

المحاضرة الحادية عشر من مقرر خدمة الفرد والجماعة بعنوان

الجماعات في الخدمة الاجتماعية

خامساً: مبادئ طريقة العمل مع الجماعات :

مقدمه عامة:

- تتميز طريقة العمل مع الجماعات شأنها شأن الطرق الأخرى للخدمة الاجتماعية بالسير وفقاً لمبادئ أساسية نَبَعَتْ من التجارب العديدة التي أُجريت في مختلف الظروف والأحوال .
- أن هذه المبادئ حصيلة ملاحظات عملية سُجّلت في مواقف عديدة متنوعة ومرت بجماعات منظمة يعمل معها أخصائيو اجتماعيون .
- أن هذه المبادئ أصبحت في صورة تجعلها صالحة للتطبيق العام في جميع الأحوال والمواقف وتحت مختلف الظروف التي قد تمر بها الجماعات المختلفة.
- أن الغرض الرئيسي في العمل مع الجماعات هو تهيئة أنسب الظروف الصالحة للنمو السليم للأفراد في الجماعات التي ينتمون إليها.

تستند المبادئ المهنية لطريقة العمل مع الجماعات على فلسفة واحدة مستمدة من فلسفة المهنة الأم وهي مهنة الخدمة الاجتماعية وتتخلص هذه الفلسفة في :

- ١- الإيمان بمسئولية المجتمع نحو إشباع احتياجات أفراد وحل مشاكلهم .
- ٢- قيام هؤلاء الأفراد بتأدية أدوارهم الاجتماعية بكفاءة لتوفير الإمكانيات اللازمة ، بمعنى الإيمان بالمسئولية الاجتماعية المتبادلة بين المجتمع والأفراد والجماعات .
- ٣- مساعدة الفرد على تنمية قدراته وتأدية أدواره الاجتماعية بكفاءة لكي يقوم بدوره كقوة منتجة في المجتمع .

س/ هل هناك فرق بين المبدأ والأسلوب ؟

المبدأ :

- يُعرَفُ المبدأ بأنه قاعدة أساسية لها صفة العمومية ، وقد يصل الإنسان إلى هذه القاعدة عن طريق الخبرة والمعرفة أو باستعمال الطرق العلمية كالتجريب والقياس.
 - كما يُعرَفُ معجم ويبستر المبدأ بأنه حقيقة أساسية وقانون شامل يصدر عدة قوانين ذات قاعدة ثابتة للعمل .
- أما الأسلوب : هو الطريقة التي يمكن بها تطبيق المبدأ .

ويعرف المبدأ في : طريقة العمل مع الجماعات بأنه قاعدة سلوكية تتضمن إرشاداً وتوجيهاً لسلوك الأخصائي الاجتماعي .

ومبادئ طريقة العمل مع الجماعات تتضمن ما يلي:-

- ١- مبدأ التخطيط في تكوين الجماعة .
- ٢- مبدأ الأهداف المحددة .
- ٣- مبدأ التنظيم الوظيفي المرن.

- ٤- مبدأ تكوين العلاقة المهنية بين الأخصائي والجماعة .
- ٥- مبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير .
- ٦- مبدأ التفريد المستمر .
- ٧- مبدأ التفاعل الاجتماعي الموجه .
- ٨- مبدأ التدرج في خبرات البرنامج .
- ٩- مبدأ استغلال الموارد المتاحة .
- ١٠- مبدأ التقويم .

١- مبدأ التخطيط في تكوين الجماعة .

- يُطلق على هذا المبدأ تكوين الجماعة على أساس مرسوم ويعنى هذا أن تكون الجماعة ونشأتها من العمليات الإنشائية والبنائية في طريقة العمل مع الجماعات، على اعتبار أن الجماعة هي العامل الأساسي في تحقيق عملية المساعدة والوحدة الأولية والهدف الأساسي للخدمات .
- ومن خلال ذلك تتضمن مبادئ طريقة العمل مع الجماعات أحد المبادئ الهامة الذي يؤكد على ضرورة تكوين الجماعة على أساس مرسوم
- وهذا يعنى مراعاة التخطيط أثناء تكوين الجماعة على أن تكون على قدر من التجانس بين أعضائها مما يساعد على تحقيق الأهداف والأغراض التي تسعى إليها طريقة العمل مع الجماعات .
- نادى "ريدل" بضرورة مراعاة أن تكون الجماعة على قدر من التجانس لتضمن استقرارها وبقائها وقدر من الاختلاف لتضمن حيويتها .

ولكن يهمننا أن نعرف بالتحديد مجموعة المعايير التي إذا راعينا تجانسها نضمن تحقيق أهدافنا، وهذه المعايير هي :

- ١- مراعاة العمر الزمني والعقلي والتحصيلي للأعضاء.
- ٢- مراعاة المستوى الاقتصادي للأعضاء.
- ٣- مراعاة المستوى الصحي للأعضاء.
- ٤- مراعاة المستوى الاجتماعي للأعضاء .
- ٥- مراعاة العادات والتقاليد والحاجات والرغبات الخاصة بالأعضاء.
- يقال أن مراعاة التجانس التي سبق الإشارة إليها تسبب عزلة الأفراد والجماعات وتؤدي إلى وجود النظام الطبقي ، ولكن هذا غير صحيح لأن أخصائي الجماعة يقوم بمساعدة الأفراد والجماعات على النمو والتقدم وتحقيق الأهداف الديمقراطية .
- يتسائل البعض ما الذي يفعله الأخصائي عندما يجد الجماعات قد كونت فعلاً دون مراعاة التخطيط في تكوينها ، عليه أن يتجه لمساعدتها على النمو وتحقيق أهدافها في حدود إمكانياتهم وفي حدود إمكانيات المؤسسة والمجتمع المحلي مع العمل على تدعيم العلاقات الاجتماعية بين أعضائها .

٢- مبدأ الأهداف المحددة

- تؤمن طريقة العمل مع الجماعات بأن الأهداف الخاصة لنمو الفرد يجب أن تكون واضحة بالنسبة للأخصائي ، وتتوافق مع آمال ورغبات الأعضاء وذلك في نطاق وظيفة المؤسسة .
- يجب على الأخصائي أن يقوم بالدراسة العملية للحاجات الخاصة بالأفراد من أجل تحديدها والعمل على مساعدتهم على إشباع هذه الحاجات، فالأفراد على اختلافهم يشتركون في جماعات متنوعة في أوقات مختلفة ويحصلون على نتائج متباينة من الخبرات التي تمر بهم في المواقف المختلفة.
- ويجب على الأخصائي الاهتمام بما يرغب في تحقيقه الأعضاء من حاجات حتى تصبح الجماعة أداة جذب للأعضاء .

٣- مبدأ التنظيم الوظيفي المرن

- التنظيم في مجال العمل مع الجماعات هو إقامة بناء وظيفي وتنظيمي للجماعة ، يساعدها على وضع وتنفيذ برامجها وتحقيق أهدافها وذلك عن طريق مناقشة الموضوعات المختلفة وإصدار القرارات وتوزيع المسؤوليات، ويجب أن يتصف هذا التنظيم بالمرونة والبساطة وفي ضوء إمكانيات أعضاء الجماعة والمؤسسة.

٤- مبدأ تكوين العلاقة المهنية بين الأخصائي والجماعة

- تؤمن طريقة العمل مع الجماعات بأهمية وجود علاقة مهنية بين الأخصائي وبين الجماعة وتقوم هذه العلاقة على تقبل الأخصائي لأعضاء الجماعة وعلى تقبل الجماعة للمساعدة المقدمة من الأخصائي على أساس ثقتهم فيه وفي المؤسسة .

- وتتضمن هذه العلاقة أساليب عمل، ومن أهم أساليب هذه العلاقة ثلاثة وهي:-

أ- تقبل كل عضو في الجماعة كما هو لا كما يجب أن يكون عليه :

- فتقبل الأخصائي لأعضاء الجماعة الذين يعمل معهم شرط ضروري لنجاحه في هذا العمل.

- ولكن ليس معنى تقبل أعضاء الجماعة كما هم أن تتركهم كما هم ولكن لكي يساعدهم الأخصائي على التعبير والنمو لابد أولاً أن يتقبلهم كما هم عليه كنقطة بداية، وإذا لم يفعل ذلك فإنه يخلق في نفوسهم مقاومة لكل ما يوجه إليهم ، والتقبل عملية تتطلب من الأخصائي إدراكاً للأسباب التي تدفع أعضاء الجماعة إلى المقاومة التي يسلكونها

ب- مشاركة الأخصائي أعضاء الجماعة مشاعرهم : يعتبر ذلك دليل على اهتمامه بهم وتقديره لأوضاعهم

وانفعالاتهم، وليس معنى مشاركة الأخصائي لأعضاء الجماعة في مشاعرهم أن ينساق وراء مشاعره وينفعل للمواقف انفعالاً مماثلاً لانفعالاتهم ، وإنما معناه أن يضع الأخصائي نفسه في مكان أعضاء الجماعة ليذكر حقيقة مشاعرهم في المواقف المختلفة حتى يمكنه مساعدتهم ومعاونتهم من الاستفادة بالتجربة التي يمرون بها والمشاعر التي يحسونها.

ج- استخدام السلطة لحماية الجماعة :

- أن يستخدم الأخصائي السلطة لحماية الجماعة وأفرادها في المواقف التي تتعرض فيها الجماعة أو أفرادها للخطر سواء كان الخطر على الصحة أو الحياة أو مشاكل مختلفة، فدور الأخصائي هو تهيئة فرص النمو السليم لأعضاء الجماعة .

أن دور الأخصائي هو تمكين الجماعة من ممارسة نشاطها تحت هذه الظروف الملائمة، أما إذا تعرضت الجماعة لما يهددها أو إذا انحرفت لسبب عن الأوضاع المقبولة، فإن على الأخصائي التدخل وممارسة سلطته الوظيفية لحمايتها من العوامل المهددة لها سواء نبعت هذه العوامل من الجماعة نفسها أو كانت وليدة ظروف خارجية.

٥- مبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير

- أن طريقة العمل مع الجماعة تتضمن إتاحة الفرص للأعضاء للتعلم عن طريق ممارسة الديمقراطية، تلك الممارسات التي تتضمن قيماً من شأنها المساعدة في تطور الأعضاء من أعضاء غير ناضجين إلى أعضاء ناضجين في مجتمع ديمقراطي، كما يساعد الجماعة على تولى أمورها وتقرير مصيرها.

٦- مبدأ التفريد المستمر

- تؤمن طريقة العمل مع الجماعات بأن الجماعات التي تعمل معها تختلف عن بعضها البعض، كما أن الأعضاء يستخدمون خبرات الجماعة بطرق متنوعة في إشباع حاجاتها المختلفة، وفي ضوء هذه الحقائق فإن على الأخصائي أن يقوم بدراسة الجماعة وأن يحدد المستوى الذي وصلت إليه الجماعة ثقافياً واجتماعياً ونفسياً، وكذلك مستواه من حيث نموها، وأن يعمل معها على هذا الأساس للوقوف على احتياجات وقدرات وميول أعضائها.

٧- مبدأ التفاعل الاجتماعي الموجه

يعتبر التفاعل الجماعي هو المصدر الأول الأساسي للطاقة والحيوية في طريقة العمل مع الجماعات .

- تعمل طريقة العمل مع الجماعات على تحويل العمليات الاجتماعية التي تحدث داخل الجماعة إلى عمليات طريقة العمل مع الجماعات .
 - يقع عائق هذه العملية على أخصائي الجماعة الذي يؤثر على التفاعل عن طريق كيفية ومقدار مساهمته فيه .
 - يجب على أخصائي الجماعة العمل على زيادة التفاعل الجماعي بدلاً من تقليده وأن يعمل على توجيهه واستخدامه بطريقة بناءة وأن يكون واعياً للأهمية الأساسية في المساعدة في نمو الجماعة وأعضائها.
- يتم ذلك عن طريق مناقشات الجماعات الصغيرة والتي يمكن تعريفها على أنها تبادل الأفكار والآراء وجهاً لوجه بين أعضاء جماعة نسبياً، ومن خصائصها :

١- أنها تتيح الحد الأقصى من التفاعل والتخصيص المتبادل بين الأعضاء.

٢- يمكنها أن تضع المسؤولية على عاتق جميع الأعضاء للاشتراك والإسهام بالحقائق والأفكار .

٣- كفيلة بأن توسع وجهات نظر جميع الأعضاء.

٤- تنشئ مواقف وأوضاعاً تنبثق منها القيادة .

٥- تتيح المشاركة والإسهام في تحمل مسؤولية القيادة من جانب كل الذين يساهمون في الجماعة .

يصادف الجماعة أثناء المناقشات الجماعية كثير من المشكلات ، وعلى أخصائي الجماعة الاستعانة بمنهج " جون ديوي " أثناء هذه المناقشات فيعمل على القيادة بعدة خطوات هي :

١- مساعدة الجماعة على تحليل المشكلة .

٢- مساعدة الجماعة للتعبير عن الحلول الممكنة .

- ٣- مساعدة الجماعة على وزن هذه الحلول
- ٤- مساعدة الجماعة على اختبار أفضل هذه الحلول .
- ولقد أضاف المؤلف خطوتين هما :
- ٥- تحديد وتعريف المصطلحات المستخدمة في المشكلة.
- ٦- تحديد أهداف الجماعة .

٩- مبدأ استغلال الموارد المتاحة

- أن الجماعة جزء من البناء الاجتماعي ، وهذا البناء يتكون من التنظيم الذي تعمل من خلاله الجماعة، وكذلك المجتمع المحلي الذي يقع فيه هذا التنظيم بما يملكه من موارد وإمكانات يمكن استخدامها لإثراء الخبرات الجماعية والأعضاء والجماعة ككل.

١٠- مبدأ التقويم

- يعتبر التقويم المستمر للعمليات والبرامج التي تقوم بها طريقة العمل مع الجماعات من الأدوار الهامة من أجل التوصل إلى النتائج النهائية التي تصاحب الجهود المبذولة.
- يشارك في التقويم كل من الأخصائي والجماعة والمؤسسة ولا يعتبر التقويم في طريقة العمل مع الجماعات من الأدوار الممكنة والمرغوبة بل وهام جداً حتى نستطيع الوقوف على نقاط القوة لتدعيمها ونقاط الضعف لتلافيها.
- يوضح التقويم أهمية التسجيل الذي يقوم به الأخصائي فلا بد أن يدون كل ما تقوم به الجماعة من أنشطة وبرامج تسجيلاً دقيقاً .
- هناك بعض الملاحظات يجب على أخصائي الجماعة أن يلتزم بها أثناء عمله مع الجماعة وهي:
- ١- يجب استخدام جميع المبادئ كوحدة متكاملة وذلك عند ممارسة الطريقة لأن استخدام بعض المبادئ دون الآخر لا يحقق الهدف من استخدامها.

- انتبهوا

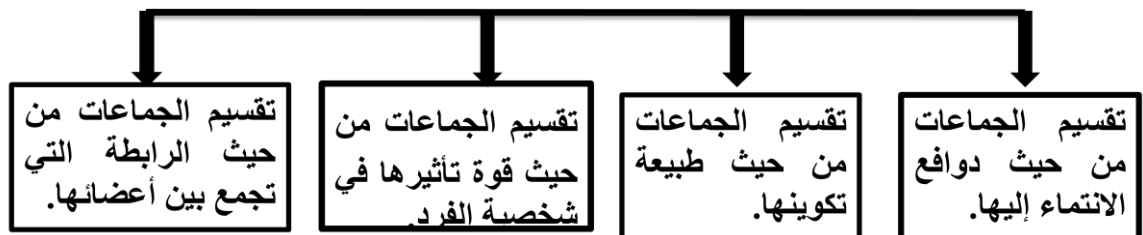
ثم ننتقل إلى الجماعات في الخدمة الاجتماعية وتتضمن:-

أولاً: أشكال الجماعات في خدمة الجماعة.

ثانياً: مراحل نمو الجماعة .

أولاً: أشكال الجماعات في خدمة الجماعة

توجد أنواع عديدة من الجماعات وإن كانت تبدو منفصلة في تقسيمها من الناحية النظرية إلا أنها متداخلة من الناحية العلمية، وقد تم تصنيف هذه الجماعات من وجهة نظر الدارسين إلى تقسيمات عديدة منها :



١- تقسيم الجماعات من حيث دوافع الانتماء إليها

تقسم الجماعات بالنسبة للدوافع التي تدفع الإنسان إلى الانتماء للجماعة إلى نوعين :

أ- جماعات الدوافع الذاتية (الشخصية) :

- قد ينتمي الفرد إلى جماعة بدوافع شخصية ورغبات ذاتية لمقابلة احتياجات في ذات الفرد وتكون العلاقة بين أعضاء الجماعة قائمة على علاقات شخصية بحتة، وقد تكون هذه الدوافع الشخصية غير واضحة بل مختفية خلف أغراض أخرى ظاهرة.

- ومن أمثلة هذه الجماعات، جماعات الأصدقاء، جماعات الأندية الخاصة ، جماعة هواية معينة مثل التمثيل أو الموسيقى أو جمع الطوابع .

- ب- جماعات الدوافع الاجتماعية :

- تضم بعض الجماعات أفراد تجمعهم أغراض اجتماعية معينة كأداء خدمات عامة أو خدمات اجتماعية معينة للمجتمع، بغض النظر عن الفوائد المباشرة التي تعود عليهم من عضويتهم لمثل هذه الجماعات ، ومن الأمثلة لهذه الجماعات :

- الجمعيات الخيرية التي تخدم فئات معينة مثل المرضى بالدرن الرئوي ، وملاجئ الأيتام ، ومؤسسات العجزة والشيوخ والمكفوفين والمراكز الاجتماعية .

- ٢- تقسيم الجماعات من حيث طبيعة تكوينها

- تقسم الجماعات إلى نوعين هما :

- أ- جماعات طبيعية أو تلقائية :

- وهذه الجماعات تتكون طبيعياً أو تلقائياً بسبب نزوع الفرد وميله الطبيعي للتجمع مع أفراد آخرين وحاجته للاستقرار والأمن ويتمثل ذلك في الأصدقاء وجماعات اللعب والجماعات الدينية أو السياسية .

- ب- جماعات مكونة :

- يتكون هذا النوع من الجماعات وفق أهداف وشروط معينة تختلف باختلاف الجماعات، ولا بد أن تتوفر شروط في الأعضاء حتى يتحقق التوافق والانسجام بين الأعضاء فيشترط في بعض الجماعات مستوى معين من الأعمار أو التعلم أو الجنس أو الظروف الاجتماعية أو الاقتصادية ، حتى يمكن للعضو أن ينضم إلى هذه الجماعات.

- وقد يكون تكوين هذه الجماعات إجبارياً مثل جماعة الفصل الواحد التي يجب أن تتوفر فيها شروط معينة كالمستوى التعليمي والتقارب في مستوى الأعمار ، وجماعة الأسرة الواحدة أو جماعات معينة داخل نادي أو مؤسسة اجتماعية أو فرق عسكرية .

- ٣- تقسيم الجماعات من حيث قوة تأثيرها في شخصية الفرد

- تنقسم الجماعات من حيث مدى تأثيرها في الفرد إلى نوعين هما :

- أ- الجماعات الأولية :

- وهي الجماعات التي لها الأولوية أو الأهمية في تكوين شخصية الفرد والتأثير فيها تأثيراً عميقاً مثل جماعة الأسرة واللعب وجماعات الأندية ، ويتميز هذا النوع من الجماعات بما يلي : -

- تتميز بطول البقاء والاستمرار، وبعضها قد يلازم الفرد طوال حياته مثل جماعة الأسرة .

- تتميز بقلّة عدد أعضائها بدرجة تسمح للفرد أن تكون علاقاته مع أفراد الجماعة علاقة قوية وثيقة .

- التفاعل والعلاقات بين أعضاء الجماعات الأولية تكون مباشرة .

- التفاعل الاجتماعي في الجماعة الأولية له طابع عاطفي، فنجد أن الأفراد يتأثرون ببعضهم تأثيراً عميقاً في سلوكهم

- للجماعات الأولية تقاليد ونظم وقيم وعادات خاصة بها تحكم أفرادها ونشاطها وتحدد مسؤولية كل عضو فيها والأعمال التي توكل إليه .

- ب- الجماعات الثانوية :

- هذا النوع من الجماعات وإن كان يتيح للفرد خبرات عديدة ضرورية له ولنموه الاجتماعي ، إلا أن دور هذه الجماعات دور ثانوي بالمقارنة بالجماعات الأولية ، ومن أمثلة هذه الجماعات الثانوية الجماعات السياسية والدينية والمهنية والمجتمع المدرسي والنقابات .

وتتميز هذه الجماعات :

• تتكون الجماعات الثانوية من عدد كبير من الأفراد وقد لا يعرف الأعضاء بعضهم البعض .

• العلاقات الاجتماعية والعاطفية والولاء للجماعة والشعور الجماعي ودرجة التماسك في الجماعة الثانوية أقل بالنسبة للجماعة الأولية.

• هذه الجماعات قصيرة البقاء فقد ينتمي الفرد إلى الجماعة الثانوية ويتركها وينتمي إلى جماعة أخرى بعد فترة وجيزة .

• ٤- تقسيم الجماعات من حيث الرابطة التي تجمع بين أعضائها

• تقسم الجماعات من حيث الرابطة التي تجمع بين أعضائها إلى نوعين وهما: جماعات إجبارية وجماعات اختيارية

• أ- الجماعات الإجبارية :

• وهي الجماعات التي ينتمي إليها الفرد ولا يكون له دخل أو اختيار أو رغبة في تحديد انتمائه إليها ، ومن الأمثلة على هذا النوع من الجماعات : الأسرة ، الفصل الدراسي ، الجماعات المهنية كنقابة المعلمين أو نقابة المهن الهندسية .

• ب- الجماعات الاختيارية :

• وهي جماعات ينتمي إليها الفرد بمحض اختياره وإرادته وهو الذي يقرر استمرار عضويته فيها أو الانسحاب منها، ويتمثل ذلك في جماعات الهوايات ، والجماعات السياسية ، وجماعات الأصدقاء، و الجمعيات التعاونية .

• الخلاصة

- يتضح لنا من خلال العرض السابق أنواع الجماعات كما يراها علماء النفس الاجتماعي وبعض علماء الاجتماع والتي تساعد الأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون مع الجماعات على فهم طبيعة الجماعات التي يعملون معها وبذلك يصبحون أقدر على مساعدتها على النمو والتغيير.

ثانياً: مراحل النمو الاجتماعي للجماعة

- تتطلب عملية المساعدة من أخصائي الجماعة ضرورة إدراكه للمرحلة التي تمر بها الجماعة في خدمة الجماعة، وإن اختلفت الآراء حول تقسيم تلك المراحل ويقترح " جارلاندر وجونز " **خمس مراحل أساسية ها :**

١- ما قبل الانتماء . ٢- القوة والضبط.

٣- التآلف . ٤- التمايز.

٥- الانفصال .

كما وضع " نورثين " نموذجاً من خمس مراحل :

١- المرحلة الإعدادية.

٢- التوجيه الأول .

٣- اكتشاف واختيار الجماعة.

٤- الاستقرار وحل المشكلات .

٥- الانتهاء .

ويعرض " تريكر " في كتابه خدمة الجماعة ستة مراحل تمر بها الجماعة هي :

١- مرحلة البداية حيث يتجمع الأفراد لأول مرة .

٢- ظهور بعض مشاعر الجماعة والتنظيم والبرامج .

٣- نمو الروابط والغرض والتماسك .

٤- قوة مشاعر الجماعة وتحقيق الهدف .

٥- ضعف الاهتمام ومشاعر الجماعة .

٦- مرحلة النهاية وقرار عدم استمرار الجماعة .

ثم يحدد أربع مراحل رئيسية للنمو الاجتماعي للجماعة هي :

أربع مراحل رئيسية حددها تريكر للنمو الاجتماعي للجماعة وهي :

١- مرحلة ما قبل الجماعة

٢- مرحلة التحول

٣- مرحلة النضج

٤- مرحلة ما بعد النضج

١- مرحلة ما قبل الجماعة

وتظهر الجماعة في شكل تجمع من الأفراد أكثر من كونها جماعة بالمعنى المعروف، أما خصائص ذلك التجمع في البداية يبدو كما يلي :

- يظهر عجز الأعضاء عند اتخاذ قرار بالنسبة للأهداف أو البرامج .
- لا يعرف الأعضاء بعضهم البعض .
- يتوقع البعض أن يتحمل الأخصائي جميع المسؤوليات نيابة عنها .
- يعبر الأعضاء عن القلق والتوتر خاصة إذا كانت تمثل الجماعة بالنسبة لهم خبرة جديدة .
- يعبر البعض عن رغبته في التعرف على المؤسسة والأخصائي .
- يسيطر من حين لآخر فرد أو أكثر على الجماعة في مراحلها المبكرة .
- كما يعيش بعض الأفراد على هامش الجماعة .
- في بعض الأحيان يتناقش بعض الأفراد للحصول على الانتباه.

دور الأخصائي في هذه المرحلة :

- يحاول مساعدة الأعضاء بالإجابة على استفساراتهم لشعورهم بالاطمئنان.
- يتحمل مسؤوليات أكبر في اقتراح البرامج.
- يحاول تعريف الأعضاء بعضهم ببعض ويعمل على تشجيع المشاركة .
- يعرف الأعضاء بإمكانيات المؤسسة وكيفية الاستفادة منها.

٢- مرحلة التحول

ومن خصائص أو مؤشرات هذه المرحلة :

- ارتفاع نسبة حضور الأعضاء.
- يتحمل الأعضاء مسؤولية القيام ببعض الأعمال التي تتطلبها الحياة الجماعية.
- استخدام صيغة الجمع في اتصالاتهم بعضهم البعض .
- ينخفض القلق ومشاعر عدم الأمن.

- يزداد الارتباط واتصال الأعضاء بعضهم البعض .
- يظهرون الرغبة في تنظيم الجماعة وتتمايز الأدوار والمكانات لحد ما .
- ترغب الجماعة في ممارسة برامج أكثر تقدماً وذات خبرات متنوعة .
- تظهر المذاهب الفردية لبعض الأعضاء .
- تبدأ الجماعة في توثيق علاقاتها بالجماعات الأخرى في المؤسسة.
- تظهر القيادات القادرة على تحمل المسؤوليات التي تتطلبها حياة الجماعة .

دور الأخصائي في هذه المرحلة:

- يعمل على تشجيع الأعضاء على القيام بالمسؤوليات المختلفة.
- يحمي الأعضاء من التحمس الزائد والرغبة في التقدم السريع.
- يهتم أساساً بتنمية القيادات في الجماعة .
- يزيد من مشاركة الأعضاء في برامج الجماعة .

٣- مرحلة النضج

وهي مرحلة تصل فيها الجماعة إلى الاستقرار والنضج.

ومن خصائص الجماعة في هذه المرحلة :

- محافظة الأعضاء على المواعيد والمواعظ عليها.
- تصل الجماعة إلى تحديد الحجم الأمثل للعمل الذي يسمح لها بتحقيق أغراضها.
- تبدو المشاركة والتعاون بين الأعضاء لتحقيق الأهداف المشتركة .
- تستطيع الجماعة أن تتحمل مسؤوليات أكبر فتقوم بتحديد أهدافها وتطوير برامجها .

٤- مرحلة ما بعد النضج

بعد أن تصل الجماعات إلى تحقيق أهدافها وتصل إلى مرحلة النمو السابقة تظهر مؤشرات في بنائها ووظائفها منها :

- انسحاب بعض الأعضاء ورغبتهم في الانضمام لجماعات أخرى.
- تمسك البعض بالجماعة ورغبتهم في استمرارها.
- تضائل حماس الأعضاء ومدى مشاركتهم في الحياة الجماعية .
- انخفاض نسبة تردد الأعضاء على الجماعة .

دور الأخصائي في هذه المرحلة:

- مساعدة الأعضاء الذين يرغبون في استمرار الجماعة على تكوين جماعة جديدة ومساعدة الأعضاء الآخرين على الانضمام إلى الجماعات الأخرى في المؤسسة.

- أن يعرض الخبرات الناجحة للجماعات تمهيداً لعمليات الانضمام لجماعات أخرى بصورة لا تؤدي إلى صعوبات في عمليات الانتماء والانفصال التي يتعرض إليها الأعضاء خلال حياتهم في المستقبل .
- يمكن تحويل بعض الأعضاء إلى أنواع من الأنشطة الخاصة الموجودة في المؤسسة أو في المجتمع المحلي.
- أن يقوم الأخصائي بتفسير التطورات التي تحدث في الجماعة للأعضاء حتى لا يؤثر الموقف السلبي للجماعة في ترك بصمات سلبية في حياة الأعضاء.

أسئلة المحاضرة :

س ١: ناقش بالتفصيل المبدأ المهني الذي يؤكد على ضرورة تكوين الجماعة على أساس مرسوم؟

ج ١ : أن مبدأ التخطيط في تكوين الجماعة هو تكوين الجماعة على أساس مرسوم ويعنى هذا أن تكون الجماعة ونشأتها من العمليات الإنشائية والبنائية في طريقة العمل مع الجماعات، على اعتبار أن الجماعة هي العامل الأساسي في تحقيق عملية المساعدة والوحدة الأولية والهدف الأساسي للخدمات .

- ومن خلال ذلك تتضمن مبادئ طريقة العمل مع الجماعات أحد المبادئ الهامة الذي يؤكد على ضرورة تكوين الجماعة على أساس مرسوم .
- وهذا يعنى مراعاة التخطيط أثناء تكوين الجماعة على أن تكون على قدر من التجانس بين أعضائها مما يساعد على تحقيق الأهداف والأغراض التي تسعى إليها طريقة العمل مع الجماعات .
- نادى ”ريدل” بضرورة مراعاة أن تكون الجماعة على قدر من التجانس لتضمن استقرارها وبقائها وقدر من الاختلاف لتضمن حيويتها .
- ولكن يهنا أن نعرف بالتحديد مجموعة المعايير التي إذا راعينا تجانسها نضمن تحقيق أهدافنا، وهذه المعايير هي :
- ١- مراعاة العمر الزمني والعقلي والتحصيلي للأعضاء.
- ٢- مراعاة المستوى الاقتصادي للأعضاء.
- ٣- مراعاة المستوى الصحي للأعضاء.
- ٤- مراعاة المستوى الاجتماعي للأعضاء .
- ٥- مراعاة العادات والتقاليد والحاجات والرغبات الخاصة بالأعضاء.
- يقال أن مراعاة التجانس التي سبق الإشارة إليها تسبب عزلة الأفراد والجماعات وتؤدي إلى وجود النظام الطبقي ، ولكن هذا غير صحيح لأن أخصائي الجماعة يقوم بمساعدة الأفراد والجماعات على النمو والتقدم وتحقيق الأهداف الديمقراطية .
- يتسائل البعض ما الذي يفعله الأخصائي عندما يجد الجماعات قد كونت فعلاً دون مراعاة التخطيط في تكوينها ، عليه أن يتجه لمساعدتها على النمو وتحقيق أهدافها في حدود إمكانياتهم وفي حدود إمكانيات المؤسسة والمجتمع المحلي مع العمل على تدعيم العلاقات الاجتماعية بين أعضائها .

س ٢: فسر أوجه الاختلاف بين جماعتي الدوافع الشخصية والاجتماعية ؟

ج ٢: تقسم الجماعات بالنسبة للدوافع التي تدفع الإنسان إلى الانتماء للجماعة إلى نوعين :

أ- جماعات الدوافع الذاتية (الشخصية) :

- قد ينتمي الفرد إلى جماعة بدوافع شخصية ورغبات ذاتية لمقابلة احتياجات في ذات الفرد وتكون العلاقة بين أعضاء الجماعة قائمة على علاقات شخصية بحتة، وقد تكون هذه الدوافع الشخصية غير واضحة بل مختفية خلف أغراض أخرى ظاهرة.

- ومن أمثلة هذه الجماعات، جماعات الأصدقاء، جماعات الأندية الخاصة ، جماعة هواية معينة مثل التمثيل أو الموسيقى أو جمع الطوابع .

ب- جماعات الدوافع الاجتماعية :

- تضم بعض الجماعات أفراد تجمعهم أغراض اجتماعية معينة كأداء خدمات عامة أو خدمات اجتماعية معينة للمجتمع، بغض النظر عن الفوائد المباشرة التي تعود عليهم من عضويتهم لمثل هذه الجماعات ، ومن الأمثلة لهذه الجماعات :

- الجمعيات الخيرية التي تخدم فئات معينة مثل المرضى بالدرن الرئوي ، وملاجئ الأيتام ، ومؤسسات العجزة والشيوخ والمكفوفين والمراكز الاجتماعية .

س ٣: حلل دور الأخصائي الاجتماعي في مرحلة نمو الجماعة ؟

ج ٣: يتمثل دور الأخصائي الاجتماعي في مرحلة نمو الجماعة فيما يلي :-

- يحاول مساعدة الأعضاء بالإجابة على استفساراتهم لشعورهم بالاطمئنان.
- يتحمل مسؤوليات أكبر في اقتراح البرامج.
- يحاول تعريف الأعضاء بعضهم ببعض ويعمل على تشجيع المشاركة .
- يعرف الأعضاء بإمكانيات المؤسسة وكيفية الاستفادة منها.