

# GRUPLARLA SOSIAL İŞ



# QRUPLARLA SOSIAL İŞ UBUNTU

TƏLİM KİTABÇASI  
BAKI 2023

**Müəlliflər:**

Zamin Zəkiyev  
Nərmin Həmzəyeva  
Cəmil Əhmədzadə

**Qrafik Dizaynerlər:**

Nəzrin Məmmədova  
Fuad Məmmədov



ubuntu  
i am because we are

## Sosial işçi andı

Bir sosial işçi kimi, mən hər bir fərdin ləyaqətini və dəyərini qorumağa, sosial ədaləti təşviq etməyə və cəmiyyətin ehtiyaclarına xidmət etməyə söz verirəm. Mən aşağıdakı dəyərlərə və prinsiplərə sadıq qalacağam:

- Mən fərdlərin, ailələrin və icmaların rifahını və ehtiyaclarını prioritetləşdirəcəyəm.
- Mən mədəniyyət, din, irq, etnik mənsubiyyət, cins, cinsi oriyentasiya, yaş, qabiliyyət və sosial-iqtisadi statusdakı fərqlər də daxil olmaqla müxtəlifliyə hörmət və ehtiram göstərəcəyəm.
- Mən fərdlərin və icmaların hüquq və maraqlarını müdafiə edəcəyəm və onların həyatları ilə bağlı əsaslandırılmış qərarlar qəbul etmələri üçün səlahiyyətlər verməyə çalışacağam.
- Mən bilik, bacarıq və təcrübəmi sosial dəyişikliyi təşviq etmək və sosial ədalətsizlikləri aradan qaldırmaq üçün istifadə edəcəyəm.
- Təcrübəmin bütün aspektlərində yüksək peşəkarlıq və etik davranış standartlarını qoruyacağam.
- Təcrübəmi təkmilləşdirmək və sosial iş sahəsini inkişaf etdirmək üçün davamlı öyrənmə və peşəkar inkişaf məşğul olmağa davam edəcəyəm. Mən bu andı könüllü olaraq, xidmət etdiyim insanlara, sosial iş peşəsinə və bütövlükdə cəmiyyətə qarşı məsuliyyətimin dərk edil-







# Mündəricat

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Giriş</b>  | <b>7</b>  |
| <b>Fəsil 1: Qruplarla sosial işi anlamaq</b>  | <b>7</b>  |
| 1.1 Qruplarla sosial iş nədir?  |           |
| 1.2 Qrupların müəyyən edilməsi və onların sosial işdə və konsultasiyada əhəmiyyəti.   |           |
| 1.3 Qrup dinamikasını və onların qrup proseslərinə necə təsir etdiyini başa düşmək.   |           |
| <b>Fəsil 2: Qrup işində nəzəriyyələr və modellər</b>  | <b>16</b> |
| 2.1 Qrup davranışını anlamaq üçün nəzəri çərçivələrin tədqiqi (məsələn, Sistemlər nəzəriyyəsi, Sosial Öyrənmə nəzəriyyəsi). |           |
| 2.2 Qrup inkişafı modellərinin araşdırılması (məsələn, Takmanın mərhələləri, Yalomun terapevtik amilləri).                  |           |
| 2.3 Qrup işinə hərtərəfli yanaşma üçün çoxsaylı nəzəriyyələrin inteqrasiyası.   |           |
| <b>Bölmə 2: Qrupun formalaşması və asanlaşdırılması</b>   | <b>63</b> |
| <b>Fəsil 3: Qrupun formalaşması və strukturu</b>  | <b>65</b> |
| 3.1 Xüsusi məqsədlər və hədəf əhali əsasında qrupların planlaşdırılması və formalaşdırılması.                               |           |
| 3.2 Qrup ölçüsünün, tərkibinin və müddətinin əhəmiyyətini başa düşmək.  |           |
| <b>4-cü Fəsil: Qrupda Fasilitasiya Bacarıqları</b>  | <b>71</b> |
| 4.1 Aktiv dinləmə, empatiya və rəy daxil olmaqla, əsas asanlaşdırma bacarıqlarının inkişafı.                                |           |
| 4.2 Qrup dinamikasını gücləndirmək üçün effektiv verbal və qeyri-verbal ünsiyyətdən istifadə.                               |           |
| <b>Bölmə 3: Qrup işində etik mülahizələr</b>  |           |

|   |            |
|---|------------|
| <b>Fəsil 5: Qrup Təcrübəsində Etik Təlimatlar</b>   | <b>80</b>  |
| 5.1 Qruplarla sosial iş və konsultasiyaya aid etik prinsipləri və standartları başa düşmək. |            |
| 5.2 Qrup parametrlərində məlumatlı razılığın və məxfiliyin təmin edilməsi.                  |            |
| 5.3 Etik dilemmaların həlli və mürəkkəb vəziyyətlərdə naviqasiya.                           |            |
| <b>Qrup İşİ üçün Alətlər</b>  | <b>108</b> |
| <b>Əlavələr</b>   | <b>108</b> |
| A. Nümunə Qrup İşİ Sessiya Planları   | 108        |
| B. Qrup işİ üzrə praktikantlar üçün tövsiyə olunan resurslar                                | 110        |

## Giriş:

Qruplarla Sosial İş kitabına xoş gəlmisiniz! Bu kitab sosial iş tələbləri və praktikantlarını qrup müdaxilələrinin asanlaşdırılmasında üstün olmaqdan ötrü zəruri olan bilik və bacarıqlarla təchiz etmək üçün nəzərdə tutulmuş ilkin bələdçidir. Təcrübəli bir mütəxəssis olmağınızdan və ya bu sahədə səyahətinizə yeni başlamağınızdan asılı olmayaraq, bu kitab sizə qrupların kollektiv potensialından istifadə etmək və xidmət etdiyiniz insanlar üçün müsbət, dəyişdirici təcrübələr yaratmaq üçün güc vermək məqsədi daşıyır.

Qruplarla sosial iş və konsultasiyası fərdlərin və icmaların üzləşdiyi müxtəlif problemlərin həlli üçün güclü və dinamik yanaşma təklif edir. Kollektivin güclü tərəflərini əhatə etməklə, qrup müdaxilələri qarşılıqlı dəstəyi, empatiyanı, inkişafı, şəxsi rifah və ictimai dəyişikliyi təşviq edir. Bu kitabın səhifələrində səyahət edərkən siz əsas nəzəriyyələri, modelləri və sübuta əsaslanan təcrübələri tədqiq edəcək, qrup dinamikasını və effektiv qrup müzakirələrinin əsas komponentlərini daha dərinləndirən başa düşəcəksiniz.



### Fəsil 1: Qruplarla sosial işi anlamaq

- 1.1 Qruplarla sosial iş nədir?
- 1.2 Qrupların müəyyən edilməsi və onların sosial işdə və məsləhətdə əhəmiyyəti.
- 1.3 Qrup dinamikasını və onların qrup proseslərinə necə təsir etdiyini başa düşmək.

## 1.1 Qruplarla sosial iş nədir?

Qruplarla sosial iş müxtəlif sosial, emosional və davranış problemlərini həll etmək üçün qrup şəraitində fərdlərlə işləməyi əhatə edən sosial iş təcrübəsi metodudur. O, şəxsi inkişafı, qarşılıqlı öyrənməni və müsbət dəyişikliyi asanlaşdırmaq üçün qrup dinamikasının və kollektiv dəstəyin gücünü vurğulayır. Qruplarla sosial işdən təlim keçmiş sosial işçi qrup prosesinə rəhbərlik edən və üzvləri üçün təhlükəsiz və dəstəkləyici mühiti təşviq edən vasitəçi və ya lider kimi çıxış edir.

## Qruplarla sosial işin əsas xüsusiyyətləri bunlardır:

**Qrupun formalaşması:** Qruplar ümumi maraqlar, paylaşılan təcrübələr və ya xüsusi ehtiyaclar əsasında formalaşır. Qrup üzvlərinin oxşar çətinlikləri ola bilər, məsələn, travma, maddə asılılığı, yas, valideynlik problemləri və ya psixi sağlamlıq problemləri ilə mübarizə.

**Qrup dinamikası:** Qruplarla sosial iş qrup daxilində yaranan dinamikani başa düşmək və istifadə etməyə yönəlmişdir. Burada üzvlərin necə qarşılıqlı əlaqədə olduğunu, ünsiyyət qurduğunu və bir-biri ilə əlaqə saxladığını araşdırmaq, həmçinin qrup davranışına təsir edən rolları və nümunələri müəyyən etmək daxildir.

**Qarşılıqlı Dəstək:** Qruplarla sosial işin əsas məqsədlərindən biri üzvlər arasında qarşılıqlı dəstək və empatiya yaratmaqdır. Qrup üzvləri öz təcrübələrini, hisslərini və perspektivlərini bölüşürlər ki, bu da aidiyyət və təsdiqlənmə hissəsinə səbəb ola bilər.

**Kollektiv Öyrənmə:** Qrup parametrləri kollektiv öyrənmə, bacarıqların inkişafı və bilik mübadiləsi üçün imkanlar təmin edir. Üzvlər bir-birlərinin təcrübələrindən, mübarizə strategiyalarından və problemin həlli yanaşmalarından öyrənə bilərlər.

**Gücləndirmə:** Qruplarla sosial iş üzvlərini rifah hallarını yaxşılaşdırmaq və problemlərini daha effektiv həll etmək üçün onlara alətlər, resurslar və anlayışlar təqdim etməklə onları gücləndirmək məqsədi daşıyır.

**Məxfilik:** Qrup daxilində məxfiliyin qorunması qruplarla sosial işin mühüm aspektidir. Üzvlər qrupdan kənarında mühakimə və ya açıqlama qorxusu olmadan təcrübələrini bölüşərkən özlərini təhlükəsiz və rahat hiss etməlidirlər.

**Qrup Məqsədləri:** Qrup adətən üzvlərlə əməkdaşlıqda müəyyən edilən xüsusi məqsədlərə malikdir. Bu məqsədlərə ünsiyyət bacarıqlarını təkmilləşdirmək, özünə hörmət yaratmaq, mübarizə mexanizmlərini gücləndirmək və ya sosial əlaqələri təşviq etmək daxil ola bilər.



**Müdaxilə Texnikaları:** Sosial işçilər qrup müzakirələri, psixotəhsil, rol oynama, təcrübə fəaliyyətləri və əks etdirmə məşqləri kimi qrup şəraitlərində müxtəlif müdaxilə üsullarından istifadə edirlər. Bu üsullar özünüdərkətmə, bacarıq inkişaf etdirmə və emosional müalicəni təşviq etmək üçün nəzərdə tutulmuşdur.

Qruplarla sosial iş psixi sağlamlıq klinikaları, icma mərkəzləri, məktəblər, dəstək qrupları və yaşayış obyektləri daxil olmaqla müxtəlif şəraitlərdə aparıla bilər. Qrupun ölçüsü 5-10 nəfərdən ibarət kiçik qruplardan 20 və ya daha çox iştirakçısı olan daha böyük qruplara qədər dəyişə bilər.

Ümumilikdə, qruplarla sosial iş oxşar problemlərlə üzləşən fərdləri dəstəkləmək üçün dəyərli yanaşma təklif edir, onlara icma hissi, paylaşılan öyrənmə təcrübələri, şəxsi inkişaf və şəfa platforması təqdim edir.

## 1.2 Qrupların müəyyən edilməsi və onların sosial işdə əhəmiyyəti.

### Sosial işdə qrupların müəyyən edilməsi:

Qruplar, sosial iş kontekstində, ortaq bir məqsəd, ümumi maraqlar və ya qarşılıqlı dəstək üçün bir araya gələn fərdlərin yığıncaqlarıdır. Onlar ölçüsünə, strukturuna və məqsədinə görə fərqlənə bilər və təbiətə formal və ya qeyri-formal ola bilər. Sosial iş qruplarından müdaxilə və dəstək üçün güclü bir vasitə kimi istifadə edir, qrup mühitində fərdlərin qarşılıqlı əlaqələrinin onların rifahına və şəxsi inkişafına böyük təsir göstərə biləcəyini qəbul edir.



Sosial iş qrupları müxtəlif formalarda ola bilər, hər biri xüsusi ehtiyacları və ya problemləri həll etmək üçün hazırlanmışdır:

**Terapiya Qrupları:** Bu qruplar psixi sağlamlıq problemləri, travma, ünsiyyət problemləri və ya digər psixoloji narahatlıqlarla qarşılaşan şəxslərə terapevtik dəstək və müdaxilələr təmin etməyə yönəlmişdir. Təcrübəli terapevt və ya sosial işçinin rəhbərlik etdiyi terapiya qrupları üzvlərin emosiyalarını araşdırmaları, təcrübələrini bölüşmələri, rifah və şəxsi inkişaf istiqamətində işləmələri üçün təhlükəsiz və məxfi məkan yaradır.

**Dəstək Qrupları:** Dəstək qrupları xərçəng xəstələri, qayğı göstərilən, sevilən birinin itkisinə görə kədərlənən fərdlər və ya asılılığın bərpası kimi xüsusi problemlərlə üzləşən insanlar, yəni oxşar həyat şəraitini paylaşan şəxsləri bir araya gətirir. Bu qruplar emosional dəstək, təşviq və aidiyyət hissi təklif edir, çünki üzvlər öz təcrübələrini anlayan başqaları ilə əlaqə saxlayır.

**Psixo-təhsil qrupları:** Psixo-təhsil qrupları valideynlik üsulları, stresin idarə edilməsi, ünsiyyət bacarıqları və ya mübarizə strategiyaları kimi xüsusi mövzularda məlumat, bacarıq və biliklərin təmin edilməsinə diqqət yetirir. Bu qruplar fərdləri həyat problemlərini effektiv şəkildə idarə etmək üçün praktiki vasitələrlə gücləndirmək məqsədi daşıyır.

**Özünə Dəstək Qrupları:** Özünə dəstək qruplarına çox vaxt oxşar çətinliklərin öhdəsindən gəlmiş, təcrübələri olan şəxslər rəhbərlik edirlər. İştirakçılar bir-birlərini dəstəkləməkdə, resursları bölüşməkdə və öz bərpa və ya şəxsi inkişaf səyahətlərinə əsaslanan rəhbərlik təklif etməkdə fəal rol oynayırlar.

**Tapşırıq yönümlü qruplar:** Tapşırıq yönümlü qrupların peşə təhsili, işə hazırlıq və ya icma layihələri kimi nail olmaq üçün xüsusi məqsədi və ya vəzifəsi var. Bu qruplar dəstəkləyici və əməkdaşlıq mühitində bacarıqların inkişafına və məqsədə çatmağa diqqət yetirirlər.



**İcma Qrupları:** Sosial işçilər icma birliyini təşviq etmək, yerli problemləri həll etmək və icmanın səlahiyyətlərini artırmaq məqsədi daşıyan icma əsaslı qrupları asanlaşdırır. Bu qruplar problemləri kollektiv şəkildə müəyyən etmək və həll etmək və ya dəyişikliyi dəstəkləmək üçün icma üzvlərini bir araya gətirir.

### **Sosial işdə qrupların əhəmiyyəti:**

Qruplar aşağıdakı səbəblərə görə sosial iş sahəsində böyük əhəmiyyət kəsb edir:

**Sosial Dəstək və Gücləndirmə:** Qruplar çətin anlarda əvəzolunmaz ola biləcək aidiyyət hissi və dəstək şəbəkəsi təmin edir. Üzvlər emosional dəstək, empatiya və təsdiq qazanırlar ki, bu da səlahiyyət və möhkəmlik hissini artırır.

**Kollektiv Öyrənmə və İnkişaf:** Qrup mühiti kollektiv öyrənməni asanlaşdırır, çünki üzvlər təcrübələrini, perspektivlərini və mübarizə strategiyalarını bölüşürlər. Bu qarşılıqlı öyrənmə şəxsi inkişafı, problem həll etmə bacarıqlarını və özünü dərk etməyi artırır.

**Normallaşma və Azaldılmış Stiqma:** Ortaq təcrübələri olan bir qrup fərdlərə qoşulmaq təcrid və damğalanma hissələrini azaldır. Üzvlər normallıq və qəbul hissini təşviq edərək, mübarizələrinin unikal, yalnız olmadığını başa düşürlər.

**Bacarıqların İnkişafı:** Sosial iş qrupları tez-tez bacarıq inkişaf etdirən komponentləri birləşdirir, üzvlərə ünsiyyət, münaqişələrin həlli, qərar qəbul etmə və mübarizə mexanizmlərini təkmilləşdirmək üçün praktiki alətlər təqdim edir.

**Təbliğət və Sosial Dəyişiklik:** Qruplar kollektiv səsələri səfərbər etməklə və siyasi islahatları və ya icma təşəbbüsələrini müdafiə etməklə sosial dəyişikliyin öncüllərinə çevrilə bilirlər. Onlar fərdi narahatlıqları vahid mesajə çevirir və daha geniş ictimai məsələlərə daha çox təsir edir.





**Effektivlik və Xərc-Səmərəliliyi:** Qrup müdaxilələri sosial işçilərə birdən çox müştərinin ehtiyaclarını eyni vaxtda qarşılamağa imkan verir, fərdi müdaxilələrlə müqayisədə onları daha səmərəli və sərfəli edir.

**Erkən Müdaxilə:** Qruplar hazırkı problemlər daha əhəmiyyətli problemlərə çevrilməzdən əvvəl fərdlərə dəstək və resurslar təqdim etməklə qabaqlayıcı tədbirlər kimi xidmət edə bilər. Onlar həmçinin yaranan problemləri effektiv şəkildə həll etmək üçün erkən müdaxilə təklif edə bilərlər.

**İcmanın qurulması və səlahiyyətəndirilməsi:** İcma əsaslı qruplar icma və sosial kapital hissini gücləndirir, vətəndaş iştirakını təşviq edir və cəmiyyətin ümumi rifahını gücləndirir.


**Şəxslərarası Bacarıqların Təşviqi:** Qrup göstəriciləri müxtəlif həyat kontekstlərində dəyərli olan aktiv dinləmə, empatiya və konstruktiv rəy kimi şəxsiyyətlərarası bacarıqların tətbiqi və inkişafı üçün imkanlar təklif edir.

**İzolyasiyanın Azaldılması:** Sosial iş qrupları fərdləri oxşar təcrübələri və ya çətinlikləri paylaşan başqaları ilə birləşdirərək tənhalıq və təcrid hissləri ilə mübarizə aparır. Bu əlaqə sosial dəstəyi artırır və sosial izolyasiya ilə bağlı psixi sağlamlıq problemləri riskini azaldır.

**Mədəni səriştə və müxtəliflik:** Qruplar müxtəlif mənşəli şəxsləri bir araya gətirir, mədəni mübadilə üçün imkanlar yaradır və üzvlər arasında mədəni səriştəni artırır.

**Uzunmüddətli Dəstək və Davamlılıq:** Qruplar fərdi müdaxilələrdən kənarında davamlı dəstək və davamlılıq təmin edə bilər. Üzvlər davamlı sosial şəbəkələr yaradaraq, rəsmi qrup seansları bitdikdən sonra uzun müddət əlaqə saxlaya və dəstək təklif edə bilərlər.

Nəticə olaraq, qruplar şəxsi inkişafı, sosial dəstəyi, kollektiv öyrənməni və təbliğatı asanlaşdırmaq potensialına görə sosial iş təcrübəsində mərkəzi yer tutur. Müdaxilə yanaşması kimi qruplardan istifadə müsbət dəyişiklik və rifahı təşviq etməkdə şəxsiyyətlərarası dinamikanın və qarşılıqlı dəstəyin gücünü qəbul edir.



Qrup dinamikasının üstünlüklərindən istifadə etməklə və müxtəlif qrupların müxtəlif tətbiqlərini tanımaqla sosial işçilər davamlılıq və səlahiyyətləndirmə istiqamətində fərdlərin, ailələrin və icmaların ehtiyaclarını effektiv şəkildə həll edə bilirlər.

## 1.3 Qrup dinamikasını və onların qrup proseslərinə necə təsir etdiyini başa düşmək.

### Qrup dinamikası nədir?

Qrup dinamikası qrup üzvləri arasında qarşılıqlı əlaqə və münasibətlər modellərinə istinad edir. Bu, qrup daxilində fərdlərin bir-birlərinin davranışları, münasibətləri və emosiyalarına necə təsir etdiyini və onlara necə təsir etdiyini öyrənməyi əhatə edir. Qrup dinamikası ünsiyyət modelləri, güc strukturları, rollar, normalar, birlik, qərar qəbul etmə prosesləri və münaqişələrin həlli kimi müxtəlif aspektləri əhatə edir. Qrup dinamikasını başa düşmək sosial işçilər və fasilitatorlar üçün qrup proseslərinə effektiv rəhbərlik etmək və müsbət nəticələri təşviq etmək üçün çox vacibdir.

### Qrup dinamikasının əsas elementləri:

**Rollar:** Bir qrup daxilində fərdlər davranışlarına və töhfələrinə təsir edən xüsusi rolları qəbul edə bilirlər. Bu rollar lider və ya fasilitator kimi formal və ya sülmərəmli və ya zarafatçı kimi qeyri-rəsmi ola bilər. Rollar balanslaşdırıldıqda qrupun fəaliyyətini gücləndirə ya da sərt və ya qeyri-funksional olduqda onlara mane ola bilər.

**Normalar:** Qrup normaları qrup daxilində üzvlərin davranışını tənzimləyən yazılmamış qaydalar və gözləntilərdir. Onlar qarşılıqlı əlaqələr vasitəsilə zaman keçdikcə inkişaf edir və ünsiyyət üslubları, qərar qəbul etmə prosesləri və müvafiq davranış qaydalarına daxil ola bilər. Normalar açıq və ya gizli ola bilər və qrupun mədəniyyətini və birliyini formalaşdırır.

**Ünsiyyət nümunələri:** Qrup üzvlərinin bir-biri ilə ünsiyyət tərzini qrup dinamikasına əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərə bilər. Effektiv ünsiyyət, aktiv dinləmə və hörmətli rəy sağlam qrup atmosferinə kömək edir, zəif ünsiyyət və ya dominant davranış münaqişə yarada və əməkdaşlığa mane ola bilər.

## Qrup dinamikası qrup proseslərinə necə təsir edir:

**Qrup Məhsuldarlığı:** Müsbət qrup dinamikası məhsuldarlığı və effektivliyi artırır. Üzvlər əməkdaşlıq etdikdə, açıq ünsiyyət qurduqda və konstruktiv töhfə verdikdə qrup öz məqsədlərinə səmərəli şəkildə nail ola bilər.

**Sosial Dəstək və Birlik:** Güclü qrup dinamikası sosial dəstək və birliyi təşviq edir. Üzvlər öz təcrübələrini bölüşmək, kömək axtarmaq və bir-birlərinə dəstək vermək, təhlükəsiz və qayğıkeş mühit yaratmaqda rahat hiss edirlər.

**Münaqişələrin həlli:** Qrup dinamikası münaqişələrin qrup daxilində necə idarə olunduğuna və həllinə təsir edir. Aktiv dinləmə və güzəştə getmək kimi effektiv münaqişələrin həlli bacarıqları daha sağlam qərarlara gətirib çıxara bilər, halbuki disfunksional dinamika münaqişələri gücləndirə bilər.

**Qərar vermə:** Gücün bölüşdürülməsi və kommunikasiya nümunələri qərar qəbul etmə proseslərinə təsir göstərir. İnküziv qrup dinamikası qərarların müxtəlif perspektivləri nəzərə alaraq kollektiv şəkildə qəbul edilməsini təmin edir.

**Qrup Rəhbərliyi:** Qrup dinamikası qrup liderliyinin müəyyən edilməsində və formalaşmasında həlledici rol oynayır. Effektiv liderlər qrupun ehtiyaclarını başa düşür və onlara cavab verir, müsbət və məhsuldar qrup atmosferi yaradır.

**Fərdi Davranışa Təsir:** Qrup dinamikası fərdi davranışlara, münasibətlərə və fikirlərə təsir göstərə bilər. Fərdlər qrup normalarına uyğunlaşa, müəyyən rollar qəbul edə və ya qrup qarşılıqlı əlaqəsi əsasında öz münasibətlərini dəyişə bilər.

**Mədəni səriştə:** Qrup dinamikasını başa düşmək mədəni səriştə üçün vacibdir. Fərqli mədəniyyətlər unikal ünsiyyət üslublarına, güc strukturlarına və normalarına malik ola bilər və bu dinamikaya uyğunlaşma sosial işçilərə inküziv və mədəni cəhətdən həssas qrup şəraiti yaratmağa imkan verir.

**Təkmilləşdirilmiş Öyrənmə:** Müsbət qrup dinamikası qrup üzvləri üçün təkmilləşdirilmiş öyrənmə təcrübələrinə gətirib çıxaran fəal iştirak və əməkdaşlığı təşviq edir. Üzvlər başqalarının təcrübələrindən və perspektivlərindən fikir əldə edə, onların böyüməsini və bacarıq inkişafını sürətləndirə bilər.

### Qrup Dinamikasında Çətinliklər:

Müsbət qrup dinamikası çox faydalı ola bilər, müəyyən dinamikaların işləməməsi və ya həll edilməməsi halında problemlər yaranabilir. Ümumi problemlərə aşağıdakılar daxildir:

- Açıq ünsiyyəti boğan və iştirakını məhdudlaşdıran dominant və ya pozucu davranışlar.
- Tənqidi düşüncə yerinə konsensusa üstünlük verilən qrup düşüncəsi zəif qərar qəbul etməyə səbəb olur.
- Effektiv əməkdaşlığa mane olan münaqişələr və güc mübarizələri.
- Qrup üzvləri arasında birliyin olmaması və ya aşağı inam səviyyəsi dəstəyin və emosional təhlükəsizliyin olmamasına səbəb olur.
- Müxtəlifliyi idarə etmək və mədəni fərqlilikləri üzərində işləməkdə çətinlik.

Qrup dinamikasını başa düşmək sosial işçilər və fasilitatorlar üçün müsbət və effektiv qrup müdaxilələri yaratmaq üçün vacibdir. Rollara, normalara, ünsiyyət nümunələrinə və güc dinamikasına uyğunlaşdırılmaqla, sosial işçilər dəstəkləyici və gücləndirici qrup mühitini inkişaf etdirə bilərlər. Problemləri həll etmək və qrup dinamikasının güclü tərəflərindən istifadə etmək qrup proseslərini təkmilləşdirməyə, məsuldarlığı artırmağa və qrup üzvləri üçün yaxşı nəticələr əldə etməyə imkan verir. Sosial işçilər qrup parametrlərində şəxsi inkişafı, qarşılıqlı dəstəyi və müsbət dəyişikliyi təşviq etmək üçün qrup dinamikasının formalaşdırılmasında və istiqamətləndirilməsində mühüm rol oynayırlar.





## Fəsil 2: Qrup işində nəzəriyyələr və modellər

- 2.1 Qrup davranışını anlamaq üçün nəzəri çərçivələrin tədqiqi (məsələn, Sistemlər nəzəriyyəsi, Sosial Öyrənmə nəzəriyyəsi).
- 2.2 Qrup inkişafı modellərinin araşdırılması (məsələn, Takmanın mərhələləri, Yalomun terapevtik amilləri).
- 2.3 Qrup işinə hərtərəfli yanaşma üçün çoxsaylı nəzəriyyələrin inteqrasiyası.

### 2.1 Qrup davranışını anlamaq üçün nəzəri çərçivələrin tədqiqi (məsələn, Sistemlər nəzəriyyəsi, Sosial Öyrənmə nəzəriyyəsi).

Qruplarla sosial işdə iştirak edən bir sosial işçi olaraq, müxtəlif nəzəriyyələr və modelləri başa düşmək effektiv təcrübə üçün çox vacibdir. Bu nəzəriyyələr və modellər qrup dinamikası, proseslər və müdaxilələr haqqında anlayışlar təqdim edərək, sosial işçilərə müxtəlif əhəlinin ehtiyaclarını ödəmək üçün yanaşmalarını uyğunlaşdırmağa kömək edir. Sosial işçilərin tanış olması lazım olan bəzi əsas nəzəriyyələr bunlardır:

#### Sistem nəzəriyyəsi:

Sistemlər nəzəriyyəsi, fərdlərin daha böyük sistemlərin və bir-biri ilə əlaqəli şəbəkələrin bir hissəsi olduğunu vurğulayan sosial işdə təməl bir nəzəriyyədir. Qrup işində sosial işçilərə qrup üzvləri arasında dinamik münasibətləri, qrupun fərdi davranışa təsirini və xarici amillərin qrupa təsirini başa düşməyə kömək edir.

Sistemlər nəzəriyyəsi qrup davranışının və qarşılıqlı əlaqələrin mürəkkəbliyi haqqında dəyərli fikirlər təqdim edən hərtərəfli və fənlərəsas nəzəri çərçivədir. 20-ci əsrin ortalarında bioloq Lüdviq fon Bertalanffi tərəfindən işlənib hazırlanmış sistem nəzəriyyəsi sistem daxilindəki müxtəlif komponentlərin dinamik bütövlük yaratmaq üçün necə qarşılıqlı əlaqədə olduğunu və bir-birinə necə təsir etdiyini anlamağa çalışır.

O, sistemin ayrı-ayrı hissələrini ayrı-ayrılıqda öyrənməklə başa düşülə bilməyən fəvqəladə xüsusiyyətlərə malik vahid bir varlıq kimi nəzərə alaraq, sistem daxilindəki elementlərin qarşılıqlı əlaqəsini, qarşılıqlı asılılığını və təşkilini vurğulayır.

## Sistemlər nəzəriyyəsinin əsas anlayışları:

**Sistemlər və alt sistemlər:** Sistem, alt sistemlər kimi tanınan, bir-biri ilə əlaqəli və bir-birindən asılı olan komponentlərdən ibarət mütəşəkkil bir bütövdür. Hər bir alt sistem sistemin ümumi fəaliyyətinə öz töhfəsini verir. Qrup davranışı kontekstində qrupun özü sistem hesab oluna bilər, ayrı-ayrı üzvlər isə alt sistemləri təmsil edir.

**Holizm:** Sistemlər nəzəriyyəsi ayrı-ayrı elementlərə deyil, bütün sistemə diqqət yetirərək vahid perspektivi qəbul edir. O, qəbul edir ki, sistemin davranışını başa düşmək onun komponentləri arasında qarşılıqlı əlaqəni və hissələr və bütövlük arasında əlaqələri araşdırmağı tələb edir.

**Açıq sistemlər:** Sistemlər nəzəriyyəsi əksər sosial sistemləri açıq sistemlər hesab edir, yəni onlar ətraf mühitlə qarşılıqlı əlaqədə olur və məlumat mübadiləsi aparırlar. Qruplara, məsələn, sosial normalar, mədəniyyət və ictimai gözləntilər kimi xarici amillər təsir edir. Açıq sistemlər adaptivdir, sabitliyi qorumaq və məqsədlərinə çatmaq üçün ətrafdakı dəyişikliklərə daim uyğunlaşır.

**Geribildirim (Feedback):** Sistem nəzəriyyəsi geribildirimləri sistemin öz mühitindən məlumatı qəbul etdiyi və onlara cavab verdiyi mexanizmlər kimi müəyyən edir. Geribildirim ya müsbət, sistemin davranışını gücləndirən, ya da mənfi ola bilər, tarazlığı və sabitliyi qorumaq üçün düzəldici tədbirləri təmin edir. Qrup davranışında geribildirim qrup dinamikasına təsir edə bilər və üzvlərə qrupun cavabları və nəticələri əsasında öz hərəkətlərini tənzimləməyə kömək edə bilər.

**Bərabərsənli və Çox sonlu:** Bərabərsənli, sistemin fərqli yollar və ya proseslər vasitəsilə eyni nəticəyə çata biləcəyi fikrinə istinad edir. Əksinə, çox sonlu isə bir sistemin eyni ilkin şərtlərə əsaslanaraq çoxlu nəticə çıxara biləcəyini göstərir. Qrup davranışında bərabər və çox sonluluq müxtəlif qrupların müxtəlif strategiyalardan istifadə etməklə oxşar məqsədlərə nail ola biləcəyini və ya eyni qrupun tərkibinə və dinamikasına görə müxtəlif nəticələrə malik ola biləcəyini nəzərdə tutur.

**İerarxiya və ortaya çıxma:** Sistemlər nəzəriyyəsi alt sistemlərin daha yüksək səviyyəli sistemlər meydana gətirdiyi sistemlər daxilində iyerarxik strukturları tanıyır. Məsələn, bir qrupdakı fərdlər qrupu bütövlükdə təşkil edən alt sistemləri təşkil edir. Bundan əlavə, sistem nəzəriyyəsi meydana çıxma konsepsiyasını vurğulayır, burada komponentlər arasındakı qarşılıqlı əlaqə yalnız ayrı-ayrı hissələrdə mövcud olmayan xüsusiyyətlərə və ya davranışlara səbəb olur. Qrup davranışının və dinamikasının fərdi xüsusiyyətlərə necə keçdiyini başa düşmək üçün ortaya çıxma xüsusilə aktualdır.

## Sosial işdə sistem nəzəriyyəsinin tətbiqi:

Sistemlər nəzəriyyəsi sosial iş təcrübəsi üçün, xüsusilə qrup davranışını anlamaq və dəstəkləmək üçün əhəmiyyətli təsirlərə malikdir:

**Qrup Müdaxilələri:** Qrup müdaxilələrində sistem nəzəriyyəsinin tətbiqi sosial işçilərə qrupu özünəməxsus dinamikası və qarşılıqlı əlaqə nümunələri ilə inteqrasiya olunmuş bir varlıq kimi görməyə kömək edir. Qrup üzvlərinin və onların rollarının qarşılıqlı əlaqəsinə toxunmaqla sosial işçilər müsbət qrup iqlimini təşviq edər, əməkdaşlığı və problemlərin effektiv həllini asanlaşdırmağa bilər.

**Qiymətləndirmə və Müdaxilə Planlaması:** Sistemlər nəzəriyyəsi ətraf mühitin qrupa və onun üzvlərinə təsirini nəzərə alaraq qiymətləndirmə prosesini məlumatlandırır. Sosial işçilər ailənin dinamikası, mədəni mənzərəyi və icma resursları kimi xarici amillərin qrupun fəaliyyətinə və rifahına necə təsir etdiyini araşdırır. Bu vahid perspektiv həm fərdi, həm də qrup ehtiyaclarını qarşılamaq üçün müdaxilə planlamasını məlumatlandırır.

**Qrup İnkişafını Anlamaq:** Sistemlər nəzəriyyəsi qrup inkişaf mərhələlərini, o cümlədən qrup irəlilədikcə fərdi davranışların və qarşılıqlı əlaqələrin necə inkişaf etdiyini başa düşməyə kömək edir. Sosial işçilər hər bir mərhələdə yaranan çətinlikləri və imkanları qabaqcadan görə bilər və müdaxilələrini buna uyğun şəkildə düzəldə bilərlər.

**Mədəni sərəştə:** Sistemlər nəzəriyyəsi sosial işçiləri qrupların fəaliyyət göstərdiyi mədəni konteksti nəzərdən keçirməyə təşviq edir. Mədəni dəyərlər, normalar və qrup dinamikası arasında qarşılıqlı əlaqəni tanımaqla sosial işçilər müxtəlif qruplar arasında mədəni sərəştəni, inklüzivliyi və hörmətli əlaqəni təşviq edə bilərlər.

**Vəkillik və Makro Təcrübə:** Sistemlər nəzəriyyəsi sosial işçilərin icma, təşkilatı və sosial səviyyələrdə problemləri həll etdiyi makro sosial işdə xüsusilə aktualdır. Qrup davranışına və sosial problemlərə təsir edən sistem amillərini dərk edərək, sosial işçilər qrupun fəaliyyətinə və rifahına təsir edən siyasət dəyişiklikləri və sosial islahatları müdafiə edə bilərlər.

## Məhdudiyyətlər və tənqidlər:

Sistem nəzəriyyəsi qrup davranışı haqqında dəyərli fikirlər təqdim etsə də, onun bəzi məhdudiyyətləri və tənqidləri var:

**Həddindən artıq sadələşdirmə:** Tənqidçilər iddia edirlər ki, sistemlər nəzəriyyəsi fərdi agentlik və subyektiv təcrübələr hesabına əlaqələr və qarşılıqlı təsirlərə diqqət yetirməklə mürəkkəb sosial hadisələri həddindən artıq sadələşdirə bilər.

**Dəqiqliyin olmaması:** Bəzi tənqidçilər sistem nəzəriyyəsinin qrup davranışı və nəticələrinin ətraflı izahatlarını vermək üçün lazım olan dəqiqliyə malik olmadığını iddia edirlər.

**Güc Dinamikasına Məhdud Diqqət:** Sistemlər nəzəriyyəsi qruplar daxilində güc dinamikasına və daha geniş ictimai kontekstə kifayət qədər toxunmaya bilər ki, bu da qrup davranışına əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərə bilər.

**Sərhədlərdən Asılılıq:** Sistem sərhədlərinin müəyyən edilməsi ixtiyari və müəyyən edilməsi çətin ola bilər, bu da təhlilin düzgünlüyünə təsir göstərir.

Sistemlər nəzəriyyəsi qrup sistemlərinin qarşılıqlı asılılığını, qarşılıqlı əlaqəsini və uyğunlaşma qabiliyyətini vurğulamaqla qrup davranışını anlamaq üçün dəyərli çərçivə təklif edir.





Sosial işçilər qrup üzvləri və onların ətraf mühiti arasında dinamik qarşılıqlı əlaqələri nəzərə alaraq qrupları effektiv qiymətləndirmək və onlara müdaxilə etmək üçün bu nəzəriyyədən istifadə edə bilirlər. Bütöv bir perspektivi qəbul edərək və qruplar daxilində mürəkkəb münasibətlər şəbəkəsini tanımaqla sosial işçilər qruplarının müsbət dinamikasını asanlaşdırma, davamlılığı təşviq edə və qrup üzvlərinin ümumi rifahını yüksəldə bilər.

## **Keys: Sosial İş Qrupu Müdaxiləsində Sistemlər Nəzəriyyəsinin Tətbiqi**

Xroniki xəstəlikləri olan şəxslərə dəstək olmaq üçün qrup müdaxilələrində ixtisaslaşmış təcrübəli sosial işçi Sara ilə tanış olun. Sara icma sağlamlıq mərkəzində işləyir və klientlərin rifahını artırmaq üçün sistem perspektivindən istifadə etməkdə həvəslidir. Bir gün ona şəkərli diabetlə yaşayan insanlar üçün dəstək qrupuna rəhbərlik etmək tapşırılır.

### **Giriş:**

Sara qrup üzvlərinin ehtiyacları, keçmişləri və diabetlə bağlı təcrübələrinin ilkin qiymətləndirilməsini aparmaqla qrup müdaxiləsinə başlayır. O, qrup üzvlərinin qarşılıqlı əlaqəsinin və dinamikasının onların vəziyyətlərini effektiv idarə etmək yolunda həlledici rol oynayacağını qəbul edir. Sistem perspektivini mənimsəyən Sara, qarşılıqlı öyrənmə, kollektiv dəstək və müsbət dəyişikliyi təşviq edən dəstəkləyici və gücləndirici qrup mühiti yaratmağı hədəfləyir.

### **Mərhələ 1: Formalaşdırma**

Formalaşma mərhələsində qrup üzvləri bir-birlərinə yaddırlar, öz təcrübələrini və narahatlıqlarını bölüşməkdən əmin deyillər. Sara qrupun birləşməsinə asanlaşdırma üçün sistem nəzəriyyəsindən istifadə edir. O, üzvləri ümumi təcrübələrini araşdırmağa təşviq edir və paylaşmaq üçün təhlükəsiz yer təmin edir. Üzvlər arasında qarşılıqlı əlaqəni həll etməklə və diabetlə yaşamağın ümumi problemlərini vurğulamaqla Sara qrup daxilində aidiyyət və həmrəylik hissi yaratmağa kömək edir.

## Mərhələ 2: Fırtına

Qrup fırtına mərhələsinə keçdikcə münaqişələr və perspektivlərdə fərqliliklər yarana bilər. Sara bu mərhələni təxmin edir və qrupun dinamikasını daha yaxşı başa düşmək üçün sistem nəzəriyyəsindən istifadə edir. O, müxtəlif baxışların qrupun anlayışını və problem həll etmə qabiliyyətini zənginləşdirə biləcəyini etiraf edərək, açıq ünsiyyəti təşviq edir. Geribildirim konsepsiyasını mənimsəyən Sara qrup üzvlərinə bir-birlərinə konstruktiv rəy bildirməyə kömək edir və bu, qrup birliyinin təkmilləşdirilməsinə və daha inklüziv atmosfərə gətirib çıxarır.

## Mərhələ 3: Norma

Qrup normalaşdırma mərhələsinə keçdikcə üzvlər normalar, rollar və gözləntilər yaratmağa başlayırlar. Sara qrupu qarşılıqlı hörmət və fəal iştiraka təkan verən əsas qaydaları birgə müəyyən etməyə təşviq edir. Sistem nəzəriyyəsindən istifadə edərək, Sara qrupa onların kollektiv qərarlarının onların ümumi məqsədlərinə necə təsir etdiyini başa düşməyə kömək edir, qrupun tərəqqisində məsuliyyət və sahiblik hissini təşviq edir.

## Mərhələ 4: İcra

İcra etmə mərhələsində qrup üzvləri öz təcrübələrini bölüşmək, dəstək təklif etmək və qrupun fəaliyyətlərində fəal iştirak etməkdə daha rahat olurlar. Sara davamlılıq və şəxsi inkişafı təşviq edən qrup dinamikası və əlaqələrin yaranmasına kömək etmək üçün sistem nəzəriyyəsindən istifadə edir. O, ortaya çıxma konsepsiyasını vurğulayır və izah edir ki, qrupun kollektiv səyləri fərdlərin təkbaşına əldə edə biləcəklərini üstələyən nəticələrə gətirib çıxara bilər.

## Mərhələ 5: Təxirə salınma

Qrup sona yaxınlaşdıqca, təxirə salınma mərhələsi müvəffəqiyyət və kədər qarışıq emosiyaları gətirir. Sistem nəzəriyyəsini tətbiq edərək, Sara qrup üzvlərinə qazandıqları dəyərli əlaqələri və dəstəyi tanıyaraq birlikdə keçdikləri yollar haqqında düşünməyə kömək edir. O, çox sonluq konsepsiyasını vurğulayır, üzvlərə xatırladır ki, hər bir fərd öz təcrübələrini, hətta qrup sona çatdıqda belə, unikal yollarla irəli aparacaq.

## Müdaxilə boyu Sistemlər Nəzəriyyəsinin daxil edilməsi:

Qrup müdaxiləsi boyunca Sara ardıcıl olaraq qrup üzvlərinin və onların yaşadıkları daha geniş kontekstlərin bir-birinə bağlılığını və qarşılıqlı asılılığını həll etmək üçün sistem nəzəriyyəsini tətbiq edir. O, ailə dəstəyi, icma resursları və səhiyyə xidmətlərinə çıxış kimi ətraf mühitin qrup üzvlərinin diabetlə bağlı təcrübələrinə təsirini qəbul edir.

Sara mədəni konteksti də nəzərə alır, müxtəlif mədəni fonların qrupun qarşılıqlı əlaqələrini və mübarizə strategiyalarını formalaşdırma biləcəyini qəbul edir. O, qrup daxilində mədəni səriştəni inkişaf etdirir, üzvləri diabetin idarə edilməsi ilə bağlı mədəni perspektivlərini və təcrübələrini bölüşməyə təşviq edir.

### Nəticə:

Sistem nəzəriyyəsini rəhbər çərçivə kimi istifadə edərək, Sara diabetlə yaşayan şəxslər üçün dəstək qrupunu uğurla həyata keçirir. Onun qrup dinamikası, qarşılıqlı əlaqələr və xarici amillərin təsiri haqqında anlayışı tərbiyələndirici və gücləndirici qrup mühiti yaratmağa kömək edir. Kollektiv öyrənmə, qarşılıqlı dəstək və müsbət qrup qarşılıqlı əlaqələri vasitəsilə qrup üzvləri xroniki xəstəliklərinin idarə edilməsində yeni bacarıqlar, anlayışlar və səlahiyyət hissi inkişaf etdirirlər.

Saranın sistem nəzəriyyəsinin tətbiqi sosial işçilərin effektiv və mənalı qrup müdaxilələri yaratmaq üçün bu yanaşmadan necə istifadə edə biləcəyini nümayiş etdirir. Qrup sistemlərinin mürəkkəbliyini və qarşılıqlı əlaqəsini dərk edərək, sosial işçilər müxtəlif sosial iş kontekstlərində qrup üzvləri arasında müsbət dəyişiklikləri, davamlılığı və rifahı təşviq etmək bacarıqlarını artırır.

### Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsi:

Psixoloq Albert Bandura tərəfindən hazırlanmış Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsi fərdlərin müşahidə, təqlid və sosial qarşılıqlı təsirlərin təsiri ilə davranışları necə öyrəndiyinə və inkişaf etdirdiyinə işıq salan əhəmiyyətli psixoloji çərçivədir. Qruplarla sosial iş kontekstində tətbiq olunduqda, Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsi qrup dinamikası, qrup prosesləri və qrup daxilində fərdlərin bir-birlərinə necə təsir göstərməsi və öyrənməsi haqqında dəyərli fikirlər təqdim edir.

Bu nəzəriyyəni başa düşmək sosial işçilərə effektiv qrup müdaxilələri hazırlamağa, müsbət qrup davranışını təşviq etməyə və transformativ dəyişikliyi asanlaşdırmağa imkan verir.

## Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsinin Əsas Konseptləri:

**Müşahidə yolu ilə öyrənmə:** Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsinin əsasını modelləşdirmə və ya təqlid kimi də tanınan müşahidə öyrənmə anlayışı təşkil edir. Banduraya görə, fərdlər başqalarını müşahidə edərək və təqlid edərək yeni davranışlar, rəftar və bacarıqlar əldə edə bilirlər. Qruplar kontekstində qrup üzvləri bir-birlərinin davranışlarından və cavablarından öyrənə bilirlər, xüsusən də müəyyən qrup üzvlərini rol modeli kimi tanıdıqda və ya onlara baxdıqda.

**Modelləşdirmə və Gücləndirmə:** Bandura təlim prosesində gücləndirmənin vacibliyini vurğulayır. Fərdlər başqalarının müəyyən bir davranışa görə mükafatlandırıldığını müşahidə etdikdə, bu davranışı təqlid etmə ehtimalı daha yüksəkdir. Əksinə, əgər onlar müəyyən hərəkətlərin mənfi nəticələrinin şahidi olsalar, bu davranışları qəbul etmə ehtimalı daha azdır. Qrup mühitində arzu olunan davranışların müsbət şəkildə gücləndirilməsi daha çox əlaqə və iştiraka səbəb ola bilər.

**Qarşılıqlı Determinizm:** Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsi fərdlər, onların davranışları və ətraf mühit arasında dinamik qarşılıqlı əlaqəni vurğulayır. Qarşılıqlı determinizm kimi tanınan bu konsepsiya davranışa yalnız daxili amillərin (məsələn, şəxsiyyət xüsusiyyətləri) deyil, həm də sosial kontekst və qrup dinamikası kimi xarici amillərin təsir etdiyini göstərir. Qruplarda üzvlərin davranışları və cavabları qarşılıqlı təsir göstərir və ümumi qrup dinamikasını formalaşdırır.

## Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsinin Qruplarla Sosial İşdə Tətbiqi:

**Rol modelləşdirmə və həmyaşıdların təsiri:** Sosial işçilər qrup daxilində müsbət rol modellərini müəyyən etmək üçün Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsi istifadə edə bilirlər. Qrup üzvlərini uğurlarını və mübarizə strategiyalarını paylaşmağa təşviq etməklə, bu şəxslər başqaları üçün müsbət nümunə ola bilər, onları daha sağlam davranışlar və mübarizə mexanizmlərini mənimsəməyə ruhlandırır. Həmyaşıdların təsiri qrup daxilində müsbət dəyişiklikləri təşviq etmək üçün güclü bir vasitəyə çevrilir.

**Qrup qarşılıqlı əlaqəsi vasitəsilə öyrənmə:** Sosial işçilər qrupla qarşılıqlı əlaqə vasitəsilə öyrənməyi asanlaşdırmaq üçün qrup sessiyalarını təşkil edə bilirlər. Problemlərin həlli, rol oynama və kollektiv qərar qəbul etməyi əhatə edən fəaliyyətlər üzvlərə həmyaşıdlarının konstruktiv davranışlarını müşahidə etməyə və təqlid etməyə imkan verir. Bu qarşılıqlı əlaqələr vasitəsilə qrup üzvləri dəyərli bacarıqlar əldə edə və çətinliklərin öhdəsindən gəlməyin müxtəlif yolları haqqında fikirlər əldə edə bilirlər.

**Müsbət gücləndirmə və tanınma:** Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsi qrup daxilində arzu olunan davranışları təşviq etmək üçün müsbət gücləndirmə istifadəsini dəstəkləyir. Sosial işçilər aktiv şəkildə məşğul olan, başqalarını dəstəkləyən və ya dözümlülük nümayiş etdirən fərdlərin tanınması və təriflənməsini təmin edə bilər. Bu müsbət gücləndirmə arzu olunan davranışları gücləndirir və onların təkrarlanma ehtimalını artırır.

**Çətin Mənfi Davranış Nümunələri:** Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsi qrup daxilində fərdlərin mükafatlandırıldıqlarını və ya onlara etiraz etmədikləri təqdirdə mənfi davranışları təqlid etmə potensialını vurğulayır. Sosial işçilər konstruktiv davranışların alternativ modellərini təqdim edərək və zərərli hərəkətlərin gücləndirilməsinə mane olan mənfi davranış modellərini həll etmək və onlara etiraz etmək üçün bu anlayışdan istifadə edə bilirlər.

**Öz-özünə effektivliyin artırılması:** Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsində mərkəzi anlayış olan öz-özünə effektivlik fərdin konkret situasiyalarda uğur qazanmaq qabiliyyətinə inamını ifadə edir. Qrup şəraitlərində sosial işçilər fərdlərə öz təcrübələrini bölüşmək və öz qabiliyyətlərinə inam yaratmaq imkanı verən dəstəkləyici mühit yaratmaqla öz effektivliyini artırmağa bilirlər. Qrup üzvləri həmyaşıdlarının çətinliklərin öhdəsindən gəldiyini və məqsədlərinə çatdığını gördükcə, onların öz effektivliyi yaxşılaşa bilər.

### **Məhdudiyyətlər və tənqidlər:**

Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsi qrup dinamikasını və davranışını anlamaqda dəyərli olsa da, onun bəzi məhdudiyyətləri var:

**Fərdi fərqlər:** Nəzəriyyə fərdlərin müşahidə və təqliddən öyrənmə dərəcəsinə təsir göstərə bilən fərdi fərqləri tam təsvir etmir.

## Məhdudiyyətlər və tənqidlər:

Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsi qrup dinamikasını və davranışını anlamaqda dəyərli olsa da, onun bəzi məhdudiyyətləri var:

**Fərdi fərqlər:** Nəzəriyyə fərdlərin müşahidə və təqliddən öyrənmə dərəcəsinə təsir göstərə bilən fərdi fərqləri tam təsvir etmir.

**Davranışa həddindən artıq vurğu:** Tənqidçilər Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsinin öyrənmə və davranış dəyişikliyinə daxili idrak proseslərinin təsirini kənar qoyaraq müşahidə edilən davranışların rolunu həddindən artıq vurğulaya biləcəyini iddia edirlər.

**Qrup kontekstinin təsiri:** Nəzəriyyə fərdi davranış və qrup kontekstinin öyrənmə və davranış dəyişikliyinə təsiri arasındakı mürəkkəb qarşılıqlı əlaqəni tam şəkildə həll etməyə bilər.

## Nəticə:

Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsi qruplarla sosial iş təcrübəsini məlumatlandırmaq üçün əsas çərçivədir. Müşahidə yolu ilə öyrənmə, həmyaşidlara təsir və müsbət gücləndirmənin vacibliyini dərk edərək, sosial işçilər transformativ dəyişikliyi təşviq edən və kollektiv şəraitdə fərdlərin böyüməsini və rifahını dəstəkləyən qrup müdaxilələri hazırlaya bilərlər. Sosial işçilər müsbət davranışların öyrənilməsini və mənimsənilməsini asanlaşdırmaq, qrup üzvlərini dəyişiklik agentləri kimi gücləndirmək və dəstəkləyici və gücləndirici qrup mühitini inkişaf etdirmək üçün qrup dinamikasının gücündən istifadə edə bilərlər. Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsinin qrup praktikasına daxil edilməsi sosial işçilərə qruplar daxilində müsbət inkişaf, qarşılıqlı dəstək və möhkəmlik potensialını optimallaşdırmağa imkan verir.



## Keys: Sosial İş Qrupu Müdaxiləsində Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsinin Tətbiqi

### Giriş:

Riskli gəncləri dəstəkləməkdə ixtisaslaşan sosial işçi Ceyn ilə tanış olun. O, klientlərinin həyatında müsbət dəyişiklikləri təşviq edən mənalı müdaxilələr yaratmaq üçün sübuta əsaslanan nəzəriyyələrdən istifadə etməkdə həvəslidir. Ceyn akademik mübarizə, ailə problemləri və həmyaşd münasıqələri kimi müxtəlif çətinliklərlə üzləşmiş müxtəlif yeniyetmələr qrupu üçün qrup müdaxiləsinə rəhbərlik etmək üçün təyin edilmişdir. O, öyrənmə, gücləndirmə və şəxsi inkişafı asanlaşdıran dəstəkləyici və gücləndirici qrup mühitini inkişaf etdirmək üçün Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsinə tətbiq etmək qərarına gəlir.

### Qiymətləndirmə və Qrupun formalaşması:

Ceyn öz müdaxiləsinə hər bir yeniyetmənin keçmişini, güclü tərəflərini və çətinliklərini başa düşmək üçün fərdi qiymətləndirmə apararaq başlayır. O, hər bir fərdin təcrübə və davranışlarının qrup dinamikasına necə təsir edə biləcəyini nəzərdən keçirir. Ceyn, üzvlər arasında qarşılıqlı öyrənmə və müsbət həmyaşd təsirini təşviq etmək üçün qrup tərkibinin müxtəlif olmasını təmin edir.

### Rol modelləşdirmə və müsbət gücləndirmə:

Qrup seansları zamanı Ceyn gücləndirmə, effektiv mübarizə mexanizmləri və müsbət münasıqə nümayiş etdirmiş bir neçə yeniyetməni müəyyən edir. O, bu şəxsləri rol modelləri kimi tanıyır və onları öz təcrübələrini və strategiyalarını qrupun qalan hissəsi ilə bölüşməyə təşviq edir. Ceyn bu rol modellərinin müsbət davranışlarını və töhfələrini etiraf etmək və tərifləmək üçün müsbət gücləndiricidən istifadə edir ki, bu da onların qrup daxilində paylaşmaq və dəstək olmaq istəyini gücləndirir.

## Grup qarşılıqlı əlaqəsi vasitəsilə öyrənmə:

Ceyn qrupla qarşılıqlı əlaqə vasitəsilə öyrənməni təşviq etmək üçün qrup sessiyalarını təşkil edir. O, problemlərin həlli, qrup müzakirələri və onların real həyat problemləri ilə bağlı rol oynama ssenariləri ilə bağlı fəaliyyətlər hazırlayır. Məsələn, Ceyn qrup üzvlərinə bir-birini müşahidə etmək və öyrənmək imkanı verən yeniyetmələrin növbə ilə müxtəlif münaqişələrin həlli yanaşmalarını nümayiş etdirdiyi rol oyunu təşkil edir.

## Çətin Mənfi Davranış Nümunələri:

Grup irəlilədikcə, Ceyn bəzi yeniyetmələrin aqressiv ünsiyyət və ya münaqişələr zamanı geri çəkilmə kimi mənfi davranış nümunələri nümayiş etdirdiyini fərq edir. Seanslar zamanı dərhal müdaxilə edərək bu mənfi davranışları aradan qaldırmaq üçün Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsinə istinad edir. Ceyn konstruktiv davranışın alternativ modellərini təqdim edir və qrupu öz emosiyalarını ifadə etmək və münaqişələri həll etmək üçün daha müsbət və effektiv yollar haqqında müzakirələrdə iştirak etməyə təşviq edir.

## Öz-özünə effektivliyin artırılması:

Ceyn anlayır ki, bir çox yeniyetmələr özlərinə inamsızdırlar və məqsədlərinə çatmaqda aciz olduqlarına inanırlar. Öz effektivliyini artırmaq üçün o, qrup üzvlərini öz nailiyyətlərini və güclü tərəflərini qrupla bölüşməyə təşviq edir. Ceyn müsbət öz-özünə danışmağın vacibliyini vurğulayır və yeniyetmələrin özləri haqqında mənfi inanclarına qarşı çıxmaq üçün vasitələr təqdim edir. O, Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsinə qrup üzvlərinin bir-birinin tərəqqisinə şahidlik edə və öyrənə, öz effektivliyini və motivasiyasını inkişaf etdirə biləcəyi dəstəkləyici mühit yaratmaq üçün istifadə edir.

## Həmyaşıdlara dəstək və qarşılıqlı öyrənmə:

Grup müntəzəm olaraq görüşməyə davam etdikcə, Ceyn həmyaşıdlarının dəstəyinin və qarşılıqlı öyrənmənin artdığını müşahidə edir.



Yeniyetmələr öz problemlərini bölüşməkdə və həmyaşıdlarından məsləhət almaqda rahatdırlar. Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsi vasitəsilə Jane həmyaşıdlarına müsbət təsir gücündən istifadə edir, burada qrup üzvləri bir-birlərini daha sağlam davranışlar qəbul etməyə, əldə edilə bilən məqsədlər qoymağa və səyahətlərində bir-birlərinə dəstək olmağa təşviq edir.

## Nəticə:

Qrup müdaxiləsində Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsinə tətbiq etməklə, Ceyn müvəffəqiyyətlə yeniyetmələr üçün transformasiyaedici və gücləndirici mühit yaradır. Qrup üzvləri bir-birinin təcrübələrini öyrənir, konstruktiv mübarizə strategiyaları qəbul edir, aidiyyət və qarşılıqlı dəstək hissini inkişaf etdirir. Ceynin rol modelləşdirmə, müsbət gücləndirmə, qrup qarşılıqlı əlaqəsi vasitəsilə öyrənmə, mənfi davranış nümunələrinə meydan oxuma və öz effektivliyini artırmaqdan istifadə etməsi kollektiv olaraq qrupun böyüməsinə və möhkəmliyinə kömək edir.

Sosial Öyrənmə Nəzəriyyəsi Ceyn kimi sosial işçilər üçün dəyərli bir çərçivə olduğunu sübut edir və onlara problemlərlə üzləşən fərdlər arasında öyrənmə və şəxsi inkişafı asanlaşdırmaq üçün qrup dinamikasının gücündən istifadə etməyə imkan verir. Bu yanaşma vasitəsilə Ceyn yeniyetmələrə müsbət dəyişikliyin agentləri olmaq imkanı verir, onlara çətinliklərini həll etmək və həyatlarında inkişaf etmək üçün lazım olan alətlər və dəstək verir.

---

## Şəxs mərkəzli nəzəriyyə:

Carl Rogers tərəfindən irəli sürülən şəxs mərkəzli nəzəriyyə, böyümənin və özünüdərkini asanlaşdırılmasında empatiya, səmimilik və qeyd-şərtsiz müsbət hörmətin vacibliyini vurğulayır. Qrup məsləhətləşməsində bu prinsiplərin tətbiqi üzvlər üçün dəstəkləyici və empatik mühit yarada bilər.

Görkəmli psixoloq Karl Rocers Klient Mərkəzli və ya Rogerian terapiya kimi də tanınan Şəxs Mərkəzli Nəzəriyyəni yaradıb. Bu nəzəriyyə fərdin subyektiv təcrübəsinin, özünü reallaşdırmağın və tərbiyəvi və empatik terapevtik mühitin yaradılmasının vacibliyini vurğulayır.

Qruplarla sosial iş kontekstində tətbiq edildikdə, Şəxs Mərkəzli Nəzəriyyə şəxsi inkişafı, özünüdərkətmə və müsbət şəxsiyyətlərarası münasibətləri təşviq edən qrup atmosferini təşviq edir.

### Şəxs mərkəzli nəzəriyyənin əsas anlayışları:

**Qeyri-şərtsiz Müsbət Baxış:** Rogersin nəzəriyyəsinin mərkəzində qeyd-şərtsiz müsbət münasibət anlayışı dayanır. Bu, terapevt və qrup üzvlərinin düşüncələrindən, hisslərindən və davranışlarından asılı olmayaraq bir-birlərini qəbul etmələri, başa düşmələri və mühakimə etməmələrinə aiddir. Şəxs mərkəzli qrupda fərdlər özlərini dəyərli və hörmətli hiss edirlər, bu onlara öz hisslərini açıq və dürüst araşdırmaq imkanı verir.

**Empatiya:** Empatiya, mühakimə etmədən başqalarının yaşadıklarını anlamaq və hiss etmək bacarığıdır. Qruplarla sosial iş kontekstində sosial işçilər qrup üzvlərinə qarşı empatiya nümayiş etdirməli, onların hisslərini və perspektivlərini qəbul etməlidirlər. Empatik cavablar verməklə, sosial işçilər qrup üzvlərinin öz təcrübələrini və problemlərini bölüşmək istəyini artırın inam və təhlükəsizlik mühiti yaradır.

**Uyğunluq (Dürüstlük):** Uyğunluq qrup üzvləri ilə qarşılıqlı əlaqə zamanı terapevt və ya sosial işçinin həqiqiliyinə və dürüstlüyünə aiddir. Dürüst və şəffaf olmaqla, sosial işçilər qrupla münasibət qura və səmimi əlaqə yarada bilirlər. Bu orijinalıq qrup üzvlərini hiss və düşüncələrini ifadə etməkdə səmimi olmağa təşviq edir.

**Özünü Aktuallaşdırma:** Rogers hesab edirdi ki, hər bir fərddə özünü reallaşdırma kimi tanınan böyümə və tam potensialına çatmaq üçün fitri meyl var. Şəxs mərkəzli qrupda sosial işçilər hər bir qrup üzvünün özünü kəşf etmə və şəxsi inkişafa doğru səyahətini dəstəkləyən bir mühit yaratmağı hədəfləyir.

---

## Qruplarla Sosial İşdə Şəxs Mərkəzli Nəzəriyyənin Tətbiqi:

**Təhlükəsiz və Tərbiyəli Qrup Mühitinin Yaradılması:** Şəxs Mərkəzli Nəzəriyyə sosial işçilərə təhlükəsiz, mühakimə etməyən və empatik qrup atmosferi yaratmaqda rəhbərlik edir.

Qeyri-şərtsiz müsbət hörmət və empatiyanı təcəssüm etdirərək, sosial işçilər qrup üzvlərinin hörmət və qəbul olunduğunu hiss etdikləri, açıqlığı və həssaslığı gücləndirən bir mühit yaradırlar.

**Özünü Kəşf Etməyi və Düşüncəni Təşviq Etmək:** Sosial işçilər qrup üzvlərini öz hisslərini və düşüncələrini sərbəst ifadə etməyə imkan verərək, özlərini kəşf etməyə və əks etdirməyə təşviq edirlər. Aktiv dinləmə və empatik cavablar vasitəsilə sosial işçilər qrup üzvlərinin introspeksiyanı dəstəkləyir və bu, özünüdərkətmə və şəxsi anlayışın artmasına səbəb olur.

**Müsbət Şəxsiyyətlərarası Münasibətlərin Asanlaşdırılması:** Şəxs mərkəzli nəzəriyyə qrup daxilində müsbət şəxsiyyətlərarası münasibətlərin əhəmiyyətini vurğulayır. Sosial işçilər qrup üzvləri arasında həqiqi ünsiyyəti, açıqlığı və qarşılıqlı hörməti təşviq edirlər. Bu, qrup daxilində icma və dəstək hissi yaratmağa kömək edir, qrup birliyinin və inamın artmasına səbəb olur.

**Qrup Münaqişələrinin və Problemlərin həlli:** Şəxs mərkəzli qrupda sosial işçilər açıq ünsiyyəti və empatiyanı təşviq etməklə münaqişələri və problemləri həll edirlər. Mühakimə etmədən dəstək verməklə sosial işçilər konstruktiv müzakirələri asanlaşdırır və qrup üzvlərinə münaqişələrin həlli yollarını tapmağa kömək edirlər.

**Şəxsi inkişafın və özünü aktualaşdırmanın dəstəklənməsi:** Şəxs mərkəzli nəzəriyyə şəxsi inkişafın və özünü reallaşdırmanın təşviq edilməsinin vacibliyini vurğulayır. Sosial işçilər qrup üzvlərinə güclü tərəflərini kəşf etmələrinə və istəkləri istiqamətində işləməyə kömək etmək üçün təşviq, təsdiq və müsbət möhkəmləndirmə təmin edir.

---

## **Qrup sosial işində insan mərkəzli yanaşmanın üstünlükləri:**

**Gücləndirmə:** Şəxs mərkəzli yanaşma qrup üzvlərinin muxtariyyətlərini, təcrübələrini və perspektivlərini qiymətləndirərək onlara səlahiyyət verir. Bu səlahiyyət onlara şəxsi inkişaflarında və böyümələrində fəal rol oynamağa imkan verir.

**Təkmilləşdirilmiş Qrup Uyğunluğu:** Empatik və dəstəkləyici mühitin yaradılması vasitəsilə şəxs mərkəzli yanaşma qrup üzvləri arasında bağları gücləndirir, vahid və inklüziv qrup dinamikasını təşviq edir.

**Təkmilləşdirilmiş Emosional Rifah:** Emosional ifadəni təşviq etməklə və həssaslıq üçün təhlükəsiz yer təmin etməklə, şəxs mərkəzli yanaşma qrup üzvlərinə emosiyalarını əməl etməyə kömək edir və emosional rifahın yaxşılaşmasına səbəb olur.

**Artan Özünüdərkətmə:** Şəxs mərkəzli yanaşmada özünü kəşf etmə və əks etdirməyə vurğu qrup üzvlərinə öz düşüncələri, hissləri və davranışları haqqında daha dərinlən məlumat əldə etməyə imkan verən yüksək özünüdərkə kömək edir.

**Müsbət Öyrənmə Təcrübəsi:** Şəxs mərkəzli qrupda fərdlərin dəstəkləyici və təhlükə yaratmayan atmosfərə görə aktiv öyrənmə və şəxsi inkişaf-la məşğul olma ehtimalı daha yüksəkdir.

---

## Qrup sosial işində insan mərkəzli yanaşmanın məhdudiyyətləri:

**Bacarıqlı Fasilitasiya Tələb edir:** Şəxs mərkəzli yanaşma sosial işçilərdən fəal dinləmə, empatiya və uyğunluq da daxil olmaqla güclü asanlaşdırma bacarıqlarına malik olmasını tələb edir ki, bu da mənimsəməkdə çətinlik çəkə bilər.

**Məhdud Tətbiq:** Şəxs mərkəzli yanaşma bir çox fərdlər üçün təsirli olsa da, bəzi qrup üzvləri özünü araşdırma prosesində iştirak etməkdə və hisslərini açıq şəkildə ifadə etməkdə çətinlik çəkə bilər.

**İntensiv vaxt:** Şəxs mərkəzli yanaşma əhəmiyyətli nəticələr vermək üçün vaxt tələb edə bilər, çünki o, inamın tədricən inkişafına və dəstəkləyici qrup mühitinə əsaslanır.

## Nəticə:

Carl Rogersin Şəxs Mərkəzli Nəzəriyyəsi qruplarla sosial iş üçün dəyərli çərçivə təklif edir, qeyd-şərtsiz müsbət münasibətin, empatiyanın və həqiqiliyin vacibliyini vurğulayır. Təhlükəsiz və empatik qrup mühiti yaratmaqla, sosial işçilər qrup üzvləri arasında şəxsi inkişafı,

özünüdərkətmə və müsbət şəxsiyyətlərarası münasibətləri gücləndirirlər. Şəxs mərkəzli yanaşma fərdlərə öz hisslərini və düşüncələrini açıq şəkildə araşdırmaq imkanı verir ki, bu da özünü həyata keçirmənin və emosional rifahın artmasına səbəb olur. Baxmayaraq ki, yanaşma bacarıqlı asanlaşdırma tələb edir və nəticə vermək üçün vaxt tələb oluna bilər, onun dəstəkləyici və transformativ qrup təcrübəsini təşviq etməkdəki faydaları onu qrup şəraitində sosial işçilər üçün dəyərli alətə çevirir.

## Keys: Sosial İş Qrupu Müdaxiləsində Karl Rocersin Şəxs Mərkəzli Nəzəriyyəsinin Tətbiqi

### Giriş:

Özünə hörmət və şəxsiyyət problemləri ilə mübarizə aparan yeniyetmələrə kömək etmək həvəsi olan sosial işçi Sara ilə tanış olun. O, özünə inam problemi ilə üzləşən bir qrup yeniyetmə qız üçün dəstəkləyici və gücləndirici mühit yaratmaq üçün qrup müdaxiləsində Karl Rocersin Şəxs Mərkəzli Nəzəriyyəsinə istifadə etmək qərarına gəlir.

### Fon:

Qrup eyni orta məktəbdə oxuyan 14-17 yaş arası altı yeniyetmə qızdan ibarətdir. Hər bir üzv qeyri-adekvatlıq hisslərini, sosial narahatlıq və həmyaşıdları ilə mənəli əlaqələr yaratmaqda çətinlikləri ifadə etdi. Sara Karl Rocersin Şəxs Mərkəzli Nəzəriyyəsinin prinsiplərini rəhbər tutaraq, özünü kəşf etmək, emosional ifadə və şəxsi inkişaf üçün təhlükəsiz məkanı inkişaf etdirmək məqsədi daşıyır.

### Mərhələ 1: Qrupun yaradılması

İlkin seanslarda Sara qrup üzvləri arasında əlaqə və etimadın qurulmasına diqqət yetirir. O, hər bir qızın qarşılandığını və hörmət edildiyini hiss etməsini təmin edir. Şərtsiz müsbət münasibət və empatik dinləmə nümayiş etdirməklə Sara hər bir qızın özünü dəyərli hiss etdiyi bir qəbul mühiti yaradır.

## Mərhələ 2: Empatiya və Aktiv Dinləmə

Sara qrup üzvlərini mühakimə etmədən təcrübələrini və duyğularını bölüşməyə təşviq edir. Anlayış və empatiya göstərmək üçün aktiv dinləmə, hisslərini təsdiqləmə və düşüncələrini əks etdirmə təcrübəsini tətbiq edir. Bu proses qrup üzvlərinin eşitdiklərini və təsdiqləndiklərini hiss etmələrinə kömək edir ki, bu da onların qrupa aid olma hissəsinə kömək edir.

## Mərhələ 3: Özünü Kəşf etmə və Düşünmə

Qrup irəlilədikcə Sara özünü kəşf etməyə və düşünməyə təşviq edən müxtəlif fəaliyyətlər təqdim edir. O, qrup üzvlərindən güclü tərəflərini, maraqlarını və şəxsi inkişaf sahələrini müəyyən etməyi xahiş edir. Fərdi və qrup müzakirələri vasitəsilə qızlar öz düşüncələri və hissləri haqqında fikir əldə edirlər və bu, özünüdərkətmənin artmasına səbəb olur.

## Mərhələ 4: Müsbət Şəxslərə Münasibətlərin qurulması

Sara açıq və dürüst ünsiyyəti təşviq etməklə qrup daxilində müsbət şəxsiyyətlərə münasibətləri gücləndirir. O, qızları başqaları ilə əlaqə yaratmaq təcrübələrini bölüşməyə təşviq edir və iddialı ünsiyyət və aktiv dinləmə bacarıqları üzrə təlimat verir. Qızlar tədricən bir-birlərinə öz düşüncələrini və duyğularını ifadə etməkdə daha rahat olurlar, bu da inam və yoldaşlığın artmasına səbəb olur.

## Mərhələ 5: Şəxsi inkişafa və özünü aktualaşdırmağa dəstək

Qrup davam edərkən, Sara hər bir qızın fərdi böyüməsinə və özünü həyata keçirməsinə diqqət yetirir. O, onların tərəqqisini qeyd edir, risk almağa təşviq edir və özləri üçün real hədəflər qoymalarına kömək edir. Şəxsi mərkəzli yanaşma vasitəsilə Sara qeyd-şərtsiz müsbət hörmət və həqiqi dəstək verir, hər bir qıza özünün həqiqi şəxsiyyətinə çevrilmək üçün işləmək üçün güc verir.



## Nəticələr və Təsir

Bir neçə ay ərzində qrup üzvləri transformativ dəyişikliklər yaşayır. Onlar özlərini ifadə etməkdə, həmyaşıdları ilə söhbətlərə başlamaqda və qrupdan kənar sosial fəaliyyətlərdə iştirak etməkdə daha inamlı olurlar. Qızlar bir-birinin uğurlarını və çətinliklərini dəstəkləyərək yoldaşlıq hissini inkişaf etdirirlər. Qrup daxilində qəbul olunduqlarını və dəyərli olduqlarını hiss etdikcə, özlərinə hörmətləri yaxşılaşır və başqaları ilə qarşılıqlı münasibətlərdə daha iddialı olurlar.

### Nəticə:

Sosial iş qrupuna müdaxilədə Karl Rocersin Şəxs Mərkəzli Nəzəriyyəsinin tətbiqi yeniyetmə qızlara özünə hörmət və şəxsiyyət problemlərinin öhdəsindən gəlməyə kömək etməkdə yüksək effektiv olduğunu sübut etdi. Qeyri-şərtsiz müsbət münasibət, empatiya və orijinalıq mühiti yaratmaqla, sosial işçi özünü araşdırma və inkişaf üçün təhlükəsiz və gücləndirici bir məkan yaratdı. Şəxs mərkəzli yanaşma vasitəsilə qızlarda aidiyyət hissi, özünü dərk etmə və inam hissi inkişaf etdirərək, onların şəxsiyyətlərarası münasibətlərində və ümumi rifahında müsbət dəyişikliklərə səbəb oldu. Bu müdaxilənin uğuru, sosial iş praktikasında qrup şəraiti daxilində şəxsi inkişafı və emosional rifahı təşviq etməkdə Karl Rocersin Şəxs Mərkəzli Nəzəriyyəsinin gücünü nümayiş etdirir.

### Koqnitiv-Davranış Terapiyası (CBT):

Koqnitiv-Davranış Terapiyası (CBT) düşüncələrimizin, hisslərimizin və davranışlarımızın bir-biri ilə necə əlaqəli olduğuna diqqət yetirən, geniş şəkildə tanınan və sübuta əsaslanan psixoterapevtik yanaşmadır. Bu, fərdlərə mənfi düşüncə nümunələrini müəyyənləşdirməkdə və onlara qarşı çıxmaqda və onların emosional rifahını yaxşılaşdırmaq üçün daha sağlam mübarizə strategiyalarını inkişaf etdirməyə kömək etmək məqsədi daşıyır. Qruplarla sosial iş kontekstində tətbiq edildikdə, CBT geniş spektrli emosional və davranış problemlərini həll etmək, bacarıqların formalaşmasını təşviq etmək və müsbət dəyişikliyi asanlaşdıran dəstəkləyici qrup dinamikası yaratmaq üçün güclü bir vasitə ola bilər.

## Koqnitiv-Davranış Terapiyasının (CBT) Əsas Prinsipləri:

**Koqnitiv Yenidənqurma:** CBT emosional sıxıntıya səbəb olan mənfi və ya irrasional düşüncələrin (idrak təhrifləri) müəyyən edilməsini və onlara meydan oxumağı vurğulayır. Bu düşüncələri daha balanslı və realist düşüncələrlə əvəz etməklə fərdlər müxtəlif vəziyyətlərdə hiss və davranışlarını dəyişə bilirlər. Davranış Aktivləşdirilməsi: CBT fərdləri əhval-ruhiyyələrini və rifahlarını yaxşılaşdırmaq üçün müsbət və uyğunlaşan davranışlarla məşğul olmağa təşviq edir. Fərdlər həzz aldıkları və dəyərlərinə uyğun gələn fəaliyyətlərdə iştiraklarını artırmaqla, uğur və məmnunluq hissi yaşaya bilirlər.

**Bacarıqların qurulması:** CBT fərdləri stres, narahatlıq və çətin emosiyaları effektiv şəkildə idarə etmək üçün praktiki mübarizə bacarıqları ilə təchiz edir. Bu bacarıqlara istirahət üsulları, problem həll etmə strategiyaları və ünsiyyət bacarıqları daxildir.

**Ev tapşırığı və Özünə Nəzarət:** CBT tez-tez öyrənmə prosesini gücləndirmək və fərdlərə real həyat vəziyyətlərində yeni bacarıqlar tətbiq etmək üçün ev tapşırıqları və özünə nəzarəti əhatə edir.

---

## Qruplarla Sosial İşdə Koqnitiv-Davranış Terapiyasının Tətbiqi:

**Qrup Psixo Təhsili:** Sosial işçilər qrup üzvlərinə düşüncələr, duyğular və davranışlar arasındakı əlaqəni izah edərək psixotəhsil vermək üçün CBT prinsiplərindən istifadə edirlər. Bu bağlantıları başa düşmək qrup üzvlərinə öz təcrübələrində nümunələri və tətikləri tanımağa kömək edir.

**Koqnitiv təhriflərin müəyyən edilməsi:** CBT əsaslı qrupda sosial işçilər qrup üzvlərinə idrak təhriflərini müəyyən etmək və onlara qarşı mübarizə aparmaqda rəhbərlik edir. Şəxslərə mənfi düşüncələri dəyişdirməyə və onları daha realist və konstruktiv fikirlərlə əvəz etməyə kömək etməklə, qrup kollektiv şəkildə daha sağlam düşüncə tərzini təşviq edə bilər.

**Qrup Problemlərinin Həlli:** CBT qrup üzvlərinin qarşılaşdıqları ümumi problemlərin həll yollarını birgə araşdırdıkları qrup problemlərinin həlli sessiyalarını asanlaşdırır. Bu proses təkə qrup birliyini yaratmır, həm də fərdlərə öz çətinliklərini daha effektiv şəkildə həll etmək imkanı verir.



**Rol Oyunu və Davranış Məşqi:** Sosial işçilər qrup üzvlərinə yeni davranış və ünsiyyət bacarıqlarını tətbiq etmək üçün rol oynama məşqlərindən istifadə edirlər. Real həyat vəziyyətlərini simulyasiya etməklə qrup üzvləri özünə inam qazana və adaptiv cavab repertuarını artırma bilərlər.

**Qrupa Dəstək və Təşviq:** CBT əsaslı qrupda qrup üzvləri fikir və davranışlarını dəyişdirmək üzərində işləyərkən bir-birlərinə dəstək və təşviq edirlər. Bu həmyaşlı dəstəyi yoldaşlıq hissi yaradır və müsbət dəyişiklik üçün motivasiyanı qorumağa kömək edir.

## Qrup Sosial İşində Koqnitiv-Davranış Terapiyasının Faydaları:

**Effektivlik:** CBT sosial işçilərə eyni vaxtda bir neçə şəxsin ehtiyaclarını həll etməyə imkan verən qrup şəraitində effektiv şəkildə çatdırıla bilər.



**Sərfəlilik:** Qrup müdaxilələri, ümumiyyətlə, fərdi terapiyadan daha sərfəli olur, bu da CBT-ni daha çox insan üçün əlçatan müalicə variantına çevirir.

**Sosial Dəstək:** Qrup üzvləri qrup daxilində sosial dəstəkdən və paylaşılan təcrübələrdən faydalanır, bu da aidiyyət hissəsinə və təcrid hisslərinin azalmasına səbəb olur.

**Bacarıqların ötürülməsi:** Qrup üzvləri bir-birlərinin uğurlarından və çətinliklərindən öyrənə, mübarizə bacarıqlarının və uyğunlaşma davranışlarının ötürülməsini asanlaşdırma bilərlər.

**Bacarıqların ümumiləşdirilməsi:** Qrup üzvləri öyrənilmiş bacarıqları təhlükəsiz və dəstəkləyici bir mühitdə tətbiq etməklə, onları qrupdan kənarında tətbiq etməkdə inamlarını artırma bilərlər.

---

## Qrup Sosial İşində Koqnitiv-Davranış Terapiyasından İstifadə Çətinlikləri:

**Müxtəlif Ehtiyaclar:** Qrup üzvlərinin müxtəlif ehtiyacları və çətinlikləri ola bilər ki, bu da sosial işçilərdən müdaxilələri fərdi fərqlərə uyğunlaşdırmağı tələb edir.

**Qrup dinamikası:** Qrup dinamikasının idarə edilməsi və bərabər iştirakın təmin edilməsi mürəkkəb ola bilər və sosial işçinin bacarıqlı yardımını tələb edir.

**Dəyişikliyə Müqavimət:** Bəzi qrup üzvləri əvvəlcə sosial işçidən səbr və əzmkarlıq tələb edərək, düşüncə tərzinə meydan oxumağa və ya davranış dəyişikliyi ilə məşğul olmağa müqavimət göstərə bilər.

**Nəticə:**

Koqnitiv-Davranış Terapiyası (CBT) qruplarla sosial işdə dəyərli və çox yönlü bir yanaşmadır. İdrakın yenidən qurulmasını, davranış aktivləşdirilməsini və bacarıqların artırılmasını birləşdirərək, CBT qrup üzvlərinə emosional və davranış problemlərini effektiv şəkildə həll etmək imkanı verir. Qrup parametrləri həmyaşıdların dəstəyi, paylaşılan təcrübələrdən öyrənilməsi və təhlükəsiz və dəstəkləyici mühitdə yeni bacarıqların tətbiqi üçün imkan yaradır. Sosial işçilər CBT əsaslı qrup müdaxilələrini asanlaşdırdıqca, onlar müsbət dəyişikliyə, təkmil mübarizə strategiyalarına və qrup üzvlərinin emosional rifahının yüksəldilməsinə töhfə verərək, CBT-ni sosial iş peşəsində yüksək effektiv və dəyərli alətə çevirir.

**Keys: Dözümlülüyün gücləndirilməsi - Koqnitiv-Davranış Terapiyası (CBT)**

**Sosial İşçi: Sara**

Qrup İştirakçıları: Alex, Emma və Max

**Giriş:**

Bacarıqlı sosial işçi Sara üç yeniyyətə üçün CBT əsaslı qrup müdaxiləsini asanlaşdırır: Alex, Emma və Max. Hər üç iştirakçı liseydəki akademik təzyiqlər və sosial problemlər səbəbindən stress, narahatlıq və aşağı səviyyədə özünə hörmətlə mübarizə aparır.

Qrup iştirakçılara dözümlülük yaratmaq, mənfi düşüncə tərzinə meydan oxumaq və gündəlik çətinliklərin öhdəsindən səmərəli şəkildə gəlmək üçün mübarizə bacarıqlarını inkişaf etdirmək üçün səlahiyyət vermək məqsədi daşıyır.

## ► Birinci Sessiya: Girişlər və Psixotəhsil

### Sara qrupu rahat və qonaqpərvər bir məkanda toplayır.

**Sara:** Hamıya xoş gəldiniz deyirəm! Sizinlə burada olmağıma şadam. Bu gün biz düşüncələrimiz, hisslərimiz və hərəkətlərimiz arasındakı əlaqəni anlamağa kömək edə bilən Koqnitiv-Davranış Terapiyası (CBT) haqqında öyrənəcəyik. Bəzi təqdimatlarla başlayaq. Alex, özün haqqında nəse bölüşmək istərdin?

**Alex:** Əlbəttə. Mən Alexəm və imtahanlara və yeni dostlar tapmağa gələndə tez-tez narahat oluram.

**Sara:** Təşəkkür edirəm, Alex. Emma, sən necəsən?

**Emma:** Salam, mən Emma. Mən kifayət qədər yaxşı olmamaq barədə mənfi düşüncələrlə mübarizə aparıram.

**Sara:** Təşəkkür edirəm, Emma. Maks, növbə sənindir.

**Maks:** Salam, mən Maks. Qəzəbimi idarə etməkdə çətinlik çəkirəm və bu, münasibətlərimə təsir edir.

**Sara:** Paylaşdığınız üçün təşəkkür edirəm, Maks. Bu gün burada olduğunuz üçün hamınız cəsarətisiniz. Gəlin CBT-yə baxaq. Düşüncələrimizin hisslərimizə və hərəkətlərimizə necə təsir edə biləcəyini araşdıracağıq. Mənfi düşüncələr stress və narahatlığa səbəb ola bilər, lakin biz bunu dəyişə bilərik!

## ► İkinci Sessiya: Koqnitiv Təhriflərin Müəyyənləşdirilməsi

### İkinci seansda Sara koqnitiv təhrifləri təqdim edir.

**Sara:** Bu gün biz koqnitiv təhrifləri - reallığı əks etdirməyən mənfi düşüncələri müəyyən edəcəyik. Ümumi mənfi düşüncələrinizi bölüşməklə başlayaq.

**Alex:** Mən tez-tez cəhd etməzdən əvvəl uğursuz olacağımı düşünürəm.

**Emma:** Özümə deyirəm ki, mən başqaları qədər ağıllı və bacarıqlı deyiləm.

**Maks:** Bir şey mənim düşündüyüm kimi getməyəndə düşünürəm ki, dünya mənə qarşıdır.

**Sara:** Əla! İndi gəlin bu fikirlərə birlikdə etiraz edək. Alex, imtahanların haqqında düşünməyin daha balanslı yolu nədir?

**Alex:** Ola bilsin ki, mən hər şeyi bacarmayacağam, amma əlimdən gələni edə və məşqlə təkmilləşə bilərəm.

**Sara:** Eynən! Emma, imkanlarınız haqqında daha real düşünməyə nə deyirsiniz?

**Emma:** Mən hər şeydə üstün olmaya bilərəm, amma mənim öz güclü tərəflərim və nailiyyətlərim var.

**Sara:** Düzdür! Və Maks, dünyanın sizə qarşı olduğuna inancınızı necə ifadə edə bilərik?

**Maks:** Dünyanı günahlandırmaq əvəzinə, mən problemlərlə məşğul olmağın daha sağlam yollarını tapmağa diqqət edə bilərəm.

## ► **Üçüncü Sessiya: Davranışın Aktivləşdirilməsi və Bacarıqların İnkişafı**

**Üçüncü sessiyada Sara davranış aktivləşdirmə və mübarizə bacarıqlarını təqdim edir.**

**Sara:** Bu gün biz əhval-ruhiyyəmizi artırmaq üçün müsbət fəaliyyətlərlə məşğul olduğumuz davranış aktivləşdirməsinə diqqət yetirəcəyik. Özü-nüzü yaxşı hiss etdirən bəzi fəaliyyətlərlə bağlı beyin fırtınası edək.

**Alex:** Mən futbol oynamağı sevirəm.

**Emma:** Rəsm çəkmək mənə rahatlamağa kömək edir.

**Maks:** Mən dostlarımla video oyunları oynamaqdan həzz alıram.

**Sara:** Əla seçimdir! İndi gəlin mübarizə bacarıqlarını müzakirə edək. Stressi idarə etməyin bəzi sağlam yolları hansılardır?

**Alex:** Dərin nəfəs almaq mənə sakitləşməyə kömək edir.

**Emma:** Nə işə yazmaq mənə hisslərimi idarə etməyə kömək edir.

**Maks:** Etibar etdiyim biri ilə məni narahat edən şeylər barədə danışmağı faydalı hesab edirəm.

## ► Dördüncü Sessiya: Rol Oyunu və Davranış Məşqi

**Dördüncü seansda Sara rol oynayan məşqləri asanlaşdırır.**

**Sara:** Bu gün biz rol oyunu vasitəsilə inadkarlığı məşq edəcəyik. Alex, təsəvvür et ki, bir iş qrupuna qoşulmaq istəyirsən, amma narahatsan. Emma və Maks, siz təhsil qrupunun üzvləri olacaqsınız. Özünüzü təsdiq etməyə çalışın, Aleks.

**Alex təhsil qrupuna qoşulmaqda maraqlı olduğunu ifadə edir.**

**Sara:** Əla, Alex! İndi, Emma, təsəvvür et ki, bir dostunla sərhədlər qoymaq istəyirsən. Maks sizin dostunuz olacaq. Bir cəhd edin.

**Emma öz sərhədlərini iddialı şəkildə çatdırmağa çalışır.**

**Sara:** Əla, Emma! Maks, indi növbə sənindir. Gəlin fikir ayrılığı zamanı qəzəbinizi idarə etməyi məşq edək.

**Rol oyunu zamanı qrup üzvləri problemlərin öhdəsindən gəlmək bacarıqlarından istifadə edərək maksimum məşq edir.**

## ► Beşinci Sessiya: Müsbət Şəxslərarası Münasibətlərin qurulması

**Yekun sessiyada Sara müsbət münasibətlərin qurulması ilə bağlı qrup müzakirələrini asanlaşdırır.**

**Sara:** Son sessiyamızda müsbət münasibətlərin qurulmasını müzakirə edəcəyik. Başqaları ilə qarşılıqlı münasibətinizi yaxşılaşdırmaq üçün mübarizə bacarıqlarınızdan necə istifadə edə bilərsiniz?

**Alex:** Özümü hədsiz pis hiss edəndə dərinə nəfəs ala bilərəm, ona görə də sakit cavab verirəm.

**Emma:** Hisslərimi ifadə etmək lazım olanda daha iddialı olmağa çalışacağam.

**Maks:** Mən düşünmədən reaksiya vermək əvəzinə dostlarımla məni əsəbiləşdirən şeylər haqqında danışacağam.

### **Nəticə:**

Kognitiv-Davranış Terapiyası (CBT) üsulları vasitəsilə Sara, Alex, Emma və Max-ə mübarizə bacarıqlarını inkişaf etdirməyə, mənfi düşüncələrə meydan oxumağa və möhkəmlik yaratmağa kömək edir. Rol oynama məşqləri iştirakçılara dəstəkləyici mühitdə yeni davranışlar və ünsiyyət üsulları tətbiq etməyə imkan verir. Qrup müdaxiləsinin sonunda iştirakçılar öz problemlərinin öhdəsindən gəlmək və artan inam və özünü dərk etməklə gündəlik həyatlarını idarə etmək üçün daha çox güc tapırlar.

### **Həll Mərkəzli Qısa Terapiya (Solution Focused Brief Therapy (SFBT))**

SFBT problemlər üzərində dayanmaqdan əvvəl, həll yollarını və gələcək hədəfləri araşdırmağa diqqət yetirir. Qrup işində SFBT üzvlərə kollektiv şəkildə əldə edilə bilən məqsədləri təsəvvür etmək və onlara doğru işləmək imkanı verir.

### **Həll Mərkəzli Qısa Terapiyanın (SFBT) qısa tarixi:**

Həll Mərkəzli Qısa Terapiya (SFBT) 1980-ci illərdə ənənəvi problem yönümlü terapevtik yanaşmalara cavab olaraq ortaya çıxdı. O, terapevtlər Steve de Shazer, Insoo Kim Berg və onların komandası tərəfindən Milwaukee'deki Brief Family Therapy Center-də hazırlanmışdır. Təsisçilər kibernetika, sistemlər nəzəriyyəsi və Milton Eriksonun strateji terapiyasından təsirlənmişlər.

SFBT problemlərdən daha çox həll yollarına diqqət yetirməklə və müş-tərilərin terapevtik prosesdə fəal iştirakını təşviq etməklə səmərəli və effektiv terapiya təmin etməyi hədəfləmişdir.

## Qrup Göstəricələrində SFBT-nin Əsas Konseptləri:

**Əməkdaşlıq və Gücləndirmə:** SFBT qrup işində sosial işçi və qrup üzvləri arasında əməkdaşlıq mərkəzi yer tutur. Klientlər öz həyatlarında ekspert hesab olunurlar və onların fəal iştirakı həllərin yaradılması üçün açaqdır.

**Güclü tərəflərə əsaslanan yanaşma:** SFBT klientlərin güclü tərəflərini, resurslarını və çətinliklərə istisnaların müəyyən edilməsini və gücləndirilməsini vurğulayır. Fokus mərkəzi, çatışmazlıqlar üzərində dayanmaq-dansa, nəyin işlədiyini qurmaqdır.

**Qısa və Məqsəd yönümlü:** SFBT qısa və məqsədyönlüdür, bu da onu vaxt məhdud qrup müdaxilələri üçün uyğun edir. Məhdud vaxt çərçivə-sində praktiki və mənalı dəyişiklik yaratmağı hədəfləyir.

**Gələcəyə yönümlü:** SFBT qrup üzvlərini üstünlük verilən gələcəklərini təsəvvür etməyə və əldə edilə bilən məqsədlər qoymağa təşviq edir. Bu gələcəyə diqqət iştirakçılara diqqətlərini həll yollarına və imkanlara yönəltməyə kömək edir.

## Qrup Sosial İşində SFBT-nin Texnikaları və Alətləri:

**Sessiyadan əvvəl Dəyişiklik Sualı:** Bu texnika hər sessiyanın əvvəlində qrup üzvlərinin son görüşdən sonra müşahidə etdiyi müsbət dəyişiklik-ləri araşdırmaq üçün istifadə olunur. O, hətta kiçik təkmilləşdirmələri də qəbul edir, sessiya üçün müsbət ton yaradır.

**Ölçmə Sualları:** Ölçmə sualları qrup üzvlərindən məqsədlərinə doğru irəliləyişlərini 1-dən 10-a qədər miqyasda qiymətləndirmələrini xahiş edir. Bu texnika iştirakçılara səyahətlərini vizuallaşdırmağa və irəliləyiş-lərini qiymətləndirməyə imkan verir.

**Möcüzə Sualı (MQ):** Möcüzə Sualı qrup üzvlərini problemlərinin möcüzəvi şəkildə aradan qalxdığı gələcəyi təsəvvür etməyə dəvət edir. Bu texnika, problem həll olunarsa, həyatlarının necə görünəcəyi barədə yaradıcı düşünməyə təşviq edir.

**İstisna Suallar:** İstisna suallar problemin daha az intensiv olduğu və ya olmadığı vaxtlara diqqət yetirir. Qrup üzvləri işlərin yaxşı getdiyi halları bölüşür, onlara müsbət təcrübəyə töhfə verən amilləri müəyyən etməyə kömək edir.

**Mübarizə sualları:** Mübarizə sualları qrup üzvlərinin keçmişdə uğurla istifadə etdikləri strategiyaları və ya mübarizə mexanizmlərini araşdırır. Bu, onlara mövcud güclü tərəflərini inkişaf etdirməyə kömək edir.

**Ölçmə Alətləri:** Məqsəd Ölçmə İş Vərəqi kimi miqyaslı alətlər qrup üzvlərinə zamanla öz tərəqqini vizual olaraq izləməyə imkan verir. Bu alət onların səyahətinin maddi təsvirini təmin edir.

## **Qrup Parametrlərində SFBT Prosesi:**

**Qiyətləndirmə və Məqsədlərin müəyyən edilməsi:** Sosial işçilər onların problemlərini qiymətləndirmək və arzu olunan nəticələri müəyyən etmək üçün qrup üzvləri ilə əməkdaşlıq edirlər. Aydın və konkret məqsədlər qrup üzvlərinin nail olmaq istədikləri dəyişiklikləri əks etdirən birgə şəkildə müəyyən edilir.

**İstisnaya əsaslanan kəşf:** Qrup üzvləri problemlərinin daha az intensiv və ya olmadığı vaxtları araşdırırlar. Bu texnika onlara mövcud güclü tərəflərini müəyyən etməyə və artıq nəyin işlədiyini kəşf etməyə kömək edir.

**Gələcəyi təsəvvür etmək:** Möcüzəli Sual vasitəsilə iştirakçılar problemlərinin həll olunduğu gələcəyi təsəvvür edirlər. Bu məşq yaradıcı təfəkkürə təkan verir və potensial dəyişikliyin müsbət mənzərəsini yaradır.

**Ölçmə və Kiçik Addımlar:** Ölçmə sualları inkişafı ölçmək üçün istifadə olunur və qrup üzvləri məqsədlərinə doğru kiçik, əldə edilə bilən addımları müəyyənləşdirirlər. Bu addımlar icra edilə bilən vəzifələrə bölünür.



**Həllin inkişafı:** Müəyyən edilmiş güclü tərəflərindən, resurslarından və mübarizə strategiyalarından istifadə edərək, qrup üzvləri problemlərinin praktik həlli yollarını beyin fırtınası edir.

**Fəaliyyət və Qiymətləndirmə:** Qrup üzvləri yaratdıqları həllər üzərində hərəkətə keçməyi öhdələrinə götürürlər. Sonrakı sessiyalarda onlar öz irəliləyişlərini qiymətləndirir, uğurları qeyd edir və lazım gəldikdə strategiyaları düzəldirlər.

## **Qrup Sosial İşində SFBT-nin üstünlükləri:**

**Gücləndirmə:** SFBT qrup üzvlərinin güclü tərəflərini tanımaqla və dəyişiklik prosesində fəal iştirakını təşviq etməklə onlara səlahiyyət verir.

**Effektivlik:** SFBT-nin qısa təbiəti qısa müddətdə əhəmiyyətli dəyişikliyi asanlaşdıraraq, vaxt məhdud qrup müdaxilələri ilə yaxşı uyğunlaşır.

**Müsbət atmosfer:** Həll yollarına, istisnalara və gələcək imkanlara diqqət yetirmək qrup daxilində müsbət və ümidverici bir mühit yaradır.

**Bacarıqların inkişafı:** İştirakçılar ümumi rifahı yüksəldən qrup mühitindən kənara çıxan problem həll etmə və mübarizə bacarıqlarını öyrənirlər.

**Kollektiv Dəyişiklik:** Qrup parametrlərində SFBT beyin fırtınası və əməkdaşlığa imkan verir, ortaqlar və qarşılıqlı dəstəyə gətirib çıxarır.

## **Qrup Sosial İşində SFBT-dən İstifadə Çətinlikləri:**

**Fərdi Ehtiyacların Balanslaşdırılması:** Qrup üzvlərinin müxtəlif çətinlikləri və məqsədləri ola bilər ki, bu da sosial işçilərdən qrup birliyini qoruyarkən fərdi ehtiyacları həll etməyi tələb edir.

**Qrup dinamikası:** Dinamikanı idarə etmək və bərabər iştirakın təmin edilməsi xüsusilə qrup daxilində müxtəlif problemlərin həlli zamanı çətin ola bilər.

**Problemlərin Məhdud Tədqiqi:** SFBT-nin həll yollarına və istisnalara diqqət yetirməsi daha dərin araşdırmalardan faydalana biləcək əsas problemləri nəzərdən qaçıra bilər.

## **Nəticə:**

Həll Mərkəzli Qısa Terapiya (SFBT) əməkdaşlığı, güclü tərəfləri və praktik həlləri vurğulayan sosial iş qruplarına müdaxilələrdə güclü bir yanaşmadır. Qrup üzvlərini müsbət dəyişikliyi təsəvvür etmək, məqsədlər qoymaq və həyata keçirilə bilən addımları müəyyən etmək üçün cəlb etməklə, SFBT fərdlərə istədikləri nəticələrə doğru kollektiv şəkildə işləmək imkanı verir. Möcüzə Sualı və miqyaslı suallar kimi texnika və alətlər kəşfiyyatı və ölçülə bilən irəliləyişi asanlaşdırır. SFBT vasitəsilə sosial işçilər qrupun kollektiv müdrikliyindən istifadə edərək, qısa müddət ərzində davamlılığı, ümidi və transformativ dəyişikliyi təşviq edirlər.

## **Keys: Dəyişikliyi Birlikdə Qucaqlamaq - Həll Mərkəzli Qısa Terapiya Qrupu İş**

### **Sosial İşçi: Emily**

Qrup iştirakçıları: Alex, Maya və Liam

## **Giriş:**

Təcrübəli sosial işçi Emily üç şəxs üçün Həll Mərkəzli Qısa Terapiya (SFBT) qrup müdaxiləsini asanlaşdırır: Alex, Maya və Liam. Hər bir iştirakçı iş stresi, ünsiyyət problemləri və özünə şübhə kimi unikal problemlərlə üzləşir. Qrup iştirakçılara həll yollarını tapmaq, hədəflər təyin etmək və müsbət dəyişiklik istiqamətində hərəkətə keçə bilən addımlar atmaq üçün səlahiyyət vermək məqsədi daşıyır.

## **► Birinci Sessiya: Müsbət Dəyişikliklərin Tədqiqi (Sessiyadan öncəki Dəyişiklik Sualı - Texnika)**

**Emili sessiyaya Sessiya Öncəsi Dəyişikliyi Sualını təqdim etməklə başlayır.**

**Emili:** Xoş gəldiniz! Son sessiyamızdan bəri müşahidə etdiyiniz müsbət dəyişiklikləri bölüşməklə başlayaq. Alex, başlamaq istəyirsən?

**Alex:** Yaxşı, işdə stresli vəziyyətə düşəndə reaksiya verməzdən əvvəl fasilə verməyə çalışıram. Bu mənə daha sakit qalmağa kömək etdi.

**Emili:** Bu, böyük irəliləyişdir, Aleks! Maya, sən necə?

**Maya:** Mübahisələrimiz zamanı qarşımdakını fəal şəkildə dinləyirəm və bu, bir-birimizi daha yaxşı başa düşməyimizə kömək etdi.

**Emili:** Əla, Maya! Liam, hansı müsbət dəyişikliyi yaşamısan?

**Liam:** Mən öz-özümə mənfi danışmağıma meydan oxumağa başladım və bu, mənim inamımı artırır.

**Emili:** Bunlar fantastik dəyişikliklərdir! Kiçik addımları belə etiraf etmək vacibdir. İndi gəlin bu müsbət dəyişikliklərə əsaslanaraq.

## ► İkinci Sessiya: Möcüzə Təxmin etmək (Möcüzə Sualı - Texnika)

**İkinci sessiyada Emili Möcüzə Sualı təqdim edir.**

**Emili:** Təsəvvür edin ki, sabah oyanırsınız və bir gecədə möcüzə baş verdi. Çətinlikləriniz yox oldu. Gününüz necə olardı? Maya, səndən başlayaq.

**Maya:** Əgər bir möcüzə olsaydı, mən partnyorumla dinc və məhsuldar bir söhbət edərdim, burada ikimiz də bir-birimizin baxışlarını başa düşürük.

**Emili:** Bu gözəl görüntüdür, Maya! Liam, sən necə?

**Liam:** Günüm özümə əminliklə dolu olardı və mən özümdən şübhə etmədən istənilən vəzifənin öhdəsindən inamla gələrdim.

**Emili:** Bu, gücləndirici səslənir, Liam! Alex, növbə sənindir.

**Alex:** İşdə rahat bir günüm olardı, çətinliklərlə sakit və səmərəli şəkildə məşğul olaram və şəxsi həyatım üçün hələ də enerjim qalırdı.

**Emili:** Bunlar müsbət dəyişikliklərin heyvətəmiz görüntüləridir! İndi gəlin bu baxışları əldə edilə bilən addımlara bölmək üzərində işləyək.

### ► Üçüncü Sessiya: İnkişafı Ölçmə (Ölçmə Sualı - Texnika)

**Üçüncü sessiyada Emili Ölçmə Sualını təqdim edir.**

**Emili:** Bu gün irəlləyişimizi ölçmək üçün bir tapşırıq edəcəyik. 1-dən 10-a qədər olan miqyasda, burada 1 başlanğıc, 10 isə möcüzəvi baxışınızdır, siz indi harada olduğunuzu hiss edirsiniz, Maya?

**Maya:** Mən deyərdim ki, 6-dayam. Mən dəyişmişəm, amma nail olmaq üçün daha çox şey var.

**Emili:** Bu dürüst qiymətləndirmədir, Maya. Liam, dəyişikliyinizi necə qiymətləndirərdiniz?

**Liam:** Mən özümü 5-ə qoyardım. Mən irəliləyiş əldə etdim, amma hələ də özümə şübhə etdiyim məqamlar var.

**Emili:** Paylaşdığınız üçün təşəkkür edirəm, Liam. Alex, sən şkalada haradasan?

**Alex:** Deyərdim ki, 7. Stressi daha yaxşı idarə edirəm, amma təkmilləşdirmə üçün çox şey var.

**Emili:** Özünüzü dərk etməyiniz təqdirəlayiqdir. Gəlin birlikdə bu yüksək rəqəmlərə çatmaq üçün çalışaq.

### ► Dördüncü Sessiya: İstisnaların Müəyyənləşdirilməsi (İstisna Sualı - Texnika)

**Dördüncü sessiyada Emili İstisna Sualı təqdim edir.**

**Emili:** Bu gün gəlin sizin çətinliklərinizdən istisnaları araşdıraq. Qısa da olsa hər şeyin daha yaxşı olduğu vaxtı paylaşın. Maya, partnyorunuzla ünsiyyətinizin daha yumşaq olduğu bir vaxt düşünə bilərsinizmi?

**Maya:** Yaxşı, elə bir gün oldu ki, fikir ayrılığı zamanı birlikdə güldük. Bu gərginliyi dağıtdı.

**Emili:** Bu, böyük bir istisnadır, Maya. Liam, özünə inam hiss etdiyən vaxtı xatırlaya bilərsənmi?

**Liam:** İşdə təqdimat hazırladığımı xatırlayıram. Özümü bacarıqlı və əmin hiss etdim.

**Emili:** Əla nümunədir, Liam. Alex, iş stresini nə vaxt yaxşı idarə etdin?

**Aleks:** Layihənin son tarixi var idi və təzyiqlərə baxmayaraq, sakit qaldım. Uğurlu oldu.

**Emili:** Bu istisnalar sizin qabiliyyətlərinizi göstərir. Gəlin bu anlardan davamlı dəyişiklik yaratmaq üçün istifadə edək.

## ▶ Beşinci Sessiya: Vizyonları Fəaliyyətə çevirmək (Sualların öhdəsindən gəlmək - Texnika)

**Son sessiyada Emili Mübarizə Suallarını təqdim edir.**

**Emili:** Son seansımızda gəlin hədəflərimizi hərəkətə çevirək. Maya, yaşadığınız gülüş və əlaqəni partnyorunuzla söhbətlərinizə necə tətbiq edə bilərsiniz?

**Maya:** Mən müzakirələrə qəsdən yumor qatıram ki, bu da özümü zəiflətməyi xatırladır.

**Emili:** Bu gözəl yanaşmadır, Maya! Liam, uğurlu təqdimat zamanı hiss etdiyiniz inamı gündəlik həyata necə daşıya bilərsiniz?

**Liam:** Özümə şübhə yarananda və bu güvənimə siraət edəndə bu uğuru özümə xatırlada bilərəm.

**Emili:** Əla strategiyadır, Liam! Alex, stresli iş vəziyyətlərində soyuqqanlılığı necə qoruya bilərsən?

**Alex:** Özümə keçmiş uğurları xatırlada bilərəm və təzyiq altında sakit qalmaq üçün dərinləndən nəfəs ala bilərəm.

**Emili:** Bunlar icra edilə bilən addımlardır. Bu strategiyaları tətbiq etməklə siz müsbət dəyişikliklərə yol açmış olursunuz.

## Nəticə:

Həll Mərkəzli Qısa Terapiya (SFBT) üsulları vasitəsilə Emili Aleks, Maya və Liamı onların üstünlük verdiyi gələcəklərini təsəvvür etmək, tərəqqini ölçmək və güclü tərəflərinə əsaslanaraq həll yollarını müəyyən etmək üçün istiqamətləndirir. Qrup üzvləri öz problemlərini həll etmək, özünə inamı və gələcəyə ümidli baxışı gücləndirmək üçün alətlər əldə edirlər.

## Qrup Dinamik Nəzəriyyələri:

Kurt Lewin tərəfindən inkişaf etdirilən qrup dinamik nəzəriyyələri qrup üzvlərinin necə qarşılıqlı əlaqədə olduğunu və bir-birinə necə təsir etdiyini araşdırır. Bu nəzəriyyələr sosial işçilərə qrup rollarını, ünsiyyət modellərini və liderlik dinamikasını müəyyən etməyə kömək edir. Kurt Lewin, qabaqcıl psixoloq, qrup dinamikasını başa düşməkdə təməlqoyma işi ilə tanınır. Onun nəzəriyyələri qruplarla sosial iş kontekstində əhəmiyyətli təsirlərə malikdir, fərdlərin qrup mühitində necə qarşılıqlı əlaqədə olması, qrupların necə fəaliyyət göstərməsi və sosial işçilərin müsbət dəyişikliyi asanlaşdırmaq üçün necə effektiv şəkildə müdaxilə edə biləcəyi barədə fikirlər təqdim edir. Levinin nəzəriyyələri qrup fəaliyyətini, əməkdaşlığı və öz müdaxilələri çərçivəsində problemlərin həllini gücləndirmək istəyən sosial işçilər üçün xüsusilə aktualdır.

## Kurt Levinin Qrup Dinamik Nəzəriyyəsinə ümumi baxış:

Levinin nəzəriyyələrinin kökü onun insan davranışını başa düşmək üçün fərdin şəxsiyyəti ilə sosial mühit arasındakı qarşılıqlı əlaqənin təhlilini tələb etdiyinə inanır. O, təklif etdi ki, davranış fərdin və ətraf mühitin funksiyasıdır, fərdin psixoloji ehtiyacları, dəyərləri və qavrayışları sosial kontekstin dinamikası ilə qarşılıqlı əlaqədədir.

## Əsas Anlayışlar və Prinsiplər:

**Sahə Nəzəriyyəsi:** Levin "sahə nəzəriyyəsi" anlayışını təqdim etdi ki, bu da bir insanın davranışının mövcud psixoloji vəziyyətindən və ətraf mühitin təsirindən təsirləndiyini göstərir. Sahə fərdin düşüncələrini, hisslərini və təcrübələrini ehtiva edən psixoloji mühitini təmsil edir.

**Qrup dinamikası:** Levin vurğuladı ki, qrup dinamikası qrup üzvləri arasında qarşılıqlı əlaqələr və daha geniş sosial kontekstin təsiri ilə formalaşır. Qrup davranışı sadəcə olaraq fərdi davranışların cəmi deyil; bu, şəxsiyyətlərarası münasibətlərin və situasiya amillərinin mürəkkəb qarşılıqlı təsiridir.

**Yaşayış Məkanı:** Levin fərdin hər an yaşadığı psixoloji mühitə istinad edərək “həyat sahəsi” anlayışını təqdim etdi. O, fərdin mövcud sosial vəziyyətdən təsirlənən düşüncələrini, hissələrini, istəklərini və qavrayışlarını əhatə edir.

**Münaqişə və Gərginlik:** Levin qəbul etdi ki, münaqişələr və gərginliklər qruplar daxilində məqsədlər, dəyərlər və perspektivlər fərqiyyə görə yaranır. O, bu münaqişələri təbii və lazımi şəkildə idarə olunarsa, potensial konstruktiv hesab edirdi.

### **Qruplarla sosial işin nəticələri:**

**Qrup Davranışını Anlamaq:** Levinin nəzəriyyəsi sosial işçilərə qruplar daxilində mürəkkəb qarşılıqlı əlaqələri anlamaq üçün çərçivə təqdim edir. Fərdlərin həyat məkanlarını və sosial konteksti araşdıraraq, sosial işçilər qrup dinamikasına töhfə verən amilləri müəyyən edə bilirlər.

**Müsbət Qrup Dinamikasının Təşviqi:** Sosial işçilər qruplar daxilində münaqişələri və gərginliyi müəyyən etmək və həll etmək üçün Levinin nəzəriyyələrindən istifadə edə bilirlər. Açıq ünsiyyəti asanlaşdırmaq və müxtəlif perspektivləri başa düşmək yolu ilə sosial işçilər qrup üzvləri arasında əməkdaşlığı və birliyi yaxşılaşdırmağa kömək edir.

**Ətraf Mühitin Təsiri:** Levinin fərdlər və onların ətraf mühiti arasındakı qarşılıqlı əlaqəni vurğulaması, sosial işdə fərdin əhatə olunduğu sosial mühit amilinin vacibliyi ilə üst-üstə düşür. Sosial işçilər ətraf mühit amillərinin qrup üzvlərinin davranışlarına və təcrübələrinə necə təsir etdiyini nəzərdən keçirə bilirlər.

**Müdaxilələr:** Levinin nəzəriyyələri göstərir ki, davranışın dəyişdirilməsi daxili psixoloji amilləri və xarici ətraf mühit təsirlərini dəyişdirərək fərdin həyat məkanını dəyişdirməyi nəzərdə tutur. Sosial işçilər qruplar daxilində müsbət davranış dəyişikliyini təşviq edən müdaxilələr hazırlamaq üçün bu anlayışdan istifadə edə bilirlər.

**Fəaliyyət Araşdırması:** Levinin Fəaliyyət Araşdırması modeli real dünya problemlərini həll etmək üçün tədqiqatçılar və praktikalər arasında əməkdaşlığı vurğulayır. Sosial işçilər bu yanaşmanı qrup üzvlərini problemlərin müəyyən edilməsinə, müdaxilələrin həyata keçirilməsinə və nəticələrin birgə qiymətləndirilməsinə cəlb etmək üçün tətbiq edə bilirlər.

### **Nəticə:**

Kurt Levinin qrup dinamik nəzəriyyəsi fərdlərin qruplar daxilində necə qarşılıqlı əlaqədə olduğunu və qrup davranışının sosial kontekstdən necə təsirləndiyini anlamaq üçün dəyərli fikirlər təklif edir. Qruplarla sosial iş kontekstində onun nəzəriyyələri qrupların müsbət dinamikasını təşviq etmək, münaqişələri həll etmək və kollektiv şəraitdə mənalı dəyişikliyi asanlaşdıran effektiv müdaxilələr hazırlamaq üçün zəmin yaradır. Fərdi və ətraf mühit amilləri arasındakı qarşılıqlı əlaqəni nəzərə alaraq, sosial işçilər qrupları ümumi məqsədlərə doğru ahəngdar şəkildə işləmək üçün gücləndirən müdaxilələr yarada bilirlər.

**Keys: Münaqişələrin həllində çıxış yolu- Kurt Levinin Qrup Dinamik Nəzəriyyəsini Tətbiq etmək**

### **Sosial İşçi: Maria**

Qrup İştirakçıları: Con, Emili, Sara və Maykl (qrup terapiyası seansında iştirak edən ailə)

### **Giriş:**

Bacarıqlı sosial işçi olan Maria, Kurt Levinin Qrup Dinamik Nəzəriyyəsi-ni çərçivə kimi istifadə edərək ailə terapiyası qrup sessiyasına rəhbərlik edir. Qrup Con və Emili, ünsiyyət problemləri ilə üzləşən valideynlər və onların yeniyetmə uşaqları Sara və Maykldan ibarətdir. Məqsəd münaqişələri həll etmək, ailə dinamikasını yaxşılaşdırmaq və ailədaxili ünsiyyət bacarıqlarını artırmaqdır.

### **Kurt Levin nəzəriyyəsinin tətbiqi:**

### **Sahə nəzəriyyəsi təhlili:**



Mariya ailənin psixoloji mühitini təmsil edən “sahə”ni təhlil etməklə başlayır. O, ailə üzvləri arasında dinamikani müşahidə edir və müəyyən edir ki, ev işləri və məsuliyyətləri müzakirə edərkən tez-tez münaqişələr yaranır.

### **Münaqişənin müəyyənləşdirilməsi və kəşf e dilməsi:**

Mariya hər bir ailə üzvünü münaqişələrlə bağlı öz hisslərini və perspektivlərini ifadə etməyə təşviq edir. O, başa düşür ki, münaqişələr müxtəlif həyat məkanlarının nəticəsidir, hər bir ailə üzvünün özünəməxsus gözləntiləri və qavrayışları var.

### **Sahədə bir gərginlik kimi münaqişə:**

Mariya münaqişələrin ailənin psixoloji mühitində necə gərginlik yaratdığını izah edir. O, ailəyə konfliktlərin tək cə fərdi problemlər olmadığını, həm də qarşılıqlı əlaqə və qavrayışlardan təsirlənən kollektiv məsələ olduğunu başa düşməyə kömək edir.

### **Dialog və Anlaşmanın Təşviqi:**

Levinin prinsiplərindən istifadə edərək, Maria ailə üzvləri arasında açıq dialoqa şərait yaradır. O, hər bir insanın perspektivini aktiv dinləməyə və təsdiq etməyə təşviq edir. Ailə münaqişələrinin əsas səbəblərini başa düşür və bir-birini daha yaxşı başa düşməyə başlayır.

### **Müsbət qrup atmosferi yaratmaq:**

Mariya qarşılıqlı hörmət və əməkdaşlıq mühiti yaradır. Münaqişələrin təbii olduğunu və konstruktiv şəkildə həll oluna biləcəyini vurğulayaraq, müdafiə qabiliyyətini azaldır və ailə üzvlərini birlikdə işləməyə təşviq edir.

### **Praktik vəziyyət nümunəsi:**

Seans zamanı Maria, Conun Emili və uşaqların ev işlərinə kifayət qədər töhfə vermədiyini hiss etdiyi son münaqişəni həll etmək üçün Levinin nəzəriyyələrindən istifadə edir. Emili isə işdən sıxılmışdı və Conun ağılsızlıq etdiyinə inanırdı. Sara və Maykl hər iki valideyn tərəfindən təzyiq hiss edərək ortada qaldılar.

## Addım 1: Sahə Nəzəriyyəsi Təhlili

**Maria:** Gəlin ev işləri ilə bağlı son münaqişəni araşdırıq. Con, sizcə bu münaqişəyə nə səbəb oldu?

**Con:** Ev işlərinin çoxunu etdiyim üçün məyus oldum və heç kimin vəcinə deyildi.

## Addım 2: Münaqişənin Müəyyənləşdirilməsi və Araşdırılması

**Maria:** Emili, bu vəziyyəti necə qəbul edirsən?

**Emili:** Mən uzun saatlar işləyirəm və özümü yorğun hiss edirəm. Hər kəsin vəziyyətimi başa düşdüyünü güman etdim.

## Addım 3: Münaqişə Sahədə Gərginlik kimi

**Mariya:** Bu münaqişə ailənizin dinamikasında gərginlik yaradır. Bu, kimisə günahlandırmaq deyil, fərqli perspektivləri anlamaqdır. Sara, Maykl, bu barədə fikirləriniz nədir?

**Sara:** Mən ataya kömək etmək və anamı yükləməmək arasında qaldım.

**Maykl:** Bunun bu qədər problemə səbəb olduğunu bilmirdim.

## Addım 4: Dialoq və Anlaşmanın Təşviqi

**Maria:** Hər kəsin fikrini eşitmək vacibdir. Con, Emilinin iş yükünə münasibətin necədir?

**Con:** Onun nə qədər yorğun olduğunu düşünmədim

**Maria:** Gəlin birlikdə həll yolu tapaq. Emili, sizcə ailə ev işləri və məsuliyyətləri necə balanslaşdırırlar?

**Emili:** Bəlkə hər kəsin imkanlarına uyğun bir cədvəl yarada bilərik.

Kurt Levinin Qrup Dinamik Nəzəriyyəsini tətbiq etməklə, Maria ailə üzvlərinə münəfişlərin qavrayışlar və həyat məkanlarındakı fərqlərdən necə yarandığını anlamağa kömək edir. O, açıq ünsiyyəti, empatiyanı və problemlərin birgə həllini təşviq etməklə münəfişlənin həllində onlara rəhbərlik edir. Ailə öz dinamikasını təkmilləşdirmək və praktik həllər tapmaq üçün ortaq öhdəlik götürərək sessiyanı tərk edir.

## Hekayə terapiyası:

Hekayə terapiyası fərdlərə öz həyat hekayələrini yenidən yazmağa kömək etməyə, dominant mənfi povestlərə meydan oxumağa və üstünlük verilən hekayələri araşdırmağa yönəlib. Qrup məsləhətləşməsində bu yanaşma birgə nağıl danışmaq prosesini asanlaşdırır.

## Hekayə terapiyasına giriş:

Hekayə terapiyası müalicə, özünüdərk etmə və şəxsi dəyişikliyi təşviq etmək üçün hekayənin gücündən istifadə edən povestə əsaslanan bir yanaşmadır. Qruplarla sosial iş kontekstində hekayə terapiyası iştirakçıları öz həyat təcrübələrini, duyğularını və problemlərini hekayə obyektivindən araşdırmağa təşviq edən dinamik bir üsuldur. Hekayələrini izah etmək, təkrar danışmaq və yenidən qurmaq prosesində iştirak etməklə, qrup mühitindəki fərdlər fikirlər əldə edər, güc tapar və həyatları boyunca daha güclü olmaq hissini inkişaf etdirə bilərlər.

## Hekayə Terapiyasının Əsas Prinsipləri:

**Reallığın hekayə quruluşu:** Hekayə terapiyası insanların öz reallıqlarını hekayələr vasitəsilə qurması anlayışına əsaslanır. Bizim hekayələrimiz özümüzü, münasibətlərimizi və ətrafımızdakı dünyanı necə qəbul etdiyimizi formalaşdırır. Hekayə terapiyası fərdlərin şəxsi inkişaf üçün hekayələrini dəyişdirmək və yenidən formalaşdırmaq gücünə malik olduğunu qəbul edir.

## Problemləri Kənarlaşdırma:

Hekayə terapiyasının mərkəzində problemlərin kənarlaşdırılması, özgələşdirilməsi konsepsiyası durur. Bu, fərdlər problem arasında psixoloji məsafə yaratmaq üçün



problem və ya məsələyə ad və ya kimlik verməkdən ibarətdir. Bu texnika tez-tez çətinliklərlə əlaqəli stiqmanı və özünü günahlandırmanı azaldır.

**Vasitəçilik və Gücləndirmə:** Hekayə terapiyası hekayələrini formalaşdırmaqda vasitəçiliyi vurğulamaqla fərdlərə güc verir. Hekayələrini yenidən təsəvvür etmək və təkrar danışmaqla iştirakçılar daha müsbət və güclü xarakter əldə etməyə imkan verərək, öz konsepsiyalarını aktiv şəkildə dəyişdirə bilirlər.

**Yenidən yazmaq:** Bu prinsip iştirakçıları müxtəlif perspektivləri və imkanları araşdıraraq öz hekayələrini yenidən yazmağa təşviq edir. Hekayələrini təkrar yazmaqla, fərdlər istəklərinə uyğun alternativ nəticələr və sonluqlar yarada bilirlər.

## Grup Sosial İşində Hekayə Terapiyasının Tətbiqi:

**Təhlükəsiz məkanların yaradılması:** Sosial işçilər qrup daxilində iştirakçıların mühakimə qorxusu olmadan hekayələrini paylaşa biləcəyi təhlükəsiz və dəstəkləyici mühit yaradır.

**Şəxsi Hekayələr:** Qrup üzvləri çətinlik, uğur, maneə və dəyişikliklərlə bağlı şəxsi hekayələri paylaşmağa təşviq edilir. Paylaşma aktı qrup daxilində zəifliyi aradan qaldırır və əlaqəni gücləndirir.

**Xariciləşdirmə və Simvolizasiya:** İştirakçılar problemləri təcəssüm etdirmək və ya metaforalardan istifadə etmək kimi simvolik təmsillər verməklə problemlərini yadlaşdırıb, uzaqlaşdırırlar. Bu addım fərdlərə problemlərə obyektiv və özlərindən ayrı baxmağa kömək edir.

**Alternativ hekayələrin araşdırılması:** Qrup üzvləri müxtəlif perspektiv, personaj və ya seçimlərin onların hekayələrinə necə təsir göstərə biləcəyini nəzərə alaraq, alternativ hekayələri birgə araşdırırlar.

**Reskriptinq:** İştirakçılara güclü tərəflərə, möhkəmliyə və şəxsi inkişafa diqqət yetirərək hekayələrini yenidən tərtib etmək tövsiyə olunur. Reskriptinq (yenidən yazmaq) hekayənin daha güclü bir sonunu təsəvvür etməyi əhatə edir.

## Gruplarla Sosial İşdə Hekayə Terapiyasının Faydaları:

**Özünü Kəşf:** Hekayə terapiyası fərdləri öz hekayələrini, duyğularını və təcrübələrini dərinlən öyrənməyə təşviq edir, özünü kəşf və özünü dərk etməyi təşviq edir.

**Gücləndirmə:** Hekayələrin yenidən çərçivəyə salınması və təkrar yazılması prosesi fərdlərə öz hekayələrinə nəzarət etmək və müsbət dəyişiklikləri təsəvvür etmək imkanı verir.

**Əlaqə:** Qrup mühitində hekayələrin paylaşılması oxşar təcrübələri olan iştirakçılar arasında əlaqə, empatiya və anlaşma hissini gücləndirir.

**Emosional İfadə:** Hekayələr mürəkkəb duyğuları ifadə etmək üçün yaradıcı çıxış yolu təqdim edir, iştirakçılara hissələrini emal etməyə və azad etməyə imkan verir.

**Davamlılığın qurulması:** Hekayə kontekstində problemlərin tədqiqi iştirakçılara güclü və möhkəmliklərini müəyyən etməyə kömək edir, daxili güc hissini aşılayır.

### **Qruplarla Sosial İşdə Hekayə Terapiyasından İstifadə Çətinlikləri:**

**Emosional Tətiklər (Qıcıqlandırıcılar):** Şəxsi hekayələri paylaşmaq güclü emosionala səbəb ola bilər. Sosial işçilər emosional dəstək verməyə və emal üçün təhlükəsiz yer yaratmağa hazır olmalıdırlar.



**Mədəni Həssaslıq:** Hekayələr mədəni keçmişdən və inanclardan təsirlənir. Sosial işçilər inklüzivliyi təmin etmək üçün mədəni cəhətdən həssas olmalıdırlar.

**Qrup dinamikası:** Qrup daxilində hekayə terapiyasının asanlaşdırılması müxtəlif təcrübələrin idarə edilməsini və bərabər iştirakın təmin edilməsini tələb edir.

## Nəticə:

Qruplarla sosial iş kontekstində hekayə terapiyası müalicə və inkişaf üçün hekayənin gücündən istifadə edən transformativ bir yanaşmadır. İştirakçıları öz hekayələrini tədqiq etməyə, çətinlikləri kənara çıxarmağa və alternativ nəticələri nəzərdə tutmağa təşviq etməklə, sosial işçilər qrup daxilində şəxsi səlahiyyətləri, əlaqəni və möhkəmliyi asanlaşdırır. Bu proses vasitəsilə fərdlər özünü ifadə etmək üçün platforma, yenilənmişlik və hekayələrini ümid və məqsədlə yenidən yazmaq imkanı tapırlar.

## Agahlığa (Mindfulness) əsaslanan yanaşmalar:

Agahlığa əsaslanan Stressin Azaldılması (MBSR) və Dialektik Davranış Terapiyası (DBT) kimi agahlığa əsaslanan yanaşmalar indiki an şüurunun və qəbulunu vurğulayır. Qrup məsləhətlərində agahlıq təcrübələri emosional tənzimləmə və mübarizə bacarıqlarını artırmağa bilər.

---

## Qruplarla Sosial İş Kontekstində Agahlığa əsaslanan Stressin Azaldılması (MBSR).

### MBSR-ə giriş:

Agahlığa əsaslanan stressin azaldılması (Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR)) stressi azaltmaq və ümumi rifahı artırmaq üçün zəhin meditasiyası və yoqanı birləşdirən yaxşı qurulmuş, sübuta əsaslanan terapevtik yanaşmadır. 1970-ci illərin sonlarında Dr. Jon Kabat-Zinn tərəfindən işlənib hazırlanmış MBSR sosial iş sahəsində, xüsusilə qrup işlərində əhəmiyyətli yer tutur. O, fərdləri stressi idarə etmək, özünü dərk etmək, psixi və emosional sağlamlıqlarını yaxşılaşdırmaq üçün praktiki bacarıqlarla təchiz edir.

### MBSR-nin Əsas Prinsip və Komponentləri:

**Agahlıq Meditasiyası:** MBSR zəhinlilik meditasiyasını əsas təcrübə kimi vurğulayır. İştirakçılar müxtəlif meditasiya üsulları, o cümlədən bədən skanları, nəfəs məşqləri ilə idarə olunurlar. Bu təcrübələr mühakimə etmədən diqqəti indiki məqama yönəltməyə təşviq edir.

**Yoqa və Zehni Hərəkət:** Meditasiya ilə yanaşı, MBSR zərif yoqa məşqlərini və zehni hərəkətləri özündə birləşdirir. Bu təcrübələr iştirakçılara daha çox bədən şüurunu, çevikliyi və fiziki istirahəti inkişaf etdirməyə kömək edir.

**Qrup dinamikası:** MBSR çox vaxt qrup formatında aparılır, icma hissini və paylaşılan təcrübəni artırır. Qrup üzvləri birlikdə zehinlilik texnikalarını öyrənmək və tətbiq etmək üçün səkkiz həftəlik müddət ərzində müntəzəm olaraq görüşürlər.

**Ev məşqləri:** Qrup seansları arasında iştirakçılar gündəlik evdə təcrübə ilə məşğul olmağa təşviq olunurlar. Bu, zehinlilik bacarıqlarının inkişafını və onların gündəlik həyata inteqrasiyasını gücləndirir.

**Mühakimə etməyən məlumatlılıq:** MBSR-nin əsas prinsipi mühakimə etmədən məlumatlılıqdır. İştirakçılar tənqid etmədən öz düşüncə, duyğu və bədən hissələrini müşahidə etməyi öyrənirlər. Bu özünə qayğı münasibəti stressi azaltmaq və rifahı artırmaq üçün çox vacibdir.

### **Qruplarla Sosial İşdə MBSR tətbiqi:**

**Stressin Azaldılması:** Qrup sosial iş şəraitində MBSR iştirakçılara çətin vəziyyətlərə daha çox sakitlik və dözümlülüklə cavab verməyi öyrətməklə stressi idarə etməyə kömək edir. Zehinlilik təcrübələri vasitəsilə fərdlər stress faktorlarından ayrılmağı və onlara daha balanslı bir perspektivlə yanaşmağı öyrənirlər.

**Emosiyaların tənzimlənməsi:** MBSR qrup üzvlərini emosiyalarını effektiv şəkildə tənzimləmək üçün alətlərlə təchiz edir. İştirakçılar öz emosional vəziyyətlərinə daha çox uyğunlaşır və çətin hissələrə reaksiya verməkdənsə, cavab verməyi öyrənirlər.

**Təkmilləşmiş Özünüdərkətmə:** Zehinlilik iştirakçıları öz düşüncələrini və hissələrini obyektiv şəkildə müşahidə etməyə həvəsləndirərək, özünü dərk etməyə kömək edir. Bu yüksək məlumatlılıq insanın davranışı və düşüncə nümunələri haqqında daha çox məlumat əldə etməyə səbəb ola bilər.

**Təkmilləşdirilmiş Münasibətlər:** Qrup əsaslı MBSR, empatik dinləmə və qayğıkeş ünsiyyəti təşviq etməklə şəxslərlərarası münasibətləri inkişaf etdirə bilər. İştirakçılar qarşılıqlı əlaqədə tam iştirak etməyi öyrənir və daha mənalı əlaqələrə səbəb olur.

**Travma ilə mübarizə:** MBSR bəzi hallarda fərdlərə travmanın öhdəsindən gəlməyə kömək etmək üçün uyğunlaşdırılır. O, əsaslandırmaq, həddindən artıq emosiyaları idarə etmək və travma sonrası inkişafı təşviq etmək üçün alətlər təqdim edir.

**Dayanıqlılığı inkişaf etdirmək:** Qrup üzvləri ağıllıq təcrübələri vasitəsilə daha çox dözümlülüyü inkişaf etdirə bilərlər. Daha aydın düşüncə və daha müsbət dünyagörüşü ilə uğursuzluq və çətinliklərdən geri dönməyi öyrənirlər.

### **Qruplarla Sosial İşdə MBSR-nin üstünlükləri:**

**İcma və Dəstək:** Qrup əsaslı MBSR icma və dəstək hissi verir. İştirakçılar tez-tez ağıllıq səyahətlərini oxşar təcrübələri olan başqaları ilə bölüşməkdə rahatlıq tapırlar.

**Bacarıqların inkişafı:** MBSR fərdləri qrup şəraitindən kənara çıxan praktik həyat bacarıqları ilə təchiz edir. Bu bacarıqlar həyatın müxtəlif sahələrində, o cümlədən iş, münasibətlər və şəxsi inkişafda tətbiq oluna bilər.

**Azaldılmış Psixoloji Təhlükə:** Tədqiqatlar göstərir ki, MBSR narahatlıq, depressiya və ümumi psixoloji narahatlıq əlamətlərinin azalmasına səbəb ola bilər.

**Təkmilləşdirilmiş Fiziki Sağlamlıq:** MBSR, aşağı qan təzyiqi və təkmilləşdirilmiş immunitet funksiyası da daxil olmaqla, daha yaxşı fiziki sağlamlıq nəticələri ilə əlaqələndirilir.

**Təkmilləşdirilmiş Həyat Keyfiyyəti:** İştirakçılar indiki məqama daha çox uyğunlaşdıqca, daha az stress keçirdikcə və gündəlik fəaliyyətlərdən daha çox məmnun olduqca, ümumi həyat keyfiyyətinin yaxşılaşdığını bildirirlər.



## Qruplarla Sosial İşdə MBSR-dən İstifadə Çətinlikləri:

**Vaxt öhdəliyi:** Səkkiz həftəlik MBSR proqramı məşğul cədvəlləri olan iştirakçılar üçün çətin ola bilər.

**İlkin Müqavimət:** Bəzi fərdlər əvvəlcə aqahlıq təcrübələrinə qarşı müqavimət göstərə bilər, onlara tanış olmayan və ya çətin görünə bilər. Qrup dinamikası: Qrup dinamikasını idarə etmək və bərabər iştirakın təmin edilməsi MBSR qruplarını asanlaşdıran sosial işçilər üçün çətin ola bilər.

### Nəticə:

Aqahlığa əsaslanan stressin azaldılması (MBSR) qruplarla sosial iş kontekstində vacib yanaşmadır. O, iştirakçıları stressi azaltmaq, özünüdərk etməni yaxşılaşdırmaq və ümumi rifahı artırmaq üçün praktiki aqahlıq bacarıqları ilə təchiz edir. Qrup parametrlərində MBSR icma, dəstək və paylaşılan inkişaf hissini inkişaf etdirir və onu geniş spektrli emosional, psixoloji və şəxsiyyətlərarası problemlərin həlli üçün güclü alətə çevirir.

### DBT-yə giriş:

Dialektik Davranış Terapiyası (DBT) ilkin olaraq Dr. Marşa Linehan tərəfindən Borderline şəxsiyyət pozğunluğu (BPD) olan şəxsləri müalicə etmək üçün işlənib hazırlanmış psixoterapiyanın strukturlaşdırılmış və sübuta əsaslanan formasıdır. Bununla belə, o vaxtdan bəri emosional və davranış problemlərinin geniş spektrinin həllində yüksək effektivliyini sübut etdi. Qruplarla sosial iş kontekstində DBT iştirakçılara emosiyalarını idarə etmək, münasibətləri yaxşılaşdırmaq və daha dolğun həyat sürmək üçün hərtərəfli bacarıqlar təklif etmək üçün uyğunlaşdırılmışdır.

### DBT-nin Əsas Prinsip və Komponentləri:

**Dialektika:** "Dialektik" termini bir-birinə zidd görünən fikir və ya anlayışların inteqrasiyasına aiddir. DBT-də dialektika mərkəzi yer tutur, qəbul və dəyişiklik arasında balansı vurğulayır. İştirakçılar şəxsi inkişaf və davranış dəyişikliyi üçün səy göstərərkən özlərini olduğu kimi qəbul etməyi öyrənirlər.

**Emosiyaların tənzimlənməsi:** İştirakçılar öz emosiyalarını daha effektiv tanımaq, etiketləmək və idarə etmək üçün üsullar əldə edirlər. Bu bacarıq emosional tənzimləmənin pozulmasına meyilli şəxslər üçün xüsusilə dəyərlidir.

**Şəxslərarası Effektivlik:** DBT fərdlərə şəxsiyyətlərarası münaqişələri idarə etməyi, sərhədləri təyin etməyi və özünə hörməti və münasibətlərin bütövlüyünü qoruyaraq iddialı şəkildə ünsiyyət qurmağı öyrədir.

**Təhlükəyə dözümlülük:** Təhlükələrə dözümlülük bacarıqları fərdləri zərərli davranışlara əl atmadan böhranlara və hədsiz emosiyalara dözmək və öhdəsindən gəlmək üçün strategiyalarla təchiz edir.

### **Qrup sosial işində DBT-nin tətbiqi:**

**Emosiyaların tənzimlənməsi:** Qrup kontekstində DBT fərdlərə öz emosiyalarını konstruktiv şəkildə anlamağa və idarə etməyə kömək edir. İştirakçılar emosional qıcıqlandırıcıları müəyyən etməyi, zehinliliyi tətbiq etməyi və emosiyaların tənzimlənməsi strategiyalarını həyata keçirməyi öyrənirlər.

**Şəxslərarası Bacarıqlar:** DBT qrupları şəxsiyyətlərarası münasibətlərin yaxşılaşdırılmasına diqqət yetirir. Üzvlər ehtiyaclarını ifadə etmək, münaqişələri həll etmək və başqaları ilə daha sağlam əlaqələr qurmaq bacarıqları əldə edirlər.

**Davranış Dəyişikliyi:** DBT davranış dəyişikliyi üçün alətlər təqdim edir. İştirakçılar hədəflər təyin etmək, tərəqqini izləmək və dağıcı olanları azaltmaqla müsbət davranışları gücləndirmək üçün birlikdə işləyirlər.

**Dəstəkləyici Mühit:** Qrup DBT fərdlərin öz təcrübələrini paylaşa, fikirlər əldə edə və oxşar problemlərlə üzləşə bilən həmyaşıdlarından təsdiq ala biləcəyi dəstəkləyici və mühakimə etməyən mühit təklif edir.

**Təkmilləşdirilmiş Mübarizə Bacarıqları:** DBT fərdləri çətinliklərə dözümlülük bacarıqları ilə təchiz edərək, onlara böhranların və yüksək stresli vəziyyətlərin öhdəsindən daha effektiv şəkildə gəlməyə kömək edir. Bu, impulsiv və ya özünü məhv edən davranışlara meyilli olanlar üçün xüsusilə dəyərlidir.

## DBT-nin 4 mərhələsi hansılardır?

Dialektik davranış terapiyası da müalicənin dörd mərhələsinə bölünür:

- ① **Mərhələ:** Müalicənin başlanğıcında ən ciddi və özünü məhv edən davranışlar ilk diqqət çəkən şeylərdir. Bu, özünə xəsarət yetirmə və ya intihar davranışları kimi məsələləri əhatə edə bilər.
- ② **Mərhələ:** Sonra, müalicə insanın həyat keyfiyyətinə təsir edən problemləri həll etməyə, məsələn, onların şəxsiyyətlərarası effektivliyi, emosional tənzimləmə bacarıqları və sıxıntıya dözmək qabiliyyətinə keçir.
- ③ **Mərhələ:** Növbəti addım özünə hörmət və şəxsiyyətlərarası münasibətlərlə bağlı məsələlərə diqqət yetirməkdir.
- ④ **Mərhələ:** Bu nöqtədə müalicə insanlara daha çox xoşbəxtlik yaşamaq, münasibətlərini gücləndirmək və həyat məqsədlərinə nail olmaq yollarını tapmaq da daxil olmaqla, həyatlarından maksimum yararlanmağa kömək etməyə yönəlib.

### Nəticə:

Dialektik Davranış Terapiyası (DBT) fərdlərə emosiyaları idarə etmək, münasibətləri yaxşılaşdırmaq və davranış dəyişikliyinə nail olmaq üçün hərtərəfli alətlər dəsti təqdim edən yüksək effektiv və strukturlaşdırılmış terapevtik yanaşmadır. Qruplarla sosial iş kontekstində DBT bacarıq inkişafını, həmyaşıl dəstəyini və şəxsi inkişafı təşviq edir

Bu nəzəriyyələr və modellərlə tanış olmaq sosial işçiləri qruplarla sosial işdə və konsultasiyalarda tətbiq etmək üçün müxtəlif alətlər dəsti ilə təchiz edir. Bu, sosial işçilərə mənalı və transformativ qrup təcrübələri yaratmağa imkan verən qrup dinamikası, terapevtik müdaxilələr və asanlaşdırma üsulları haqqında daha incə bir anlayışa imkan verir.

## Nəticə:

Dialektik Davranış Terapiyası (DBT) fərdlərə emosiyaları idarə etmək, münasibətləri yaxşılaşdırmaq və davranış dəyişikliyinə nail olmaq üçün hərtərəfli alətlər dəsti təqdim edən yüksək effektiv və strukturlaşdırılmış terapevtik yanaşmadır. Qruplarla sosial iş kontekstində DBT bacarıq inkişafını, həmyaşd dəstəyini və şəxsi inkişafı təşviq edir

Bu nəzəriyyələr və modellərlə tanış olmaq sosial işçiləri qruplarla sosial işdə və konsultasiyalarda tətbiq etmək üçün müxtəlif alətlər dəsti ilə təchiz edir. Bu, sosial işçilərə mənalı və transformativ qrup təcrübələri yaratmağa imkan verən qrup dinamikası, terapevtik müdaxilələr və asanlaşdırma üsulları haqqında daha incə bir anlayışa imkan verir.

## Bölmə 2: Sosial İşdə Qrupların Yaradılması və Asanlaşdırılması

Qrupların formalaşdırılması və asanlaşdırılması sosial iş təcrübəsinin əsas aspektləridir, xüsusən də müxtəlif şəraitlərdə, o cümlədən terapiya qrupları, dəstək qrupları, icma qrupları və tapşırıq yönümlü qruplarla işləyərkən. Bu bölmə qrupların formalaşdırılmasının çoxşaxəli prosesini və qrupun uğurunun təmin edilməsində fasilitatorun rolunu araşdırır.

### 2.1 Qrupun formalaşması:

Qrupun formalaşması ümumi maraqları, təcrübələri və ya məqsədləri paylaşan fərdləri bir araya gətirmək üçün düşünülmüş prosesi əhatə edir. Bu proses adətən aşağıdakı əsas addımları əhatə edir:

**Ehtiyacın və ya məqsədin müəyyən edilməsi:** Qrupun formalaşmasında ilk addım qrup üçün xüsusi ehtiyac və ya məqsədi müəyyən etməkdir. Bu, terapevtik ehtiyac, ortaq həyat problemi, ümumi maraq və ya cəmiyyətin inkişafı məqsədi ola bilər.

**Hədəf Qrupunun Qiymətləndirilməsi:** Sosial işçilər qrupda iştirakdan kimin daha çox faydalanacağını müəyyən etmək üçün hədəf əhalini qiymətləndirməlidirlər. Bu, demoqrafik göstəriciləri, dəyişikliyə hazırlığı və istənilən xüsusi tələbləri nəzərə alır.

**Aydın məqsədlərin qoyulması:** Qrup üçün aydın və əldə edilə bilən məqsədlərin müəyyən edilməsi vacibdir. Bu məqsədlər müəyyən edilmiş ehtiyacla uyğunlaşmalı və qrupun uğurunu qiymətləndirmək üçün çərçivə təmin etməlidir.

**Yoxlama və Seçmə:** Bütün fərdlər müəyyən bir qrup üçün uyğun olmaya bilər. Sosial işçilər potensial üzvləri yoxlamaq və qrup tərkibinin məqsədlərinə nail olmaq üçün əlverişli olmasını təmin etmək üçün tez-tez qiymətləndirmələr və ya müsahibələr aparırlar.

**Təhlükəsiz Mühitin Yaradılması:** Təhlükəsiz və inklüziv mühitin yaradılması qrupların formalaşması üçün çox vacibdir. Bura əsas qaydaların müəyyən edilməsi, məxfiliyin təmin edilməsi, təhlükəsizlik və etibarla bağlı hər hansı narahatlığın aradan qaldırılması daxildir.

## 2.2 Asanlaşdırılan Qrup Dinamikası:

Qrup formalaşdıqdan sonra qrup dinamikasının yönləndirilməsində və dəyişməsində fasilitatorun rolu mərkəzi olur. Effektiv asanlaşdırma bir neçə əsas komponenti əhatə edir:

**Qrup normalarının yaradılması:** Fasilitator qrup üzvlərinə qrup normalarını və ya təlimatlarını hazırlamaqda və razılaşdırmaqda kömək edir. Bu normalar üzvlərin bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqəsini tənzimləyir və hörmətli ünsiyyəti təşviq edir.

**Qrup Rollarının İdarə Edilməsi:** Fasilitatorlar liderlər, sülhməramlılar və ya pozucular kimi ortaya çıxıb biləcək qrup rollarını izləyir və idarə edir. Onlar rolların balanslaşdırılmış olmasını təmin edir və qrupun fəaliyyətinə müsbət töhfə verir.

**Fəal İştirakın Təşviqi:** Fasilitatorlar hər kəsin səsinin eşidildiyi və qiymətləndirildiyi bir məkan yaratmaqla bütün üzvlərin fəal iştirakını təşviq edir. Onlar nişanlılığı təşviq etmək üçün açıq suallar, əks etdirən dinləmə və ümumiləşdirmə kimi üsullardan istifadə edə bilərlər.

**Münaqişənin həlli:** Fasilitatorlar qrup daxilində yarana biləcək münaqişələri konstruktiv şəkildə həll edirlər. Onlar münaqişələrin həllinə və müsbət qrup atmosferinin saxlanmasına yönəlmiş müzakirələri asanlaşdırır.

**Strukturun və Çevikliyin balanslaşdırılması:** Effektiv asanlaşdırma strukturu təmin etmək və qrup daxilində çevikliyə imkan vermək arasında tarazlıq yaradır. Fasilitatorların bir planı var, lakin qrupun inkişaf edən ehtiyaclarına da cavab verirlər.

**Mədəni Həssaslıq:** Fasilitatorlar mədəni cəhətdən həssas olmalı və qrup daxilindəki müxtəlif fon və perspektivlərdən xəbərdar olmalıdırlar. Onlar fərqliliklərə hörmət edən və dəyər verən inklüziv mühit yaradırlar.

**Bacarıqların gücləndirilməsi:** Qrupun məqsədlərindən asılı olaraq, fasilitatorlar üzvlərə məqsədlərinə çatmaqda kömək etmək üçün bacarıq inkişaf etdirmə fəaliyyətlərini, psixotəhsil və ya terapevtik texnikaları sessiyalara daxil edə bilərlər.

**Qiymətləndirmə və Əlaqə:** Fasilitatorlar mütəmadi olaraq qrupun gedişatını qiymətləndirir və üzvlərdən rəy axtarırlar. Bu davamlı qiymətləndirmə asanlaşdırma yanaşmasına düzəlişlər haqqında məlumat verir və qrupun effektivliyini ölçməyə kömək edir.

Nəticə olaraq, qrupların formalaşması və asanlaşdırılması sosial işdə ayrılmaz proseslərdir, çünki onlar ortaq təcrübə və ya məqsədləri olan fərdlər üçün dəstəkləyici, müalicəvi və inkişaf yönümlü mühitlər yaratmağa imkan verir. Bacarıqlı asanlaşdırma qrup dinamikasının müsbət olmasını, məqsədlərin yerinə yetirilməsini və iştirakçıların istər terapevtik, istər dəstəkləyici, istərsə də icma əsaslı kontekstdə qrup iştirakının faydalarını yaşamasını təmin edir.



### Fəsil 3: Qrupun formalaşması və strukturu

#### **3.1 Xüsusi məqsədlər və hədəf əhali əsasında qrupların planlaşdırılması və formalaşdırılması.**

Qrupların formalaşdırılması və asanlaşdırılması sosial iş təcrübəsinin əsas aspektləridir, xüsusən də müxtəlif şəraitlərdə, o cümlədən terapiya qrupları, dəstək qrupları, icma qrupları və tapşırıq yönümlü qruplarla işləyərkən. Bu bölmə qrupların formalaşdırılmasının çoxşaxəli prosesini və qrupun uğurunun təmin edilməsində fasilitatorun rolunu araşdırır.

## 1. Xüsusi Məqsədlərin Müəyyənləşdirilməsi:

**1.1. Ehtiyacların Qiymətləndirilməsi:** Qrup yaratmadan əvvəl sosial işçilər hədəf əhali qrupunda olan fərdlərin üzləşdiyi xüsusi problemləri və ya çətinlikləri müəyyən etmək üçün ehtiyacların qiymətləndirilməsi aparılır. Bu qiymətləndirmə ehtiyacların hərtərəfli başa düşülməsi üçün tədqiqat, sorğular, müsahibələr və ya məlumatların təhlilini əhatə edə bilər.

**1.2. Məqsədin aydınlığı:** Ehtiyaclar müəyyən edildikdən sonra sosial işçilər qrup üçün aydın və əldə edilə bilən məqsədlər müəyyən edirlər. Bu məqsədlər spesifik, ölçülə bilən, əldə edilə bilən, müvafiq və vaxta bağlı olmalıdır (SMART- Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-Bound). Məsələn, məqsəd narahatlıq problemləri olan yeni-yetmələr arasında mübarizə bacarıqlarını artırmaq ola bilər.

**1.3. Məqsədlərin uyğunlaşdırılması:** Məqsədlər hədəf əhalinin unikal ehtiyaclarına uyğunlaşdırılmalıdır. Bu, qrupun məqsədlərinə təsir edə biləcək mədəni, sosial-iqtisadi və fərdi amilləri nəzərə almaq deməkdir. Məsələn, bir qrup qaçqın üçün məqsəd akkulturasıya və travmanın sağlmasına diqqət yetirə bilər.

## 2. Hədəf Əhalinin Müəyyənləşdirilməsi:

**2.1. Demografik:** Sosial işçilər yaş, cins, etnik mənsubiyyət, sosial-iqtisadi status və digər müvafiq xüsusiyyətlər daxil olmaqla, hədəf əhali haqqında demografik məlumat toplayır. Bu məlumatlar qrupun tərkibini başa düşməyə və müvafiq olaraq müdaxilələri uyğunlaşdırmağa kömək edir.

**2.2. Mədəni səriştə:** Müxtəlif əhali ilə işləyərkən mədəni səriştə vacibdir. Sosial işçilər qrup üzvlərinin mədəni normaları, dəyərləri və inanclarından xəbərdar olmalı və onlara həssas olmalıdırlar. Mədəni səriştə müdaxilələrin mədəniyyətə uyğun və hörmətli olmasını təmin edir.

**2.3. Zəifliklər:** Hədəf əhali daxilində zəifliklərin müəyyən edilməsi çox vacibdir. Sosial işçilər qrup üzvlərinin mənzil, səhiyyə və ya hüquqi dəstək kimi əlavə ehtiyaclarının olub-olmadığını qiymətləndirirlər. Bu, zəruri hallarda hərtərəfli yardımın göstərilməsini təmin edir.

### 3. Qrupun formalaşması:

**3.1. Ölçü və Tərkibi:** Qrupun ölçüsü hədəflərə və bu məqsədlərə nail olmaq üçün ən əlverişli olan dinamikaya əsasən müəyyən edilməlidir. Kiçik qruplar tez-tez daha intensiv qarşılıqlı əlaqəyə imkan verir, daha böyük qruplar isə daha geniş dəstək şəbəkəsi təmin edə bilər. Qrupun tərkibi müxtəlif, lakin vahid olmalı, təhlükəsiz və inklüziv mühiti təmin etməlidir.

**3.2. Yoxlama və Seçim:** Bütün fərdlər hər qrup üçün uyğun olmaya bilər. Sosial işçilər meyarlara cavab verdiklərinə və qrupun məqsədlərindən faydalana biləcəklərinə əmin olmaq üçün potensial qrup üzvlərini yoxlamalıdır. Məsələn, məişət zorakılığından xilas olanlar üçün bir qrup təhlükəsizliyə üstünlük vermək üçün yoxlama prosesini tələb edə bilər.

**3.3. Qrup dinamikası:** Sosial işçilər qrup daxilində potensial dinamikaya diqqət yetirirlər. Buraya qarşıdurmaların, güc balanssızlıqlarının və yarıya biləcək şəxsiyyətlərə problemlərin qiymətləndirilməsi daxildir. Qrup dinamikasını idarə etmək üçün strategiyalar əvvəlcədən hazırlanmalıdır.

### 4. Qrupun strukturu və məzmunu:

**4.1. Kurikulum və Məzmun:** Sosial işçilər qrup üçün strukturlaşdırılmış kurikulum və ya proqram hazırlayır, sessiyalar zamanı əhatə olunacaq mövzuları, fəaliyyətləri və məşqləri qeyd edir. Bu kurikulum qrupun məqsədlərinə və hədəf əhalinin ehtiyaclarına uyğundur.

**4.2. Çeviklik:** Struktur vacib olsa da, sosial işçilər də çevik olmalı və qrupun inkişaf edən ehtiyaclarına cavab verməlidirlər. Qrup müzakirələri və rəylər əsasında kurikulumla və məzmunla düzəlişlər lazım ola bilər.

**4.3. Fasilitator Rolü:** Fasilitator kimi sosial işçinin rolu çox vacibdir. Onlar müzakirələrə rəhbərlik edir, paylaşmaq üçün təhlükəsiz məkan yaradır, qrup üzvlərinin məşğul olmasını təmin edir və sessiyalar zamanı yaranan hər hansı problemi həll edir.



## 5. Qiymətləndirmə və Monitorinq:

**5.1. İnkişafın Qiymətləndirilməsi:** Sosial işçilər qrupun məqsədlərinə doğru irəliləyişini davamlı olaraq qiymətləndirirlər. Bu qiymətləndirmə qrup üzvlərindən rəy toplamaq, fərdi nəticələri izləmək və davranış və ya münasibətdə dəyişiklikləri ölçməkdən ibarət ola bilər.

**5.2. Uyğunlaşma:** Davam edən qiymətləndirməyə əsasən, sosial işçilər qrupun strategiyalarını və ya məqsədlərini uyğunlaşdırmağa ehtiyac duya bilər. Əgər müəyyən fəaliyyətlər istənilən nəticələrə nail olursa, effektivliyi artırmaq üçün dəyişikliklər edilə bilər.

Nəticə olaraq qeyd edək ki, sosial işdə konkret məqsədlərə və hədəf əhaliyə əsaslanan qrupların planlaşdırılması və formalaşdırılması cəlb olunan şəxslərin ehtiyaclarının dərinəndən dərk edilməsini tələb edən vasvası bir prosesdir. Bu, aydın məqsədlərin müəyyən edilməsini, müdaxilələrin hədəf əhalinin xüsusiyyətlərinə uyğunlaşdırılmasını və müsbət nəticələrə nail olmaq üçün qrupun yanaşmasının davamlı olaraq qiymətləndirilməsini və uyğunlaşdırılmasını əhatə edir. Effektiv planlaşdırma və qrup formalaşması sosial iş müdaxilələrinin uğuru və xidmət göstərilən şəxslərin rifahı üçün vacibdir.

---

## 3.2 Qrup ölçüsünün, tərkibinin və müddətinin əhəmiyyətini başa düşmək.

Sosial iş sahəsində qrupların dizaynı və idarə edilməsi effektiv təcrübənin mühüm aspektlərindədir. Qrupun ölçüsü, tərkibi və müddəti onun dinamikasına, nəticələrinə və fərdlərə göstərdiyi dəstəyə əhəmiyyətli dərəcədə təsir göstərə bilər. Bu bölmə sosial iş kontekstində bu amillərin əhəmiyyətini araşdırır:

### 1. Qrup ölçüsü:

**Kiçik Qruplar:** Adətən 5-10 üzvdən ibarət olan kiçik qruplar çox vaxt daha şəxsi və dərin qarşılıqlı əlaqələri təşviq edir. Sosial işdə kiçik qruplar travma və ya asılılığın bərpası kimi şəxsi və həssas məsələlərin həlli üçün xüsusilə təsirli ola bilər. Bu qruplar güclü bağlar, inam və təhlükəsizlik hissini asanlaşdırır, iştirakçılara açıq şəkildə paylaşmağa və fasilitatordan fərdi diqqət almağa imkan verir.

**Böyük Qruplar:** 20 və ya daha çox üzvü olan daha böyük qruplar icma əsaslı təşəbbüslər, psixo-maarifləndirici seminarlar və ya təbliğat səyləri üçün faydalıdır. Onlar daha geniş təsir yarada və kollektiv fəaliyyəti səfərbər edə bilirlər. Bununla belə, fərdi əlaqəni saxlamaq və şəxsiyyət-lərəarası dinamikanı idarə etmək daha böyük qruplarda daha çətin ola bilər.

**Orta Ölçülü Qruplar:** 10-20 üzvü olan qruplar yaxınlıq və müxtəliflik arasında tarazlıq yaradır. Onlar çox yönlüdür və müxtəlif sosial iş kontekstlərinə uyğunlaşdırıla bilər. Qrup ölçüsü müdaxilənin məqsəd və vəzifələrinə uyğun olmalıdır.

## 2. Qrup tərkibi:

**Homogen Qruplar:** Bu qruplar ümumi xüsusiyyətləri, təcrübələri və ya çətinlikləri paylaşan üzvlərdən ibarətdir. Homogen qruplar, üzvlər bir-birinin təcrübələri ilə əlaqəli ola bildiyi üçün güclü aidiyyət və təsdiq hissi təmin edə bilər. Sosial işçilər, asılılığın bərpası, yas dəstəyi və ya valideynlik kimi xüsusi məsələləri həll edərkən tez-tez homogen qruplardan istifadə edirlər.

**Heterogen Qruplar:** Heterogen qruplar müxtəlif mənşələrə, təcrübələrə və perspektivlərə malik şəxsləri bir araya gətirir. Bu müxtəliflik müxtəlif baxışları təmin etməklə və qarşılıqlı öyrənməni təşviq etməklə qrupu zənginləşdirə bilər. Sosial işçilər psixotəhsil sessiyaları, icma inkişafı layihələri və ya inklüzivlik və tolerantlığı təşviq edərkən heterogen qruplar seçə bilərlər.

**Qarışıq tərkibli qruplar:** Bəzi qruplara həm homogen, həm də heterogen elementlər daxildir. Məsələn, travmadan sağ çıxanlar üçün dəstək qrupu müxtəlif növ travmalar yaşamış, lakin ümumi mübarizə problemlərini paylaşan şəxslərdən ibarət ola bilər. Bu qarışıq kompozisiya müxtəlif perspektivlərlə ortaqlıq təcrübələri birləşdirərək balanslaşdırılmış yanaşmaya imkan verir.

## 3. Qrup müddəti:

**Qısamüddətli qruplar:** Bu qruplar bir neçə həftə və ya ay kimi məhdud müddət ərzində görüşür. Qısamüddətli qruplar konkret məsələlərin həlli və ya böhrana müdaxilənin təmin edilməsi üçün faydalıdır. Onlar tez-tez bacarıqların inkişafı, böhranın sabitləşməsi və ya emosional dəstək kimi ani məqsədlərə nail olmağa yönəldilir.

**Uzunmüddətli qruplar:** Uzunmüddətli qruplar uzun müddətə malikdir, bəzən bir neçə ay və ya ili əhatə edir. Bu qruplar davam edən terapiya, xroniki xəstəliklərdən sağalma və ya icma inkişafı layihələri kimi mürəkkəb və xroniki məsələlərin həlli üçün faydalıdır. Uzunmüddətli qruplar daha dərin araşdırmalara, əlaqələrin qurulmasına və davamlı dəyişikliklərə imkan verir.

## Sosial işdə əhəmiyyəti:

**Müdaxilələrin uyğunlaşdırılması:** Qrup ölçüsünün, tərkibinin və müddətinin əhəmiyyətini anlamaq sosial işçilərə öz müdaxilələrini klientlərini və ya icmalarının unikal ehtiyaclarına uyğunlaşdırmağa imkan verir. Bu fərdiləşdirmə sosial iş təcrübəsinin effektivliyini artırır.

**Güvən yaratmaq:** Qrup ölçüsü və tərkibi qrup daxilində etibar və təhlükəsizlik səviyyəsinə təsir göstərir. Sosial işçilər iştirakçıların öz təcrübələrini bölüşmək və məqsədlərinə doğru işləmək üçün rahat hiss etdikləri bir mühit yaratmalıdırlar.

**Nəticələrin Planlaşdırılması:** Qrup müddətinin seçimi müdaxilənin məqsədləri və gözlənilən nəticələri ilə sıx bağlıdır. Qısa müddətli qruplar təcili yardıma diqqət yetirə bilər, uzunmüddətli qruplar isə davamlı dəyişiklik və şəxsi inkişafa yönəlməyə bilər.

**Resursların Bölgüsü:** Qrupun ölçüsü və müdaxilənin müddəti resurs bölgüsünə, o cümlədən işçilərin vaxtı, obyektlər və materiallara təsir göstərir. Sosial işçilər mövcud resursları nəzərdə tutulan təsirlə balanslaşdırmalıdırlar.

**İdarəetmə Dinamikası:** Sosial işçilər qrupun ölçüsü və tərkibinə görə əhəmiyyətli dərəcədə dəyişə bilən qrup dinamikasını idarə etməkdə bacarıqlı olmalıdırlar. Bura münaqişələrin həlli, inklüzivliyin təşviq edilməsi və bütün üzvlərin iştirak etmək imkanının təmin edilməsi daxildir.

Nəticə olaraq, qrupun ölçüsü, tərkibi və müddəti sosial iş praktikasında vacib mülahizələrdir. Bu amilləri düşünülmüş şəkildə qiymətləndirərək və seçərək, sosial işçilər fərdlərin, ailələrin və icmaların ehtiyaclarını effektiv şəkildə qarşılayan müdaxilələr və dəstək sistemləri yarada, nəticədə müsbət dəyişiklik və rifahı təşviq edə bilərlər.



## Fəsil 4: : Qrupda Fasilitasiya Bacarıqları

### 4.1 Aktiv dinləmə, empatiya və rəy daxil olmaqla, əsas asanlaşdırma bacarıqlarının inkişafı.

Effektiv qrup yardımı terapiya qrupları, dəstək qrupları, icma inkişafı təşəbbüsləri və seminarlar daxil olmaqla müxtəlif qrup şəraitlərində dəstəkləyici və məhsuldar mühit yaratmaq üçün vacibdir. Fasilitatorlar qrup proseslərinin idarə olunmasında, fəal iştirakın təmin edilməsində və qrup üzvləri arasında inam və təhlükəsizlik hissəsinin formalaşmasında mühüm rol oynayırlar. Üç əsas asanlaşdırma bacarığı xüsusilə vacibdir: aktiv dinləmə, empatiya və rəy.

#### 1. Aktiv dinləmə:

Aktiv dinləmə danışanın həm verbal, həm də qeyri-verbal olmayan dedikləri ilə tam məşğul olmağı əhatə edən əsas asanlaşdırma bacarığıdır. Bu, sadəcə sözləri eşitməkdən kənara çıxır; o, fasilitatordan tələb edir:

**Diqqət yetirin:** Fasilitator diqqətini danışanla əlaqələndirməli, göz təması qurmalı, başını tərpətməli və maraq və diqqəti çatdırmaq üçün digər şifahi olmayan işarələrdən istifadə etməlidir.

**Sözünü kəsməkdən çəkinin:** Söz kəsmək danışanın gedişatını poza və açıq ünsiyyətə mane ola bilər. Fasilitatorlar sözünü kəsmək istəyinə qarşı durmalı və cavab vermədən əvvəl nətiqin sözünü bitirməsinə icazə verməlidirlər.

**Parafraz və əks etdirin:** Aktiv dinləmə danışanın dediklərini ümumiləşdirməyi və əks etdirməyi əhatə edir. Bu, nəinki anlayış nümayiş etdirir, həm də aydınlaşdırma imkanı verir.

**Aydınlaşdırıcı suallar verin:** Fasilitatorlar danışanın fikirlərini və hissələrini daha dərinə öyrənmək üçün açıq tipli suallar verməlidirlər, onları öz təcrübələrini daha dolğun araşdırmağa təşviq etməlidirlər.

Aktiv dinləmə qrup üzvlərinin özlərini eşitdiklərini və dəyərli olduqlarını hiss etmələrinə kömək edir, qrup daxilində inam və əlaqəni artırır. O, həmçinin fasilitatora qrup dinamikası və fərdi ehtiyacları daha dərinə başa düşməyə imkan verir.

## 2. Empatiya:

Empatiya başqalarının hisslərini və perspektivlərini anlamaq və bölüşmək bacarığıdır. Qrup asanlaşdırmasında empatiya dəstəkləyici və qayğıkeş atmosfer yaratmaq üçün çox vacibdir. Fasilitatorlar empatiya inkişaf etdirə bilər:

**Hissləri təsdiqləmək:** Qrup üzvlərinin ifadə etdiyi duyğuları mühakimə etmədən qəbul etmək və təsdiqləmək. Məsələn, “Deyəsən, özünüzü həqiqətən məyus hiss edirsiniz və bu tamamilə başa düşüləndir.”  
Reflektiv ifadələrdən istifadə: Anlayışı çatdırmaq üçün qrup üzvləri tərəfindən paylaşılan duyğuları və təcrübələri əks etdirmək. Məsələn, “Mən bu vəziyyətin sizin üçün nə qədər çətin olduğunu təsəvvür edə bilərəm.”

**Mühakimə etməmək:** fərdlərin tənqid və ya rədd edilmə qorxusu olmadan öz düşüncələrini və emosiyalarını bölüşmək üçün təhlükəsiz hiss etdiyi qeyri-mühakimə məkanı yaratmaq.

Empatiya qrup daxilində əlaqə və güvən hissi yaradır, üzvlərə dəstək və başa düşüldüyünü hiss etməyə imkan verir. O, həmçinin qrup tərəqqisi üçün vacib olan açıq və dürüst ünsiyyəti təşviq edir.

## 3. Əlaqə:

Geridönüş (rəy) qrup üzvlərinə konstruktiv və dəstəkləyici şəkildə məlumat təqdim etməyi əhatə edən mühüm asanlaşdırma bacarığıdır. Fasilitatorlar geridönüş təklif etməlidirlər:

**Spesifik:** Əlaqə spesifik olmalı və müşahidə edilə bilən davranışlara və ya ifadələrə yönəldilməlidir. Məsələn, “Təcrübənizi paylaşdığınızı zaman digər qrup üzvlərinin daha çox məşğul olduğunu gördüm.”

**Vaxtında:** Qrup qarşılıqlı əlaqəsi zamanı və ya qısa müddət sonra geribildirimi vaxtında təqdim etmək üzvlərə rəyi öz hərəkətləri ilə əlaqələndirməyə kömək edir.

**Balanslaşdırılmış:** Rəy balanslaşdırılmış olmalı, həm güclü tərəfləri, həm də təkmilləşdirilməli olan sahələri vurğulamalıdır. O, hörmətli və təhdidsiz şəkildə çatdırılmalıdır.

**Məqsəd yönümlü:** Rəylər qrupun məqsəd və vəzifələri ilə əlaqəli olmalıdır, üzvlərə onların hərəkətlərinin qrupun tərəqqisinə necə təsir etdiyini anlamağa kömək etməlidir.

Fasilitatorlar həmçinin qrup üzvlərini bir-birlərinə rəy bildirməyə, həm-yaşlıların dəstəyini və öyrənilməsini təşviq edə bilirlər.

Nəticə etibarilə, aktiv dinləmə, empatiya və əks əlaqə də daxil olmaqla, əsas fasilitasiya bacarıqlarının inkişafı qrupların effektiv fəaliyyəti üçün vacibdir. Bu bacarıqlar üzvlərin eşitdiklərini, başa düşüldüklərini və paylaşıqları məqsədlərə doğru birlikdə işləmək üçün gücləndiklərini hiss etdikləri dəstəkləyici, hörmətli və məhsuldar qrup mühiti yaratmağa kömək edir. Bu bacarıqlara yiyələnən fasilitatorlar qrupları mənalı və müsbət nəticələrə doğru istiqamətləndirmək üçün daha yaxşı təchiz olunmuşdur.

---

## 4.2 Qrup dinamikasını gücləndirmək üçün effektiv verbal və qeyri-verbal ünsiyyətdən istifadə.

Qrupda fasilitasiya bacarıqları sosial işçilər və fasilitatorlar üçün qrup daxilində əlverişli və məhsuldar mühit yaratmaq üçün vacibdir. Effektiv ünsiyyət, həm verbal, həm də qeyri-verbal, qrup dinamikasının gücləndirilməsində həlledici rol oynayır. Gəlin bu aspekti daha ətraflı araşdıraraq və əhəmiyyətini əsaslandırmaq üçün misallar verək:

### 1. Aktiv dinləmə:

**Verbal Ünsiyyət:** Effektiv qrup fasilitatoru hər bir qrup üzvünün dediklərinə fəal şəkildə qulaq asır, onların məşğul olduqlarını göstərmək üçün şifahi işarələr verir. Məsələn, “səni eşidirəm” və ya “bu barədə mənə ətraflı məlumat verə bilərsənmi?”

**Qeyri-verbal Ünsiyyət:** Qeyri-verbal olaraq fasilitator danışanla göz temasını saxlayır, razılaşıaraq başını yelləyir və qəbulediciliyi çatdırmaq üçün açıq bədən dilindən istifadə edir. Onlar sözünü kəsməkdən çəkinirlər və qrup üzvlərinə fikirlərini tam ifadə etməyə imkan verirlər.

**Əsaslandırma:** Aktiv dinləmə inamı artırır və üzvləri öz fikirlərini dürtü ifadə etməyə təşviq edir. Bu, onların təcrübələrini təsdiq edir və qrup daxilində hörmətli ünsiyyət mədəniyyətini təbliğ edir.

## 2. İştirakın həvəsləndirilməsi:

**Verbal Ünsiyyət:** Fasilitator bütün qrup üzvlərini cəlb etmək üçün şifahi təşviqdən istifadə edir. Məsələn, “Başqaları bu barədə nə düşüncünüz?” deyə bilər. və ya “Başqa kimsə öz fikrini bölüşmək istərdimi?”

**Qeyri-Verbal Ünsiyyət:** Qeyri-verbal olaraq fasilitator daha sakit üzvlərlə göz teması qura, gülümsəyə və ya onların girişini dəvət etmək üçün jestlərdən istifadə edə bilər. Onlar heç kimin özünü laqeyd və ya kənar hiss etməməsini təmin edirlər.

**Əsaslandırma:** İştirakın həvəsləndirilməsi qrup daxilində bütün səslərin eşidilməsini və qiymətləndirilməsini təmin edir. O, dominant üzvlərin müzakirələri inhisara almasına mane olur və daha əhatəli bir atmosfer yaradır.

## 3. Ümumiləşdirmə və Aydınlaşdırma:

**Verbal Ünsiyyət:** Fasilitator tez-tez əsas məqamları ümumiləşdirir və hamının başa düşməsini təmin etmək üçün aydınlaşdırıcı suallar verir. Deyə bilərlər ki, “İcazə verin, mən bunu düzgün başa düşdüyümə dəqiqləşdirim...” və ya “Bunu daha ətraflı izah edə bilərsinizmi?”

**Qeyri-Verbal ünsiyyət:** Qeyri-verbal olaraq, aydınlıq axtararkən vacib məqamları vurğulamaq və göz temasını saxlamaq üçün əl jestlərindən istifadə edə bilərlər. Onların bədən dili fəal şəkildə söhbətə qoşulduqlarını göstərir.

**Əsaslandırma:** Ümumiləşdirmə və aydınlaşdırma qrup daxilində anlaşılmaqlıqların və münaqişələrin qarşısını almağa kömək edir. Aydınlığı təşviq edir və hamının eyni səhifədə olmasını təmin edir.

#### 4. Münaqişənin idarə edilməsi:

**Verbal Ünsiyyət:** Münaqişələrin yarandığı situasiyalarda fasilitator vasitəçilik etmək və gərginliyi azaltmaq üçün şifahi bacarıqlardan istifadə edir. Məsələn, "Gəlin bir addım geri çəkilib bir-birimizin düşüncələrini anlamağa çalışsaq" və ya "Ortaq dil tapmaq üçün nə edə bilərik?"

**Qeyri- Verbal ünsiyyət:** Qeyri-verbal olaraq, onlar sakit qalırlar, açıq bədən dilini saxlayırlar və sakit bir səs tonu istifadə edirlər. Onlar ətraf mühitin üzvlərin narahatlıqlarını ifadə etmələri üçün təhlükəsiz hiss etmələrini təmin edirlər.

**Əsaslandırma:** Münaqişə qrup dinamikasının təbii hissəsidir və effektiv ünsiyyət mübahisələrin konstruktiv həlli üçün həyati əhəmiyyət kəsb edir. Fasilitatorun yanaşması qrup daxilində gərginliyi ya artırır, ya da azalda bilər.

#### 5. Empatiya və Dəstək:

**Verbal Ünsiyyət:** Fasilitator mübarizə apararı üzvlərə empatiya və dəstək ifadə etmək üçün şifahi işarələrdən istifadə edir. Məsələn, "Təsəvvür edə bilərəm ki, bu, həqiqətən də çətin olmalıdır" və ya "Sən belə hiss etməkdə tək deyilsən" deyə bilər.

**Qeyri- Verbal ünsiyyət:** Qeyri-verbal olaraq, onlar şəfqətli səs tonu, lazım olduqda yumşaq toxunuşlar və təsəlliverici bir varlığı qorumaqla empatiya bildirirlər.

**Əsaslandırma:** Empatiya və dəstəyin ifadə edilməsi üzvlərin özlərini başa düşüdüklərini və dəyərli olduqlarını hiss etmələrinə kömək edir, onların öz təcrübələrini açmaq və bölüşmək ehtimalı daha yüksək olduğu bir mühit yaradır.

Xülasə, effektiv şifahi və şifahi olmayan ünsiyyət qruplarının uğurlu fəaliyyətinin əsası təşkil edir. O, inam yaradır, iştiraka həvəsləndirir, anlaşılmaqlıqların qarşısını alır, münaqişələri idarə edir, empatiya və dəstəyi artırır. Bu ünsiyyət üsulları vasitəsilə bacarıqlı fasilitator qrup dinamikasını gücləndirir, müsbət və inklüziv atmosferi təşviq edə və nəticədə qrupa məqsədlərinə çatmasına kömək edə bilər.



## Giriş:

Sosial iş sahəsində qrup asanlaşdırma bacarıqları müsbət qrup dinamikasını təşviq etmək və arzu olunan nəticələrə nail olmaq üçün çox vacibdir. Bu misalda, biz bacarıqlı qrup fasilitatoru Saranın Alzheimer xəstəliyi olan şəxslərin baxıcıları üçün dəstək qrupu daxilində qrup dinamikasını artırmaq üçün effektiv şifahi və qeyri-şifahi ünsiyyət üsullarından necə istifadə etdiyini araşdıracağıq.

## Ümumi Məlumat

Qrup işlərinin asanlaşdırılması sahəsində uzun illər təcrübəsi olan lisenziyalı klinik sosial işçi Sara “Baxıcıların guşəsi” adlı dəstək qrupuna rəhbərlik edirdi. Qrup səkkiz üzvdən ibarət idi, hər biri Alzheimer xəstəliyi diaqnozu qoyulmuş yaxınının birinə qayğı göstərirdi. Qrupun məqsədi emosional dəstək vermək, mübarizə strategiyalarını bölüşmək və tez-tez təcrid və qayğı ilə bağlı çətinliklərlə üzləşən baxıcılar arasında icma hissi yaratmaq idi.

## Ssenari: Effektiv verbal və qeyri-verbal ünsiyyətdən istifadə

### 1. Aktiv dinləmə:

Xüsusilə emosional sessiya zamanı bir üzv, Ceyn ərinin pisləşən vəziyyəti ilə bağlı məyusluğunu və kədərini bölüşməyə başladı. Sara göz təması saxlamaq, başını tərpətmək və “Mən səni eşidirəm” və “Bu, həqiqətən çətin olmalıdır” kimi şifahi işarələr verməklə aktiv dinləmə bacarıqlarından istifadə etdi. Saranın diqqətli iştirakı Ceyninin eşidildiyini və təsdiqləndiyini hiss etməsinə kömək etdi və bu, digər qrup üzvlərini də öz hisslərini bölüşməyə təşviq etdi.

### 2. Empatik Cavablar:

Sara hər bir üzvün təcrübələrini dinləyərkən, o, anlayış və qayğı ifadə edən empatik cavablar təklif etdi. Məsələn, Mark hərdən özünü vecsiz hiss etdiyinə görə günahını bölüşəndə Sara belə cavab verdi: “Bəzən belə hiss etmək tamamilə normaldır. Baxım böyük məsuliyyətdir.”

Onun empatik cavabları qrup üzvlərini emosiyalarının etibarlı olduğuna və dəstək qrupunun özlərini ifadə etmək üçün təhlükəsiz məkan olduğuna inandırdı.

### 3. İştirakın həvəsləndirilməsi:

Bütün üzvlərin töhfə vermək imkanının olmasını təmin etmək üçün Sara daha sakit üzvlərlə göz təması qurmaq və onları söhbətə dəvət etmək üçün açıq bədən dilindən istifadə etmək kimi şifahi olmayan işarələrdən istifadə etdi. O, həmçinin “Markın başına gələnləri başqa kimsə izah edə bilirmi?” kimi açıq suallar verdi. Bu üsullar qrup üzvlərini daha fəal iştirak etməyə və öz təcrübələrini bölüşməyə təşviq edirdi.

### 4. Münaqişənin idarə edilməsi:

Bir anda iki üzv, Liza və Maykl arasında evdə baxıcılardan istifadə ilə bağlı fikir ayrılığı yarandı. Sara gərginliyi azaltmaq üçün şifahi olmayan işarələrdən istifadə etdi, məsələn, sakitliyə ehtiyac olduğunu göstərmək üçün əlini bir az qaldırdı. Daha sonra o, hər iki perspektivi etiraf etmək üçün şifahi ünsiyyətdən istifadə etdi və qrupun dəstəkləyici atmosferini qorumaq üçün bu mövzunu ayrıca sessiyada daha çox araşdırmağı təklif etdi.

### 5. Şifahi olmayan təsdiq:

Sara qrup üzvlərinin töhfələrini təsdiqləmək üçün şifahi olmayan işarələrdən istifadə etdi. Məsələn, Məryəm xüsusilə təsirli mübarizə strategiyasını paylaşanda, Sara başını tərpətdi və gülümsəyərək razılaşdı. Bu qeyri-şifahi təsdiqlər müsbət davranışları gücləndirdi və üzvləri dəyərli fikirləri bölüşməyə təşviq etdi.

### 6. Parafraz və ümumiləşdirmə:

Aydınlığı və təsdiqi təmin etmək üçün Sara qrup üzvlərinin şərtlərini tez-tez təkrarlayır və ümumiləşdirirdi. Bu texnika üzvlərin eşitdiklərini hiss etməsinə kömək etdi və hər bir müzakirədən əsas çıxışları hər kəsin başa düşməsinə təmin etdi. Məsələn, bir üzv çətin təcrübəni bölüşdükdən sonra Sara belə yekunlaşdırdı: “Beləliklə, eşitdiyim odur ki, qayğı-keşlik səyahətimizdə hamımız məyusluq və kədər anları ilə qarşılaşırıq”.

### Nəticə:

Saranın effektiv şifahi və şifahi olmayan ünsiyyət üsullarından bacarıqlı istifadəsi sayəsində “Baxıcılar guşəsi” dəstək qrupu qrup dinamikasını yaxşılaşdırdı.

Üzvlər özlərini daha çox bağlı, başa düşülən və dəstəklənən hiss etdiklərini bildirdilər. Qrup müntəzəm olaraq görüşməyə davam etdi və baxıcılar qayğı ilə bağlı çətinliklərin öhdəsindən gəlmək qabiliyyətlərinə artan inamlarını ifadə etdilər. Effektiv ünsiyyət vasitəsilə inkişaf etdirilən icma hissi, sosial iş təcrübəsində qrup asanlaşdırma bacarıqlarının əhəmiyyətini gücləndirərək, qayğı göstərənlər üçün möhkəmlik mənbəyinə çevrildi.

## Keys

### Məlumat:

İcma mərkəzi autizm spektri pozğunluğu(ASD) olan uşaqların valideynləri üçün dəstək qrupuna ev sahibliyi edir. Qrup problemləri müzakirə etmək, təcrübə mübadiləsi aparmaq və bir-birinə emosional dəstək vermək üçün hər həftə görüşür.

### Şəxslər:

**Samantha (Fasilitator):** Dəstək qrupuna rəhbərlik edən, qrupların asanlaşdırılması sahəsində təcrübəsi olan sosial işçi.

**David:** Qrupda bir neçə aydır ki, ASD olan bir uşaq atası.

**Emma:** ASD diaqnozu yeni qoyulmuş uşaq anası, ilk qrup iclasında iştirak edir.

**Samanta (Fasilitator):** (Mülayim təbəssümlə) "Axsamınız xeyir. Ümid edirəm ki, həftəniz yaxşı keçdi. Bu axşam bizə yeni üzvümüz qoşulur, Emma. Emma, özünüzü təqdim etmək istərdinizmi?"

**Emma:** (Əsəbi halda) "Hmm, salam. Mən Emma. Oğluma keçən ay ASD diaqnozu qoyuldu və mən hələ də hər şeyi anlamağa çalışıram."

**David:** (Təsdiqlə) "Xoş gəlmisiniz, Emma. Hamımız orada olmuşuq. Doğru yerdəsən."

**Samanta:** (Fasilitator) (Başını tərpətdi) "Bizə qoşulduğunuz üçün təşəkkür edirik, Emma. Bu qrupun inanılmaz dərəcədə dəstək olduğunu görə bilərsiniz. Bu axşam məktəblə bağlı problemlərlə məşğul olan zaman diqqətimizi effektiv ünsiyyət strategiyalarına yönəldək. David, bu barədə bir az məlumat verə bilərsinizmi? təcrübələriniz?"

**David:** “Əlbəttə, Samanta. Yaxşı, mənim üçün işləyən bir şey oğlumun müəllimi ilə müntəzəm görüşlər təşkil etməkdir. Bu, yaxşı ünsiyyət xəttini saxlamağa və onun ehtiyacı olan dəstəyi almasına kömək edir.”

**Samanta (Fasilitator):** “Bu, əla strategiyadır, David. Ünsiyyət əsasdır. İndi söz açaq. Daha kim məktəblərlə ünsiyyət qurmağın və ya ASD olan uşağın tərbiyəsi ilə bağlı çətinlikləri həll etməyin effektiv yollarını tapıb?”

**Sara:** “Uşağımın gündəlik təcrübələrini və məktəblə hər hansı narahatlığını bölüşmək üçün ünsiyyət kitabından istifadə etməyə başladım. Bu, müəllimin uşağımı daha yaxşı başa düşməsinə kömək etdi.”

**Alex:** “Uşağımın qıcıqlandırıcıları və üstünlüklərinin siyahısını hazırlamaq və məktəblə paylaşmağım onların vəziyyətləri necə idarə etmələrində böyük fərq yaratdığını gördüm.”

**Samanta (Fasilitator):** (Başını tərpətmək və göz təması saxlamaq kimi qeyri-şifahi işarələrdən istifadə etməklə) “Bunlar əla təkliflərdir, hər kəs. Effektiv ünsiyyətin əhəmiyyətli təsir göstərə biləcəyi aydındır. Emma, sualınız və ya fikirləriniz varmı?”

**Emma:** (Özünə inam qazanaraq) “Mən ünsiyyət kitabı ideyasını bəyəniyəm. Görə biləcəyim bir nümunə varmı?”

**David:** (Çantanı açıb) “Yanımda biri var, Emma. Görüşdən sonra sənə göstərəm.”

**Samanta (Fasilitator):** “Bu gözəldir, David. Paylaşmağa hazır olduğunuz üçün təşəkkür edirəm. Emma, bu qrup bir-birindən öyrənmək üçündür. İstənilən vaxt sual verməkdən və ya fikirlərinizi bölüşməkdən çəkinməyin.”

**Emma:** (Gülümsəyərək) “Təşəkkür edirəm, Samanta. Artıq hiss edirəm ki, bu qrup çox böyük kömək olacaq.”

Bu misalda, qrupun fasilitatoru Samanta qrup daxilində qonaqpərvər və dəstəkləyici atmosfer yaratmaq üçün effektiv şifahi və şifahi olmayan ünsiyyət üsullarından istifadə edir. O, açıq dialoqu təşviq edir, bütün üzvlərin eşitilməsini təmin edir və diqqətlilik və empatiya göstərmək üçün şifahi olmayan işarələrdən istifadə edir.

Bu, müsbət qrup dinamikasını və aidiyyət hissini təşviq edərək, dəstək qrupunu üzvləri, xüsusən də Emma kimi yeni gələnlər üçün dəyərli mənbəyə çevirir.



## Fəsil 5: Qrup Təcrübəsində Etik Təlimatlar

### 5.1 Qruplarla sosial iş və konsultasiyaya aid etik prinsipləri və standartları başa düşmək.

Qruplarla sosial iş və konsultasiya sahəsində etik prinsiplərə və standartlara riayət etmək hər şeydən üstündür. Bu təlimatlar həm klientlərin, həm də praktikantların rifahını, hüquqlarını və ləyaqətini təmin edir. Bu bölməni ətraflı araşdırmaq:



#### Etik Prinsiplər:

**Muxtariyyətə Hörmət:** Bu prinsip klientlərin muxtariyyətinə və öz müqəddəratını təyin etməsinə hörmət etməyin vacibliyini vurğulayır. Qrup parametrlərində bu, hər bir üzvün öz iştirakı, açıqlaması və qrup fəaliyyətlərində iştirakı ilə bağlı qərar qəbul etmək hüququnun olduğu- nu etiraf etmək deməkdir. Qrup rəhbərləri şəxsi məlumatlarını paylaşmaq və ya onların iradəsinə zidd fəaliyyətlərlə məşğul olmaq üçün üzvlərinə təzyiq və ya məcbur etməkdən çəkinməlidirlər.

**Faydalılıq:** Qrup rəhbərləri öz müştərilərinin maraqlarına uyğun hərəkət etməyə borcludurlar. Bu, qrup üzvlərinin rifahını və böyüməsini təşviq edən mühitin yaradılmasını əhatə edir. Buraya sübuta əsaslanan və müsbət dəyişiklik gətirmək potensialına malik olan müdaxilələrin və fəaliyyətlərin həyata keçirilməsi daxil ola bilər.

**Ədalət:** Qruplarla sosial işdə və konsultasiyada ədalət bütün qrup üzvlərinə ədalətli davranmağı nəzərdə tutur. Bu, ayrı-seçkilikdən və ya favoritizmdən qaçınmağı və hər kəsin qrup prosesinin faydalarına bərabər çıxışı təmin etməyi tələb edir. Qrup rəhbərləri mədəni səriştə və müxtəlifliklə bağlı məsələləri də nəzərdən keçirməlidirlər.

**Sədaqət və Məsuliyyət:** Sədaqət qrup liderlərinin etibarlı olmaq və peşəkar sərhədləri qorumaq vəzifəsini ifadə edir. Onlar qrup üzvləri qarşısında öhdəliklərini yerinə yetirməli və razılaşdırılmış məqsəd və təlimatlara əməl etməlidirlər. Qrup liderləri həmçinin qrupların asanlaşdırılmasında və davamlı peşəkar inkişafda səriştəli olmağa çalışmalıdırlar.

### **Qruplarla Sosial İş və Konsultasiya ilə Əlaqədar Standartlar:**

**Məlumatlı razılıq:** Qrup işində iştirakçılardan məlumatlı razılığın alınması çox vacibdir. Bu, qrupun məqsədi, iştirakçıların rolları və məsuliyyətləri, məxfilik qaydaları, potensial risklər və faydalar haqqında aydın məlumat vermək deməkdir. İştirakçılara sual vermək və iştirakları ilə bağlı məlumatlı qərar qəbul etmək imkanı olmalıdır.

**Məxfilik:** Qrup daxilində məxfiliyin qorunması vacibdir. Qrup liderləri qrup təhlükəsiz məkan olsa da, özünə və ya başqalarına zərər vurma riski olduğu kimi hüquqi və etik istisnaların olduğunu vurğulayaraq, məxfiliyin hədlərini üzvlərə izah etməlidir. Liderlər qrupdan kənar məlumat paylaşarkən də ehtiyatlı olmalıdırlar.

**Sərhədlər:** Qrup liderləri qrup üzvləri ilə müvafiq sərhədlər yaratmalı və saxlamalıdırlar. Buraya ikili münasibətlərdən qaçmaq, iştirakçılarla şəxsi münasibətlərə girməmək və onların bir vasitəçi rolunun aydın qalmasını təmin etmək daxildir. Sərhədlər qrup prosesinin etik bütövlüyünü qorumağa kömək edir.

**Bacarıq:** Qrup rəhbərləri qrupları effektiv şəkildə asanlaşdırmaq üçün lazımi bilik, bacarıq və təlimə malik olmalıdırlar. Bura qrup dinamikası, münaqişələrin həlli, mədəni səriştə və qrupun diqqət mərkəzində olan spesifik məsələlərin (məsələn, narkotik maddələrdən sui-istifadə, travma, kədər) dərk edilməsi daxildir.

**Münaqişələrin həlli:** Etik təcrübə qrup daxilində yarana biləcək münaqişələrin həllini nəzərdə tutur. Liderlər hörmətli və dəstəkləyici atmosferi qoruyarkən üzvlər arasında mübahisələri idarə etmək üçün strategiyalara malik olmalıdırlar.

**Xitam və Nəzarət:** Qrup liderləri qrupun dayandırılmasını planlaşdırmalı və lazım gəldikdə dəstək və tövsiyələr verməlidirlər. Buraya üzvlərə qrupdan çıxmağa kömək etmək və zəruri hallarda onların davamlı dəstək və ya resurslara çıxışının təmin edilməsi daxildir.

**Nəzarət və Məsləhətləşmə:** Qrup rəhbərləri mürəkkəb etik dilemmalarla qarşılaşdıqda həmkarları və ya supervayzerlərlə nəzarət və məsləhətləşmələrdə iştirak etməlidirlər. Bu, rəhbərlik axtarmaq, perspektiv əldə etmək və qərarların etik prinsiplərə uyğun olmasını təmin etmək imkanı verir.

Xülasə, bu bölmə qruplarla sosial iş və konsultasiya kontekstində etik prinsip və standartların kritik əhəmiyyətini vurğulayır. Bu prinsiplərə riayət etmək qrup müdaxilələrinin dürüstlük, hörmət və bütün iştirakçıların rifahına sadıqlıq əsasında aparılmasını təmin edir. Qrup liderləri davamlı olaraq öz etik məsuliyyətləri üzərində düşünməli və müştərilərinin ən yaxşı mənafeələrini üstün tutan qərarlar qəbul etməlidirlər.

---

## **5.2 Qrup parametrlərində məlumatlı razılığın və məxfiliyin təmin edilməsi.**

Terapiya qrupları, dəstək qrupları və ya təhsil seminarları kimi qrup parametrlərində məlumatlı razılığın və məxfiliyin təmin edilməsi böyük əhəmiyyət kəsb edir. Bu prinsiplər etik standartları qorumaq, fərdlərin müstəqilliyinə hörmət etmək və iştirakçılar üçün təhlükəsiz və etibarlı mühit yaratmaq üçün vacibdir. Gəlin bu anlayışları ətraflı nəzərdən keçirək:

### **1. Məlumatlı Razılıq:**

**Tərif:** Məlumatlı razılıq könüllü və etik bir prosesdir və iştirakçılara qrup müdaxiləsi ilə bağlı bütün lazımi məlumatları, o cümlədən onun məqsədi, formatı, potensial risklər, faydalar və istənilən alternativləri təqdim etməyi nəzərdə tutur, beləliklə onlar iştirak edib-etməmək barədə məlumatlı qərar qəbul edə bilsinlər.

## Əsas nüanslar:

**Könüllü iştirak:** İştirakçılar heç bir məcburiyyət və təzyiq olmadan könüllü olaraq qrupa qoşulmalıdırlar. Onlar iştirak edib-etməməkdə sərbəst olmalıdırlar.

**Anlaşılan məlumat:** Təqdim olunan məlumat aydın, asan başa düşülən və iştirakçıların anlama səviyyəsinə uyğunlaşdırılmalıdır. O, qrupun məqsədləri, strukturu, gözlənilən müddəti və hər hansı potensial risklər və ya faydalar haqqında təfərrüatları ehtiva etməlidir.

**Suallar vermək imkanı:** İştirakçılar qərar qəbul etməzdən əvvəl sual vermək və qrup müdaxiləsinin hər hansı aspektləri haqqında aydınlıq axtarmaq imkanına malik olmalıdırlar.

**Sənədləşdirmə:** Məlumatlı razılıq şəraitdən və institusional siyasətdən asılı olaraq yazılı razılıq formaları və ya şifahi razılaşmalar vasitəsilə sənədləşdirilməlidir.

## Nə üçün məlumatlı razılıq vacibdir:

**Muxtariyyətə hörmət:** Məlumatlı razılıq iştirakçıların muxtariyyətinə və öz müqəddəratını təyin etmə hüququna hörmət edir. O, fərdlərin öz rifahı ilə bağlı seçim etmək qabiliyyətinə malik olduğunu qəbul edir.

**Şəffaflıq:** O, qrup prosesində şəffaflığı təşviq edir, iştirakçılar və qrup liderləri arasında etimadı artırır. İştirakçılar nə gözlədiklərini başa düşdükdə, qrupda tam şəkildə iştirak etmək ehtimalı daha yüksəkdir.

**Hüquqi və Etik Tələb:** Bir çox ölkələrdə məlumatlı razılığın alınması səhiyyə və sosial xidmətlərdə hüquqi və etik tələbdir. Bunu etməmək hüquqi və etik pozuntulara səbəb ola bilər.

**Məlumatlı razılığın və məxfiliyin balanslaşdırılması:** Məlumatlı razılığın məxfiliklə balanslaşdırılması incə bir prosesdir. Qrup liderləri iştirakçılara məlumatlı seçim etmək üçün kifayət qədər məlumat vermək və qrup üzvlərinin məxfiliyini və məxfiliyini qorumaq arasında tarazlığı saxlamalıdırlar. Bu balans aydın ünsiyyət, müəyyən edilmiş qrup normaları və etik və hüquqi qaydalara riayət etməklə əldə edilir.



Xülasə, qrup parametrlərində məlumatlı razılığın və məxfiliyin təmin edilməsi iştirakçıların muxtariyyətinə və rifahına hörmət etmək üçün çox vacibdir. Bu, hərtərəfli məlumatın təmin edilməsini, könüllü razılığın alınmasını və qrup qarşılıqlı əlaqələri üçün məxfi və təhlükəsiz mühitin yaradılmasını əhatə edir. Bu prinsiplər tək-cə etik standartları dəstəkləmir, həm də qrup müdaxilələrinin effektivliyinə və etibarlılığına töhfə verir.

### 5.3 Etik dilemmaların həlli və mürəkkəb vəziyyətlərdə naviqasiya.

Sosial iş sahəsində praktikantlar tez-tez etik dilemmalar təqdim edən mürəkkəb vəziyyətlərlə qarşılaşırlar. Bu dilemmaları idarə etmək çətin ola bilər, çünki onlar ziddiyyətli dəyərlər, hüquqlar və öhdəlikləri ehtiva edir. Bu bölmə etik dilemmaların həlli və sosial işdə mürəkkəb situasiyalarda naviqasiya mövzusunun araşdırır, prosesə, əsas mülahizələrə və qərarların qəbuluna rəhbərlik edən etik çərçivələrə dair fikirlər təqdim edir.

#### 1. Etik Dilemmaları Anlamaq:

Sosial işdə etik dilemmalar sosial işçilər rəqabət aparən əxlaqi prinsiplər və ya dəyərlərin mövcud olduğu vəziyyətlərlə qarşılaşdıqda yaranır. Bu dilemmalara əsasən bunlar daxildir:

**Münaqişəli hüquqlar:** Fərdlərin, ailələrin və ya icmaların hüquqlarını balanslaşdırmaq çətin ola bilər. Məsələn, klientin müstəqilliyinə hörmət etmək onun rifahını qorumaq vəzifəsi ilə ziddiyyət təşkil edə bilər.

**Dəyərlərin Münaqişəsi:** Muxtariyyət, xeyirxahlıq, zərər görməmək və ədalət kimi müxtəlif etik prinsiplər ziddiyyətə düşə bilər. Hansı prinsipin üstün olduğuna qərar vermək etik cəhətdən mürəkkəb ola bilər.

**Məhdud Resurslar:** Resurslar az olduqda, sosial işçilər resurs bölgüsü və ədalətli xidmət göstərilməsi ilə bağlı dilemmalarla üzləşə bilərlər.

#### 2. Etik dilemmaların həllində əsas mülahizələr:

Etik dilemmalarla qarşılaşdıqda sosial işçilər bir neçə əsas amili nəzərə almalıdırlar:

**Etik Kodekslər və Standartlar:** Məsələn sosial iş ABŞ-da Sosial İşçilərin Milli Assosiasiyası (NASW) kimi peşəkar təşkilatlar tərəfindən müəyyən edilənlər kimi bir sıra etik kodlar və standartlarla idarə olunur. Bu kodlar etik qərarların qəbulu üçün çərçivə təmin edir və dilemmaların həlli üçün təlimatlar təklif edir.

**Hüquqi öhdəliklər:** Sosial işçilər öz təcrübələrinə aid olan müvafiq qanun və qaydalardan xəbərdar olmalıdırlar. Hüquqi öhdəliklər etik mülahizələrlə kəsişə bilər və qərarların qəbuluna təsir göstərə bilər.

**Klientin Muxtariyyəti:** Klientin muxtariyyətinə hörmət etmək və təşviq etmək sosial işdə əsas prinsipdir. Bununla belə, klientin seçimlərinin onların rifahı və ya başqalarının rifahı ilə ziddiyyət təşkil etdiyi vəziyyətlər ola bilər.

**Fayda və Zərər:** Sosial işçilər zərərdən (qeyri-zərərlik) qaçarkən öz klientin rifahını (yaxşılıq) təşviq etmək öhdəliyinə malikdirlər. Qərarlarda faydaları maksimuma çatdıran və zərəri minimuma endirən hərəkətlərə üstünlük verilməlidir.

**Məsləhətləşmə:** Həmkarlar, nəzarətçilər və ya etika komitələri ilə məsləhətləşmələr etik dilemmalarla mübarizə apararkən əvəzolunmaz ola bilər. Birgə qərar qəbulu müxtəlif perspektivlər və potensial həllər təklif edə bilər.

### 3. Etik Qərar Qəbuletmə Modelləri:

Sosial işçilər tez-tez etik dilemmaları idarə etmək üçün strukturlaşdırılmış modellərdən istifadə edirlər. Bəzi ümumi modellərə aşağıdakılar daxildir:

**NASW Etik Qərar Qəbuletmə Modeli:** Milli Sosial İşçilər Assosiasiyası tərəfindən təqdim edilən bu model, etik dilemmanın müəyyən edilməsi, məlumatların toplanması, dəyərlər və prinsiplərin nəzərdən keçirilməsi, potensial həllərin yaradılması, nəticələrin qiymətləndirilməsi və həyata keçirilməsi daxil olmaqla bir sıra addımları əhatə edir.

Milli Sosial İşçilər Assosiasiyası (NASW) tərəfindən hazırlanmış NASW Etik Qərar Qəbuletmə Modeli sosial işçilərə etik qərarlar qəbul etməkdə və peşə təcrübələrində yarana biləcək etik dilemmaları həll etməkdə kömək etmək üçün nəzərdə tutulmuş sisteməlik bir çərçivədir.

Bu model sosial işçilərə etik mülahizələrin ön planda olduğu mürəkkəb situasiyalara idarə etməyə kömək etmək üçün strukturlaşdırılmış yanaşma təqdim edir. Bu qərar vermə modelinin təfərrüatlarını araşdıraraq:

### **1. Problemi və ya Etik Dilemmayı müəyyən edin:**

NASW Etik Qərar Qəbulətmə Modelində ilk addım etik problemi və ya dilemmayı aydın şəkildə müəyyən etməkdir. Sosial işçilər ziddiyyətli dəyərlər, məsuliyyətlər və ya klientə və ya başqalarına potensial zərəri ehtiva edən vəziyyətlə qarşılaşdıqda tanınmışlardır.

### **2. Məlumat toplayın:**

Etik problem müəyyən edildikdən sonra sosial işçilər vəziyyətlə bağlı bütün müvafiq məlumat və faktları toplamalıdır. Bura konteksti, cəlb olunan şəxsləri, hər hansı tətbiq olunan qanunları və ya qaydaları və müxtəlif hərəkətlərin potensial nəticələrini başa düşmək daxildir.

### **3. Maraqlı tərəfləri müəyyən edin:**

Sosial işçilər etik dilemmadan kimin birbaşa təsirləndiyini müəyyən etməlidirlər. Bu, qərarın nəticəsində payı olan klientlərin, həmkarların, təşkilatların və ya digər tərəflərin müəyyən edilməsini əhatə edir.

### **4. Etik Məsələləri müəyyənləşdirin:**

Bu addımda sosial işçilər vəziyyətdə mövcud olan xüsusi etik məsələləri və münaqişələri aydın şəkildə ifadə etməlidirlər. Bu, rəqabət aparıcı dəyərlərin, prinsiplərin və ya etik standartların tanınmasını əhatə edə bilər.

### **5. Müvafiq Etik Kodeksləri və Təlimatları nəzərdən keçirin:**

Sosial işçilər NASW Etika Kodeksi, eləcə də onların təcrübə mühitinə xas olan hər hansı digər müvafiq etik təlimat və ya kodlarla məsləhətləşməlidirlər. Bu addım sosial işçilərə qərar qəbul etmələrinə rəhbərlik etməli olan etik prinsipləri və standartları müəyyən etməyə kömək edir.

### **6. Mövcud Qanun və Qaydaları nəzərdən keçirin:**

Etik kodekslərə əlavə olaraq, sosial işçilər vəziyyətə uyğun ola biləcək hər hansı qanuni öhdəlikləri və ya qaydaları nəzərə almalıdırlar. Qanuna əməl etmək əsas etik prinsiptir.

### 7. Potensial həll yollarını yaradın:

Sosial işçilər etik dilemmaları həll etmək üçün bir sıra mümkün həll yolları və ya fəaliyyət kursları barədə beyin fırtınası aparmalıdırlar. Bu addım yaradıcılığı və müxtəlif yanaşmaların araşdırılmasını təşviq edir.

### 8. Potensial nəticələri qiymətləndirin:

Hər bir potensial həll üçün sosial işçilər həm müsbət, həm də mənfi ehtimal olunan nəticələri diqqətlə qiymətləndirməlidirlər. Bura klientlərə, maraqlı tərəflərə və daha geniş ictimaiyyətə təsirin nəzərə alınması daxildir.

### 9. Qərar qəbul edin:

Potensial həllərin və onların nəticələrinin hərtərəfli qiymətləndirilməsindən sonra sosial işçilər məlumatlı etik qərar qəbul etməlidirlər. Bu qərar onların etik öhdəliklərinə, prinsiplərinə və dəyərlərinə, habelə qanuni tələblərə uyğun olmalıdır.

### 10. Qərarın icrası:

Qərar qəbul edildikdən sonra sosial işçilər onun həyata keçirilməsi üçün lazımı tədbirlər görməlidirlər. Bu, qərarın müvafiq tərəflərə çatdırılmasını, seçilmiş fəaliyyət kursunun davam etdirilməsini və ya lazım gəldikdə müraciətlərin edilməsini əhatə edə bilər.

### 11. Proses haqqında düşünün:

Son addım düşüncədir. Sosial işçilər öz qərarlarının nəticələrini və onlara çatmaq üçün istifadə etdikləri prosesi davamlı olaraq qiymətləndirməlidirlər. Refleksiya gələcək etik qərarların qəbulunu yaxşılaşdırmağa kömək edir.

NASW Etik Qərar Qəbuletmə Modeli sosial işçilərə şəffaflıq və hesabatlılıq ilə mürəkkəb etik dilemmaları həll etməyə kömək edən hərtərəfli və sistemik bir yanaşmadır. O, qərar qəbulu prosesində etik prinsiplərin, qanuni tələblərin və klientlərin və maraqlı tərəflərin rifahının nəzərə alınmasının vacibliyini vurğulayır, sosial iş təcrübəsinin etik cəhətdən məsuliyyətli və prinsiplial şəkildə aparılmasını təmin edir.

**Dörd Komponentli Model:** Bu model etik problemin dörd komponentdən araşdırılmasını nəzərdə tutur: mənəvi problem, mənəvi agent (sosial işçi), mənəvi kontekst (situasiya) və cəlb olunan əxlaqi prinsiplər. Bu komponentlərin təhlili sosial işçilərə məlumatlı qərarlar qəbul etməyə kömək edir.

Dörd Komponentli Model sosial işçilərin öz təcrübələrində etik problemləri və dilemmaları təhlil etmək və həll etmək üçün istifadə etdikləri çərçivədir. Bu, sosial işçilərə məlumatlı və əxlaqi cəhətdən müdafiə oluna bilən qərarlar qəbul etmək üçün etik məsələnin müxtəlif aspektlərini sistematik şəkildə nəzərdən keçirməyə kömək edən strukturlaşdırılmış yanaşmadır. Bu model sosial iş etikasında geniş istifadə olunur və etik qərarların qəbulu üçün bələdçi kimi xidmət edir. Modelin hər bir komponentini ətraflı nəzərdən keçirək:

### **1. Mənəvi Problem:**

Dörd Komponentli Modeldə ilk addım mövcud olan mənəvi problemi və ya etik dilemmayı aydın şəkildə müəyyən etməkdir. Sosial işçilər öz təcrübələrində məxfilik, məlumatlı razılıq, sərhəd pozuntuları, resursların bölüşdürülməsi, mədəni səriştə və s. ilə bağlı məsələlər kimi geniş spektrli etik problemlərlə qarşılaşırlar.

Mənəvi problemi müəyyən etmək iki və ya daha çox etik prinsip, dəyər və ya vəzifələr arasında ziddiyyət və ya gərginliyin olduğunu qəbul etməyi nəzərdə tutur. Nəyin təhlükə altında olduğunu, kimin təsirləndiyini və gərginlikdə hansı etik prinsiplərin olduğunu ifadə etmək vacibdir.

### **2. Mənəvi Agent (Sosial İşçi):**

Modelin ikinci komponenti mənəvi agent kimi sosial işçiyə diqqət yetirir. Sosial işçi öz dəyərləri, inancları və etik öhdəlikləri üzərində düşünməlidir. Onlar şəxsi dəyərlərinin verilmiş vəziyyətdə qərar qəbul etmələrinə necə təsir edə biləcəyini düşünməlidirlər.

Sosial işçilər, onların praktikasına rəhbərlik etmək üçün bir sıra təlimatlar və prinsipləri təmin edən peşəkar etik kodeksi ilə bağlıdırlar. Onlar həmçinin vəziyyətə aid olan hüquqi və agentlik siyasətini də nəzərə almalıdırlar.

### **3. Mənəvi kontekst (vəziyyət):**

Bu komponent etik dilemmayı yarandığı konkret kontekst və ya vəziyyətin hərtərəfli araşdırılmasını nəzərdə tutur. Sosial işçilər bütün müvafiq faktları, halları və maraqlı tərəfləri nəzərə almalıdırlar.

#### 4. Əxlaqi Prinsiplər:

Dörd Komponentli Modelin yekun komponenti etik dilemmaya uyğun olan əxlaqi prinsiplərin müəyyən edilməsini və ölçülməsini əhatə edir. Sosial iş etikasını müxtəriyyə, faydalılıq, zərər görməmək, ədalət və sədaqət də daxil olmaqla bir sıra əsas prinsiplərə əsaslanır.

Sosial işçilər bu prinsiplərin konkret kontekstdə necə tətbiq olunduğunu və onların necə ziddiyyətə düşə biləcəyini düşünməlidirlər. Məsələn, klientin müxtəriyyətinə hörmət etmək müəyyən hallarda onları zərər-dən qorumaq vəzifəsi ilə ziddiyyət təşkil edə bilər.

Sosial işçilər qərar qəbul etmə prosesinə rəhbərlik etməyə kömək etmək üçün deontologiya, utilitarizm və fəzilət etikasını kimi etik nəzəriyyələri də araşdırmalıdırlar. Bu nəzəriyyələr etik davranışın nədən ibarət olduğuna dair müxtəlif perspektivlər təklif edir.

Bu komponentlərin təhlili sosial işçilərə etik cəhətdən çətin vəziyyətlərdə məlumatlı qərarlar qəbul etməyə kömək edir:

İştirak edən bütün tərəflərin hüquqlarına və rifahına hörmət edən bir qərara gəlmək üçün onlar rəqabət aparən etik prinsipləri və dəyərləri tarazlaşdırmalıdırlar.

Sosial işçilər tez-tez hərtərəfli və yaxşı düşünülmüş qərarın qəbul edilməsini təmin etmək üçün həmkarlarından, nəzarətçilərindən və etika komitələrindən məlumat almaq üçün etik müzakirələrlə məşğul olurlar. Qərar vermə prosesinin sənədləşdirilməsi mühüm əhəmiyyət kəsb edir, çünki o, aparılmış etik təhlilin qeydini, nəzərə alınan amilləri və seçilmiş fəaliyyət kursunun səbəblərini təqdim edir.

Etik düşüncə və davamlı özünüqiymətləndirmə sosial işdə peşəkar inkişafın əsas komponentləridir, çünki praktikantlar karyeraları boyu inkişaf edən etik problemlərlə qarşılaşırlar.

Xülasə, Dörd Komponentli Model sosial işçilərə mürəkkəb etik dilemmaları fərqli komponentlərə: əxlaqi problem, əxlaqi agent, əxlaqi kontekst və müvafiq əxlaqi prinsiplərə bölmək yolu ilə hərəkət etməkdə kömək edən dəyərli bir vasitədir. Bu komponentləri sistemli şəkildə təhlil etməklə sosial işçilər yaxşı məlumatlı, prinsipial və öz peşə etik kodeksinə uyğun etik qərarlar qəbul edə bilərlər.

#### 4. Mədəni səriştə və müxtəliflik:

Mədəni səriştə etik qərarların qəbul edilməsində həyati əhəmiyyət kəsb edir. Sosial işçilər dilemmaları həll edərkən klientlərinin mədəni mənşeyini, inanclarını və dəyərlərini nəzərə almalıdırlar. Mədəni amillərin muxtariyyət, ailə və icma ilə bağlı perspektivlərə necə təsir etdiyini başa düşmək etik təcrübəyə rəhbərlik edə bilər.

#### 5. Özünə Qulluq və Etik Davamlılıq:

Etik dilemmaların həlli prosesi emosional və psixoloji cəhətdən yüklənə bilər. Sosial işçilər çətin qərarların qəbulu nəticəsində yarana biləcək stress və mənəvi sıxıntının öhdəsindən gəlmək üçün özünə qulluq təcrübələri ilə məşğul olmalı və etik möhkəmlilik inkişaf etdirməlidir.

#### 6. Sənədləşdirmə və əks etdirmə:

Qərar vermə prosesinin hərtərəfli sənədləşdirilməsi vacibdir. Reflektiv təcrübə sosial işçilərə öz təcrübələrini öyrənməyə və etik qərar vermə bacarıqlarını davamlı olaraq təkmilləşdirməyə imkan verir.

Yekun olaraq qeyd edək ki, sosial işdə etik dilemmaları həll etmək və mürəkkəb vəziyyətləri idarə etmək düşünülmüş, sistemli və prinsipli yanaşma tələb edir. Bu, etik kodların, hüquqi öhdəliklərin, klient muxtariyyətinin və mədəni səriştənin nəzərə alınmasını, eyni zamanda konsultasiya axtarmağı və əks etdirmə təcrübəsini əhatə edir. Sosial işçilər rəqabət aparən dəyərləri tarazlaşdırmalı və etik cəhətdən əsaslandırılmış qərarlar qəbul etmək üçün klientlərin və icmaların rifahını və hüquqlarını prioritetləşdirməlidirlər.

---

### Diqqəti Müəyyən etmək

Agahlıq (Mindfulness) “təcrübənin hər an açılmasına məqsədyönlü, indiki anda və mühakimə etmədən diqqət yetirməklə ortaya çıxan şüur” kimi müəyyən edilir (Kabat-Zinn, 2003 s. 145). Başqa sözlə, agahlıq diqqəti indiki andakı təcrübəyə yönəltmək və bu təcrübənin qiymətləndirilməmiş müşahidəsini əhatə edir (Bishop et al., 2004). Tədqiqatlar ardıcıl olaraq göstərdi ki, agahlıq rifahın vacib göstəricisidir. Məsələn, agahlıq xüsusiyyəti daha yüksək həyat məmnuniyyəti, daha müsbət təsir, daha az mənfi təsir, daha çox həyat məmnunluğu və muxtariyyət və səriştə hissi ilə əlaqələndirilir (Brown & Ryan, 2003).

Daha yüksək agahlıq səviyyəsinin nevroitiklik, depressiya və narahatlıq səviyyəsinin aşağı olması, eləcə də yüksək özünə hörmət, canlılıq və orijinallıq kimi müxtəlif müsbət psixoloji nəticələrlə əlaqəli olduğu aşkar edilmişdir (Brown & Ryan, 2003; Lakey)., Kernis, Heppner və Lance, 2008).

## TƏCRÜBƏ

Tədqiqatçılar inandırıcı şəkildə iddia etdilər ki, agahlıq təlimsiz sadə insanların yaşaya biləcəyi təbii insan qabiliyyətidir (Brown & Ryan, 2003; Dane, 2011; Glomb et al., 2011). Agahlıqdakı təbii dəyişikliklər, çox güman ki, genetik meyl və ətraf mühitin təsirləri ilə əlaqədardır. Bununla belə, agahlıq da öyrədilə bilər. Tədqiqatlar göstərir ki, meditasiya təcrübəsi agahlığı artırır və bununla da klinik və qeyri-klinik nümunələrdə psixoloji sağlamlığı təşviq edir.

Agahlıq müdaxilələrinin məqsədi iştirakçılara bədən hissələri, düşüncələri və emosiyalarından xəbərdar olmağı və onlara açıq, mühakimə etmədən münasibət qurmağı öyrətməkdir. Bu cür açıq ruh halını təkrar məşq etməklə inkişaf etdirmək olar. Diqqətin meditasiya ilə əlaqəli olduğunu, lakin buna bərabər olmadığını qeyd etmək vacibdir. Agahlıq çox vaxt əsasən meditasiya ilə əlaqələndirilsə də, praktiki agahlıq məşqlərinin diapazonu formal meditasiya praktikasından xeyli kənara çıxır.

## FORMAL MEDİTASIYA ÇALIŞMALARI

Aşağıdakı bölmələr agahlıq müdaxilələrinin ayrılmaz hissəsi olan və agahlıq məşqçisinin nəzarəti altında qrup seansları zamanı həyata keçirilən üç formal zəhinlilik meditasiya məşqini təsvir edir. İştirakçılara hər gün evdə onları yerinə yetirmələri tövsiyə olunur. Onlara bunu etməyə kömək etmək üçün iştirakçılar adətən təlimçinin müvafiq meditasiyalar da onlara rəhbərlik etdiyi audio faylları alır.

### Bədən skanı

Bədənin skan edilməsi, adından da göründüyü kimi, bədənin hər bir hissəsi haqqında məlumatlı olmağı tələb edir. İştirakçılara əvvəlcə duruşa, sonra isə nəfəs almalarına diqqət yetirmək tapşırılır.



Daha sonra diqqət ayaqlardan başlayaraq oradan yuxarıya doğru hərəkət edən müxtəlif bədən hissələrinə yönəldilir. Məşq zamanı iştirakçılar bədən müəyyən bir hissəsində mövcud olan müxtəlif fiziki hissələrə diqqət yetirirlər. Diqqəti bədən müəyyən bir bölgəsinə qısaca yönəltildikdən sonra növbəti bölgəyə keçmək göstərişi verilir. Məşq zamanı çoxları fikirlər, bədən hissələri və ya səslərdən asanlıqla yayındırılır. Diqqət dağınıqlıq baş verdikdə, iştirakçıya diqqəti ehtiyatla əlindəki bədən hissəsinə qaytarmaq tapşırılır. İştirakçılar özlərini günahlandırmadan və ya məyusluqla reaksiya vermədən bunu etməyə təşviq edilir, çünki diqqəti yayındıran fikir və ya hissələrin baş verməsi qaçılmazdır və bu, azalana qədər geniş təcrübə tələb edir. Bundan əlavə, bədəndə diqqət yetirərkən, ağrılı və ya xoşagəlməz hissələrdən (məsələn, boyun və ya bel ağrısı) xəbərdar ola bilərsiniz. Bu hissələri dəyişdirmək, görməməzlikdən gəlmək və ya boğmaq əvəzinə, insan sadəcə olaraq an an onları fərq edir.

## Oturaq meditasiya

Bədənin skan edilməsi bədəni diqqət obyektinə kimi istifadə etdiyi kimi, oturmuş meditasiya da diqqətin əsas mərkəzi kimi nəfəs alır. İştirakçılara düz kürəklə yuxarıya doğru oturmaq, istəyə görə gözlərini bağlamaq tövsiyə olunur. Hazırkı duruşdan qısaca xəbərdar olduqdan sonra iştirakçı diqqətini nəfəs almağa yönəldir. O, nəfəs almanın fiziki hissələrini, məsələn, havanın burun dəliklərinə keçməsinə və sinənin genişlənməsini hiss edir. Zəhin dolaşmağa başlayan kimi iştirakçı onu dəyərləndirmədən yayındıran fikrin fərqi varır və sakit şəkildə diqqətini nəfəse qaytarır.

## Üç dəqiqəlik nəfəs almaq məkanı

Üç dəqiqəlik tənəffüs məkanı zəhinliliyi gündəlik həyata inteqrasiya etməyə kömək edə biləcək çox qısa bir zəhinlilik meditasiyasıdır. Bu, birinə avtomatik düşüncə və davranış nümunələrini pozmağa və qəbula əsaslanan mübarizəni artırmağa imkan verir. Məşq adətən aşağıdakı üç addımı əhatə edir. İlk addım özünə "mən haradayam?" sualını verməkdən ibarətdir.

“Mən necəyəm?” “Mən nə düşünürəm?” Beləliklə, bir anlıq “edilmə rejimi”ndən kənara çıxır, vərdiş edilmiş qaydalar pozulur və hazırda edilən təcrübədəyə diqqət yetirilir. İkinci addım tək diqqət mərkəzini əhatə edir. Diqqət düşüncədən uzaqlaşaraq nəfəsə yönəldilir. Üçüncü və sonuncu mərhələdə diqqət genişlənir ki, o, bədən hissələrinin dərk edilməsini də əhatə edir. Burada diqqət bütövlükdə bədənə verilir. Üç dəqiqəlik tənəffüs boşluğu, mövcud olanı dərk etmək və yaşamaq istəyi ilə xarakterizə olunan birbaşa mübarizə üsulunu əhatə edir.

## Maneələr və praktik məsləhətlər

İş saatları ərzində 15 dəqiqə uzanaraq bədəni skan etmək və ya gözləri bağlı olaraq nəfəs almağa fokuslanmaq çox vaxt çətin və ya qeyri-mümkündür. Qeyd edək ki, formal məşqlər uyğunlaşdırıla bilər. Bədənin skan edilməsi ən çox uzanılmış vəziyyətdə aparılsa da, oturaq vəziyyətdə də istifadə etmək mümkündür. Üstəlik, müddət dəyişdirilə bilər. Oturaq meditasiya və bədən skanının daha uzun (məsələn, 45 dəqiqə) və daha qısa versiyaları (məsələn, 15 dəqiqə) praktikada və tədqiqatda istifadə edilmişdir. Bəzi insanlar üçün, daha qısa meditasiyalarla başlamaq və oradan qurmaq, tam 15 dəqiqəlik meditasiya seansları ilə başlamaqdan daha uyğunluq baxımından daha təsirli olur. Üç dəqiqəlik tənəffüs boşluğu qısa olduğu üçün bu baxımdan xüsusilə faydalı ola bilər. Birincisi, bir vərdiş yaratmaq üçün iştirakçılardan gün ərzində üç sabit vaxtda tənəffüs boşluğundan istifadə etmələri xahiş oluna bilər. Sonra, iştirakçılar məşqə öyrəşdikdə, ehtiyac duyduqları zaman məşqdən istifadə edə bilərlər. Sonuncu vəziyyətdə məşq emosiyaların, düşüncələrin, hissələrin öhdəsindən gəlmək üçün istifadə olunur. Məsələn, bir işçi iş yerində stress keçirdikdə, bir anlıq fasilə verə və streslə bağlı düşüncələrin mənfi dövrünü pozmaq üçün məşqdən istifadə edə bilər. Bədənlə əlaqə qurmaq üçün bir az vaxt ayırmaqla, o, müvafiq ölçmələrə (məsələn, fasilə vermək) imkan verən bədən stress reaksiyalarından da xəbərdar ola bilər.

Onsuz da məşğul olan gündəlik həyata daha geniş formal zəhinlilik təcrübələrini inteqrasiya etmək çox vaxt diqqətli planlaşdırma və ünsiyyət tələb edir. İnsanların nə vaxt və harada məşq etmək istədiklərinə özləri qərar vermələri tövsiyə olunur. Bəzi insanlar işə getməzdən əvvəl səhər məşq etməyi daha məqsəduyğun hesab etsə də, bəziləri işdən sonra axşam məşq etməkdən daha çox faydalana bilər.

Bundan əlavə, ailə üzvlərini təcrübə haqqında məlumatlandırmaq onlara məşq zamanı fasilələri minimuma endirməyə kömək edə bilər. Eyni vaxt və məkandan istifadə edərək müntəzəm olaraq bir məşqi təkrar etmək, çox güman ki, bu təsirləri artıracaq vərdişlə nəticələnəcək.

## Bədən Skanı Meditasiyası

Bədənin skan edilməsi, əvvəlcə Con Kabat-Zinn (MBSR; Kabat-Zinn, 1990) tərəfindən Zehinliliyə əsaslanan Stressin Azaldılması Proqramında təsvir edildiyi kimi, zehinliliyi inkişaf etdirməyi hədəfləyən meditasiya formasıdır.

Bədənin skan edilməsi, adından da göründüyü kimi, bədənin hər bir hissəsi haqqında məlumatlı olmağı tələb edir. Klientə əvvəlcə duruşa diqqət yetirmək, sonra isə nəfəs almağa yönəltmək tapşırılır. Bundan sonra, ayaqlardan başlayaraq oradan yuxarıya doğru hərəkət edən müxtəlif bədən hissələrinə diqqət yetirilir. Məşq zamanı klientlər bədənin müəyyən bir hissəsində mövcud olan müxtəlif fiziki hissələrə diqqət yetirirlər. Qısa müddət ərzində diqqəti bədənin bir bölgəsinə yönəltməkdən sonra klientə növbəti bölgəyə keçmək göstərişi verilir. Məşq zamanı çoxları fikirlər, bədən hissələri və ya səslərdən asanlıqla yayınır. Diqqət yayındıqda, müştəriyə diqqətini ehtiyatla əlindəki bədən hissəsinə yönəltmək tapşırılır. Klientlər özlərini günahlandırmadan və ya məyusluqla reaksiya vermədən bunu etməyə təşviq edilir, çünki yayındıran fikir və ya hissələrin baş verməsi qaçılmazdır və onlar daha az pozucu olana qədər geniş təcrübə tələb edir. Bundan əlavə, bədəni diqqət yetirərkən, ağırlı və ya xoşagəlməz hissələrdən (məsələn, boyun və ya bel ağrısı) xəbərdar ola bilərsiniz. Müştəri bu hissələri dəyişdirmək, görməməzlikdən gəlmək və ya yatırımaq əvəzinə, onları mühakimə etmədən anbaan hiss edir.

Əksər tədqiqatlar MBSR və ya Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT; Segal, Williams, & Teasdale, 2002) kimi təlim proqramının bir hissəsi kimi bədən skanının təsirlərinə toxunmuşdur ki, bu da onların unikal təsirlərini təcrid etməyi çətinləşdirir. bədən taraması. Bununla belə, bəzi tədqiqatlar yalnız bədən taramasının həyata keçirilməsinin birbaşa təsirinə toxundu. Məsələn, Ditto və həmkarları (2006) tərəfindən aparılan bir araşdırma göstərdi ki, bədən skanının aparılması mütərəqqi əzələlərin rahatlaması ilə müqayisədə daha çox parasimpatik aktivasiya yaradır.

## Məqsəd

Bədən skanını tətbiq etmək bir çox məqsədə xidmət edir. Bədənin skan edilməsi klientlərə fiziki hissələri necə tanımaq və hiss etməyi öyrədir. Diqqətimizin çoxu düşüncələrimizə və bədənimizdən kənar məsələlərə, məsələn, işimizə, sosial mühitə və s. fokuslanır. Bu, fiziki siqnallara az diqqət yetirmək riski yaradır. Gərginlik və ya narahatlıq kimi fiziki siqnalların tanınması xüsusilə stress və tükənmənin qarşısını almaq üçün vacibdir (Şapiro, Astin, Bishop və Cordova, 2005). Bədənin skan edilməsi bədən hissələri və siqnalları ilə daha çox əlaqə qurmaq və onlarla tanış olmaq üsuludur.

Bədən skanı düşüncələrimizin yaratdığı səs-küyün nə qədər assosiativ və güclü olduğunu hiss etməyə imkan verən bir üsuldur. Diqqətinizi bədənin bir hissəsinə yönəltmək üçün sadə görünən təlimat, ilkin olaraq gözləniləndən daha çətinidir.

Bədənin skan edilməsi müəyyən bir nöqtəyə diqqəti necə cəlb etməyi dəfələrlə öyrənmək üçün bir üsuldur; buna görə də bu, həm də zəhnilik təliminin bir formasıdır. Bu şəkildə diqqətin öyrədilməsinin təsiri digər sahələrə də keçə bilər, məsələn, diqqəti müəyyən bir işə yönəltmək (cəmləşdirmək), kimsə ilə söhbət etmək və s.

Bədənin skan edilməsi klientlərə diqqətin yayındırıldığı zamanı aşkar etməyi öyrənməyə kömək edən bir üsuldur. Diqqətin nə vaxt dağıldığını fərq edə bilmək uğurlu özünü idarə etməyin vacib komponentidir. Özünü idarə etmə ədəbiyyatında bu funksiya “monitorinq” termini ilə göstərilir.

Bədən skanı ümumiyyətlə düşüncələrin təbiəti və nümunəsi haqqında məlumat verə bilər. Düşüncələrin təkrarlanan mövzularını görə bilərsiniz və ya köhnə rekord kimi təkrarlanan fikirləri müəyyən edə bilərsiniz. Xülasə, klientin zəhnini necə qavramağı öyrədir.

## Məsləhət

Klient bədən skanına başlamazdan əvvəl ona aşağıdakıları tövsiyə etmək faydalı ola bilər:


- Bədənin skan edilməsi zamanı diqqətinizin dağılması, yuxuya getməyiniz və ya zəhninizin gəzməyə və başqa şeylər haqqında düşünməyə davam etməsi baş verə bilər. Bu yaxşıdır; Baş verir. Bu, məşqin bir hissəsi və məşqin çətinliyidir. Bu məşqə gəldikdə doğru və ya yanlış yoxdur.

Məşqdə olmadığınızı anladığınız an, əslində, bu müşahidəni etmək üçün artıq hazırsınız. Sadəcə olmadığınızı dərk etmək uğurdur, yoxluq isə uğuru mümkün edir.

- Əgər diqqətiniz çox dağılırsa, bu düşüncələri keçib gedən hadisələr kimi qəbul edin, xüsusi bir şey yoxdur. Sonra sakitcə diqqətinizi bədən skanına qaytarın.
- “Uğur”, “uğursuzluq”, “yaxşı iş görmək” və ya “bədəni rahatlamağa çalışmaq” kimi anlayışlar və ya mülahizələr bu məşqin əsas məsələləri və ya məqsədləri deyil. Bədənin skan edilməsi rəqabət deyil; bu, uğrun-da mübarizə aparmalı olduğunuz bacarıq və ya nail olmalı olduğunuz məqsəd deyil. Əhəmiyyətli olan və həqiqətən kömək edən yeganə şey təcrübədir.
- Təcrübələrinizə (düşüncələr, emosiyalar, fiziki hisslər) qəbuledici münasibətlə yanaşın: “indi belədir”. Ola bilsin ki, onlara qısaca baxın, onlara diqqət yetirin və sadəcə məşqə davam edin. Əgər xoşagəlməz düşüncələrdən, hisslərdən və ya fiziki hisslərdən qaçmağa, onları yatırtmağa və ya xaric etməyə çalışsanız, onların daha tez-tez geri dönmə ehtimalı yüksəkdir.

## Təlimatlar

- Təhlükəsiz, etibarlı və narahat edilməyəcəyiniz bir yer tapın.
- Arxa üstə möhkəm döşək və ya yastıqlı döşəməyə uzanın, qollar yanınıza, ovuclarınız yuxarıya baxsın.
- Meditasiya zamanı oyaq qalmaqda çətinlik çəkirsinizsə, gözlərinizi açmaq və ya başınızı yastıqla yuxarı qaldırmaq faydalı ola bilər. Heç biri kömək etmirsə, oyanmağa imkan verəcək başqa bir mövqeyə keçmək seçiminiz var. Digər mövqelərə stulda dayanmaq və ya oturmaq daxildir.
- Gözlərinizi yumun və diqqətinizi nəfəs aldığınıza yönəltməyə başlayın. Hər bir nəfəs və nəfəsin bədəninizdən axmasına icazə verin. Bədəninizin hər nəfəsdə necə hiss etdiyinə və nəfəsin harada axdığına diqqət yetirin. Hər nəfəslə özünüzü yerə daha dərindən batmağa icazə verin.



• Nəzərə alın ki, diqqətiniz istər-istəməz bu məşq əsnasında yayınacaq, çünki bütün zehnlər bunu edir. Bu baş verdikdə, buna diqqət yetirin və yumşaq və sakitcə diqqətinizi bədənin diqqətini cəmlədiyiniz hissəsinə qaytarın.

• Nəfəs almağa davam edərkən, nəfəs alarkən, nəfəsin ağciyərlərinizi doldurduğunu və sonra qarın içərisinə, sol ayağınıza və sol ayaq barmaqlarından çıxana qədər hərəkət etdiyini təsəvvür edin. Nəfəs aldığınız zaman nəfəsinizin ayaq barmaqlarınızdan, sol ayağınızdan, qarın boşluğundan, sinənizdən yuxarıya doğru və nəhayət burnunuzdan çıxdığını təsəvvür edin və ya hiss edin. Oynaq bir yanaşma ilə, bu cür nəfəs almanın bir neçə dövrünü məşq edin.

• Bu tənəffüs texnikasını skanın qalan hissəsində istifadə edin. Gərgin və ya xoşagəlməz hisslər hiss etdikdə, ona nəfəs alın və rahatladığınızı, sərbəst buraxdığınızı təsəvvür edin.

• Sol ayağınızın altından başlayaraq bədəninizdəki bütün hissələrə diqqət yetirin. Burada təzyiq haradadır? Bu nə hissdir?

• Sol ayağınızın altından, topuqdan yuxarı sol ayağa, aşağı ayağınıza, dizə, yuxarı ayağınıza, çanaq nahiyəsindən keçərək, sağ ayağınızdan aşağıya doğru hərəkət edin. Bədəninizin önünü və arxasını skan edərək, çanaq bölgənizə keçin. Yaranan bütün hissələrə diqqət yetirin və onları buraxın.

• Bədənin hər bir hissəsinə diqqət yetirərkən, heç nə baş verməyə məcbur etmədən orada nə görmək və hiss etmək lazım olduğunu müşahidə edin. Bədəninizin hər hansı bir yerində heç nə hiss etmirsinizsə, bu, yaxşıdır. Sadəcə olaraq bir müşahidəçi kimi çıxış edin, bədəninizin bu gün necə hiss etdiyini fərq edin.

• Mədə, yuxarı sinə, boyun, sol qoldan aşağı, körpücük sümüyündən sağ qoldan aşağı, saç xəttinə, alınınıza və nəhayət üzünüzə qədər yuxarı qalxın.

• Bədəninizin hər bir hissəsinin hər bir kiçik sahəsinə toxunmağı unutmayın. Məsələn, ayaq barmaqlarınız, topuqlarınız, çiyinləriniz, qulaqlarınız, diliniz arasında nə baş verdiyini görmək istəyə bilərsiniz. Bədənin hər sahəsinə incə maraqla araşdırın.

- Bədənin hər bir nöqtəsinə toxunduqdan sonra bədəninizi bütöv bir varlıq kimi, nəfəs alıb-verən, tam canlı olaraq hiss edin.

### Birlikdə Nəfəs Almaq

Bu alət Lucinda Poole (PsyD) və Hugo Alberts (Ph.D.) tərəfindən yaradılmışdır.

Agahlıq, indiki anda düşündüyümüz, hiss etdiyimiz şeylərə diqqətli, mühakimə etmədən diqqət yetirmək qabiliyyəti kimi təsvir olunur. Agahlığı tətbiq etməyin ən sadə yollarından biri diqqəti nəfəsə yönəltməkdir. Nəfəs indiki anda diqqətimizi cəmləmək üçün asanlıqla istifadə olunur, çünki biz həmişə, hər an nəfəs alırıq. Ağıllı nəfəs almanın effektivliyini araşdıran bir araşdırmada iştirakçılar mənfi təsvirləri göstərən bir sıra slaydlara cavab olaraq emosiyaların tənzimlənməsinin yaxşılaşdığını və daha az mənfi təsir göstərdiyini bildirdilər (Arch & Craske, 2006). Agahlıq təcrübəsinin narahatlığı azaltdığı və stresə davamlılığı artırdığı da sübut edilmişdir.

Bu alət cütlükləri birlikdə zehni nəfəs almağa dəvət edir. Klientlərə əvvəlcə gözlərini yumub, sonra açıq şəkildə üz-üzə oturmaq və diqqətini digər insanın nəfəs ritminə yönəltmək tapşırılır. Klientlərə şəxsi agahlıq təcrübəsi ilə təmin etməklə yanaşı, məşq həmçinin cütlük terapiyasında xüsusilə aktual ola biləcək şəxslərlərarası əlaqəni təşviq edir.

### Tövsiyə

- Klientləri məşqi ləyaqət və sayıqlığı təmsil edən duruşla yerinə yetirməyə həvəsləndirin. Onlar kürəyi düz, üzü irəli baxaraq və çiyinləri rahat oturmalıdırlar. Mümkünsə, dizlər ombadan daha aşağı olmalıdır ki, onurğa özünü dəstəkləsin və bel bir az içəriyə əyilsin.
- Qrupu yarana biləcək hər hansı narahatlıq hissini qəbul etməyə təşviq edin. Bu, xüsusilə bir-birini tanımayan insan qrupları üçün doğru ola bilər. Onlara xatırladın ki, agahlıq təcrübəsi həm xoş, həm də xoşagəlməz düşüncə və hissləri qəbul etməyi tələb edir.

## Təlimatlar

- Bir-birinizlə üzbəüz və qol genişliyində dik oturaraq başlayın. Gözlərinizi bağlayın və diqqətinizi nəfəsinizə yönəldin, burnunuzdan nəfəs alın və ağzınızdan nəfəsi verin. Vücudunuza daxil olan və çıxan hər nəfəsə diqqət yetirin. Yavaş oturun, bir neçə dəqiqə belə nəfəs alın. Burundan alın ... ağızdan verin.
- İndi yavaş-yavaş gözlərinizi açın və gözlərinizi qarşınızda oturan şəxsə yönəldin. Hazırda nə edirsinizsə, özünüzlə gülümsəməyə, gülməyə və ya hiss etməyə icazə verin. Digər insanla təbii şəkildə əlaqə qurmağa başlayın.
- İndi növbəti bir neçə dəqiqə ərzində tənəffüs ritminizi partnyorunuzunki ilə sinxronlaşdırmağa başlayın. Baxışlarınızı partnyorunuzun ağzına yönləndirin və nəfəs aldığınız zaman açıldığını və nəfəs verdiyi zaman bağlandığını müşahidə edin. Bu şəkildə birlikdə nəfəs almağa davam edin, burnunuzdan nəfəs alın və ağzınızdan nəfəs verin...
- Əgər fikrinizin məşqdən yayındığını görsəniz, mühakimə etmədən yayındıran fikrə diqqət yetirmədən diqqətinizi nəfəs almağa qaytarın.
- Bu məşq zamanı yaranan emosiyaların və hisslərin sizinlə olmasına icazə verin. Əgər başqa yerə baxmaq və ya gözlərinizi yummaq üçün güclü istəyiniz varsa, bunu edə bilərsiniz, lakin narahatlığa hansı düşüncələrin və ya hisslərin səbəb olduğunu anlamaq bildiyinizə baxın və sonra birlikdə nəfəs almağa davam edin.
- Məşqin sonunda təcrübələrinizi bir-birinizlə bölüşməkdən çəkinməyin.

## Oturaq Meditasiya

- Klientlərə oturaq meditasiyaya başlamazdan əvvəl aşağıdakıları öyrətmək faydalı ola bilər.
- Klientlərdən ləyaqət və ayıqlıq göstərən bir duruşla oturaq meditasiya etməyi xahiş edin: düz kürək və düz baş ilə oturun və çiyinlərin rahat olduğundan əmin olun.



Nə üzərində otursanızsa da olar, dizlərinizin ombanızdan aşağıda olduğundan əmin olun. Mümkünsə, dizlər ombadan daha aşağı olmalıdır ki, onurğa özünü dəstəkləsin və bel bir az içəriyə əyilsin.

• Bəzi seçimlər üçün aşağıdakı təsvirlərə baxın



• Yastıq üzərində məşq etmək bəzən çətin ola bilər, xüsusən də klientlər yastıqda oturmağa öyrəşmədikdə. Klientlər yastıqda oturmağı çətin və ya qeyri-mümkün edən fiziki problemlərdən və ya şikayətlərdən əziyyət çəkdikdə, bir neçə variant nəzərdən keçirilə bilər:

A. Yastıqdan istifadə edərkən klientinizdən divara yaxın oturmasını xahiş edin ki, divar kürəyə dəstək verə bilsin. Alternativ olaraq (və ya əlavə olaraq), klientlər özlərinə uyğun hündürlüyü əldə etmək və ya mövqedən qaynaqlanan ağrıları azaltmaq üçün əlavə yastıqlardan və ya qatlanmış ədyaldan istifadə edə bilərlər.

B. Yastıqdan istifadə etmək mümkün deyilsə, stuldan istifadə etməyi düşünün.

C. Kreslo seçim olmadıqda, uzanaraq meditasiya etməyi düşünün.

• Meditasiya zamanı təlimatları vərəqdən oxumayın. Klientlər çox vaxt sözlərin sizin və ya başqasının olduğunu bilirlər. Əksinə, məşq edin və öz ifadələrinizlə təlimat verin. Klientlərin birlikdə meditasiya etməyə təşviq olunursunuz. Zamanlama və səs tonu adətən təlimatçı sadəcə göstəriş vermək əvəzinə həm də meditasiya edərkən yaxşılaşır.



## Təlimatlar

Bu meditasiyada nəfəsimizi diqqətimiz üçün lövbər kimi istifadə edəcəyik. Başlamazdan əvvəl səyləri, məqsədləri, yaxşı çıxış etmək üçün bunu necə etməli olduğumuz fikrindən uzaq durmaq vacibdir. Sadəcə özünü bu məşqi olduğu kimi etməyə icazə verin. Doğru və yanlış düşüncələrini buraxın. Sadəcə bunun necə getdiyini görün.

İndi əvvəlcə duruşunuzun aktiv, lakin rahat olduğundan əmin olun. Düz oturun, çiyinlərinizi rahat saxlayın və başınızı düz tutun. Qüruru göstərən bir duruşa sahib olmağa çalışın. İstəyirsinizsə, indi gözlərinizi bağlaya bilərsiniz. Bir anlıq, bu otaqda necə olduğunuzdan, bədəninizin bu otaqda necə təmsil olunduğundan, bədəninizin kresloya və ya yastığa necə bağlı olduğundan xəbərdar olun. Ola bilsin ki, ayaqlarınızın yerə necə toxunduğunu və ya döşəmə ilə təmasda olduğunu görürsünüz. Sadəcə fərq edin. Ola bilsin ki, siz başqa fiziki hissləri fərq etmisiz. Bəlkə kürəyinizdə ağrı və ya çiyinlərinizdə gərginlik hiss edirsiniz. Bu yaxşıdır. Onu uzaqlaşdırmağa çalışmadan sadəcə onu müşahidə edin. Sadəcə olaraq, bədəninizə diqqət yetirin, çünki o, indi burada. İndi diqqətimizi nəfəs almağa yönəldək. Havanın burun vasitəsilə necə daxil olduğuna və nəfəs aldığınız zaman sinənin necə genişləndiyinə diqqət yetirin. Bundan əlavə, nəfəs aldığınız zaman onun necə rahatladığına diqqət yetirin. Nəfəs aldığınız zaman qarnınızın necə hərəkət etdiyini də görə bilərsiniz. Nəfəsinizi idarə etməyə və ya onu dəyişdirməyə ehtiyac yoxdur; sadəcə təbii olaraq baş verdiyi kimi şahid olun. Nəfəs almaq və nəfəs vermək.

Özünüzü bu anda olmağa icazə verin. Gec və ya tez, tez-tez diqqətinizi yayındıracaqsınız. Ola bilsin ki, bədəninizdəki fikirlər, səslər və ya hisslər sizi yayındırır. Bu yaxşıdır. Beyniniz məhz belə işləyir.

Həmişə diqqətinizi nəfəsinizə qaytara və diqqətinizi yayındıran şeyləri buraxa bilərsiniz. Sadəcə nəfəs alın və nəfəs verin.

Diqqəti sərt şəkildə cəmləmək əvəzinə, diqqətinizi yumşaq bir şəkildə nəfəs almağa yönəldin. Özünüzü zorlamayın. Açıq və yumşaq bir münasibətlə nəfəsinizi izləyin.

Hər dəfə diqqətinizin dağıldığını görəndə yumşaq bir münasibətlə geri qaydın. Özünüzü cəzalandırmayın. Bu yaxşıdır. Beyniniz necə işləyir. Həmişə diqqətinizi mehriban bir şəkildə geri çevirin. Nəfəs alın, bədənin necə reaksiya verdiyinə diqqət yetirin və nəfəs alın.

İndi diqqətiniz haradadır? Hələ də nəfəs almağa yönəlib? Yoxsa başqa yerdədir? Əgər diqqətinizi yayındırırsınızsa, bəlkə də sizi nəyin yayındırdığını görə bilərsiniz: düşüncə, hiss, emosiya, səs və sonra onu geri qaytara bilərsiniz.

Dəfələrlə diqqətinizin dağıldığını görsəniz belə, özünü xatırladın ki, diqqətinizi hər zaman geri çevirə bilərsiniz. Bunu etmək üçün sizin gücünüz var. Sadəcə olaraq, hazırda baş verən bir şeyə fokuslanmaqla istənilən vaxt indiki ana qayıtmağa qərar verə bilərsiniz. Bu vəziyyətdə nəfəsiniz.

İndi, istəsəniz, yavaş-yavaş gözlərinizi yenidən açə bilərsiniz. Diqqətinizlə bu otağa qaydın.

## Diqqətli Dinləmə

### Məqsəd

Bu məşqin məqsədi başqalarını ağılla dinləməyin və başqaları diqqətlə dinlədikdə danışmağın necə bir şey olduğunu təcrübədən keçirərək zehinli dinləmə anlayışını araşdırmaqdır.

### Məsləhət

• İştirakçılar bir dairədə (və ya yarım dairə) otursalar, bu məşq ən yaxşı nəticə verir. Təcrübəçi özünü mühakimə etməyin prosesin təbii bir hissəsi olduğunu, xüsusən də bu yeni bacarığı öyrənərkən göstərə bilər. Məsələn, insanlar danışdıqdan sonra özləri haqqında düşünə, dediklərinin yetərinə yaxşı olmadığını hiss edə və ya başqa özünü mühakimə edən düşüncələrə sahib ola bilərlər.

• İştirakçılara xatırladın ki, məşqin məqsədi diqqəti dialoqun məzmununa deyil, zehinliliyi inkişaf etdirməyə yönəltməkdir. İştirakçılara məşq üçün niyyət təyin etməyi xatırlatmaq faydalı ola bilər. “Niyət” məqsəddən fərqlidir ki, o, nəticəyönümlü deyil: o, təyinatdan fərqli olaraq istiqamətdir. Nümunə niyyətlərə aşağıdakılar daxildir: “Dinlədiyim müddətdə iştirak etmək niyyətindəyəm”, “Açıq və qəbul edən olmaq niyyətindəyəm” və ya “Özüm və ya başqaları haqqında hər hansı mülahizələri qeyd edib buraxmaq niyyətindəyəm”.

• Nəzərə alın ki, bəzi iştirakçılar çox şəxsi məlumatları paylaşa bilər. 3-cü addıma davam etməzdən əvvəl məxfilik üçün ilkin şərt yaratmaq məsləhətdir. Məsələn, qrup liderlərinə onların açıq icazəsi olmadan başqalarının hekayələrini paylaşmamaq göstərişi verilə bilər. Təhlükəsizlik və məxfilik bu cür fəaliyyətin uğuru üçün əsas şərtidir.

### Təlimatlar

Məşqə başlamazdan əvvəl iştirakçılara bu məşqin məqsədi barədə məlumat verin: “Başqa bir adamın söhbətinə qulaq asarkən çox vaxt keçmiş və ya gələcək haqqında düşünürük. Bunu edəndə heç qulaq asmırıq. Bu anda olmaq və həm sözləri, həm də məzmunu natiqdən tam mənimsəmək əvəzinə, zehnimizdə başqa fəaliyyətlər meydana gəlir, məsələn, cavab verməyi planlaşdırmaq və ya deməli olduğumuz şey haqqında düşünmək. Bu məşqdə siz zehinli dinləmənin nə demək olduğunu məşq edəcək və yaşayacaqsınız.”

İştirakçıları həyatlarında stresli olan və səbirsizliklə gözlədikləri bir şey haqqında düşünməyə dəvət edin. 1-2 dəqiqə ərzində hər bir iştirakçı qrupla həm stresli, həm də xoş bir şey haqqında fikirlərini bölüşür, hər kəs dinləyir.

İştirakçılar öz hekayələrini paylaşmağa başlamazdan əvvəl, onları danışmağın necə hiss etdiyinə və stresli və müsbət bir şey haqqında danışmağın necə hiss etdiyinə diqqəti yönəltməyə dəvət edin. İştirakçılara həm danışarkən, həm də dinləyərkən fikirlərini, hisslərini və bədən hisslərini müşahidə etmək tapşırılır.

Məşqə başlamazdan əvvəl iştirakçılara bu məşqin məqsədi barədə məlumat verin: “Başqa bir adamın söhbətinə qulaq asarkən çox vaxt keçmiş və ya gələcək haqqında düşünürük. Bunu edəndə heç qulaq asmırıq. Bu anda olmaq və həm sözləri, həm də məzmunu natiqdən tam mənimsəmək əvəzinə, zehnimizdə başqa fəaliyyətlər meydana gəlir, məsələn, cavab verməyi planlaşdırmaq və ya deməli olduğumuz şey haqqında düşünmək. Bu məşqdə siz zehinli dinləmənin nə demək olduğunu məşq edəcək və yaşayacaqsınız.”

İştirakçıları həyatlarında stresli olan və səbirsizliklə gözlədikləri bir şey haqqında düşünməyə dəvət edin. 1-2 dəqiqə ərzində hər bir iştirakçı qrupla həm stresli, həm də xoş bir şey haqqında fikirlərini bölüşür, hər kəs dinləyir.

İştirakçılar öz hekayələrini paylaşmağa başlamazdan əvvəl, onları danışmağın necə hiss etdiyinə və stresli və müsbət bir şey haqqında danışmağın necə hiss etdiyinə diqqəti yönəltməyə dəvət edin. İştirakçılara həm danışarkən, həm də dinləyərkən fikirlərini, hisslərini və bədən hisslərini müşahidə etmək tapşırılır.

1-ci hissəni tamamladıqdan sonra iştirakçılardan üç nəfərdən ibarət qruplara bölünmələrini xahiş edin. Aşağıdakı düşüncə suallarını müzakirə etmək üçün qruplara 5-7 dəqiqə vaxt verin:

- Məşq zamanı danışarkən özünüzü necə hiss etdiniz?
- Məşq zamanı dinləyərkən özünüzü necə hiss etdiniz?
- Siz hər hansı bir diqqət dağınıqlığı fərq etdiz?
- Əgər belədirsə, diqqəti yayındıran nə idi?
- Diqqətinizi indiyə qaytarmağa nə kömək etdi?
- Başqalarını dinləyərkən fikrinizi mühakimə etdinizmi?
- Əgər belədirsə, “mühakimə etmək” bədəndə necə hiss edirdi?
- Empatiya hiss etdiyiniz vaxtlar olubmu?
- Əgər belədirsə, bu, bədəndə necə hiss olunurdu?
- Danışmazdan əvvəl bədəniniz necə hiss edirdi?
- Danışandan sonra bədəniniz necə hiss etdi?
- Hazırda nə hiss edirsiniz?
- Danışdığınız hər bir insanla diqqətli dinləməyi məşq etsəniz nə baş verərdi?
- Sizcə, diqqətli dinləmə sizin başqaları ilə münasibətinizi və münasibətinizi dəyişəcəkmi?

• Maraq, mehribanlıq və qəbul ilə diqqət yetirmək niyyətini qoysanız, necə hiss edərdiniz dediyin və dinlədiyin hər şey?

Nəhayət, yuxarıda təsvir olunan təcrübələr haqqında geniş qrup müzakirəsi aparın. İştirakçıları xüsusi şəxsi təcrübələrini bölüşməyə və kiçik qrup söhbətlərini genişləndirməyə təşviq edin. Nəyin müzakirə edildiyi və nəyin ən çox yayılmış, unikal və ya maraqlı olduğu barədə daha böyük qrupa hesabat vermək üçün hər bir kiçik qrupun bir qrup lideri seçməsi faydalı ola bilər.

### Məşqlər Üçün Rahatladıcı Musiqlər.

Zehinliliyə əsaslanan koqnitiv terapiya (MBCT) fərdlərə stress, narahatlıq və depressiyanı idarə etməyə kömək etmək üçün zehinlilik üsullarını koqnitiv terapiya ilə birləşdirən bir təcrübədir. MBCT seansları və ya fərdi zehinlilik təcrübəsi üçün musiqi seçərkən, istirahət, diqqət və daxili sülh hissini təşviq edən musiqi seçmək vacibdir. MBCT üçün bəzi musiqi tövsiyələri bunlardır:

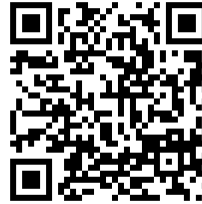
#### Təbiət səsləri:

Zərif yağış, axan su, cıvıldaayan quşlar və okean dalğaları zehinlilik təcrübəsi üçün sakitləşdirici bir fon yarada bilər. Bu təbii səslər indiki anla əlaqə saxlamağa kömək edə bilər.



#### İnstrumental Musiqi:

Sözləri olmayan instrumental musiqi daha az diqqəti yayındıra və zehinliliyə daha çox kömək edə bilər. Klassik kompozisiyalar, ambient musiqi və ya sevimli mahnılarınızın instrumental versiyalarını nəzərdən keçirin.



## Tədqiq etmək üçün Musiqiçi/Albomlar:



Ludovico Einaudi  
- "Divenire"



Maks Rixter -  
"Yuxu"



Brian Eno - "Ambient  
1: Hava limanları  
üçün musiqi"

Binaural döyüntülər və beyin dalğalarının cəlb edilməsi:

Binaural döyüntülər beyin dalğalarının tezliklərini sinxronlaşdırmaq, istirahət və diqqəti təşviq etmək üçün nəzərdə tutulmuşdur. Onlar tez-tez meditasiya və zehinlilik təcrübələrində istifadə olunur.

Binoral döyüntüləri və ətraf səsləri özündə birləşdirən meditasiya və zehinlilik üçün xüsusi olaraq hazırlanmış proqramlar və ya pleylistləri sınayın.



Ənənəvi Dünya Musiqisi:

Tibet oxuma qabları, yerli amerikalı fleyta və ya hind sitarı kimi dünya mədəniyyətlərindən olan musiqilər sizi fərqli bir zehni məkana daşıya və zehinliliyi artırabilir.

Tədqiq etmək üçün:



Ravi Şankar - "Hin-  
distanın səsləri"



Deuter - "Tibet:  
Nada Himalaya"

## Nəğmələr və Mantralar:

Təkrarlanan mahnılar və ya mantralar zehni cəmləşdirməyə və meditativ atmosfer yaratmağa kömək edə bilər. Sanskrit və ya Tibet mahnılarını əks etdirən musiqini nəzərdən keçirin.

Tədqiq etmək üçün albomlar:



Deva Premal və Miten  
- "Təhlükəsiz Zamanlar"



Tibet rahibləri - "Şanslar:  
Tibetin ruhu"

Təkrarlanan naxışlı minimalist kompozisiyalar sakitlik və introspeksiya hissi yarada bilər. Çox vaxt meditativ keyfiyyətə malikdirlər.

Tədqiq etmək üçün albomlar:



Philip Glass - "Şüşə işləri"



Steve Reich - "18 musiqiçi  
üçün musiqi"

## Fərdiləşdirilmiş çalğı siyahıları:

Şəxsən sizinlə rezonans doğuran musiqini seçməklə öz zehinlilik pleylistinizi yaradın. Müsbət emosiyalar doğuran və mərkəzləşdiyinizi hiss etməyə kömək edən trekləri seçin.

## Sükut:

Bəzən musiqi və ya səs olmasının zehinlilik üçün ən güclü vasitə ola bilər. Təcrübəniz zamanı sükut anlarını qəbul edin.

Unutmayın ki, MBCT-də musiqidən istifadə etməyin açarı zehinlilik təcrübənizi artırmaqdır, ondan yayındırmamaqdır. Təcrübənizlə ən yaxşı rezonansa uyğun gələni tapmaq üçün müxtəlif üslublar və rəssamlarla sınaq keçirin və dərin zehinlilik və istirahət vəziyyətinə nail olmağa kömək edin.





## ƏLAVƏLƏR

### A. Nümunə Qrup İş Sessiya Planları

Effektiv qrup iş sessiyası planlarının yaradılması qrupun nəzərdə tutulan məqsədlərinə nail olmaq və iştirakçıların təcrübədən faydalanmasını təmin etmək üçün vacibdir. Aşağıda iki nümunə qrup iş sessiyası planını təqdim edirəm: biri kədər və itki ilə məşğul olan şəxslər üçün dəstək qrupu üçün, digəri isə stressin idarə olunmasına yönəlmiş psixotəhsil qrupu üçün.

#### Nümunə Qrup İş Sessiya Planı 1: Kədər və İtkilərə Dəstək Qrupu

**Sessiyanın adı:** Kədər və itki üçün mübarizə strategiyaları

**Sessiyanın məqsədi:** İştirakçılara kədərlənmə prosesini idarə edərkən mübarizə strategiyaları və emosional dəstək vermək.

**Müddət:** 90 dəqiqə

**Lazım olan materiallar:**

- Ağ lövhə və markerlər
- Mübarizə strategiyalarına dair paylama materialları
- Sənət ləvazimatları (istəyə görə )

**Gündəlik:**

**Xoş gəldiniz və Buzqıran (10 dəqiqə)**

İştirakçıların qısa təqdimatı

Qrup üzvlərinin bir-birləri ilə daha rahat olmasına kömək etmək üçün buzqıran fəaliyyət

**Qrup qeydiyyatı (15 dəqiqə)**

İştirakçıları son sessiyadan bəri hiss etdiklərini bölüşməyə dəvət edin  
Qrup üzvlərini açıq və empatik dinləməyə təşviq edin

**Tədris komponenti (20 dəqiqə)**

Ümumi kədər reaksiyalarını və emosiyaları müzakirə edin

Jurnal tutma, zehinlilik və peşəkar yardım axtarmaq kimi mübarizə strategiyalarını təqdim edin

Mübarizə strategiyalarını ümumiləşdirən paylama materialları paylayın

### Qrup fəaliyyəti (20 dəqiqə)

Kədərləri ilə bağlı hisslərini əməl etmək və ifadə etmək üçün iştirakçıları ifadəli sənət fəaliyyətinə (məsələn, rəsm, rəsm və ya yazı) cəlb edin

### Qrup müzakirəsi (15 dəqiqə)

İştirakçıları müzakirə olunan mübarizə strategiyaları ilə öz təcrübələrini bölüşməyə həvəsləndirin

Onlar üçün nəyin işlədiyini və hansı çətinliklərlə qarşılaşdıklarını araşdırın

### Yekun və ev tapşırığı (10 dəqiqə)

Sessiyanı və əsas çıxışları yekunlaşdırın

Mübarizə strategiyalarından birini tətbiq etmək və növbəti sessiyada hesabat vermək kimi ev tapşırıqlarını təyin edin

### Bağlama (5 dəqiqə)

İştirakçıların açıqlığına və iştirakına görə təşəkkürünü bildir

Növbəti sessiya haqqında məlumat verin

## Nümunə Qrup İş Sessiya Planı 2: Stressin İdarə Edilməsi Psixotədris Qrupu

**Sessiyanın adı:** Stressdən xəbərdar olmaq və istirahət üsulları

**Görüşün məqsədi:** İştirakçıları stressin təsirləri haqqında məlumatlandırmaq və stressi effektiv idarə etmək üçün istirahət üsullarını təqdim etmək.

**Müddət:** 60 dəqiqə

**Lazım olan materiallar:**

- Ağ lövhə və markerlər
- Stressin idarə edilməsi üsullarına dair paylama materialları
- İstirahət rekvizitləri (məsələn, stress topları, sakitləşdirici musiqi)

**Gündəlik:**

**Xoş gəlmisiniz və Giriş (5 dəqiqə)**

İştirakçıları salamlayın və sessiyanın mövzusunun qıscaca təqdim edin

**Stress Maarifləndirmə müzakirəsi (15 dəqiqə)**

Stressin fiziki, emosional və davranışa təsirlərini müzakirə edin

Stress və onun sağlamlığa təsiri ilə bağlı statistika və tədqiqat nəticələrini paylaşın

**Tədris komponenti (15 dəqiqə)**

Dərin nəfəs alma, mütərəqqi əzələlərin rahatlaması və zəhinlilik daxil olmaqla müxtəlif stress idarə üsullarını təqdim edin

Bu texnikalara dair təlimatları olan paylama materiallarını paylaşın

**Bələdçili İstirahət Məşqi (15 dəqiqə)**

Dərin nəfəs alma və ya mütərəqqi əzələlərin rahatlaşdırılması kimi idarə olunan rahatlaşdırma məşqində qrupa rəhbərlik edin

İştirakçıları fasilitatorla birlikdə texnikanı tətbiq etməyə həvəsləndirin

**Qrup müzakirəsi (5 dəqiqə)**

İştirakçıları istirahət məşqi ilə bağlı təcrübələrini bölüşməyə dəvət edin

Onların hər hansı problem və ya narahatlığını müzakirə edin

**Stressin Azaldılması Strategiyaları (5 dəqiqə)**

Stressin azaldılması strategiyalarını gündəlik həyata daxil etmək üçün praktiki məsləhətləri paylaşın

Özünə qulluq etməyin və sərhədlərin qoyulmasının vacibliyini müzakirə edin

**Yekun və ev tapşırığı (5 dəqiqə)**

Sessiyanı və əsas stress idarə üsullarını ümumiləşdirin

Gündəlik istirahət texnikasını tətbiq etmək və onun təsirləri haqqında jurnal yazmaq kimi ev tapşırıqlarını təyin edin

**Yekun sözü (5 dəqiqə)**

İştirakçıların iştirakına görə minnətdarlığınızı bildirin

Növbəti sessiya və qarşıdan gələn mövzular haqqında məlumat verin

Bu nümunə qrup iş sessiyası planları sosial işçilər və qrup fasilitatorlarının öz qruplarının xüsusi ehtiyaclarına və məqsədlərinə uyğunlaşa biləcəyi şablonlar kimi xidmət edə bilər. Seansların cəlbedici və effektiv olmasını təmin etmək üçün iştirakçıların keçmiş, məqsədləri və tərəqqisinə əsaslanan fərdiləşdirmə vacibdir.

## **B. Qrup işi üzrə praktikantlar üçün tövsiyə olunan resurslar**

Qrup işi üzrə praktikantlar üçün bacarıqları artırmaq, bilik əldə etmək və ən yaxşı təcrübələrdən xəbərdar olmaq üçün çoxsaylı dəyərli resurslar mövcuddur. Bu resurslar qrup işinə həsr olunmuş kitabları, jurnalları, veb saytları və təşkilatları əhatə edir. Qrup işi üzrə praktikantlar üçün tövsiyə olunan bəzi resurslar:

### **Kitablar:**

Marianne Schneider Corey və Gerald Corey tərəfindən "Qruplar: Proses və Təcrübə" - Müxtəlif nəzəri yanaşmaları, texnikaları və praktiki məsləhətləri əhatə edən qrup işi üçün hərtərəfli bələdçi.

Barry Cournoyer tərəfindən "Sosial İş Bacarıqları İş Kitabı" - Qrup işi ilə əlaqəli məşqlər, vəziyyət ssenariləri və bacarıq inkişaf etdirmə fəaliyyətləri təklif edir.

Irvin D. Yalom və Molyne Leszcz tərəfindən “Qrup Psixoterapiyasının Nəzəriyyəsi və Təcrübəsi” - Qrup proseslərinin dinamikasına dair anlayışlar verən qrup terapiyasına dair klassik mətn.

Gerald Marín və Adam Fingerhut tərəfindən “Kontekstdə Qruplar: Qrup Dinamikasına Yeni Perspektiv” - Qrup dinamikasını daha geniş sosial və mədəni kontekstdə araşdırır.

### Jurnallar:

“Qruplarla Sosial İş: İcma və Klinik Təcrübə Jurnalı” - Qruplarla sosial işlə bağlı tədqiqat, nəzəriyyə və təcrübəyə diqqət yetirən, nəzərdən keçirilən jurnal.

“Kiçik Qrup Tədqiqatı” - Bu fənlərərsə jurnal kiçik qruplar, o cümlədən qrup işi praktikasına tətbiq oluna bilən ünsiyyət, psixologiya və sosiologiya aspektləri üzrə tədqiqatları əhatə edir.

### Veb saytlar:

Qrup İşində Mütəxəssislər Assosiasiyası (ASGW) - ASGW xüsusi olaraq qrup işi praktikantlarına yönəlmiş resurslar, konfranslar və nəşrlər təklif edir. Onların veb saytı dəyərli məlumat mənbəyi və şəbəkə imkanlarıdır. American Group Psychotherapy Association (AGPA) - AGPA qrup psixoterapiyası və əlaqəli qrup müdaxilələri ilə maraqlanan mütəxəssislər üçün resurslar və təlim imkanları təqdim edir.

Sosial İş Qrupu - Bu veb sayt məqalələr, alətlər və qrup işi ilə bağlı digər veb saytlara keçidlər daxil olmaqla müxtəlif resurslar təklif edir.

### Təşkilatlar:

Qruplarla Sosial İş üzrə Beynəlxalq Assosiasiya (IASWG) - İnsan artımının və səlahiyyətlərin artırılmasının təşviqi vasitəsi kimi qruplarla sosial işi inkişaf etdirməyə həsr olunmuş global təşkilat.

Sosial İşçilərin Milli Assosiasiyası (NASW) - NASW qrup işi təcrübəsində iştirak edənlər də daxil olmaqla sosial işçilər üçün resurslar, konfranslar və şəbəkə imkanları təqdim edir.

### Onlayn kurslar və təlimlər:

Coursera - Qrup işinin praktikantları üçün faydalı ola biləcək qrup dinamikası, liderlik və qrupların asanlaşdırılması üzrə onlayn kurslar təklif edir.

LinkedIn Learning (əvvəllər Lynda.com) - Qrupların asanlaşdırılması, komanda dinamikası və liderlik üzrə bir sıra kurslar təqdim edir.

### Həmyaşlıqlarla məsləhətləşmə və nəzarət:

Təcrübəli qrup işi praktikantları ilə həmyaşlıqlarla məsləhətləşmə və ya nəzarətdə iştirak çox faydalı ola bilər. Bu, effektiv qrup işi üçün təcrübələrin, problemlərin və strategiyaların mübadiləsinə imkan verir.

Unutmayın ki, qrup işi dinamik bir sahədir və davamlı peşəkar inkişaf aktual qalmaq və qrup üzvlərinə mümkün olan ən yaxşı dəstəyi göstərmək üçün vacibdir. Xüsusi maraqlarınızdan və ehtiyaclarınızdan asılı olaraq, qrup iş təcrübənizi artırmaq üçün bu resursları araşdırma bilərsiniz.

### İstifadə edilən mənbələr:

#### Kitablar:

Charles Zastrow və Karen K. Kirst-Ashman tərəfindən "Qruplarla sosial iş: hərtərəfli iş kitabı"

Charles D. Garvin, Lorraine M. Gutierrez və Maeda J. Galinsky tərəfindən redaktə edilən "Qruplarla Sosial İşin Təlimatları"

Alex Gitterman və Robert Salmon tərəfindən "Problemlə Cəmiyyətdə Qrup İş Təcrübəsi: Problemlər və İmkanlar"

Barry R. Cournoyer tərəfindən "Sosial İş Bacarıqları İş Kitabı"

Richard K. Conyne tərəfindən "Qruplarla sosial iş"

Irvin D. Yalom və Molyne Leszcz tərəfindən "Qrup Psixoterapiyasının Nəzəriyyəsi və Təcrübəsi"

Dawn A. McBride tərəfindən "Qrup Terapevtinin Notebooku: Psixoterapiyada istifadə üçün ev tapşırığı, paylama materialları və fəaliyyətlər"

Artur E. Jongsma Jr. və L. Mark Peterson tərəfindən "Qrup Terapiya Müalicə Planlayıcısı"

Timothy P. Piernik-Yoder və Shari M. Sias tərəfindən "Qrup işi: Effektiv müdaxilələr üçün bacarıqlar və strategiyalar"

## Onlayn resurslar:

Milli Sosial İşçilər Assosiasiyası (NASW) - NASW qrup sosial işi ilə bağlı çoxsaylı resurs, nəşrlər və təcrübə standartlarını təmin edir. (Veb sayt: [www.socialworkers.org](http://www.socialworkers.org))

Sosial İş Təhsili Şurası (CSWE) - CSWE qrup işi də daxil olmaqla sosial iş təhsili ilə bağlı təhsil resursları və tədqiqatlar təklif edir. (Veb sayt: [www.cswe.org](http://www.cswe.org))

Maddələrdən Sui-istifadə və Psixi Sağlamlıq Xidmətləri İdarəsi (SAMHSA) - SAMHSA qrup terapiyası və psixi sağlamlıq müalicəsi, o cümlədən sübuta əsaslanan təcrübələr üzrə resurslar təqdim edir. (Veb sayt: [www.samhsa.gov](http://www.samhsa.gov))

Medicare & Medicaid Services (CMS) Mərkəzləri - Səhiyyə parametrlərində qrup terapiyası xidmətləri ilə bağlı təlimatları və resursları yoxlayın. (Veb sayt: [www.cms.gov](http://www.cms.gov))


Google Scholar - Qrup sosial işi ilə bağlı elmi məqalələr və tədqiqat sənədləri tapmaqda sizə kömək edə biləcək akademik axtarış sistemi. (Veb sayt: [scholar.google.com](http://scholar.google.com))

PubMed - Qrup terapiyası və sosial iş ilə bağlı tədqiqatlar da daxil olmaqla, tibbi və səhiyyə tədqiqatlarında ixtisaslaşan verilənlər bazası. (Veb sayt: [pubmed.ncbi.nlm.nih.gov](http://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov))

ERIC (Təhsil Resursları Məlumat Mərkəzi) - Sosial iş təhsili və qrup işi üzrə materiallar daxil olmaqla, təhsillə bağlı tədqiqatlar üçün verilənlər bazası. (Veb sayt: [eric.ed.gov](http://eric.ed.gov))

Psychology Today - The Psychology Today veb-saytı qrup terapiyası və konsultasiya ilə bağlı məqalələr və resurslar təklif edir. (Veb sayt: [www.psychologytoday.com](http://www.psychologytoday.com))

Social Work Today - Qrup işi də daxil olmaqla sosial iş təcrübəsinə aid məqalələr və resursları olan onlayn nəşr. (Veb sayt: [www.socialworktoday.com](http://www.socialworktoday.com))



American Group Psychotherapy Association (AGPA) - AGPA qrup terapiyası haqqında resurslar, nəşrlər və məlumat təqdim edir. (Veb sayt: [www.agpa.org](http://www.agpa.org) )

Therapist Aid - Bu veb sayt qrup sosial işinə uyğunlaşdırıla bilən müxtəlif pulsuz terapiya iş vərəqləri, paylama materialları və resurslar təklif edir. (Veb sayt: [www.therapistaid.com](http://www.therapistaid.com) )

Group Therapy Central - Qrup terapevtləri və sosial işçilər üçün onlayn icma və resurs mərkəzi. (Veb sayt: [www.grouptherapycentral.com](http://www.grouptherapycentral.com) )

Social Work Helper - Sosial işçilər üçün onlayn icma və resurs platforması, o cümlədən qrup sosial işi haqqında məqalələr və məlumatlar. (Veb sayt: [www.socialworkhelper.com](http://www.socialworkhelper.com) )



ubuntu  
i am because we are