

مددکاری اجتماعی




مددکاری اجتماعی گروهی

ارائه خدمات مددکاری گروهی به افراد به منظور رشد استعدادها ظرفیتها و قابلیتها با بهره گیری از روابط و فعل و انفعالات گروهی است تا اعضاء قادر شوند بر مسائل و مشکلات خود فائق آمده بنحو مطلوب تری از عهده وظایف و مسئولیتهای فردی و اجتماعی برآیند.


اهداف حرفه ای مددکاری در خصوص موضوع گروه :

- 1- بهبود کارایی افراد گروه: که در این مورد افراد نحوه کنترل خود بر محیط و پاسخهای مناسب نسبت به محیط و افراد را فرامی گیرد.
- 2- کمک به حل مشکل افراد گروه و ارائه راه حل مناسب
- 3- تأمین سلامت روانی افراد گروه
- 4- کمک به تصمیم گیری افراد در گروه به مناسبات مشترک
- 5- دست یافتن به معنای زندگی
- 6- توسعه روابط متقابل و انسانی با دیگران




گرچه فعالیت اقتصادی زنان قدمتی به اندازه عمر بشر دارد، اما اشتغال در مفهوم جدید آن که فعالیت اقتصادی مزدوری در ساعات معین و خارج از محیط خانه است، بیشتر محصول جهان صنعتی و جایگزین شدن کار در کارخانه ها و ادارات به جای فعالیت های کشاورزی و دامداری است که در کنار خانه و در ساعات انعطاف پذیر، انجام

میگرفت در قبل از صنعتی شدن اکثر خانمها در کنار بقیه افراد خانواده و در زمین های کشاورزی و یا دامداری فعالیت داشته اند اما بعد از صنعتی شدن در کنار مردان در کارخانه ها و یا ادارات و شرکت های خصوصی یا دولتی مشغول فعالیت شدند.




رشد روزافزون حضور زنان در عرصه های اقتصادی، هم ناشی از تحولات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است و هم منشأ تحولاتی در تمام عرصه های فوق؛ مع الوصف، مطالعه پژوهش های کتابخانه ای ارایه شده، تحقیقات میدانی و سیاست و برنامه های نظام در موضوع «اشتغال زنان»، نشان از فقدان عناصر جامعیت، آینده نگری و ضعف مطالعات دینی دارد. از این رو تدوین طرح جامع تفصیلی اشتغال زنان در نظام جمهوری اسلامی که با توجه هم زمان به شرایط کنونی و آینده جامعه ما و جامعه جهانی، ویژگی ها و کارآمدی های زنان، آموزه های دینی و اهداف انقلاب اسلامی، ارایه کننده طرحی کلان و جامع و قابل دفاع باشد، ضرورتی اجتناب ناپذیر است




در این مجال، غرض آن است که صرفاً نکاتی درباره موضوع اشتغال زنان عنوان شود که توجه به آن در تحلیل و اصلاح پدیده موجود تا حدودی راهگشاست.


الف: عوامل رویکرد زنان به اشتغال

اگر علت رویکرد زنان به اشتغال به عنوان یک پرسش مطرح گردد، غالباً پاسخ هایی چون: کمک به اقتصاد خانواده، کمک به اقتصاد ملی، عزت مندی اجتماعی، اثبات قابلیت های زنان در عرصه های اجتماعی، استقلال مالی، فرار از تنهایی ناشی از تجرد یا زمان فراغت، به دست آوردن پشتوانه ای برای ایام پیری، ضرورت حضور در عرصه های زنانه از جمله: معلمی دختران و مامایی، مطرح می شود که در جای خود قابل تأمل و تدقیق است؛ اما نگاه دولت ها و نظام مسلط جهانی به مقوله اشتغال زنان می تواند با حساسیت ها و انگیزه های دیگری نیز دنبال شود که نمی توان از آن غافل شد. از جمله:






۱. دو قرن پیش اقتصاددانان برجسته جهان جدید به راه های ارتقای اقتصادی جلب شد. از نگاه آنان، ازدیاد جمعیت می توانست در حصول دستاوردهای اقتصادی، مخاطره آفرین باشد. بنابراین لازم بود خانواده ها را به کنترل جمعیت تشویق کرد اما چنین توصیه هایی غالباً قرین موفقیت نیست. پیشنهاد آنان طرح شعارهایی بود که زنان را از قید خانه داری و مادری آزاد سازد. طرح شعار آزادی زنان و شرکت فعال آنان در فعالیت های اقتصادی، می تواند اهمیت مادری را تحت الشعاع قرار دهد و میل آنان را به فرزندآوری کاهش دهد؛ چنان که امروزه در کشورهایی چون کانادا با تولد اولین فرزند، مادران با بحران جدیدی مواجه می شود و




ناگزیر باید میان شغل و مادری یکی را برگزینند؛ در حالی که بسیاری از آنان مایل نیستند موقعیت اقتصادی خود را از دست بدهند. سلب مسئولیت از مردان در تأمین هزینه های خانواده نیز راه حلی است که زنان را ناگزیر از روی آوردن به بازار کار می کند و به کاهش جمعیت منجر می شود. امروزه برخی کشورهای اروپایی با رشد منفی جمعیت و پدیده پیر جمعیت مواجه اند.


۲ - پیری جمعیت و کمبود جوانان جویای کار سلب شده است که دولت های اروپایی حضور گسترده زنان در بازار کار را بیش از گذشته مدنظر قرار دهند. اگر در کنار این سیاست به سیاست جدید این کشورها در ترغیب زوج های جوان به داشتن فرزندان بیشتر نیز توجه کنیم، درمی یابیم که مدل پیش گفته پیشنهادی اقتصاددانان اروپایی چندان هم موفق نبوده است. امروزه حضور جوانان مهاجر، به ویژه جوانان خاورمیانه در



بازار کار این کشورها، زنگ خطری برای جهان مسیحیت و دنیای مادی قلمداد می شود. چند سال پیش مجله تایمز در مقاله ای با عنوان «خاورمیانه در قرن بیست و یکم» یادآور شد که رشد روزافزون جمعیت خاورمیانه اسلامی در مقایسه با رشد منفی جمعیت اروپا به گونه ای پیش خواهد رفت که در سال ۲۰۵۰ میلادی جمعیت مسلمانان جهان بر مسیحیان غلبه می یابد و این زنگ خطر بزرگی برای جهان غرب است. از اینجا می توان دریافت که اشتغال زنان در سطح فراگیر آن گرچه به عنوان ضرورتی اجتماعی در جوامع پیر، عقلانی باشد، در جوامعی چون ایران که به دلیل جوانی جمعیت (در تحلیل کارشناسان) با مشکل بیکاری گسترده مواجه است، از چنان اهمیتی برخوردار نیست و برخی صاحب نظران معتقدند که کشورهای غربی در صددند اولویت های خود را بر تمامی جهان تحمیل نمایند.



۳ - حیات نظام سرمایه داری، به توسعه مصرف بسته است و مصرف بیشتر در گرو برخورداری مصرف کننده از درآمد کافی است. فراخوان بیشتر زنان به حضور در عرصه های اقتصادی در مدل اقتصاد سرمایه داری به غرض تحصیل درآمد بیشتر و لاجرم مصرف بیشتر است. پیامد دیگر حضور هرچه گسترده تر اقشار مختلف مردم در صحنه های اقتصادی، بالا رفتن عرضه در بخش نیروی انسانی و به تبع آن، پایین آمدن نرخ کار است. بنابراین محصولات تولید شده با قیمت نسبتاً ارزان تری ارائه می گردد و رقابت صاحبان کالا و خدمات برای به دست آوردن بازار با ارایه محصولات ارزان تر رونق می گیرد. به یاد آوریم که در اروپای قرن نوزدهم در حالی که کارگران مرد از کارخانه ها اخراج می شدند، زنان به کمترین دستمزد و خدمات، جایگزین آنان می گردیدند. هم اکنون نیز بخشی از کارفرمایان ایرانی ترجیح می دهند با اخراج کارگران مرد که طبق ضوابط قانونی



تا ماهیانه دویست هزار تومان هزینه بر کارفرما تحمیل می کنند، زنان و دختران مجردی را به کار گیرند که با کمتر از پنجاه هزار تومان دستمزد همان فعالیت را انجام می دهند و از قضا، طرفداران حقوق زنان در نهادهای دولتی و غیردولتی نسبت به تضييع حقوق زنان و اجرا نشدن قانون حداقل دستمزد و بیمه کارگری، سکوت اختیار کرده اند تا مبدا انگیزه کارفرمایان به جذب زنان در بازار کار، کم و رتبه ایران در احراز شاخص های توسعه زنان، کاهش یابد.

اینکه در این دیدگاه در کنار ترویج اشتغال رسمی زنان، نقش خانه داری آنان تحقیر می شود، هم به دلیل غیردرآمدزا بودن فعالیت خانگی میل به مصرف را به دلیل کمبود سرمایه کاهش می دهد و هم به این دلیل که کارهای خانگی زن به کاهش مصرف خانواده می انجامد و این خود زنگ خطری برای سرمایه داری می باشد.



۴ - افزایش زنان تحصیل کرده و تغییر نظام ارزشی، مطالبات آنان را برای حضور در صحنه های اقتصادی افزایش می دهد و هر دولتی به ناچار باید پاسخگوی مطالبات مشروع شهروندان خود باشد. از این رو پیوسته میان رشد تحصیلات دختران و تقاضای ورود به بازار کار، نسبتی معنادار دیده می شود.

۵ - میل دولت ها به تسریع در دست یابی به شاخص های توسعه سبب می شود که تمامی امکانات موجود از جمله پتانسیل زنان به عنوان نیمی از قوای فعال جامعه، به کار گرفته شود. امروزه حضور زنان در فعالیت های اقتصادی، خود نشان دهنده اهتمام دولت ها به پی گیری اهداف توسعه شمرده می شود.







آثار و پیامدها

شاید ظاهرترین اثر اشتغال، احساس عزت مندی و ارزشمندی است. در صورتی که شخص احساس کند فعالیتی مفید برای جامعه انجام داده یا مشکلی را برطرف نموده و یا در جریان تولید دانش و ارتقاء فرهنگ جامعه گام برداشته است، به چنین احساسی دست می یابد. گاه نیز احساس عزت مندی ناشی از تأثیرات فرهنگ مسلط است. در جایی که احراز یک مسئولیت و مقام، ارزش به حساب آید، احساس عزت مندی منوط به احساس مشارکت در سازندگی اجتماع نیست؛ بلکه صرفاً با احراز پست به دست می آید.

برخی از آثار اشتغال زنان به جنبه درآمدزایی آن بازمی گردد؛ از جمله:




۱ - امکان پشتیبانی اقتصادی آنان از خانواده فراهم می گردد. در اینجا زن، نقش معین همسر و یا سرپرست اقتصادی خانوار را (در صورت ناتوانی، طلاق و فوت همسر و یا عدم انجام مسئولیت اقتصادی توسط وی) عهده دار است. فعالیت زن، در فرض اول گرچه به بالا رفتن درآمدهای خانواده و برخورداری از تسهیلات رفاهی بیشتر می انجامد، اما ضرورتاً رضایت مندی و آرامش بیشتر را به ارمغان نمی آورد. احساس رضایت مندی منوط به برقراری نوعی تعادل میان امکانات و خواسته هاست. بنابراین اگر در فرض توسعه امکانات، سطح انتظارات نیز بالاتر رود، افزایش درآمدها صرفاً به حرص مصرف دامن زده است، نه به نشاط و لذت خانواده. در فرض دوم، اما فعالیت اقتصادی زن ضامن بقای خانواده است، به ویژه در شرایطی که حمایت های دولتی ناکامی باشد و سیستم حمایتی دیگری از جمله حمایت های خویشاوندی نیز موجود نباشد.



۲ - برخورداری از اقتدار اقتصادی و کم شدن وابستگی اقتصادی به همسر، سبب تغییراتی در روابط زن و مرد و سرپرستی خانواده می شود به گونه ای که در شکل جدید، مرد کانون اقتدار خانواده و سرپرست آن نیست. این نکته به ویژه برای فمینیست ها حایز اهمیت است. در نگاه آنان، اشتغال زنان به استقلال اقتصادی می انجامد و قدرت اقتصادی زن، معادله قدرت سیاسی را در خانواده بر هم می زند و شکل جدیدی از خانواده متولد می شود که مردسالار نیست. بنابراین می توان انتظار داشت که کشمکش های خانوادگی نیز افزایش یابد، مگر آنکه فرهنگ مسلط نیز اشکال جدید روابط خانوادگی را به رسمیت شناسد.


۳ - استقلال مالی زن به کم شدن نگرانی از آینده منجر می شود که از یک سو، آرامش بخش و از سوی دیگر مشکل ساز است. قطع وابستگی اقتصادی و کم شدن احساس نیاز به همسر، آستانه تحمل پذیری را کاهش و میل به جدایی را با احساس مشکلاتی



در زندگی زناشویی، افزایش می دهد. برخی آمار در کشورهای غربی نشان می دهد که آمار طلاق در خانواده هایی که زنان شاغل دارند تا چهار برابر خانواده های دیگر است.

۴ - از آنجا که استقلال مالی زن به تغییراتی در روابط زن و مرد منجر و نظام جدیدی مبتنی بر مشارکت در تصمیم گیری حاکم می شود، فرزندان با مشاهده رفتار جدید و همانندسازی، خود را برای ایجاد رابطه ای دموکراتیک در زندگی مشارکتی آینده آماده می سازند و فرهنگ جدیدی در خانواده های نسل آینده ایجاد می گردد. ویژگی دیگر اشتغال مدرن، دوری از خانه است که خود آثاری در پی دارد؛ از جمله:


۵ - عدم حضور پدر و مادر در خانه سبب می شود که زمانی که فرزندان به نظارت والدین نیازمندند، آنان را در کنار خود احساس نکنند.



از این رو تربیت فرزندان به ویژه در سنین رشد، با اختلال مواجه می شود و زمینه آسیب پذیری آنان به دلیل فقدان کنترل و نظارت، افزایش می یابد. چنانچه امار بزهکاری فرزندان در خانواده های فاقد حضور مادر، بیشتر است.

۶ - دوران کودکی مهم ترین زمان پرورش عاطفی فرزند است و عدم حضور مادر به ویژه در سه سال ابتدایی حیات، حیات کودک را با مشکلات عاطفی مواجه می سازد. سپردن فرزندان به مهد کودک نیز به دلیل آن که فعالیت های پرورشی مهد کودک ها قاعدتاً با انگیزه های اقتصادی انجام می شود، نمی تواند جایگزین بسیار مناسبی برای مادر باشد.


۷- گفته می شود که زن به جای حضور در خارج از منزل، به ناچار به اتخاذ روش هایی در اداره زندگی می پردازد که بیشترین نرم و کارآیی را نتیجه دهد. به عبارت دیگر گرچه حضور کمی زن در خانه کاهش می یابد، اما کیفیت حضور وی



تقویت می شود؛ هم در ساعات کمتر به فعالیت های بیشتری می پردازد و هم فرزندان را با چگونگی تصمیم گیری و انجام امور خود آشنا می کند. بنابراین فرزندان مادران شاغل، توانمندتر و از پشتکار بیشتری برخوردارند.


۸ - مستمر و منظم بودن ساعات کار نیز پیامدهایی خواهد داشت. اشتغال تمام وقت بانوان که گاه با طی مسافت آمد و رفت به ۱۰ ساعت در روز بالغ می گردد، با در نظر گرفتن حفظ فعالیت های خانگی، به فشار مضاعف و استهلاک قوای جسمی و روحی زنان می انجامد. امروزه فشار مضاعف به عنوان یکی از مهم ترین آثار اشتغال زنان مورد توجه دانشوران واقع شده است.

توصیه های فمینیستی به ضرورت مشارکت مردان در کارهای خانگی نیز چندان ثمربخش نبوده است.




۹ - فعالیت خانگی زنان با وجود تکراری و سنگین بودن، انعطاف پذیر است و آنان کارهای خانگی را با میل خود تنظیم و جا به جا می کنند. از این رو با ویژگی انعطاف پذیر زنانه کاملاً هماهنگ است. چنین امتیازی البته در اشتغالات رسمی مشاهده نمی شود. این عدم تناسب می تواند به فشارهای عصبی و بیماری های روانی و هم چنین به کاهش کارآیی آنان در محیط خانواده، که انجام فعالیت مادری و همسری به نشاط کامل نیازمند است، منجر گردد.

۱۰ - خستگی ناشی از کار خانگی و کار مزدوری سبب می شود که زن در رابطه زناشویی - در ارتباطات کلامی و ارتباطات جنسی، کمتر فعال شود و این خود به مخاطراتی در روابط خانوادگی می انجامد. برخی آثار اشتغال نیز ناشی از نوع فعالیتی است که زنان به آن اشتغال دارند؛ از جمله:




۱۱ - به دلیل آن که در برنامه ریزی های ملی مربوط به اشتغال به ویژگی های زنانه چندان توجه نمی شود، زنان نیز در عرصه های مشابه مردان و با شرایط مشابه به فعالیت می پردازند که هم به طبیعت زنانه آنان لطمه وارد می سازد و هم به کاهش حضور خانگی آنان در ساعات حساس می انجامد؛ به عنوان مثال نتیجه کشیک های شبانه، عدم حضور در کنار اعضای خانوادگی در ساعاتی است که عدم حضور آنان بیشتر حس می شود. حضور در عرصه های مردانه نیز سبب کم رنگ شدن صفات زنانه و برعکس پذیرش صفاتی چون میل به تسلطگری است که مردانه تلقی می شود. این تغییرات سبب می شود که زن در محیط خانواده، آنجا که ویژگی های زنانه کارآیی خود را آشکار می سازند، فعال عمل نکند. اسلام و اشتغال زنان دست یابی به نگاه دینی پیرامون اشتغال زنان، منوط به نگاهی جامع به آموزه های مختلف است؛ آموزه هایی



که هر یک به جنبه ای از موضوع توجه کرده اند. به برخی از آموزه های دینی مرتبط با اشتغال می توان اشاره نمود:


۱ - بیکاری و کسالت، از رذائل اخلاقی است که می تواند منشأ گناهان بسیاری گردد و کار، فضیلتی است که هم به تعادل جسمی و روحی کمک می کند و هم به جلب فضل خداوند؛ اما ارزشمندی کار و فعالیت، ضرورتاً به معنای ارزشمند شمردن نوعی خاص از آن (کار خارج از خانه در ساعات مشخص و...) نیست.

۲ - حضور زنان در عرصه فعالیت های اقتصادی درآمدزا هیچگاه تحریم نشده است. در شرع اسلام به درستی به این نکته توجه شده است که گاه زنان برای




تأمین اقتصادی خود نیازمند کسب درآمدند، گاه خانواده نیازمند کار زن است و گاه جامعه به فعالیت زنان نیازمنداست. از سوی دیگر، احترام عمل هر شخصی و استحقاق اجرت در مقابل عمل مفید - در مواردی که انجام عمل وظیفه واجب شخص نباشد - از ضروریات دینی و عقلایی است. در آیه ۲۳۳ بقره به استحقاق اجرت زن در مقابل رضاع تصریح شده است.

۳ - در نظام برنامه ریزی اسلام، مدیریت خانواده بر عهده مرد است. مسئولیت مرد در سرپرستی خانواده هم زمان به دو نکته اشاره می کند؛ از یک سو مرد مکلف به تأمین مخارج خانواده و مصالح خانواده است و نمی تواند در حوزه سرپرستی از خود رفع مسئولیت نماید. گرچه تأمین هزینه های والدین، فرزندان و همسر بر عهده سرپرست خانواده است، اما تأمین هزینه های دو گروه اول، موکول به ناتوانی آنان در تأمین هزینه های شخصی است؛ حال آنکه تأمین هزینه های همسر، طبق شئونات




وی، وظیفه ای واجب است که در فرض توانگری زن نی ساقط نمی گردد. به علاوه برخلاف نفقه فرزندان، نفقه همسر بر عهده مرد، صرفاً یک وظیفه واجب نیست، بلکه دین به حساب می آید؛ به این معنا که در صورت عدم پرداخت، بدهکار خواهد بود. بنابراین تأمین هزینه های خانواده علی الأصول بر عهده زن نیست. از سوی دیگر، حق مرد در مدیریت خانواده باید مورد احترام قرار گیرد و اعضای خانواده سرپرستی وی را بپذیرند. این سرپرستی تا زمانی که مرد به دلیل عوارضی چون: جنون، اعتیاد خطرناک و... فاقد شرایط سرپرستی نگردد، استمرار دارد. بنابراین زن در خانواده، نقشی چون وزیر و معاون خواهد داشت و نباید خانواده با بحران سرپرستی مواجه گردد. در نتیجه دیدگاه اسلامی، موضوع دموکراسی در خانواده و یا توزیع وظایف سرپرست میان پدر و مادر را به مصلحت خانواده ندانسته و نپذیرفته است. از اینجا می توان




دریافت که فراخوان زنان به اشتغال، به منظور ایجاد تغییر در ساختار خانواده و مقابله با سرپرستی مرد، مورد تأیید دین نیست.

۴ - در ادبیات اسلامی، تلاش مرد برای تأمین هزینه های خانواده، تلاشی ارزشمند و به منزله مجاهده در راه خداوند است. به علاوه به سرپرست خانواده توصیه می شود که در تأمین هزینه ها، پای را از حدّ واجب فراتر گذاشته و بر خانواده خود توسعه دهد. از سوی دیگر، آنچه برای همسر ارزشمند شمرده می شود کنترل سبد هزینه های خانواده و کم کردن مخارج است. به علاوه تلاش زن در تأمین هزینه های خانواده در حالت عادی نه ارزشمند است و نه مطلوب. شاید یکی از دلایل عدم مطلوبیت آن، سلب مسئولیت از سرپرست خانواده باشد. روایات متعددی مشارکت زنان با همسران در امور اقتصادی به خاطر فزون طلبی آنان و تأمین هزینه های مرد توسط همسر، از امور




مذموم شمرده اند. از جمله ر.ک: مجلسی، محمدباقر، بحارالانوار، ج ۶، ص ۳۰۵، ح ۶، ج ۵۲، ص ۱۹۲، ج ۲۶،
ج ۷۵، ص ۲۲، ح ۸۳

۵ - از آنجا که عوامل انسانی مهم ترین نقش را در پیشبرد حیات اجتماعی جوامع ایفا می کنند و زن در نقش همسر و مادر در ایجاد تعادل عاطفی و روانی، ایجاد فضائل اخلاقی و استحکام شخصیت مهم ترین نقش را عهده دار است. همسری و مادری، دو نقش ارزشمند به حساب آمده اند. هم تجردگرایی دختران، محرومیت از به دست آوردن چنین ارزش هایی است که غالباً جبران ناپذیر است و هم ایفای نقش هایی که کارآمدی زن در دو نقش فوق را با مشکل مواجه می کند، مرجوح و نامبارک می باشد. از این رو اشتغال زنان نباید به ناکارآمدی آنان در عرصه حیات خانوادگی بینجامد.




۶ - گاه فقیه، احکام فرد مکلف در موضوع اشتغال را بیان می کند. در این صورت اشتغال زنان به امور مباح را منوط به کسب رضایت همسر در خروج از منزل، امری مجاز می داند و گاه درصدد است تا وظیفه نظام اسلامی را در موضوع اشتغال زنان ترسیم نماید. در فرض دوم، موضوع، در حوزه مصلحت امت اسلامی مورد تحلیل قرار خواهد گرفت و حکومت موظف است آن چه را به مصلحت امت اسلام است، پی گیری کند. در حوزه سنجش مصلحت، آموزه های فقهی، اعتقادی و اخلاقی دین همراه با تحلیل شرایط اجتماعی یک جا ملاحظه می شوند؛ به عنوان مثال برخی آموزه های دینی به تفکیک جنسیتی در عرصه اشتغال نظر داشته اند؛ برخی مشاغل را متناسب با مردان و برخی را متناسب با وضعیت طبیعی زنان دانسته اند؛ به عنوان مثال بر این نکته تأکید کرده اند که واگذاری مشاغل سنگین به زنان، پیامدهایی بر خود زنان خواهد داشت. از این رو در برنامه ریزی



اجتماعی حکومت موظف است زنان را به سمت عهده داری مشاغل سبک و متناسب با طبیعت آنان تشویق نماید. گرچه تدوین سیاست های و برنامه های نظام اسلامی در موضوع اشتغال زنان فعالیت گسترده، عمیق و کارشناسانه است اما براساس آن چه ذکر شد می توان وظایف نظام در قبال اشتغال بانوان را به اجمال مورد توجه قرار داد:

۱ - اصلاحات فرهنگی به منظور برجسته شدن و کارآمدی نقش مادری و همسری زن و قرار گرفتن فعالیت های دیگر در اولویت های بعدی.

۲ - تأمین حداقل معیشت برای افراد سرپرست خانواده به منظور عدم اضطراب همسران به شرکت در فعالیت های اجباری درآمدزا.




۳ - حمایت ویژه از اشتغال زنان و مردان سرپرست خانواده در قالب واگذاری اولویت های استخدامی، معافیت های بیمه ای و... به گونه ای که تمایل کارفرما به جذب افراد مجرد، کاهش یابد.

۴ - حمایت های خاص تأمین اجتماعی از زنانی که به اضطرار، سرپرستی خانواده را به عهده می گیرند.

۵ - اصلاح نظام آموزشی باتوجه به کارآمدی ها و ویژگی های هر یک از دو جنس و انتظارات جامعه از آنان. اصلاح نظام آموزشی و ایجاد رشته های متناسب با زنان که آنان را در اولویت جذب قرار دهد، زمینه ساز تمایل آنها به سمت احراز مشاغل متناسب با وضعیت تحصیلی و تخصصی خواهد شد.

۶ - توسعه مشاغل خانگی و تجزیه نمودن فعالیت های صنعتی قابل تجزیه به گونه ای که در منزل قابل انجام باشد.

۷ - ایجاد مشاغل نیمه وقت و انعطاف پذیر.



۸ - ایجاد تسهیلاتی که زنان بتوانند پس از برخورداری از مرخصی های طولانی به دلیل پرورش فرزند، به محیط کار باز گردند.

۹ - تشویق زنان و مردان به حضور در عرصه های متناسب با ویژگی های هر یک از دو جنس در قالب طرح های حمایتی خاص.

۱۰ - تشویق زنان به حضور در فعالیت های گروهی غیردولتی از جمله: در امور خیریه، امداد، حمایت از سالمندان، پژوهش، هنر و حفظ محیط زیست .





اقدامات انجام گرفته در سازمان مسکن و شهرسازی استان اصفهان و چکیده ای از خلاصه گزارش

کارآموزی گروهی:

معرفی موسسه :

سازمان مسکن و شهرسازی استان اصفهان یکی از سازمان های زیرمجموعه وزارت مسکن و شهرسازی و از سازمان های ۱۰۰٪ دولتی می باشد . تعداد افراد شاغل در این سازمان که یک سازمان تخصصی نیز محسوب می گردد قریب ۳۰۰ نفر می باشد که حدود ۱۱/۵ درصد از افراد شاغل را زنان تشکیل داده اند.

این سازمان از ۶ قسمت تشکیل شده است که در ذیل قسمت های مختلف و شمه ای از وظایف هر قسمت را شرح می دهیم:

- 
- 
- مدیریت سازمان که این واحد متشکل از قسمت دفتر ریاست سازمان - انفورماتیک - روابط عمومی - حراست - مشاورین - کنترل پروژه - نظام مهندسی و بسیج سازمان می باشد.
 - معاونت پشتیبانی که این معاونت متشکل از دفتر معاونت پشتیبانی - امور اداری - کارگزینی - امور مالی - ذیحسابی - دبیر خانه - بایگانی و امور نقلیه می باشد.
 - مدیریت املاک که این مدیریت متشکل از دفتر مدیریت املاک - معاونت املاک - اداره املاک - بانک زمین - کمیسیون ماده ۱۲ - نقشه برداری - کارتکس املاک و اداره حقوقی می باشد .
 - مدیریت مسکن که این مدیریت متشکل از دفتر مدیریت مسکن - مسکن مهر - کنترل پروژه های ساختمانی - دبیرخانه




مسکن مهر و بررسی طرحها و انبوه سازان مسکن می باشد .

- مدیریت شهرسازی که شامل دفتر مدیر شهرسازی- کمیسیون ماده ۵ -کمیسیون ماده ۱۳- کمیته کار شهرسازی -بررسی طرحهای تفصیلی- بررسی طرحهای هادی -مشاورین شهرسازی و دبیرخانه کمیسیون ماده ۵ استان می باشد.


- مدیریت اجرایی که شامل دفتر مدیر اجرایی - معاونت اجرایی ساختمان - نظارت بر ساخت و سازها و بررسی طرحهای ساخت و ساز مسکن و پروژه های عمرانی می باشد.

* این مدیریتها همه زیر مجموعه ریاست سازمان می باشند که با همکاری و همدلی جهت پیشبرد اهداف دولت خدمتگذار فعالیت مستمر داشته و دارند در هر کدام از این مدیریتها ما می توانیم شاهد فعالیت های کارشناسان و همکاری آنان باشیم.



با توجه به اینکه این سازمان سازمان تخصصی بوده با در نظر گرفتن این مورد و اینکه به دلیل ایجاد تعامل در گروه بهتر بود از یک گروه جنسی موافق استفاده شود در ابتدای تشکیل گروه تصمیم گرفته شد برای تشکیل گروه از زنان شاغل استفاده شود و در ابتدا با ۱۲ نفر گروه تشکیل شد و یکی از افراد را که از محبوبیت بیشتری برخوردار بود به عنوان سرپرست گروه انتخاب شد این افراد از کلیه قسمتهای سازمان انتخاب شده بودند.


بعد از تشکیل جلسات اولیه و ارائه مطالب و اهداف گروه و با توجه به اینکه در سازمان در خصوص تشکیل گروه صحنههایی شده بود افراد بیشتری جهت مشارکت در گروه مراجعه و لذا بعد از چند جلسه ۳ گروه ۹ نفره تشکیل داده شد که هر گروه با برنامه ریزی انجام پذیرفته شروع به فعالیت نمودند.



در این گروه ها در ابتدا با توجه به اینکه از زنان شاغل استفاده شده بود و ۳ گروه ، تشکیل دهنده بودند سعی شد موارد ذیل در نظر گرفته شود .

- گروه ها تشکیل دهنده از لحاظ انجام وظیفه کاری در سازمان وظایف مشترکی داشته باشند به عنوان مثال خانمهای شاغل در پشتیبانی سازمان در یک گروه چون از نظر کاری با یکدیگر نزدیکتر بودند . خانمهای مدیریت مسکن و شهرسازی در یک گروه و خانمهای واحد انفورماتیک و کنترل پروژه و اجرایی در یک گروه قرار گرفته و شروع به فعالیت نمودند .

- برای هر یک از این گروه ها یک نفر به عنوان سرگروه انتخاب شد که فرد انتخاب شده سعی شد شخصی باشد که دارای مقبولیت گروهی باشد در ضمن اینکه این شخص فردی باشد که با دیگران تعامل داشته باشد .



- سعی شد با توجه به اینکه برنامه های گروه نمی توانست در وقت اداری باشد و همکاران گروه در وقت اداری هرکدام مشکلات خاصی داشته و همچنین شاید برای آنان مشکلاتی به وجود می آمد زمان برگزاری جلسات گروه در ابتدای وقت اداری و نیم ساعت قبل از شروع کار باشد که افراد نگرانی کمتری داشته باشند که معمولا این نگرانی ها از بازدهی فعالیت گرهی می کاهد و سرپرستان گروه با توجه به ارائه مطالبی که کارآموز در اختیار آنان قرارداده بود کار گروهی را آغاز می کرد جالب توجه این بود که در هر روز از گروه حضور و غیاب می شد و برای همین افراد گروه پایبند به حضور در جلسات گروه بودند البته این حضور و غیاب به صورت دوستانه و همکاری آنان بود و شاید نوعی تشویق جهت حضور مستمر افراد در گروه بوده است .




در این خصوص جهت قوت بخشیدن به کار گروهی موارد ذیل مورد توجه خاص قرار گرفت :

۱- حضور به موقع در جلسات گروه

۲- مشارکت افراد در مباحث گروه که در این خصوص سعی شد تمامی افراد مشارکت نمایند و افرادی که کمتر سخن می گفتند سعی شد در گروه بیشتر از نظراتشان استفاده شود .

۳-انجام وظایف محوله در گروه و مسئولیت پذیری تک تک اعضای گروه بصورتی که به صورت یکسان مسئولیت پذیری داشته باشند .

۴- احترام متقابل اعضای گروه به یکدیگر که در جلسه اول این مورد بصورت خاص مورد توجه قرار گرفت و از اعضا خواسته شد در گروه نسبت به یکدیگر با کمال احترام برخورد نمایند.




۵- رعایت اصل رازداری که در این خصوص با توجه به اینکه بحث همکاری آنان و بیان مسائل و مشکلات آنان مورد بررسی قرار می گرفت از افراد خواسته شد نسبت به نگهداری مسائل و مشکلات و عدم بیان این مشکلات با سایر همکاران غیر (غیر از افراد گروه) کوشا باشند .


۶- اعتماد به یکدیگر داشته باشند و با اعتماد کامل نسبت به مسائل و مشکلات خود بدون هیچ نگرانی آنها را بیان نمایند.

۷- طرح موضوع مشکل و مسائلی که از آن رنج می برند.

۸- نیازهایی که افراد گروه دارند .

۹- سعی شد قواعد و اصول کار گروه را خود افراد انتخاب نمایند و در این خصوص سعی شد قواعد گروه سخت و خشک و بی روح نباشد که افراد گروه بدون خستگی و با نشاط جلسات گروه را دنبال نمایند.





- باتوجه به اینکه ما ۳ گروه تشکیل داده بودیم و باز با در نظر گرفتن اینکه افراد تشکیل دهند گروه خانمها بودند سعی شد با استفاده از A.B.C همکاری و نظر خواهی برای هر گره اسم هایی انتخاب شود و به جای اینکه به صورت معمول از عبارات اسمهای گلها استفاده شد که به ترتیب گروه گل نرگس .گروه گل مریم و گروه گل لاله انتخاب شد .

- مکان تشکیل گروه ها با در نظر گرفتن اینکه ۲ گروه در صبح انجام می گرفت و یکی از گروه ها بعد از وقت اداری در دو سالن جلسات سازمان تشکیل می گردید و یکی از گروه ها بعد از وقت اداری فعالیت می کردند البته ما از نظر فضا و مکان تشکیل گروه ها مشکلی نداشته و از امکانات موجود در سازمان استفاده می کردیم و جا دارد از همکاری امور اداری سازمان قدردانی بعمل آورم .



مکان ۳ گروه همانطور که توضیح داده شد شرایط ذیل را داشته است :

۱- در خود سازمان جلسات تشکیل می شد که افراد با رغبت بیشتری شرکت می کردند .

۲- سالن های جلسات به صورتی بود که افراد متعدد کمترین تردد را در آن داشته و افراد گروه آزادانه می توانستند نظراتشان را به راحتی بیان نمایند .

۳- از نظر گرما و نور مکانهای مناسبی بود چون سالنها جلسات نسبتا استاندارد بودند.

۴- سالن جلسات از نظر فضا جهت افراد مناسب بود و افراد راحت و بدون کوچکترین مشکلی به کار گروهی ادامه می دادند.


۵- سالنهای جلسات از نظر سکوت و صدا بسیار خوب بودند.



-زمان تشکیل گروه ها روزهای فرد بود که هر روز در یکی از گروه ها حضور یافته و با اعضاء گروه مشکلات ومسائل را بررسی می کردم و در روزهای فرد با سرگروه ها جلسات کوتاهی داشته و روند کار گروهی را مورد بررسی قرارمی دادم لازم به ذکر است با توجه به اینکه افراد بیشتر می توانستند مشکلات خود را با سرگروه خود که از خود آنان بود در میان بگذارند جلسات با سرگروها مثمر ثمر بوده است

-در جلسات اول سعی شد اهداف تشکیل این گروه ها بیان شود و از افراد نظرخواهی شد در بیان اهداف ، اهداف گروه را به دو قسمت تقسیم کردیم که قسمت اول بیان مسائل و مشکلات بود و اینکه افراد مسائلی که به نظرشان مشکل هست و می توان به عنوان مشکل آنها را بیان نمود را مطرح می کردند و سعی شد مهارت سخن گفتن نیز به آنان یادآوری شود .





-و در قسمت دوم سعی شد مشکلات و مسائل مطرح شده مورد بررسی قرار گیرد و چگونه مواجه شدن با این مسائل و مشکلات و اینکه افراد در موقعیتهای بحرانی چه نوع واکنشی را باید نشان دهند و چه برخوردی داشته باشند و چگونه خود را کنترل نمایند مورد بحث قرار گرفت .

-در جلسات بعد سعی شد مشکلات و مسائل زنان شاغل مورد بررسی قرار گیرد که در این میان مسائل ذیل مورد تبادل قرار گرفت

۱- مشکلات زنان شاغل در درجه اول مشکلات خانواده ، فرزندان و همسر بود که اظهار داشتند با توجه به شاغل بودن نمی توانند به صورت کامل و صحیح به امور خانواده رسیدگی نمایند .



۲- مشکلاتی که با ارباب رجوع ها بخصوص ارباب رجوع های مرد داشته اند .

۳- مشکلاتی که با همکاران مرد داشته اند .

۴- گلایه هایی که در خصوص ایجاد امکانات رفاهی مردان داشته اند که ابراز داشتند نسبت به مردان مورد بی مهری قرار گرفته اند .

۵- مشکلاتی که با همکاران مرد در محیط کار داشته اند .

۶- مشکلاتی که از نظر حقوق و مزایای در محیط کار داشته اند .


۷- مسائل و مشکلاتی که در خصوص مسائل تقسیم کار در سازمان داشته بخصوص اینکه اظهار داشتند به خاطر زن بودن به آنها کار بیشتری ارائه می شود و آنان نمی توانند اعتراضی داشته باشند.



۸- تعداد زیادی از آنان نسبت به ساعات کاری خانمها و آقایان بصورت مساوی گلایه داشته و دارند، این افراد نظرشان این است که با توجه به اینکه زنان باید کارهای منزل را نیز انجام دهند و بیشتر از مردان به امور فرزندان رسیدگی نمایند باید ساعات کمتری را در بیرون از منزل مشغول به کار باشند .


حال با توجه به بررسی مشکلات آنان و با توجه به نظر سنجی های صورت پذیرفته لازم است اقداماتی انجام پذیرد . از جمله این اقدامات می توان برگزاری جلسات مشاوره ای را نام برد که از اساتید مجرب استفاده نمایند . در ضمن باید برای این افراد جلسات مشاوره خانواده برگزار نمود که به آنان مهارتهای زندگی را آموزش داد .





در خصوص کارهای انجام گرفته توسط گروه بعد از هر جلسه گزارش کار تهیه شده است و در ابتدای جلسه بعدی گزارش قبل به اطلاع اعضاء گروه رسانده می شد.

گزارش را سرپرست گروهها آماده نموده و اینجانب (کارآموز) بعد از بررسی و تصحیح گزارش آن را در بایگانی گروه (در ابتدا محلی را به عنوان نگهداری اسناد و بایگانی گروه انتخاب شد) قرار داده که در پایان بعد از نتیجه گیری و ارائه گزارشهایی که در پایان به بیان آنها پرداخته می شود اسناد بایگانی شده در نزد افراد گروه امحاء شده اند در این خصوص با توجه به اینکه افراد دغدغه این را داشتند که بعد از جدا شدن گروه از یکدیگر مسائل نسخه برداری شده کجا بایگانی می شود و درآینده چه می شود بهترین راه را امحاء گزارشات روزانه دانسته و با همراهی گروه امحاء صورت گرفت.



مواردی که در گروه مورد بررسی قرار گرفت
موضوع جلسات گروه به شرح ذیل بوده است :
الف :سلامت روحی:

از آنجا که مخاطرات شغلی یکی از مهمترین مسائلی است که در حیطه سلامتی خانم‌های شاغل باید به آن توجه جدی شود از جمله این مخاطرات، فرسودگی شغلی است که امروزه به یکی از مهمترین مسائل در سیستم‌های بهداشتی و درمانی تبدیل شده است و خانم‌های شاغل به دلیل وضعیت خاص روحی و روانی خود بیشتر در معرض ابتلا به آن قرار دارند.

نتیجه گروه :
راهکارهای عملی در جهت به حداقل رساندن این مشکل در سیستم‌های بهداشتی و درمانی توسط مدیران طراحی و اجرا شود.



ب- بررسی شخصیت زنان شاغل:

در این خصوص بعد از بررسی به موارد ذیل دست یافتیم:

الف) مشاغل مجاز: تمام مشاغل مباح موجود در جامعه، چنانچه در چارچوب شرایط کار زنان واقع شود مجاز و مطلوب است. برخی از این شرایط عبارتند از:


۱- عدم اختلاط نامناسب با مردان.

۲- احترام به شخصیت والای زن.

۳- عدم مغایرت با فطرت و روحیات زن.

۴- عدم استهلاک نیروی انسانی.

ب) حدود زمانی کار زنان: کار زنان در شب مگر در مشاغل خاص به هیچ عنوان مطلوب به نظر نمی رسد. اگر زنان مشکل خاصی ندارند تا جایی که برایشان ممکن است کار نیمه وقت پیدا کنند تا بیشتر اوقات خود را در منزل و کنار فرزندانشان باشند.



ج) نقش پدر در غیاب مادر: پدر باید در کنار مادر در امر تربیت نقش فعالی را ایفا کرده و شانه از این وظیفه مهم خالی نکند. برخی روان شناسان بر نقش پدر در تربیت بسیار تاکید داشته و معتقدند کودکانی که از پدر محروم هستند، دچار «گرسنگی پدر» خواهند شد. کودکان این نیاز را دارند که با بزرگسال مذکری ارتباط برقرار کنند و هیجانات خود را کنترل کنند.


د) حدود کار زن:

۱- در نظر گرفتن مصلحت خانواده.

۲- رعایت مصلحت فرزندان.


۳- رعایت مصلحت همسر.

۴- در نظر گرفتن مصلحت زن.



به هر حال مادران بیش از آن چیزی که ما تصور می کنیم در تربیت فرزند نقش دارند به طوری که آنها از تمام اعمال و رفتار مادر الگوبرداری می کنند. همچنین اثرات مثبت اشتغال بیشتر به نفع خود زنان است تا همسران و فرزندان‌شان؛ چرا که می توانند هم از نظر اقتصادی و هم از لحاظ نشان دادن توانایی‌های خود در جامعه مفید بودن خود را به اثبات برسانند در حالی که بیشتر مادران شاغل اولویت در تربیت فرزند را نادیده گرفته و امور دیگر از جمله اشتغال را از اهمیت بیشتری برخوردار می دانند.

زنان شاغل با توجه به این که به ناچار مدتی از روز را در خارج از خانه می گذرانند مدتی از کودکان خود دور هستند که در نتیجه فرزندان آنان دچار مشکلاتی خواهند شد که قبلاً اشاره شد.




از آنجا که توسعه نیروی انسانی که امری مهم در پیشرفت و توسعه کشور است از طریق خانواده به خصوص مادران صورت می گیرد توجه به این مسئله با اهمیت است. همچنین باتوجه به کار بیرون زنان شاغل و نیز کارهای خانه، آنان متحمل فشارهای سنگین ومضاعفی می گردند.

و اما راهکار:

الف) مادران مشاغل باید اولویت سنجی کرده و تمام جوانب را در نظر گرفته و در صورت نیاز اجتماع، وارد آن مشاغل شوند.

ب) پیشنهاد به همسران زنان شاغل که لازم است آنان تحولی در دیدگاه های خود داده و کمک کار همسر خود باشند.



ج) پیشنهاد به متولیان امور اجتماعی و دولت؛ از جمله دادن امتیازاتی به زنان خانه دار، در نظر گرفتن تسهیلاتی برای زنان شاغل، مجهز کردن شرکت ها و موسسات به فنون پیشرفته و در اختیار گذاشتن این فنون به زنان شاغل تا با این کار عده زیادی از آنان بتوانند کارهای اداری را در منزل انجام دهند و همچنین برگزاری همایش هایی در زمینه اشتغال زنان و تربیت.


د) پیشنهاد به رسانه ها و مطبوعات که باید بیشتر به بررسی اشتغال زنان بپردازند و راهکارهایی را در جهت کاهش آسیب های اشتغال بر زنان بیان کنند. همچنین مطبوعات نقش مهمی را در توجه دادن زنان به نقش اصلی خود ایفا می کنند.




ج) اضطراب زنان شاغل در محیط کار :

زنان امروزی بیش از اندازه کار می کنند و اضطراب زیادی را تحمل می کنند و به دلایلی احساس می کنند از آنها حمایت نمی شود. در هیچ زمان دیگری انتظار از زنان تا این اندازه زیاد نبوده است. دست کم پنج روز در هفته لباس رزم می پوشند و در این جبهه کار ۸ تا ۱۲ ساعت می جنگند و وقتی به خانه می آیند، باید خانه را تمیز کنند، غذا درست کنند، لباسها را بشویند، به بچه ها رسیدگی کنند و به آنها غذا بدهند. این توقع بسیار زیادی است و به این دلیل زنان از درون احساس شکست می کنند.

در گذشته زنان با افتخار می گفتند تمام وقتشان را صرف خدمت به همسر و فرزندان خود می کنند.




اما حالا وقتی از او می پرسید: چه می کنی؟ اگر بیرون از منزل کار نکند شرمنده می شود.
جدا از عدم حمایت سایر زنها، زن خانه ار باید روزش را به تنهایی سپری کند زیرا سایرین ارزش تعهد او را تا حد زیادی نادیده می گیرند.
امروزه در حالی که زنها بیش از هر وقت دیگری به حمایت مردها نیاز دارند، مردها هم در مقایسه با گذشته از احترام سابق برخوردار نیستند.
در محل کار، زنها باید با قوانینی که مردها وضع کرده اند، مردانه رفتار کنند و در خانه باید رفتار زنانه داشته باشند. عجیب نیست که زنهای شاغل شکایت می کنند که در پایان کار روزانه شان به زنی احتیاج دارند که با عشق و مهربانی به آنها سلام و خسته نباشید بگوید.



حتی یک مادر خانهدار امروزی، در مقایسه با مادرش در شرایط دشوارتری قرار دارد، زیرا از آنجایی که اکثر زن‌ها بیرون از خانه کار می‌کنند و فرزندانشان رامهدکودک می‌گذارند، زنان خانه‌دار از حمایت و هم‌صحبتی زنان دیگر محروم هستند.

(د)خودشناسی:

خودشناسی به معنی این است که انسان مقام واقعی خویش را در عالم وجود درک کند ، بداند خاکی محض نیست ، پرتوی از روح الهی در او هست ، بداند که در معرفت می‌تواند بر فرشتگان پیشی بگیرد ، بداند که او آزاد و مختار و مسؤول خویشتن و مسؤول افراد دیگر و مسؤول آباد کردن جهان و بهتر کردن جهان است (او شما را از زمین بیافرید و عمران آن را از شما خواست)



هو أنشأكم من الارض و استعمرکم فیها» (هود / ۶۱) بداند که او امانتدار الهی است ، بداند که بر حسب تصادف ، برتری نیافته است تا استبداد بورزد و همه چیز را برای شخص خود تصاحب کند و مسؤولیت و تکلیفی برای خویشتن قائل نباشد . در خصوص خود شناسی با هر سه گروه صحبت شد و در این خصوص از تستهای خود شناسی استفاده شده که برای نمونه تعدادی از سوال های این تستها را در ذیل می آورم :

۱- به دیگران می توانم بگویم چه فکر می کنم

۲- دیگران مرا خوب درک می کنند

۳- از بودن در جمع احساس ناراحتی می کنم

۴- از عقائد ارائه شده می توانم انتقاد کنم

۵- خشم و نفرت خود را می توانم پنهان کنم

۶- می توانم به خود متکی باشم



(ر) استرس:

با وجود اینکه کار در محیط‌های پراسترس زنان و مردان را تحت تاثیر قرار می‌دهد اما عوارض قلبی و عروقی کار در این محیط‌ها بر زنان شدیدتر گزارش شده است.

استرس پدیده پیچیده و ضروری زندگی است که گاهی مشکل ساز می‌شود. اگر انسان قادر به سازگاری با استرس نباشد جسم و روان او مورد تهدید قرار می‌گیرد. تمایل به کنار آمدن با استرس راه مثبتی است که باعث دستیابی تدریجی به ارتقاء سلامتی می‌شود.

حال بسیاری از زنان شاغل دچار استرس می‌شوند که می‌توان برای رویارویی با استرس به موارد ذیل اشاره کرد ...



راهکارها جهت مقابله با استرس:

خانواده ، دوستان و همکاران، با توجه و دقت به رفتار و حرکات فرد ، به راحتی می توانند از وجود استرس و میزان آن آگاه شوند.

سرگرمی ها و علایق مناسب موجب بهبود حال افراد و کاهش استرس می شوند. همانگونه که از دست دادن ناگهانی شخص یا وسیله مورد علاقه موجب وخامت حال افراد و افزایش استرس می شود.

درمواقعی که فرد دچار استرس شدید است، ضعف های او در رفتارهایش تجلی می کند. برای نمونه بعضی افراد شروع به سیگار کشیدن می کنند ، اگر چه در گذشته آن را ترک کرده اند.



ارزیابی جلسات گروه :

* مشارکت خوب و فعالانه اعضا هر سه گروه

* پویایی و سرزندگی گروه ها و ارائه راهکارها

* اعتماد اعضا گروه با یکدیگر و سرپرست گروه و کارآموز

* ایجاد گروه های همگن توسط کارآموز

* انگیزه بسیار بالای اعضای گروه به نحوی که منجر به دعوت یکی از اساتید بزرگ کشور شد

* زمان و مکان و ساعت جلسات به نظر اعضای گروه عالی و بی نظیر بود

* موضوع های مطرح شده خیلی خوب باعث علاقه گروه بود



*اصول مددکار از جمله رازداری – احترام به مقام انسانیت و اعتماد متقابل در گروه ایجاد و پایبندی گروه را به همراه داشت

*در این برنامه گروهی برای افراد گروه مقام و منزلت یک مددکار اجتماعی و همچنین نیاز سازمانها به مددکار و مشاور اجتماعی مورد نظر قرار گرفت


*در گروههای نرگس ، مریم و لاله مشارکت اعضاء باعث علاقه بسیار زیادی به این رشته برای کارآموز بوده است

*کارآموز اجتماعی با توجه به مطالعه قبل از مطرح کردن مسائل اجتماعی در گروه باعث راهنمایی در گروه بود اما در گروه های مشاوره واقعا نیاز به یک استاد مطلع بسیار زیاد حس می شود و نیاز است که هر چند جلسه از وجود یک استاد متبحر استفاده شود



نتایج بدست آمده جهت اعضاء گروه :

- ۱- کمک به اعضاء گروه برای درک ظرفيتها و محدوديتهاى خویش
- ۲- کمک به اعضاء گروه برای درک انگیزه ها و موفقیتهاى خویش
- ۳- کمک به اعضاء گروه برای درست اندیشیدن و ایجاد رابطه صحیح با خانواده و جامعه
- ۴- سوق دادن اعضاء گروه به سمت استقلال و قادر سازی و تقویت قدرت تصمیم گیری در وی
- ۵- کمک به اعضاء گروه برای افزایش مقاومتهاى او در برابر مشکلات جدید
- ۶- ایجاد شناختی درست و واقع بینانه در اعضاء گروه

- 
- ۷- بالا بردن شناخت در اعضاء گروه
- ۸- ایجاد قدرت و توان کنترل هیجانات عاطفی در اعضاء گروه
- ۹- کمک به اعضاء گروه برای کسب ارتباطات مناسب با افراد و گروههای جامعه

بنی آدم اعضای یک پیکرند
که در آفرینش زیک گوهرند

چو عضوی بدرد آورد روزگار
دگر عضوها را نماند قرار