

ಪ್ರಂದಗತ ಸಮಾಜಿಕಾಯಿ

ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್



ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ

(Social Group Work)

ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್



www.socialworkfootprints.org
www.mhrspl.com

**Vrundagatha Samajakarya (Social Group Work), by
Dr. C.R. Gopal, M.A., M.S.W., D.R.S.L. (philippines),
PGDBA, Ph.D., Rtd. A.G.M. (Personnel and Administration)
SMIORE. Eshavasya, 198, Opp Fire Station, Kudligi Road,
SANDUR, 583119, Ballari Dist, Ph : 9483569404**

Publisher : Ramesha M.H. for Niruta Publications No. 326,
2nd Floor, Opp. Syndicate Bank, Near Dr. AIT College,
Kengunte, Mallathahalli, Bengaluru-560056. Ph: 080-
23213710, Mob: 9980066890

ISBN : 978-93-84262-64-8
First Edition : 2020
Price : Rs. 250-00
Copies : 1000
Paper : N.S. Maplitho 80 GSM
Pages : 336
Rights : Author
ಪ್ರಥಮ ಮುದ್ರಣ : ೨೦೨೦
ಆಕಾರ : ೧/೮ ಡೆಮಿ
ಪುಟಗಳು : ೩೩೬
ಕಾಗದ : ಎನ್.ಎಸ್. ಮ್ಯಾಪ್ಲಿಥೊ ೮೦ ಜಿ.ಎಸ್.ಎಂ.
ಹಕ್ಕುಗಳು : ಕೃತಿಕಾರನವು
ಬೆಲೆ : ರೂ. ೨೫೦-೦೦
ಮುಖಪುಟ ವಿನ್ಯಾಸ : ಹಾದಿಮನಿ

ಮುದ್ರಣ ಮತ್ತು ಪ್ರಕಾಶಕರು : ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ನಂ. ೩೨೬, ೨ನೇ ಮಹಡಿ,
ಸಿಂಡಿಕೇಟ್ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಎದುರು, ಡಾ. ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಕಾಲೇಜು ಹತ್ತಿರ, ಕೆಂಗುಂಟೆ,
ಮಲ್ಲತ್ತಹಳ್ಳಿ, ಬೆಂಗಳೂರು-೫೬೦೦೫೬. ದೂ : ೦೮೦-೨೩೨೧೩೨೧೦,
ಮೊ: ೯೯೮೦೦೬೬೮೯೦

Email: nirutapublications@gmail.com

Website: www.socialworkfootprints.org, www.mhrspl.com

ನಾವು ಚಿಕ್ಕವರಿದ್ದಾಗ ನಮ್ಮನ್ನು ವೃಂದದ
ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಸಿ, ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಉನ್ನತಿ
ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಸರಳ ಮತ್ತು ತ್ವರಿತ
ಎಂದು ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟ ನನ್ನ ತಾಯಿ

- ಶ್ರೀಮತಿ. ಸಿ.ಆರ್.ಇಂದಿರಾಬಾಯಿಗೆ

ಮುನ್ನುಡಿ

ವ್ಯಕ್ತಿಯು ವೃಂದಜೀವಿಯಾಗಿದ್ದು, ವೃಂದ ಜೀವನವು ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವವನ್ನು ಪರಿಪೂರ್ಣವಾಗಿ ರೂಪಿಸುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಾದ ಕುಟುಂಬದಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಜೀವನದ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತದಲ್ಲೂ ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವೃಂದದೊಂದಿಗೆ ತನ್ನ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಈಡೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಭಾಗವಹಿಸುತ್ತಿರುತ್ತಾನೆ. ಹಾಗಾಗಿ ವೃತ್ತಿಪರ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ವೃಂದಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವುದು, ವೃಂದಗಳೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು, ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖ ವಿಧಾನವಾಗಿದ್ದು ಇದರಲ್ಲಿ ಪರಿಣಿತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಅತ್ಯವಶ್ಯಕ.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವೃತ್ತಿಶಿಕ್ಷಣ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗಿ ಎಂಟು ದಶಕಗಳು ಕಳೆದರೂ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ಸ್ಥಳೀಯ ಬಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಸಾಹಿತ್ಯದ ಅಭಾವ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ, ಉಪನ್ಯಾಸಕರಿಗೆ ಹಾಗೂ ವೃತ್ತಿಪರ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರಿಗೆ ತೊಡಕಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದೆ. ಈ ತೊಡಕನ್ನು ನೀಗಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಉಪನ್ಯಾಸಕರು ಹಾಗೂ ವೃತ್ತಿಪರ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರನ್ನು ಬೆಸೆಯುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ, ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್ ಗೋಪಾಲ್ ಅವರ ಅನುಭವದ ಮೂಸೆಯಿಂದ ಹಲವಾರು ವೃತ್ತಿಪರ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹೊತ್ತಿಗೆಗಳು ಪ್ರಕಟಗೊಂಡಿವೆ. ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕರ್ನಾಟಕದ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಚಿಂತನೆಗಳನ್ನು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವೃತ್ತಿ ಶಿಕ್ಷಣದೊಂದಿಗೆ ಒರೆಹಚ್ಚುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಹಾಗೂ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಅನ್ವಯಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ತಮ್ಮ ಕೃತಿಗಳ ಮೂಲಕ ಪ್ರಚುರಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಪ್ರಸ್ತುತ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಹೊತ್ತಿಗೆಯು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವೃತ್ತಿ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಮತ್ತೊಂದು ಗರಿಯಾಗಿ ಸೇರ್ಪಡೆಯಾಗಿದೆ. ಈ ಕೃತಿಯ ಮೂಲಕ ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್ ಅವರ ವೃತ್ತಿಪರ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣದೊಂದಿಗೆ ಜೋಡಿಸಿ, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವೃತ್ತಿ ಹಾಗೂ ಶಿಕ್ಷಣದ ನಡುವೆ ಇದ್ದಂತಹ ಅಂತರವನ್ನು ತುಂಬುವಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಕೃತಿಯ ಮೊದಲ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಪರಿಚಯ, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಮೂಲ ವಿಧಾನಗಳು, ಪೂರಕ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಮುಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯಗಳಲ್ಲಿ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳು, ಗ್ರಹಿಕೆಗಳು, ಲಕ್ಷಣಗಳು, ಉದ್ದೇಶಗಳು, ಪರಂಪರೆ, ಸಿದ್ಧಾಂತ, ತತ್ವಗಳು, ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ, ತಂತ್ರಗಳು, ದಾಖಲೀಕರಣ, ವೌಲ್ಯಮಾಪನ, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರ ಪಾತ್ರ ಮತ್ತು ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರಗಳು ಹೀಗೆ ಸಮಗ್ರವಾಗಿ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಂತೆ ಈ ಕೃತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ.

ವೃತ್ತಿಪರ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಗಳು ತಮ್ಮ ವೃತ್ತಿ ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಆಂತರಿಕ ಹಾಗೂ ಅಂತರ್ವೃಂದಗಳ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಪಡೆದು ವೃಂದದ ಚಲನಾತ್ಮಕ ಅಂಶಗಳು, ವೃಂದದ ನಡವಳಿಕೆ, ಹೆಚ್.ಬಿ. ಟ್ರಕ್ಕರ್‌ರವರು ನೀಡಿರುವ ಹತ್ತು ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಅನ್ವಯಿಸಿ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರಾಗಿ ರೂಪುಗೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ, ಈ ರೂಪುಗೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಯು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸ್ವ-ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಿಂದ ವೃತ್ತಿಪರ ಸ್ವ-ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗೆ ಪರಿವರ್ತನೆಗೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಹೊತ್ತಿಗೆಯು ವೃಂದಗಳೊಡನೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ, ವೃತ್ತಿಪರರಿಗೆ ಹಾಗೂ

ಅಧ್ಯಾಪಕರುಗಳಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಆಕರ ಗ್ರಂಥವಾಗಿ ರೂಪಗೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿಯಾಗಲಿದೆ.

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ಇಷ್ಟು ದೊಡ್ಡ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ಯಾವ ಗ್ರಂಥವೂ ಪ್ರಕಟಣೆಗೊಂಡಿಲ್ಲ. ಈ ಹೊತ್ತಿಗೆ ಸಂಶೋಧನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ವಿವರಣಾತ್ಮಕ ಆಯಾಮಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಈ ಪುಸ್ತಕವು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಸ್ನಾತಕ ಮತ್ತು ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಅತ್ಯಂತ ಉಪಯುಕ್ತವಾಗಿದೆ.

ಇಂತಹ ಉಪಯುಕ್ತ ಹಾಗೂ ಮೌಲಿಕ ಕೃತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿರುವ ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್‌ರವರನ್ನು ಅಭಿನಂದಿಸುತ್ತೇನೆ. ಹಲವಾರು ಮೌಲಿಕ ಕೃತಿಗಳನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸುತ್ತಿರುವ ನಿರುತ ಪ್ರಕಾಶನದ ಅಮೂಲ್ಯ ಕೊಡುಗೆಗೆ ಶ್ರೀಯುತ ರಮೇಶ್‌ರವರನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ವೃತ್ತಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರ ಪರವಾಗಿ ಅಭಿನಂದಿಸುತ್ತೇನೆ.

ಪ್ರೊ. ರಮೇಶ್ ಬಿ

ಕುಲಸಚಿವರು (ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ)

ಬೆಂಗಳೂರು ಕೇಂದ್ರ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ

ಪ್ರಕಾಶಕರ ನುಡಿ

ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಆಂಗ್ಲಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಪುಸ್ತಕಗಳು ಇದುವರೆಗೂ ಹೊರಬಂದಿವೆ. ಆದರೆ ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಓದುತ್ತಿರುವವರಿಗೆ, ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವವರಿಗೆ ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ರಚಿತವಾದ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಷಯದ ಪುಸ್ತಕಗಳು ಅತಿ ವಿರಳವಾಗಿವೆ. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲವೇ ಕೆಲವು ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯ ಪುಸ್ತಕಗಳಿದ್ದರೂ, ಅದು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಸಮಗ್ರ ಅಧ್ಯಯನ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿಲ್ಲ ಅನ್ನುವುದು ನಿಜಕ್ಕೂ ಬೇಸರದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದೆ. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯವನ್ನು ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಅಭ್ಯಸಿಸುವವರಿಗೆ ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ಸಮರ್ಪಕ ಪುಸ್ತಕಗಳು ದೊರೆಯುತ್ತಿಲ್ಲವೆನ್ನುವುದು ದೊಡ್ಡ ಸಮಸ್ಯೆಯೇ ಆಗಿದೆ. ಈ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ನೀಗಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸನ್ಮಾನ್ಯ ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್‌ರವರು ರಚಿಸಿರುವ 'ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ' ಪುಸ್ತಕವು ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಅಭ್ಯಸಿಸುತ್ತಿರುವವರಿಗೆ ಮರುಭೂಮಿಯಲ್ಲಿ ಸಿಗುವ ಒಯಾಸಿಸ್ ನಂತೆಯೇ ಸರಿ. ಅದರಲ್ಲೂ ಗ್ರಾಮೀಣ ಭಾಗದ ಬಹುತೇಕರು ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮದಲ್ಲಿಯೇ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಂತಹವರಿಗೆ ಈ ಪುಸ್ತಕವು ಒಂದು ವರದಾನವಾಗಲಿದೆ.

ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಸ್ನಾತಕ ಹಾಗೂ ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಇದೊಂದು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಗ್ರಂಥ ಆಗುವುದರಲ್ಲಿ ಯಾವ ಸಂದೇಹವೂ ಇಲ್ಲ. ಅನುಭವಿ ಬರಹಗಾರರು ಮತ್ತು ವಿಷಯತಜ್ಞರಾಗಿರುವ ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್‌ರವರು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ತಾವು ಪಡೆದಂತಹ ಅಪಾರ ಜ್ಞಾನ ಭಂಡಾರವನ್ನು ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ, ಪುಸ್ತಕದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಸರಳವಾಗಿ ಓದುಗರಿಗೆ ತಲುಪಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್‌ರವರು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಪುಸ್ತಕಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅವರು ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ಪುಸ್ತಕಗಳನ್ನು ರಚಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಇದೇ ಮೊದಲೇನಲ್ಲ. ಇದಕ್ಕೂ ಮೊದಲು ಅವರು 'ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ' ಎಂಬ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ರಚಿಸಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಇದರಿಂದ ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವವರು ಹಾಗೂ ಅನೇಕ ಗ್ರಾಮೀಣ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಬಹಳ ಉಪಯೋಗವಾಗಿದೆ.

ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ಪುಸ್ತಕಗಳನ್ನು ಹೊರತಂದು ಅನೇಕ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ, ಪ್ರಶಿಕ್ಷರಿಗೆ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರರಿಗೆ ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಿರುವ ಸನ್ಮಾನ್ಯ ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್‌ರವರು ಕರ್ನಾಟಕದ 'ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಪಿತಾಮಹ' ಎಂದೇ ಔಚಿತ್ಯಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿರುವ ಪ್ರೊ|| ಎಚ್.ಎಂ. ಮರುಳಸಿದ್ದಯ್ಯನವರ ಆಪ್ತ ಶಿಷ್ಯರು. ಶ್ರೀಯುತರು ಸುಸಂಸ್ಕೃತರು ಹಾಗೂ ಸರಳ ಜೀವಿಗಳು. ತಮ್ಮ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಶಿಸ್ತನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡವರು ಹಾಗೂ ಬಹುಮುಖ ಪ್ರತಿಭೆಯುಳ್ಳವರು. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಪಾರ ವಿದ್ವತ್ತನ್ನು ಪಡೆದಂತವರು ಹಾಗೂ ನಮ್ಮ ನಿರಾತಂಕ ಮತ್ತು ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಪ್ರಾರಂಭದ ದಿನಗಳಿಂದಲೂ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನವನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿರುವ ನಿಸ್ವಾರ್ಥ ಕಾರ್ಯಕ ಯೋಗಿಗಳು. ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗೂ ನಮ್ಮ ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್‌ನ ಮೂಲಕ ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್‌ರವರ 'ಸನ್ಮಾರ್ಗ', 'ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ' ಮತ್ತು 'ಭಾಷಣ ಕೈಪಿಡಿ' ಎಂಬ ಅದ್ಭುತ ಪುಸ್ತಕಗಳು ಹೊರಬಂದಿದೆ. ಇಂತಹ ಅನುಪಮ ಪುಸ್ತಕಗಳನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಲು ಶ್ರೀಯುತರು ನಮಗೆ ಸುವರ್ಣಾವಕಾಶ ಕೊಟ್ಟಿದ್ದು ನಮ್ಮ ಭಾಗ್ಯವೇ ಸರಿ. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಸಾಹಿತ್ಯವನ್ನು ಅದರಲ್ಲೂ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಸರಳವಾಗಿ ರಚಿಸಿ, ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿರುವವರಿಗೆ ಅಪಾರ ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಿರುವ ಹಾಗೂ 'ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ' ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ನಮ್ಮ ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್ ಮೂಲಕ

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ

೯

ಹೊರತರಲು ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಟ್ಟ ನಮ್ಮ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕರು, ಹಿತೈಷಿಗಳು ಹಾಗೂ ಗುರುಸಮಾನರಾದ ಶ್ರೀಯುತ ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್‌ರವರಿಗೆ ನಾನು ಈ ಮೂಲಕ ತುಂಬು ಹೃದಯದ ಧನ್ಯವಾದಗಳನ್ನು ಅರ್ಪಿಸುತ್ತೇನೆ. ಆ ದೇವರು ಇವರಿಗೆ ಸಕಲ ಸನ್ಮಂಗಳವನ್ನುಂಟುಮಾಡಿ ಕಾಪಾಡಲೆಂದೂ ನಾನು ತುಂಬು ಹೃದಯದಿಂದ ಹಾರೈಸುತ್ತೇನೆ.

ದಿನಾಂಕ: 18-06-2020

ರಮೇಶ ಎಂ.ಎಚ್

ಪ್ರಕಾಶಕರು

ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್

ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ - ಕೃತಜ್ಞತೆ

ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಮೂಲ ವಿಧಾನಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಅನುಷ್ಠಾನ ಪ್ರಾರಂಭಗೊಂಡು ಎಂಟು ದಶಕಗಳಾಗಿವೆ. ಪಾಶ್ಚಾತ್ಯರಂತೆ ಭಾರತದ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿದ್ವಾಂಸರೂ ತಮ್ಮ ಚಿಂತನೆ, ಯೋಜನೆಗಳು, ಅನುಷ್ಠಾನ ಮತ್ತು ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಕ್ರೋಡೀಕರಿಸಿ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಹಿತ್ಯವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಆ ತರಹದ ಪ್ರಯತ್ನ ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ಅಪರೂಪ. ಪ್ರೊ.ಎಚ್.ಎಂ. ಮರುಳಸಿದ್ದಯ್ಯ, ಪ್ರೊ.ಎಸ್.ಎಫ್ ಪೂಜಾರ್, ಪ್ರೊ. ಶಾಸ್ತ್ರಿ, ಡಾ|| ಹೆಚ್.ಎಸ್. ದೊರೆಸ್ವಾಮಿ (ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಹೋರಾಟಗಾರರು), ಶ್ರೀ ಸದಾಶಿವಯ್ಯ ಮ. ಜಿರ್ಲಿಮಠ, ಶ್ರೀ ಗಂಗಾಧರ ರೆಡ್ಡಿ ಎನ್, ಶ್ರೀ ರಮೇಶ್ ಎಂ.ಹೆಚ್, ಶ್ರೀ ಪ್ರದೀಪ ಎಂ.ಪಿ, ಶ್ರೀ ಎಂ.ವಿ ವಾಸುದೇವ ಶರ್ಮಾ ಮುಂತಾದವರು ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪುಸ್ತಕಗಳನ್ನು ಬರೆದಿದ್ದಾರೆ. ಇವುಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಕನ್ನಡೀಕರಣಗೊಂಡ ಗಾಂಧೀ ಸಾಹಿತ್ಯವು ಇದೆ. ಆ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ 'ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ' ಒಂದು ಸಣ್ಣ ಪ್ರಯತ್ನ.

ಪುಸ್ತಕದ ಯೋಜನೆ ಹೀಗಿದೆ. ವೃಂದಗಳ ಅರ್ಥಗ್ರಹಿಕೆ, ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳು, ಉದ್ದೇಶಗಳು, ಚರಿತ್ರೆ, ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು, ತತ್ವಗಳು, ಸೂತ್ರಗಳು, ವೃಂದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ, ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ, ತಂತ್ರಗಳು, ಕೌಶಲಗಳು, ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಪಾತ್ರ, ಕಾರ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳು ಮುಂತಾದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಒಟ್ಟು ಹದಿಮೂರು ಅಧ್ಯಾಯಗಳಲ್ಲಿ ವಿಷಯ ಪ್ರತಿಪಾದನೆ ಮಾಡಿದ್ದೇನೆ. ವ್ಯಾಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಇತ್ಯಾದಿ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುವಾಗ ಉಲ್ಲೇಖಗಳ ಮೂಲದ ವಿವರಗಳನ್ನು ಅಡಿಟಿಪ್ಪಣಿಯಲ್ಲಿ ಕೊಟ್ಟಿದ್ದೇನೆ. ಈ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ರಚಿಸಲು ಒಟ್ಟಾರೆ ಯಾಗಿ ಇಷ್ಟತ್ತು ಜನ ವಿದ್ವಾಂಸರ ಪುಸ್ತಕಗಳನ್ನು ಪರಾಂಬರಿಸಿದ್ದೇನೆ. ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಯಥಾವತ್ತಾಗಿ ಅನುವಾದಿಸಿಕೊಂಡು ಬಳಸಿಕೊಂಡಿದ್ದೇನೆ. ಉಳಿದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಸಾರಾಂಶರೂಪವಾಗಿ ಹೇಳಿದ್ದೇನೆ.

ಹಾಗೆಯೇ ನನ್ನ ಚಿಂತನೆ ಮತ್ತು ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿದ್ದೇನೆ. ಈ ಕೃತಿ ವಿವರಣಾತ್ಮಕವೂ ಹಾಗೇನೇ ಸಂಶೋಧನಾತ್ಮಕವೂ ಆಗಿದೆ. ಈ ಎಲ್ಲ ವಿಧ್ವಾಂಸರಿಗೆ, ಮಹನೀಯರಿಗೆ ನನ್ನ ಅನಂತ ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳು, ಪುಸ್ತಕದ ಕೊನೆಗೆ ಆಕರ ಗ್ರಂಥಗಳ ಪಟ್ಟಿ ಮತ್ತು ಕಠಿಣ ಶಬ್ದಗಳ ಅರ್ಥಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿದ್ದೇನೆ.

ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅಗಾಧ ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಮಾಡಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ವೃತ್ತಿಪರ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರ ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಗಳಿಸಿದ, ಆತ್ಮೀಯ ಶ್ರೀ ರಮೇಶ್ ಎಂ.ಹೆಚ್ ಅವರ ಪ್ರೇರಣೆ ಮತ್ತು ಸಹಾಯದ ಫಲವಾಗಿ ಈ ಕೃತಿ ರೂಪಗೊಂಡಿದೆ. ಶ್ರೀ ರಮೇಶರವರು ನನ್ನ ದೀರ್ಘಕೃತಿ 'ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ' ಬಿಡುಗಡೆಯಾದ ನಂತರ, 'ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ'ದ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಬರೆಯಲು ಸಲಹೆ ಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಹಾಗೇನೇ ಆ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ತಮ್ಮಲ್ಲಿದ್ದ ಪುಸ್ತಕಗಳನ್ನು ಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಈಗ ಈ ಕೃತಿಯನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಲೂ ಮುಂದಾಗಿದ್ದಾರೆ. ನನ್ನ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಮಿತ್ರ ಬಿಯೆಸ್ ಇಂಡಿಯ (ಬೆಂಗಳೂರು) ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಶ್ರೀ ಶೇಖರ್ ಜಿ.ಎನ್ ಅವರೂ ನನ್ನ ಅಭ್ಯಾಸಕ್ಕೆ ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ ಹಲವು ಪುಸ್ತಕಗಳನ್ನು ತರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಿರ್ವರಿಗೂ ನನ್ನ ಮನದಾಳದ ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳು.

ಅದರಂತೆಯೇ ನಮ್ಮ ಮಗಳು ಶ್ರೀಮತಿ ಮಾಧುರಿ ಮತ್ತು ಅಳಿಯ ಶ್ರೀ ಶ್ರೀಕಾಂತ್ ಚಲಗೇರಿ ದಂಪತಿ ನನಗೆ ಉಪಯುಕ್ತವಾಗುವ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ದೂರದ ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್‌ನಿಂದ ತರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಇಬ್ಬರಿಗೂ ನನ್ನ ಶುಭೇಶ್ವೆಗಳನ್ನು ಹಾರೈಸುತ್ತೇನೆ.

ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಬೋಧನೆ, ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮತ್ತು ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಪಾರ ಅನುಭವ ಹೊಂದಿರುವ ಪ್ರೊ. ರಮೇಶ್ ಬಿ., ಕುಲಸಚಿವರು (ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ), ಬೆಂಗಳೂರು ಕೇಂದ್ರ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ ಅವರು ನನ್ನ ಕೃತಿಯನ್ನು ಅಮೂಲಾಗ್ರವಾಗಿ ಓದಿ, ಸೂಕ್ತ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಕೊಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ಈ ಗ್ರಂಥಕ್ಕೆ ಒಂದು ಮುನ್ನುಡಿಯನ್ನು ಬರೆದುಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಅವರಿಗೆ ನನ್ನ ಅನಂತ ನಮನಗಳು.

ಎಂದಿನಂತೆ ನನ್ನ ಬಾಳಸಂಗಾತಿ ಶ್ರೀಮತಿ ಜಯಶ್ರೀರವರು ನನ್ನ ಬಹುಮುಖ ಸಾಹಿತ್ಯಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತಾ ಬಂದಿದ್ದಾರೆ. ಅವರಿಗೆ ನನ್ನ ಕೃತಜ್ಞತಾಪೂರ್ವಕ ಶುಭೇಶ್ವೆಗಳು.

ಇದೊಂದು ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮತ್ತು ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ವೃಂದದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ತಿಳಿಸಿಕೊಡುವ ಕೃತಿ. ನಮ್ಮ ತಾಯಿ ಶ್ರೀಮತಿ ಸಿ.ಆರ್. ಇಂದಿರಾಬಾಯಿಯವರು ನಾವು ಚಿಕ್ಕವರಿದ್ದಾಗ, ನಮ್ಮನ್ನು ನಮ್ಮ ಸೋದರತ್ತೆಯ ಮಕ್ಕಳು, ಚಿಕ್ಕಮ್ಮ / ದೊಡ್ಡಮ್ಮನ ಮಕ್ಕಳ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಆಡಿಕೊಂಡು ಬೆಳೆಯಲು ಕಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇದ್ದದ್ದನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಂಡು ತಿನ್ನಲು ಕಲಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಕೂಡಿಬಾಳಲು ಹೇಳಿಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಆ ಮೂಲಕ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಬೇಗ ಮತ್ತು ಸುಲಭ ಎಂದು ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ವೃಂದದ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಮನವರಿಕೆ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಈ ಕೃತಿಯನ್ನು ನನ್ನ ತಾಯಿಗೆ ಸಮರ್ಪಿಸುತ್ತಿದ್ದೇನೆ.

ಈ ಕೃತಿಗೆ ಕೆಲವು ಮಿತಿಗಳಿವೆ ಎಂದು ನಾನು ಭಾವಿಸಿದ್ದೇನೆ. ಒಂದು, ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸುವಾಗ, ಪುಸ್ತಕದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ವಿವರಿಸಿದ್ದೇನೆ. ಹಾಗೇನೇ ಈ ಕೃತಿಯನ್ನು ನನ್ನ ಸೀಮಿತ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಅನುಭವದಲ್ಲಿ ತಯಾರಿಸಿದ್ದೇನೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಪುಷ್ಕಳವಾಗಿ ಉದಾಹರಣೆಗಳನ್ನು ಕೊಡಲಾಗಿಲ್ಲ. ಕೆಲವು ವಿಚಾರಗಳು ಪುನರಾವರ್ತನೆ ಆಗಿವೆ. ಇವು ಕೃತಿಯ ಮಿತಿಗಳೆಂದೇ ನನ್ನ ಭಾವನೆ. ಇದು ಪ್ರಾರಂಭದ ಹಂತದ ಪರಿಚಯಾತ್ಮಕ ಪುಸ್ತಕವಾದ್ದರಿಂದ ಈ ಮಿತಿಯನ್ನು ಸಹಜವೆಂದು ಸ್ವೀಕರಿಸಿ.

ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು, ಪ್ರಶಿಕ್ಷಕರು, ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಹಾಗೂ ಸಾಮಾಜಿಕ ಉನ್ನತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಕಾಳಜಿ ಇರುವವರು ಈ ಕೃತಿಯನ್ನು ಸ್ವಾಗತಿಸುತ್ತಾರೆಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತೇನೆ.

15/01/2020

ಡಾ|| ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್

ಈಶಾವಾಸ್ಯ, 198,

ಅಗ್ನಿಶಾಮಕ ತಾಣೆ ಎದುರು,

ಸೊಂಡೂರು, ಬಳ್ಳಾರಿ ಜಿಲ್ಲೆ-583119

ಲೇಖಕರ ಪರಿಚಯ

1. ಹೆಸರು :- ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್.
2. ಜನ್ಮ ದಿನಾಂಕ :- 1-1-1953.
3. ತಂದೆ-ತಾಯಿ :- ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಹೋರಾಟಗಾರ, ಸಹಕಾರಿ ಧುರೀಣ, ಖಾದಿ ಧಾರಿ ಹಾಗೂ ಆದರ್ಶ ರೈತ ದಿ|| ಸಿ.ಕೆ. ರಾಮಾಚಾರ್, ಶ್ರೀಮತಿ ಇಂದಿರಾಬಾಯಿ.
4. ಮಡದಿ-ಮಗಳು :- ಶ್ರೀಮತಿ ಜಯಶ್ರೀ ಗೋಪಾಲ್, ಶ್ರೀಮತಿ ಮಾಧುರಿ ಸಿ.ಜಿ.
5. ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸ :-
 - ಎಂ.ಎ. ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ, ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, 1974.
 - ಎಂ.ಎಸ್.ಡಬ್ಲ್ಯೂ (ರೋಶನಿ ನಿಲಯ, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಾಲೆ, ಮಂಗಳೂರು), ಮೈಸೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, 1977.
 - ಗ್ರಾಮಾಂತರ ಸಾಮಾಜಿಕ ನಾಯಕತ್ವ ಡಿಪ್ಲೋಮಾ, ಸಿಯರ್ಸೊಲಿನ್, ಸಂತ ಝೆವಿಯರ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಕಾಗಯಾನ್ ಡಿ ಅರೊ, ಪಿಲಿಪೈನ್ಸ್, 1978.
 - ವ್ಯವಹಾರ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಡಿಪ್ಲೋಮಾ, ಅಣ್ಣಾಮಲೈ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, 2001.
 - ಡಾಕ್ಟರೇಟ್ ಪದವಿ, ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, 2002, ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ, ಪ್ರೊ. ಎಚ್.ಎಂ. ಮರುಳಸಿದ್ದಯ್ಯ.
 - ಕೃಷಿ ತರಬೇತಿ, ರೈತ ಮಕ್ಕಳ ತರಬೇತಿ ಕೇಂದ್ರ, ಧಡೇಸೂಗೂರು, ಸಿಂಧನೂರು ತಾಲೂಕು, ರಾಯಚೂರು ಜಿಲ್ಲೆ.
6. ಅನುಭವ
 - ಅಸಿಸ್ಟೆಂಟ್ ಪ್ರೊಫೆಸರ್ - ಮದ್ರಾಸ್ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಾಲೆ, ಮದ್ರಾಸ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ- ಒಂದು ವರ್ಷ.

- ದಿ ಸೊಂಡೂರು ಮ್ಯಾಂಗನೀಸ್ ಅಂಡ್ ಐರನ್ ಓರ್ಸ್ (ಲಿ) ನಲ್ಲಿ 33 ವರ್ಷಗಳು.
- ಗ್ರಾಮೀಣಾಭಿವೃದ್ಧಿ, ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಪರ್ಕ, ಸಹಕಾರ-10 ವರ್ಷಗಳು.
- ಕುಶಲ ಕಲೆ-ಸೊಂಡೂರು ಕುಶಲ ಕಲಾಕೇಂದ್ರ-3 ವರ್ಷಗಳು.
- ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಆಂದೋಲನದ ಜಿಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ-2 ವರ್ಷಗಳು.
- ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಆಡಳಿತ (ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ), ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಸಂಪರ್ಕ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಆಡಳಿತ, ಶಿಕ್ಷಣ, ವಯಸ್ಕರ ಶಿಕ್ಷಣ, ಸಮುದಾಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇತ್ಯಾದಿ-18 ವರ್ಷಗಳು.

(ಸಹಾಯಕ ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರಾಗಿ (ಎ.ಜಿ.ಎಂ.) ನಿವೃತ್ತಿ-ಡಿಸೆಂಬರ್ 2012)

7. ಕೃತಿಗಳು - ಸಂಪಾದಕೀಯ

1. ಛೇಂಜ್ ಅಂಡ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಇನ್ ಲಂಬಾಣಿ ಸೊಸೈಟಿ.
2. ಉತ್ಪಾದಿತಿಯತ್ತ ಲಂಬಾಣಿಗಳು.
(ಈ ಎರಡೂ ಕೃತಿಗಳ ಪ್ರಕಾಶಕರು - ಐಬಿಹೆಚ್ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು).
3. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ - ಶರಣರ ಮತ್ತು ದಾಸರ ಜೀವನ ದೃಷ್ಟಿ-ಒಂದು ತೌಲನಿಕ ಚಿಂತನೆ.
(ಪ್ರ: ಅಖಿಲ ಭಾರತ ಶರಣ ಸಾಹಿತ್ಯ ಪರಿಷತ್ತು, ಮೈಸೂರು).
4. ಸನ್ಮಾರ್ಗ.
5. ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ.
6. ಭಾಷಣ ಕೈಪಿಡಿ
7. ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ (ಈ ನಾಲ್ಕು ಕೃತಿಗಳ ಪ್ರಕಾಶಕರು- ನಿರುತ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು).
8. ನವಸಾಕ್ಷರ ಮಾಲೆ ಪುಸ್ತಕಗಳು
(1) ನಮ್ಮೂರಿಗೂ ಬಂತು ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘ.
(2) ಗ್ರಾಮೀಣ ಬ್ಯಾಂಕ್.

(3) ಹಿಪ್ಪುನೇರಳೆ ಬೇಸಾಯ.

(4) ನವಸಾಕ್ಷರ ಪುಸ್ತಕಗಳ ವಿಮರ್ಶಾ ಬರಹಗಳು.

(ಪ್ರ: ರಾಜ್ಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕೇಂದ್ರ, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ವಯಸ್ಕರ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಮಿತಿ, ಮೈಸೂರು).

9. ಮುಂದಿನ ಯೋಜನೆ-ಸಾಮಾಜಿಕ ಕ್ರಿಯಾಚರಣೆ (ತಯಾರಿಯಲ್ಲಿ).

ಸಂಪಾದಕೀಯ

1. ಅಕ್ಷರ ವಿಜಯವಾಣಿ - ಪಾಕ್ಷಿಕ-ಒಂದು ವರ್ಷ
2. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಹೆಜ್ಜೆಗಳು-ತ್ರೈಮಾಸಿಕ-ಎಂಟು ವರ್ಷಗಳಿಂದ.
8. ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯ ಸಮ್ಮೇಳನ - ವಿಚಾರ ಸಂಕಿರಣ - ಸಮಾರಂಭ ಇತ್ಯಾದಿ,
 1. ಬರೋಡ (ಗುಜರಾತ್)ದಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಸಮ್ಮೇಳನದಲ್ಲಿ ಭಾಗಿ.
 2. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಗ್ರಾಮೀಣ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಂಸ್ಥೆ, ಹೈದರಾಬಾದ್‌ನಲ್ಲಿ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಆಂದೋಲನದ ಸಮ್ಮೇಳನದಲ್ಲಿ ಭಾಗಿ.
 3. ಸಾಮಾಜಿಕ-ಆರ್ಥಿಕ ಬದಲಾವಣೆ ಸಂಸ್ಥೆ, ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಸಮ್ಮೇಳನದಲ್ಲಿ ಭಾಗಿ.
 4. ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯ ಪರಿಷತ್ತಿನ ಜಿಲ್ಲಾ ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯ ಸಮ್ಮೇಳನದಲ್ಲಿ ಪ್ರಬಂಧ ಮಂಡನೆ.
 5. ತಾಲೂಕು ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯ ಸಮ್ಮೇಳನದಲ್ಲಿ ಗೋಷ್ಠಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆ, ಪ್ರಬಂಧ ಮಂಡನೆ.
 6. ಆಕಾಶವಾಣಿ (ಹೊಸಪೇಟೆ)ಯಲ್ಲಿ ಚಿಂತನವಾಚನ.
 7. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಶ್ವಕೋಶ-ಲೇಖನದ ಭಾಷಾಂತರ.
 8. ಗ್ರಾಮೀಣಾಭಿವೃದ್ಧಿ, ನಾಯಕತ್ವ, ಸಾಕ್ಷರತೆ, ದಾಸ ಸಾಹಿತ್ಯ, ಶರಣ ಸಾಹಿತ್ಯ, ಬುಡಕಟ್ಟು ಜನಾಂಗಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಹಬ್ಬಗಳು, ಧಾರ್ಮಿಕ ಗ್ರಂಥಗಳು, ಗಾಂಧೀವಾದ ಮುಂತಾದ ವಿಷಯಗಳ ಮೇಲೆ ನೂರಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಉಪನ್ಯಾಸಗಳು, ಭಾಷಣಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ.

9. ಲೇಖನಗಳು - ಗ್ರಾಮೀಣಾಭಿವೃದ್ಧಿ, ಸಾಕ್ಷರತೆ, ಗ್ರಂಥಾಲಯ ಚಳುವಳಿ, ಬುಡಕಟ್ಟು ಜನಾಂಗದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ, ಪುಸ್ತಕ ಪರಿಚಯ/ವಿಮರ್ಶೆ, ಸ್ಮಯೋರ್ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮುಂತಾದ ವಿಷಯಗಳ ಮೇಲೆ ಅನೇಕ ಲೇಖನಗಳು.

9. ಸನ್ಮಾನಗಳು / ಸ್ಮರಣಿಕೆಗಳು / ಕೊಡುಗೆಗಳು

1. ಜಿಲ್ಲಾ ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯ ಸಮ್ಮೇಳನದಲ್ಲಿ ಸ್ಮರಣಿಕೆಗಳು-ಎರಡು ಬಾರಿ.
2. ತಾಲೂಕು ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯ ಸಮ್ಮೇಳನದಲ್ಲಿ ಸ್ಮರಣಿಕೆಗಳು-ಎರಡು ಬಾರಿ.
3. ತಾಲೂಕು ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯ ಪರಿಷತ್ ವತಿಯಿಂದ ಸನ್ಮಾನ-ಎರಡು ಬಾರಿ.
4. ಶರಣ ಸಾಹಿತ್ಯ ಪರಿಷತ್ತು, ಹೊಸಪೇಟೆ - ಸನ್ಮಾನ.
5. ಜಿಲ್ಲಾ ಸಾಕ್ಷರತಾ ಸಮಿತಿಯ ವತಿಯಿಂದ ಸನ್ಮಾನ-ರಜತ ಸ್ಮರಣಿಕೆ.
6. ಹಂಪಿ ಉತ್ಸವದಲ್ಲಿ ಸ್ಮರಣಿಕೆಯ ಕೊಡುಗೆ.
7. ಶ್ರೀ ಪ್ರಭುದೇವರ ಸಂಸ್ಥಾನ, ವಿರಕ್ತಮಠ (ಸಂಡೂರು)ದಲ್ಲಿ ಡಾ. ಎಂ.ವೈ. ಘೋರ್ಪಡೆಯವರಿಂದ ಸನ್ಮಾನ.
8. ಶ್ರೀ ಶ್ರೀ ಪ್ರಭುಮಹಾಸ್ವಾಮಿಗಳಿಂದ (ವಿರಕ್ತ ಮಠ, ಸಂಡೂರು) ಸನ್ಮಾನ, ಸ್ಮರಣಿಕೆಗಳು.
9. ಶ್ರೀ ರಾಘವೇಂದ್ರ ಸ್ವಾಮಿ ಮಠ, ಸಂಡೂರು ವತಿಯಿಂದ ಸನ್ಮಾನ, ಕೊಡುಗೆಗಳು - ಅನೇಕ ಬಾರಿ.
10. ಶ್ರೀ ಹುಲಿಕುಂಟೇಸ್ವಾಮಿ ಸೇವಾಸಂಘದ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಶ್ರೀ ರಾಘವೇಂದ್ರಸ್ವಾಮಿ ಮಠದ ಪೀಠಾಧ್ಯಕ್ಷರಾದ ಶ್ರೀ ಶ್ರೀ ಸುಶಮೀಂದ್ರತೀರ್ಥ ಶ್ರೀಪಾದಂಗಳವರಿಂದ ಸನ್ಮಾನ-ಸ್ಮರಣಿಕೆ.
11. ಶ್ರೀ ಪಾಂಡುರಂಗ ಸ್ವಾಮಿ ದೇವಸ್ಥಾನ (ವಿಠಲ ಮಂದಿರ-ಸಂಡೂರು)ದ ವತಿಯಿಂದ ಸನ್ಮಾನ-ಸ್ಮರಣಿಕೆ.
12. ಸ್ಮಯೋರ್ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ದೀರ್ಘ ಹಾಗೂ ಪ್ರಖ್ಯಾತ ಸೇವೆಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ರಜತ ಸ್ಮರಣಿಕೆ.
13. ಸಾಯಿ ಪ್ರಕಾಶನ, ಹೊಸಪೇಟೆ ಇವರಿಂದ ಸನ್ಮಾನ-ಸ್ಮರಣಿಕೆ.

14. ಸ್ಮಯೋರ್ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘದಿಂದ ಸನ್ಮಾನ.
15. ಸ್ಮಯೋರ್ ಪ್ರೌಢಶಾಲೆ, ದೇವಗಿರಿ, ಸ್ಮಯೋರ್ ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಶಾಲೆಗಳು, ದೇವಗಿರಿ ಮತ್ತು ಸುಬ್ಬರಾಯನಹಳ್ಳಿ, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಇಲಾಖೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವತಿಯಿಂದ ಸನ್ಮಾನಗಳು.
16. ದೇವಗಿರಿ ಕ್ರೈಸ್ತ ಸಮುದಾಯ, ಇಸ್ಲಾಂ ಜಮಾಯತ್ ಮುಂತಾದ ಧಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಂದ ಸನ್ಮಾನ.
17. ನಿರುತ ಪ್ರಕಾಶನ, ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ವೃತ್ತಿನಿರತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರ ಸಂಘ ಹಾಗೂ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸಂಘ ಇವರ ಸಂಯುಕ್ತ ಆಶ್ರಯದಲ್ಲಿ ನಡೆದ ದ್ವಿತೀಯ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ 2017ರ ಕೈಪಿಡಿ ಹಾಗೂ ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ ಪುಸ್ತಕ ಬಿಡುಗಡೆ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ನ್ಯಾಷನಲ್ ಎಕ್ಸಲೆನ್ಸಿ ಹಾಗೂ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯೋತ್ಸವ ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಪುರಸ್ಕೃತ ಪ್ರೊ. ಕೆ. ಭೈರಪ್ಪ ಅವರಿಂದ ಸನ್ಮಾನ.
18. ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯ ಪರಿಷತ್ತು, ಸೊಂಡೂರು ಇವರಿಂದ ಸಾಧಕರ ಸನ್ಮಾನ.
19. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣಶಾಸ್ತ್ರ ಉಪನ್ಯಾಸಕರ ಸಂಘದ ವತಿಯಿಂದ ಆಯೋಜಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ 11ನೇ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಮ್ಮೇಳನದ (2018) ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಸನ್ಮಾನ.
20. ಸದ್ವಿದ್ಯಾ ಮಹಾವಿದ್ಯಾಲಯದ ವತಿಯಿಂದ ಸನ್ಮಾನ (2019).

10. ಬಹುಮಾನಗಳು / ಅವಾರ್ಡ್‌ಗಳು / ಸ್ಕಾಲರ್‌ಶಿಪ್‌ಗಳು

1. ಮಿಸರಿಯೋರ್ (ಜರ್ಮನಿ) ಸ್ಕಾಲರ್‌ಶಿಪ್ ಅವಾರ್ಡ್ (1977).
2. ರೋಶನಿ ನಿಲಯ, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಾಲೆ (ಮಂಗಳೂರು)ಯಲ್ಲಿ ಮೆರಿಟ್ ಸ್ಕಾಲರ್‌ಶಿಪ್ (1975-1977).
3. ಪ್ರಥಮ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸಮ್ಮೇಳನದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಲೇಖನ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಥಮ ಬಹುಮಾನ (2017).
4. ಯುವಜನ ಇಲಾಖೆಯವರು ನಡೆಸಿದ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಭಾಷಣ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಲ್ಲಿ ತೃತೀಯ ಬಹುಮಾನ (1980).

5. ಯುವಜನ ಇಲಾಖೆಯವರು ನಡೆಸಿದ ಕಲಬುರ್ಗಿ ವಿಭಾಗ ಮಟ್ಟದ ಭಾಷಣ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಲ್ಲಿ ದ್ವಿತೀಯ ಬಹುಮಾನ, ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ತಾಲ್ಲೂಕು ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಪ್ರಥಮ ಬಹುಮಾನಗಳು (1980).
6. ಮೀನುಗಾರಿಕಾ ಕಾಲೇಜು, ಮಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಅಂತರ ಕಾಲೇಜ್ ಭಾಷಣ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಥಮ ಬಹುಮಾನ (1976).
7. ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಕಾಲೇಜ್, ಸುರತ್ಕಲ್‌ನಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಅಂತರ ಕಾಲೇಜ್ ಭಾಷಣ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಲ್ಲಿ ತೃತೀಯ ಬಹುಮಾನ (1975).
8. ಸೇಂಟ್ ಅಲೋಷಿಯಸ್ ಕಾಲೇಜ್, ಮಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಅಂತರ ಕಾಲೇಜ್ ಭಾಷಣ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಲ್ಲಿ ದ್ವಿತೀಯ ಬಹುಮಾನ (1976).
9. ರೋಶನಿ ನಿಲಯ, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಾಲೆ, ಮಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಭಾಷಣ ಸ್ಪರ್ಧೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಥಮ ಬಹುಮಾನ (1976).
10. ಪ್ರೌಢಶಾಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಓಟದಲ್ಲಿ ದ್ವಿತೀಯ, ಕಬಡ್ಡಿ ಪ್ರಥಮ, ಭಾಷಣ ಪ್ರಥಮ, ಹಾಜರಾತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಥಮ ಬಹುಮಾನಗಳು (1966-67).

ಪರಿವಿಡಿ

ಮುನ್ನುಡಿ	- 4
ಪ್ರಕಾಶಕರ ನುಡಿ	- 7
ಪ್ರಸ್ತಾವನೆ-ಕೃತಜ್ಞತೆ	- 10
ಲೇಖಕರ ಪರಿಚಯ	- 13
ಅಧ್ಯಾಯ - ಒಂದು	- 23
ಪೀಠಿಕೆ:- ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಪರಿಚಯ, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಮೂಲ ವಿಧಾನಗಳು, ಪೂರಕ ವಿಧಾನಗಳು.	
ಅಧ್ಯಾಯ - ಎರಡು	- 31
ವೃಂದಗಳ ಅರ್ಥಗ್ರಹಿಕೆ:- ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳು, ಜಮಾವಣೆ, ಸಮಷ್ಟಿತನ ಮತ್ತು ವೃಂದಗಳ ವ್ಯತ್ಯಾಸ, ವೃಂದದ ಅಂಶಗಳು, ವೃಂದದ ಪ್ರಕಾರಗಳು,	
ಅಧ್ಯಾಯ - ಮೂರು	- 52
ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳು, ಗ್ರಹಿಕೆಗಳು, ಲಕ್ಷಣಗಳು, ಉದ್ದೇಶಗಳು:- ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳು, ವಿಸ್ತೃತ ವ್ಯಾಖ್ಯೆ, ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಣೆ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಪ್ರೇರಣೆ, ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ, ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ, ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ- ಪಾರಸ್ಪರಿಕ ಕ್ರಿಯೆ, ಸಂಪರ್ಕ, ಹೊಂದಾಣಿಕೆ, ಗುಂಪಿನ ವಾತಾವರಣ, ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು, ಅನುಭವ, ನಿಶ್ಚಿತ ಯೋಜನೆಗಳು, ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು, ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ ಮೌಲ್ಯಗಳು, ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಗ್ರಹಿಕೆಗಳು, ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ	

ಲಕ್ಷಣಗಳು, ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶಗಳು, ಉದ್ದೇಶಗಳ ಪ್ರಕಾರಗಳು, ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳು, ಗುಂಪಿನ ಸಹವಾಸದಿಂದ ಆಗುವ ಅನುಕೂಲಗಳು.

ಅಧ್ಯಾಯ - ನಾಲ್ಕು

- 84

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಬೆಳೆದುಬಂದ ಬಗೆ:- ಪಾಶ್ಚಾತ್ಯ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳಲ್ಲಿ, ಭಾರತದಲ್ಲಿ.

ಅಧ್ಯಾಯ - ಐದು

- 96

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು:- ಮನೋವಿಶ್ಲೇಷಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ಕಲಿಕಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ವಿನಿಮಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ವೈಚಾರಿಕ ಆಯ್ಕೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ನಮೂನೆಗಳು.

ಅಧ್ಯಾಯ - ಆರು

- 121

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ತತ್ವಗಳು - ಸೂತ್ರಗಳು:- ಯೋಜನಾಬದ್ಧ ಗುಂಪಿನ ರಚನೆಯ ತತ್ವ, ವೃಂದಗಳು ನಿಶ್ಚಿತ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ತತ್ವ, ಕಾರ್ಯಕರ್ತ-ವೃಂದದ ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ಣ ಸಂಬಂಧದ ತತ್ವ, ನಿರಂತರ ವ್ಯಕ್ತೀಕರಣದ ತತ್ವ, ಮಾರ್ಗದರ್ಶನಗೊಂಡ ವೃಂದದ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯ ತತ್ವ, ವೃಂದದ ಪ್ರಜಾಸತ್ತೀಯ ಸ್ವನಿರ್ಣಯದ ತತ್ವ, ನಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ತತ್ವ, ವೃಂದದ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು, ಅನುಭವಗಳು ಬದಲಿಯಾಗಬೇಕು, ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಬಳಕೆಯ ತತ್ವ, ಮೌಲ್ಯಮಾಪನಾ ತತ್ವ, ಗಿಸೆಲ ಕೊನೋಷ್ಕ ಅವರು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದ ಹದಿನಾಲ್ಕು ತತ್ವಗಳು, ಪ್ರೊ.ಸಿದ್ದಿಕಿಯವರು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ತತ್ವಗಳು.

ಅಧ್ಯಾಯ - ಏಳು

- 153

ವೃಂದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು - ಪ್ರೇರಣಾಂಶಗಳು:- ಪಾರಸ್ಪರಿಕ ಕ್ರಿಯೆ (ಅಂತರ ಕ್ರಿಯೆ), ಸಂವಹನ, ಒಗ್ಗಟ್ಟು - ಸಂಸಕ್ತಿ, ಸಂಘರ್ಷ, ರಚನೆ-ವಿನ್ಯಾಸ, ನಾಯಕತ್ವ, ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು, ರೂಢಿಯ ನಡವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ವೃಂದದ ಸಂಸ್ಕೃತಿ, ಸಾಮಾಜಿಕ ನಿಯಂತ್ರಣ, ವೃಂದದ ಪ್ರಗತಿ - ವಿದ್ವಾಂಸರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು, ವೃಂದದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ - ಪ್ರೇರಣಾಂಶಗಳ ಮಾಪನ - ಮಾನದಂಡ.

ಅಧ್ಯಾಯ - ಎಂಟು

- 189

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ:- ಹರ್ಲಿಫ್ ಟ್ರಕ್ಟರ್, ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ವೃಂದ ಏಕೆ ಬೇಕು, ವೃಂದವನ್ನು ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡುವ ವಿಧಾನ, ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಯ ಹಂತಗಳು, ಗಿಸೆಲ ಕೊನೊಪ್ಪ - ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಅಂಶಗಳು, ಉಪಚಾರ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ, ಸಂಬಂಧಗಳು, ಸಂವಹನ, ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯ ಸೃಷ್ಟಿ, ವೃಂದ ರಚನೆಯ ಪೂರ್ವಯೋಜನೆ, ರಚನೆ ಹೇಗಿರಬೇಕು, ಗಾತ್ರ, ಕಾಲಾವಧಿ, ಜಾಗ, ಆವರ್ತನ, ಉದ್ದೇಶಗಳ ನಿರ್ಣಯ, ಪ್ರಾರಂಭದ ಹಂತ, ಮಧ್ಯದ ಹಂತ, ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ, ಮುಕ್ತಾಯದ ಹಂತ.

ಅಧ್ಯಾಯ - ಒಂಭತ್ತು

- 222

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳು:- ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಸ್ವಭಾವ ಮತ್ತು ಉದ್ದೇಶ, ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪಾತ್ರ, ಅಭಿರುಚಿಗಳು - ಅಗತ್ಯಗಳು, ವೃಂದದ ಸಂಘಟನೆ, ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ, ಸಂಬಂಧಗಳು, ಪ್ರಾಯೋಜನೆ-ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ತತ್ತ್ವಗಳು, ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಪಾತ್ರ, ಧನಾತ್ಮಕ-ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳ ವಿಕಸನ, ಕಳಪೆ ಸಂಬಂಧಗಳು, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ, ತತ್ತ್ವಗಳು, ನಿಯಂತ್ರಣ.

ಅಧ್ಯಾಯ - ಹತ್ತು

- 246

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ತಂತ್ರಗಳು - ಕೌಶಲ್ಯಗಳು:-
 ವೃಂದ ಆಪ್ತ ಸಮಾಲೋಚನೆ, ಗುಂಪು ಚರ್ಚೆ, ವೃಂದ ನಿರ್ಣಯ,
 ಪಾತ್ರ ಅಭಿನಯ, ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಬಳಕೆ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಭೆ,
 ಕೌಶಲ್ಯಗಳು, ಸಂವಹನದ ಪೂರಕ ಅಂಶಗಳು, ವಿಶ್ಲೇಷಣಾ
 ಕೌಶಲ, ಭಾಗವಹಿಸುವ ಕೌಶಲ, ಕೇಳುವಿಕೆ, ಅವಲೋಕನ,
 ವಿಮರ್ಶೆ, ತಿಳಿಗಂಪನ, ಸ್ವನಿಗ್ರಹ, ನಾಯಕತ್ವ.

ಅಧ್ಯಾಯ - ಹನ್ನೊಂದು

- 273

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ದಾಖಲೀಕರಣ:-
 ದಾಖಲೀಕರಣಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳು, ದಾಖಲೆಯ ವಿಷಯ, ಸದಸ್ಯರು,
 ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ, ಸ್ಥಿತಿಗತಿ, ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಪಾತ್ರ,
 ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ, ದಾಖಲಾತಿಯ ತತ್ವಗಳು.

ಅಧ್ಯಾಯ - ಹನ್ನೆರಡು

- 279

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಪಾತ್ರ:-
 ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕ, ದೃಷ್ಟಿ, ಸಂಧಾನಕಾರ, ಕ್ರಿಯಾವಾದಿ, ಶಿಕ್ಷಕ,
 ಆರಂಭಗಾರ, ಅಧಿಕಾರ ಕೊಡುವವನು, ಸಂಯೋಜಕ,
 ಸುಗಮಗಾರ, ಇತರೆ ಪಾತ್ರಗಳು.

ಅಧ್ಯಾಯ - ಹದಿನಾರು

- 290

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರಗಳು:-
 ಬಾಲಕರು ಮತ್ತು ಹದಿವಯಸ್ಕರೊಂದಿಗೆ ವೃಂದಗತ
 ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಮಕ್ಕಳು, ಬೀದಿ ಮಕ್ಕಳು, ವಸತಿ
 ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಕ್ಕಳು, ಯುವಕರೊಂದಿಗೆ ವೃಂದಗತ
 ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ, ವೃದ್ಧರೊಂದಿಗೆ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ,
 ಮಹಿಳೆಯರೊಂದಿಗೆ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ, ಅಸ್ಪೃಶ್ಯರೊಂದಿಗೆ
 ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ.

ಅನುಬಂಧ

1. ಆಕರ ಸಾಹಿತ್ಯ

- 322

2. ಕಠಿಣ ಪದಗಳ ಅರ್ಥ

- 325

ಈ ಪುಸ್ತಕದ ಆಯ್ದು ಕೆಲವೇ ಕೆಲವು ಪುಟಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಸಂಪೂರ್ಣ ಪುಸ್ತಕಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ:



ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್

#326, 2ನೇ ಮಹಡಿ, ಕೆನರಾ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಎದುರು,

ಡಾ. ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಕಾಲೇಜು ಹತ್ತಿರ, ಕೆಂಗುಂಟಿ, ಮಲ್ಲತ್ತಹಳ್ಳಿ,

ಬೆಂಗಳೂರು-560056. ದೂ: 080-23213710, 8073067542

ಇಮೇಲ್: nirutapublications@gmail.com

www.nirutapublications.org

ಅಧ್ಯಾಯ ಒಂದು

ಪೀಠಿಕೆ

ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು, ಒಂದು ವೃಂದದ ಹಾಗೂ ಒಂದು ಸಮುದಾಯದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಂಡು, ಅವರ ಸರ್ವತೋಮುಖ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವ ಮತ್ತು ಅವರನ್ನು ಸ್ವಾವಲಂಬಿಗಳನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುವ ವ್ಯತ್ಯಾತ್ಮಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ (ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಮೊತ್ತಕ್ಕೆ) ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ವಿವರಣೆಯನ್ನು ಹೀಗೂ ಹೇಳಬಹುದು. ಒಂದು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ, ಗುಂಪುಗಳ ಹಾಗೂ ಸಮುದಾಯಗಳ, ದೈಹಿಕ, ಮಾನಸಿಕ, ಬೌದ್ಧಿಕ, ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು, ಹಾಗೇನೇ ಆರ್ಥಿಕ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮುಂತಾದ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡು, ಆಯಾ ನೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಕ್ರೋಢೀಕರಿಸಿಕೊಂಡು, ಅವರ ಸರ್ವತೋಮುಖ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಶ್ರಮಿಸುವ ಮತ್ತು ಹಾಗೆ ಮಾಡುವಾಗ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಂತಹ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಜ್ಞಾನ, ಮಾನವೀಯ ಸಂಬಂಧಗಳ ಕೌಶಲಗಳೊಂದಿಗೆ ಅವರನ್ನು ಸ್ವಾವಲಂಬಿಗಳನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುವ (ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಹಾಗೂ ಸಂಘಟನಾ) ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಎಂದು ಸ್ಥೂಲವಾಗಿ ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ (ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ರೋಗಲಕ್ಷಣ ಶಾಸ್ತ್ರ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಉಪಚಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ.) ಇದು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ನಿಖರವಾದ ವ್ಯಾಖ್ಯೆ ಅಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಇದನ್ನು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದು.

ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ತಾತ್ವಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತವಿದೆ. ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತ ತತ್ವಾತ್ಮಕಗಳಿಂದ ಹಾಗೂ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶಗಳಿಂದ ಕೂಡಿದೆ. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯವನ್ನು ವಿವಿಧ ನೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಸಂದರ್ಭಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ವಿವಿಧ

ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯವನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರಲು ಅನುಭವದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೆಲವು ಗ್ರಹಿಕೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಸೂಕ್ತ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಟಂಕಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಈ ಸಹಾಯಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು 'ವೃತ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರು' ಎಂದು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇವರಿಗೆ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ತತ್ವಾನ್ವಯಗಳು, ಗ್ರಹಿಕೆಗಳು, ವಿಧಾನಗಳು, ಸೂತ್ರಗಳು, ತಂತ್ರಗಳು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ, ಪಾತ್ರಗಳು ಮುಂತಾದ ವಿಚಾರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವೃತ್ಯಾತ್ಮಕ ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸದರಿ ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ತನ್ನನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವವರಿಗೆ, ಈ ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿದ ಅಂಶಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಒದಗಿಸಿಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಕಲಿಸಿಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಬೇಕಾಗುವ ಸೂಕ್ತ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಹೊಂದಲು ಅವರನ್ನು ಪ್ರೇರೇಪಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತ ತನ್ನ ಪಾತ್ರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಂಡು ಅದರಂತೆ ನಡೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಸದರಿ ವಿಶಿಷ್ಟ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದವರನ್ನು ಸರ್ಕಾರದ ಇಲಾಖೆಗಳು, ಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಹಾಗೂ ಸ್ವಯಂ ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ದ್ವಾರ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ತನ್ಮೂಲಕ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ, ವೃಂದಗಳ ಹಾಗೂ ಸಮುದಾಯಗಳ ಉನ್ನತಿಗೆ ಶ್ರಮಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಸಾಹಿತ್ಯದಲ್ಲಿ, ಸಹಾಯ ಪಡೆಯುವವರನ್ನು 'ಅರ್ಥಿ' ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗಿದೆ. ಸಹಾಯ ಪಡೆಯುವವರು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು 'ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ' ಎಂದು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸಹಾಯ ಪಡೆಯುವ ಘಟಕ ಒಂದು ವೃಂದವಾಗಿದ್ದರೆ (ಒಂದು ಗುಂಪು) ಅದನ್ನು 'ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ' ಎಂದು ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದೆ. ಹಾಗೇನೇ ಇಡೀ ಸಮುದಾಯವೇ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಫಲವನ್ನು ಪಡೆಯುವುದಾದರೆ ಅದನ್ನು 'ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ' ಎಂದು ಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆ.

ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿ ತನ್ನ ಮಾನಸಿಕ, ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಇನ್ನೂ ಮುಂತಾದ ತುಮುಲಗಳನ್ನು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಸಹಾಯ ಮತ್ತು ಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ, ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಇಲ್ಲವೆ ನೀಗಿಸಿಕೊಂಡು, ಇತರ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು

ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಪರಿಸರ-ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ತನ್ನ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವವನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ.

ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಗಮನ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾದರೆ, ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಜೊತೆಗೆ ಇಡೀ ವೃಂದದ ಸರ್ವತೋಮುಖ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಶ್ರಮಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಪ್ರೇರಣೆಯ ಮೇರೆಗೆ, ಉಚಿತ ಸಂಖ್ಯೆಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಒಂದುಗೂಡಿ, ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನದಲ್ಲಿ, ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ, ಸಂಪರ್ಕ-ಒಡನಾಟ, ಹೊಂದಾಣಿಕೆ, ಸಹಕಾರ ಮುಂತಾದವುಗಳೊಂದಿಗೆ, ಗುಂಪಿನ ವಾತಾವರಣ, ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಅನುಭವದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ನಿಶ್ಚಿತ ಯೋಜನೆ-ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಮೂಲಕ, ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು- ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಸ್ವಭಾವವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ವರ್ತನೆಗಳನ್ನು ತಿದ್ದಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರ ಮೂಲಕ, ಪೂರ್ವ ನಿಯೋಜಿತ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ, ವೃಂದಗಳ ಹಾಗೂ ಸಮುದಾಯಿಕ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ. ಸದರಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವದ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಪುಷ್ಟೀಕರಿಸುವ ಒಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಹಾಗೂ ಒಂದು ವಿಧಾನವಾಗಿದೆ.

ಇನ್ನು ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ. ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಆದ್ಯ ಪ್ರವರ್ತಕರಾದ ಪ್ರೊ. ಮುರ್ರೆ ಜಿ. ರೋಸ್ ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆಯ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಯನ್ನು ಹೀಗೆ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. “ಒಂದು ಸಮುದಾಯವು ತನ್ನ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡು - ನಿರ್ಣಯಿಸಿಕೊಂಡು, ಅಂತಹ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಹಾಗೂ ಉದ್ದೇಶಗಳ ಆದ್ಯತಾ ಸೂಚಕವನ್ನು ತಯಾರಿಸಿಕೊಂಡು, ಆಂತರಿಕ ಹಾಗೂ ಬಾಹ್ಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಕ್ರೋಡೀಕರಿಸಿಕೊಂಡು, ಅವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಭರವಸೆಯನ್ನು ಮೂಡಿಸಿಕೊಂಡು, ತನ್ಮೂಲಕ ಕಾರ್ಯೋನ್ಮುಖರಾಗಲು ಸಂಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಂಡು, ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಹಾಗೂ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಈಡೇರಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಉಪಯುಕ್ತವಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ ಎಂದು

ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಹಾಗೆ ಮಾಡುವಾಗ ಸಹಯೋಗ ಮತ್ತು ಸಹಕಾರಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಸಮುದಾಯಗಳಲ್ಲಿ ಪದ್ಧತಿಗಳನ್ನು ರೂಢಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಸದರಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಭಾಗವಾಗಿದೆ.”

ಈ ಮೂರು ವಿಧಾನಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕ್ರಿಯಾಚರಣೆ (Social Action) ಎಂಬ ಇನ್ನೊಂದು ವಿಧಾನವೂ ಇದೆ. ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸರ್ವತೋಮುಖ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಜೊತೆಗೆ ಇಡೀ ಗುಂಪಿನ ಸಮಗ್ರ ವಿಕಾಸದ ಕಡೆಗೆ ಗಮನಹರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗೇನೇ ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದು (ಭೌಗೋಲಿಕ ಅಥವಾ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ) ಸಮುದಾಯದ ಸರ್ವತೋಮುಖ ಪ್ರಗತಿಯ ಕಡೆಗೆ ಹವಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕ್ರಿಯಾಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ಹತ್ತಾರು ಸಮುದಾಯಗಳ - ಇಡೀ ಸಾಮಾಜಿಕ ರೋಗವಿದಾನದ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಯಾವುದೇ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ, ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅನ್ಯಾಯ, ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳ ಅಸಮತೋಲನ, ಅವಕಾಶಗಳ ಕೊರತೆ ಮುಂತಾದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿರುವುದು ಸಹಜವೆ. ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಜಾತಿಪದ್ಧತಿ, ಬಾಲ್ಯವಿವಾಹ, ವಿಧವಾ ವಿವಾಹ, ಸತಿಪದ್ಧತಿ, ಮೂಢ ನಂಬಿಕೆಗಳು, ಮುಂತಾದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪಿಡುಗುಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಾಂಧವ್ಯವನ್ನು ಹದಗೆಡಿಸುತ್ತವೆ. ಇವುಗಳ ಜೊತೆಗೆ ರೈತರು, ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಜಾತಿ, ಪರಿಶಿಷ್ಟ ಪಂಗಡ, ಹಿಂದುಳಿದ ವರ್ಗಗಳು, ಅಲ್ಪಸಂಖ್ಯಾತರು, ಸ್ತ್ರೀಯರು ಮುಂತಾದವರನ್ನು ಸಮಾನವಾಗಿ ಕಾಣದೆ, ಸಮಾನ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸದೆ ಮತ್ತಷ್ಟು ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ವಾಸ್ಥ್ಯವನ್ನು ಕೆಡಿಸುತ್ತಿವೆ. ಅದಕ್ಕಾಗಿ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಇಲ್ಲವೇ ಅವಕಾಶದಿಂದ / ಸಮಾನತೆಯಿಂದ ವಂಚಿತರಾದವರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಎತ್ತಿಕೊಂಡು, ಸಾಂಸ್ಥಿಕ (ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ) ಬದಲಾವಣೆ, ರಾಜನಿಕ ಮಾರ್ಪಾಟು ಇಲ್ಲವೇ ಪರಿವರ್ತನೆ, ಪುನರಚನೆ, ಶಾಸನಗಳ ಬದಲಾವಣೆ / ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ಮುಂತಾದ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ, ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಉನ್ನತಿಗಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಮಾಡುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪ್ರಯತ್ನಕ್ಕೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕ್ರಿಯಾಚರಣೆ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಸಮಾಜ ಸುಧಾರಣಾ ಚಳುವಳಿಗಳು, ಸಹಕಾರ ಚಳುವಳಿ, ದಲಿತ ಚುಳುವಳಿ, ಸ್ತ್ರೀಪರ ಆಂದೋಲನಗಳು, ಪರಿಸರ ಚಳುವಳಿ, ನರ್ಮದಾ ಬಚಾವೊ ಆಂದೋಲನ ಮುಂತಾದ ಆಂದೋಲನ / ಚಳುವಳಿ / ಸಾಮೂಹಿಕ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಸಾಮಾಜಿಕ ಕ್ರಿಯಾಚರಣೆಗೆ ಉದಾಹರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಸಾಮಾಜಿಕ ಕ್ರಿಯಾಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಕ್ರಿಯಾಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದ ಎಲ್ಲರಿಗೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆಯನ್ನು ಕೊಡುತ್ತಾನೆ. ತಮ್ಮ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅರಿತು, ಆ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಯೋನ್ಮುಖರಾಗಲು ಉತ್ತೇಜಿಸುತ್ತಾನೆ, ಪ್ರಚೋದಿಸುತ್ತಾನೆ. ಸಮಸ್ಯೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ವಿಶಾಲವಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಸಾಮೂಹಿಕ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಅದನ್ನು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಸಂಘಟಿಸುತ್ತಾನೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕ್ರಿಯಾಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆ ದೊಡ್ಡದು, ಸಮಾಜದ ರಚನೆಗೆ ಹಾಗೂ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದು. ಅದಕ್ಕೆ ಪ್ರಯತ್ನವೂ ಸಾಮೂಹಿಕವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ದೊಡ್ಡದಿರಬೇಕು.

ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ, ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಹಾಗೂ ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ - ಇವು ಮೂರೂ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಮೂಲ ವಿಧಾನಗಳು. ಒಟ್ಟಾರೆ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ತತ್ತ್ವದರ್ಶನಗಳು, ಮೌಲ್ಯಗಳು ಹಾಗೂ ತಂತ್ರಗಳಿವೆ. ವ್ಯತ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಇವುಗಳನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ತಿಳಿದುಕೊಂಡು ತನ್ನ ವೃತ್ತಿಜೀವನದಲ್ಲಿ ಅನುಸರಿಸಬೇಕು. ಹಾಗೇನೇ ಈ ಮೂರು ಮೂಲ ವಿಧಾನಗಳಿಗೆ, ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಬೇರೆ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು, ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶಗಳು, ತತ್ತ್ವದರ್ಶನಗಳು, ಮೌಲ್ಯಗಳು, ಕಾರ್ಯವೈಖರಿ ಮುಂತಾದವುಗಳಿವೆ. ಯಾವುದೇ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಈ ಮೂರರಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದರೂ, ಈ ಮೂರು ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿನ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಂಡು, ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಕಲಿತುಕೊಂಡು ಮತ್ತು ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡು ಮುಂದುವರಿಯಬೇಕು. ಇವುಗಳ ಜೊತೆಗೆ ತನ್ನ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಪಾತ್ರಗಳ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಅವಶ್ಯವಾಗಿ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಈ ಮೂರು ಮೂಲ ವಿಧಾನಗಳ ಜೊತೆಗೆ

ಸಾಮಾಜಿಕ ಕ್ರಿಯಾಚರಣೆ, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಆಡಳಿತ ಎಂಬ ಮೂರು ಪೂರಕ ವಿಧಾನಗಳಿವೆ. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ತತ್ತ್ವ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು, ವಿಧಾನಗಳು, ಸೂತ್ರಗಳು, ತಂತ್ರಗಳು, ಮೌಲ್ಯಗಳು, ಕೌಶಲ್ಯಗಳು, ಕ್ಷೇತ್ರಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಂತೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಪರಿಹಾರೋಪಾಯಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದು, ಕಾರ್ಯವೈಖರಿಯನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸುವುದು, ಅನುಷ್ಠಾನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಪರಿಣಾಮ-ಪ್ರಭಾವಗಳ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡುವುದು ಮುಂತಾದ ವಿಚಾರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಒಂದು ಶಾಸ್ತ್ರೀಕೃತ ಶೋಧನಾಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಸಂಭಾವ್ಯ/ಸೂಕ್ತ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಇಲ್ಲವೇ ಉತ್ತರಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವ ಕ್ರಮಕ್ಕೆ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಸಂಶೋಧನೆ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ವಿವಿಧ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕಾಗಬಹುದು ಇಲ್ಲವೇ ರೂಪಗೊಂಡ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಬೇಕಾಗಬಹುದು. ಸಿದ್ಧಗೊಂಡ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು, ತಂತ್ರಗಳನ್ನು, ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು, ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡು ಅನುಸರಿಸಬಹುದು ಅಥವಾ ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡು, ಇನ್ನೂ ಕೆಲವನ್ನು ಪ್ರತಿರೋಧಿಸಿ ಹೊಸ ಸೂತ್ರ, ತಂತ್ರ, ಮೌಲ್ಯ, ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಕಂಡುಹಿಡಿಯಲು, ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಶೋಧನೆ ಸಹಾಯವನ್ನು ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ದೈಹಿಕ, ಮಾನಸಿಕ, ಭಾವನಾತ್ಮಕ, ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯ ಹಾಗೇನೇ ಆರ್ಥಿಕ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮುಂತಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಕಡೆಗೆ ಗಮನಹರಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ಒಂದು ಗುಂಪಿನ ವಿವಿಧ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಕಡೆಗೂ ಲಕ್ಷ ಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗೇನೇ ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಇಡೀ ಒಂದು ಸಮುದಾಯದ ವಿವಿಧ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಿಡಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಈ ಮೂರು ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅವುಗಳ ಮೂಲ, ಆಳ, ಹರವು, ಕಾರಣ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅವುಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ಬೇಕಾಗುವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ (ಆಂತರಿಕ ಹಾಗೂ

ಬಾಹ್ಯಗಳನ್ನು ಹುಡುಕಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟವರೊಡನೆ ಚರ್ಚಿಸಿ ಒಂದು ನಿರ್ಣಯ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಬಗೆಹರಿದು, ಅರ್ಥಿಗಳ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಕಾಣಬೇಕಾದರೆ, ಸಮೃದ್ಧಿ, ಶಾಂತಿ, ಸಮಾಧಾನದಿಂದ ಇರಬೇಕಾದರೆ ಒಂದು ಸೂಕ್ತ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಯನ್ನು ತಯಾರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅವಶ್ಯಕ ಮತ್ತು ಯೋಗ್ಯ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಆರಿಸಿಕೊಂಡು, ಅವರ ಮುಖಾಂತರ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸದರಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಇತರೆ ಸರಕಾರಿ ಇಲಾಖೆಗಳ, ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಹಾಗೂ ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಹಕಾರ, ಸಹಯೋಗ ಪಡೆಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಂಡ ಮೇಲೆ, ಧೈಯೋದ್ದೇಶ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯವೈಖರಿಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ, ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿನ ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಕಾಣಲಾಗಿದೆ, ಎಲ್ಲಿ ಎಡವಿದ್ದೇವೆ? ಅದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳೇನು, ಇತ್ಯಾದಿ ಅಂಶಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಒಂದು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನವನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅದರ ಫಲಿತಾಂಶದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಎಲ್ಲಿ ಬೇಕೋ ಅಲ್ಲಿ, ಧೈಯೋದ್ದೇಶ, ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ, ಅನುಷ್ಠಾನ ಮುಂತಾದ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ತಪ್ಪುಗಳನ್ನು ತಿದ್ದಿಕೊಂಡು ವ್ಯಕ್ತಿಯ, ಗುಂಪಿನ, ಸಮುದಾಯದ ಸರ್ವತೋಮುಖ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಇದು ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯಿಂದ ಆಗುವ ಕೆಲಸವಲ್ಲ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಹಂತದಲ್ಲಿಯೂ ಅನೇಕ ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಹಾಗೂ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ, ವಿಷಯ ಪರಿಣಿತರ, ತಂತ್ರಜ್ಞರ ಸಹಾಯ, ಸಹಕಾರ, ಸಹಯೋಗ, ನೆರವು ಮುಂತಾದವುಗಳು ಬೇಕಾಗುತ್ತವೆ. ಇವುಗಳನ್ನು ಸಂಘಟಿಸಲು ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರು, ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವವರು, ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು, ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು, ಸಹಾಯಕರು ಇತ್ಯಾದಿ ಜನ ಬೇಕಾಗುತ್ತಾರೆ. ಈ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಒಂದು ಸರಕಾರಿ ಇಲಾಖೆ ಅಥವಾ ಒಂದು ಸ್ವಯಂ ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇವರೆಲ್ಲರನ್ನು ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸಿ, ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಕ್ರೋಡೀಕರಿಸಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಹಾಗೂ ಇತರೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಸಂಘಟಿಸಿ, ಸಂಯೋಜಿಸಿ, ನಿಯೋಜಿಸಿ, ಅವರಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆ ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ಮೇಲ್ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಕೇಂದ್ರಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಕಾರ್ಯಭಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದೇ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಆಡಳಿತ.

ಇದು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಪದ್ಧತಿಗಳ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಪರಿಚಯ. ಇದನ್ನು ಹಿನ್ನೆಲೆಯಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಈ ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಪರಿಚಯವನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಮಾಡಿಕೊಡಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಅಡಿಟಿಪ್ಪಣಿಗಳು

1. ಮುರೈ ಜಿ ರೋಸ್-ಕಮ್ಯೂನಿಟಿ ಆರ್ಗನೈಜೇಷನ್: ಥೀಯರಿ ಅಂಡ್ ಪ್ರಾಕ್ಟೀಸ್, 1955 (ಅಂತರ್ಜಾಲ) ಉಲ್ಲೇಖ ಡಾ|| ಸಿ.ಆರ್.ಗೋಪಾಲ್- 'ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ', ನಿರುತ ಪ್ರಕಾಶನ, 326, 2ನೇ ಮಹಡಿ, ಸಿಂಡಿಕೇಟ್ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಎದುರು, ಡಾ|| ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಕಾಲೇಜ್ ಹತ್ತಿರ, ಕೆಂಗುಂಟೆ, ಮಲ್ಲತ್ತಹಳ್ಳಿ, ಬೆಂಗಳೂರು-560056.



ಅಧ್ಯಾಯ ಎರಡು

ವೃಂದಗಳ ಅರ್ಥಗ್ರಹಿಕೆ

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ವ್ಯಾಖ್ಯೆ, ವಿವರಣೆ ಮುಂತಾದವುಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕಿಂತ ಮುಂಚೆ, ವೃಂದ-ಗುಂಪು ಶಬ್ದದ ಅರ್ಥವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ವೃಂದ ಶಬ್ದಕ್ಕೆ ವಿದ್ವಾಂಸರು ಹಾಗೂ ನಿಘಂಟುಗಳು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿವೆ, ವೃಂದದ ಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಸಮಗ್ರವಾಗಿ ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಂತಹ ಕೆಲವು ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

“ಒಂದೇ ತರಹ ಇರುವ ಇಲ್ಲವೇ ಕಾಣುವ ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಅಥವಾ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಂಬಂಧ ಹೊಂದಿರುವ, ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಇರುವ ಘಟಕಕ್ಕೆ ಗುಂಪು ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ, ಹಾಗೇನೇ ವರ್ಗೀಕರಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ವಸ್ತುಗಳ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳ ಸಮೂಹಕ್ಕೂ-ರಾಶಿಗೂ ಗುಂಪು ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ” [ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ನಿಘಂಟು].¹

ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸಮೂಹವನ್ನು ವೃಂದ ಎಂದು ಕರೆಯಲು ಈ ವ್ಯಾಖ್ಯೆ ಮೂರು ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದೆ.

1. ಒಂದು ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಇರುತ್ತಾರೆ,
2. ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಅಥವಾ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಂಬಂಧವಿರುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ,
3. ಅಂತಹ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮ್ಯ ಇರುತ್ತದೆ.

ಕೆಲವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಒಂದು ಕಡೆ ಇದ್ದರೆ ಅದು ಒಂದು ವೃಂದ ಎಂದು ಕರೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ಬಸ್ ನಿಲ್ದಾಣ, ಚಿತ್ರಮಂದಿರ, ಉಪಹಾರ ಗೃಹ, ಸಂತೆ ಮುಂತಾದ ಕಡೆಗಳಲ್ಲಿ ಜನರಿರುತ್ತಾರೆ, ಅವರಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸ್ಥಾಪಿತ ವ್ಯವಹಾರ ಇರುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಸಂಬಂಧ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಹಾಗಾಗಿ ಅವರನ್ನು ಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ಗುಂಪು ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಸಮೂಹ ಒಂದು ವೃಂದ ಎಂದು ಕರೆಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದರೆ ಅದರಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸಾಮ್ಯ ಇರಬೇಕು,

ಒಂದು ಸಂಬಂಧ ಇರಬೇಕು, ಹಾಗಾಗಿ ಒಂದು ಜಾಗದಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಇದ್ದಮಾತ್ರಕ್ಕೆ ಅದು ಒಂದು ವೃಂದವಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

“ಪರಸ್ಪರ ಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸಂಗ್ರಹಕ್ಕೆ ಗುಂಪು ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ” [ಬೋನರ್, ಸ್ವಾಕ್‌ಡಿಲ್ ಮತ್ತು ಹೋಮನ್ಸ್-ಮನಶ್ಯಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರು].² ಈ ಮೂರು ಜನ ಮನಶ್ಯಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರು ಒಂದು ವೃಂದಕ್ಕೆ ಪರಸ್ಪರ ಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡಿರುವುದು ಬಹಳ ಅವಶ್ಯ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಪರಸ್ಪರ ಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಳ್ಳದೆ ವೃಂದ ಇರಲು ಸಾಧ್ಯವಿದೆ.

“ನಾವೆಲ್ಲಾ ಒಂದು ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಇರುವ ಎರಡು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡ ಒಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಘಟಕಕ್ಕೆ ವೃಂದ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ [ಬೇಲ್ಸ್ ಮತ್ತು ಸ್ಮಿತ್].³ ಈ ಮನಶ್ಯಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರ ಪ್ರಕಾರ ಒಂದು ಗುಂಪಿನ ಅಸ್ತಿತ್ವ ಆ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿರುವ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ‘ನಾವೆಲ್ಲಾ ಒಂದು’ ಎಂಬ ಭಾವನೆಯನ್ನು ತಾಳುವುದರಿಂದ. ನಾವೆಲ್ಲಾ ಒಂದು ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಇಲ್ಲದೆಯೂ ಒಂದು ವೃಂದ ಇರಲು ಶಕ್ಯವಿದೆ.

“ಪರಸ್ಪರವಾಗಿ ಅವಲಂಬಿಸಿರುವ ಕೆಲವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸಂಗ್ರಹಕ್ಕೆ ವೃಂದ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ. [ಕಾರ್ಟ್‌ರೈಟ್, ರುಂಡರ್, ಫೈಡ್ಲರ್ ಮತ್ತು ಲೆವಿನ್].⁴ ಪರಸ್ಪರ ಅವಲಂಬನೆಯೇ ವೃಂದದ ಜೀವಾಳ ಎಂದು ಈ ವಿದ್ವಾಂಸರು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಡುತ್ತಾರೆ.

“ಒಂದು ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಕೆಲವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಒಂದುಗೂಡಿದರೆ ಅದನ್ನು ಒಂದು ವೃಂದ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದು” [ಡ್ಯೂಟಚ್ ಮತ್ತು ಫ್ರೀಮನ್].⁵ ಕೆಲವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಒಂದು ಉದ್ದೇಶ ಸಾಧನೆಗಾಗಿ ಜೊತೆಯಾದರೆ ಅದು ಒಂದು ಗುಂಪು ಎಂದು ಈ ಇಬ್ಬರು ಮನಶ್ಯಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ಉದ್ದೇಶ ಸಾಧನೆಗೂ ಮೀರಿ ಒಂದು ಗುಂಪು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರಲು ಶಕ್ಯವಿದೆ.

“ಸಾಂಘಿಕ ಪ್ರಯತ್ನದಿಂದ ಕೆಲವು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಲುವಾಗಿ ಒಕ್ಕಟ್ಟಾಗುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸಂಗ್ರಹಕ್ಕೆ ಒಂದು ವೃಂದ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ” [ಬಾಸ್ ಮತ್ತು ಕಟ್ಟಲ್].⁶ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುವುದೇ ಒಂದು ಗುಂಪಿನ ಮೂಲ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಎಂದು ಈ ವಿದ್ವಾಂಸರು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಡುತ್ತಾರೆ. ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳದೆ ಗುಂಪುಗಳು ಇರಲು ಸಾಧ್ಯವಿದೆ.

“ಸದಸ್ಯರ ಪಾತ್ರ ಮತ್ತು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ನಡವಳಿಕೆಗಳು [ಒಂದು ಪದ್ಧತಿ, ರೂಡಿ]ಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಕ್ರಿಯೆ-ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳ ಮೇಲೆ ರಚನೆಗೊಂಡ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸಮೂಹಕ್ಕೆ ಒಂದು ವೃಂದ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದು [ಮ್ಯಾಕ್ ಡೇವಿಡ್ ಮತ್ತು ಹಕಾರಿ ಹಾಗೂ ಕ್ಲೀಲ್ ಮತ್ತು ಷರೀಫ್].⁷ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಪರಸ್ಪರ ಕ್ರಿಯೆ-ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು ಒಂದು ಸೂತ್ರಕ್ಕೆ, ಒಂದು ಪದ್ಧತಿಗೆ, ಒಂದು ರೂಡಿಗೇ, ನಡವಳಿಕೆಗಳಿಗೆ ಬದ್ಧವಾಗಿವೆ, ಈ ಸಂಬಂಧಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಆಯಾ ಗುಂಪುಗಳು ರಚನೆಗೊಂಡಿರುತ್ತವೆ. ಹೀಗೆ ಸದಸ್ಯರು ಒಂದು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ನಡವಳಿಕೆಗೆ ಬದ್ಧರಾದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸಮೂಹಕ್ಕೆ ಗುಂಪು ಎಂದು ಈ ನಾಲ್ಕು ಜನ ವಿದ್ವಾಂಸರು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದ್ದಾರೆ, ಆದರೆ ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಈ ತರಹದ ಬದ್ಧತೆ ಇರಲೇಬೇಕು ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ, ಬದ್ಧತೆ ಇಲ್ಲದೆ ಗುಂಪುಗಳು ಇರಲು ಅವಕಾಶವಿದೆ.

“ಸದಸ್ಯರು ಪರಸ್ಪರ ಶಕ್ತಿ-ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ತುಂಬುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಒಕ್ಕೂಟಕ್ಕೆ ಗುಂಪು ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ [ಷಾ].⁸ ಈ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಯ ಪ್ರಕಾರ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಪರಸ್ಪರ ಶಕ್ತಿ-ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ತುಂಬುತ್ತಾರೆ, ಒಬ್ಬರನ್ನೊಬ್ಬರು ಅನೇಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತಾರೆ, ಷಾ ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಂತೆ ಸದಸ್ಯರು ಒಬ್ಬರನ್ನೊಬ್ಬರು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತಾ, ಶಕ್ತಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ತುಂಬುತ್ತಾ ಇದ್ದರೆ ಅದೊಂದು ಗುಂಪಾಗುತ್ತದೆ.

ಮೇಲಿನ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿದ್ವಾಂಸರು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿದ್ದಾರೆ, ವೃಂದದ ಸ್ವರೂಪ-ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ನಿರೂಪಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ಈ ವಿದ್ವಾಂಸರು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದೊಂದು ಅಂಶವನ್ನು ವೃಂದದ ಮುಖ್ಯ ಲಕ್ಷಣವನ್ನಾಗಿ ಗುರುತಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸದಸ್ಯರ ಪರಸ್ಪರ ಕ್ರಿಯೆ, ನಾವೆಲ್ಲಾ ಒಂದೇ ಎಂಬ ಭಾವನೆ, ಪರಸ್ಪರಾವಲಂಬನೆ, ಉದ್ದೇಶ ಸಾಧನೆ, ಸಾಂಘಿಕ ಪ್ರಯತ್ನದಿಂದ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆ, ಪಾತ್ರ-ನಡವಳಿಕೆ, ಪರಸ್ಪರ ಶಕ್ತಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ತುಂಬುವುದು ಮುಂತಾದ ನಿರ್ಣಾಯಕ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಆದರೆ ವೃಂದದ ರಚನೆಗೆ ಈ ಒಂದೊಂದೇ ಅಂಶಗಳು ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ವೃಂದದ ರಚನೆಗೆ ಈ ಅಂಶಗಳ ಸಂಯೋಗ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಜಾಮಿಯ ಮಿಲಿಯ ಇಸ್ಲಾಮಿಯ [ನವದೆಹಲಿ] ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರಾದ ಪ್ರೊ.ಎಚ್.ವೈ. ಸಿದ್ದಿಕಿಯವರು ಇನ್ನೂ ಕೆಲವು ವೃಂದದ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಗಳನ್ನು ಉದಾಹರಿಸುತ್ತಾರೆ, ಅವುಗಳ ವಿವರ ಹೀಗಿದೆ.

“ಪರಸ್ಪರ ಮಾನಸಿಕ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಮತ್ತು ಬೇರೆಯವರ ಸಂಪರ್ಕದೊಡನೆ ಬೇರ್ಪಡಿಸುವ ಒಂದು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಅಸ್ತಿತ್ವವುಳ್ಳ ಎರಡು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಮೂಹವೇ ವೃಂದ” [ಈಬಾಂಕ್].⁹ ಈ ವ್ಯಾಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ಜನಸಮೂಹ ವೃಂದ ಎಂದು ಕರೆಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದರೆ ನಾಲ್ಕು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬೇಕು.

1. ಎರಡು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು.
2. ಸಮೂಹದ ಸದಸ್ಯರು ಪರಸ್ಪರ ಮಾನವ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು.
3. ಸಮೂಹದ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಇತರರ ಸಂಪರ್ಕದೊಡನೆ ಬೇರ್ಪಡಿಸುವ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳಿರುತ್ತವೆ.
4. ಈ ಸಮೂಹದ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ [ತಮ್ಮದೇ ಆದ] ಅಸ್ತಿತ್ವ ಇರುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಲ್ ಮಾನ್‌ಹೆಮ್ ಅವರು ಇಬ್ಬರು ಅಥವಾ ಮೂವರು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಕೂಡುವಿಕೆಗೆ ಭಾಗಶಃ ಗುಂಪು [Quasi Group] [ಉಪಗುಂಪು] ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದು ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಗುಂಪಿನ ಪದ್ಧತಿಗಳು ಅನ್ವಯ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಡುತ್ತಾರೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಘಟಕವಾದ, ಅಂದರೆ ಒಂದು ವೃಂದಕ್ಕೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ಒಂದು ರಚನೆ, ಸಿದ್ಧ ನಡವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಅವಶ್ಯಕವಾಗುತ್ತವೆ.¹⁰ ಹಾಗಾಗಿ ಇತ್ತೀಚಿನ ಅನೇಕ ವಿದ್ವಾಂಸರು ಒಂದು ಗುಂಪಿಗೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಒಗ್ಗೂಡಿಸುವ ಗುಣ ಇರಬೇಕು ಎಂದು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುತ್ತಾರೆ, ಒಂದು ವೃಂದಕ್ಕೆ ಒಗ್ಗೂಡಿಸುವ ಗುಣ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗುತ್ತದೆ.

ಇಬ್ಬರೇ ಇದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಜೋಡಿ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದು. ಅವರಲ್ಲಿನ ಸಂಪರ್ಕ-ಸಂಬಂಧ ಗುಂಪಿನ ಸಂಪರ್ಕ-ಸಂಬಂಧಗಳಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಮೂರು-ನಾಲ್ಕು ಸದಸ್ಯರಿರುವ ಉಪಗುಂಪಿಗೂ ಇದೇ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರುತ್ತದೆ. ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾದಂತೆ ಚಿಂತನೆ ಭಿನ್ನವಾಗುತ್ತದೆ, ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವಾಗುತ್ತದೆ.

“ಕೆಲಕಾಲದ ನಂತರ ಅಥವಾ ನಿಯತಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಮುಖತಃ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಪರಸ್ಪರ ಸುದ್ದಿ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಾಗೂ ಶಕ್ತಿಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಸದಸ್ಯರು ಎಂದು ಕರೆಯಲ್ಪಡುವ ಒಂದು ಜೀವಿಗಳ ತಂಡಕ್ಕೆ ವೃಂದ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ. [“ಮಿಲ್ಸ್”]¹¹

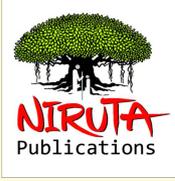
“ಕೆಲವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಪಾರಸ್ಪರಿಕ ಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಅದೊಂದು ವೃಂದ “[ಗಿಡ್ಡೆನ್ಸ್”]¹² ಎಂದೆನಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ವೃಂದಕ್ಕೂ ಜನಸಂಗ್ರಹಕ್ಕೂ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆ, ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧವಿರುತ್ತದೆ, ಜನಸಂದಣಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವ ಸಂಬಂಧವೂ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಹಾಗೇನೇ ಯಾವುದಾದರೂ ಒಂದು ವಿಚಾರದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಬೇರೆಯಾಗಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ವರ್ಗ [social category] ಕ್ಕೂ ಗುಂಪಿಗೂ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಇದೆ.

ವಿದ್ವಾಂಸ ಲ್ಯಾಂಗ್ ಅವರು [1981] ಪ್ರಸ್ತುತ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಂತೆ ತಮ್ಮ ಚಿಂತನೆಗಳನ್ನು ಹೀಗೆ ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಜಮಾವಣೆ [aggregate], ಸಮಷ್ಟಿತನ [collectivity] ಮತ್ತು ವೃಂದ ಎಂಬ ಮೂರುಪದಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತಾರೆ. ಜಮಾವಣೆ [ಜಮಾಯಿಸು, ಒಟ್ಟುಸೇರಿಸು, ಒಂದು ಕಡೆ ಕೂಡು ಇ], ಅಂದರೆ ಕೆಲವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಒಂದು ಉದ್ದೇಶ ಅಥವಾ ಒಂದು ನಿಯಮಕ್ಕೆ ಒಳಪಟ್ಟು ಒಂದು ಕಡೆ ಸೇರುವುದು. ಉದಾ: ಚಿತ್ರಮಂದಿರ, ಸಂತೆ ಇತ್ಯಾದಿ, ಉದ್ದೇಶ ಈಡೇರಿದ ನಂತರ ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಅಲ್ಲಿಂದ ಚದುರಿಬಿಡುತ್ತಾರೆ. ಇನ್ನು ಸಮಷ್ಟಿತನ-ಸಾಮುದಾಯಿಕ ಗುಣವಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸಮೂಹವೇ ಸಮಷ್ಟಿತನ. ಇದೊಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ರಚನೆ ಆಗಿರುತ್ತದೆ, ಇಲ್ಲಿನ ಸದಸ್ಯರು ಪರಸ್ಪರ ಕ್ರಿಯೆ-ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಆ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಅಂತಃಕರಣಪೂರ್ವಕ ಒಡನಾಟ ಇರುತ್ತದೆ, ಹಾಗೇನೇ ಒಂದು ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಐದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಸದಸ್ಯರಿರುತ್ತಾರೆ. ಅವರೆಲ್ಲರಿಗೆ ಒಂದು ಸಾಮಾನ್ಯ ಅಸ್ತಿತ್ವ ಇರುತ್ತದೆ, ಐಕ್ಯತಾಭಾವ ಇರುತ್ತದೆ, ಒಂದು ಹಂಚಿಕೊಂಡ ಉದ್ದೇಶ ಹಾಗೂ ಸ್ಥಾಪಿತ ನಡವಳಿಕೆ ಇರುತ್ತವೆ, ಉದಾ:- ಸ್ವ ಸಹಾಯ ಗುಂಪುಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ.¹³

ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸುವ-ಸಮಗ್ರಗೊಳಿಸುವ ಒಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಶಕ್ತಿಯೇ ವೃಂದದ ಮೂಲಧಾತು ಎಂದು ಮ್ಯಾನ್‌ಹೆಮ್ ಅವರು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ, ಅವರು ಉಂಪಿನ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಹೀಗೆ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.¹⁴

ಈ ಪುಸ್ತಕದ ಆಯ್ದು ಕೆಲವೇ ಕೆಲವು ಪುಟಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಸಂಪೂರ್ಣ ಪುಸ್ತಕಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ:



ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್

#326, 2ನೇ ಮಹಡಿ, ಕೆನರಾ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಎದುರು,

ಡಾ. ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಕಾಲೇಜು ಹತ್ತಿರ, ಕೆಂಗುಂಟಿ, ಮಲ್ಲತ್ತಹಳ್ಳಿ,

ಬೆಂಗಳೂರು-560056. ದೂ: 080-23213710, 8073067542

ಇಮೇಲ್: nirutapublications@gmail.com

www.nirutapublications.org

ಅಧ್ಯಾಯ ಐದು

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು

ಪ್ರಪಂಚದ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಬೆಳೆದಂತೆಲ್ಲಾ, ವಿದ್ವಾಂಸರು ವಿವಿಧ ಗುಂಪುಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೊಸ ಹೊಸ ಪ್ರಯೋಗಗಳನ್ನು ಮಾಡಿದರು. ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಗುಂಪಿನ ಪರಿಸರ, ಸದಸ್ಯರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಸದಸ್ಯರ ವರ್ತನೆ, ಮುಂತಾದ ಅಂಶಗಳನ್ನಾಧರಿಸಿ, ವೃಂದಗಳ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಕ್ರೋಢೀಕರಿಸಿ, ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ಹೆಣೆದರು. ಹಾಗಾಗಿ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅನೇಕ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ರೂಪಗೊಂಡಿವೆ. ವೃಂದಗಳೊಡನೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತ ಪರಿಚಯ ಅವಶ್ಯಕವಾಗುತ್ತದೆ.

ಮನೋವಿಶ್ಲೇಷಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ [Psychoanalytic Theory].

ಪಾಶ್ಚಾತ್ಯ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಮನುಷ್ಯನ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಬಗ್ಗೆ ಮೊದಲಬಾರಿಗೆ ಒಂದು ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದವರು ಸಿಗ್ಮಂಡ್ ಫ್ರಾಯ್ಡ್. ಅವರೊಬ್ಬ ನರರೋಗ ತಜ್ಞ. 'ನಾವು ನರರೋಗಗಳಿಂದ ನರಳುತ್ತಿದ್ದೇವೆ' ಎಂದು ಅವರ ಹತ್ತಿರ ಬಂದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಪರೀಕ್ಷಿಸಿ, ಅವರಿಗೆ ನರಸಂಬಂಧಿ ಯಾವ ರೋಗವೂ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಕಂಡುಕೊಂಡ ಸಿಗ್ಮಂಡ್ ಫ್ರಾಯ್ಡ್, ಅವರ ಮಾನಸಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಗಳನ್ನು ಅಭ್ಯಾಸಮಾಡಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದರು. ಹೀಗೆ ಅವರು ಹತ್ತು ವರ್ಷಗಳಿಗೂ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಸಂಶೋಧನೆ ನಡೆಸಿ, ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ, ಮನಸ್ಸು, ಸ್ವಭಾವಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಮಂಡಿಸಿದರು. ಮನಸ್ಸು, ಕನಸು, ಮಾನಸಿಕ ರೋಗಗಳು ಮುಂತಾದವುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ದೀರ್ಘ ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಿ, ತಮ್ಮ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಿದರು. ಅವರ ತತ್ವದ ಸಾರ ಹೀಗಿದೆ.

ಮನುಷ್ಯನ ಮನಸ್ಸು ಎರಡು ಸ್ಥೂಲ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಒಂದು, ಪ್ರಜ್ಞಾ ಮನಸ್ಸು, ಪ್ರಜ್ಞಾ ಪೂರ್ವ ಮನಸ್ಸು ಮತ್ತು ಸುಪ್ತ ಮನಸ್ಸು; ಇನ್ನೊಂದು, ಇದ್, ಈಗೊ ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ ಈಗೊ.

ಪ್ರಜ್ಞಾ ಮನಸ್ಸು-ಜಾಗೃತ ಮನಸ್ಸು. ತಿಳುವಳಿಕೆಯಿಂದ, ಜಾಗರೂಕತೆಯಿಂದ ಕೂಡಿರುವಂತಹದು. ನಮ್ಮ ದೈನಂದಿನ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು - ಆಗುಹೋಗುಗಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವಂತಹದು. ನಮ್ಮ ಅರಿವಿಗೆ ಸಿಗುವಂತಹದು, ತತ್ಕ್ಷಣ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸುವಂತಹದು. ಇದರ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಸೀಮಿತ.

ಸುಪ್ತ ಮನಸ್ಸು-ಪ್ರಕಟವಾಗದ ಗುಪ್ತಮನಸ್ಸು. ಇದು ಅಜಾಗೃತ, ಅಂತರ್ಗತ ಮನಸ್ಸು. ನಮ್ಮ ತಿಳುವಳಿಕೆಗೆ ನಿಲುಕದಿರುವಂತಹದು. ನಮ್ಮ ನಡೆ-ನುಡಿ, ಕ್ರಿಯೆ-ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ನಮ್ಮ ಅರಿವಿಗೆ ಬಾರದೇ ನಮ್ಮನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವಂತಹದು. ನಮ್ಮನ್ನು ತನ್ನ ಹಿಡಿತದಲ್ಲಿ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿರುವಂತಹದು. ನಮ್ಮ ಆರೋಗ್ಯ-ಅನಾರೋಗ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಂತಹದು. ಇದರ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಹಾಗೂ ಆಳ ಅಗಾಧ, ಕಾರ್ಯ ವೈವಿಧ್ಯಮಯ.

ಪ್ರಜ್ಞಾಪೂರ್ವ ಮನಸ್ಸು - ಇದು ನಮ್ಮ ಆಲೋಚನೆಗಳು, ಭಾವನೆಗಳು, ನೆನಪುಗಳು ಮುಂತಾದವುಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವಂತಹದು. ಮನಸ್ಸಿನ ಈ ಭಾಗದ ಪರಿಚಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಇರದಿದ್ದರೂ, ಇದನ್ನು ಜಾಗೃತಾವಸ್ಥೆಗೆ ತಂದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಮತ್ತು ಪ್ರಭಾವಯುತವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಬಹುದು.

ಡಾ. ಸಿಗ್ಮಂಡ್ ಫ್ರಾಯ್ಡ್ ಅವರು ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಇನ್ನೊಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ನಿರೂಪಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಅದು ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಇದ್, ಈಗೊ ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ ಈಗೊಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ.

ಇದ್ - ಇದು ಮನುಷ್ಯನಲ್ಲಿರುವ ಪ್ರಕೃತಿ ಜನ್ಯ ಸ್ವಭಾವ, ಪ್ರಕೃತಿ ದತ್ತ ಪ್ರವೃತ್ತಿ. ಇದನ್ನು ಮನುಷ್ಯನ ಸಹಜ ಸ್ವಭಾವ, ಪ್ರಾಕೃತ ಸ್ವಭಾವ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರಕೃತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಇತರ ಪ್ರಾಣಿಗಳಿಗೆ ಇರುವಂತೆ ಮನುಷ್ಯನಲ್ಲಿಯೂ ಇರುವ ಪ್ರಾಕೃತ ಸ್ವಭಾವ. ಹಸಿವು, ಬಾಯಾರಿಕೆ, ಕಾಮ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವಂತಹದು. ಇದನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿಡುವುದು ತುಂಬಾ ಕಷ್ಟಕರವಾದದ್ದು [ಆದರೆ ಅವಶ್ಯಕವಾದದ್ದು].

ಈಗೊ-ಅಹಂ-ಮನುಷ್ಯ ತನ್ನ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಅರಿವನ್ನು ಪಡೆದಿರುವ ಮನಸ್ಸಿನ ಭಾಗ. ವಾಸ್ತವಿಕತೆಯ ನೆಲೆಗಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ವ್ಯವಹರಿಸುವ ಮನಸ್ಸು. ಪ್ರಕೃತಿ ಜನ್ಯ ಇಲ್ಲವೇ ಮೂಲಭೂತ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯಿಂದ ಭಿನ್ನವಾದದ್ದು. ಸ್ವಾರ್ಥವೂ ಅಲ್ಲದ-ಆದರ್ಶವೂ ಅಲ್ಲದ ವಸ್ತುನಿಷ್ಠವಾಗಿ ವ್ಯವಹರಿಸುವ ಮನಸ್ಸಿನ ಭಾಗ.

ಸೂಪರ್ ಈಗೋ-ಅಧಿಜ್ಞಾತ್ಯ - ಅಂತಸ್ಸಾಕ್ಷಿಯಾಗಿ ವರ್ತಿಸುತ್ತಾ ಸಾಮಾಜಿಕ ರೀತಿ ರಿವಾಜುಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ತೋರುವ ಮನಸ್ಸಿನ ಭಾಗ [ನಿಘಂಟು]. ನೈತಿಕ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು, ಆದರ್ಶಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುವ, ಆಚರಿಸಲು ಪ್ರೇರೇಪಿಸುವ ಮನಸ್ಸಿನ ಭಾಗ. ಯಾವುದು ಸರಿ - ಯಾವುದು ತಪ್ಪು ಎಂದು ನಿರ್ಣಯಿಸುವ ಮನಸ್ಸಿನ ಭಾಗ.

ಇದ್ (ಪ್ರಾಕೃತಿಕ ಸ್ವಭಾವ), ಈಗೋ (ಅಹಂ-ಸಮತೋಲನ ಮನಸ್ಸು) ಮತ್ತು ಸೂಪರ್ ಈಗೋ (ಆದರ್ಶ ಮನಸ್ಸು) ಇವುಗಳ ಮಧ್ಯೆ ನಿತ್ಯ ಸಂಘರ್ಷ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ದೈನಂದಿನ ಬದುಕಿನ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಚಿಂತನೆ, ಕಾರ್ಯ, ಸಂಬಂಧ ಮುಂತಾದವುಗಳನ್ನು ಮನಸ್ಸಿನ ಈ ಸ್ವಭಾವಗಳು ನಿರ್ಣಯಿಸುತ್ತವೆ. ಇದ್ (ಪ್ರಕೃತಿಜನ್ಯ ಸ್ವಭಾವ)ದ ಪ್ರಭಾವ ಜಾಸ್ತಿಯಾದರೆ ಮನುಷ್ಯ ಸ್ವಾರ್ಥಿಯಾಗುತ್ತಾನೆ. ಅವನ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಚಿಂತನೆ, ಕೆಲಸ ಸ್ವಹಿತವನ್ನು ಸಾಧಿಸುತ್ತವೆ. ಮನುಷ್ಯ ಮೃಗವಾಗುತ್ತಾನೆ. ಮನುಷ್ಯ ಸೂಪರ್ ಈಗೋದ ಕೈವಶವಾದರೆ ಅವನು ಹೆಚ್ಚು ಪರೋಪಕಾರಿ ಹಾಗೂ ಆದರ್ಶ ಪುರುಷನಾಗುತ್ತಾನೆ. ಇವೆರಡರ ಮಧ್ಯೆ ಇರುವ ಈಗೋದ ಪ್ರಭಾವ ಹೆಚ್ಚಾದರೆ ಮನುಷ್ಯ ಸಮತೋಲನ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾನೆ. ತತ್ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಶಾಂತಿ ಸಮಾಧಾನಗಳಿಂದ ಇರುವ ಮನುಷ್ಯನಾಗುತ್ತಾನೆ. ಮನುಷ್ಯನ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ಕುಟುಂಬ, ಸಮುದಾಯ, ಸಂಸ್ಕೃತಿ, ಕಾಲ, ದೇಶ ಇತ್ಯಾದಿ ಅಂಶಗಳಿಂದ ರೂಪಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. (ಅಹಂ-ಈಗೋ ಶಬ್ದಕ್ಕೆ ಅಹಂಕಾರ, ಗರ್ವ, ಜಂಬ, ಧಿಮಾಕು, ಹಮ್ಮು ಎಂಬ ಬೇರೆ ಅರ್ಥಗಳೂ ಇವೆ.)

ಮನುಷ್ಯನ ದೈಹಿಕ-ಮಾನಸಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ ನಾಲ್ಕು ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಆಗುತ್ತದೆಯೆಂದು ಫ್ರಾಯ್ಡ್ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ಬಾಯಿಯ ಹಂತ (Oral Stage), ಗುದಭಾಗ ಋಷಿಯ ಹಂತ (Anal Stage), ಶಿಶ್ನದ ಹಂತ (Phallus Stage) ಮತ್ತು ಜನನಾಂಗದ ಹಂತ (Genital Senital Stage) ಎಂದು ಅವುಗಳನ್ನು ಹೆಸರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಬೆಳವಣಿಗೆ ಎಲ್ಲ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಆಗುವುದು ಹಿತಕಾರಿ. ಒಂದನೇ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಕುಂಠಿತವಾದರೆ ವ್ಯಕ್ತಿ ಸ್ವಾರ್ಥಿ, ಪರಾವಲಂಬಿ, ಮಾದಕವ್ಯಸನಿ, ನಿರಾಶಾವಾದಿ, ನಿರ್ಧಾರ ಕೈಕೊಳ್ಳದವನಾಗಿ ರೂಪಗೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಎರಡನೇ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಅಡೆತಡೆಯಾದರೆ ವಿಪರೀತ ಅಚ್ಚುಕಟ್ಟುತ್ತನ,

ಹರಮಾರಿತನ, ವಿಘ್ನಸಂತೋಷಿ, ಹಣ ಮತ್ತು ವಸ್ತುಗಳ ಮೋಹಿಯಾಗಿ ರೂಪುಗೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಮುಂದಿನ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ತೊಂದರೆಯಾದರೆ ಚಿತ್ತ ಚಾಂಚಲ್ಯ, ಲೈಂಗಿಕ ಪಾತ್ರಗಳ ಗೊಂದಲಗಳು ಮುಂತಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿ ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಮೊಟಕಾದರೆ ಆ ವ್ಯಕ್ತಿ ಚಾಂಚಲ್ಯ, ಬಿನ್ನತೆ ಮುಂತಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಂದ ನರಳುತ್ತಾನೆ.

ಮನುಷ್ಯನ ಮನಸ್ಸು ಭಾವನೆ, ಸ್ವಭಾವ, ಮುನ್ನುಗ್ಗುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ, ಪ್ರೇರಣೆ, ಆಸೆ, ಉದ್ದೇಶ, ವಿಚಾರಗಳು, ಸಂಘರ್ಷ, ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮುಂತಾದಗಳಿಂದ ಕೂಡಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಮನುಷ್ಯನ ದೈನಂದಿನ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲವೂ ಹಿತಕಾರಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಜಾಗೃತ ಮನಸ್ಸಿಗೆ ಆದ ನೋವು, ಅವಮಾನ, ದುಃಖ, ಕೋಪ, ಅಹಿತಕಾರಿ ವಸ್ತು, ವಿಚಾರ, ಘಟನೆಗಳು, ದ್ವಂದ್ವಗಳು, ಸಂಘರ್ಷಣೆಯ ಕಹಿ ಅನುಭವಗಳು ಸುಪ್ತ ಮನಸ್ಸಿಗೆ ತಳ್ಳಲ್ಪಡುತ್ತವೆ. ಅಲ್ಲಿ ಅವು ದಮನ (ಒತ್ತಲ್ಪಟ್ಟಿ, ನಿಯಂತ್ರಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿ, ಹದ್ದುಬಸ್ತಿನಲ್ಲಿಟ್ಟಿ) ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿರುತ್ತವೆ. ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ತಮ್ಮ ಅಸ್ತಿತ್ವವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಉಳಿದವುಗಳು ಜಾಗೃತ ಮನಸ್ಸಿಗೆ ಮರಳಿ ಬರಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿರುತ್ತವೆ. ಇವು ಅಪಾಯಕಾರಿ ಆದ್ದರಿಂದ ಮನಸ್ಸು ಪ್ರಕ್ಷುಬ್ಧ (ಕದಡಿದ, ಕೋಭೆಗೊಂಡ)ಗೊಂಡು ರೋಗಗ್ರಸ್ತವಾಗುತ್ತವೆ. ಇಂತಹ ಮಾನಸಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗಳೇ ನ್ಯೂರೊಸಿಸ್ ಕಾಯಿಲೆಗಳ ಮೂಲ ಎಂಬ ತೀರ್ಮಾನಕ್ಕೆ ಫ್ರಾಯ್ಡ್ ಬರುತ್ತಾರೆ. ಈ ದ್ವಂದ್ವಗಳನ್ನು ಪತ್ತೆಮಾಡಿ, ಜಾಗೃತ ಮನಸ್ಸಿಗೆ ತಂದು, ಅವುಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು ತರಬೇತಿ ಕೊಟ್ಟರೆ ನ್ಯೂರೊಸಿಸ್ ವಾಸಿಯಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಫ್ರಾಯ್ಡ್ ನಿರೂಪಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇಂತಹ ಮಾನಸೋಪಚಾರವನ್ನು ಗುಂಪಿನ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಮಾಡಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಉಪಚರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಕಲಿಕಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ (Learning Theory)

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ವಿದ್ವಾಂಸರಾದ ಇವಾನ್ ಪಾವ್ಲೋವ್, ಚೆ.ಬಿ. ವ್ಯಾಟ್‌ಸನ್, ಬಿ.ಎಫ್. ಸ್ಕಿನ್ನರ್, ಅಲ್ಬರ್ಟ್ ಬಂಡೂರ ಮುಂತಾದವರು ಈ ಕಲಿಕಾ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ರಚಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪ್ರಕಾರ, ಮನುಷ್ಯ, ಬಾಲ್ಯದಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭಗೊಂಡು, ಬದುಕಿಗೆ ಅವಶ್ಯಕವಾಗುವ ಆಹಾರ ಸೇವನೆ,

ನಿದ್ದೆ, ವಿಷಯ ಸುಖ, ಚಿಂತನೆ, ಭಾವನೆ, ಇತರರನ್ನು ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಬದುಕಿನ ಕೌಶಲಗಳು, ನೀತಿ, ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಕೇಳಿ, ನೋಡಿ, ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಪಡೆದು ಕಲಿಯುತ್ತಾನೆ. ಮನುಷ್ಯನಿಗೆ ತನ್ನ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ, ಗೆಲೆಯರ ಬಳಗದಲ್ಲಿ, ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ಕಲಿಯಲು ಎಷ್ಟೆಲ್ಲಾ ಅವಕಾಶಗಳು ಸಿಕ್ಕವು, ಎಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಸಿಕ್ಕಿತು ಅನ್ನುವುದರ ಮೇಲೆ ಅವನ ಮನಸ್ಸಿನ-ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆ.

ಈ ಮಾನಸಿಕ-ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಎರಡು ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಒಂದು, ಹಿರಿಯರ ಒಂದು ಮಾತು, ದೃಷ್ಟಿ, ಶಬ್ದ ಕಲಿಕೆಗೆ ಪ್ರೇರಣೆಯಾಗಬಹುದು; ಎರಡು, ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ / ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಹಿರಿಯರನ್ನು, ಇತರರನ್ನು, ಆದರ್ಶ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ನೋಡಿ ಕಲಿಯುವುದು. ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪ್ರಕಾರ ಮನುಷ್ಯರು ಬಹುಮಾನ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷೆ (Reward and Punishment) ಗಳ ಮೂಲಕ ಬದುಕಿನ ಅವಶ್ಯಕ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಕಲಿಯುತ್ತಾರೆ. ಯಾವ ಧೋರಣೆ, ಚಿಂತನೆ, ಕಾರ್ಯ, ನಡವಳಿ, ಕ್ರಿಯೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ, ನಮ್ಮ ದೇಹಕ್ಕೆ ಹಾಗೂ ಮನಸ್ಸಿಗೆ ಮುದ ನೀಡುವುದೋ, ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಮೆಚ್ಚುಗೆಯನ್ನು ಗಳಿಸುವುದೋ, ಅಂತಹವುಗಳನ್ನು ನಾವು ಪುನಃ ಪುನಃ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತೇವೆ. ಹಾಗೇನೇ ಯಾವ ಧೋರಣೆ, ಚಿಂತನೆ, ಅನಾನುಕೂಲ, ಅಪಕೀರ್ತಿ ಮುಂತಾದವುಗಳನ್ನು ತರುತ್ತವೆಯೋ ಅವನ್ನು ನಾವು ಪ್ರಕಟಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಅಥವಾ ಪ್ರಕಟಿಸಲು ಹಿಂಜರಿಯುತ್ತೇವೆ. ಶಿಕ್ಷೆಯ ಭಯದಿಂದ ಅಂತಹ ಅನುಚಿತ ಚಿಂತನೆ-ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು ಬಯಸುವುದಿಲ್ಲ. ಸಮಾಜದ ಪ್ರಚಲಿತ ಕಾನೂನನ್ನು ಮೀರುವುದಿಲ್ಲ. ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ-ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ನಮ್ಮ ಇತಿಮಿತಿಗಳನ್ನು ಅರಿತು, ನಮ್ಮ ನಮ್ಮ ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತೇವೆ.

ದೈನಂದಿನ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿ ಈ ಕಲಿಕಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಪುನರಾವರ್ತನೆಗೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಕೌಶಲಗಳು ಸ್ಥಿರಗೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಅದರಿಂದ ಮನಸ್ಸು-ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ರೂಪುಗೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಯಾವ ಚಿಂತನೆ, ಧೋರಣೆ, ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳು, ಕ್ರಿಯೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಕಲಿತುಕೊಳ್ಳಲು ಬರುತ್ತವೆ ಅಂದಮೇಲೆ, ನಿಷ್ಪ್ರಯೋಜಕ, ವಿಧ್ವಂಸಕ, ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಚಿಂತನೆ, ಧೋರಣೆ, ಕಾರ್ಯಗಳು ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ತಿರಸ್ಕರಿಸಲೂ-ಧಿಕ್ಕರಿಸಲೂ ಬರುತ್ತವೆ. ಈ ಬಹುಮಾನ ಶಿಕ್ಷೆ ಪದ್ಧತಿಯಿಂದ ಬೇಡದ ಆಲೋಚನೆ, ನಡವಳಿಕೆ,

ಕ್ರಿಯೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ತಡೆಯಬಹುದು ಮತ್ತು ಮನೋರೋಗಿಗಳ ಚಿಕಿತ್ಸೆಯಲ್ಲಿಯೂ ಈ ವಿಧಾನವನ್ನು ಬಳಸಬಹುದು ಎಂದು ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತ ನಂಬುತ್ತದೆ.

ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡು, ಮಾನಸಿಕ-ದೈಹಿಕ-ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸುವ ಪರಿಸರವನ್ನು ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಹಾಗೂ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡುವುದರ ಮೂಲಕ, ಸದಸ್ಯರ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಕಾಯಿಲೆಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಬಗೆಹರಿಸಬಹುದು. ಕಲಿಕಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಸದಸ್ಯರ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಮಾರ್ಪಾಡು ಮಾಡಲು ಒಂದು ಉತ್ತಮ ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯರ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬಹುದು. ಹಾಗೇನೇ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಕಡಿಸುವ ವಿಚಾರ-ಕೃತಿಗಳನ್ನು ತಿರಸ್ಕರಿಸಬಹುದು.

ಆದರೆ ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಬಗ್ಗೆ ಟೀಕೆಗಳೂ ಇವೆ. ಮನುಷ್ಯ ಕೆಲವು ನಡವಳಿಕೆಗಳನ್ನು ಎಷ್ಟೇ ಕಷ್ಟವಾದರೂ, ಶಿಕ್ಷೆ, ಅಪಮಾನ ಅನುಭವಿಸಿದರೂ, ಬದಲಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ಹಾಗೇನೇ ಕೆಲವು ನಡವಳಿಗಳು ಮೆಚ್ಚುಗೆ, ಪ್ರಶಂಸೆಗಳನ್ನು ಗಳಿಸುತ್ತವೆಂದು ಗೊತ್ತಿದ್ದರೂ ಅವನ್ನು ತಮ್ಮ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ಅಂದರೆ ಇಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಬಹುವಾನ-ಶಿಕ್ಷೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತವೇ ಅಪ್ರಸ್ತುತವಾಗುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿದ ಕಲಿಕಾ ಸೂತ್ರಗಳು ಅನ್ವಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಕ್ಷೇತ್ರ ಸಿದ್ಧಾಂತ (Field Theory)

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದ ಅನುಭವದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ರೂಪಗೊಂಡ ಸಿದ್ಧಾಂತವಿದು. ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಪ್ರಯೋಗಗಳನ್ನು ಮಾಡಿ, ಆ ಅನುಭವವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿ, ಕಾರ್ಲ್ ಲೇವಿನ್ ಮತ್ತು ಅವನ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳು ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ರಚಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿ, ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿಯೂ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ನಾಯಕರನ್ನು ನಿಯೋಜಿಸಿ, ಅವರ ನಾಯಕತ್ವದ ಶೈಲಿಯನ್ನು ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಿದರು. ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯರು ನಾಯಕರಿಂದ ಏನಾದರೂ ಸಹಾಯವನ್ನು ಅಪೇಕ್ಷಿಸುತ್ತಾರೆ-ಪಡೆದರೆ, ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ನಾಯಕರು ಅಧಿಕಾರಶಾಹಿ-

ಅಧಿಕಾರವಾದಿ ನಾಯಕರಾಗಿ (Authoritarian Leader) ರೂಪುಗೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ನಾಯಕರ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ಪ್ರಶ್ನಿಸುವಂತಹ, ವಸ್ತುನಿಷ್ಠವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸುವಂತಹ ಸದಸ್ಯರಿದ್ದರೆ, ವೃಂದದ ರಚನೆ, ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು, ಕಾರ್ಯವೈಖರಿ ಅರ್ಥಪೂರ್ಣವಾಗುತ್ತದೆ, ಫಲಿತಾಂಶ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ಪ್ರಸಂಗಗಳಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವದ ಶೈಲಿ ಆಯಾ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ. ನಾಯಕರ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನೆಲ್ಲ ಎಂದು ತಮ್ಮ ಪ್ರಯೋಗದಿಂದ ಕಂಡುಕೊಂಡರು. ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಗುಂಪಿಗೂ ಆಯುಷ್ಠಮಾಣ ಮತ್ತು ಒಂದು ಚಲನೆ (ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು, ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳು) ಇರುತ್ತವೆ. ಒಂದು ವೃಂದದಲ್ಲಿ ವಿರುದ್ಧ ಶಕ್ತಿಗಳು ಸಹಜವಾಗಿಯೇ ಇರುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಅವು ವೃಂದದ ಉದ್ದೇಶದ ಸಾಧನೆಗೆ ಪೂರಕವಾಗಿರುತ್ತವೆ, ನೆರವು ನೀಡುತ್ತವೆ. ಸದಸ್ಯರ ನಡೆನುಡಿಯನ್ನಾಗಲಿ ಅಥವಾ ಇಡೀ ವೃಂದದ ವರ್ತನೆಯನ್ನಾಗಲಿ, ಒಂದು ವೃಂದದ ಒಟ್ಟಾರೆ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಲೆವಿನ್ ಅವರು ಗುಂಪಿನ ಚಾಲನಾ ಶಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಆರು ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ಮುಂದಿಡುತ್ತಾರೆ. ಇವುಗಳಿಂದ ಗುಂಪಿನ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ನಡೆಯುತ್ತವೆ.

1. ಪಾತ್ರಗಳು (Roles) – ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯರ, ನಾಯಕರ ಹಕ್ಕುಗಳು, ಕರ್ತವ್ಯಗಳು, ಪಾತ್ರಗಳು.
2. ಮಾದರಿಗಳು (Norms)–ಗುಂಪಿನ ನಡವಳಿಕೆಯ ನಿರ್ದೇಶಕ ಸೂತ್ರಗಳು, ರೂಢಿ, ನಡವಳಿಕೆಗಳು.
3. ಅಧಿಕಾರ (Power)–ಸದಸ್ಯರಿಗೆ–ನಾಯಕರಿಗೆ ಇರುವ, ವೃಂದದ ಒಳಗೆ ಹಾಗೂ ಹೊರಗೆ ಇತರರನ್ನು ಪ್ರಭಾವಿಸುವ ಶಕ್ತಿ, ಸಾಮರ್ಥ್ಯ.
4. ಸಂಸಕ್ತಿ (Cohesion–ಪರಸ್ಪರ ಆಕರ್ಷಣೆ)–ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯರಾಗಿ ಪರಸ್ಪರ ಆಕರ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಗುಂಪಿನ ಆಕರ್ಷಣೆ.
5. ಸಹಮತ (Consences)–ಒಮ್ಮತ, ಸಾಮರಸ್ಯ–ವೃಂದದ ಉದ್ದೇಶಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವೈಖರಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಇರಬೇಕಾದ ಸಹಮತ.
6. ಗುಂಪಿನ ಅಸ್ತಿತ್ವ (Valence)–ಗುಂಪಿನ ಆಯುಷ್ಠಮಾಣದಲ್ಲಿ ಗುರಿಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವ ಚೈತನ್ಯ.

ಲೇವಿನ್ ಅವರು, ವೃಂದಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಸದಸ್ಯರ ಮೇಲೆ ಬೀರುವ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರ ನಡತೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ತರಲು 'ಟಿ-ಗ್ರೂಪ್' ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿದರು. ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯ 'T' ಅಕ್ಷರಕ್ಕೆ ಜೋಡಿಸು, ಕೂಡಿಸು, ಸರಿಪಡಿಸು ಎಂಬ ಅರ್ಥಗಳೂ ಇವೆ. ಟಿ-ಗ್ರೂಪ್ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರ ನಡತೆಯನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸುತ್ತದೆಯಾದ್ದರಿಂದ ಆ ಹೆಸರಿನಿಂದ ಕರೆಯಲಾಗಿದೆ. ವೃಂದದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರೂ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ನಡತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಆ ನಡತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಇತರ ಸದಸ್ಯರು ಹಾಗೂ ಗುಂಪಿನ ನಾಯಕರು ತಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತಾರೆ, ಹಿಮ್ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಕೊಡುತ್ತಾರೆ. ಅವರಿಗೆ ಆ ನಡತೆಯಿಂದಾಗುವ ದುಷ್ಪರಿಣಾಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇದರಿಂದ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ನಡತೆಯನ್ನು ತಿದ್ದಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ತರಹದ ದುಷ್ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಮನದಟ್ಟುಮಾಡಲು ಗುಂಪು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ, ಪಾತ್ರ ನಿರ್ವಹಣೆಗಳು (Role Plays) ಮತ್ತು ಪಾತ್ರಾಭಿನಯಗಳಂತಹ (Simulations) ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರ ಮತ್ತು ವೃಂದದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ / ಒಳಿತಿಗೆ, ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರು, ಈ ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಅನುಸಾರ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಕಾರ್ಯೋಜನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆ.

ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ (Systems Theory)

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ತಾನು ಸ್ವತಂತ್ರನಾಗಿರದೆ, ಅವನೊಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಭಾಗವಾಗಿರುತ್ತಾನೆ ಎಂದು ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತ ನಂಬುತ್ತದೆ. ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದರೆ ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವಿಶಿಷ್ಟ ಸ್ವಭಾವ-ಗುಣಾವಗುಣಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ಅವನಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸಮಗ್ರವಾಗಿ ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಪರಸ್ಪರ ಪ್ರಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ. ವ್ಯಕ್ತಿ ತನ್ನ ಪರಿಸರದಿಂದ-ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತನಾಗುತ್ತಾನೆ, ಕಲಿಯುತ್ತಾನೆ. ಹಾಗೇನೇ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ, ಅನೇಕ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ತಾನಿರುವ ಪರಿಸರವನ್ನು-ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನೂ ಪ್ರಭಾವಿಸುತ್ತಾನೆ. ಹಾಗಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಪರಸ್ಪರ ಪ್ರಭಾವಕ್ಕೆ ಒಳಪಡುತ್ತವೆ, ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿರುತ್ತವೆ.

ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೆಂದರೆ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಕ್ರಮ ಮತ್ತು ಸ್ಥಿರ ಸಮತೋಲನವನ್ನು ಕಾಪಾಡುವ ಏರ್ಪಾಟಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದರ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳು ಸುಲಲಿತವಾಗಿ ನಡೆಯಬೇಕಾದರೆ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಅವನ ಪರಿಸರ ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯೋನ್ಮುಖವಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಪರಿಸರಗಳು ಪರಸ್ಪರ ಕೊಡುಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡರೆ ಮಾತ್ರಾ ಆ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸಮತೋಲನವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

ಸಾಮಾಜಿಕ ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುತ್ತವೆ- ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೂ ಕಾಲಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ, ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ, ಬದಲಾಗಬೇಕಾದ ಅನಿವಾರ್ಯತೆಯಿದೆ. ತಮ್ಮ ಅಸ್ತಿತ್ವವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು, ಸಮಾಜದ ಸಮತೋಲನವನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳಲು, ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೂ ಬದಲಾಗಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಅಸ್ತಿತ್ವವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ನಾಲ್ಕು ಮೂಲಭೂತ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

1. ಸಮನ್ವಯ (Integration)-ನಿಯೋಜಿತ ಉದ್ದೇಶ ಸಾಧನೆಗೆ ಸದಸ್ಯರ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಮನ್ವಯತೆಯನ್ನು ತರುವುದು. ಪ್ರಗತಿಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಏಕಮುಖವಾಗುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು.
2. ಸ್ವೀಕಾರ (Adoption)-ಸದಸ್ಯರ, ಇತರರ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಮುದಾಯದ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು-ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಸ್ವೀಕಾರ ಮಾಡುವುದು, ಅಂಗೀಕರಿಸುವುದು. ವೃಂದದ ಒಟ್ಟಾರೆ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕಾಗಿ ಹೊಂದಿಕೊಂಡು ಹೋಗುವುದು.
3. ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗುವುದು (Pattern Maintenance)-ಅವಶ್ಯಕವಾದ ಪದ್ಧತಿಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಂಡು ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ, ಪ್ರಗತಿಗೆ ಬೇಕಾಗುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗುವುದು.
4. ಗುರಿ ಸಾಧನೆ (Goal Attainment)-ಪೂರ್ವ ನಿಯೋಜಿತ ಗುರಿಯನ್ನು ವೃತ್ತಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಸಾಧಿಸುವುದು. ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರು ಉತ್ಸಾಹವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಅದರಿಂದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ, ಪ್ರಗತಿಗೆ ಅಡೆತಡೆಯಾಗಬಹುದು. ಅದನ್ನು ತಡೆಯಲು

ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸ್ಥಿರತೆ ಹಾಗೂ ಉತ್ತಮ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ರೂಪಿಸಿ, ಜಾರಿಗೆ ತರುವುದು. ಉದ್ದೇಶ ಸಾಧನೆಗಾಗಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಕೊನೆಯತನಕ ಒಂದು ಗತಿಯನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳುವುದು.

5. ವೃಂದದ ಅಸ್ತಿತ್ವ (Survival-ಉಳಿಕೆ) ಎರಡು ಮುಖ್ಯ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದೆಯೆಂದು ರಾಬರ್ಟ್ ಬೇಲ್ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.² (ಸಿದ್ಧಿಕೆ 45)

ಒಂದು, ಉದ್ದೇಶ ಈಡೇರಿಕೆಗೆ ಸಾಧನವಾಗಬಹುದಾದ ಪ್ರಮುಖ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು; ಎರಡು, ಸದಸ್ಯರ ಮಧ್ಯೆ, ಸದಸ್ಯರು ಮತ್ತು ನಾಯಕರ ಮಧ್ಯೆ ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧ ಮತ್ತು ವೃಂದದ ನೈತಿಕತೆಯನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸುವ ಸಮಾಜೋ-ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳು. ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ದಿಕ್ಕುಗಳಿಂದ ಹಾಗೂ ವೃಂದದ ಹೊರಗಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ (ಸಮಾಜದಿಂದ) ಬರಬಹುದು. ಹಾಗೇನೇ ಸಮಾಜೋ-ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ವೃಂದದಲ್ಲಿಯೇ ಹುಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಇವುಗಳನ್ನು ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತ ವಸ್ತುನಿಷ್ಠವಾಗಿ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡರೆ ಮುಂದಿನ ಕಾರ್ಯೋಜನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಉದ್ಭವವಾಗುವ ಈ ಎರಡೂ ವಲಯಗಳ ಕಡೆಗೆ ಗಮನಹರಿಸುವುದು ಅವಶ್ಯ. ಇವುಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವ ವಲಯಗಳ ಕಡೆಗೆ ಗಮನ ಹರಿಸದಿದ್ದರೂ, ಅಷ್ಟರಮಟ್ಟಿಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಎರಡರ ಮಧ್ಯೆ ಸಮತೋಲನವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ವೃಂದದ ಪ್ರಗತಿಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಅವಶ್ಯಕವಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಂಘರ್ಷ ಸಿದ್ಧಾಂತ (Conflict Theory)

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮಧ್ಯೆ, ವ್ಯಕ್ತಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಮಧ್ಯೆ, ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಮಧ್ಯೆ, ವ್ಯಕ್ತಿ ನಾಯಕನ ಮಧ್ಯೆ, ವ್ಯಕ್ತಿ ವೃಂದದ ಮಧ್ಯೆ, ವೃಂದ ವೃಂದಗಳ ಮಧ್ಯೆ ಇರುವ / ಬರುವ ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯಗಳ ಫಲವಾಗಿ ಉಂಟಾಗುವ ತಿಕ್ಕಾಟ, ಜಗಳ, ಘರ್ಷಣೆಗಳಿಗೆ ಸಂಘರ್ಷ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ. ಸಂಘರ್ಷ ಎರಡು ಸಮುದಾಯಗಳು, ಎರಡು ಸಮಾಜಗಳು ಹಾಗೂ ಎರಡು ದೇಶಗಳ ಮಧ್ಯೆಯೂ ಇರಬಹುದಾಗಿದೆ. ಸಂಘರ್ಷಗಳಿಂದ ವೃಂದಕ್ಕೆ ಅನುಕೂಲಗಳೂ ಆಗುತ್ತವೆ. ಸಂಘರ್ಷದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರು

/ ನಾಯಕರು ತಾವು ಗ್ರಹಿಸಿದ / ಕಂಡುಕೊಂಡ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು, ಅನಿಸಿಕೆಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತಾರೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಅವರ ವಸ್ತುನಿಷ್ಠ ಅಥವಾ ಕಲ್ಪಿತ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ಉಳಿದ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಗೊತ್ತಾಗುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತ್ಯುತ್ತರವಾಗಿ ತಮ್ಮ ವಸ್ತುನಿಷ್ಠ ಅಥವಾ ಕಲ್ಪಿತ ಅಭಿಮತಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತಾರೆ. ಈ ಕ್ರಿಯೆ-ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳಿಂದ ಎಲ್ಲಾ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ವಸ್ತುನಿಷ್ಠ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಅರ್ಥವಾಗಿ, ಸೂಕ್ತ ಕಾರ್ಯವೈಖರಿಯನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸಲು ಅಥವಾ ಕೈಕೊಂಡ ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ಬದಲಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ. ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಸಂಘರ್ಷಗಳನ್ನು ವೃಂದದ ಒಳಿತಿಗೆ, ಉನ್ನತಿಗೆ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾಗಿದೆಯೆಂದು ಕೆಲವು ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞರು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಡುತ್ತಾರೆ.

ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರ ವಿಧ್ವಾಂಸರು ಸ್ಥೂಲವಾಗಿ ಎರಡು ರೀತಿಯ ಸಂಘರ್ಷಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದ್ದಾರೆ.

1. ಅಂತರ್ವರ್ಧಕ ಸಂಘರ್ಷಗಳು (Endogenous Conflicts)-
ಒಂದು ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ, ಒಂದು ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಒಂದು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಒಳಗಡೆಯಿಂದ ಹುಟ್ಟುವ ಸಂಘರ್ಷಗಳು.
2. ಬಹಿರ್ವರ್ಧಕ ಸಂಘರ್ಷಗಳು (Exogenous Conflicts)-
ಹೊರಗಡೆಯಿಂದ ಬರುವ ಸಂಘರ್ಷಗಳು.

ಅಂತರ್ವರ್ಧಕ ಸಂಘರ್ಷಗಳ ಮೂಲವನ್ನು ಹೀಗೆ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಬಹುದು.

1. ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಅಂತರ್ಗತ ಪಕ್ಷಪಾತವನ್ನು ತೋರಿಸುವುದು.
2. ಸಂಪತ್ತು, ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಗೌರವಗಳ ಅಸಮಂಜಸ ಹಂಚಿಕೆಯ ಮೇಲಿನ ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯ.
3. ಮೌಲ್ಯಗಳ ಸಂಘರ್ಷ.
4. ಅಧಿಕಾರದ ಸಂಘರ್ಷ.
5. ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಸಮಷ್ಟಿ ಮಧ್ಯದ ಸಂಘರ್ಷ.

ಬಹಿರ್ವರ್ಧಕ ಸಂಘರ್ಷಗಳ ಮೂಲಗಳು

1. ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ನಡೆಯುವ ಯುದ್ಧಗಳು.
2. ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ದಾಳಿ, ಆಕ್ರಮಣ, ಅತಿಕ್ರಮಣ.
3. ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಸಂಘರ್ಷ.

ಲೇವಿಸ್ ಕೋಸರ್ ಅವರು ಎರಡು ತರಹದ ಸಂಘರ್ಷಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತಾರೆ. ಒಂದು, ವಾಸ್ತವಿಕ ಸಂಘರ್ಷಗಳು-ನಿಶ್ಚಿತ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸದೆ ಇದ್ದಾಗ ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡ ಸಂಘರ್ಷಗಳು; ಎರಡು, ಅವಾಸ್ತವ ಸಂಘರ್ಷಗಳು-ಇವು ಯಾವ ಖಚಿತ ಬೇಡಿಕೆಗಳ ಪೂರೈಕೆಯಾಗಿರದೆ, ಮನಸ್ಸಿಗೆ / ಭಾವನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವ್ಯಾಕುಲತೆ, ಚಿಂತೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಾಗಿವೆ.

ಮೇಲೆ ವಿವರಿಸಿದ ಸಂಘರ್ಷದ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ ಸ್ವಾಭಾವಿಕವಾಗಿ ಒಂದು ವೃಂದಕ್ಕೂ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ. ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಉಪವೃಂದಗಳು ಸಹಜ. ಅವರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು-ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯಗಳೂ ಅಷ್ಟೇ ವಾಸ್ತವ. ಹಾಗಾಗಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ, ಅಧಿಕಾರವನ್ನು, ಗೌರವವನ್ನು ವಿತರಣೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಅವರವರಲ್ಲಿ (ಉಪ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ) ಹಕ್ಕುಸಾಧನೆ-ಹಕ್ಕೊತ್ತಾಯ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಹಾತೊರೆಯುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ, ಅಥವಾ ಪ್ರಚಲಿತ ನೀತಿಸಂಹಿತೆ (ಒಂದು ಪದ್ಧತಿ, ರೀತಿ ರಿವಾಜು)ಗೆ ಕಟ್ಟುಬಿದ್ದು ಹಾಗೆ ಮಾಡಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಭಾವನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಒಂದಾದ ಗುಂಪುಗಳು ತಮ್ಮ ಭಾವನೆ, ಅನಿಸಿಕೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಅದುಮಿಡಬಹುದು. ಈ ತರಹದ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಭಾವನೆಗಳು ವ್ಯಾಕುಲತೆ ಹೆಚ್ಚಾದಂತೆ ಸ್ಫೋಟಗೊಳ್ಳುತ್ತವೆ.

ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಜಾಗರೂಕತೆಯಿಂದ ನಿಭಾಯಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅದು ತತ್ಕ್ಷಣದ ವ್ಯಾಕುಲತೆಯಾಗಿರದೆ, ತುಂಬ ಸಮಯದಿಂದ ಜಮಾವಣೆಗೊಂಡ ಅಸಮಾಧಾನದ ಸಂಗ್ರಹವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗೇನೇ ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮನ್ನು ಆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ, ಭಾವನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾರೆ. ಹಾಗಾಗಿ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಈ ತರಹದ ವ್ಯಾಕುಲತೆಯನ್ನು ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯಲು ಬಿಡಬಾರದು. ಆಗಿಂದಾಗ್ಗೆ ಇಂತಹ ವ್ಯಾಕುಲ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ತೆರೆದ ಮನಸ್ಸಿನಿಂದ ಚರ್ಚಿಸಿ, ಬಗೆಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಈ ತರಹದ ಸಂಘರ್ಷಗಳನ್ನು ನುರಿತ ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ವೃಂದದ ಒಳಿತಿಗೆ, ಪ್ರಗತಿಗೆ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಜಾಣತನ. ಇಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳ ಅನುಭವದಿಂದ ಹೊಸ ನೀತಿಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಲೂ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ವಿನಿಮಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ (Exchange Theory)

ವಿನಿಮಯ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ವೃಂದದ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ವೃಂದದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿಯಾಗಲಿ, ಇಲ್ಲವೇ ತನ್ನ ಸಾಮಾನ್ಯ ದೈನಂದಿನ ಬದುಕಿನಲ್ಲಿಯಾಗಲಿ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ (ಕ್ರಿಯೆ-ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ, Interaction) ತೊಡಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಹೀಗೆ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡಿರುವಾಗ ತಮ್ಮ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದುಕನ್ನು (ವಿಚಾರ, ಭಾವನೆ, ಅನುಭವ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು) ವಿನಿಮಯ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿದಾಗ, ಅವರ ಕ್ರಿಯೆಗೆ ಬರುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಉತ್ತಮವಾಗಿರುವಂತೆಯೂ ಮತ್ತು ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯ ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ ಇರುವಂತೆಯೂ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಉತ್ತಮವಾಗಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಬಹುಮಾನ (Reward) ಎಂತಲೂ, ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಋಣಾತ್ಮಕವಾಗಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಶಿಕ್ಷೆ (Punishment) ಎಂತಲೂ ವಿದ್ವಾಂಸರು ಪರಿಗಣಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಕ್ರಿಯೆ-ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳ ಫಲವಾಗಿ ಸದಸ್ಯರು ಏನಾದರೂ (ಉತ್ತಮ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ, ವಿಶ್ವಾಸ, ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧ ಇತ್ಯಾದಿ) ಪಡೆಯುತ್ತಾರೆ. ಇಲ್ಲವೇ ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಸದಸ್ಯರು ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕೆಂದರೆ ಬೇರೆ ಏನನ್ನೋ ವಿನಿಮಯ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಸದಸ್ಯ ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಿರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸಲುವಾಗಿ ಹೇಗೆ ವರ್ತಿಸುತ್ತಾನೆಂದು ವಿನಿಮಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಒಬ್ಬ ಸದಸ್ಯ ಯಾವುದಾದರೂ ಒಂದು ವರ್ತನೆಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಬೇಕಾದರೆ, ಆ ವರ್ತನೆಯು ಎಂತಹ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ (ಉತ್ತಮ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ-ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧ ಅಥವಾ ಅದು ಕೊಡುವಂತಹ ಶಿಕ್ಷೆ-ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯ) ತರಬಲ್ಲದು ಎಂದು ಮುಂದಾಲೋಚಿಸಿ ಕಾರ್ಯೋನ್ಮುಖನಾಗುತ್ತಾನೆಂದು ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ನಂಬುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರು ಋಣಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮ ಬಾರದಂತೆ ಹಾಗೂ ಧನಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮ ಉಂಟಾಗುವಂತೆ ನಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.

ಇಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರು ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗುವಾಗ ತಮ್ಮ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಅವರು ರೂಢಿಸಿಕೊಂಡ ನೀತಿಸಂಹಿತೆ ಮುಂತಾದವುಗಳನ್ನು ಸ್ವಾಭಾವಿಕವಾಗಿ ಅವಲಂಬಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇದು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿನ

ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಪೂರಕವಾಗುತ್ತವೆ. ಈ ರೀತಿಯ ವಿನಿಮಯ (ಕ್ರಿಯೆ-ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ-ಪುನರ್‌ಕ್ರಿಯೆ, ಕೊಡುವುದು-ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು-ಮತ್ತೆ ಕೊಡುವುದು)ವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿ-ವ್ಯಕ್ತಿ ಮಧ್ಯದ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯೆಂದು ನೋಡದೆ, ಅಂತರ ವೃಂದಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಎಂದೂ ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆ ವ್ಯಷ್ಟಿ ಮತ್ತು ಸಮಷ್ಟಿಯ ಮಧ್ಯೆ ಒಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಂಧವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ.

ವಿನಿಮಯ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ವೃಂದದ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರ ಮೇಲೆ ಇನ್ನೊಬ್ಬರು ಹೇಗೆ ಅಧಿಕಾರ ಚಲಾಯಿಸುತ್ತಾರೆಂಬ ಅಂಶದ ಬಗ್ಗೆಯೂ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲುತ್ತದೆ. ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ತಮ್ಮಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಅಧಿಕಾರ ಚಲಾಯಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರು ಹೇಗೆ ಒಬ್ಬರನ್ನೊಬ್ಬರು ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಅವಲಂಬಿಸುತ್ತಾರೆಂದೂ ತಿಳಿಸಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಒಬ್ಬ ಸದಸ್ಯ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯನ ಹೇಗೆ ಮತ್ತು ಎಷ್ಟು ಅಧಿಕಾರ ಚಲಾಯಿಸುತ್ತಾನೋ ಆ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯ, ಅಧಿಕಾರ ಚಲಾಯಿಸಿದ ಸದಸ್ಯರನ್ನಷ್ಟು ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತಾನೆ. ಹಾಗೇನೇ ಒಬ್ಬ ಸದಸ್ಯ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯನ ಮೇಲೆ ಎಷ್ಟು ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತಾನೋ, ಆ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯ ಅವಲಂಬಿತ ಸದಸ್ಯನ ಮೇಲೆ ಅಧಿಕಾರ ಚಲಾಯಿಸುತ್ತಾನೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ-ವಿನಿಮಯದಿಂದ ಅಧಿಕಾರ ಬಳಸುವುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಗೋಚರವಾಗುತ್ತದೆ. ವೃಂದದ ಯಾವ ಸದಸ್ಯ ಯಾರ ಮಾತು ಕೇಳುತ್ತಾನೆ, ಯಾವ ಸಲಹೆ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಾನೆ ಎಂದು ತಿಳಿಯುತ್ತದೆ. ಯಾರು ಯಾರ ಅನುಯಾಯಿ, ಯಾರು ಯಾರ ಸ್ಪರ್ಧಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ಗೊತ್ತಾಗುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವ ಹುಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ನಾಯಕರು ನಾಯಕತ್ವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ-ಕಾರ್ಯೋನ್ಮುಖರಾಗುತ್ತಾರೆ. ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತನಿಗೆ ಈ ಸಂದರ್ಭಗಳ ಗ್ರಹಿಕೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಒಬ್ಬ ಸದಸ್ಯ ವೃಂದದ ಇತರರ ಮೇಲೆ ಅಧಿಕಾರ ಚಲಾಯಿಸುತ್ತಾನೆಂದು ಗೊತ್ತಾದರೆ, ಉಳಿದ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬಿಬ್ಬರು ಅಥವಾ ಕೆಲವರು ಒಕ್ಕಟ್ಟಾಗಿ ಅವನನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರದ ಸಮತೋಲನವನ್ನು ಕಾಪಾಡುವಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗುತ್ತಾರೆ.

ಈ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ / ನಿಯತಕಾಲಿಕವಾಗಿ

ಬದಲಾಗುವುದರಿಂದ, ಅಧಿಕಾರ-ವಿಧೇಯತೆಗಳೂ ಬದಲಾಗುತ್ತವೆ. ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಈ ಅಧಿಕಾರ-ವಿಧೇಯತೆಗಳನ್ನು ಸಮತೋಲನ ಮಾಡುವುದರ ಮೂಲಕ ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಹೊಸ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಹುಟ್ಟುಹಾಕುತ್ತಾನೆ, ಹೊಸ ನೀತಿಸಂಹಿತೆಯನ್ನು ಪ್ರೇರೇಪಿಸುತ್ತಾನೆ. ಹಾಗೇನೇ ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರ ಹೊಸಪಾತ್ರ ನಿಷ್ಕರ್ಷೆಯನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಾನೆ. ಅದರಂತೆ ಸದಸ್ಯರು ನಡೆದುಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಇದರಿಂದ ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಗಳು, ಸಂಬಂಧಗಳು ಉತ್ತಮಗೊಳ್ಳುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ವೃಂದದ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗುವ ಪರಿಸರವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುತ್ತದೆ, ಒಂದು ಸ್ಥಿರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುತ್ತದೆ.

ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರು ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿರುವಾಗ ವೃಂದದ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯ ನೀತಿಸಂಹಿತೆಯನ್ನು-ಒಂದು ಮಾದರಿಯನ್ನು (Norm) ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದಾಗ ಸಮಸ್ಯೆ ಹುಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆಯೇ ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರು ಕೆಲವು ಸಾಮಾಜಿಕ ವೌಲ್ಯಗಳಿಗೆ ಕಟ್ಟುಬಿದ್ದು, ಉತ್ತಮ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಬರುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿದಿದ್ದರೂ, ಕೆಲವು ನಿಶ್ಚಿತ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನು ಈ ಬಹುಮಾನ-ಶಿಕ್ಷೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಯಾವ ರೀತಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಯುವುದಿಲ್ಲ. ಇದೊಂದು ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಮಿತಿ ಎಂದೇ ಭಾವಿಸಲಾಗಿದೆ.

ವೈಚಾರಿಕ ಆಯ್ಕೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ (Rational Choice Theory)

ಜೇಮ್ಸ್ ಕೊಲ್ಮನ್ ಅವರು ವೈಚಾರಿಕ ಆಯ್ಕೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪ್ರತಿಪಾದಕರು. ಅವರಿಗೆ ವಿಧಾನಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ವ್ಯಕ್ತಿವಾದದಲ್ಲಿ (Methodological Individualism) ಹೆಚ್ಚು ನಂಬಿಕೆ. ಅವರ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಸಾರಾಂಶ ಎರಡು ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಒಂದು, ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಕ (ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವ) ಮತ್ತು ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು; ಎರಡು, ಮಾನವ ಬಂಡವಾಳ (ಶಕ್ತಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳು) ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಂಡವಾಳ (Human Capital and Social Capital). ಕಚ್ಚಾ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನು, ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಸಹಕಾರಿಯಾಗುವ ಉಪಕರಣಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಯಂತ್ರಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ, ಭೌತಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು

ಸೃಷ್ಟಿಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ. ಅದರಂತೆಯೇ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಬೇಕಾಗುವ ಹೊಸ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಕೊಡುವ ಮೂಲಕ ಮಾನವ ಬಂಡವಾಳವನ್ನು ವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಹಾಗೇನೇ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳು ಸುಗಮಗೊಳಿಸುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಂಡವಾಳವನ್ನೂ ಸೃಷ್ಟಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮತಮ್ಮಲ್ಲಿ ವಿಶ್ವಾಸ-ನಂಬಿಕೆಗಳನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿದ್ದರೆ, ವೃಂದವು ಪ್ರಭಾವಯುತವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯ. ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಅಪನಂಬಿಕೆ-ಅವಿಶ್ವಾಸಗಳಿದ್ದರೆ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳು ಕುಂಠಿತವಾಗುತ್ತವೆ. ಇದನ್ನು ಮನಗಂಡೇ ಪ್ರಸಿದ್ಧ ಕಂಪನಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಂಡವಾಳಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆದ್ಯತೆಯನ್ನು ಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಂಡವಾಳ ಉತ್ತಮವಾಗಿದ್ದರೆ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಈಡೇರಿಸುವುದು ಸುಲಭವಾಗುತ್ತದೆ. ವೃಂದದ ಪ್ರಗತಿಗೆ ವೃಂದದ ಸೂತ್ರಗಳು, ಪರಸ್ಪರ ಸಹಾಯ ಮತ್ತು ನಂಬಿಕೆಗಳು ಮೂಲಕಾರಣವಾಗುತ್ತವೆ. ಈ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿಯೇ ಮಾನವ ಬಂಡವಾಳ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಂಡವಾಳ ಪರಸ್ಪರ ಪೂರಕವಾಗಬಹುದು, ಇಲ್ಲವೇ ಮಾರಕವೂ ಆಗಬಹುದು.

ಈ ವಿವಿಧ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರೊ. ಸಿದ್ದಿಕಿಯವರು ಕೆಳಗಿನ ಗ್ರಹಿಕೆಗಳಿಗೆ ಬಂದಿದ್ದಾರೆ.³

1. ವೃಂದ ತನ್ನ ಸದಸ್ಯರ ನಡತೆಯನ್ನು ಪ್ರಭಾವಿಸಲು ಒಂದು ಶಕ್ತಿಶಾಲಿ ಮೂಲವಾಗಿದೆ.
2. ವೃಂದದ ಪ್ರಭಾವ, ವೃಂದದ ಗಾತ್ರ, ಸದಸ್ಯರ ಬಂಧ, ವೃಂದ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಗೌರವಿಸುವ-ಬಹುಮಾನಿಸುವ ಶಕ್ತಿ ಮುಂತಾದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ.
3. ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ಥಾನಮಾನವನ್ನು ವೃಂದದಲ್ಲಿಯೂ ಮುಂದುವರೆಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗುತ್ತಾರೆ.
4. ವೃಂದದ ಆಂತರಿಕ ಮತ್ತು ಬಾಹ್ಯ ಪರಿಸರ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲವಾಗಿರುತ್ತದೆ.
5. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿಯೂ ಉಪಗುಂಪುಗಳಿರುತ್ತವೆ.
6. ಗುಂಪಿನ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು-ಪದ್ಧತಿಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವಲ್ಲಿ ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರು ಒತ್ತಡವನ್ನು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

7. ವೃಂದ ಚಿಕ್ಕದಿದ್ದಷ್ಟು ಸದಸ್ಯರ ಬಂಧ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ತೀವ್ರವಾಗಿರುತ್ತದೆ.
8. ಗುಂಪಿನ ಸದಸ್ಯರ ಮೇಲೆ ಗುಂಪಿನ ಪ್ರಭಾವ ಧನಾತ್ಮಕವಾಗಿಯೂ ಇರಬಹುದು ಇಲ್ಲವೇ ಋಣಾತ್ಮಕವಾಗಿಯೂ ಇರಬಹುದು.
9. ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ವೃಂದ ಒಂದು ಸಮರ್ಥ ಮೂಲವಾಗಿದೆ.
10. ನಿಶ್ಚಿತ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ವೃಂದದ ಶಕ್ತಿಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ಯೋಜಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಅದರಂತೆ ರಚಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

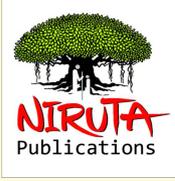
ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಮಾದರಿಗಳು (Models of Social Group Work)

ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಿಧಾನಕ್ಕೂ ತನ್ನದೇ ಆದ ಹಾಗೂ ವಿಶಿಷ್ಟವಾದ ಸಿದ್ಧಾಂತವಿದೆ. ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಇದಕ್ಕೆ ಹೊರತಾಗಿಲ್ಲ. ಸಿದ್ಧಾಂತವೆಂದರೆ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳ ಶಿಸ್ತುಬದ್ಧ ಜೋಡಣೆ, ಚಿಂತನೆಗಳ ಪ್ರಕಟರೂಪ. ವಿಮರ್ಶಾಪೂರ್ವಕ ಮಾಡಿದ ನಿರ್ಣಯಗಳ ಒಕ್ಕೂಟ. ಪ್ರಸ್ತುತ ವಿಧಾನಕ್ಕೆ ಯಾವುದು ಸರಿ, ಯಾವುದು ಸರಿಯಲ್ಲ ಎಂಬುದರ ನಿಷ್ಕರ್ಷೆ. ಇಂತಹ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳಿಂದ ಮೂಡಿದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸೂತ್ರಗಳೆ ತತ್ತ್ವಗಳು. ಸಿದ್ಧಾಂತ ತನ್ನ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ತತ್ತ್ವಗಳ ಮೂಲಕ ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಸಿದ್ಧಾಂತ, ತತ್ತ್ವಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಗುರಿಗಮ್ಯಗಳು ನಿರ್ಣಯವಾಗುತ್ತವೆ. ಸದರಿ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು/ ಮುಟ್ಟಲು, ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಒಂದು ಕಾರ್ಯಶೈಲಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಒಂದು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಈ ಕಾರ್ಯಶೈಲಿಯ ಅಂಶಗಳೇ ತಂತ್ರಗಳು. ಹೀಗೆ ನಿರ್ಣಯಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ತಂತ್ರಗಳು ಪ್ರಯೋಗ ಪದ್ಧತಿಗಳ-ಉಪಾಯಗಳ ಮೊತ್ತವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕಾಗಲಿ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ತತ್ತ್ವಗಳು, ಆದರ್ಶಗಳು, ಗುರಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯತಂತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸಿಕೊಂಡ ಮೇಲೆ, ಅವುಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ, ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ಕ್ರಮವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಅನುಕರಣೀಯ ಶಿಸ್ತನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ರೂಪವಿನ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅದನ್ನು ಮಾದರಿ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವೃಂದದಲ್ಲಿಯೂ, ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರು, ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು

ಈ ಪುಸ್ತಕದ ಆಯ್ದು ಕೆಲವೇ ಕೆಲವು ಪುಟಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಸಂಪೂರ್ಣ ಪುಸ್ತಕಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ:



ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್

#326, 2ನೇ ಮಹಡಿ, ಕೆನರಾ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಎದುರು,

ಡಾ. ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಕಾಲೇಜು ಹತ್ತಿರ, ಕೆಂಗುಂಟಿ, ಮಲ್ಲತ್ತಹಳ್ಳಿ,

ಬೆಂಗಳೂರು-560056. ದೂ: 080-23213710, 8073067542

ಇಮೇಲ್: nirutapublications@gmail.com

www.nirutapublications.org

ಅಧ್ಯಾಯ ಒಂಭತ್ತು

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ

ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳು

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಭಾವೀ ಸದಸ್ಯರೊಡನೆ ಸಂದರ್ಶನ, ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಆರಿಸುವುದು, ವೃಂದವನ್ನು ರಚಿಸುವುದು. ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಗೊತ್ತುಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದು, ವೃಂದದ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸುವುದು, ಸೂಕ್ತ ನಿರ್ಣಯ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು, ಅದಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಕಾರ್ಯವೈಖರಿಯನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಯೋಜನೆ-ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವುದು, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಮಾಡುವುದು, ಯೋಜನೆಯ/ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ / ಕಾರ್ಯವೈಖರಿಯ / ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಷಯಗಳ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡುವುದು, ವೃಂದವನ್ನು ಕೊನೆಗೊಳಿಸುವುದು ಮುಂತಾದ ವಿಚಾರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಹಿಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ವಿವರಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿದ್ದೇವೆ. ಮುಂದುವರಿದ ಭಾಗವಾಗಿ ಸದರಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಇನ್ನೂ ಕೆಲವು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸೋಣ.

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ (Programme Development Process in Social Group Work)

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ವೃಂದ ರಚನೆಯಾದ ತಕ್ಷಣ ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುತ್ತವೆ. ಆ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಸೂಚಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಒಂದು ಅಂಶವನ್ನು ನೆನಪಿನಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು

‘ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಕೇಂದ್ರಿತ’ ಆಗಿರದೆ, ಅವು ‘ಸದಸ್ಯ ಕೇಂದ್ರಿತ’ ಆಗಿರಬೇಕು. ಅಂದರೆ ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಸದಸ್ಯರ ಒಳಿತಿಗಾಗಿ ರೂಪಗೊಂಡಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರಬೇಕು. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿ, ಅವುಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನ ಮಾಡಲು ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬಾರದು. ಅದರ ಬದಲಾಗಿ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಅಗತ್ಯಗಳ ಇಲ್ಲವೇ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ತಾವೇ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡಬೇಕು. ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ, ಕಾರ್ಯಕರ್ತ, ವೃಂದ ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರು ಎಲ್ಲರೂ ಮುಖ್ಯರೆ. ಆದರೆ ಪ್ರಥಮ ಆದ್ಯತೆ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಕೊಡಬೇಕು. ಅವರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಉಳಿದ ಭಾಗೀದಾರರು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು.

ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಸ್ವಭಾವ ಮತ್ತು ಉದ್ದೇಶ (Nature and Purpose of the Programme)

ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಹಾಗೂ ವೃಂದದ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಹಮ್ಮಿಕೊಂಡ ಎಲ್ಲಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಅಂಗಗಳೇ ಆಗಿರುತ್ತವೆ. ಅವುಗಳು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಭಾಗಗಳೇ ಆಗಿರುತ್ತವೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಈ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತವೆ.

ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಅನೇಕ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ, ಸದಸ್ಯರ-ವೃಂದದ ಪ್ರಗತಿಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಒಂದು ಸಮುದಾಯದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿರುತ್ತವೆ. ಸಮುದಾಯದ ಆರ್ಥಿಕ, ಸಾಮಾಜಿಕ, ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಆಯಾಮಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ಸಮುದಾಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸ್ವಯಂಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆ ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ವಿವಿಧ ವಿಚಾರಗಳನ್ನಯ ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ ತನ್ನ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವೈಖರಿಯನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಆನಂತರ ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಅಭಿರುಚಿಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಅಂತಿಮಗೊಳ್ಳುವಾಗ, ಕಾರ್ಯಕರ್ತನಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಂತೆ ಇನ್ನೂ ಕೆಲವು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು / ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎಷ್ಟುಮಟ್ಟಿಗೆ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದಾನೆ, ಸದಸ್ಯರ ಅಭಿರುಚಿಯನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಯಾವ ಪದ್ಧತಿಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿದ್ದಾನೆ, ಯಾವ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು, ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾನೆ, ಯಾವ ಉಪಕರಣಗಳನ್ನು, ಇತರೆ

ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು, ಅನುಕೂಲಗಳನ್ನು ಬಳಸಲು ತಯಾರಿ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದಾನೆ, ಇವು ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ-ವೃಂದಕ್ಕೆ ಸಮ್ಮತವೇ ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ವೃಂದದ ರಚನೆಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ. ಸದಸ್ಯರು ಪರಸ್ಪರ ಪರಿಚಯ ಮಾಡಿಕೊಂಡು, ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರೇರೇಪಿಸುತ್ತಾನೆ. ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಅಭಿರುಚಿಗಳು-ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತಾನೆ. ವೃಂದ ತನಗೆ ಬೇಕಾದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಹುಡುಕಿಕೊಳ್ಳಲು ನೆರವು ಒದಗಿಸುತ್ತಾನೆ. ಸದಸ್ಯರು, ಕಾರ್ಯಕರ್ತ, ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ, ಸಮುದಾಯ, ಸಂಬಂಧಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಒಟ್ಟುಗೂಡುತ್ತವೆ. ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಬೇಕಾದ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಳ್ಳಲು ಹುರಿದುಂಬಿಸುತ್ತಾನೆ.

ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯ ಪಾತ್ರ (Role of the Organisation in Programme Development)

ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ ತುಂಬಾ ಮಹತ್ವದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರೊ. ಹರ್ಲಿಫ್ ಟ್ರಕ್ಟರ್ ರವರು ಅದಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಅಂಶಗಳ ಒಂದು ದೊಡ್ಡ ಪಟ್ಟಿಯನ್ನೇ ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ.¹

1. ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ ಒಂದು ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಸದರಿ ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ ಯಾವ ತರಹದ ಯೋಜನೆ / ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು, ಯಾವ ತರಹದ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಬಹುದು ಎಂದು ಸಮುದಾಯಕ್ಕೆ ತಿಳಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅದಕ್ಕಾಗಿ ಒಂದು ವಿಸ್ತಾರವಾದ ಯೋಜನಾಕಾರ್ಯ ನೀತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಿಕೊಂಡಿರ ಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಪಕ ಪ್ರಚಾರವನ್ನು ಮಾಡಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
2. ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ ಈ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಒಂದು ಯೋಜನಾ (ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ) ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
3. ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ ದೊಡ್ಡದಿದ್ದರೆ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಇಲಾಖೆ / ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಇಂತಹ ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

4. ಯೋಜನಾ ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು, ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
5. ಯೋಜನೆಗಳು ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯದ ಸಂದರ್ಭಗಳಿಗನುಸಾರವಾಗಿ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
6. ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಯೋಜನೆಗೂ ಖರ್ಚು ವೆಚ್ಚಗಳ ಅಂದಾಜು ಪಟ್ಟಿಯನ್ನು ತಯಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
7. ವೃಂದಗಳ ಯೋಜನೆ-ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಒಂದು ನಿಶ್ಚಿತ ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು-ಕಾರ್ಯವೈಖರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
8. ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವೃಂದಗಳಿಗೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
9. ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ವೈವಿಧ್ಯತೆ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
10. ಹೊಸ ಅಗತ್ಯಗಳು ಎದುರಾದಾಗ ಹಾಗೂ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಬದಲಾದಾಗ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು (ನಮ್ಯತೆ ಮತ್ತು ರಚನಾತ್ಮಕತೆಗಳನ್ನು) ತಂದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
11. ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರು, ತಮ್ಮ ವೃಂದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಂತೆ, ಕಾರ್ಯನೀತಿಯನ್ನು ರಚಿಸುವಾಗ, ಭಾಗವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
12. ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ತರಬೇಕಾದರೆ ಆಯಾ ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿ ಅದರಂತೆ ಮುನ್ನಡೆಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
13. ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ ವಿವಿಧ ವೃಂದಗಳ ಯೋಜನಾ ವಿವರಗಳ ಕಡತಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು.
14. ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ ಈ ತರಹದ ಕಡತಗಳನ್ನು ಮೌಲ್ಯಮಾಪನಕ್ಕೆ ಬಳಸಬೇಕು.
15. ನಿಯತಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಕ್ರಮಬದ್ಧವಾಗಿ ಯೋಜನೆಯ / ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಲು ಮಾನದಂಡವನ್ನು ತಯಾರಿಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
16. ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳು ಅವಶ್ಯವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಬೇಡವಾದರೆ, ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ ಅಂಥವುಗಳನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಬಹುದು.

ಈ ಅಂಶಗಳು ಯೋಜನೆ/ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ ಎಷ್ಟು ಪ್ರಮುಖ ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಅನೇಕ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಯೋಜನೆಯ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಈ ವಿಚಾರಗಳ ಕಡೆಗೆ ಗಮನಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಭಿರುಚಿಗಳು-ಅಗತ್ಯಗಳು (Interests and Needs)

ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಅಭಿರುಚಿಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಅಭಿರುಚಿಗಳೂ ಇರಬಹುದು. ಆದರೆ ವೃಂದದ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶಗಳ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಅಭಿರುಚಿಗಳು ಒಂದೇ ಆಗಿರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ವೃಂದದ ಅಭಿರುಚಿಗಳು ಬೇರೆ, ಅಗತ್ಯಗಳು ಬೇರೆ. ವೃಂದದ ಯೋಜನೆ ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರಬೇಕು. ಅಂತಹ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಅಭಿರುಚಿ ಇರಬೇಕು. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅವುಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿ ಮುಂದಿನ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ನಿರ್ಣಯವಾಗಬೇಕು. ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಹೇಗೆ ? ಅದಕ್ಕೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವಿಧಾನಗಳಿದ್ದರೂ, ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಕೇಳಿ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದೇ ಉತ್ತಮವಾದ ಪದ್ಧತಿ. ಸರ್ವೇಕ್ಷಣೆ, ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಸಂಗ್ರಹ, ಅವಲೋಕನ, ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅವಶ್ಯವಿದ್ದರೆ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಬೇರೆ ಬೇರೆ ವಿಧಾನಗಳಿಂದ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಂಡ ಮೇಲೆ, ಅದು ವೃಂದದ ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಯೇ/ಅಗತ್ಯವೇ ಎಂದು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅಂತಹ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯ ವತಿಯಿಂದ ಸಾಧ್ಯವಿದೆಯೇ, ಅದಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಲಭ್ಯವಿದೆಯೇ, ಗುರಿಸಾಧನೆಗಾಗಿ ಹಮ್ಮಿಕೊಂಡ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಮತ್ತು ವೃಂದದ ಉನ್ನತಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದೆಯೇ, ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರು ಆ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ತಯಾರಿದ್ದಾರೆಯೇ ಮುಂತಾದ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಂಡಂತೆ, ಸದಸ್ಯರ ಅಭಿರುಚಿಗಳನ್ನು ವಿವಿಧ ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸಿ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

ವೃಂದದ ಸಂಘಟನೆ (Organisation of the Group)

ವೃಂದದ ರಚನೆಯ ನಂತರ, ಸದಸ್ಯರು ಪರಸ್ಪರ ಪರಿಚಯ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು- ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸದಸ್ಯರು ಬಿಚ್ಚುಮನಸ್ಸಿನಿಂದ ಮಾತನಾಡಿದರೆ ಮಾತ್ರಾ

ಇದು ಸಾಧ್ಯ. ನಂತರದ ಹಂತವೇ ಸಂಘಟನೆ. ವೃಂದ ರಚನೆಯಾಗುವುದು ದೊಡ್ಡ ವಿಷಯ ಆಗಬಾರದು. ಆದರೆ ವೃಂದದ ಎಲ್ಲಾ ಸದಸ್ಯರು ಸಂಘಟಿತರಾಗಿ ತಮ್ಮ ಉನ್ನತಿಗೆ ಶ್ರಮಿಸುವುದು ಬಹಳ ಮುಖ್ಯ. ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸಭೆ ಕರೆದು ಚರ್ಚಿಸಬೇಕು. ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಕಾರ್ಯವೈಖರಿಯನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸಬೇಕು. ಪಾತ್ರನಿಷ್ಠರ್ಷೆಯನ್ನು ಮಾಡಬೇಕು. ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಹಂಚಬೇಕು. ಎಲ್ಲಾ ಸದಸ್ಯರು ಯೋಜನೆ ತಯಾರಿಸುವಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು. ಈ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳು ಸುಗಮವಾಗಿ ನಡೆಯುವಂತೆ ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ನಮ್ಮತೆಗೆ ಅವಕಾಶವಿರಬೇಕು. ಸಮಯ ಸಂದರ್ಭಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು-ಹೊಂದಾಣಿಕೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಎಲ್ಲರೂ ತಯಾರಿರಬೇಕು.

ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ (Guided Interaction)

ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಜೀವಾಳ. ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು, ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು/ಪರಿಕರಗಳು, ಸಂಘಟನೆ ಮುಂತಾದವು ಕಣ್ಣಿಗೆ ಕಾಣಿಸುತ್ತವೆ. ಆದರೆ ಸದರಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಕಣ್ಣಿಗೆ ಕಾಣದಂತಹ ಮತ್ತೊಂದು ಅಂಶವಿದೆ. ಅದೇ ಸದಸ್ಯರ ಪರಸ್ಪರ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ. ಸದರಿ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಹೀಗಾಗಿರಬಹುದೆಂದು ಊಹಿಸಿ ಗ್ರಹಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅದರ ಸ್ವಲ್ಪ ಭಾಗ ಮಾತ್ರ ನೋಡಲು ಸಿಗಬಹುದು. ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಅವಶ್ಯವಿರುವ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ನಡೆಯಬೇಕು. ಸದಸ್ಯರ ಪರಸ್ಪರ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ, ಸದಸ್ಯರ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಮಧ್ಯದ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ, ವೃಂದದ ಉದ್ದೇಶ ಸಾಧನೆಯ ಕಡೆಗಿರಬೇಕು.

ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ ಸದಸ್ಯರ ಪರಸ್ಪರ, ಸದಸ್ಯರ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಮಧ್ಯೆ ನಡೆಯುವ ಕೊಡ-ಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಸಂಗ್ರಹ. ವೃಂದದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ಸದಸ್ಯ ತನ್ನ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು, ತನ್ನಲ್ಲಿರುವ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು, ಅನುಭವಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತಾನೆ. ಉಳಿದ ಸದಸ್ಯರು ಅದನ್ನು ಕೇಳುತ್ತಾರೆ. ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಇಲ್ಲವೆ ತಿರಸ್ಕರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯ ಬಂದರೆ ಚರ್ಚಿಸುತ್ತಾರೆ. ಚರ್ಚೆಯಿಂದ

ಹೊಸ ವಿಚಾರಗಳು / ಅನುಭವಗಳು ಬೆಳಕಿಗೆ ಬರುತ್ತವೆ. ಅವುಗಳು ವೃಂದಕ್ಕೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಒಳಿತನ್ನು ತರುವ ಅಂಶಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಇಂತಹ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯಿಂದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಎಲ್ಲರೂ (ಸದಸ್ಯರು-ನಾಯಕ-ಕಾರ್ಯಕರ್ತ) ಹೊಸ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ತಿಳಿಯುತ್ತಾರೆ-ಕಲಿಯುತ್ತಾರೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಅಪವಾದಗಳೂ ಇರಬಹುದು.

ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಅನೇಕ ಆಯಾಮಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಪ್ರೊ. ಟ್ರಕ್ಟರ್‌ರವರು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಆಯಾಮಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತಾರೆ.²

1. ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ (Participation)-ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಸದಸ್ಯರು ಒಂದೇ ತರಹ ಭಾಗವಹಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲವು ಸದಸ್ಯರು ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇನ್ನೂ ಕೆಲವರು ಭಾಗವಹಿಸಲು ಹಿಂಜರಿಯುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಈ ಎಲ್ಲರನ್ನೂ ಗಮನಿಸುತ್ತಾನೆ.
2. ಆವರ್ತನ (Rotation)-ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಬಾರಿ ಭಾಗವಹಿಸಬಹುದು. ಕೆಲವು ಸದಸ್ಯರು ತಾವೇ ಎಲ್ಲಾ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮುಂದೆಬರುತ್ತಾರೆ. ಕೆಲವರು ತುಂಬಾ ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಸಂಗಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ.
3. ಸಮಯ (Time)-ಕೆಲವು ಸದಸ್ಯರು ತಾವು ಮಾತನಾಡುವ ಪ್ರತಿ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿಯೂ ಹೆಚ್ಚು ಮಾತನಾಡುತ್ತಾರೆ. ಕೆಲವು ಸದಸ್ಯರು ಕಡಿಮೆ ಸಲ ಮಾತನಾಡಿರೂ ಸಮಯ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ.
4. ಭಾಗವಹಿಸುವ ಕ್ರಮ (Method of Participation)-ಕೆಲವು ಸದಸ್ಯರು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿಯೂ ತಾವೇ ಮೊದಲು ಮಾತನಾಡುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಯಾವ ಕ್ರಮವನ್ನೂ ಅನುಸರಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲವರು ಅದಕ್ಕೆ ಉತ್ತರ ರೂಪವಾಗಿ ಮಾತನಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇನ್ನೂ ಕೆಲವು ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಸದರಿಗಾಗಿ ಕಾಯುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ.
5. ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯ ದಿಕ್ಕು (Direction of Interaction)-ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಎರಡು ಮಾರ್ಗಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಒಂದು, ವಸ್ತುನಿಷ್ಠ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ; ಇನ್ನೊಂದು ವ್ಯಕ್ತಿನಿಷ್ಠ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಸದಸ್ಯರು ಯಾರನ್ನೂ ಗಮನಿಸದೆ ಮಾತನಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಕಾರ್ಯಕರ್ತನನ್ನು ಉದ್ದೇಶಿಸಿ ಮಾತನಾಡುತ್ತಾರೆ. ಇನ್ನೂ

ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಚರ್ಚೆ ವೃಥಾ ಬೆಳೆದು ಎಲ್ಲೆಲ್ಲಿಗೋ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಚರ್ಚಾ ವಿಷಯ ಹಿಂದೆಬೀಳುತ್ತದೆ.

6. ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯ ವಸ್ತು (Subject for Interaction)-ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯ ವಸ್ತು ಯೋಜನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದಿರಬಹುದು. ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರು ಯೋಜನೆಯ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತನಾಡಿ, ತಮಗೆ ಬೇಕಾದ ಸದಸ್ಯನಿಗೆ ಅದನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಕೊಡಬಹುದು. ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಇವುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ ನಿರ್ಣಯವಾಗುತ್ತದೆ.

7. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಸದಸ್ಯರ ಈ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸುತ್ತಿರುತ್ತಾನೆ. ಅವರು ಮಾತನಾಡಿರುವುದು ಯೋಜನೆಗೆ-ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಎಷ್ಟು ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಗ್ರಹಿಸುತ್ತಾನೆ. ಅದರ ಉಪಯುಕ್ತತೆಯನ್ನು ಗ್ರಹಿಸುತ್ತಾನೆ.

ಈ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿದಾಗ, ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಐದು ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ.

- ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧ,
- ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರ ಸಂಬಂಧ,
- ಇಡೀ ವೃಂದವನ್ನು ಒಂದು ಘಟಕವನ್ನಾಗಿ ಹಿಡಿದಿಡುವ ಅಭಿರುಚಿ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯಗಳು ಒಂದೇ ಆಗಿರುವುದು,
- ವೃಂದದ ಧೈಯೋದ್ದೇಶಗಳು-ತಲುಪಬೇಕಾದ ಗುರಿಗಳು,
- ವೃಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂದರ್ಭ.

ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಈ ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಗಳಿಗೆ, ಸಮಯಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ, ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ ಮತ್ತು ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಧೈಯೋದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ. ವೃಂದದ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ ವೃಂದದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯನ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ಇಡೀ ವೃಂದದ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ.

ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ, ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಮತ್ತು ವೃಂದ ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಕೊಡುವುದಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲ, ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಹಂತದಲ್ಲಿಯೂ

ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಬೇಕು. ಹಾಗಾದರೆ ಸದಸ್ಯರು ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ, ಯೋಜನೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವಲ್ಲಿ, ಯೋಜನಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ, ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ-ಸಹಯೋಗ ಪಡೆಯುವಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಇತರರು ಭಾಗವಹಿಸಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತಾರೆ. ಹಾಗಾಗಿ ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆ, ಕಾರ್ಯಕರ್ತ, ಸದಸ್ಯರು ಯೋಜನಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಎಲ್ಲ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ / ಭಾಗವಹಿಸುತ್ತಾರೆ.

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಯೋಜನೆಗಳು ಪ್ರಭಾವಯುತವಾಗಿ ರೂಪಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದರೆ ಈ ಕೆಳಗಿನ ಅಂಶಗಳು ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತವೆ.³

1. ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ-ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅಭಿರುಚಿಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರಬೇಕು.
2. ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ ಸದಸ್ಯರ ವಯಸ್ಸು, ಲಿಂಗ, ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಮುಂತಾದವುಗಳನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
3. ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಸದಸ್ಯರ ಶಕ್ತಿಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಅವಕಾಶಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೊಸ ಅನುಭವಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕೊಡಬೇಕು.
4. ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅಭಿರುಚಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆ ನಮ್ಮತೆಯಿಂದ ಕೂಡಿರಬೇಕು.
5. ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಸರಳ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಂದ ಸಂಕೀರ್ಣ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಬದಲಾಗಬೇಕು. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಅದು ಸಾಮಾಜಿಕ ಉನ್ನತಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡಬೇಕು.

ಪ್ರಾಯೋಜನೆ-ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ತತ್ವಗಳು (Principles of Programme and Activities)

ವೃಂದದ ಧೈಯೋದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಪ್ರಾಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಅವಶ್ಯ. ಪ್ರಾಯೋಜನೆ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಒಕ್ಕೂಟ. ಒಂದು ಪ್ರಾಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ನೋಡಬಹುದು. ಆದರೆ ಒಂದು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಪ್ರಾಯೋಜನೆಗಳು ಇರಲು ಶಕ್ಯವಿಲ್ಲ. ವೃಂದದ ಯಾವ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಯಾವ ಪ್ರಾಯೋಜನೆ-

ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂದು ನಿರ್ಣಯವಾಗಬೇಕು. ಅಗತ್ಯಗಳು, ಸದಸ್ಯರ ಶಕ್ತಿಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳು, ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಮುಂತಾದ ಅಂಶಗಳನ್ನಾಧರಿಸಿ ಪ್ರಾಯೋಜನೆ-ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ರೂಪಗೊಳ್ಳಬೇಕು. ಹಾಗೆ ಪ್ರಾಯೋಜನೆ-ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವಾಗ ಕೆಲವು ತತ್ತ್ವಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸಬೇಕು. ಪ್ರೊ. ಪಿ.ಡಿ. ಮಿಶ್ರ ಮತ್ತು ಡಾ. ಬಿನ ಮಿಶ್ರರವರು ಅಂತಹ ತತ್ತ್ವಗಳ ಒಂದು ಗುಚ್ಚವನ್ನು ತಯಾರಿಸಿದ್ದಾರೆ.⁴

1. ಸದಸ್ಯರು ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವುದು ಉಪಯುಕ್ತತೆಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ-ಸದಸ್ಯರು ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಭಿರುಚಿ ತೋರಿಸಬೇಕಾದರೆ-ಭಾಗವಹಿಸಬೇಕಾದರೆ ಆ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಉಪಯುಕ್ತವಾಗಿರಬೇಕು. ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಉಪಯುಕ್ತ ಆಗುವುದರ ಜೊತೆಗೆ, ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಗೆಳೆತನ, ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಭಲ್ಯ, ಆತ್ಮೀಯತೆ, ತಮ್ಮ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಪ್ರಯೋಗ ಮಾಡಲು ಆಸ್ಪದ, ಮುಂತಾದವುಗಳಿಗೆ ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುವಂತಿರಬೇಕು. ತಾವು ಮಾಡಿದ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತೃಪ್ತಿ ಇರಬೇಕು.
2. ಅಗತ್ಯಗಳ ಪೂರೈಕೆಯಲ್ಲಿ ಶಕ್ತಿಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳ ಬಳಕೆ-ಪ್ರಾಯೋಜನೆ-ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವಂತಿರಬೇಕು ಹಾಗೂ ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರ ಶಕ್ತಿಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳ ಬಳಕೆಯಾಗಬೇಕು.
3. ನಾಯಕತ್ವ-ವೃಂದದಲ್ಲಿ ನಾಯಕತ್ವ ತುಂಬಾ ಮಹತ್ವದ ವಿಚಾರ. ನಾಯಕನಾದಂಥಹವನು ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ ಮುಂದಾಳತ್ವವನ್ನು ಒದಗಿಸಬೇಕು. ನಾಯಕತ್ವ ಸ್ನೇಹಪೂರ್ಣವಾಗಿದ್ದರೆ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಭಾವನೆಗಳನ್ನು, ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ನಾಯಕ ವೃಂದಕ್ಕೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡಬೇಕು.
4. ಸದಸ್ಯತ್ವಕ್ಕೆ ಇಚ್ಛೆಯೇ ಆಧಾರ-ವೃಂದಕ್ಕೆ ಸೇರುವವರು ಸ್ವಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ಸೇರಬೇಕು. ವೃಂದದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು ತಯಾರಿರಬೇಕು. ತಾತ್ವಿಕ ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯಗಳಿದ್ದರೆ ವನಾತುಕತೆಯ ಮೂಲಕ ಪರಿಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಅಥವಾ ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡೂ ಒಟ್ಟಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬಹುದು.

5. ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳುವಳಿಕೆ-ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಅಗತ್ಯಗಳ / ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ, ಪರಿಚಯ ಇರಬೇಕು. ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಯಾಕೆ, ಎಲ್ಲಿ, ಹೇಗೆ ಮುಂತಾದವುಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಂಡು ಮಾಡಬೇಕು.
6. ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ / ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ತಾವೇ ಪ್ರಾಯೋಜನೆ-ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಅದಕ್ಕೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡಬೇಕು.
7. ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ನಮ್ಮತೆಯಿಂದ ಕೂಡಿರಬೇಕು. ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ, ಅವಶ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಯವೈಖರಿಯನ್ನು ಬದಲಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶವಿರಬೇಕು.
8. ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಂಡು, ಅವನ್ನು ಅನುಸರಿಸಬೇಕು.
9. ವೃಂದಕ್ಕೆ ಭಾವೀ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಆರಿಸಿ ವೃಂದ ರಚಿಸುವಾಗ ಒಂದೇ ಅಭಿರುಚಿ, ಅಗತ್ಯವುಳ್ಳ ಮತ್ತು ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧವುಳ್ಳ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಆರಿಸಬೇಕು.

ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಪಾತ್ರ (The Role of the Worker in Programme Planning)

ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ತನ್ನದೇ ಆದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾನೆ. ಪ್ರೊ. ಪಿ.ಡಿ. ಮಿಶ್ರ ಮತ್ತು ಡಾ. ಬಿನ ಮಿಶ್ರವರು ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಪಾತ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ಹೀಗೆ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.⁵

1. ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ ಸಂಘಟನೆ-ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರು ತಮ್ಮ ಅಗತ್ಯಗಳು, ಅಭಿರುಚಿ, ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಮುಂತಾದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಸಂಘಟನೆಗೊಳ್ಳಲು ಅವರಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ. ಮಕ್ಕಳು, ವಿಕಲಚೇತನರು, ಹಿರಿಯ ವೃದ್ಧರು ಮುಂತಾದ ವೃಂದಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಪಾತ್ರ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವಿದ್ಯಾವಂತರು, ನಗರವಾಸಿಗಳು ಮುಂತಾದ ಗುಂಪುಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡಿದರೆ ಸಾಕು.
2. ಸದಸ್ಯರ ಅಭಿರುಚಿ-ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ವೃಂದದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಸದಸ್ಯರ

ಅಭಿರುಚಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ರಚನೆಗೊಂಡಿರುತ್ತವೆ. ಸದಸ್ಯರ ವಯಸ್ಸು, ಶಿಕ್ಷಣ, ವೃತ್ತಿ, ಆರ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟ, ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಮುಂತಾದ ಅಂಶಗಳು ಒಂದೇ ಆಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಹಾಗಾಗಿ ಅಭಿರುಚಿಯಲ್ಲಿಯೂ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿರಬಹುದು. ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಅಭಿರುಚಿಯೂ ಕಡಿಮೆ ಇರಬಹುದು. ಅಂತಹ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಅಭಿರುಚಿ ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಾಗೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸುತ್ತಾನೆ. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ, ಅವಲೋಕನದ ಮೂಲಕ ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅಭಿರುಚಿಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಸದಸ್ಯರಿಂದ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ರಚಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ, ತಾನು ಆ ಬಗ್ಗೆ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಕೊಡಬಹುದು. ಯಾವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲೇ ಆಗಲಿ ಯೋಜನೆ ಆಯಾ ವೃಂದದ ಸಂಪ್ರದಾಯಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆ ಇರಬೇಕು.

3. ಪರಿಸರದ ಉಪಯೋಗ-ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ವೃಂದದ-ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯ ಪರಿಸರದ ಉಪಯೋಗವನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕು. ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸಭಾಭವನ, ಗ್ರಂಥಾಲಯ, ಗ್ರಾಮಾಫೋನ್ ಮುಂತಾದವುಗಳ ಅನುಕೂಲಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕು. ಹಾಗೇನೆ, ವೃಂದಕ್ಕೆ ಅವಶ್ಯವಿದ್ದರೆ ಆಟೋಟಗಳ ಪರಿಕರಗಳು, ಸಂಗೀತ, ಕಲೆ, ನಾಟಕ, ನೃತ್ಯ, ಏಕಪಾತ್ರಾಭಿನಯ ಮುಂತಾದವುಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸದಸ್ಯರ ಶಕ್ತಿಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳು, ಜ್ಞಾನ, ಕೌಶಲ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು.
4. ಇತಿಮಿತಿಗಳು-ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವೃಂದಕ್ಕೂ ತನ್ನದೇ ಆದ ಆರ್ಥಿಕ, ಭೌತಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಟ್ಟುಪಾಡುಗಳಿರುತ್ತವೆ / ಇತಿಮಿತಿಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಈ ಇತಿಮಿತಿಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿರಿಸಿಕೊಂಡೇ ವೃಂದದ ಯೋಜನೆ ರೂಪಗೊಳ್ಳುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ವೃಂದದ ಧೈಯೋದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಲಭ್ಯವಿರುವ ಸಮಯವನ್ನು ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಯಶಸ್ಸಿಗೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು.
5. ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಕಾರ್ಯವೈಖರಿ-ಕಾರ್ಯಕರ್ತನ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ವಿಧಾನ ವ್ಯತ್ಯಾತ್ಮಕವಾಗಿರಬೇಕು. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರ

ಅಂತರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸುತ್ತಿರಬೇಕು. ಅವರ ಸಂಭಾಷಣೆಯನ್ನು ಗಮನವಿಟ್ಟು ಕೇಳಬೇಕು. ಅವರ ಭಾವನೆಗಳನ್ನು-ಪ್ರೀತಿ, ದ್ವೇಷ, ತಿರಸ್ಕಾರ, ಬೆಂಬಲ ಇತ್ಯಾದಿ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅವರ ಮಾತುಕತೆಗಿಂತ ಆ ಮಾತುಕತೆಯ ಹಿಂದಿನ ಮನಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಗ್ರಹಿಸಬೇಕು. ಅದಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ತನ್ನ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು (ವಾರ್ಗದರ್ಶನ ಇತ್ಯಾದಿ) ನಿರ್ಣಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

6. ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮತ್ತು ದಾಖಲಾತಿ-ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮಾಡಬೇಕು. ವಿಶ್ಲೇಷಣಾ ವರದಿಯನ್ನು-ಸಾರಾಂಶವನ್ನು ದಾಖಲು ಮಾಡಬೇಕು. ವೃಂದದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸಂಘಟನೆ ಮಾಡಲು ಇದು ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರು ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಭಿರುಚಿ ತೋರಿಸದಿದ್ದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಹಾಗೇನೇ ಸದಸ್ಯರ ಸೂಕ್ತ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಗೌರವಿಸುತ್ತಾನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುತ್ತಾನೆ.
7. ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯ-ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅಭಿರುಚಿಯನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಮೂಲಗಳಿಂದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸದಸ್ಯರ ಕುಟುಂಬ, ಶಾಲೆ, ಅದೇ ಪರಿಸರದ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮುಂತಾದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು / ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಂದ ಸದಸ್ಯರ ಅಗತ್ಯ-ಅಭಿರುಚಿಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸದಸ್ಯರ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ, ಆರೋಗ್ಯದ ವಿವರಗಳು, ಅವರ ಜ್ಞಾನ ಮುಂತಾದ ಅನೇಕ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಕ್ಷೇತ್ರಕಾರ್ಯದಿಂದ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
8. ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸುವುದು-ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸುತ್ತಾನೆ. ಆದರೆ ಕೆಲವಾರು ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಕೆಲವು ಸದಸ್ಯರು, ತಮ್ಮ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗದೆ, ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಹಿಂದೇಟು ಹಾಕುತ್ತಾರೆ. ಅಂತಹವರು ವೃಂದವನ್ನು ಬಿಡಬಹುದು. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಅಂಥವನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ, ಅವರಿಗೆ ವಿಶೇಷ ತರಬೇತಿಯನ್ನು, ಬೆಂಬಲವನ್ನು ಕೊಡುತ್ತಾನೆ. ಅವರು ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ.
9. ನಾಯಕತ್ವ ಗುಣವನ್ನು ಬೆಳೆಸುವುದು-ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಬಾಧ್ಯತೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಹೇಳುತ್ತಾನೆ. ಪ್ರಾರಂಭದ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ

ನಾಯಕನನ್ನು ಆರಿಸುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ನಾಯಕ ವೃಂದದ ಎಲ್ಲ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಜಾಸತ್ತೀಯ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ. ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ವೈವಿಧ್ಯತೆಯಿಂದ ಮಾಡಲು ತಿಳಿಸಿಕೊಡುತ್ತಾನೆ.

10. ವಿಷಯ ಪರಿಣಿತರ ಸಹಾಯ-ಕಾರ್ಯಕರ್ತರ ಎಲ್ಲಾ ವಿಚಾರಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರೌಢಿಮೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಕೆಲವು ಕ್ಷೇತ್ರಗಳು ಅವನಿಗೆ ಪರಿಚಯ ಇಲ್ಲದಿರಬಹುದು. ವೃಂದದ ಪ್ರಗತಿಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಅವನು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ವಿಷಯ ಪರಿಣಿತರ ಸಹಾಯವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಾನೆ.

ಧನಾತ್ಮಕ-ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳ ವಿಕಸನ (Development of Positive & Professional Relationship)

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರ ಹಾಗೂ ಸದಸ್ಯರ/ನಾಯಕನ ಮಧ್ಯೆ ಸಂಬಂಧ ಧನಾತ್ಮಕವಾಗಿಯೂ ಹಾಗೂ ವೃತ್ತಾತ್ಮಕವಾಗಿಯೂ ಇರಬೇಕು. ಧನಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧವೆಂದರೆ ಸ್ಪಷ್ಟ ಮತ್ತು ಉಪಯುಕ್ತ. ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ಎಂದರೆ ವೃತ್ತಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮೌಲ್ಯಗಳಿಂದ ಕೂಡಿರುವಂಥಾದ್ದು. ಸದರಿ ಧನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಪ್ರಗತಿಯ ಕಡೆಗೆ ಕೊಂಡೊಯ್ಯುವಂತಿರಬೇಕು. ಈ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿಯೇ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧಗಳಿಗೆ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತನಿಗೆ ಒಂದು ಪಾತ್ರ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳಿವೆ. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ವೃಂದದ ನಡತೆಯ ಮೇಲೆ ಒಂದು ಗೌರವಪೂರ್ವಕ ನಿಯಂತ್ರಣವನ್ನು ಸಾಧಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧಗಳು ವೃಂದದ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಸುಗಮಗೊಳಿಸುತ್ತವೆ. ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧಗಳ ವಿಕಸನ ವೃಂದದ ಧೈಯೋದ್ದೇಶಗಳ ಸಾಧನೆಯ ಕಡೆಗಿರಬೇಕು.

ಧನಾತ್ಮಕ ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳು (Positive Professional Relationship)

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಉಪಯುಕ್ತ ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಹೇಗಿರಬೇಕು ? ಹರ್ಲಿಫ್ ಟ್ರಕ್ಟರ್ ಅವರು ಹೀಗೆ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ.⁶

1. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ತನ್ನ ಜ್ಞಾನದಿಂದ ಮತ್ತು ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ತನ್ನ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಅವುಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ಣಯಗಳನ್ನು ಕೈಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಇಂತಹ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳು ಮತ್ತು ನಿರ್ಣಯಗಳು ವಾಸ್ತವದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತವೆ.
 2. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ತನ್ನ ಪಾತ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿರುತ್ತಾನೆ. ಅವನಿಗೆ ತಾನು ಮಾಡಬೇಕಾದ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ತನ್ನ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಯೂ, ಯೋಜನಾಬದ್ಧವಾಗಿಯೂ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ.
 3. ಕಾರ್ಯಕರ್ತನಿಗೆ ವೃತ್ತಿಬದ್ಧತೆ ಇರುತ್ತದೆ. ತನ್ನ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ಅವಶ್ಯಕ ಶಿಸ್ತನ್ನು ಪಾಲಿಸುತ್ತಾನೆ. ತನ್ನನ್ನು ತಾನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ತನ್ನ ಸ್ವಾರ್ಥವನ್ನು ಬದಿಗಿಟ್ಟು ಸಮಷ್ಟಿಹಿತವನ್ನು ಕಾಪಾಡುತ್ತಾನೆ. ಅವನಿಗೆ ವೃತ್ಯಾತ್ಮಕ ಬದ್ಧತೆ ಇದೆ.
 4. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಮೌಲ್ಯಾಧಾರಿತ ವೃತ್ಯಾತ್ಮಕ ತತ್ತ್ವಸಿದ್ಧಾಂತಗಳ ತಳಹದಿಯ ಮೇಲೆ ತನ್ನ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ನಿರ್ಣಯಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ವೃತ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತಕ್ಕೆ ಅವನು ಬದ್ಧನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ.
- ವೃತ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಈ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.⁷
1. ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಪರಸ್ಪರ ಗೌರವಿಸುತ್ತಾರೆ, ನಂಬುತ್ತಾರೆ, ವಿಶ್ವಾಸ ಉಳ್ಳವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇದರಿಂದ ವೃಂದದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಸುಗಮವಾಗಿ ಸಾಗುತ್ತವೆ.
 2. ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಪರಸ್ಪರ ಆತ್ಮೀಯರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ, ತೆರೆದ ಮನಸ್ಸುಳ್ಳವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ, ವಸ್ತುನಿಷ್ಠರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ, ದುಗುಡರಹಿತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ, ಮೌಲ್ಯಗಳಿಗೆ ಬೆಲೆ ಕೊಡುತ್ತಾರೆ.
 3. ಕಾರ್ಯಕರ್ತರ ಸಂವಹನ ಉತ್ತಮವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳು-ಯೋಜನೆ, ಅನುಷ್ಠಾನ, ಮೌಲ್ಯವಾಪನ-ಶಿಸ್ತುಬದ್ಧವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಎಲ್ಲರೂ ಒಟ್ಟಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.
 4. ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು

ಸ್ವಯಂಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಹೋಗುತ್ತಾರೆ. ವೃಂದದ ಉದ್ದೇಶ ಸಾಧನೆಗೆ ನೆರವಾಗುತ್ತಾರೆ.

5. ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಹೊಸ ದಾಖಲೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುತ್ತಾರೆ.
6. ಕಾರ್ಯಕರ್ತರಿಗೆ ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶಗಳು ತಿಳಿದಿರುತ್ತವೆ. ಅವನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಏನು ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆಂದು ಅವರಿಗೆ ತಿಳಿದಿದೆ.

ಕಳಪೆ ಸಂಬಂಧಗಳು (Negative Relationships)

ಉತ್ತಮ ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಮೇಲೆ ನೋಡಿದ್ದೇವೆ. ಎಲ್ಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ, ಎಲ್ಲ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಹೀಗೆ ಇರಲಾರವು. ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವಜನ ಪಕ್ಷಪಾತವನ್ನು ನೋಡುತ್ತೇವೆ. ಕೆಲವು ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಗುಂಪುಗಾರಿಕೆಯನ್ನೂ ಮಾಡಬಹುದು. ಅದೊಂದು ಕ್ಲಿಷ್ಟಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ. ಅದರಿಂದ ಅನಾನುಕೂಲವೇ ಹೆಚ್ಚು.

ಇಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಯಕರ್ತರ ದೈಹಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಉತ್ತಮವಾಗಿದ್ದರೆ ತನ್ನ ವೃತ್ತಿಯ ನೀತಿಸಂಹಿತೆಯನ್ನು ಮೀರುವುದಿಲ್ಲ. ಆರೋಗ್ಯ ಸರಿ ಇರದಿದ್ದರೆ ಅವನು ಇನ್ನೊಬ್ಬರನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ಕಾರ್ಯಕರ್ತರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಹೆಚ್ಚಾಗಬಹುದು. ಇಲ್ಲವೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗಬಹುದು. ಕೆಲಸ ಹೆಚ್ಚಾದರೆ ದಕ್ಷತೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗಬಹುದು. ಕೆಲಸ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದರೆ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಸಮಾಧಾನ ಇಲ್ಲದಿರಬಹುದು.

ಕೆಲಸದ ಸ್ವಭಾವ, ಕೆಲಸದ ಹಂಚಿಕೆ ಮುಂತಾದವುಗಳ ಕಡೆಗೆ ಗಮನ ಕೊಡದಿದ್ದರೂ ಸಂಬಂಧಗಳು ಹಾಳಾಗುತ್ತವೆ. ಕಾರ್ಯಕರ್ತರಲ್ಲಿ ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವ ಛಲವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಸ್ಥಗಿತಗೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ತೆರೆದ ಮನಸ್ಸಿನಿಂದ ಚರ್ಚಿಸಿ ತಮ್ಮ ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧಗಳು ಬೆಳೆಯಲು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟವರೆಲ್ಲರೂ ಈ ಅಂಶಗಳ ಕಡೆಗೆ ಗಮನಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.⁸

- ಮನುಷ್ಯನನ್ನು ಗೌರವಿಸುವುದು. ಅವನ ಶಕ್ತಿಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಇತಿಮಿತಿಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೂ ತಾನು ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಕಾಣಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು ಎಂದು ನಂಬುವುದು.
- ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಎಲ್ಲರ ಮೇಲಿರುತ್ತದೆ (ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು, ಸಹಾಯಕರು, ವಿಷಯ ಪರಿಣಿತರು ಇತ್ಯಾದಿ).
- ಉತ್ತಮ ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳಿಗೆ ಸಂವಹನ ಮಾಧ್ಯಮಗಳು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಬಳಕೆಯಾಗಬೇಕು. ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟವರು ಬಿಚ್ಚುಮನಸ್ಸಿನಿಂದ ತಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯ, ಅನುಭವ, ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯ ಮುಂತಾದವುಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಶ್ರೇಷ್ಠ ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶಗಳು, ಕಾರ್ಯಶೈಲಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟವರೆಲ್ಲರೂ ಒಗ್ಗಟ್ಟಾಗಿ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು. ಯಾವ ಹಂತದಲ್ಲಿಯೂ ಯಾವ ಗೊಂದಲವೂ ಇರಬಾರದು. ಇದು ದೀರ್ಘಕಾಲೀನ ಗುರಿಸಾಧನೆಗೆ ನೆರವಾಗುತ್ತದೆ.
- ಮಾನವನ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಶ್ರಮಿಸುವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು-ಅಗತ್ಯಗಳು ಇರುವುದು ಸಹಜವೆ. ಅವುಗಳನ್ನು ಸ್ನೇಹಮಯ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಿ ನಿರ್ಣಯ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಒಂದು ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯ ಸಂಬಂಧ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರಿಗೆ ಉಚಿತ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯವನ್ನೂ ಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
- ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧಗಳಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಯನೀತಿ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿರಬೇಕು. ಪದ್ಧತಿಗಳು-ರೀತಿಗಳು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿರಬೇಕು. ಕೆಲಸಗಳು, ಪಾತ್ರನಿಷ್ಕರ್ಷೆ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು ನಿಚ್ಚಳವಾಗಿರಬೇಕು.
- ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಲ್ಲರೂ ಒಟ್ಟಿಗೂಡಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಅನುವು ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತವೆ. ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳು ಬೇಗ ಆಗುತ್ತವೆ.

- ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಒಟ್ಟಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದರೆ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಯ ವಿವಿಧ ಆಯಾಮಗಳು ಬೆಳಕಿಗೆ ಬರುತ್ತವೆ. ಹೆಚ್ಚು ಸಂಭಾವ್ಯ ಉತ್ತರಗಳು- ಪರಿಹಾರಗಳು ಗೋಚರಿಸುತ್ತವೆ.

ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಬಹಳ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳಾಗಿವೆ.

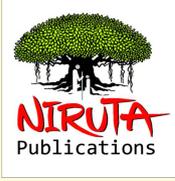
ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ (Supervision in Social Group Work)

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟವರೆಲ್ಲರೂ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಇನ್ನೊಂದು ವಿಷಯ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ. ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಎಂದರೆ ಮೇಲುಸ್ತುವಾರಿ, ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯವು ಸರಿಯಾಗಿ ನಡೆಯುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ಒಂದು ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುತ್ತಾನೆ. ಅವನಿಗೆ ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ತರಬೇತಿ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಅವನು ವೃಂದವನ್ನು ರಚಿಸಿಕೊಂಡು, ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು-ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಂಡು, ಯೋಜನೆ-ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಂಡು, ಅವನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ತರಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾನೆ. ಈ ಎಲ್ಲಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ವೃಂದದ ಸದಸ್ಯರು ಮಾಡುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಅನುಭವ ಇಲ್ಲದವರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಸದಸ್ಯರು ಕಂಡುಕೊಂಡ ಅಗತ್ಯಗಳು-ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ವಾಸ್ತವ ಅಗತ್ಯಗಳಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಹಾಗಾದರೆ ಪ್ರಾಯೋಜನೆ-ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಫಲವನ್ನು ಕೊಡುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗೆ ಇನ್ನೂ ಅನೇಕ ಕಾರಣಗಳ ಫಲವಾಗಿ ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳು ಅಂದುಕೊಂಡಂತೆ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಅದಕ್ಕಾಗಿ ಈ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳು ಸರಿಯಾಗಿ ನಡೆಯುತ್ತಿವೆಯೇ-ಇಲ್ಲವೇ ? ಕಾರ್ಯಕರ್ತ ತನ್ನ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಅಚ್ಚುಕಟ್ಟಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾನೆಯೇ-ಇಲ್ಲವೇ ? ಮುಂತಾದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಒಬ್ಬ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಸದರಿ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥನಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಅವನೊಬ್ಬ ಅನುಭವಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತನಾಗಿರಬಹುದು. ಅವನು ಸೇವಾಸಂಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥನಾದರೆ ಅವನಿಗೆ ವೃತ್ತಾತ್ಮಕ ತರಬೇತಿ ಆಗಿರಬೇಕು. ಹಾಗಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಅವನು ಇನ್ನೊಬ್ಬ ಅನುಭವಿ ಕಾರ್ಯಕರ್ತನನ್ನು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕನನ್ನಾಗಿ ನಿಯೋಜಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಈ ಪುಸ್ತಕದ ಆಯ್ದು ಕೆಲವೇ ಕೆಲವು ಪುಟಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಸಂಪೂರ್ಣ ಪುಸ್ತಕಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ:



ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್

#326, 2ನೇ ಮಹಡಿ, ಕೆನರಾ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಎದುರು,

ಡಾ. ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಕಾಲೇಜು ಹತ್ತಿರ, ಕೆಂಗುಂಟಿ, ಮಲ್ಲತ್ತಹಳ್ಳಿ,

ಬೆಂಗಳೂರು-560056. ದೂ: 080-23213710, 8073067542

ಇಮೇಲ್: nirutapublications@gmail.com

www.nirutapublications.org

ಅನುಬಂಧ - ಒಂದು

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ

ಆಕರ ಸಾಹಿತ್ಯ

1. ಗಂಗಾಧರ ರೆಡ್ಡಿ ಎನ್. ಮತ್ತು ರಮೇಶ ಎಂ.ಎಚ್.- 'ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಪರಿಚಯ', ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ನಂ. 326, 2ನೇ ಮಹಡಿ, ಸಿಂಡಿಕೇಟ್ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಎದುರು, ಡಾ. ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಕಾಲೇಜ್ ಹತ್ತಿರ, ಕೆಂಗುಂಟೆ, ಮಲ್ಲತ್ತಹಳ್ಳಿ, ಬೆಂಗಳೂರು-560056, 2017.
2. ಗಿಸೆಲ ಕೊನೊಷ್ಕ- 'ಸೋಷಿಯಲ್ ಗ್ರೂಪ್ ವರ್ಕ್-ಎ ಹೆಲ್ಪಿಂಗ್ ಪ್ರೊಸಿಸ್', ಪ್ರೆಂಟಿಸ್ ಹಾಲ್ ಇಂಟರ್‌ನ್ಯಾಷನಲ್, ಲಂಡನ್, ಮೂರನೇ ಮುದ್ರಣ, 1964.
3. ಚಾರ್ಲ್ಸ್ ಡಿ. ಗಾರ್ವಿನ್, ಲೊರೈನ್ ಎಂ. ಗುಟೆರೆಡ್ ಮತ್ತು ಮೆಡ ಜೆ. ಗಾಲಿಸ್ಕಿ- 'ಹ್ಯಾಂಡ್‌ಬುಕ್ ಆಫ್ ಸೋಷಿಯಲ್ ವರ್ಕ್ ವಿತ್ ಗ್ರೂಪ್ಸ್', ರಾವತ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, 4858/24, ಅನಸಾರಿ ರೋಡ್, ದರಿಯಾಗಂಜ್, ನ್ಯೂಡೆಲ್ಲಿ, 110002, ಇಂಡಿಯನ್ ಪ್ರಿಂಟ್, 2007.
4. ಪ್ರೊ. ಕೆ. ಭೈರಪ್ಪ- 'ಸಮಗ್ರ ಸಮಾಜಶಾಸ್ತ್ರ', ಸಪ್ನ ಬುಕ್ ಹೌಸ್, 3ನೇ ಮುಖ್ಯರಸ್ತೆ, ಗಾಂಧಿನಗರ, ಬೆಂಗಳೂರು-560009, 2015.
5. ಪ್ರೊ. ಎಚ್.ಎಮ್. ಮರುಳಸಿದ್ಧಯ್ಯ- 'ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ', ಐಬಿಹೆಚ್ ಪ್ರಕಾಶನ, 77, 2ನೇ ಮುಖ್ಯರಸ್ತೆ, ರಾಮರಾವ್ ಲೇಔಟ್, ಬಿಎಸ್‌ಕೆ, 3ನೇ ಹಂತ, ಬೆಂಗಳೂರು-560085, 2007.
6. ಮಾರ್ಕ್ ಡಿಯೋಲ್ ಮತ್ತು ಕ್ಯಾಥರಿನ್ ಸಾವ್ವಾನ್- 'ದಿ ಎಷ್‌ನ್ಷಿಯಲ್ ಗ್ರೂಪ್ ವರ್ಕ್-ಟೀಚಿಂಗ್ ಅಂಡ್ ಲರ್ನಿಂಗ್ ಕ್ರಿಯೇಟಿವ್ ಗ್ರೂಪ್‌ವರ್ಕ್', ಜೆಸಿಕಾ ಕಿಂಗ್ಸ್ಲೇ ಪಬ್ಲಿಷರ್ಸ್, ಲಂಡನ್-ನ್ಯೂಯಾರ್ಕ್, 3ನೇ ಮುದ್ರಣ, 2003.

7. ಪ್ರೊ. ಪಿ.ಡಿ. ಮಿಶ್ರ ಮತ್ತು ಬಿನ ಮಿಶ್ರ- 'ಸೋಷಿಯಲ್ ಗ್ರೂಪ್ ವರ್ಕ್', ನ್ಯೂ ರಾಯಲ್ ಬುಕ್ ಕಂಪನಿ, ಲಕ್ನೊ, ಎರಡನೇ ಮುದ್ರಣ, 2018.
8. ಮುರೈ ಜಿ. ರೋಸ್- 'ಕಮ್ಯೂನಿಟಿ ಆರ್ಗನೈಜೇಷನ್: ಥಿಯರಿ ಅಂಡ್ ಪ್ರಾಕ್ಟೀಸ್', 1955, ಉ: ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್, 'ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ', ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, 326, 2ನೇ ಮಹಡಿ, ಸಿಂಡಿಕೇಟ್ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಎದುರು, ಡಾ. ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಕಾಲೇಜ್ ಹತ್ತಿರ, ಕೆಂಗುಂಟೆ, ಮಲ್ಲಹಳ್ಳಿ, ಬೆಂಗಳೂರು-560056, 2018.
9. ಪ್ರೊ. ಎಂ.ವಿ. ಮೂರ್ತಿ- 'ಸೋಷಿಯಲ್ ವರ್ಕ್-ಫಿಲಾಸಫಿ ಮೆಥೆಡ್ಸ್ ಅಂಡ್ ಫೀಲ್ಡ್ಸ್'-ಕರ್ನಾಟಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಧಾರವಾಡ, 1974.
10. ಎನ್. ರಂಗಾಚಾರಿ- 'ಸ್ಪೂಡೆಂಟ್ ಗ್ರೇಡ್ ಟು ಸೋಷಿಯಲ್ ಗ್ರೂಪ್ ವರ್ಕ್', ಜಾಲತಾಣ.
11. ಡಾ. ರಮೇಶ ಸೋನಾಕಾಂಬಳೆ- 'ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವೃತ್ತಿ', ಶಾರದ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, 581, ಆನಂದಕೃಪಾ, ವಿ.ಎ. ಸಂಗಾ ಶ್ಯಾಮ್ ಸ್ಕೂಲ್ ಎದುರು, ಕೀರ್ತಿನಗರ, ಬಿಜಾಪುರ, 585101, 2008.
12. ಪ್ರೊ. ಎಚ್.ವೈ. ಸಿದ್ದಿಕಿ- 'ಥಿಯರಿಸ್ ಅಂಡ್ ಪ್ರಾಕ್ಟೀಸಿಸ್', ರಾವತ್ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, ಸತ್ಯಂ ಅಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ಸ್, ಸೆಕ್ಟರ್ 3, ಜವಹರ್ ನಗರ್, ಜಯಪುರ, 302004, ಪುನರ್ಮುದ್ರಣ 2016.
13. ಹರ್ಲಿಫ್ ಬಿ. ಟ್ರಕ್ಟರ್- 'ಸೋಷಿಯಲ್ ಗ್ರೂಪ್ ವರ್ಕ್-ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಲ್ಸ್ ಅಂಡ್ ಪ್ರಾಕ್ಟೀಸಿಸ್', ಅಸೋಸಿಯೇಷನ್ ಪ್ರೆಸ್, ನ್ಯೂಯಾರ್ಕ್, 1963.
14. ರೈ ಟೆಕ್ಕಾಲಜಿ ಯುನಿವರ್ಸಿಟಿ- 'ಸೋಷಿಯಲ್ ವರ್ಕ್ ಇಂಟರ್ಯಾಕ್ಷನ್ ವಿತ್ ಇಂಡಿವಿಜುಯಲ್ ಅಂಡ್ ಗ್ರೂಪ್'-ಜಾಲತಾಣ (ಶೇಖರ್).
15. ಸದಾಶಿವಯ್ಯ ಜಿರ್ಲಿಮಠ- 'ವೃಂದ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ', ಶ್ರೀ ಆಫ್‌ಸೆಟ್ ಪ್ರಿಂಟರ್ಸ್, ಘಟಪ್ರಭಾ-591306, ಗೋಕಾಕ್, ಬೆಳಗಾವಿ, 2016.

ನಿಘಂಟುಗಳು

16. ಎನ್. ಬಾಲಸುಬ್ರಹ್ಮಣ್ಯ (ಸಂ)- 'ಇಂಗ್ಲಿಷ್-ಕನ್ನಡ ನಿಘಂಟು', ಮೈಸೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, 2004.

17. ಡಾ. ಪ್ರಭುಶಂಕರ ಮತ್ತು ಬಿ.ವಿ. ಶ್ರೀಧರ್- 'ಆಕ್ಸ್‌ಫೋರ್ಡ್ ಇಂಗ್ಲಿಷ್-ಇಂಗ್ಲಿಷ್-ಕನ್ನಡ ನಿಘಂಟು', ಆಕ್ಸ್‌ಫೋರ್ಡ್ ಯೂನಿವರ್ಸಿಟಿ ಪ್ರೆಸ್, ಗ್ರೌಂಡ್ ಫ್ಲೋರ್, 2/11, ಅನಸಾರಿ ರೋಡ್, ದರಿಯಾಗಂಜ್, ನ್ಯೂಡೆಲ್ಲಿ, 110002, 2018.
18. ಎನ್. ಬಸವಾರಾಧ್ಯ (ಸಂ)- 'ಕನ್ನಡ ನಿಘಂಟು', ಸಂ. ಏಳು, ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯ ಪರಿಷತ್ತು, ಬೆಂಗಳೂರು, 1992.
19. ಪ್ರೊ. ಜಿ. ವೆಂಕಟಸುಬ್ಬಯ್ಯ- 'ಕನ್ನಡ ನಿಘಂಟು', ಸಂ. ಎರಡು, ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯ ಪರಿಷತ್ತು, ಬೆಂಗಳೂರು, 1976.
20. ಪ್ರಕಾಶ್ ಚಾಲುಕ್ಯ- 'ಪರ್ಯಾಯ ಪದ ಸಂಪದ', ಸಪ್ತ ಬುಕ್ ಹೌಸ್, 3ನೇ ಮುಖ್ಯರಸ್ತೆ, ಗಾಂಧೀನಗರ, ಬೆಂಗಳೂರು, 560009, 2012 ಮತ್ತು ಇತರೆ ನಿಘಂಟುಗಳು.



ಅನುಬಂಧ - ಎರಡು

ಕಠಿಣ ಪದಗಳ ಅರ್ಥ

- ಅಂತರಕ್ರಿಯೆ-ಸದಸ್ಯರ ಕ್ರಿಯೆ-ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ, ಪರಸ್ಪರಕ್ರಿಯೆ (Interaction).
ಅಂತರ್ಗತ-ಒಳಗಿರುವ, ಮುಚ್ಚಿಟ್ಟ, ಅಡಗಿದ (Embedded).
ಆತ್ಮಗೌರವ-ಆತ್ಮಾಭಿಮಾನ, ಸ್ವಾಭಿಮಾನ (Self respect).
ಅರ್ಥಿ-ಸೇವೆ ಪಡೆಯುವ ವ್ಯಕ್ತಿ, ಕಕ್ಷಿದಾರ (Client).
ಅನನ್ಯತೆ-ಅದ್ವಿತೀಯ, ವಿಶಿಷ್ಟ (Uniqueness).
ಅನುವು-ಅವಕಾಶ, ಒದಗಿಸಿಕೊಡುವುದು (Opportunity).
ಅನುಷ್ಠಾನ-ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವುದು, ಜಾರಿಗೆ ತರು (Implement).
ಅನೈಚ್ಛಿಕ-ಇಚ್ಛೆಗೆ-ಆಯ್ಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿರದ, ಕಡ್ಡಾಯದ (Compulsory).
ಅನೌಪಚಾರಿಕ-ಅನಧಿಕೃತ, ವಿಧಿವತ್ತಾಗಿಲ್ಲದ (Informal).
ಅನುಪಯುಕ್ತ-ಉಪಯೋಗಕ್ಕೆ ಬಾರದಿರುವುದು (Useless).
ಅಪೇಕ್ಷಣೀಯ-ಬಯಸುವಂತಹ, ಇಚ್ಛಿಸುವಂತಹ (Desire).
ಅವಲೋಕನ-ಸಂದೇಶ/ಚಿಂತನೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿಯುವುದು (Observation).
ಅಭೀಷ್ಟೆ-ಬಯಕೆ, ಅಭಿಲಾಷೆ (Longing, Desire).
ಅರಾಜಕತೆ-ಅನಾಯಕತ್ವ, ಅವ್ಯವಸ್ಥೆ (Anarchy).
ಅವನತಿ-ದುರ್ದಶೆ, ಕಷ್ಟದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ (Deterioration).
ಆವರ್ತನ-ಪುನಃ ಪುನಃ ಬರುವುದು, ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಬರುವುದು (Rotation).
ಆಯುಷ್ಯಮಾಣ-ಬದುಕಿನ ವರ್ಷಗಳು (Life Expectancy).
ಆತ್ಮಾವಲೋಕನ-ತನ್ನನ್ನು ತಾನು ವಿಮರ್ಶೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಪರಿಶೀಲನೆ
ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು (Self Evaluation).
ಉತ್ಪಾದಕತೆ-ಉತ್ಪಾದನೆ ಮಾಡುವುದು (Productivity).
ಉದಾತ್ತೀಕರಣ-ಉದಾರ ದೃಷ್ಟಿಯ, ವಿಶಾಲ ಮನಸ್ಸಿನ (Liberalism).
ಉದ್ಭವಿಸು-ಹುಟ್ಟು, ತಲೆದೋರು (Birth, Arising).
ಉನ್ನತೀಕರಣ-ಮೇಲೇರುವುದು, ಬೆಳವಣಿಗೆ (Progress, Prosperity).



NIRUTA PUBLICATIONS ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್

ಲೇಖಕರು ತಮ್ಮ ಪುಸ್ತಕಗಳ ಪ್ರಕಾಶನಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಬಹುದು.

ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಪುಸ್ತಕಗಳು ಪ್ರಸ್ತುತ ನಿರಾತಂಕ ಕಚೇರಿಯಲ್ಲಿ ದೊರೆಯುತ್ತವೆ.

ಕ್ರ.ಸಂ	ಪುಸ್ತಕದ ಹೆಸರು	ಲೇಖಕರು	ಬೆಲೆ
1.	ಮಡಿಲಿಗೊಂದು ಮಗು	ಪದ್ಮಸುಬ್ಬಯ್ಯ	130/-
2.	ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ	ಎನ್.ಬಿ. ಮುನಿರಾಜು	250/-
3.	ಅರ್ಧನಾರೀಶ್ವರ	ಎಂ. ಬಸವಣ್ಣ	50/-
4.	ಆತ್ಮೀಯರು	ಪ್ರೊ. ಎಚ್.ಎಂ.ಮರುಳಸಿದ್ದಯ್ಯ	200/-
5.	ಪ್ರಶಸ್ತಿ	ಆರ್. ಉಷಾ	70/-
6.	ಆರೋಗ್ಯವೇ ಭಾಗ್ಯ	ಶಿವಾನಂದಯ್ಯ	100/-
7.	ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಶಬ್ದಕೋಶ	ಪ್ರೊ. ಎಚ್.ಎಂ.ಮರುಳಸಿದ್ದಯ್ಯ	75/-
8.	ಡಾ.ಎಚ್.ಎಂ.ಮರುಳಸಿದ್ದಯ್ಯ (ಜೀವನದ ಕೆಲವು ಸೆಳಕುಗಳು)	ಕೆ. ಭೈರಪ್ಪ	100/-
9.	ಪರಿವರ್ತನೆ	ಕೆ.ವಿ. ರಾಮ್	150/-
10.	ಸಮಾಜಸೇವೆಯ ಮಿನುಗುತ್ತಾರೆ ಮೀನಾ	ಕೆ.ವಿ. ರಾಮ್	150/-
11.	ವೃತ್ತಿ ಮಾಹಿತಿ ಕೈಪಿಡಿ (ಭಾರತೀಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ)	ಮೋಹನ್ ದಾಸ್	550/-
12.	ಸನ್ಮಾರ್ಗ	ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್	350/-
13.	ಕಾಡುಮಲ್ಲಿಗೆ	ಎಂ.ಎಸ್.ಶ್ರೀವತ್ಸ, ರವಿವರ್ಮ ಸಿ.	200/-
14.	ಅಮ್ಮೆ ವಾರಾಡ್	ಡಾ. ಯಶಸ್ವಿನಿ ಬಟ್ಟಂಗಾಯ	100/-
15.	ಮಾಕುಂಟಿಯ ಮುದುಕರು	ಪ್ರೊ. ಎಚ್.ಎಂ.ಮರುಳಸಿದ್ದಯ್ಯ	250/-
16.	ಪೊರಕೆ ಪೊಫೆಸರ್	ಡಾ ಮು. ಹಾಲಪ್ಪ	40/-
17.	ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ	ಡಾ. ಭಾಗ್ಯಮ್ಮ ಎನ್.	200/-
18.	ಚಿನ್ನಯ ಕಥಾ-ಸಂಚಯ	ಎಂ.ಎಂ. ಹಿರೇಮಠ	80/-
19.	ಸರ್ವರಿಗೂ ಆಯುರ್ವೇದ	ಡಾ. ಟಿ.ಎಂ. ಶಿವಾನಂದಯ್ಯ	300/-
20.	ಮಹಾತ್ಮಾ ಗಾಂಧೀಜಿಯವರ ತತ್ವಚಿಂತನೆಗಳ ಪ್ರಸ್ತುತತೆ	ಡಾ. ಮೌನೇಶ್ವರ ಶ್ರೀನಿವಾಸರಾವ್	100/-
21.	ಶ್ರೀ ಪೆಟ್ಟೆರಾಯ ಸ್ವಾಮಿಯ ಧಾರ್ಮಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ	ಪ್ರವೀಣ್‌ಕುಮಾರ್ ಎಸ್. ಡಾ.ದೊಡ್ಡಹನುಮಯ್ಯ ಬಿ.ಹೆಚ್.	100/-
22.	ವೃತ್ತಿಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಪರಿಚಯ	ಗಂಗಾಧರ ರೆಡ್ಡಿ ಎನ್. ರಮೇಶ ಎಂ.ಎಚ್.	175/-

23.	ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ	ಡಾ. ರಮೇಶ ಎಂ.ಸೋನಕಾಂಬಳೆ	250/-
24.	ಹಿಮನಾ ಸಮಗ್ರ ಕವನಗಳು	ಎಚ್.ಎಂ. ಹರ್ಷ	200/-
25.	ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ	ರಾಮ್ ಕೆ. ನವರತ್ನ	225/-
26.	ಕಾಡುಗೊಲ್ಲ ಮಹಿಳೆ: ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಸಂಕಥನ	ಡಾ. ಹೆಚ್.ಆರ್. ರೇಣುಕ	120/-
27.	ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ	ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್	400/-
28.	ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ	ಎಚ್.ಎನ್. ಯಾದವಾಡ	125/-
29.	ಬದುಕು ಬದಲಾಯಿಸಿದ ಕಥನಗಳು	ಶೇಖರ್ ಗಣಗಲೂರು	160/-
30.	ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಾಂಧವ್ಯಗಳ ಯಶಸ್ವಿ ನಿರ್ವಹಣೆ	ಗೋವಿಂದರಾಜು ಎನ್.ಎಸ್	375/-
31.	ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನ	ಪ್ರದೀಪ ಎಂ.ಪಿ.	290/-
32.	ಭಾಷಣ ಕೈಪಿಡಿ	ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್	200/-
33.	ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ	ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್	250/-
34.	Indian Street Children	Koduru Venkatesh	75/-
35.	Social Discrimination Against Persons With Disabilities and Their Rehabilitation in Karnataka	Kannakanti Parameshwar	550/-
36.	Social Exclusion Inclusion Continuum: A Paradigm Shift	V. Ramakrishna	600/-
37.	Social Work And Social Welfare	Shankar Pathak	695/-
38.	Social Work And Social Welfare (subsidized under the NBT)	Shankar Pathak	245/-
39.	Teen Suicide	Koduru Venkatesh	150/-
40.	Social Policy, Social Welfare and Social Development	Shankar Pathak	500/-
41.	Old age in an Indifferent Society	T.K. Nair	200/-

42.	Community Work : Theories, Experiences and Challenges	Venkat Pulla et,al	350/-
43.	UGC NET Social Work	Ramesha M.H. et,al	750/-
44.	Social Work Profession in India: An Uncertain Future	T.K. Nair	500/-
45.	Ageing in an Indian City	T.K. Nair	200/-
46.	Corporates & Social Responsibility	K.N. Ajith	150/-
47.	Karnataka Ngo's Directory	Ramesha M.H. et,al	750/-
48.	Noam Chomsky's Discourse On Globalization And U.S. Imperialism: Implications To Social Action In India	Ashok Antony D'Souza	500/-
49.	A Holistic Approach to Literacy in India	Koduru Venkatesh	75/-
50.	Scientific Writing and Publishing in Social Work	Ilango Ponnuswami. et,al	850/-
51.	Technology In Business: A Competitive Edge for Organizations	P.Paramashivaiah. et,al	600/-
52.	International Conference on Leveraging Operations & IT for Sustainable Development	Om Prakash. C. et,al	800/-
53.	Emerging Trends in Management	Shiva Shankar. K.C	750/-

54.	New Vistas and Horizons in Management	Shiva Shankar. K.C.	750/-
55.	Handbook of Career Information : Indian Context	Mohan Das et,al	550/-
56.	New Age Banking in India-Issues and Challenges	Pallavi S. Kusugal et,al	650/-
57.	Older People in Rural Tamilnadu	T.K. Nair	179/-
58.	Contemporary Issues in Venture Capital Financing in India	Dr. C. Vishwanatha Reddy	475/-
59.	Social Development through Social Work	Ashok Antony D'Souza	350/-
60.	Challenges in Achieving Food Security in India	Mohan Das et,al.	350/-
61.	Introducing GST and Its Impact on Indian Economy	Dr. P.Paramashivaiah et,al	500/-
62.	Business Education and Employability: Challenges and New Directions	P.S. Yadapadithaya et,al.	950/-
63.	Indian Womens Empowerment from Harappa Mohenjo Daro Period to Modern Time	K.V. Ram	150/-
64.	Financial Sector Reforms in India	Dr. G.T. Govindappa et,al.	800/-
65.	Undergraduate Physics (Volume II)	Mangala Gowri M. et,al.	190/-

66.	Undergraduate Physics (Volume III)	Dr. Ramakrishna G. et,al.	220/-
67.	Undergraduate Physics (Volume IV)	Mangala Gowri M. et,al.	250/-
68.	Great Patriotic Indian Women from Early Centuries to the 20th Century	K.V. Ram	40/-
69.	Smart Cities in India : A Road Ahead	Dr. P.Paramashivaiah et,al.	300/-
70.	Vocational Rehabilitation of Disabled in India	Narasimham Rayadurgam	450/-
71.	Managing Labour Relations	Govindaraju N.S	375/-
72.	India's Changing Paradigm: Skills and Entrepreneurship for Global Competitiveness	K.B. Akhilesh	350/-
73.	A Guide to The Factories Act, 1948, The Karnataka Factories Rules 1969	Dr. Narayanappa T.V.	900/-

Discounts available to Libraries and bulk orders of 20 books or more

Niruta books available online : amazon.in, flipkart, Google Books



NIRUTA PUBLICATIONS

326, 2nd Floor, Opp. Syndicate Bank, Near Dr. AIT College, Kengunte, Mallathahalli, Bengaluru - 560056.

Mob : 9980066890, Off: 080-23213710

Email : nirutapublications@gmail.com

Visit : www.socialworkfootprints.com,

www.niratanka.org

Mode of Payment

You can Deposit/Transfer the amount or send DD/Cheque in favour of **Niruta Publications.**

Bank Details :

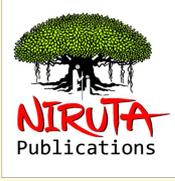
Niruta Publications
A/C No: 0462140000215
IFSC Code : SYNB0000462

Address :

Syndicate Bank
Kengeri Satellite Town Branch
Bengaluru-560060

ಈ ಪುಸ್ತಕದ ಆಯ್ದು ಕೆಲವೇ ಕೆಲವು ಪುಟಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಸಂಪೂರ್ಣ ಪುಸ್ತಕಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ:



ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್

#326, 2ನೇ ಮಹಡಿ, ಕೆನರಾ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಎದುರು,

ಡಾ. ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಕಾಲೇಜು ಹತ್ತಿರ, ಕೆಂಗುಂಟಿ, ಮಲ್ಲತ್ತಹಳ್ಳಿ,

ಬೆಂಗಳೂರು-560056. ದೂ: 080-23213710, 8073067542

ಇಮೇಲ್: nirutapublications@gmail.com

www.nirutapublications.org

**ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಸಂಶೋಧನಾತ್ಮಕ
ಹಾಗೂ ವಿವರಣಾತ್ಮಕ ಕೃತಿ**

ವ್ಯಕ್ತಿಯು ವೃಂದಜೀವಿಯಾಗಿದ್ದು, ವೃಂದ ಜೀವನವು ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವವನ್ನು ಪರಿಪೂರ್ಣವಾಗಿ ರೂಪಿಸುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ ವೃತ್ತಿಪರ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ವೃಂದಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವುದು, ವೃಂದಗಳೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು, ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖ ವಿಧಾನವಾಗಿದ್ದು ಇದರಲ್ಲಿ ಪರಿಣಿತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಅತ್ಯವಶ್ಯಕ.

ಸೃಳೀಯ ಬಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಸಾಹಿತ್ಯದ ಅಭಾವವಿದೆ. ಈ ಕೊರತೆಯನ್ನು ನೀಗಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಉಪನ್ಯಾಸಕರು ಹಾಗೂ ವೃತ್ತಿಪರ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರನ್ನು ಬೆಸೆಯುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ, ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್ ಗೋಪಾಲ್ ಅವರ ಅನುಭವದ ಮೂಸೆಯಿಂದ ಹಲವಾರು ವೃತ್ತಿಪರ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹೊತ್ತಿಗೆಗಳು ಪ್ರಕಟಗೊಂಡಿವೆ. ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕರ್ನಾಟಕದ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಚಿಂತನೆಗಳನ್ನು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವೃತ್ತಿ ಶಿಕ್ಷಣದೊಂದಿಗೆ ಒರೆಹಚ್ಚುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಹಾಗೂ ಸೃಳೀಯ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಅನ್ವಯಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ತಮ್ಮ ಕೃತಿಗಳ ಮೂಲಕ ಪ್ರಚುರಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ, ಪ್ರಸ್ತುತ **“ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ”** ವಿದ್ವತ್ಪೂರ್ಣ ಕೃತಿಯು, ಸೃಳೀಯ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವೃತ್ತಿ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಮತ್ತೊಂದು ಗರಿಯಾಗಿ ಸೇರ್ಪಡೆಯಾಗಿದೆ. ಈ ಗ್ರಂಥದಲ್ಲಿ ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ವಿವಿಧ ಮಜಲುಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಿದ್ದಾರೆ. ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಹೊತ್ತಿಗೆಯು ವೃಂದಗಳೊಡನೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ, ವೃತ್ತಿಪರರಿಗೆ ಹಾಗೂ ಅಧ್ಯಾಪಕರುಗಳಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಆಕರ ಗ್ರಂಥವಾಗಿ ರೂಪಗೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿಯಾಗಲಿದೆ.

ಪ್ರೊ. ರಮೇಶ್ ಬಿ

ಕುಲಸಚಿವರು (ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ)

ಬೆಂಗಳೂರು ಕೇಂದ್ರ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ

(ಮುನ್ನುಡಿಯಿಂದ)

ISBN : 978-93-84262-64-8

Rs. 250/-



ನಿರಾತಂಕ, 326, 2ನೇ ಮಹಡಿ, ಸಿಂಡಿಕೇಟ್ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಎದುರು,
ಡಾ. ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಕಾಲೇಜು ಹತ್ತಿರ, ಕೆಂಠಂಬೆ,
ಬೆಂಗಳೂರು-560056. ಫೋನ್ : 9980066890.
ಮೊಬೈಲ್ : 080-23213710, 8073067542
Email : nirutapublications@gmail.com
Visit : www.socialworkfootprints.org

ವೃಂದಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ