

საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია
GEORGIAN ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS



სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზი
საქართველო

თბილისი, 2011

სიტუაციური ანალიზი მომზადდა პროექტის „სამოქალაქო საზოგადოების დიალოგის გაუმჯობესება სოციალური მუშაობის პოლიტიკის განსავითარებლად“ ფარგლებში, რომელსაც საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია ახორციელებს ფონდის „ღია საზოგადოება – საქართველო“ მხარდაჭერით. პროექტის მიზანია სოციალური დაცვის სფეროში ადამიანის უფლებების დაცვის ხელშეწყობა კარგი მმართველობის პრინციპების დამკვიდრების გზით, რაც თავის მხრივ, წვლილს შეიტანს საქართველოს სოციალური კეთილდღეობის სისტემის გაუმჯობესებაში. პროექტის ამოცანაა სოციალური მუშაობის სფეროში საჯარო პოლიტიკის ეფექტურობის გაზრდა სამოქალაქო საზოგადოების მონაწილეობის გაუმჯობესების გზით. მიზნის მისაღწევად პროექტის ფარგლებში შეიქმნა არასამთავრობო სექტორში, კერძოდ სოციალური მუშაობის სფეროში, მომუშავე ორგანიზაციების ქსელი, რომელიც მსგავსი პირველი ინიციატივაა საქართველოში. ქსელი აერთიანებს სოციალური მუშაობის სფეროში მოღვაწე ორგანიზაციებს (23) და მიზნად ისახავს სამოქალაქო აქტორებს შორის ინფორმაციის გაცვლას, კოორდინირებული ქმედების ხელშეწყობასა და სოციალური მუშაობის, ახალბედა პროფესიის, განვითარების პრიორიტეტების განსაზღვრას დაუცველი მოსახლეობის მხარდასაჭერად. წინამდებარე კვლევა, სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზი, სწორედ ქსელთან ერთობლივი თანამშრომლობით განხორციელდა.

პროექტის სახელით დიდ მადლობას ვუხდით ყველა იმ პირსა და ორგანიზაციას, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს სიტუაციურ ანალიზში. მათ გარეშე შეუძლებელი იქნებოდა კვლევის განხორციელება. ამ ტიპის კვლევის საჭიროება ნათლად გააზრებული აქვს სფეროში მოღვაწე ყველა პროგრესულად მოაზროვნე პროფესიონალს, რადგან ეს ჩვენი პროფესიული განვითარების საფუძველს ქმნის.

კვლევა მომზადებულია სოციალური მუშაობისა და სოციალური პოლიტიკის დოქტორანტის ნინო შატბერაშვილის მიერ. მასში მონაწილეობა მიიღეს ასოციაციის გუნდის წევრებმა ნინო დემეტრაშვილმა, სოფო წიკლაურმა და ქეთი ხაბულიანმა.



გამოცემულია ფონდ „ღია საზოგადოება - საქართველო“ ფინანსური მხარდაჭერით. ავტორის მიერ საინფორმაციო მასალაში გამოთქმული მოსაზრება შესაძლოა არ გამოხატავდეს ფონდის პოზიციას. შესაბამისად, ფონდი არ არის პასუხისმგებელი მასალის შინაარსზე.

შინაარსი

I შესავალი

II სოციალური მუშაობის განვითარების ისტორია საქართველოში

III მეთოდოლოგია

მოცვა

კვლევითი ინსტრუმენტები

კვლევითი მეთოდები

პრინციპები, რომლებზე დაყრდნობითაც გამოუქდა სიტუაციური ანალიზი

IV სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზის მოკლე შინაარსი

V სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზის ძირითადი მიგნებები

VI სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზის დასკვნები/რეკომენდაციები

გამოყენებული ლიტერატურა

I. შესავალი

სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზის მიზანია საქართველოში არსებული სოციალური მუშაობის მომსახურების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება, როგორც სამთავრობო ასევე არასამთავრობო სექტორში. ამასთან არა მხოლოდ იმის დადგენა თუ რამდენი სოციალური მუშაკი ახორციელებს პრაქტიკას, რა სფეროებში და რომელ რეგიონებში, არამედ იმის გარკვევაც რა განათლების, პრაქტიკული გამოცდილების, პროფესიული შეხედულებების მქონე ადამიანები არიან დასაქმებული სოციალური მუშაობის მომსახურებებში საქართველოში. სიტუაციური ანალიზის ფარგლებში იგეგმება ასევე შეხვედრები სოციალური მუშაკების დამქირავებლებთან და მომსახურებების მიმღებებთან. კვლევა სოციალური მუშაობის პროფესიული დამკვიდრების ტენდენციის გაშუქების საშუალებასაც იძლევა.

სიტუაციური ანალიზი ცდილობს დაადგინოს როგორია სოციალური მუშაკების პროფესიული ცნობიერების დონე, პროფესიის განვითარების მათეული ხედვა, სოციალური პრობლემების დაძლევის მათეული სტრატეგია, რა საჭიროებებისა და ბარიერების წინაშე დგანან ისინი. დამქირავებლებისაგან საინტერესოა რა მოთხოვნებს უყენებენ ისინი თავიანთ დაქირავებულ სოციალურ მუშაკებს, როგორია მათი ცნობიერების დონე პროფესიის შესახებ, როგორია მათი ხედვა სოციალური მუშაობის განვითარების შესახებ და პრობლემების დაძლევის როგორი სტრატეგია აქვთ. ეს საშუალებას გვაძლევს გავეცნოთ, როგორც დამქირავებლებისა და სოციალური მუშაკების შეხედულებებს პროფესიისა და მისი განვითარების შესახებ, ასევე განსხვავებებს მათ შორის.

მომსახურებების მიმღებთა მოსაზრებების გაცნობა კი დაგვეხმარება რომ, პროფესია მეტად მათზე ორიენტირებული გავხადოთ და გავეცნოთ რა მოთხოვნებს უყენებენ ისინი სოციალურ მუშაკებს, რა მოლოდინი აქვთ პროფესიისაგან, რამდენად რეალისტურია ეს მოლოდინი და რამდენად ახერხებენ სოციალური მუშაკები ამ მოლოდინის გამართლებას.

ამ მიზნის მისაღწევად მომზადდა მეთოდოლოგია, რომლის საშუალებითაც განხორციელდა სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზი სამივე დონეზე: სოციალურ მუშაკებთან, მათ დამქირავებლებთან და მომსახურების მიმღებებთან. შედეგა ასევე მონაცემთა ბაზა, რომელშიც ასახულია საქართველოს ყველა რეგიონში, რაიონში, ქალაქსა თუ სოფელში დასაქმებული სოციალური მუშაკი და მათი დამქირავებელი.

ამ სამუშაოს შედეგად დგინდება, რომ ამჟამად საქართველოში სოციალურ მუშაკთა დამქირავებლებად გვევლინებიან 3 სამთავრობო და 38 არასამთავრობო ორგანიზაცია. სამთავრობო სტრუქტურებს შორის არიან: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტრო, 2 მუნიციპალური სამსახური: თბილისისა და ზუგდიდში. სულ საქართველოში დაქირავებულია 460 სოციალური მუშაკი. აქედან სამთავრობო სექტორში 236 სოციალური მუშაკია დაქირავებული, ხოლო არასამთავრობო სექტორში 224.

სამთავრობო სექტორიდან საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში დასაქმებულია (სოციალური მომსახურების სააგენტოში) 195, ფსიქიკური ჯანმრთელობის სფეროში (საავადმყოფოებსა და დისპანსერებში) 10, ადამიანთა ვაჭრობის მსხვერპლთა, დაზარებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდში 3,

საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროში 25, მუნიციპალურ სამსახურში კი 3 სოციალური მუშაკი.

არასამთავრობო სექტორში დასაქმებულთაგან თბილისში დასაქმებულია 89 სოციალური მუშაკი, აღმოსავლეთ საქართველოში 42 (6 ორგანიზაციაში), დასავლეთ საქართველოში 93 (8 ორგანიზაციაში). სფეროები, რომლებშიც ამჟამად საქართველოში სოციალური მუშაკები არიან დასაქმებული არასამთავრობო სექტორში ასე ნაწილდება: ბავშვთა და ქალთა საკითხები (102 სოციალური მუშაკი 14 ორგანიზაციაში), მავნე ნივთიერებებზე დამოკიდებულ პირთა საკითხები (63 სოციალური მუშაკი 10 ორგანიზაციაში), აივ/შიდსი (11 სოციალური მუშაკი 1 ორგანიზაციაში), ადამიანის უფლებები და წამების მსხვერპლთა დაცვა (6 სოციალური მუშაკი 2 ორგანიზაცია), ძალადობის საკითხები (12 სოციალური მუშაკი 2 ორგანიზაციაში), ფსიქიკური ჯანმრთელობა (9 სოციალური მუშაკი 3 ორგანიზაციაში), პალიატიური ზრუნვა (1 სოციალური მუშაკი 1 ორგანიზაციაში) იძულებით გადაადგილებულ პირთა საკითხები (1 სოციალური მუშაკი 1 ორგანიზაციაში), ახალგაზრდული პროექტების მხარდაჭერა (10 სოციალური მუშაკი 1 ორგანიზაციაში), სოციალური დაცვა (9 სოციალური მუშაკი 3 ორგანიზაციაში).

II. სოციალური მუშაკების განვითარების ისტორია საქართველოში

სოციალური მუშაკების განვითარება საქართველოში დეინსტიტუციონალიზაციის პოლიტიკას უკავშირდება. საბჭოთა კავშირის ნგრევის შემდეგ სახელმწიფო მოხელეებმა გაანალიზეს დიდი ზომის სააღმზრდელო დაწესებულებების არარენტაბელურობა და უარყოფითი ზეგავლენა ბავშვის განვითარებაზე. დაიწყო ბავშვზე ზრუნვის ალტერნატიული ფორმების შემუშავებაზე მუშაობა. საქართველომ 1999 წელს მიიღო კანონი *შვილობილობის შესახებ*, რომლის აღსრულებისთვისაც საჭირო იყო სოციალური მუშაკის ინსტიტუტის დანერგვა.

2000 წელს საქართველოს მთავრობის, გაეროს ბავშვთა ფონდისა და ბრიტანული ორგანიზაცია *ევრი ჩაილდის* მიერ დაიწყო დეინსტიტუციონალიზაციის პილოტური პროექტის განხორციელება სამ ქალაქში: თბილისში, თელავსა და რუსთავში. შეირჩა 18 სოციალური მუშაკი. ისინი გადამზადდნენ ვიწრო პროფილით – სოციალური მუშაობა ბავშვთა კეთილდღეობაში ბრიტანული ორგანიზაცია *ევრი ჩაილდის* მიერ. მათი ამოცანა იყო ბავშვთა სააღმზრდელო დაწესებულებებიდან ბავშვების რეინტეგრაცია ოჯახებში, ბავშვთა დეინსტიტუციონალიზაციის პრევენცია და იმ ბავშვების შვილობილობაში განთავსება, რომელთა სააღმზრდელო დაწესებულებებიდან ბიოლოგიურ ოჯახებში რეინტეგრაცია შეუძლებელი იყო ან რომლებიც ინსტიტუციონალიზაციის რისკის წინაშე იდგნენ.

პილოტირება წარმატებით განხორციელდა და ცხადყო დეინსტიტუციონალიზაციის პოლიტიკის მართებულობა. ამ ყველაფერმა კი, გამოიწვია სოციალური მუშაკების მომზადება საქართველოს სხვა კუთხეებშიც: იმერეთსა და აჭარაში. თუმცა, მოცვა ჯერ არ იყო ქვეყნის მასშტაბის. მასშტაბური მოცვა 2007 წლიდან დაიწყო, როდესაც მთავრობა შეუდგა ბავშვთა კეთილდღეობის რეფორმის განხორციელებას საერთაშორისო დონორების მხარდაჭერით.

2009 წელს ბავშვთა ზრუნვის ერთეული საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში გადავიდა. გადასვლასთან ერთად გაიზარდა სოციალური მუშაკების ფუნქციები. მათ გარდა ბავშვზე ზრუნვისა დაევალოთ ზრდასრულთა მეურვეობა/მზრუნველობასთან, ოჯახურ დავებთან, სოციალურად დაუცველ ხანდაზმულთა იდენტიფიცირებასთან და მათი საჭიროებების შეფასებასთან დაკავშირებული ღონისძიებების განხორციელება.

ამავე პერიოდში საქართველოში დაბრუნდნენ ღია საზოგადოება საქართველოსა და აშშ-ს ორი წამყვანი უნივერსიტეტის: ნიუიორკის კოლუმბიისა და სენტ ლუისის ვაშინგტონის უნივერსიტეტების სამაგისტრო კურსდამთავრებულები, რომლებმაც დაარსეს საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია. ასოციაციას დიდი წვლილი მიუძღვის სოციალური მუშაობის სხვადასხვა მიმართულების განვითარებაში საქართველოში. მისი ერთ-ერთი მთავარი მონაპოვარია სოციალური მუშაობის უმაღლესი განათლების ხელშეწყობა ქვეყანაში, რაც გამოიხატა მათ აქტიურ თანამშრომლობაში როგორც ადგილობრივ, ასევე საერთაშორისო პარტნიორ უნივერსიტეტებთან. ამჟამად ასოციაცია ურთიერთგანვითარების მემორანდუმის ფარგლებში თანამშრომლობს ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტთან.

2006 წელს ევროკავშირის ტემპუს ტასისის *სოციალური მუშაობის განათლების დანერგვა საქართველოში* პროექტისა და ღია საზოგადოება საქართველოს *უმაღლესი განათლების მხარდაჭერის* პროგრამის მხარდაჭერით დაიწყო სოციალური მუშაობის აკადემიზაციის პროცესი. ამავე წელს ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში გაიხსნა ბაკალავრიატი სოციალურ მუშაობაში, ხოლო ილიას სახელობის უნივერსიტეტში მაგისტრატურა. 2008 წელს სამაგისტრო სწავლებისათვის სტუდენტების მიღება დაიწყო ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტმაც. 2011 წელს კი ამავე უნივერსიტეტმა ევროკავშირის *„ექვს ევროპულ ქვეყანაში სოციალური მუშაობის განათლების სამსაფეხურიანი ციკლის განვითარების“* პროექტის მხარდაჭერით მიიღო პირველი კოჰორტა სოციალური მუშაობის სადოქტორო სწავლების საფეხურზე. სწავლების ყველა დონეზე კურიკულუმის შემუშავებაში საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია აქტიურად იყო ჩართული. ეს კი წინმსწრებად ეხმაურება კანონის *უმაღლესი განათლების შესახებ*, 77-ე მუხლში წარმოდგენილ მოთხოვნას რეგულირებადი საგანმანათლებლო პროგრამების აკრედიტაციის პირობების შემუშავებაში პროფესიული ასოციაციების როლის მხარდაჭერის თაობაზე.

აკადემიური სწავლების დაარსებამ შექმნა პროფესიის აკადემიურ დონეზე დაუფლების შესაძლებლობა. თუმცა ახალგაზრდა კურსდამთავრებულების სწავლის დასრულებამდე პრაქტიკას ახორციელებდა 70-მდე სოციალური მუშაკი, უმრავლესობა ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში. გამოიკვეთა სოციალურ მუშაობაში კვალიფიკაციის კურსების დაარსების აუცილებლობა, რაც უზრუნველყოფდა პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების კვალიფიკაციას. 2006 წელს ტემპუს ტასისის *სოციალური მუშაობის განათლების დანერგვა საქართველოში* პროექტის ფარგლებში ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაზაზე დაარსდა სერთიფიცირების კურსები სოციალურ მუშაობაში. კურსები დღემდე გრძელდება იმ პრაქტიკოსებისათვის, რომლებიც ფუნქციონირებენ სისტემაში და არ აქვთ შესაძლებლობა ჩაერთონ აკადემიურ სწავლებაში. 2011 წელს კურსები აჭარაშიც გაიხსნა, ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელობის უნივერსიტეტში. ეს

დასავლეთ საქართველოში მოღვაწე სოციალურ მუშაკებს გაუადვილებს კვალიფიკაციის ამაღლებას, რომელთათვისაც საკმაოდ დაშორებულ მანძილზე, დედაქალაქში სისტემატურად მგზავრობა სირთულეს წარმოადგენდა. კურსები ქვეყნის მამუტაბით პროფესიული განვითარების დაბალანსებასაც ემსახურება. კურსებმა აღიარება მოიპოვა და ამჟამად სერთიფიცირების კურსების დაფინანსებაში სახელმწიფოც მონაწილეობს.

აკადემიური სწავლების დიდი მონაპოვარია სტუდენტთა პრაქტიკის სწავლება. ის ხორციელდება დედაქალაქში არსებულ ყველა ორგანიზაციაში, სადაც სოციალური მუშაობის მომსახურების მიწოდება ხდება ან იგეგმება. პრაქტიკის სწავლებას ორმხრივი დატვირთვა აქვს: პრაქტიკის ორგანიზაციები ეხმარებიან სტუდენტებს თეორიული ცოდნის პრაქტიკულ საქმიანობაში გამოყენებისათვის მზადებაში, სტუდენტები კი ეხმარებიან პრაქტიკის ორგანიზაციებს სოციალური მუშაობის უფრო მაღალპროფესიული სტანდარტის დანერგვაში.

ამ პროცესს მოჰყვა სოციალური მუშაობის პროფესიად აღიარებისა და მისი რეგულირებად პროფესიათა ნუსხაში განთავსება 2004 წლის *უმალესი განათლების შესახებ* კანონში, თუმცა 2009 წლის ჩასწორების საფუძველზე პროფესია რეგულირებად პროფესიათა ჩამონათვალში აღარ არის. ეს ცვლილება სახელმწიფოს მხრიდან იყო ინიცირებული, რაც ემყარებოდა მოსაზრებას, რომ პროფესიის განვითარების ადრეულ ეტაპზე რეგულირების მექანიზმის შემოღება ბარიერს უქმნის პროფესიის განვითარებას. ერთი მხრივ, ლოგიკური მოსაზრება მეორე მხრივ პრობლემებს წარმოშობს ან მათ აღმოფხვრას აფერხებს: საქმე ის არის, რომ პროფესიის განვითარების ამ საწყის ეტაპზე ბუნებრივია არსებული მომსახურების ხარისხის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული პრობლემები და მომსახურების მიმწოდებელთათვის მომსახურების ხარისხზე კონტროლის არ არსებობა ამცირებს ხარისხიანი პრაქტიკის მიწოდების ალბათობას.

ამავე პერიოდში მიმდინარეობდა იუსტიციის სისტემის ადმინისტრირების რეფორმა, რომლის გამოკვეთილ მიზანსაც არ წარმოადგენდა სოციალური მუშაობის განვითარება. მიუხედავად იმისა, რომ 2007 წელს საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციამ იუსტიციის სამინისტროს გადამზადების ცენტრთან ერთად მონაწილეობა მიიღო სოციალური მუშაკების მომზადებაში სპეციალური პროგრამით, გადამზადებული 45 სოციალური მუშაკისაგან მხოლოდ რამდენიმე დარჩა სისტემაში. ისინიც პროფესიული ფუნქციისაგან დაშორებულ პრაქტიკას ახორციელებდნენ. ამჟამად სიტუაცია სასიკეთოდ შეიცვალა. პრობაციისა და სასჯელაღსრულების სისტემაში მიმდინარე რეფორმის ფარგლებში დადგა სისტემაში სოციალური მუშაკის ინსტიტუტის განვითარების აუცილებლობა. ეს საჭიროება უკვე ინსტიტუციურ დონეზეა გააზრებული და სისტემაში განრიდებისა და მედიაციის სამსახურში უკვე დაქირავებულია 25 სოციალური მუშაკი. მართალია განვითარების ამ საწყის ეტაპზე სოციალური მუშაკის როლის შესრულება ნაწილობრივ ხერხდება, მაგრამ მომდევნო ეტაპზე მისი პროფესიულ ჩარჩოებში მოქცევისათვის ოპტიმიზმის საფუძველს გარკვეულწილად იძლევა ამ სისტემაში მოღვაწე რეფორმატორი სახელმწიფო მოხელეების ენთუზიაზმი.

პარალელურ რეჟიმში ვითარდება პროფესია სხვადასხვა სფეროებში. მისი როლი გამოკვეთა 2006 წლის მაისში მიღებულმა *ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ* კანონმა და 2006 წლის აპრილში მიღებულმა *ადამიანთა ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგებრძოლის შესახებ* კანონმა. შეიქმნა ადამიანთა ვაჭრობის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო

ფონდი, სადაც დაქირავებულია 4 სოციალური მუშაკი. ისინი მუშაობენ როგორც ძალადობის, ასევე ტრეფიკინგის მსხვერპლებთან. ბავშვთა დაცვის მიმართვიანობის (რეფერირების) პროცედურების დანერგვამ 2010 წელს სოციალურ მუშაკს საკმაოდ საპასუხისმგებლო ფუნქცია დააკისრა ძალადობასთან ბრძოლაში. თუმცა რასაკვირველია, უფრო ფართოა სოციალური მუშაკის როლი ორივე ასპარეზზე.

საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციამ განახორციელა ეთნიკური უმცირესობების ახალგაზრდების სოციალური ინტეგრაციის მხარდამჭერი პროექტი, რომლის მიზანს აზერი ახალგაზრდების განათლების სისტემაში ინტეგრაცია და სოციალურ მუშაკთა ეთნიკურ უმცირესობებთან მუშაობის სპეციფიკის შემუშავება წარმოადგენდა. პროექტის ფარგლებში განხორციელდა სოციალური ადვოკატობის მცირე ინიციატივებიც. პროექტის შედეგად მომზადდა მოდული *სოციალური მუშაობა ეთნიკურ უმცირესობებთან*. ეს მოდული წარმატებით ისწავლება ილიას სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტში.

2008 წლის ომმა გამოკვეთა კრიზისულ სიტუაციებში სოციალური მუშაკის როლის დიდმნიშვნელოვნება. საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის მიერ *იძულებით გადაადგილებული პირებისათვის შემთხვევის მართვის სისტემის გაუმჯობესების* პროექტის ფარგლებში გადამზადდა 6 სოციალური მუშაკი კონფლიქტის ზონაში. ამავე დროს ასოციაციამ ითანამშრომლა ჩეხურ არასამთავრობო ორგანიზაციასთან *ადამიანი გაჭირვებაში*, რომელიც ევროკავშირის მხარდაჭერით ახორციელებდა *იძულებით გადაადგილებული პირების სოციალური და ეკონომიკური ინტეგრაციის* პროექტს სამეგრელოს რეგიონში და არასამთავრობო სექტორში სოციალური მუშაობის მომსახურების გაძლიერებაზე იყო ორიენტირებული ამ მიზნობრივი ჯგუფისათვის. კრიზის ინტერვენციას ემსახურებოდა არასამთავრობო ორგანიზაციების: *გადავარჩინოთ ბავშვები*, *ვერი ჩაილდი*, *ბილიკი*, *აფხაზეთი* რამდენიმე ინიციატივა გორში, რომლის ფარგლებშიც დაქირავებული იყვნენ ბაკალავრი სოციალური მუშაკები და საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის მიერ გადამზადებული სოციალური მუშაკები. რასაკვირველია, სასურველია კრიზისის ინტერვენციის მეთოდისა და რეაგირების გზების შესახებ მუშაობის გაძლიერება.

მაგნე ნივთიერებებზე დამოკიდებულების პრობლემის აქტუალობას მოჰყვა ამ სფეროში სოციალურ მუშაკთა არსებობის აუცილებლობა. სამწუხაროდ, ამ სფეროში დონორთა მოთხოვნის შედეგად სოციალური მუშაკები დაერქვათ მომხმარებლებს ყოველგვარი გადამზადების გარეშე. მიუხედავად იმისა, რომ ისინი თავდადებით ახორციელებენ დაკისრებულ ფუნქციას, იკვეთება პროფესიული როლის გააზრებაში ხელშეწყობისა და ტიტულის დაცვის აუცილებლობა.

რამდენიმე არასამთავრობო ორგანიზაცია ახორციელებს ჯანსაღი ცხოვრების წესის პროპაგანდის ფარგლებში სოციალურ მუშაობას პროსტიტუციის სფეროში. ამ სფეროში მოღვაწე სოციალური მუშაკები მოკლებული არიან პროფესიულ გადამზადებას. არადა მათი მომსახურების მიმღებთა სპეციფიკიდან და მათ წინაშე არსებული მრავალრიცხოვანი სოციალური პრობლემებიდან გამომდინარე აუცილებელია პროფესიული კვალიფიკაციის მქონე კადრის მომზადება. ეს უზრუნველყოფს ინტერვენციის მართებული მეთოდების გამოყენებას და პრობლემასთან გამკლავებისათვის სწორი გადაწყვეტილების მიღებას. პროფესიული მიდგომა პროსტიტუციასთან დაკავშირებული ურიცხვი სოციალური პრობლემების მიკრო

დონიდან მაკრო დონეზე მოგვარებისათვის ნიადაგის მომზადებისა და მათთან ბრძოლის პრევენციული ზომების გატარების მეტ შესაძლებლობას იძლევა.

სოციალური მუშაობა ნელ-ნელა ფეხს იკიდებს ჯანდაცვის სფეროშიც. ვითარდება ტერმინალურად დაავადებულთათვის სოციალური მუშაობის მომსახურებაც, რაც ამ სფეროში მოღვაწე სამედიცინო პერსონალის მიერ მომსახურების დახვეწის სურვილის შედეგია. ამჟამად სოციალურ მუშაკად წოდებული პერსონალი არ არის სპეციალური მომზადების მქონე კადრი, თუნდაც ვიწრო პროფილით. საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია ონკოპრევენციის ცენტრთან ერთად გეგმავს როგორც არსებული პერსონალის, ასევე დამატებითი კადრების მომზადებას.

სოციალური მუშაკების როლი გააზრებულია ტუბერკულოზის ცენტრის მიერ, სადაც იგეგმება სოციალურ მუშაკთა შტატის დაარსება. სოციალური მუშაკები აქტიურად იქნებიან ჩართული პაციენტთა შინ ზრუნვის თუ სოციალიზაციის კომპონენტში, ასევე საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებაში ამ დაავადების შესახებ.

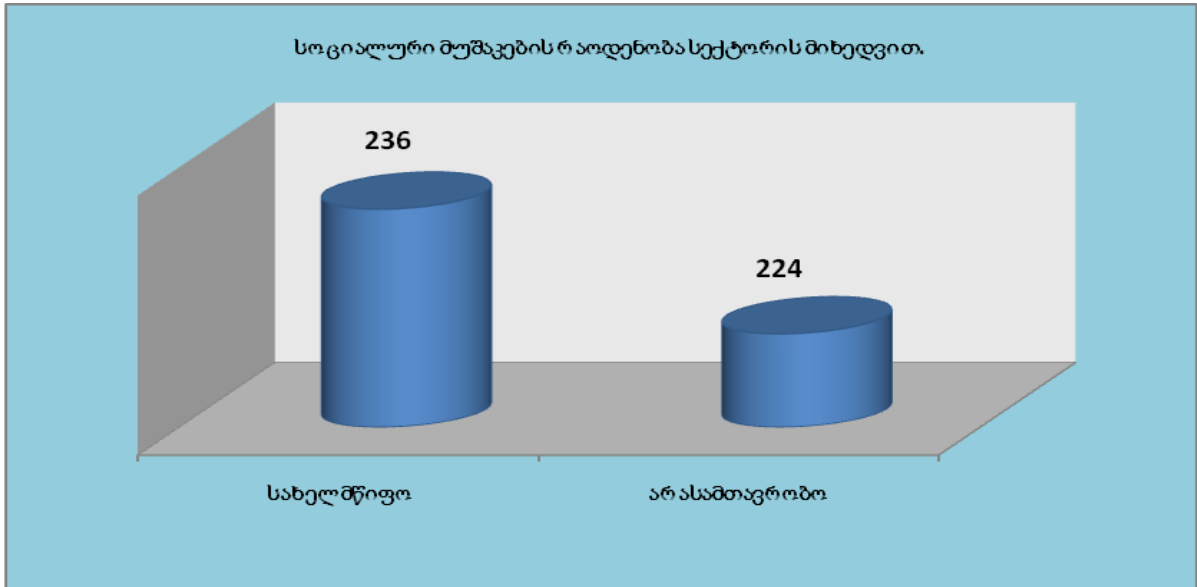
საფუძველი ჩაეყარა ასევე სოციალური მუშაობის მომსახურებას ფსიქიკური ჯანმრთელობის სფეროში. ფსიქიკური და სოციალური რეაბილიტაციის ცენტრებსა და ფსიქო-ნევროლოგიურ დისპანსერებში დასაქმებული არიან სოციალური მუშაკები. ისინი აქტიურად ეწევიან სამუშაოს, თუმცა გაცილებით დიდია სოციალური მუშაობის როლი ამ სფეროში როგორც ამბულატორული, ასევე სტაციონარული მკურნალობისას. დიდ პრობლემად რჩება პაციენტთა გაწერის ეტაპზე მათი გარემოსთან რეინტეგრაციის ხელშეწყობა, რაც სრულად პაციენტისა და მისი ოჯახის წევრების ამარაა მიტოვებული. არადა ჯეროვანი მხარდაჭერის შემთხვევაში ფსიქიკური პრობლემების მქონეთა სოციალიზაცია სრულიად რეალისტური პერსპექტივაა.

სამწუხაროდ ჯერ ვერ მოიკიდა ფეხი სოციალურმა მუშაობამ დაზღვევის სისტემაში. სადაზღვევო პროდუქტით სარგებლობის დაბალი მაჩვენებელი ქვეყანაში და დაზღვევის სისტემაში არსებული ბარიერები მნიშვნელოვანს ხდის სოციალური მუშაკის როლს ამ სიტუაციაში. მოსახლეობის უმრავლესობა არ არის ინფორმირებული დაზღვევის სისტემისა და სადაზღვევო კომპანიების მიერ შეთავაზებული მომსახურებების შესახებ. არაინფორმირებული ადამიანი კი სწორ არჩევანს ვერ აკეთებს. გარდა ამისა, მომსახურების მიმღებთა უმრავლესობას აქვს კუთვნილი დაზღვევით სარგებლობის პრობლემა შემდეგი ბარიერების გამო: ინფორმაციული, სატრანსპორტო, ტრანსპორტირების ხარჯების გადახდის და ა.შ. სოციალური მუშაკები სადაზღვევო სქემებს შორის განსხვავების ახსნას, ბენეფიციართათვის სამგზავრო ხარჯების მოძიებას დიდ დროს უთმობენ, თუმცა ეს მათ სამუშაო განრიგს მიღმა და შესაბამისად ფორმალურად არც აისახება მათ მიერ შესრულებულ სამუშაოში. მაგრამ ფაქტია, რომ მოსახლეობას სჭირდება ამგვარი მომსახურების მიწოდება და ეს ნიშნავს ამოსავლებს.

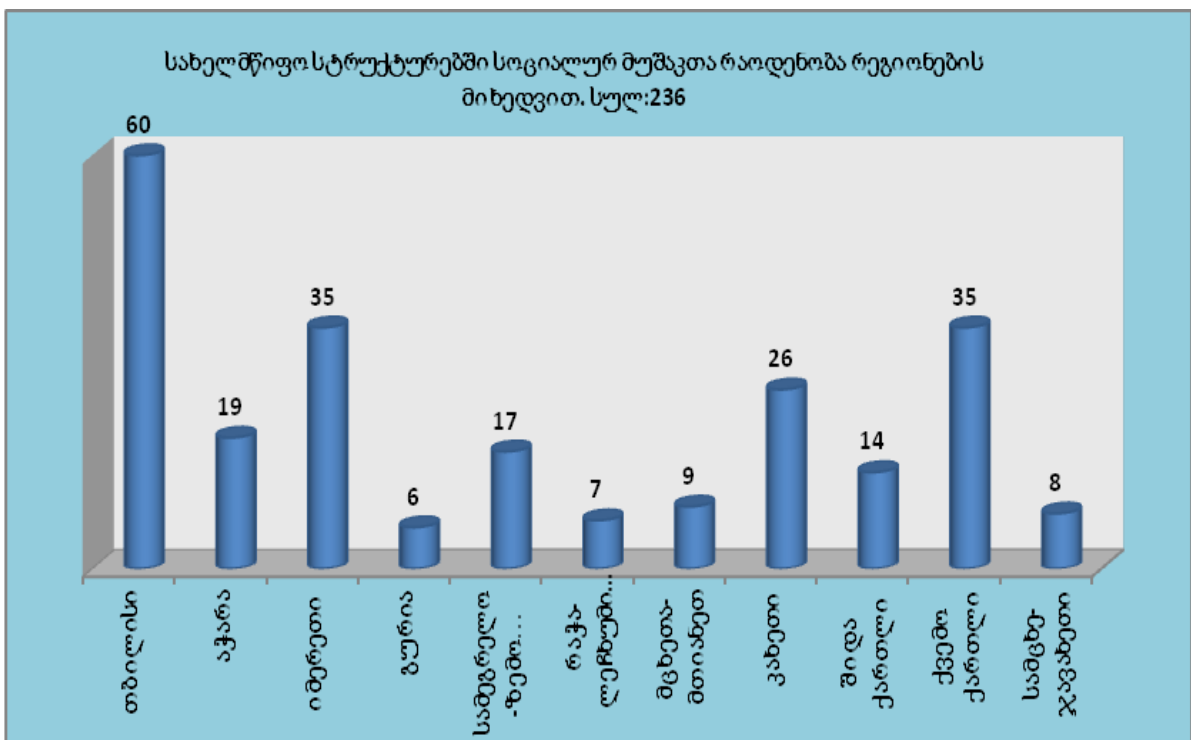
სოციალური მუშაკები აქტიურ როლს თამაშობენ მუნიციპალურ დაქვემდებარებაში მყოფ სოციალურ საცხოვრისებშიც ქვეყნის 2 ქალაქში: თბილისი და ზუგდიდი. ამ სფეროში მოღვაწე სოციალურმა მუშაკებმა გაიარეს გადამზადება საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის მიერ. ასოციაცია სუპერვიზიას უწევდა იქ დასაქმებულ სოციალურ მუშაკებს.

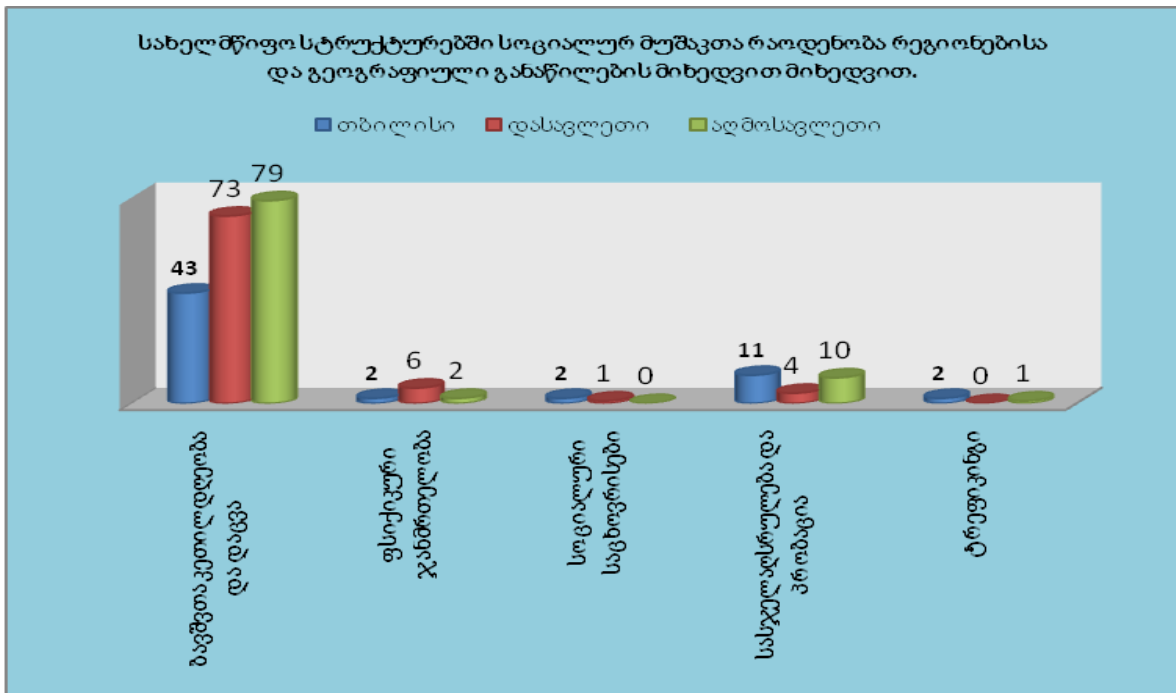
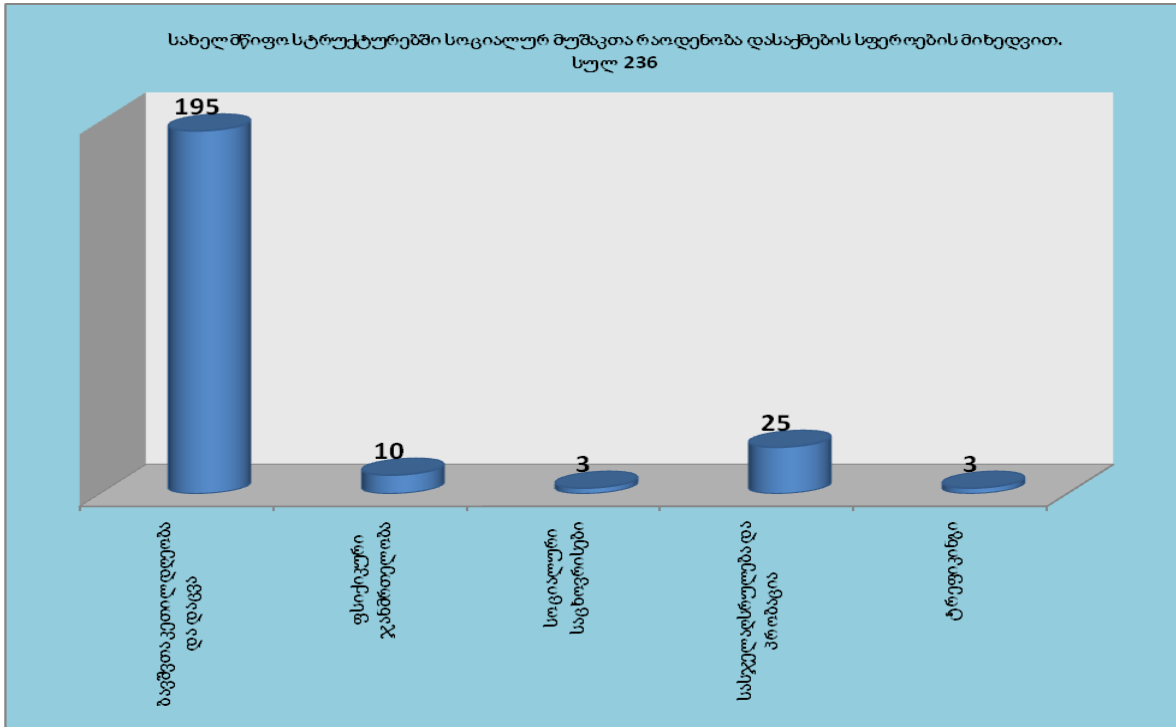
შედეგად ამჟამად საქართველოში სოციალურ მუშაკთა დამქირავებლებად გვევლინებიან 3 სამთავრობო და 36 არასამთავრობო ორგანიზაცია. სამთავრობო სტრუქტურებს

შორის არიან: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტრო, 2 მუნიციპალური სამსახური: თბილისსა და ზუგდიდში. ამჟამად სულ საქართველოში დაქირავებულია 460 სოციალური მუშაკი. აქედან სამთავრობო სექტორში 236, არასამთავრობოში კი 224 სოციალური მუშაკია დაქირავებული.



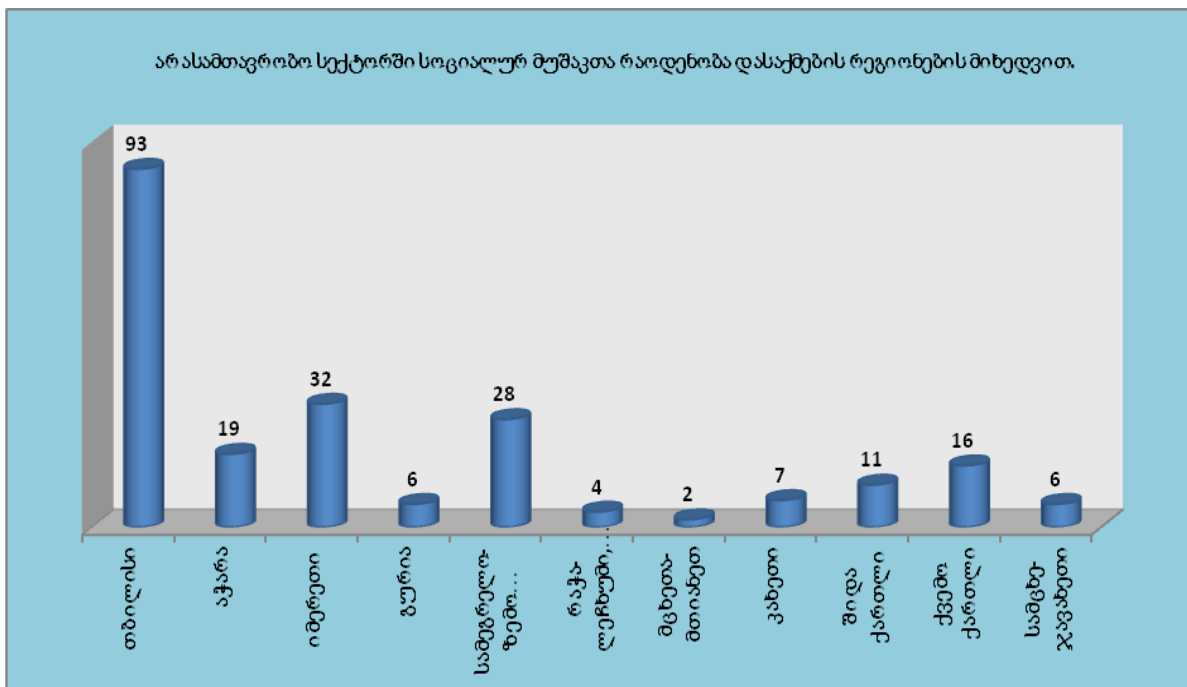
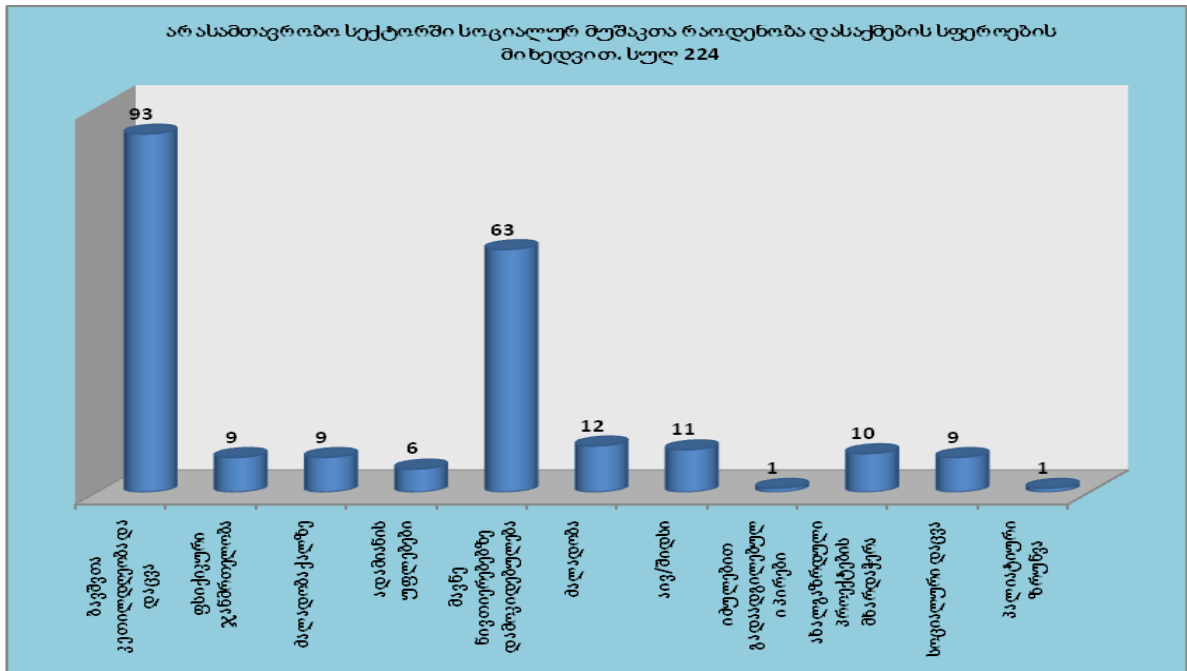
სამთავრობო სექტორიდან საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში (სოციალური მომსახურების სააგენტოს) დაქირავებულია 195, ფსიქიკური ჯანმრთელობის სფეროში 10 სოციალური მუშაკი, ადამიანის მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდში 4, საქართველოს სასჯელაღსრულებისა და პრობაციის სამინისტროში 25, მუნიციპალურ სამსახურში 3 სოციალური მუშაკი.

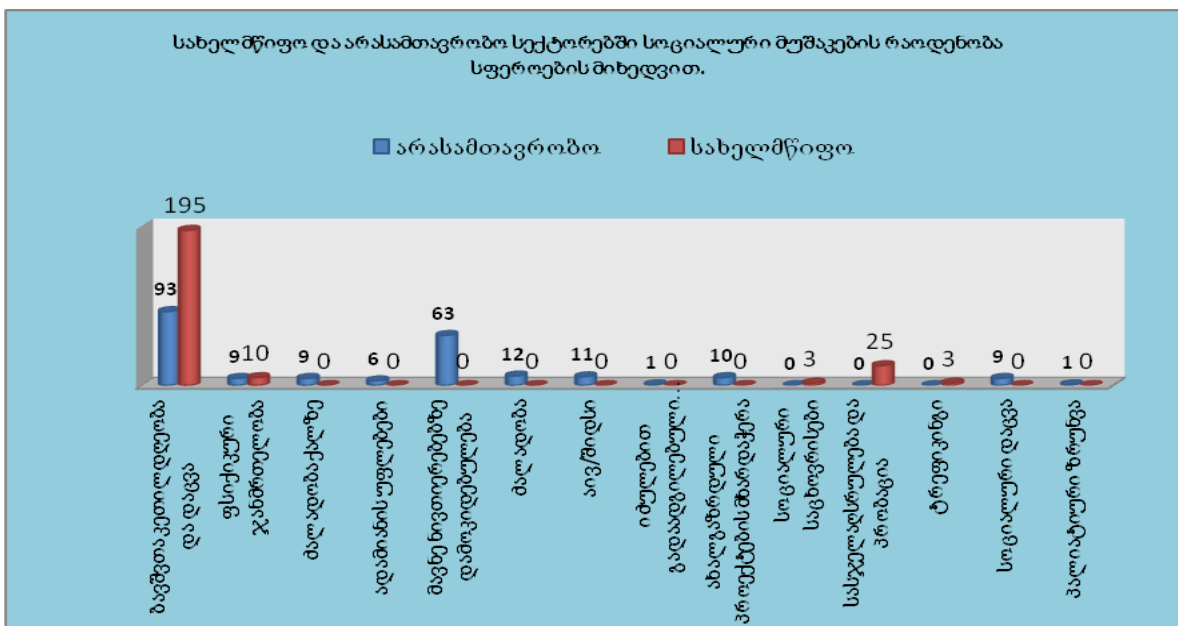
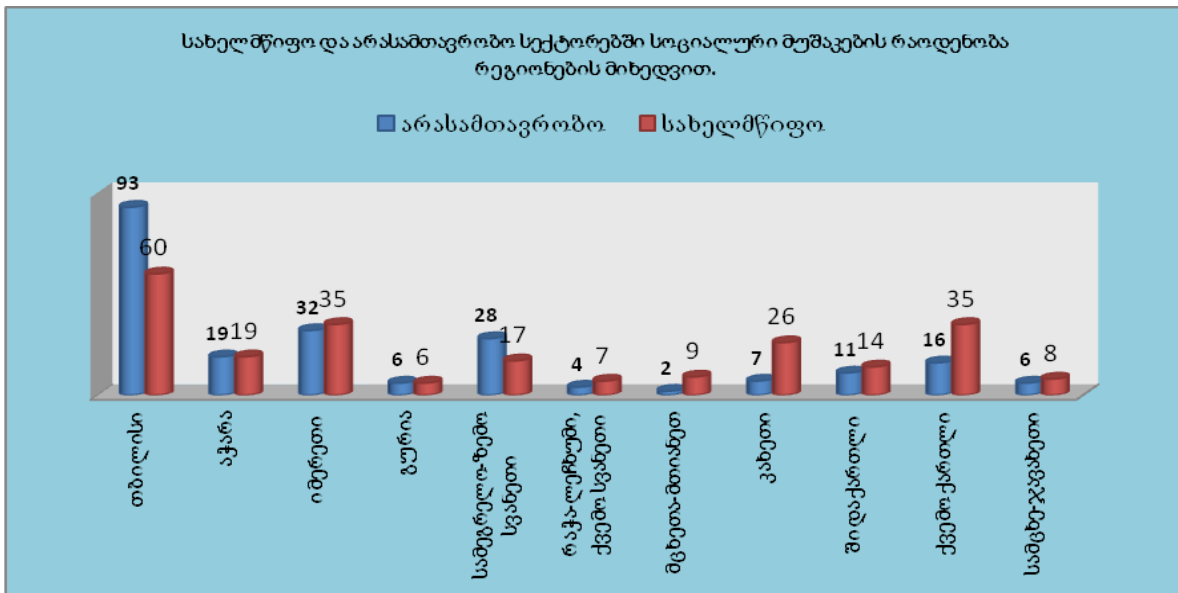
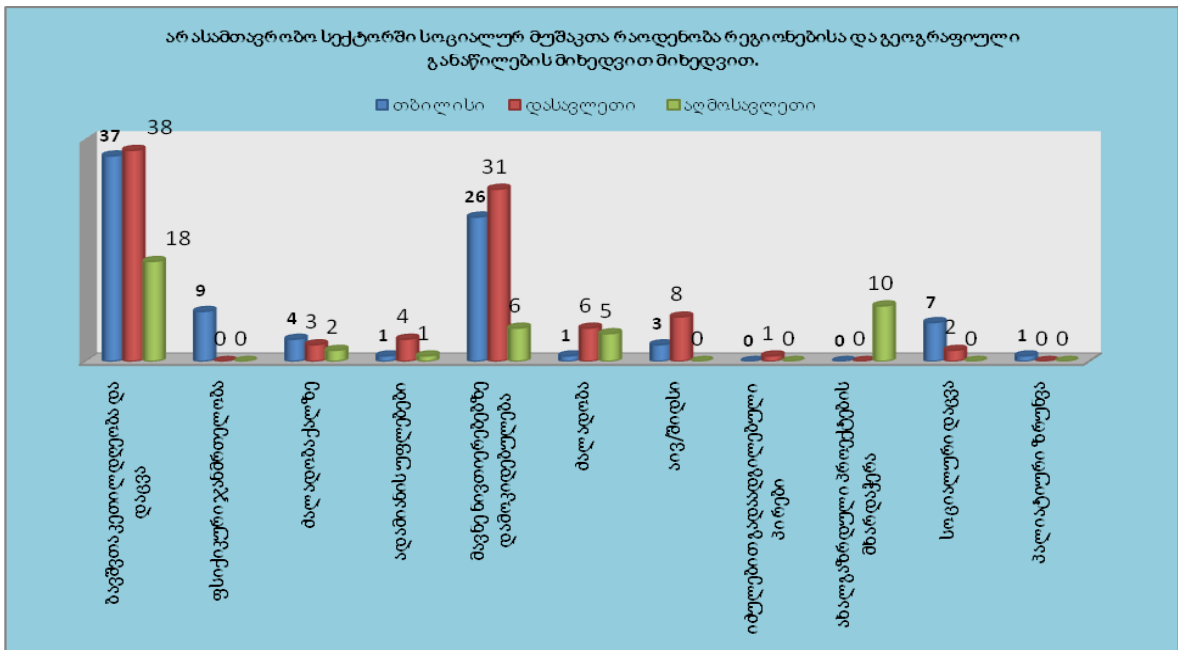


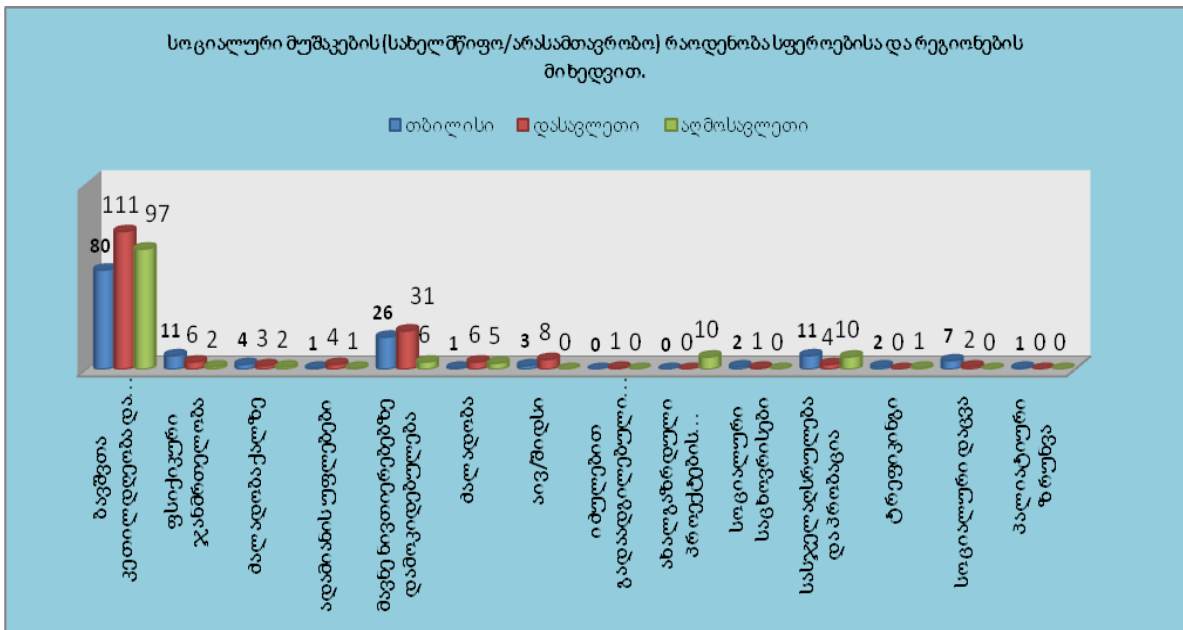


არასამთავრობო სექტორში დასაქმებულთაგან თბილისში დასაქმებულია 89 სოციალური მუშაკი, აღმოსავლეთ საქართველოში 42 (6 ორგანიზაციაში), დასავლეთ საქართველოში 93 (8 ორგანიზაციაში). სფეროები, რომლებშიც ამჟამად საქართველოში სოციალური მუშაკები არიან დასაქმებული არასამთავრობო სექტორში ასე ნაწილდება: ბავშვთა და ქალთა საკითხები (102 სოციალური მუშაკი 14 ორგანიზაციაში), მავნე ნივთიერებებზე დამოკიდებულ პირთა საკითხები (63 სოციალური მუშაკი 10 ორგანიზაციაში), აივ/შიდსი (11 სოციალური მუშაკი 1 ორგანიზაციაში), ადამიანის უფლებები და წამების მსხვერპლთა დაცვა (6 სოციალური მუშაკი 2 ორგანიზაცია), ძალადობის საკითხები (12 სოციალური მუშაკი 2

ორგანიზაციაში), ფსიქიკური ჯანმრთელობა (9 სოციალური მუშაკი 3 ორგანიზაციაში), პალიატიური ზრუნვა (1 სოციალური მუშაკი 1 ორგანიზაციაში) იძულებით გადაადგილებულ პირთა საკითხები (1 სოციალური მუშაკი 1 ორგანიზაციაში), ახალგაზრდული პროექტების მხარდაჭერა (10 სოციალური მუშაკი 1 ორგანიზაციაში), სოციალური დაცვა (9 სოციალური მუშაკი 3 ორგანიზაციაში).







თუმცა აუცილებელია აღინიშნოს, რომ ჯერ კიდევ არ არის პროფესიული პოტენცია ამოწურული. არის პროფესიის ფუნქციის გააზრებასთან დაკავშირებული პრობლემები. ამას ცხადყოფს მაგალითად, ქვეყანაში მიმდინარე ერთ–ერთ ყველაზე დიდ სოციალურ პროგრამაში *სიღარიბის დახმარება სიღარიბის ზღვარს ქვევით მყოფთათვის* სოციალური მუშაკის როლის გაუაზრებლობა, ან მეორე მიმდინარე რეფორმაში – განათლების რეფორმაში მისი როლის გაუთვითცნობიერებლობა სკოლაში ან წინასასკოლო სწავლების სისტემაში. არადა იმის ფაქტები, რომ მას სასიკეთო ცლილებების განხორციელება შეუძლია მოზარდებისათვის და თავად სისტემის მეტად მოზარდზე ორიენტირებულ სტრუქტურად გარდაქმნაში უხვად მოიპოვება ბევრი განვითარებული ქვეყნის საგანმანათლებლო სივრცეში; მისი არ არსებობა შინაგან საქმეთა ან უშიშროების სამინისტროებში, არადა 2008 წლის ომმა ნათელყო სოციალური მუშაკის არსებობის აუცილებლობა ამ სისტემაში. სოციალური მუშაკის პოტენცია ბოლომდე არ არის გამოყენებული არც გერონტოლოგიაში და არც ახალგაზრდებთან მუშაობაში. ამ ეტაპზე საკუთარი შესაძლებლობები არ გამოუცდია პროფესიას არც უმცირესობების სხვადასხვა ჯგუფების წარმომადგენლებთან მუშაობაში.

დასანანია ასევე, რომ პროფესია შემოსაზღვრულია მიკრო დონის პრაქტიკით, არადა არსებული სოციალური პროგრამების არაეფექტიანობა ცხადყოფს ხალხის გზავნილის პოლიტიკის დონემდე მიტანის აუცილებლობას. მაკრო დონეზე კი ერთეული სოციალური მუშაკის მოღვაწეობა თუ მოხერხდა, ისიც არა აუცილებლად მერიტოკრატიული ნიშნით, არამედ დასაქმების პოზიციის გამო, სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციის მოთხოვნით. გადაწყვეტილების მიმღებ ადმინისტრაციულ პოზიციაზეც სოციალური მუშაკების სიმწირეა, თუ არ ჩავთვლით რამდენიმე არასამთავრობო ორგანიზაციის ხელმძღვანელ პოსტზე ახლახანს სოციალურ მუშაკთა დანიშვნასა და სამთავრობო და საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციებში მენეჯმენტის შუა რგოლის სოციალური მუშაკებისათვის მინდობის ტენდენციას. ძალიან მოისუსტებს სათემო მობილიზაციაში სოციალური მუშაკის როლი, არადა ესეც უმთავრესი ფუნქციაა სოციალური მუშაკისათვის, რაც ადამიანების საკუთარი უფლებებით სარგებლობის ხელშეწყობასა და მათი მიერ მათივე საჭიროებების გააზრებაში დახმარებას გულისხმობს.

III. გეოლოგია

სიტუაციური ანალიზის კვლევის მიზანს წარმოადგენდა სოციალური მუშაკების, მათი დამქირავებლებისა და მომსახურების მიმღებთა შეხედულებების გაცნობა პროფესიისა და მისი განვითარების შესახებ. ამ მიზნის მისაღწევად კი შემდეგი ამოცანები დავისახეთ მიზნად: მათი ცნობიერების დონის გაზომვა პროფესიის შესახებ, პროფესიის განვითარების შესახებ მათეული ხედვის, საჭიროებებისა და პრობლემების დადგენა. მომსახურებების მიმღებთა მოსაზრებების გაცნობა კი მომსახურების დახვეწას ემსახურებოდა.

მოცვა

განვახორციელეთ ალბათური, სტრატეგიცირებული შერჩევა საქართველოში ამჟამად არსებული სოციალური მუშაობის ყველა სფეროს წარმომადგენლის ჩართულობის უზრუნველსაყოფად. კვლევის შერჩევის ზომა განისაზღვრებოდა 185 რესპონდენტით. გამოიკითხა: 122 სოციალური მუშაკი (აქედან 60 სამთავრობო სექტორის წარმომადგენელი, 62 კი არასამთავრობო), 38 სოციალურ მუშაკთა დამქირავებელი და 23 მომსახურების მიმღები. სულ განხორციელდა 53 შეხვედრა, დედაქალაქსა და 7 რეგიონში: ქვემო ქართლში, შიდა ქართლში, კახეთში, იმერეთში, სამეგრელოში, გურიასა და აჭარაში. დამქირავებლებთან სულ ჩატარდა 23 შეხვედრა, აქედან 4 ინდივიდუალური, 19 ჯგუფური: 27 არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელ დამქირავებელთან და 4 სამთავრობო. სოციალურ მუშაკებთან სულ ჩატარდა 25 შეხვედრა. მომსახურების მიმღებებთან ჩატარდა 5 შეხვედრა თბილისში, სადაც მონაწილეობა მიიღო 25 ბენეფიციარმა. შესაბამისად კვლევის შერჩევითი ერთობლიობა შედეგების გენერალურ ერთობლიობაზე განზოგადების საშუალებას იძლევა, რადგან ქვეყანაში არსებული სოციალურ მუშაკების 27 პროცენტი გამოიკითხა და მათ დამქირავებელთა 93 პროცენტი.

კვლევის ინსტრუმენტები

სიტუაციური ანალიზის კვლევის ინსტრუმენტად გამოვიყენეთ კვლევის როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისებრივი მეთოდი. კვლევის მიზნების მისაღწევად შევადგინეთ 3 კითხვარი: სოციალური მუშაკების დამქირავებლებისათვის (იხილეთ დანართი 1), სოციალური მუშაკებისათვის (იხილეთ დანართი 2) და მომსახურების მიმღებთათვის (იხილეთ დანართი 3). ამასთანავე მონაცემთა შეგროვებისთვის გამოვიყენეთ სიღრმისეული ინტერვიუები და ფოკუსური ჯგუფის დისკუსიები.

კითხვარი შედგებოდა როგორც ღია, ასევე დახურული კითხვებისაგან. მის საფუძველზე მოვიპოვეთ სამი სახის ინფორმაცია: რესპონდენტთა ატრიბუტები, ქცევა და განწყობები. ეს ინფორმაცია მოვიპოვეთ ცოდნის, დამოკიდებულების და განწყობის შესაფასებელი შეკითხვებისა და ფსიქოგრაფიული და დემოგრაფიული შეკითხვების საფუძველზე.

სოციალურ მუშაკთა დამქირავებელთათვის შედგენილი კითხვარი 4 ნაწილისაგან შედგებოდა და მასში წარმოდგენილი ინფორმაცია ემსახურებოდა შემდეგის დადგენას: პირველი ნაწილი დამქირავებელთა შეხედულებების გაცნობას სოციალური მუშაობის შესახებ; მეორე ნაწილი დამქირავებელთა ორგანიზაციაში მომუშავე სოციალური მუშაკების პროფესიული პორტრეტის შედგენას; მესამე ნაწილი მათი შეხედულებების გაცნობას

სოციალური პრობლემების დაძლევის სტრატეგიის შესახებ; მეოთხე ნაწილი კი დამქირავებელთა უპირატესობების გაცნობას.

სოციალური მუშაკებისათვის შედგენილი კითხვარი 3 ნაწილისაგან შედგებოდა და მასში წარმოდგენილი ინფორმაცია ემსახურებოდა შემდეგის დადგენას: პირველი ნაწილი სოციალური მუშაკების შეხედულებების გაცნობას სოციალური მუშაობის შესახებ; მეორე ნაწილი სოციალური მუშაკების პროფესიული პორტრეტის შედგენას; მესამე ნაწილი მათი პროფესიული უპირატესობების დადგენას.

მომსახურების მიმღებთათვის შედგენილი კითხვარიც 3 ნაწილისაგან შედგებოდა და მასში წარმოდგენილი ინფორმაცია ემსახურებოდა შემდეგის დადგენას: პირველი ნაწილი მომსახურების მიმღებთა შესახებ ინფორმაციის მოპოვებას; მეორე ნაწილი მათი შინაგანი სამყაროს გაცნობას; მესამე ნაწილი მათი შეხედულებების გაცნობას სოციალური მუშაკის შესახებ.

კვლევის მეთოდები

კითხვარში დასმული შეკითხვების გააზრებასთან დაკავშირებული პრობლემების ასარიდებლად ფოკუს ჯგუფის შეხვედრებისას რესპონდენტები მკვლევარების თანდასწრებით ჯერ ავსებდნენ კითხვარს, რაიმე გაურკვევლობის შემთხვევაში აზუსტებდნენ მათთან შეკითხვებს, ხოლო ამის შემდეგ იწყებოდა ფოკუს ჯგუფის დისკუსიები.

ფოკუსური ჯგუფის ფორმატი ნაწილობრივ სტრუქტურირებული იყო და მასში ღია კითხვები სჭარბობდა. ჯგუფებში ფოკუსირება ხდებოდა დისკუსიის მსვლელობისას სხვადასხვა სფეროებზე საკითხსა და მოვლენათა თანმიმდევრულობაზე. პროექციული ტექნიკების გამოყენებამ კი საკითხებში ჩაღრმავების საშუალებაც მოგვცა. ხოლო *სოციალური სასურველობის* და *ინტერვიუერის გავლენის ეფექტის* არიდების საშუალება რესპონდენტებს კითხვარმა მისცა.

ჩატარდა რამდენიმე სიღრმისეული ინდივიდუალური ინტერვიუ, რომლის მიზანი იყო საკვლევი სფეროს შესწავლა ინტერვიუერის პოზიციიდან, განსაკუთრებით ისეთ შემთხვევაში, როდესაც რესპონდენტის ჯგუფური ინტერვიუს ფორმატში ჩართვა ვერ მოხერხდა. სიღრმისეული ინტერვიუები მკვლევარის მიერ შედგენილი სადისკუსიო გეგმის მიხედვით მიმდინარეობდა. რიგ კითხვებზე რესპონდენტისაგან პასუხების მიღების უზრუნველყოფის მიზნით გამოყენებული იქნა *პასუხების ბარათები*.

ფოკუსური ჯგუფის დისკუსიები და ინტერვიუები მიმდინარეობდა ქართულ ენაზე. მისი შემდგომი დამუშავებისა და ანალიზის მიზნით, ჯგუფური დისკუსიების ჩაწერა ხდებოდა მკვლევარის ასისტენტის მიერ. ჩატარებული ყველა ფოკუს ჯგუფის ჩანაწერი ოქმის სახით მომზადდა. შეხვედრათა უმრავლესობას უძღვებოდა ორი პირი: მკვლევარი და ასისტენტი. კვლევა მიმდინარეობდა საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის ან პარტნიორი ორგანიზაციის ოფისებში.

პრინციპები, რომლებზე დაყრდნობითაც გაშუქდება სიტუციური ანალიზი

სოციალური მუშაობის სიტუაციურ ანალიზს ორ პრინციპზე დაყრდნობით ვაშუქებთ:

1. კითხვარების ანალიზზე და
2. კითხვარების ანალიზის საფუძველზე სოციალური მუშაობის პროფესიული მახასიათებლების შეფასებაზე.

ანალიზის პირველი ნაწილი საშუალებას გვაძლევს: სოციალური მუშაკებისა და მათი დამქირავებლებისათვის შედგენილი კითხვარების საშუალებით გავცნოთ მათ შეხედულებებს სოციალური მუშაობისა და პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების შესახებ, სოციალური მუშაკების პროფესიულ უპირატესობებს; მომსახურების მიმღებთათვის შედგენილი კითხვარის დახმარებით მივიღოთ ინფორმაცია მომსახურების მიმღებთა შესახებ და გავცნოთ მათ დამოკიდებულებას სოციალური მუშაკებისადმი.

ანალიზის მეორე ნაწილი კი საშუალებას გვაძლევს გავანალიზოთ სოციალური მუშაობის პროფესიული მახასიათებლები ქვეყანაში პროფესიონალიზაციისადმი ორი მიდგომის ნაერთზე დაყრდნობით: ნიშან-თვისებათა (პროფესიული შტრიხების) და ძალაუფლების (კონტროლის) (უეის-გალი და უელბორნი 2008).

უეის-გალისა და უელბორნის აზრით (2008), პროფესიას საქმიანობისაგან გამოარჩევს მთელი რიგი მახასიათებლები, რომლებზე დაყრდნობითაც ხდება ამ თუ იმ პროფესიის იდენტიფიკაცია და შეფასება. შესაბამისად მას აქვს ნიშან-თვისებები (პროფესიული შტრიხები), რაც მას სხვა პროფესიებისაგან გამოარჩევს. სოციალური მუშაობა ჯერ კიდევ წინა საუკუნის შუაში უკვე აღიარებული იყო „განვითარებად“ პროფესიად მისთვის მკვეთრად დამახასიათებელი ნიშან-თვისებებზე დაყრდნობით. ძალაუფლების მიდგომა კი ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, თუ როგორ ახერხებს საქმიანობა დაიმკვიდროს და შეინარჩუნოს კონტროლი პრაქტიკის სფეროში მაშინ, როდესაც არსებობს სხვა დაინტერესებული ჯგუფებისაგან პროფესიული საზღვრების დარღვევისა და რესურსების მიტაცების საფრთხე. ეს მიდგომა პროფესიულ იერარქიაში საქმიანობის სტატუსს განსაზღვრავს იმის მეხედვით, თუ რა ძალაუფლებისა და კონტროლის მექანიზმს ფლობს ის.

ფრიდსონი (1970) პროფესიას განსაზღვრავს, როგორც საქმიანობას, რომელსაც აქვს დომინანტი ძალაუფლება შრომის გადანაწილებაში თავისსავე პრაქტიკის სფეროში და კონტროლი სამუშაოს შინაარსზე. ჯონსონი (1972) პროფესიად მიიჩნევს საქმიანობას, რომელმაც მოიპოვა კონტროლი საკუთარი ქმედების სხვადასხვა ასპექტებზე: სამუშაოს ძირითად კომპონენტებზე, პრაქტიკის ტექნიკების განვითარებასა და არჩევაზე, წევრების შერჩევაზე, ტრენინგსა და ლიცენზირებაზე, მომსახურების ფორმის, შინაარსისა და მომსახურების მიმღებთა კატეგორიის განსაზღვრაზე. ვენოკურისა და რეიჩის(1983:689) განსაზღვრებით კი პროფესია არის კვაზიკორპორაციული ერთობა, რომლის წევრებსაც მოპოვებული აქვთ არსებითი კონტროლი საჭირო საქონლის პროდუქციაზე, განაწილებაზე და მოხმარებაზე.

პროფესიონალიზაციისადმი ამ ორი მიდგომის ნაერთის შედეგად შემდეგი ინდიკატორები მივიღეთ:

- პროფესიული სტატუსის საჯარო აღიარება;

- პროფესიული მონოპოლია კონკრეტული ტიპის სამუშაოზე;
- პროფესიული ავტონომია ქმედებაში;
- განმასხვავებელი ცოდნის ბაზის ფლობა;
- სოციალური მუშაობის განათლება, რომელიც პროფესიის წარმომადგენლების მიერ რეგულირდება;
- ეფექტიანი პროფესიული ორგანიზაცია;
- კოდიფიცირებული პროფესიული სტანდარტები;
- პრესტიჟი და ანაზღაურება პროფესიული მდგომარეობისათვის.

კვლევის მასშტაბიდან და დანიშნულებიდან გამომდინარე კი ეს ინდიკატორები შევკვცეთ და მივიღეთ პროფესიონალიზმის განმსაზღვრელი 5 ინდიკატორი, რომლებთან მიმართებითაც რეალისტურად მივიჩნიეთ სოციალური მუშაობის პროფესიული განვითარების არსებული სიტუაციის გაშუქება:

- პროფესიული მონოპოლია კონკრეტული ტიპის სამუშაოზე;
- პროფესიული ავტონომია ქმედებაში;
- განმასხვავებელი ცოდნის ბაზის ფლობა;
- სოციალური მუშაობის განათლება, რომელიც პროფესიის წარმომადგენლების მიერ რეგულირდება;
- პრესტიჟი და ანაზღაურება პროფესიული მდგომარეობისათვის.

IV. სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზის მოკლე შინაარსი

სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზის მიზანია საქართველოში არსებული სოციალური მუშაობის მომსახურების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება როგორც სამთავრობო, ასევე არასამთავრობო სექტორში. სიტუაციური ანალიზი ცდილობს დაადგინოს რამდენი სოციალური მუშაკი ახორციელებს პრაქტიკას, რა სფეროებში და რომელ რეგიონებში; რა განათლების, პრაქტიკული გამოცდილების, პროფესიული შეხედულებების მქონე ადამიანები არიან დასაქმებული სოციალურ მუშაობის მომსახურებებში საქართველოში; როგორია სოციალური მუშაკების, მათი დამქირავებლებისა და მომსახურების მიმღებთა ცნობიერების დონე სოციალური მუშაობისა და მისი განვითარების შესახებ საქართველოში.

ამ მიზნის მისაღწევად მომზადდა მეთოდოლოგია, რომლის საშუალებითაც განხორციელდა სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზი სოციალურ მუშაკებთან, მათ დამქირავებლებთან და მომსახურების მიმღებებთან. შედგა ასევე მონაცემთა ბაზა, რომელშიც ასახულია საქართველოს რეგიონში, რაიონში, ქალაქსა თუ სოფელში დასაქმებული სოციალური მუშაკი და მათი დამქირავებელი.

სიტუაციური ანალიზის ფარგლებში განხორციელდა შეხვედრები ყველა სამთავრობო და არასამთავრობო ორგანიზაციის წარმომადგენლებთან, რომლებიც ახორციელებენ სოციალური მუშაობის მომსახურების მიწოდებას. კვლევაში სულ მონაწილეობა მიიღო 185 ადამიანმა: 122–მა სოციალურმა მუშაკმა, 38 სოციალურ მუშაკთა დამქირავებელმა და 25 მომსახურების მიმღებმა. სულ განხორციელდა 53 შეხვედრა, დედაქალაქსა და 7 რეგიონში.

დამქირავებლებთან სულ ჩატარდა 23 შეხვედრა, სოციალურ მუშაკებთან 25 შეხვედრა, მომსახურების მიმღებებთან 5 შეხვედრა.

სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზს ორ პრინციპზე დაყრდნობით ვაშუქებთ: კითხვარების ანალიზზე და ამ ანალიზის საფუძველზე სოციალური მუშაობის პროფესიული მახასიათებლების შეფასებაზე ქვეყანაში.

ანალიზის პირველი ნაწილი საშუალებას გვაძლევს: სოციალური მუშაკებისა და მათი დამქირავებლებისათვის შედგენილი კითხვარების საშუალებით გავცნოთ მათ შეხედულებებს სოციალური მუშაობასა და პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების შესახებ, სოციალური მუშაკების პროფესიულ უპირატესობებს; მომსახურების მიმღებთათვის შედგენილი კითხვარის დახმარებით მივიღოთ ინფორმაცია მომსახურების მიმღებთა შესახებ და გავცნოთ მათ დამოკიდებულებას სოციალური მუშაკებისადმი.

ანალიზის მეორე ნაწილი კი საშუალებას გვაძლევს ანალიზის პირველი ნაწილის საფუძველზე შევაფასოთ სოციალური მუშაობის პროფესიული მახასიათებლები ქვეყანაში პროფესიონალიზაციისადმი ორი მიდგომის ნაერთზე დაყრდნობით: ნიშან-თვისებათა და ძალაუფლების (უეის-გალი, უელბურნი 2008). მათ პროფესიონალიზმის განმსაზღვრელ 5 ინდიკატორთან მიმართებით გავაშუქებთ:

- პროფესიული მონოპოლია კონკრეტული ტიპის სამუშაოზე;
- პროფესიული ავტონომია ქმედებაში;
- განმასხვავებელი ცოდნის ბაზის ფლობა;
- სოციალური მუშაობის განათლება, რომელიც პროფესიის წარმომადგენლების მიერ რეგულირდება;
- პრესტიჟი და ანაზღაურება პროფესიული მდგომარეობისათვის.

სიტუაციურმა ანალიზმა გამოაშკარავა, რომ მომსახურებების მიმღებთა მიერ სოციალური მუშაკი აღიქმება, როგორც მხარდამჭერი, იმედი და მეგობარი. სოციალური მუშაკი გულანთებული სურვილისა და მოვალეობის განცდის გამო დაეხმაროს მომსახურებების მიმღებებს, ნდობითა და პატივისცემით აღჭურვილი პირია მათთვის. თუმცა, როგორც მოსალოდნელი იყო პროფესიის აკადემიზაციის ამ საწყის ეტაპზე, ანალიზმა გამოაშკარავა სოციალური მუშაკებისა და მათი დამქირავებლების მოკრძალებული ცოდნა სოციალური მუშაობის შესახებ, მათ მიერ სოციალური მუშაობის პროფესიული მანდატის სუსტი გააზრება და პრაქტიკის ლიმიტირებული ფუნქციებით განხორციელება.

კვლევამ ცხადყო, რომ განსხვავებულია სამთავრობო და არასამთავრობო სექტორში სოციალური მუშაობის მომსახურების სპეციფიკა ფუნქციური და ხარისხობრივი თვალსაზრისით. სახელმწიფო სექტორის სოციალური მუშაკები გაცილებით დატვირთულები არიან არა-სამთავრობო სექტორში მომუშავე კოლეგებთან შედარებით, გაცილებით შებოჭილი არიან პროფესიული მისიის შესრულებაში და თავს ნაკლებად დაფასებულად გრძნობენ დასაქმების ადგილზე, ვიდრე მათი კოლეგები. ხშირია შემთხვევები, რომ მომსახურების მიმღებთა ჭეშმარიტი ინტერესები ეწირება სტრუქტურულ სიტლანქს. შესაბამისად მათი კმაყოფილების ხარისხი დაბალია არასამთავრობო სექტორში დასაქმებულ კოლეგებთან შედარებით.

საყურადღებოა, რომ სამთავრობო სექტორში დასაქმებული სოციალური მუშაკების ფუნქციების მატებასთან ერთად, არ იცვლება მათი შრომის ატრიბუტები და გადაუჭრელი რჩება მათი სამგზავრო ხარჯების ფორმალიზების საკითხი. ეს კი აისახება შესრულების ხარისხზეც. ამ საკითხის მოწესრიგება გარდა იმისა, რომ შეამცირებს სოციალურ მუშაკთა უკმაყოფილებას, უზრუნველყოფს ჯეროვანი სოციალური მუშაობის მომსახურების მიწოდებას.

ზოგადად მუშაკის სპეციალიზაციის, პროფესიული ვალდებულებისა და უფლებამოსილების მოთხოვნები აღრეულია არა მხოლოდ სამუშაო აღწერილობებში, არამედ სხვადასხვა სამართლებრივ დოკუმენტებშიც. ეს კი დიფერენცირებულს ხდის პროფესიულ სპეციალიზაციას როგორც სამართლებრივ სივრცეში, ასევე პრაქტიკაში. ამიტომ, ფუნქციის, შესრულების დონის, დატვირთვის ჯეროვნად განსაზღვრისა და შესაბამისად მომსახურების მიწოდების ხარისხის დახვეწის მიზნით უპრიანია სოციალური მუშაობის შესახებ კანონის მომზადება.

ამასთან, დამქირავებლების ცნობიერების დაბალი დონე პროფესიის შესახებ ართულებს სოციალურ მუშაკებსა და სხვა პროფესიის წარმომადგენელ კოლეგებს შორის ფუნქციების დელეგირებისას პროფესიულ იდენტობის შენარჩუნებას. დამქირავებლებიცა და სოციალური მუშაკებიც, უმეტესად კი არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენელი სოციალური მუშაკები, რომლებსაც მათი სამთავრობო სექტორში დასაქმებული კოლეგების მსგავსად არ აქვთ გავლილი ფართო პროფილის გადამზადებაც კი სოციალურ მუშაობაში, თავს არ გრძნობენ კომპეტენტურად სოციალური მუშაკების ფუნქციებისა და პრაქტიკული პროცედურების წარმოების საკითხებში. არადა, ცვლილების აგენტის როლის შესრულებისათვის არასამთავრობო სექტორში სოციალური მუშაობის განვითარებას მეტი პოტენცია აქვს, რადგან თავისუფალია სოციალური კონტროლის განხორციელებისა და სტატუს კვოს შენარჩუნების ვალდებულებისაგან. მაგრამ ეს პრობლემა გაანალიზებული და აღიარებულია, რაც მისი მოგვარების საფუძველს იძლევა.

სოციალური მუშაობის განათლების სისტემის დახვეწის პარალელურად იკვეთება სოციალური მუშაობის კვალიფიკაციასთან დაკავშირებული პრობლემები. დამქირავებლებმაცა და სოციალურმა მუშაკებმაც გამოხატეს კვალიფიკაციის ამდლების სურვილი მთელ რიგ საკითხებში, რამაც ცხადყო უწყვეტი განათლების სისტემის დანერგვისა და საინფორმაციო რესურსებისადმი სოციალური მუშაკის ხელმისაწვდომობის გაზრდის აუცილებლობა. განათლების სისტემის განვითარების პარალელურად აუცილებელია თეორიული ცოდნის ადგილობრივ დონეზე მტკიცებულებებზე დამყარებული პრაქტიკით განოციერება. ამას კი პრაქტიკოსთა კვლევების ჩატარებისა და მათი გამოქვეყნების ხელშეწყობა უზრუნველყოფს.

კვალიფიკაციასთან დაკავშირებულ პრობლემებს ამდაგრებს პროფესიული სუპერვიზიის მექანიზმის არარსებობა მთელ რიგ ორგანიზაციებში. პროფესიული სუპერვიზია პროფესიული დილემებისა და ეთიკური პრობლემების გადაჭრისათვის ჩაუნაცვლებელი ფუნქციაა სოციალურ მუშაობაში. მაგრამ ოპტიმიზმის საბაზს ამ საკითხთან მიმართებით იძლევა ის, რომ ერთ-ერთი უმსხვილესი დამქირავებელი საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო აღიარებს პროფესიული სუპერვიზიის

აუცილებლობას და სავარაუდოდ ამ სისტემის დანერგვა იგეგმება ამ ეტაპზე ჩვენს ხელთ არსებული ინფორმაციით.

გამოიკვეთა სოციალური მუშაობის პროფესიული როლის განვითარების აუცილებლობა ფსიქიკური ჯანმრთელობის, მავნე ნივთიერებებზე დამოკიდებულ პირთა, სექს ბიზნესით დასაქმებულთა, აივ/შიდსით დაავადებულთა და პალიატიური ზრუნვის სფეროებში. ამ სფეროებში სოციალური მუშაკის როლის გაძლიერება მნიშვნელოვანია, როგორც ამ პრობლემების წინაშე მყოფთა მხარდასაჭერად, ასევე პროფესიის დაბალანსებული განვითარებისათვის ქვეყანაში.

კვლევამ გამოკვეთა სოციალური მუშაობის პრაქტიკის კოორდინირების სისუსტე სფეროებსა და სექტორებს შორის, რაც ზოგადად სოციალური მუშაობის მომსახურების მიწოდებას ნაკლებ ეფექტიანს ხდის. აუცილებელია უწყებათაშორისი კოორდინაციის გაუმჯობესებისათვის თანამშრომლობის მექანიზმის შექმნა.

ველზე აქტიურად მომუშავე კოლეგებმა სამუშაოს განხორციელებისათვის ხელისშემშლელ ფაქტორად დაასახელეს საზოგადოებრივი ცნობიერების დაბალი დონე სოციალური მუშაობის შესახებ, მათ შორის სამართალდამცველთა მხრიდან. სოციალურ მუშაკებს უჭირთ მომსახურების მიმღებთა ნდობის მოპოვება, არ აქვთ არც უსაფრთხოების და არც აღიარებისა და დაფასების განცდა.

V. სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზის ძირითადი მიზნები

სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზის ძირითად მიზნებს ორ პრინციპზე დაყრდნობით ვაშუქებთ:

- კითხვარების ანალიზზე და
- კითხვარების ანალიზის საფუძველზე სოციალური მუშაობის პროფესიული მახასიათებლების შეფასებაზე.

ძირითადი მიზნები კითხვარის ანალიზზე დაყრდნობით

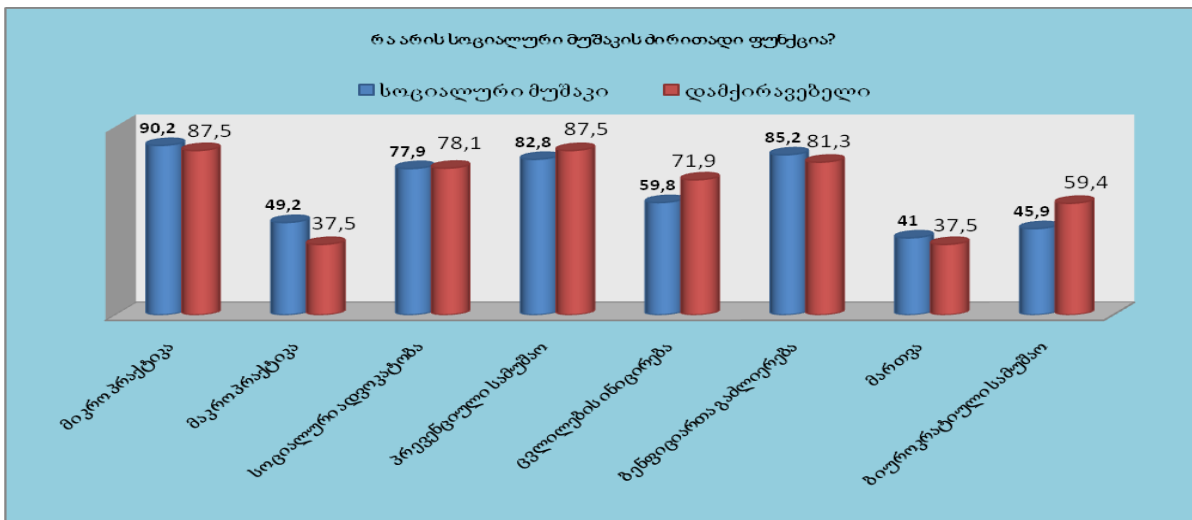
კითხვარის ანალიზის პრინციპზე დაყრდნობით მონაცემების გაშუქებისათვის მონაცემების შემდეგნაირად დაჯგუფებულს წარმოგიდგინთ:

- სოციალური მუშაკებისა და მათი დამქირავებლების შეხედულებებს სოციალური მუშაობის შესახებ;
- სოციალური მუშაკებისა და მათი დამქირავებლების თვალთ დასახულ სოციალურ მუშაკთა პროფესიულ პორტრეტს;
- სოციალურ მუშაკთა და მათი დამქირავებლების შეხედულებების გაცნობას სოციალური პრობლემების დაძლევის სტრატეგიის შესახებ;
- სოციალურ მუშაკთა და მათი დამქირავებლების უპირატესობებს;
- მომსახურების მიმღებთა შესახებ ინფორმაციას, მათ შინაგან სამყაროსა და შეხედულებებს სოციალური მუშაკის შესახებ.

სოციალური მუშაკებისა და მათი დამქირავებლების შეხედულებები სოციალურ მუშაობაზე:

შეხედულებები მიკრო პრაქტიკის განხორციელებაზე

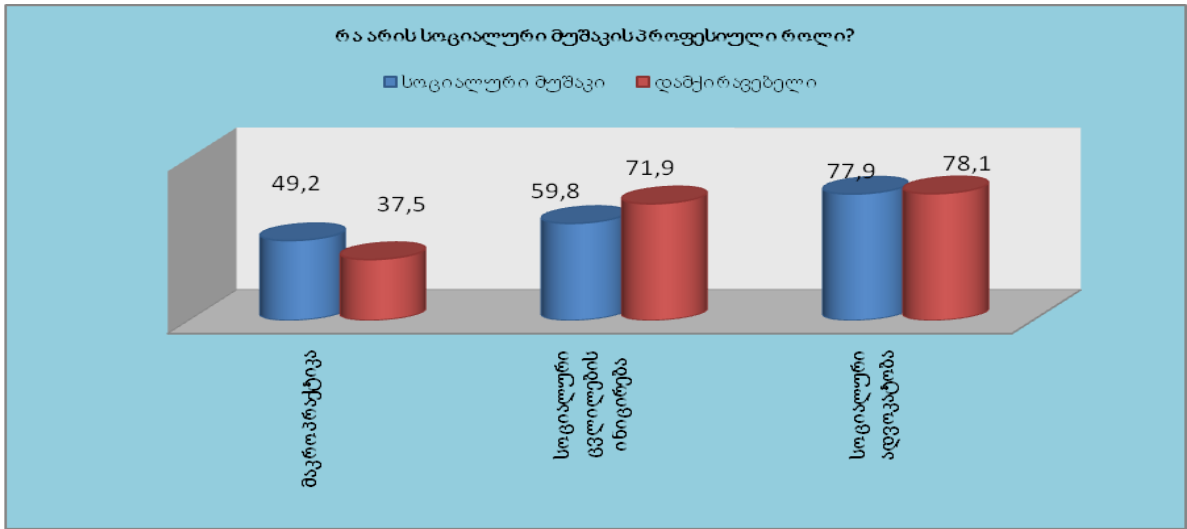
მონაცემებმა ცხადყო, რომ დამქირავებლებიცა და სოციალურ მუშაკებიც სოციალურ მუშაკთა ძირითად ფუნქციად მიკრო პრაქტიკას მიიჩნევენ, თუმცა ზეჰარბი ბიუროკრატიული ფუნქციების შესრულებისა და საგზაო ხარჯების სიმჭირის გამო სოციალური მუშაკები შებოჭილები არიან ვიზიტების განხორციელებაში და არც სოციალურ მუშაკთა სამუშაო ფართი ითვალისწინებს მომსახურების მიმღებთა კონსულტაციისა და თერაპიისათვის განკუთვნილ სამუშაო სივრცეს. გამოდის, რომ მათი ფუნქცია მიკრო პრაქტიკის ისეთი ელემენტებით შემოიფარგლება, მაგალითად, როგორცაა გადამისამართება, მომსახურებების კოორდინირება, შემთხვევის მართვა და ვერ სწვდება მაგალითად, კონსულტირებისა და თერაპიის კომპონენტებს. ნათელია, რომ მიკრო დონეზე სოციალური მუშაკის როლის შესახებ მოკრძალებულია როგორც სოციალურ მუშაკთა დამქირავებლების, ასევე თავად სოციალურ მუშაკთა შეხედულება.



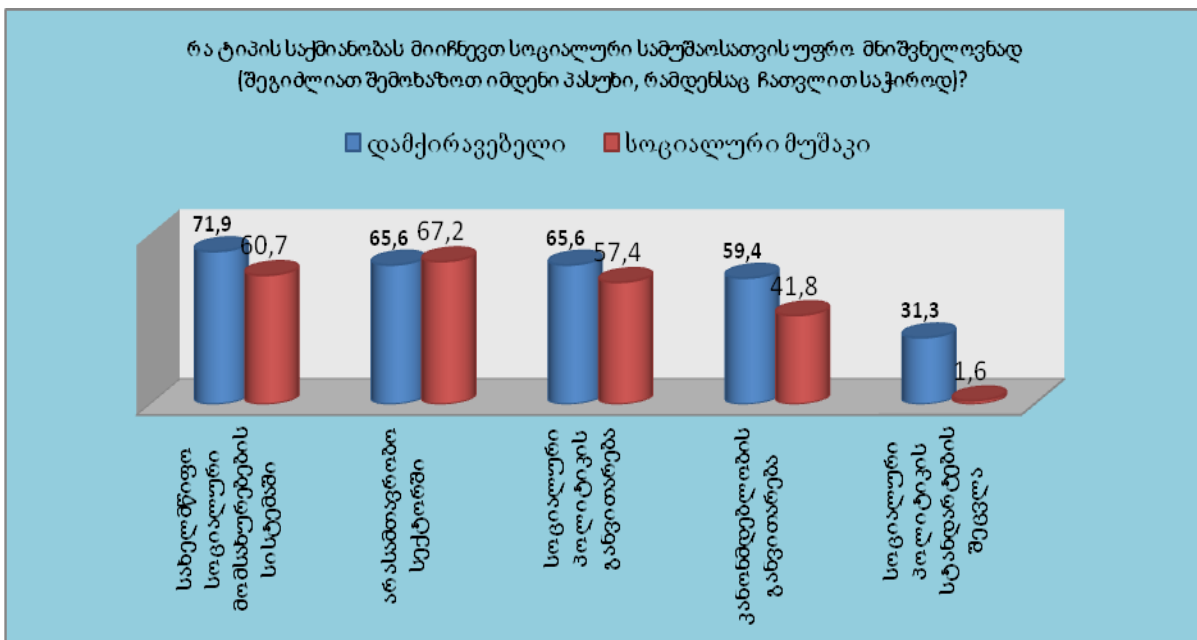
შეხედულებები მაკრო პრაქტიკის განხორციელებაზე

დამქირავებლებიცა და სოციალური მუშაკებიც მაკრო პრაქტიკას ნაკლებად მიიჩნევენ სოციალური მუშაკის პროფესიულ როლად, რადგან ასეთად იგი დამქირავებლების მხოლოდ 37,5 პროცენტმა დაასახელა, და სოციალური მუშაკების 49,2 პროცენტმა. მაგრამ, ამავე დროს დაფიქსირდა სოციალური ადვოკატობის სოციალური მუშაკის როლად გააზრების მაღალი მაჩვენებელი. სავარაუდოდ, იგულისხმება ინდივიდისა და ოჯახის დონეზე ადვოკატობა. დაბალი მაჩვენებლით დაფიქსირდა სოციალური მუშაკის მიერ სოციალური ცვლილებების ინიცირების საკუთარ როლად მიჩნევის მაჩვენებელიც (59,8 პროცენტი), რომელიც დამქირავებელთა მაჩვენებელს 12 პროცენტით ჩამოუვარდება. ერთ-ერთ მაღალჩინოსანთან ჩაღრმავებული ინტერვიუსას, მან მაკრო პრაქტიკა პროფესიული ასოციაციის ფუნქციად მიიჩნია და არა ზოგადად სოციალური მუშაკის ფუნქციად. მისი აზრით, მათ მიერ დაქირავებულები არ უნდა ახორციელებდნენ მაკრო პრაქტიკას, რადგან მათ მხოლოდ სამუშაო აღწერილობაში გაწერილი ფუნქციების აღსრულება ევალებათ. პროფესიული მანდატის დასაქმების ორგანიზაციის ფუნქციამდე ლიმიტირება პროფესიული ეთიკის უგულებელყოფაა.

ნათელია, რომ სოციალური მუშაკის როლის შესახებ მაკრო დონეზე მოკრძალებულია როგორც სოციალურ მუშაკთა დამქირავებლების, ასევე თავად სოციალურ მუშაკთა შეხედულება.

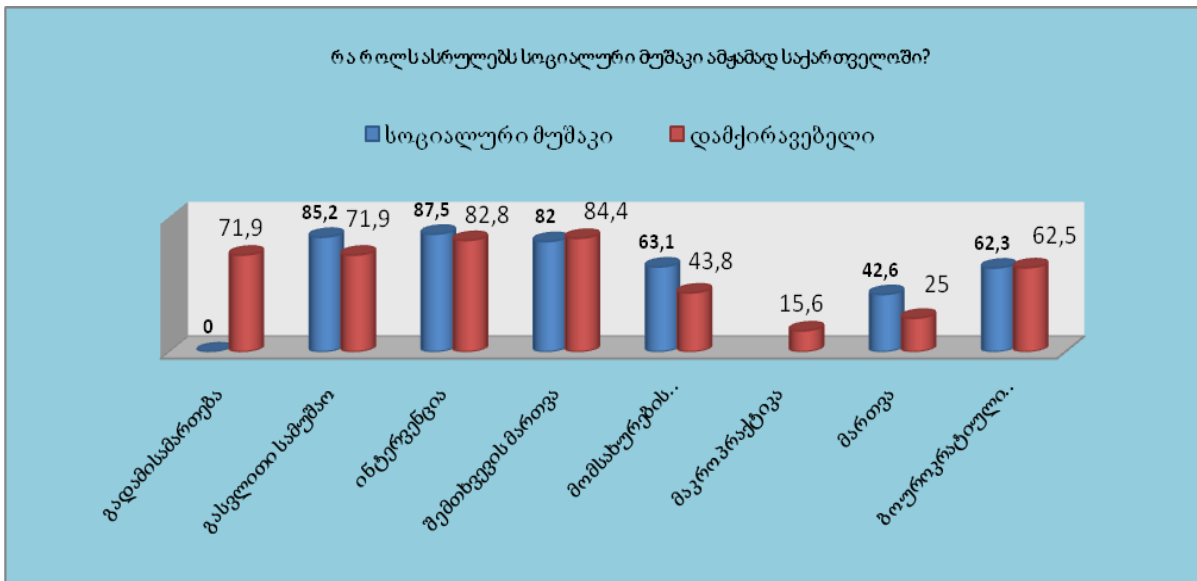


მიუხედავად ამ მონაცემებისა, მაღალი პროცენტული მაჩვენებლით დააფიქსირეს სოციალური მუშაობის მეტი ეფექტიანობისათვის მაკრო პრაქტიკა დამქირავებლებმაცა (43,8 პროცენტით) და სოციალურმა მუშაკებმაც (47,5 პროცენტით). სოციალური მუშაკებისათვის მნიშვნელოვან საქმიანობათა ჩამონათვალში დამქირავებლებმაცა და სოციალურმა მუშაკებმაც საკმაოდ მაღალი პროცენტული მაჩვენებლით დაასახელეს ქვეყნის სოციალური სტრატეგიის განვითარებაც (65,9 პროცენტით – 67,2 პროცენტით), ქვეყნის სოციალური პოლიტიკის შეცვლაც (59,4 პროცენტით – 41,8 პროცენტით) და კანონმდებლობის განვითარებაც (59,6 პროცენტით – 57,4 პროცენტით). საგულისხმოა ისიც, რომ მიწოდებულ რამდენიმე არჩევანს შორის ყველაზე მნიშვნელოვნად სახელმწიფო სოციალური მომსახურების სისტემაში მუშაობა დასახელდა როგორც სოციალური მუშაკების, ასევე დამქირავებლების მიერ – 71,9 პროცენტით. არადა არასამთავრობო სექტორში განხორციელებული სოციალური მუშაობა ფრთაშესხმულია მოქმედების თავისუფლებით. ის უფრო თავისუფალია სტატუს კვოს შენარჩუნების აუცილებლობისა და ორგანიზაციული სტრუქტურის მსხვერპლად ყოფნის საფრთხისაგან.



შედეგები პრევენციული ღონისძიებების განხორციელებაზე

გამომჟღავნდა პრევენციული სამუშაოების სოციალური მუშაკის როლად გააზრების მაღალი მაჩვენებელი როგორც დამქირავებლების, ასევე სოციალური მუშაკების მხრიდან (87,5 პროცენტით დამქირავებლების მინაცემებით და 82,8 პროცენტით სოციალური მუშაკების). ამასთან პრევენციული სამუშაოების გააქტიურების მნიშვნელობაზე ფოკუსურ ჯგუფებში დისკუსიებისას ხაზგასმით აღნიშნეს დამქირავებლებმაც. სოციალურმა მუშაკებმა კი მრავალი შემთხვევა განიხილეს, როდესაც ისინი ეწევიან პრევენციულ სამუშაოს სამუშაო აღწერილობის მიღმა. დასაწყისად, რომ ამ ტიპის სამუშაო არსად აღირიცხება და შესაბამისად სოციალური მუშაკების ეს მნიშვნელოვანი როლი არ არის გამოაშკარავებული.



სოციალურ მუშაკთა სამუშაო აღწერილობები

დამქირავებელთა 96,9 პროცენტმა ბრძანა, რომ მათ მიერ დაქირავებულ სოციალურ მუშაკებს აქვთ სამუშაო აღწერილობა, მაგრამ ჩვენ მხოლოდ 15-მა ორგანიზაციამ მოგვარწოდა სოციალურ მუშაკთა სამუშაო აღწერილობა. კვლევის პროცესში გაანალიზებული სამუშაო აღწერილობათა უმრავლესობა სოციალურ მუშაკებს მიკრო პრაქტიკის განხორციელებას ავალდებულებს. 15-დან მხოლოდ 2 ორგანიზაცია ავალდებულებს მის მიერ დაქირავებულ სოციალურ მუშაკებს პრევენციული სამუშაოს შესრულებას, 2 ბენეფიციართა გაძლიერებას საკუთარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით სარგებლობაში, 2 სოციალურ ადვოკატობას. მხოლოდ 2 ორგანიზაცია მოუწოდებს მათ მიერ დაქირავებულ სოციალურ მუშაკებს საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის მიერ შემუშავებული პროფესიული სტანდარტებისა და ეთიკის კოდექსის შესაბამისობისაკენ.

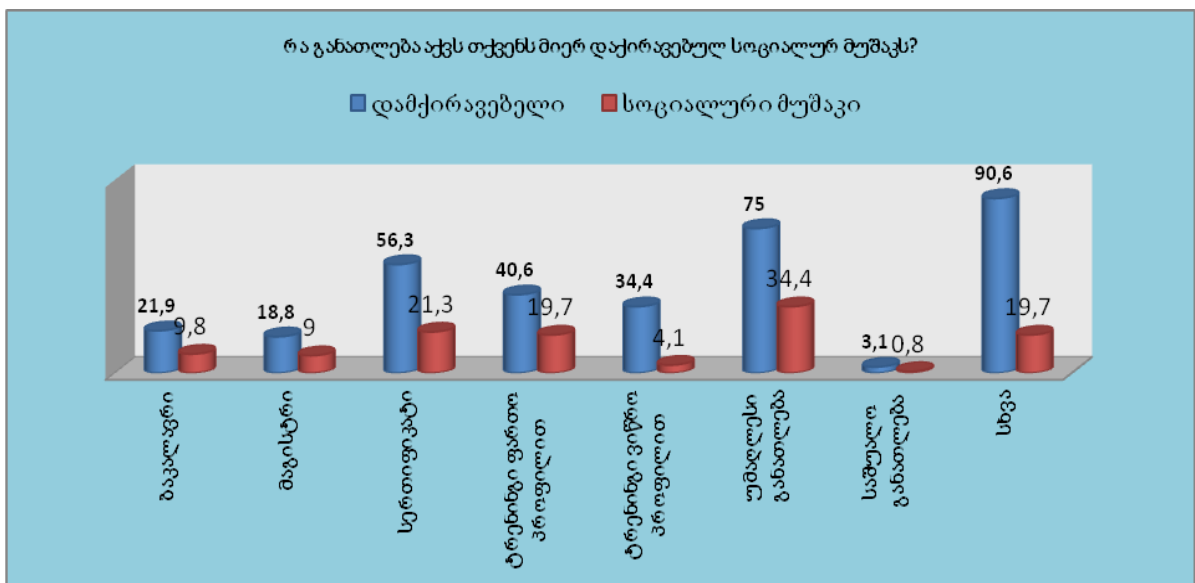
ისეთ სფეროებში, სადაც პროფესია ეხლა იკიდებს ფეხს იგი სფეროს მესვეურთა თვითშემოქმედებაზეა დამოკიდებული. ამასთან ზოგიერთი, თუმცა არა ყველა სახელმწიფო სტრუქტურა ჩაკეტილია უწყებათშორისი პრაქტიკის განხორციელებისათვის. მაშინ როდესაც საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციას კარგი თანამშრომლობითი პრაქტიკა აქვს ზოგიერთ სახელმწიფო უწყებასთან სოციალურ მუშაკთა პროფესიული როლისა და

ფუნქციების გააზრებისათვის, სხვები რიგიდულობითა და ჩაკეტილობით ხასიათდებიან. პროფესიული ერთობისადმი და ინტერ-სექტორალური თანამშრომლობისადმი სიფრთხილის ასეთი პრეცედენტები სამოქალაქო აქტორებს შორის დიალოგის მექანიზმის სისუსტეზე მიუთითებს.

სოციალური მუშაკებისა და მათი დამქირავებლების თვალთ დანახული სოციალურ მუშაკთა პროფესიული პორტრეტი

დასაქმებულ სოციალურ მუშაკთა განათლება

სოციალური მუშაობის ცოდნის ბაზის ზრდის შედეგად საქართველოში უმაღლესი განათლების სისტემას საშუალოდ 30 ბაკალავრი და მაგისტრი კურსდამთავრებული ჰყავს. დამქირავებელთა მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად, მათ მიერ დაქირავებულ სოციალურ მუშაკთაგან მხოლოდ 21,7 პროცენტი არის მაგისტრი სოციალურ მუშაობაში, 18,8 პროცენტი ბაკალავრი სოციალურ მუშაობაში, 40,6 პროცენტს გავლილი აქვს სერთიფიცირების კურსები სოციალურ მუშაობაში. სოციალურ მუშაკთა მიერ მოწოდებული ინფორმაციის თანახმად კი აღმოჩნდა, რომ 9,8 პროცენტს აქვს მაგისტრის, 9 პროცენტს ბაკალავრის წოდება, 21,3 პროცენტს გავლილი აქვს სერთიფიცირების კურსები სოციალურ მუშაობაში. ერთ-ერთ სახელმწიფო უწყებაში ბაკალავრის დიპლომით დაქირავებულთა მაღალი მაჩვენებელი დამქირავებელმა ახსნა იმით, რომ ახალგაზრდები ენთუზიასტები და ინიციატივით აღსავსენი არიან“, მაშინ როდესაც მეორე უწყებაში ბაკალავრთა დაბალი მაჩვენებელი დამქირავებელმა ახსნა იმით, რომ მთავარია პრაქტიკული გამოცდილება და არა ცოდნა.



სოციალურ მუშაკთა პროფესიული გადამზადება სამუშაოს დაწყებამდე და პროცესში

დამქირავებელთა 50 პროცენტის მონაცემებით, მათ მიერ დაქირავებულები სამუშაოს დაწყებამდე გადიან ტრენინგს სოციალური მუშაობის ფუნქციის უკეთ გააზრებისათვის, 25 პროცენტის აზრით, სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 50 პროცენტს სურს მათი დამატებითი გადამზადება იგივეში. ამასთან დაკავშირებით სოციალურ მუშაკებს განსხვავებული მოსაზრება ჰქონდათ. მათი მონაცემებით სამუშაოს დაწყებამდე 51,6 პროცენტი

გადის ტრენინგს სოციალური მუშაობის ფუნქციის უკეთ გააზრებისათვის, 24,6 პროცენტი სამუშაო პროცესში და 21,3 პროცენტი ისურვებდა დამატებით გადამზადებას იგივეში.

დამქირავებელთა 34,4 პროცენტის მონაცემებით, მათ მიერ დაქირავებული სოციალური მუშაკები მათივე პროფესიული როლის უკეთ გააზრებისათვისაც გადიან ტრენინგს სამუშაოს დაწყებამდე, 28,1 პროცენტის აზრით, სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 46 პროცენტს სურს მათი დამატებითი გადამზადება იგივეში. ამასთან დაკავშირებით სოციალურ მუშაკებს განსხვავებული მოსაზრება აქვთ, მათი მონაცემებით სამუშაოს დაწყებამდე 37,7 პროცენტი გადის ტრენინგს თავიანთი პროფესიული როლის უკეთ გააზრებისათვის, 14,8 პროცენტი გადის ასეთ ტრენინგს სამუშაო პროცესში და 22,1 პროცენტი ისურვებდა დამატებით გადამზადებას იგივეში.

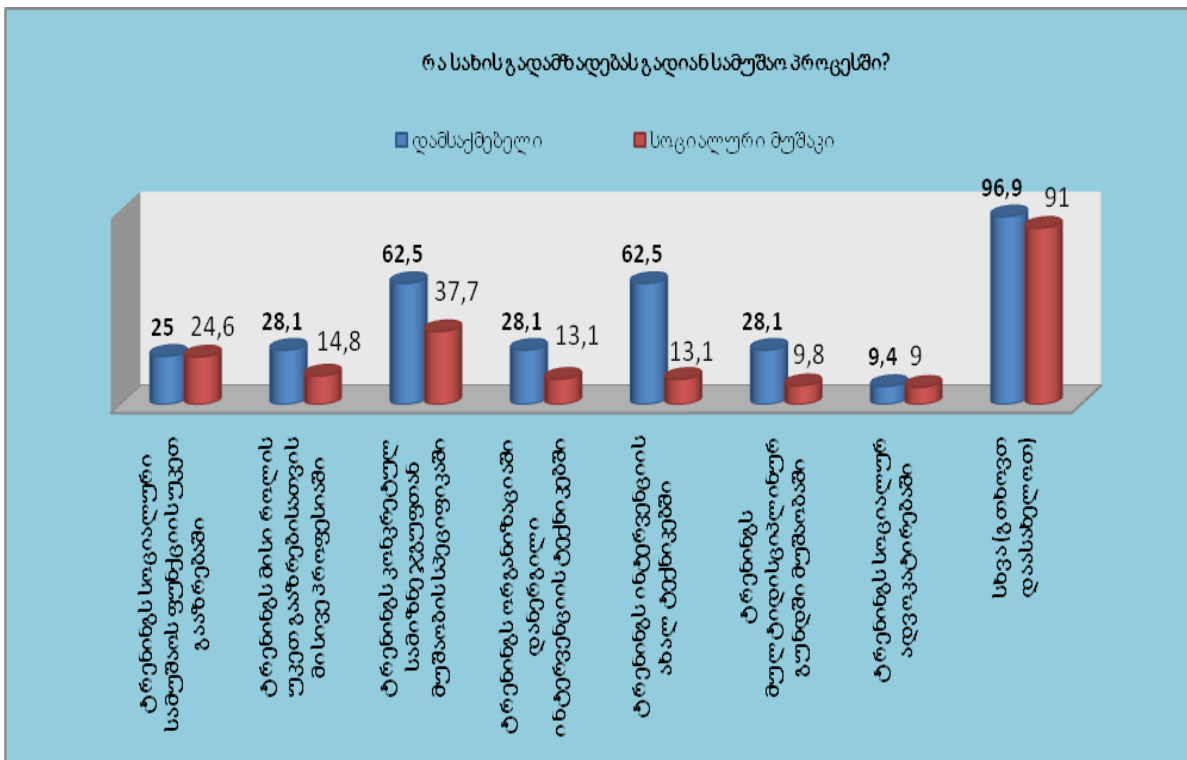
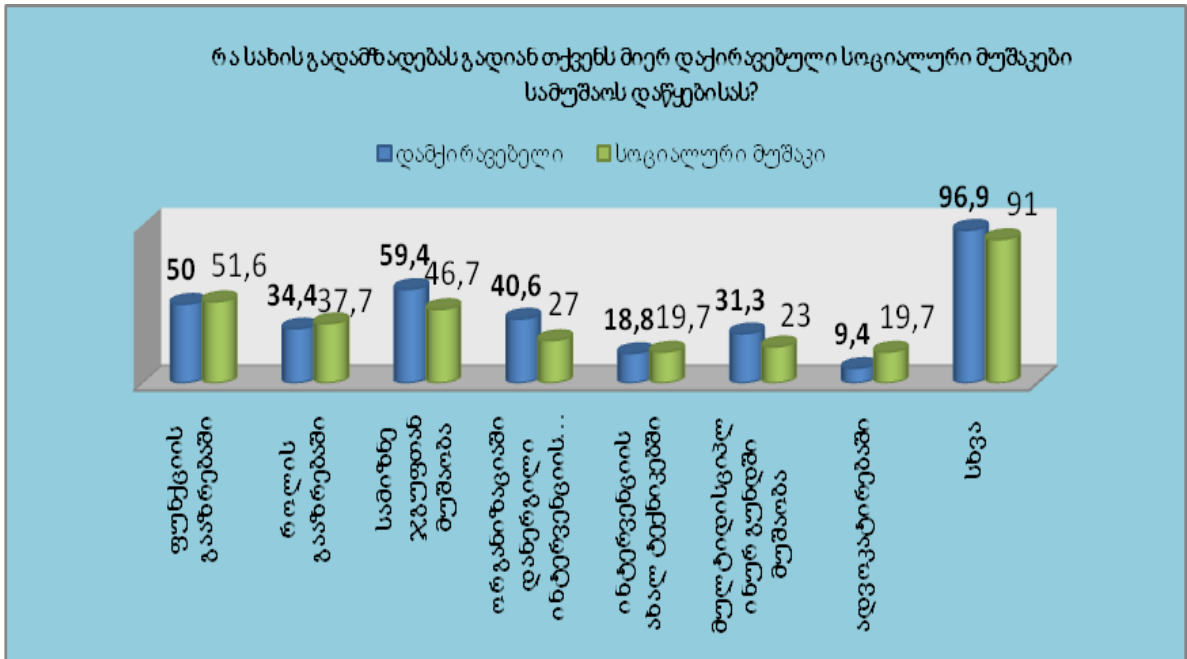
დამქირავებელთა 59,4 პროცენტის მონაცემებით მათ მიერ დაქირავებულები გადიან ტრენინგს სამუშაოს დაწყებამდე სამიზნე ჯგუფებთან მუშაობის სპეციფიკაში, 62,5 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 46 პროცენტი ისურვებდა მათ დამატებით გადამზადებას იგივეში. სოციალურ მუშაკთა 27 პროცენტის მონაცემებით სამუშაოს დაწყებამდე გადიან ტრენინგს სამიზნე ჯგუფებთან მუშაობის სპეციფიკაში, 37,7 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 38,5 პროცენტი ისურვებდა დამატებით გადამზადებას იგივეში.

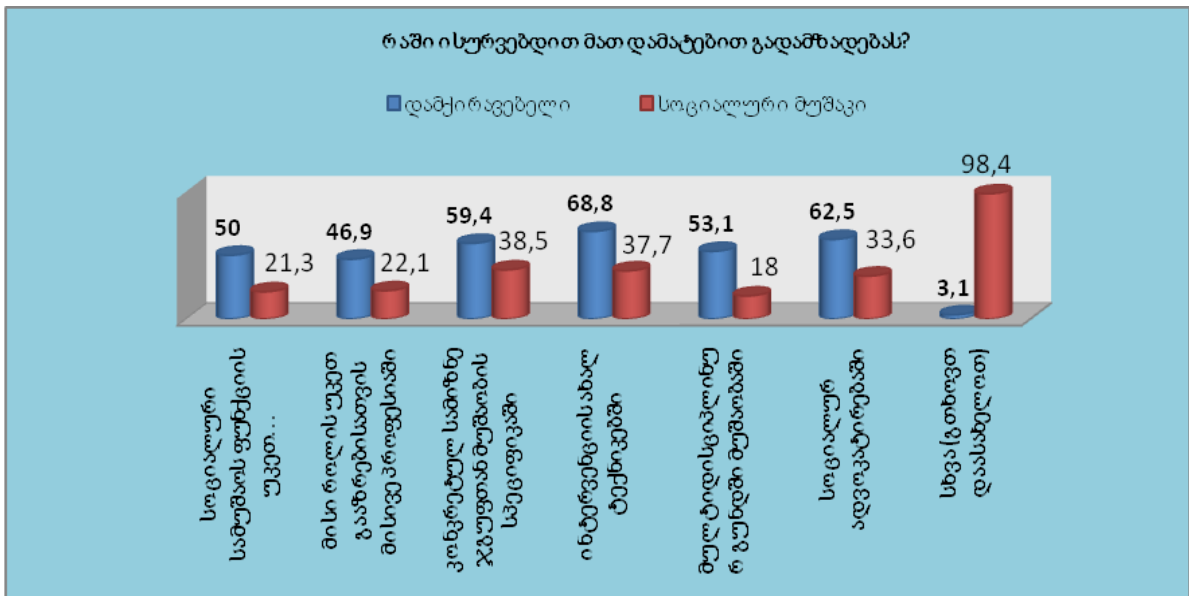
დამქირავებელთა 18,8 პროცენტის მონაცემებით მათ მიერ დაქირავებულები გადიან ტრენინგს სამუშაოს დაწყებამდე ინტერვენციის ახალ ტექნიკებში, 46,6 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 68,8 პროცენტი ისურვებდა მათ დამატებით გადამზადებას იგივეში. სოციალურ მუშაკთა 19,7 პროცენტის მონაცემებით სამუშაოს დაწყებამდე გადიან ტრენინგს ინტერვენციის ახალ ტექნიკებში, 37,7 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 37,7 პროცენტი ისურვებდა დამატებით გადამზადებას იგივეში.

დამქირავებელთა 31,3 პროცენტის მონაცემებით მათ მიერ დაქირავებულები გადიან ტრენინგს სამუშაოს დაწყებამდე მულტიდისციპლინურ გუნდში მუშაობაში, 37,5 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 53,1 პროცენტი ისურვებდა მათ დამატებით გადამზადებას იგივეში. სოციალურ მუშაკთა 23 პროცენტის მონაცემებით სამუშაოს დაწყებამდე გადიან ტრენინგს მულტიდისციპლინურ გუნდში მუშაობაში, 9,8 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 18 პროცენტი ისურვებდა დამატებით გადამზადებას იგივეში.

დამქირავებელთა 9,4 პროცენტის მონაცემებით მათ მიერ დაქირავებულები გადიან ტრენინგს სამუშაოს დაწყებამდე სოციალურ ადვოკატობაში, 15,6 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 62,5 პროცენტი ისურვებდა მათ დამატებით გადამზადებას იგივეში. სოციალურ მუშაკთა 19,7 პროცენტის მონაცემებით ისინი სამუშაოს დაწყებამდე გადიან ტრენინგს სოციალურ ადვოკატობაში, 9 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 3,6 პროცენტი ისურვებდა დამატებით გადამზადებას იგივეში. ინფორმაცია იმის თაობაზე, რომ პროფესიონალებს სამუშაოს დაწყებისას და მის განმავლობაში სჭირდებათ გადამზადება პროფესიული ფუნქციისა და მათი პროფესიული

როლის უკეთ გააზრებისათვის ახსნადია დაქირავებულთა კვალიფიკაციისა და პროფესიის ახალბედობის გათვალისწინებით.





ფოკუს ჯგუფებში დისკუსიებისას დამქირავებლების ერთმა ნაწილმა გამოთქვა მოსაზრება, რომ მთავარია თემატურ საკითხებში გარკვეული ადამიანების დასაქმება და არა კვალიფიკაცია, თუმცა ზემოთ წარმოდგენილი მონაცემები ცხადყოფს, რომ რადგან კვალიფიკაციის ამაღლებაზე რესურსი იხარჯება, გამოდის, რომ ეს აუცილებელი კომპონენტია სამუშაოს ჯეროვნად შესრულებისათვის.

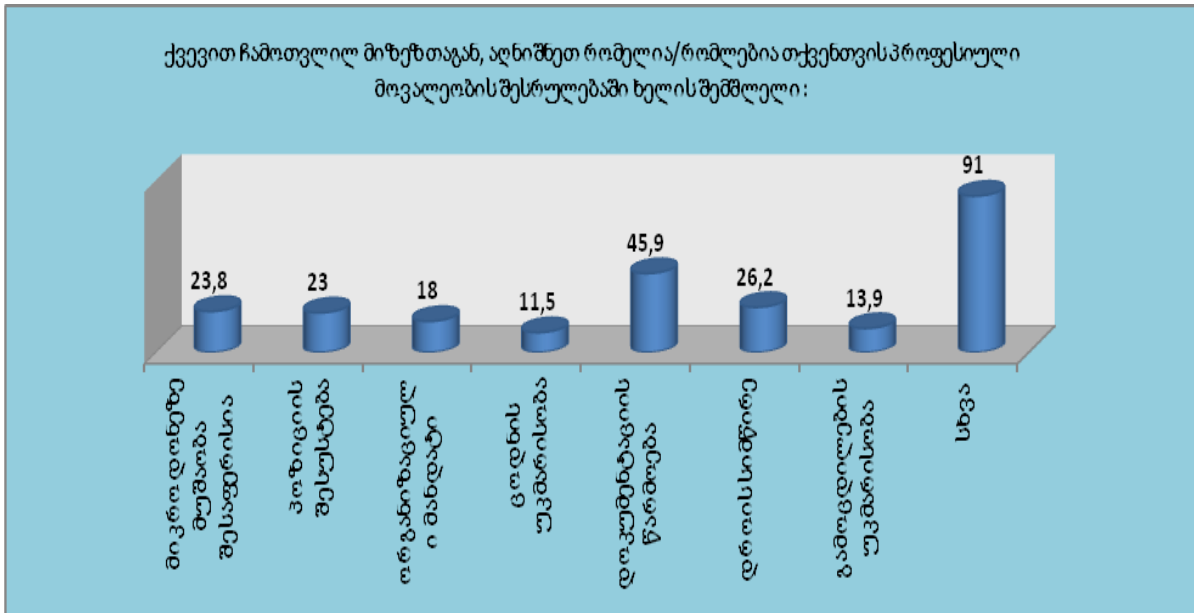
დამქირავებლებთან ფოკუს ჯგუფის დისკუსიებში მათ წუხილით აღნიშნეს სოციალური მუშაკების საკუთარ ფუნქციებში გათვითცნობიერების დაბალი დონე. ამასთან ისიც აღნიშნეს, რომ სოციალური მუშაობის შესახებ მათი დაბალი ცნობიერება არ აძლევს მათ საშუალებას შესაბამისი პროფესიული მოთხოვნები წაუყენონ მათ მიერ დაქირავებულ სოციალურ მუშაკებს ან შეაფასონ მათი პრაქტიკა. თავის მხრივ სოციალურმა მუშაკებმაც გამოთქვეს უკმაყოფილება მათი დამქირავებლების ცნობიერების დაბალი დონის შესახებ სოციალურ მუშაობაზე.

დამქირავებლებმა გამოთქვეს სურვილი ექსტერნალური მონიტორინგისა და სოციალური მუშაობის შესახებ კანონის არსებობისა, რაც დაეხმარებოდა მათ და მათ მიერ დაქირავებულებებს სოციალური მუშაობის ფუნქციებში გარკვევასა და შესრულების შეფასებაში. უფრო მეტიც, რამდენიმე დამქირავებელმა გამოთქვა სურვილი თავად დაესწროს სოციალური მუშაობის შესახებ ტრენინგებს.

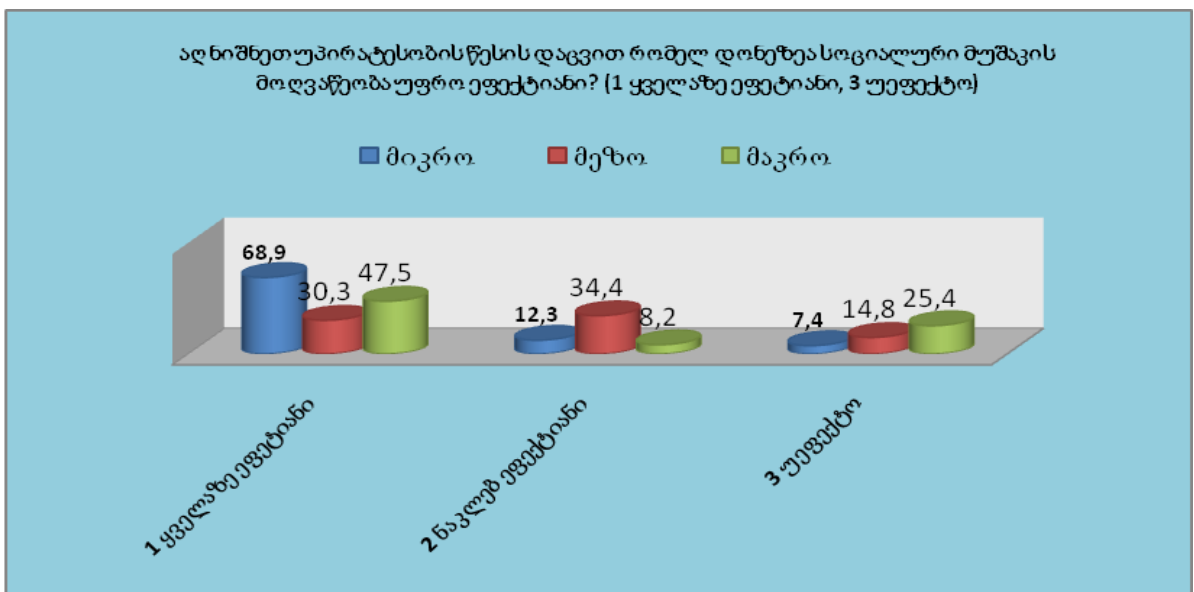
სოციალურ მუშაკთათვის პროფესიული მოვალეობის ხელისშემშლელი ფაქტორები

სოციალურ მუშაკთა 23,8 პროცენტის აზრით, მათთვის პროფესიული მოვალეობის შესრულებაში ხელისშემშლელია გაბატონებული მოსაზრება, რომ მიკრო დონეზე მუშაობა მეტად შეეფერება სოციალურ მუშაობის მანდატს; 23 პროცენტისთვის რისკი იმისა, რომ ცვლილებების მოთხოვნა შეასუსტებს მათ პოზიციას დასაქმების ადგილას; 18 პროცენტისთვის ორგანიზაციული მანდატი; 11,5 პროცენტისთვის ცოდნის უკმარისობა; 45,9 პროცენტისთვის დიდძალი დოკუმენტაციის წარმოება; 26,2 პროცენტისთვის დროის სიმწირე; 13,9 პროცენტისთვის გამოცდილების უკმარისობა. გამოდის, რომ მიკრო პრაქტიკით გადატვირთული ფუნქცია სახეზეა არა მხოლოდ იმის გამო, რომ სოციალური მუშაკების პროფესიული მოღვაწეობის გააზრებაა შეზღუდული, არამედ იმიტომაც, რომ მათ ვერ შესძლეს

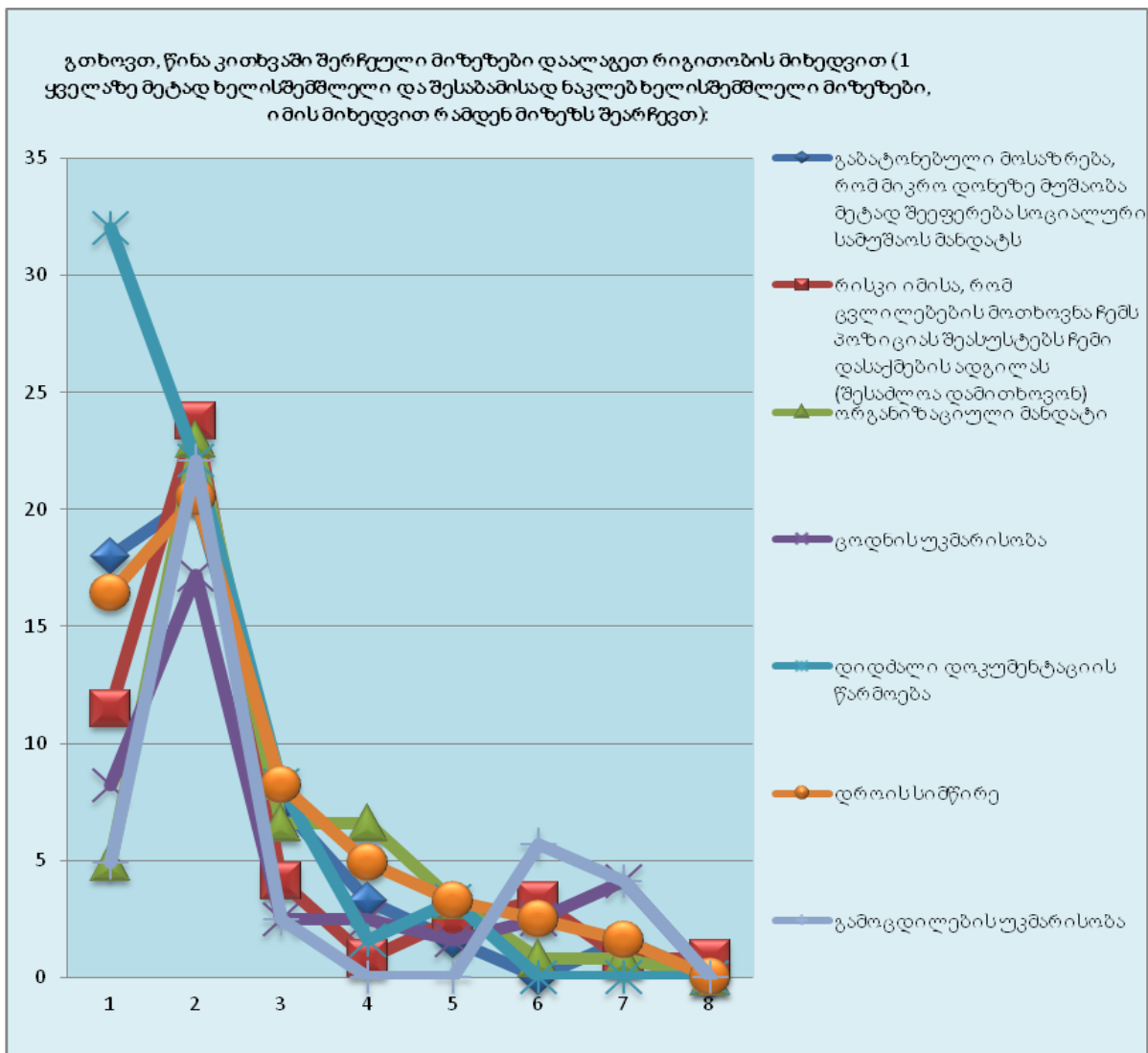
გაბატონებული მოსაზრების წინააღმდეგ გალაშქრება. ისინი ჯერ ვერ გვევლინებიან ცვლილების აგენტად, რაც არცაა გასაკვირი პროფესიული განვითარებისა და პროფესიული განათლების ამ საწყის ეტაპზე.



ამასთან როდესაც შერჩეული მიზეზები დააღაგეს რიგითობის მიხედვით, აღმოჩნდა, რომ იმ 18 პროცენტისთვის, ვისთვისაც ყველაზე ხელისშემშლელი ფაქტორია რისკი იმისა, რომ ცვლილებების მოთხოვნა მათ პოზიციას შეასუსტებს დასაქმების ადგილას, მოყვება მეორე შემაფერხებელი ფაქტორი – გაბატონებული მოსაზრება, რომ მიკრო დონეზე მუშაობა მეტად შეეფერება სოციალური მუშაობის მანდატს. თუმცა სოციალურ მუშაკთა 90,2 პროცენტმა სწორედ მიკრო პრაქტიკა დაასახელა სოციალური მუშაკის პროფესიულ როლად, მაკრო კი მხოლოდ 49 პროცენტმა. ამასთან უპირატესობის წესის დაცვით მეტად ეფექტიანი პრაქტიკის განხორციელება 68,9 პროცენტის მონაცემებით მიკრო დონეზეა შესაძლებელი, 30,3 პროცენტის აზრით მეზო დონეზე და 47,5 პროცენტის აზრით, მაკრო დონეზე. ყველაზე არაეფექტიანი პრაქტიკის განხორციელება კი 7,4 პროცენტის აზრით მიკრო დონეზეა შესაძლებელი, 14,8 პროცენტის აზრით მეზო დონეზე, და 25,4 პროცენტის აზრით მაკრო დონეზე.

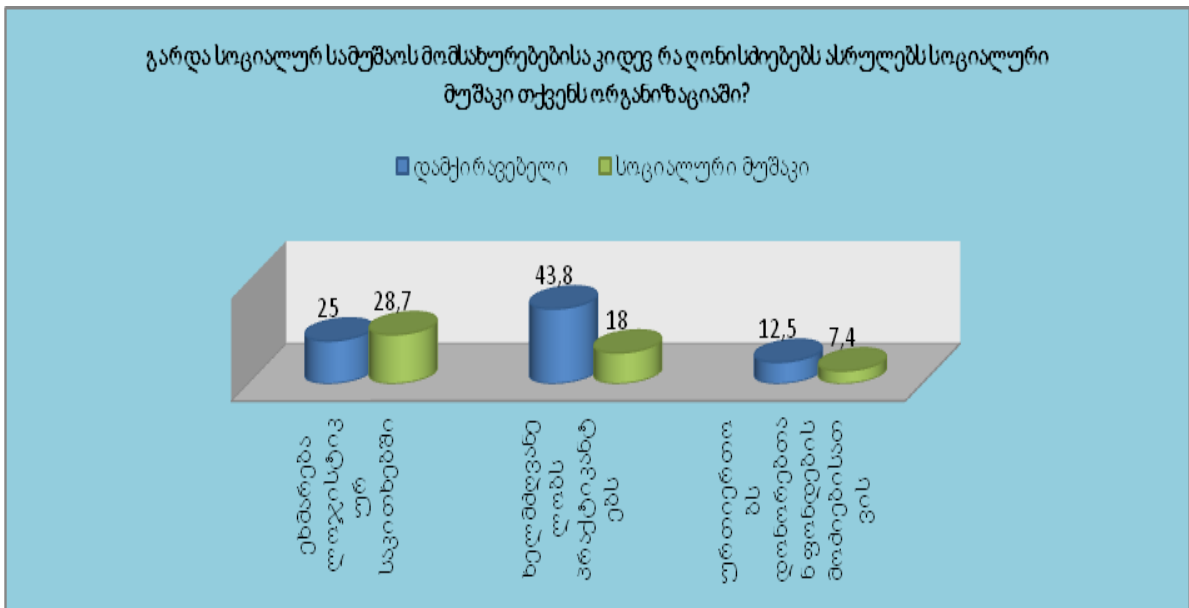


მაღალი პროცენტი აიღო ხელისშემშლელ ფაქტორად ასევე დიდძალი დოკუმენტაციის წარმოება, დროის სიმწირემ და გამოცდილების უკმარისობამ. ამის შემდეგ ხელისშემშლელ ფაქტორებად დასახელდა ორგანიზაციული მანდატი და გამოცდილების უკმარისობა. ამ მონაცემებით, ყველაზე ნაკლებად ხელისშემშლელი ფაქტორია ცოდნის უკმარისობა.



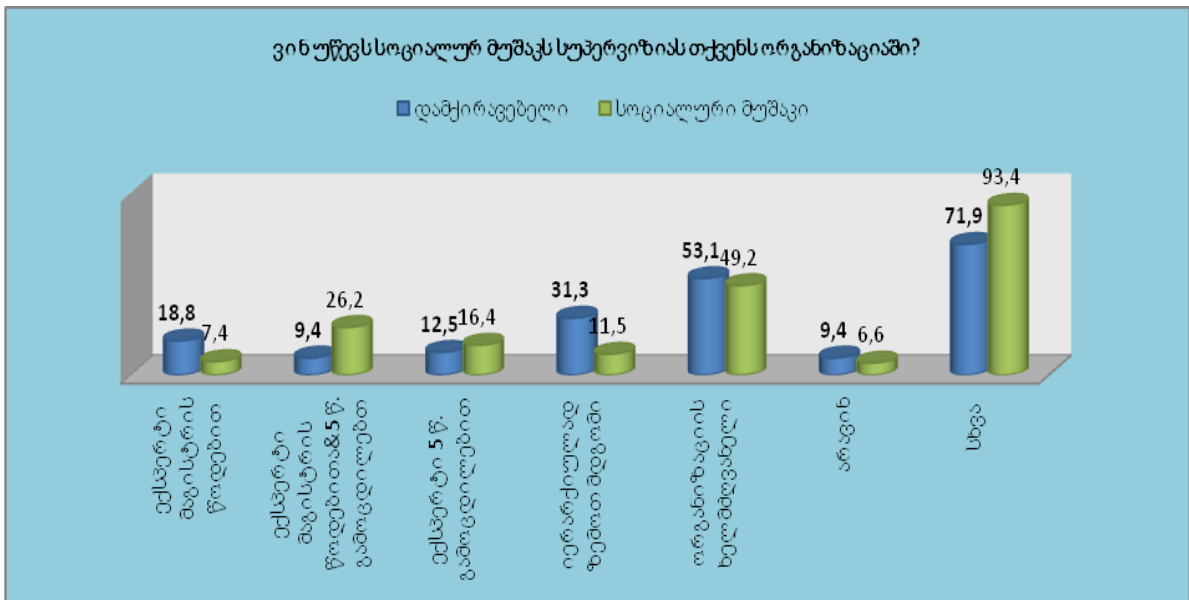
დამატებითი ფუნქციები, რომლებსაც სოციალური მუშაკები ახორციელებენ

დამქირავებელთა 62,5 პროცენტის აზრით, გარდა სოციალური მუშაობისა სოციალური მუშაკი სხვა სახის ღონისძიებებსაც ასრულებს ორგანიზაციაში. 25 პროცენტის აზრით, ის ორგანიზაციას ეხმარება ლოჯისტიკურ საკითხებში; 43,8 პროცენტის აზრით, ხელმძღვანელობს პრაქტიკანტებს; 12,5 პროცენტი კი დონორებთან ურთიერთობას ასახელებს. სოციალური მუშაკების 48,4 პროცენტის აზრით, ისინი ორგანიზაციაში ასრულებენ სოციალური მუშაობის გარდა სხვა სახის ღონისძიებებს: 28,7 პროცენტი თვლის, რომ ორგანიზაციას ეხმარება ლოჯისტიკურ საკითხებში; 18 პროცენტის აზრით, ხელმძღვანელობს პრაქტიკანტებს; 7,4 პროცენტი კი დონორებთან ურთიერთობას ასახელებს.

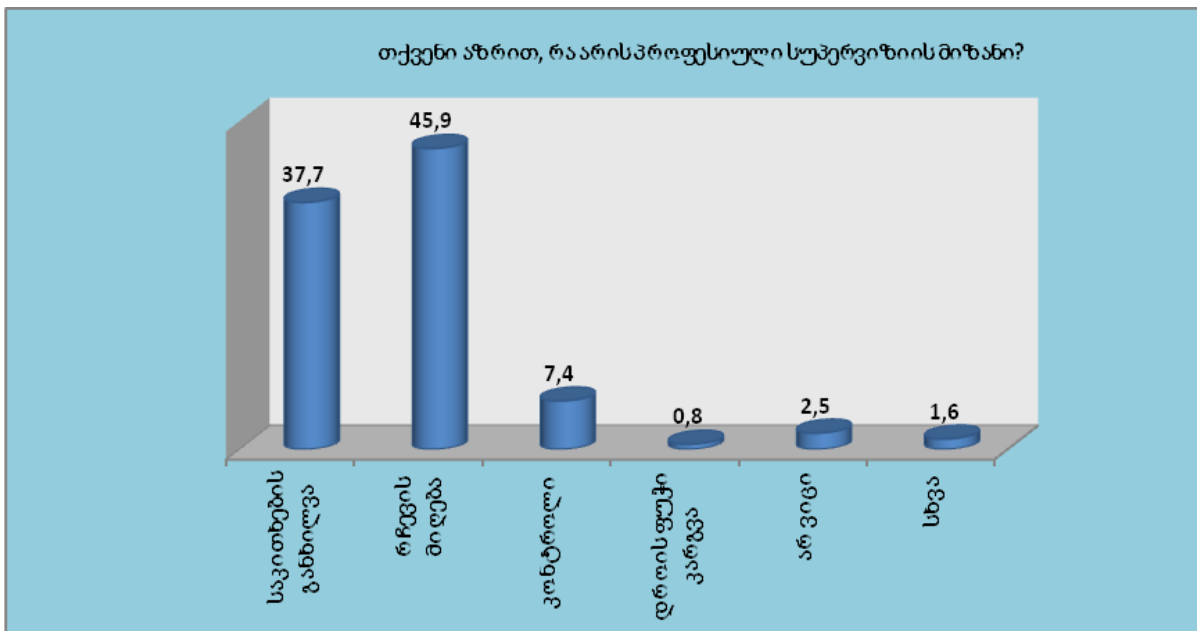


პროფესიული სუპერვიზიის საკითხი

დამქირავებელთა აზრით, სოციალური მუშაობის პროფესიულ სუპერვიზიას სოციალურ მუშაობაში მაგისტრი ექსპერტი უწევს მხოლოდ ორგანიზაციების 18,8 პროცენტში; სოციალური მუშაობის მაგისტრი 5 წლიანი გამოცდილებით ორგანიზაციათა 9,4 პროცენტში; ხოლო მხოლოდ 5 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილების მქონე სოციალური მუშაკი 12,5 პროცენტში. იერარქიულად მასზე ზემოთ მდგომი პირი, რომელიც არ არის სოციალური მუშაკი სუპერვიზიას უწევს ორგანიზაციათა 31,3 პროცენტში; ორგანიზაციის ხელმძღვანელი, რომელიც არ არის სოციალური მუშაკი 53,1 პროცენტში. ისეთი ორგანიზაციები, სადაც სოციალურ მუშაკებს არ ეწევათ არავითარი პროფესიული სუპერვიზია 9,4 პროცენტია. სოციალურ მუშაკთა აზრით კი, სოციალურ მუშაკებს პროფესიულ სუპერვიზიას სოციალური მუშაობის მინიმუმ მაგისტრი ექსპერტი უწევს მხოლოდ ორგანიზაციების 7,4 პროცენტში; სოციალური მუშაობის მაგისტრი 5 წლიანი გამოცდილებით ორგანიზაციათა 26,2 პროცენტში; ხოლო 5 წლიანი მხოლოდ პრაქტიკული გამოცდილების მქონე სოციალური მუშაკი 16,4 პროცენტში. იერარქიულად მასზე ზემოთ მდგომი პირი, რომელიც არ არის სოციალური მუშაკი სუპერვიზიას უწევს ორგანიზაციათა 11,5 პროცენტში; ორგანიზაციის ხელმძღვანელი, რომელიც არ არის სოციალური მუშაკი კი 49,2 პროცენტში. ისეთი ორგანიზაციები, სადაც სოციალურ მუშაკებს საერთოდ არ ეწევათ პროფესიული სუპერვიზია 6,6 პროცენტია. პროფესიული სუპერვიზიის არარსებობა პროფესიული განვითარების ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან გამოწვევად გვევლინება.



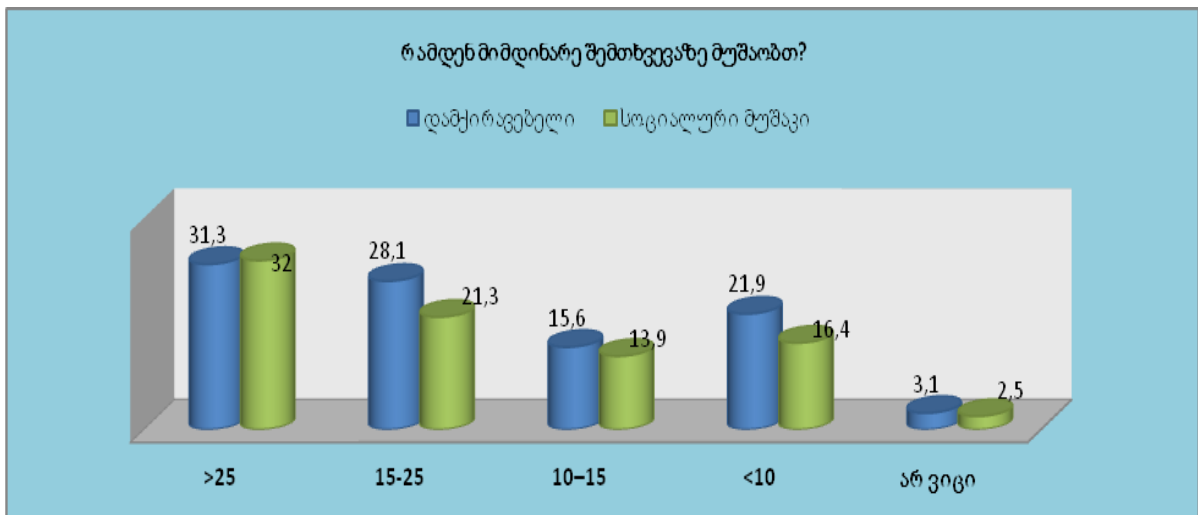
კითხვაზე რა არის პროფესიული სუპერვიზიის მიზანი, სოციალურ მუშაკთა 37,7 პროცენტმა უპასუხა პროფესიული საკითხების განხილვა; 45,9 პროცენტმა პრობლემურ სიტუაციებში რჩევის მიღება; 7,4 პროცენტმა კონტროლი სუპერვიზორის მიერ; 0,8 პროცენტის აზრით, ეს ფუნქცია დროის კარგვაა; 2,5 პროცენტმა უპასუხა არ ვიცი; და 1,6 პროცენტმა სხვა, დაკონკრეტების გარეშე. ფოკუს ჯგუფებში დისკუსიისას დამქირავებლებმაც კი წუხილით აღნიშნეს სოციალურ მუშაკთა პროფესიულ გადაწყვეტასთან დაკავშირებულ პრობლემებთან გამკლავების მექანიზმის არარსებობა.



სოციალური მუშაკების დატვირთვა

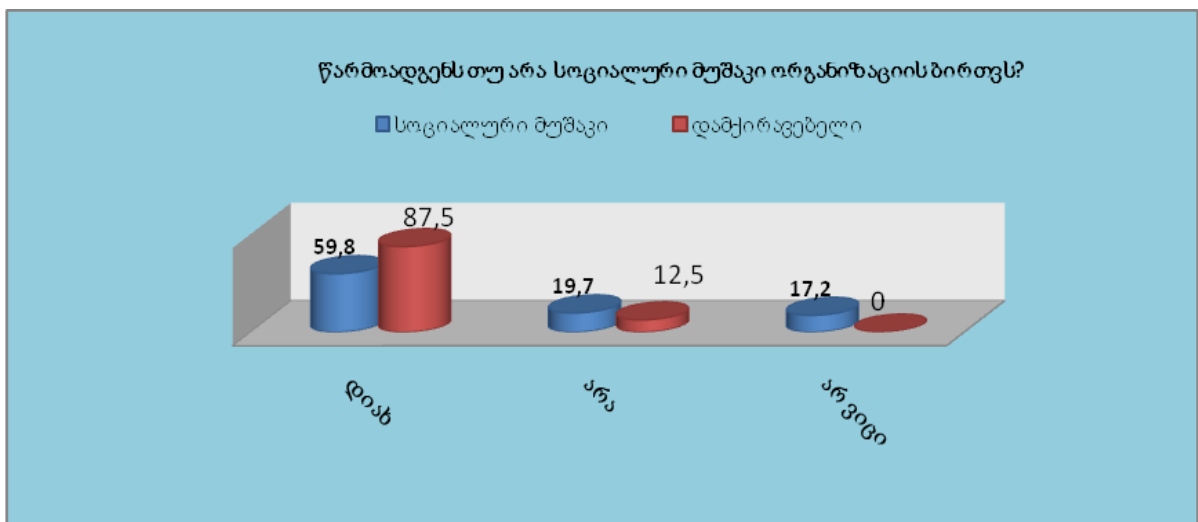
დამქირავებელთა 31,3 პროცენტმა გვიპასუხა, რომ ერთი სოციალური მუშაკი მუშაობს >25 მიმდინარე შემთხვევაზე; 28,1 პროცენტმა გვიპასუხა, რომ 15–25 მიმდინარე შემთხვევაზე; 15,6 პროცენტმა ბრძანა, რომ 10–15 შემთხვევაზე; ხოლო <10 შემთხვევაზე მუშაობს 21,9 პროცენტი. ამავე კითხვაზე სოციალურმა მუშაკებმაც თითქმის იდენტური პასუხები მოგვცეს: 32 პროცენტმა გვიპასუხა >25 მიმდინარე შემთხვევაზე; 21,3 პროცენტმა გვიპასუხა, რომ 15–25

მიმდინარე შემთხვევაზე; 13,9 პროცენტმა ბრძანა, რომ 10–15 შემთხვევაზე; ხოლო <10 შემთხვევაზე მუშაობს 16,4 პროცენტი. აქედან სამთავრობო სტრუქტურების წარმომადგენელთა დატვირთვა თითქმის ორჯერ მეტია არასამთავრობოსთან შედარებით თითქმის ყველა მოცემულ ოდენობაზე. ზოგადად შესასწავლია რა პრინციპებს ეფუძნება ან უნდა ეფუძნებოდეს (იმ შემთხვევებისათვის, სადაც ეს სპონტანურად ხდება) შემთხვევათა რაოდენობის განსაზღვრა შესრულების ხარისხისა და სფეროს სპეციფიკიდან გამომდინარე.



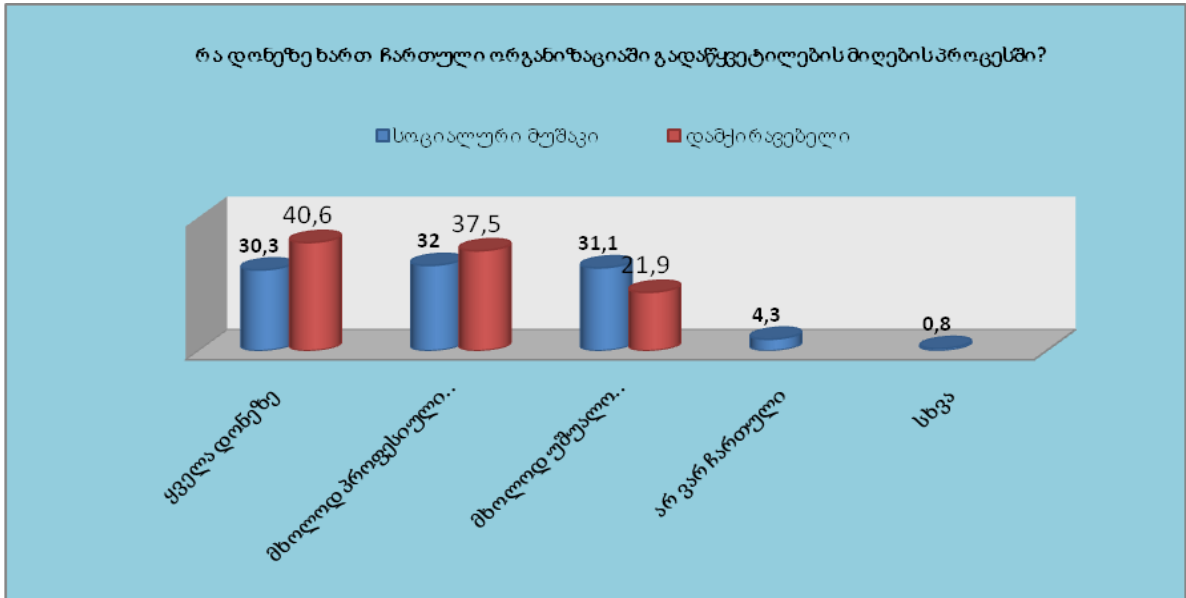
სოციალური მუშაკის ჩართულობა გადაწყვეტილების მიღების პროცესში

დამქირავებელთა 87,5 პროცენტის აზრით, სოციალური მუშაკი წარმოადგენს ორგანიზაციის ბირთვის. მაგრამ ასე სოციალურ მუშაკთა მხოლოდ 59,8 პროცენტი მიიჩნევს, 24 პროცენტი კი პირიქით ფიქრობს, აქედან კი 17 პროცენტი სამთავრობო სექტორს წარმოადგენს.



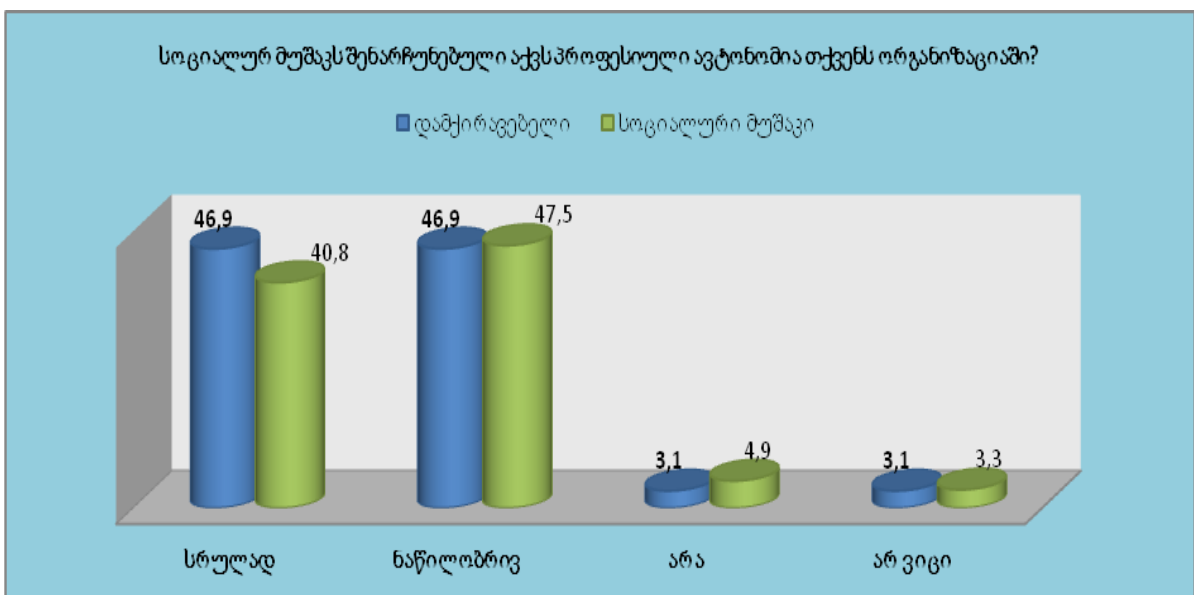
კითხვაზე რა დონეზეა სოციალური მუშაკი ჩართული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში დამქირავებელთა 40 პროცენტი მიიჩნევს, რომ ყველა ეტაპზე, აქედან სამთავრობო სექტორს მხოლოდ 5 პროცენტი წარმოადგენს. სოციალურ მუშაკთა 30,3 პროცენტი თვლის, რომ ყველა ეტაპზეა ჩართული, აქედან სამთავრობო სექტორს მხოლოდ 10 პროცენტი წარმოადგენს. დამქირავებელთა 37,5 პროცენტი მიიჩნევს, რომ მხოლოდ პროფესიული კუთხით მისაღები გადაწყვეტილებების მიღების პროცესშია ჩართული სოციალური მუშაკი, ასევე ფიქრობს თავად სოციალურ მუშაკთა 32 პროცენტი; დამქირავებელთა 21,9 პროცენტის აზრით,

მხოლოდ მისი უშუალო სამუშაო ვალდებულების ფარგლებში მისაღები გადაწყვეტილებების მიღების პროცესშია ჩართული სოციალური მუშაკი, ამას კი სოციალურ მუშაკთა 31,1 პროცენტი იზიარებს. საგულისხმოა, რომ პასუხი *სოციალურ მუშაკი საერთოდ არ არის ჩართული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, რადგან მხოლოდ გადაწყვეტილების აღმსრულებელია* სოციალურ მუშაკთა მხოლოდ 4,9 პროცენტმა გასცა, მაშინ როცა არც ერთმა დამქირავებელმა.

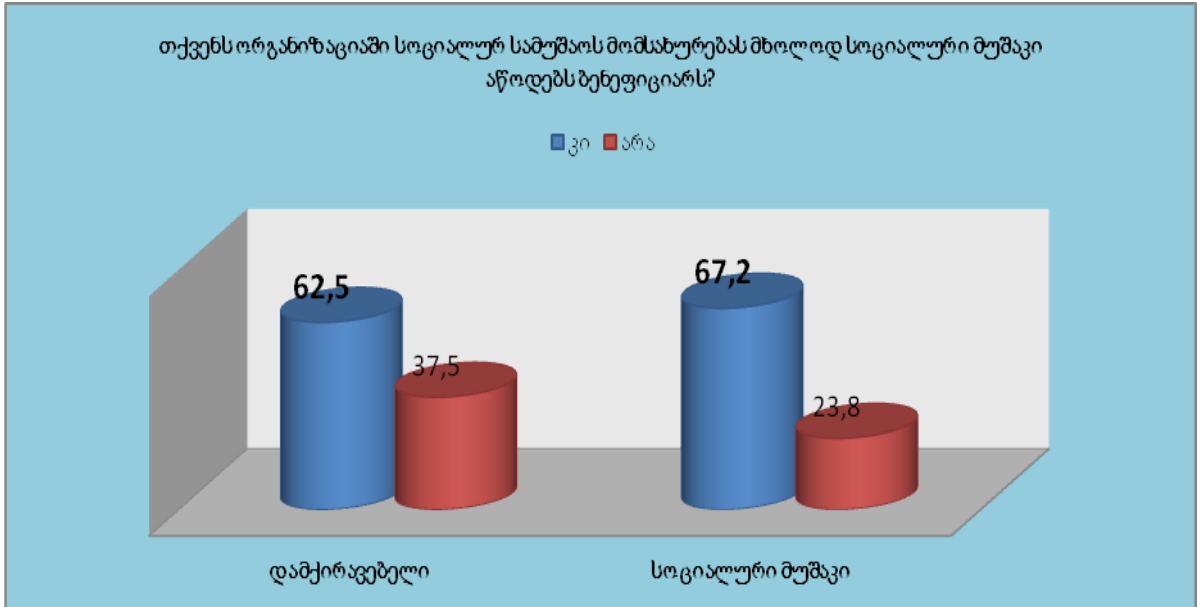


პროფესიული ავტონომიის საკითხი

კითხვაზე *რამდენად შენარჩუნებული აქვთ სოციალურ მუშაკს პროფესიული ავტონომია*, დამსაქმებელთა 46,9 პროცენტმა უპასუხა *სრულიად*, ამდენივემ *ნაწილობრივ*, და მხოლოდ 3,1 პროცენტმა *არა*. მაშინ როცა სოციალურ მუშაკთა 40,2 პროცენტი თვლის, რომ *სრულიად აქვს შენარჩუნებული პროფესიული ავტონომია*; 47,5 პროცენტი თვლის, რომ *ნაწილობრივ*; 4,9 პროცენტი კი თვლის, რომ *საერთოდ არ აქვთ შენარჩუნებული პროფესიული ავტონომია*. მათგან უმრავლესობა სამთავრობო სექტორს წარმოადგენს. იმ დამქირავებელთაგან, ვინც თვლის, რომ სოციალურ მუშაკს შენარჩუნებული აქვს პროფესიული ავტონომია 92,8 პროცენტი არასამთავრობო სექტორს წარმოადგენს.

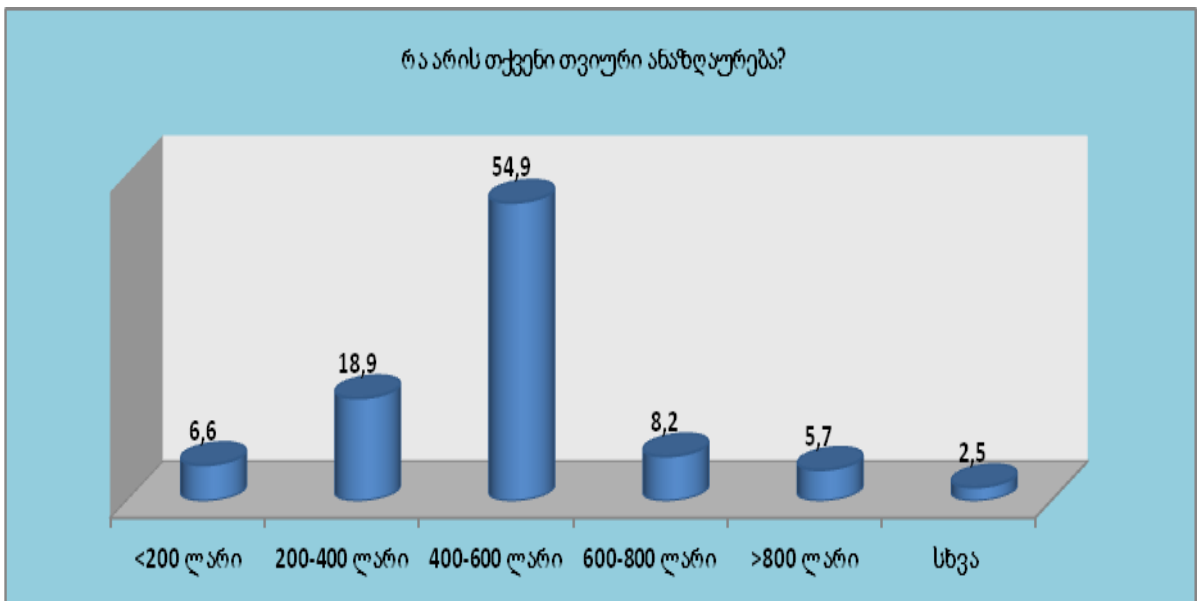


კითხვაზე ორგანიზაციაში სოციალურ მუშაობის მომსახურებას მხოლოდ სოციალური მუშაკი აწოდებს ბენეფიციარს დამქირავებელთა 62,5 პროცენტმა და სოციალურ მუშაკთა 67,2 პროცენტმა გასცა დადებითი პასუხი. უარყოფითი პასუხების ახსნა არ მოუწოდებიათ.



სოციალურ მუშაკთა ანაზღაურება

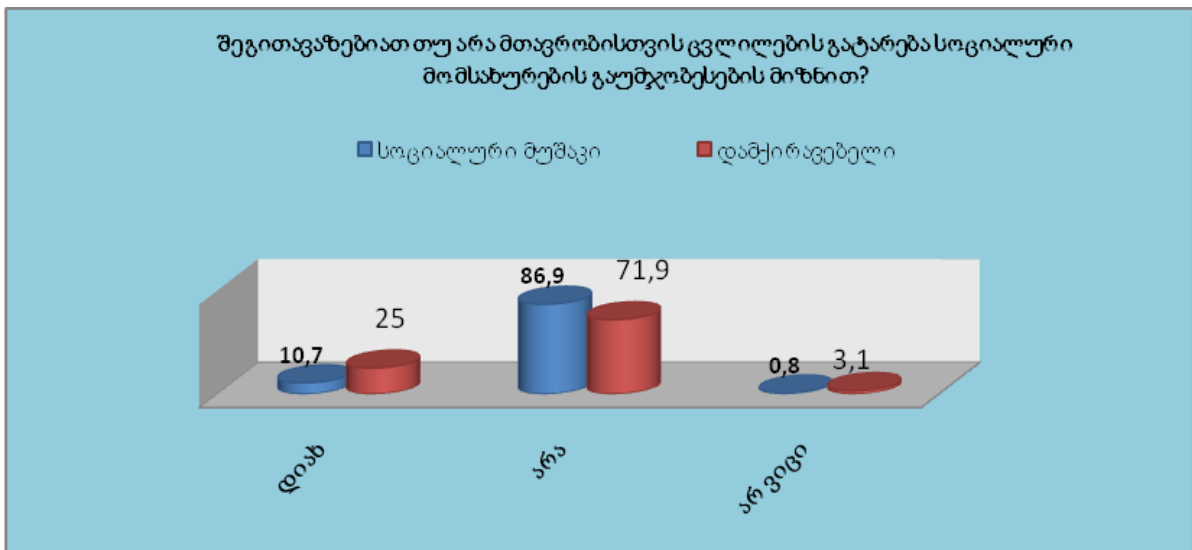
კითხვაზე რა არის სოციალური მუშაკის თვიური ხელფასი განსხვავებული პასუხებია: დამქირავებელთა აზრით, 6,3 პროცენტი იღებს <200 ლარს; 25 პროცენტი 200–400 ლარს; 37,5 პროცენტი 400–600 ლარს; 18,8 პროცენტი 600–800 ლარს; 6,3 პროცენტი იღებს >800 ლარს. სოციალურ მუშაკთა მონაცემებით კი, 6,6 პროცენტი იღებს <200 ლარს; 18,9 პროცენტი 200–400 ლარს; 54,9 პროცენტი 400–600 ლარს; 8,2 პროცენტი 600–800 ლარს; 5,7 პროცენტი >800 ლარს.



სოციალურ მუშაკთა და დამქირავებელთა შეხედულებები სოციალური პრობლემების დაძლევის სტრატეგიის შესახებ

„მაინც არავინ მოგვისმენს“

კითხვაზე, ხომ არ შეგითავაზებიათ მთავრობისათვის რაიმე ცვლილების გატარება სოციალური მომსახურების გაუმჯობესების მიზნით, დამქირავებელთა 25 პროცენტმა გასცა დადებითი პასუხი და 71,9 პროცენტმა უარყოფითი. მაშინ, როდესაც ამ კითხვაზე სოციალურ მუშაკთა მხოლოდ 10,7 პროცენტმა გასცა დადებითი პასუხი და 86,9 პროცენტმა უარყოფითი. იმის ფონზე, როცა სოციალურ მუშაკთა მხოლოდ 59,8 პროცენტი იზიარებს მოსაზრებას, რომ სოციალური ცვლილებების ინიცირება სოციალური მუშაკის ფუნქციას, წინა კითხვაზე ასეთი დაბალ მაჩვენებლიანი პასუხი ადვილი ასახსნელია.

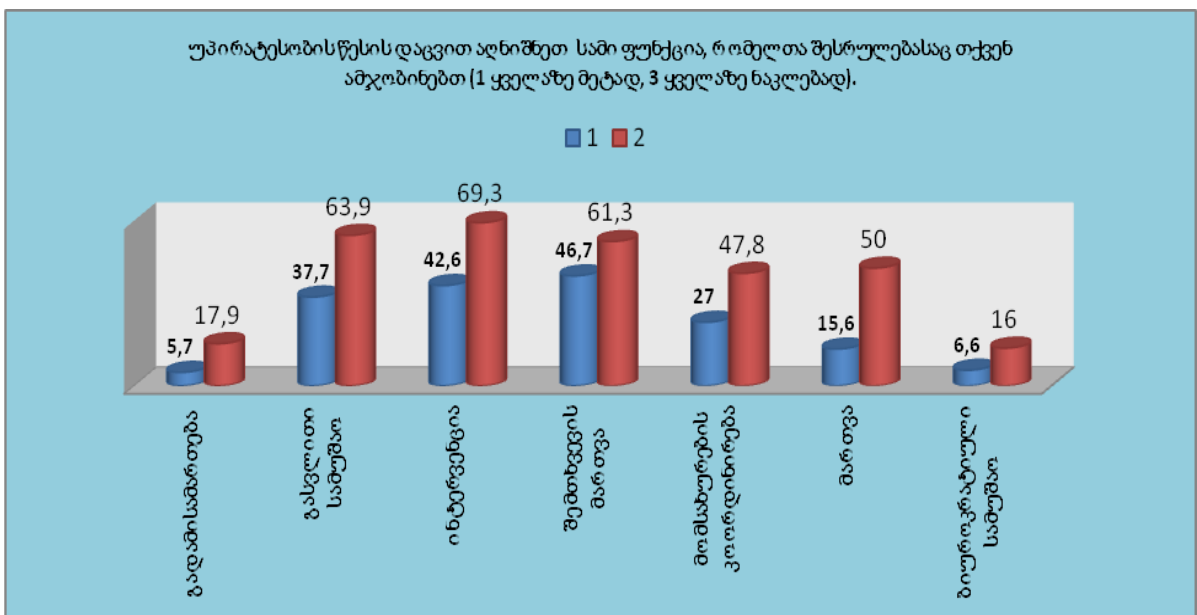
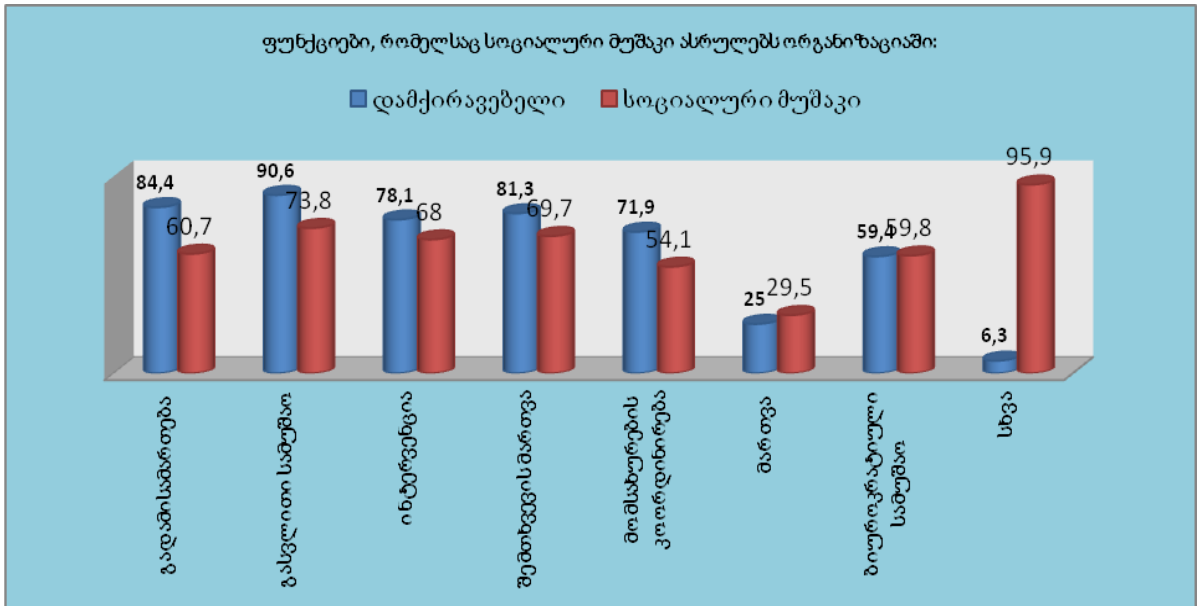


კითხვაზე ხომ არ შეგითავაზებიათ კოლეგებისათვის რაიმე ცვლილების გატარება სოციალური მომსახურების გაუმჯობესების მიზნით, დამქირავებლების და სოციალური მუშაკების 50 პროცენტმა უპასუხა დადებითად. კითხვაზე გაითვალისწინეს თუ არა მათი შეთავაზება ორივესაგან – დამქირავებლებისა და სოციალური მუშაკებისაგანაც დაბალ მაჩვენებლიანი დადებითი პასუხი მივიღეთ: 25 პროცენტით და 17,2 პროცენტით, ნაწილობრივ გაითვალისწინეს 31,3 პროცენტით და 2,5 პროცენტით. ამასთან ფოკუს ჯგუფებში დისკუსიებისას დამქირავებლებმა გამოთქვეს წუხილი, რომ სახელმწიფო სოციალურ მუშაკთა სამსახური სრულიად იხსნის პასუხისმგებლობას ბენეფიციარზე მისი არასამთავრობო სექტორში გადამისამართების შემდეგ. მათ გადმომისამართების შემდგომი თანამშრომლობის ეფექტიანობას გაუსვეს ხაზი და ამ პრაქტიკის შეცვლის სურვილი გამოთქვეს.

სოციალური მუშაკებისა და მათი დამქირავებლების უპირატესობები

დამქირავებელთა 84,4 პროცენტის აზრით, გამოკითხულ ორგანიზაციებში სოციალური მუშაკი უმეტესწილად ასრულებს გადამისამართების ფუნქციას, შემთხვევის მართვას 81,3 პროცენტი, მომსახურების კოორდინირებას 71,9 პროცენტი, ბიუროკრატიულ სამუშაოს 59,4 პროცენტი. სოციალურ მუშაკთა 60,7 პროცენტის აზრით კი, ისინი ასრულებენ გადამისამართების ფუნქციას, 69, 7 პროცენტის აზრით, შემთხვევის მართვის ფუნქციას, 54,1

პროცენტი თვლის, რომ მომსახურების კოორდინირების ფუნქციას, 59,8 პროცენტის აზრით, ბიუროკრატიულ ფუნქციას. ხოლო პრიორიტეტულად სოციალურ მუშაკთა 46,7 პროცენტი მიიჩნევს შემთხვევის მართვას, 27 პროცენტი მომსახურებების კოორდინირებას, 15,6 პროცენტი მართვით ფუნქციას, 6,6 პროცენტი ბიუროკრატიულ სამუშაოს. გამოდის, რომ მას ძირითადად უწევს მისთვის ნაკლებ პრიორიტეტული ფუნქციების შესრულებისთვის უფრო მეტი დროის დათმობა ვიდრე პრიორიტეტულისათვის.



კითხვაზე რას ისურვებდით სოციალური მუშაობის განვითარებისათვის საქართველოში, დამქირავებელთა 3,1 პროცენტს სურს გაძლიერდეს სოციალური მუშაკის როლი ფსიქიატრიაში და ამდენივეს სურვილია მავნე ნივთიერებებზე დამოკიდებულ პირებთან მუშაობაში. გამოკითხულ სოციალურ მუშაკთა სურვილები კი ასეთია: 32,6 პროცენტს სურს დაცული იყოს მათი უფლებები და განისაზღვროს მიმდინარე შემთხვევათა რაოდენობა; 5,7 პროცენტს სურს გაიზარდოს საზოგადოების ინფორმირებულობა სოციალური მუშაობის შესახებ; 5,7 პროცენტს სურს სოციალური მუშაკები ჩართულები იყვნენ მომსახურებების შემუშავების პროცესში; 3,8 პროცენტს სურს გაძლიერდეს სოციალური

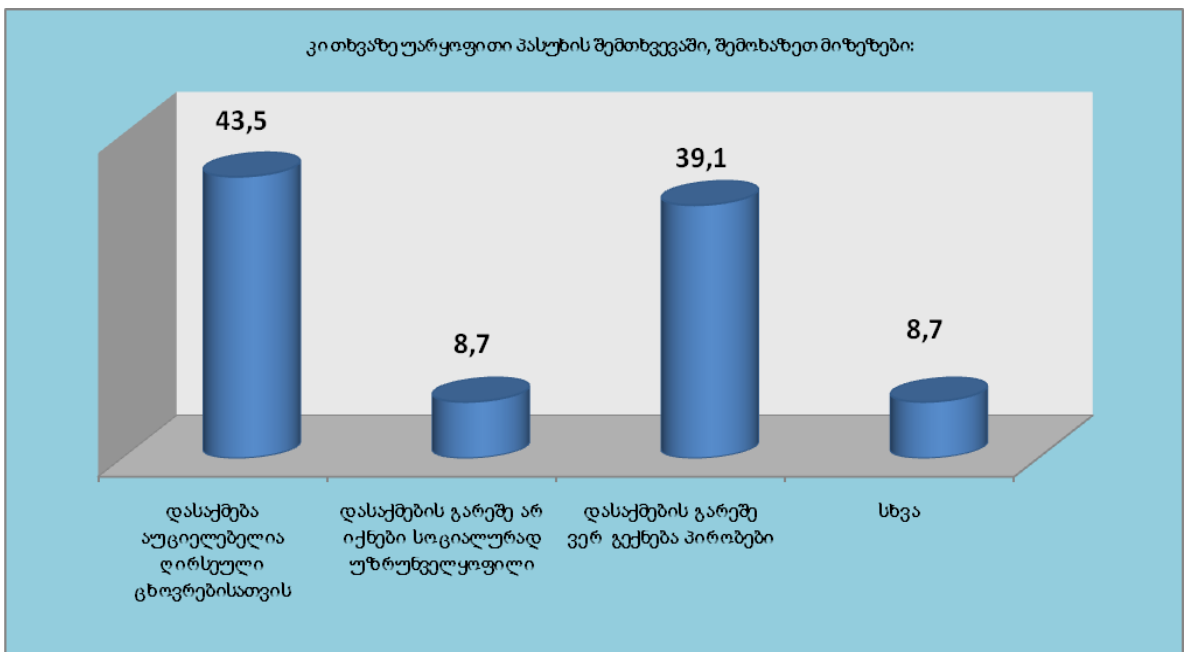
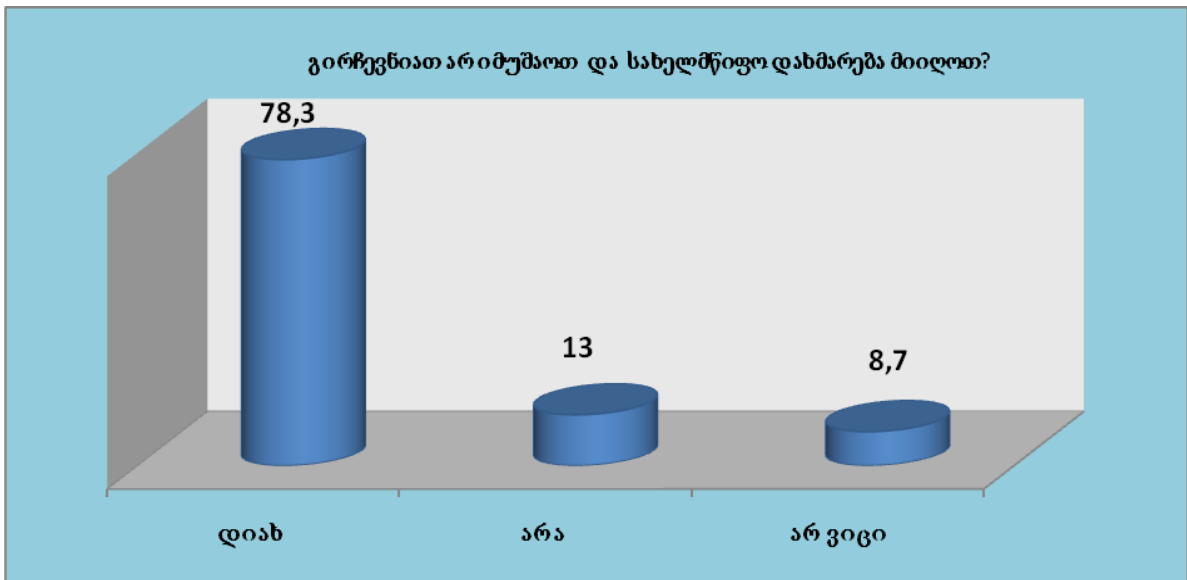
მუშაკის როლი ფსიქიატრიაში; 7,6 პროცენტს სურს პროფესია რეგულირებადი გახდეს; 1,9 პროცენტის სურვილია მათი დამქირავებლები მეტად ინფორმირებულები იყვნენ სოციალური მუშაობის შესახებ; 13,4 პროცენტს სურს სოციალური მუშაკები სახელმწიფო სექტორში ზემდგომ პირებად იხილონ; 5,7 პროცენტს სურს პრევენციული მომსახურებების გაძლიერება; 27,8 პროცენტს ხელფასების გაზრდა სურს; 11,5 პროცენტს მომსახურებების გამრავალფეროვნება სურს; 9,6 პროცენტს კი ცოდნის ამაღლება სურს.

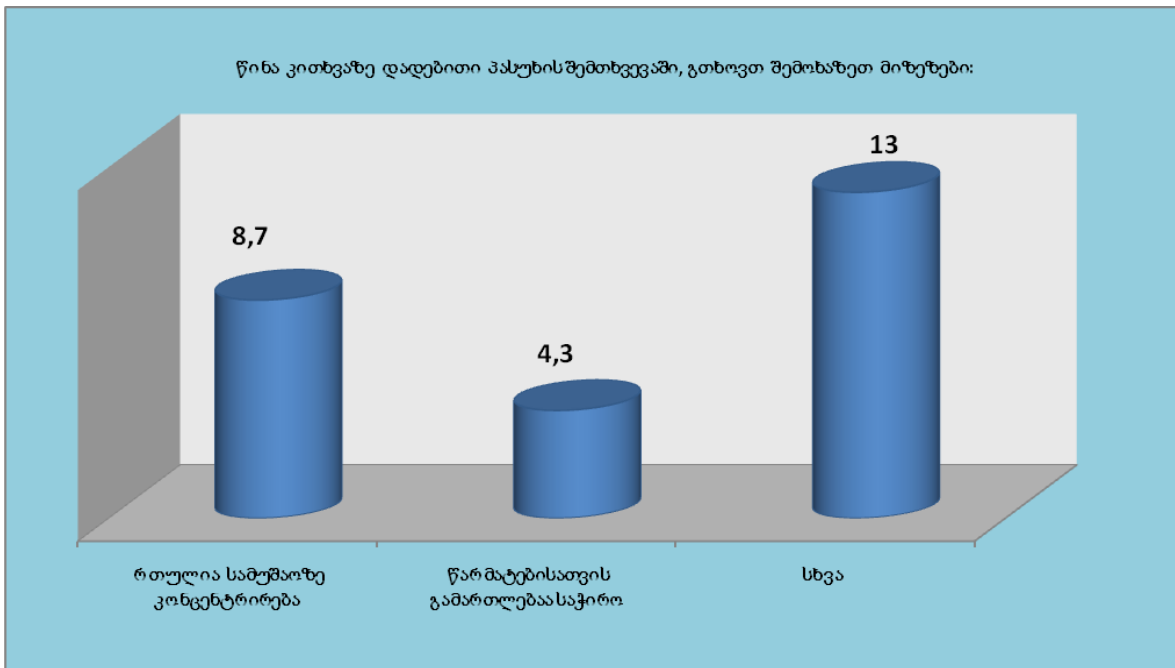
ინფორმაცია მომსახურების მიმღებთა, მათი განწყობებისა და სოციალურ მუშაობაზე მათი შეხედულებების შესახებ

გამოკითხულ მომსახურების მიმღებთა პორტრეტი

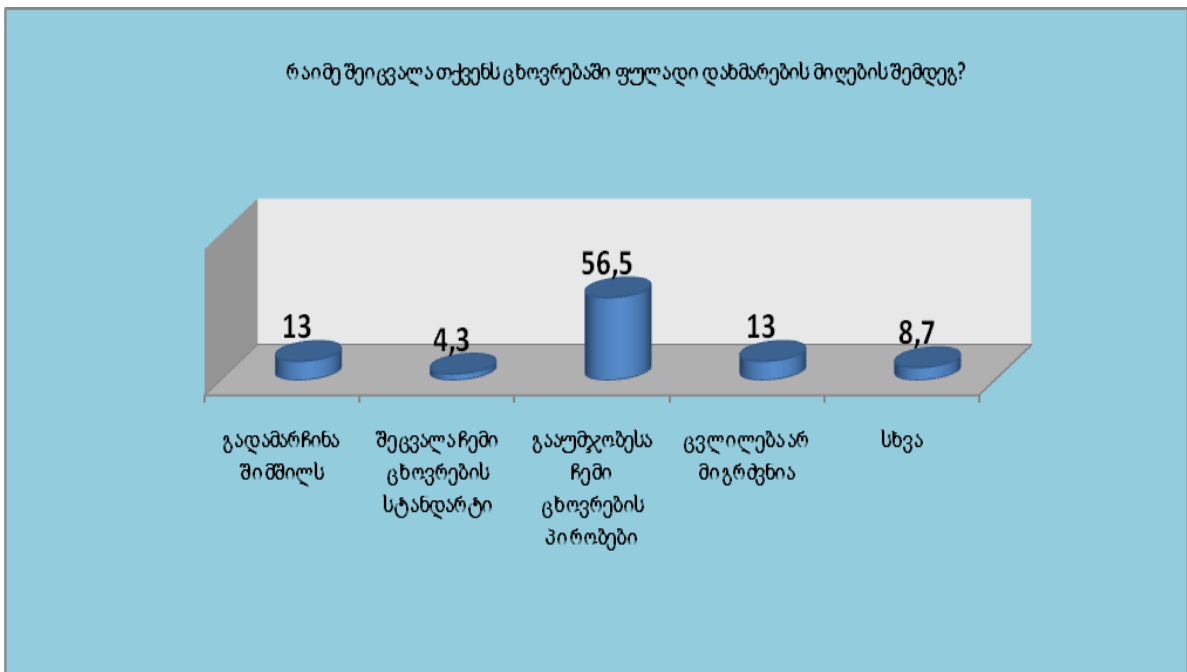
გამოკითხულ რესპონდენტთა უმრავლესობა მდედრობითი სქესის, 40–49 წლის ასაკის, ეროვნებით ქართველია. მათი 60,9 პროცენტი დაქორწინებულია. ოჯახური შემადგენლობით მრავალშვილიანები სჭარბობდნენ (34,8 პროცენტი). მათი უმრავლესობა დაუსაქმებელია, თუმცა მათ 43,5 პროცენტს წარსულში შეუსრულებია ანაზღაურებადი სამუშაო. ბოლო დასაქმებიდან გამოკითხულთა 17,2 პროცენტის მონაცემებით 1–4 წლამდე გავიდა; 8,7 პროცენტის მონაცემებით 5 წელი გავიდა; 8,6 პროცენტის მონაცემებით კი 7–10 წლამდე. ამთგან 43,5 პროცენტი ეძებს სამუშაოს, 8,7 პროცენტი არ ეძებს ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო. გამოკითხულთა 26,1 პროცენტის ფინანსური შემოსავალი სიღარიბის დახმარებით შემოიფარგლება, 17, 4 პროცენტის შემოსავალი თვეში 200 ლარს აღწევს, 8,7 პროცენტის 100 ლარს, 4,3 პროცენტის 300 ლარს. მათი უმრავლესობა იღებს სახელწიფოსაგან სოციალურ დახმარებას.

კითხვაზე გირჩევნიათ არ იმუშაოთ და სახელმწიფო დახმარებაზე იყოთ 78,3 პროცენტმა უარყოფითად უპასუხა. აქედან 43,5 პროცენტმა ამის მიზეზად ის დაასახელა, რომ დასაქმება აუცილებელია ღირსეული ცხოვრებისათვის, 39,1 პროცენტმა კი ბრძანა, რომ დასაქმების გარეშე ვერ გექნება ცხოვრების ნორმალური პირობები. დადებითად მოპასუხეთა 8,7 პროცენტმა ბრძანა, რომ სახელმწიფო დახმარებას ამჯობინებენ, რადგან რთულია სამუშაოზე კონცენტრირება, 4,3 პროცენტი კი სახელმწიფო დახმარების მიღებას ამჯობინებენ იმის გამო, რომ მათი აზრით წარმატებისათვის გამართლებას საჭირო და არა მუყაითი შრომა.

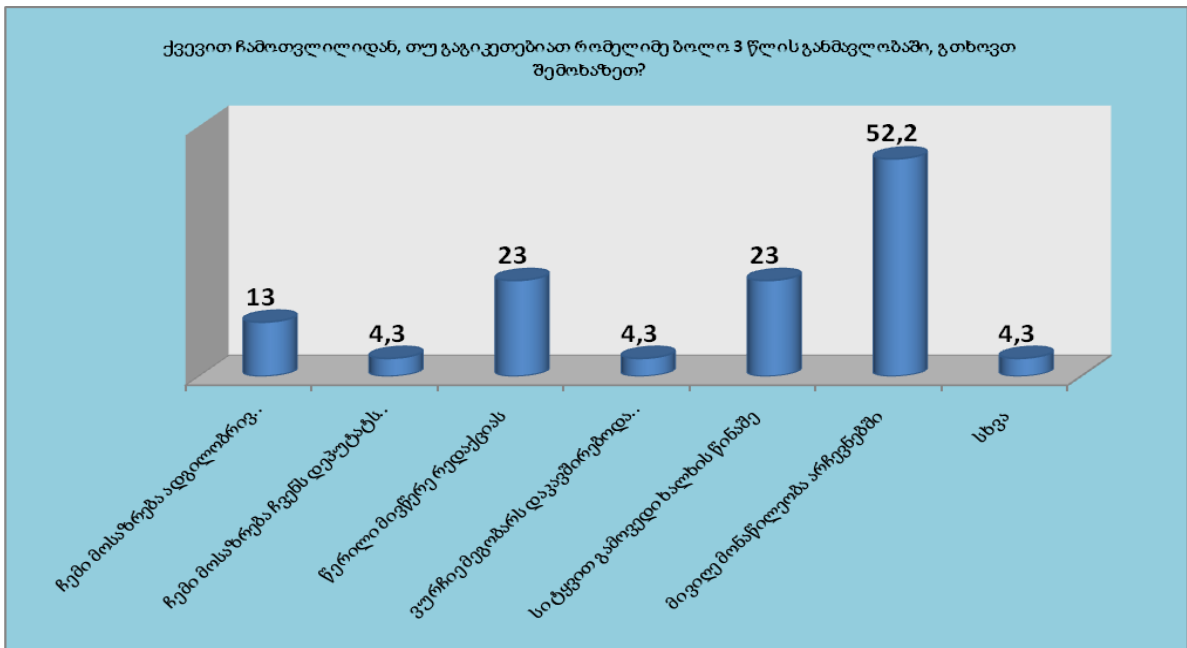




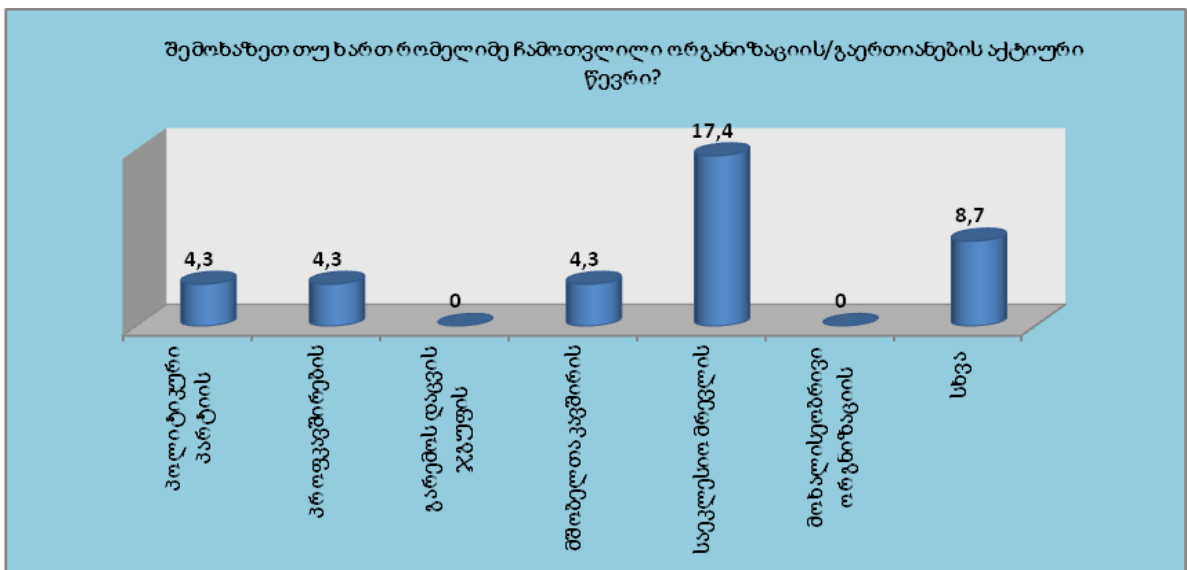
კითხვაზე რა შეიცვალა თქვენს ცხოვრებაში დახმარების მიღების შემდეგ, პასუხები ასე გადანაწილდა: 13 პროცენტმა უპასუხა გადამარჩინა შიმშილს; 4,3 პროცენტმა საგრძნობლად შეცვალა ჩემი ცხოვრების სტანდარტი; 56,5 პროცენტმა ოდნავ გააუმჯობესა ცხოვრების პირობები; 13 პროცენტმა არანაირი ცვლილება არ მიგრძვნია; სხვა უპასუხა 8,7 პროცენტმა. მომსახურების მიმღებთა 69,6 პროცენტმა ბრძანა, რომ აქვს სამედიცინო დაზღვევა, მაგრამ აქედან მხოლოდ 43,5 სარგებლობს.



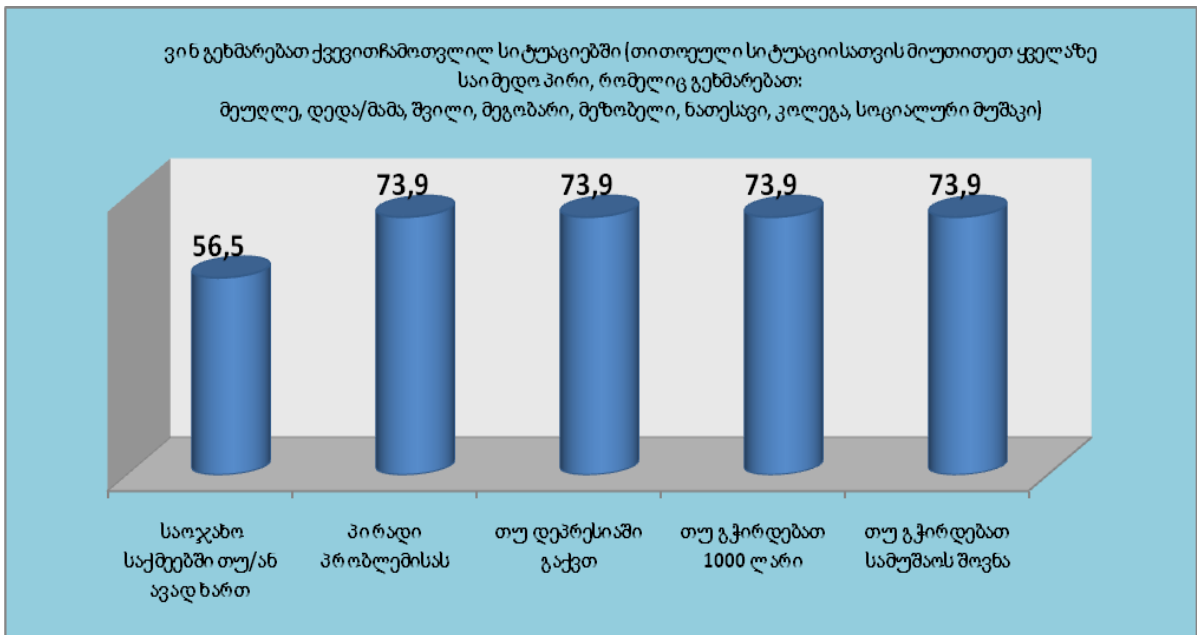
კითხვაზე ბოლო სამი წლის განმავლობაში სოციალურად რამდენად აქტიური ხართ ასეთი პასუხები მივიღეთ: 13 პროცენტმა წარუდგინა მისი მოსაზრება ადგილობრივ თვითმმართველობას, 4,3 პროცენტმა მისი მოსაზრება წარუდგინა მის დეპუტატს, 4,3 პროცენტმა ურჩია მეგობარს დაკავშირებოდა დეპუტატს, 52,2 პროცენტმა მონაწილეობა მიიღო არჩევნებში.



კითხვაზე ხართ რომელიმე გართიანების აქტიური წევრი, 17,4 პროცენტმა უპასუხა, რომ საეკლესიო მრევლია, 4,3 პროცენტი გამოვლინდა პოლიტიკური პარტიის, პროფკავშირებისა და მშობელთა კავშირის წევრებად.

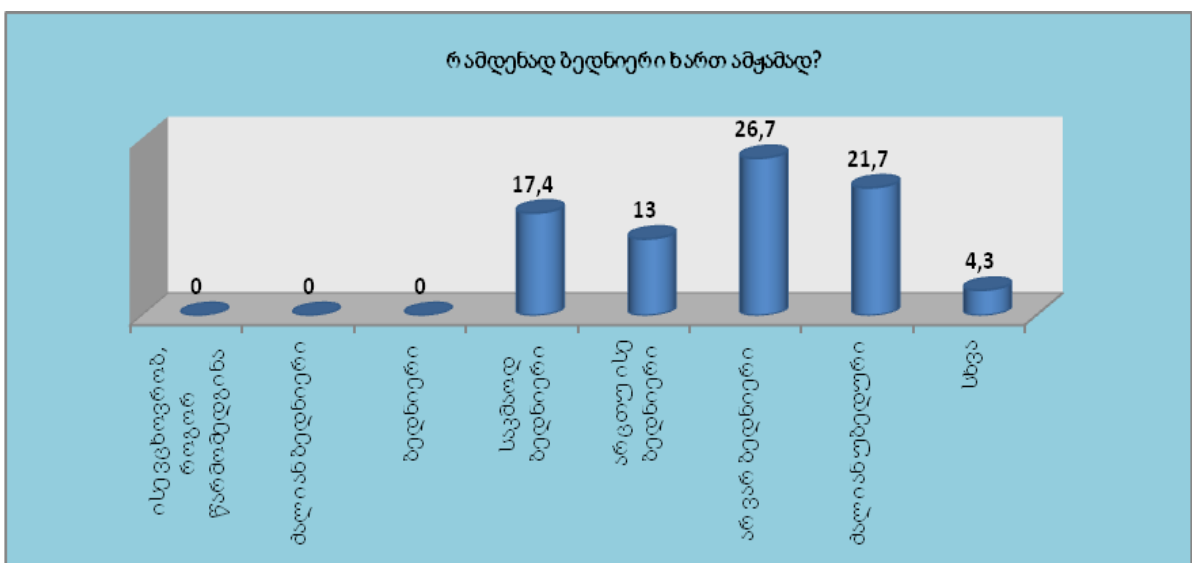


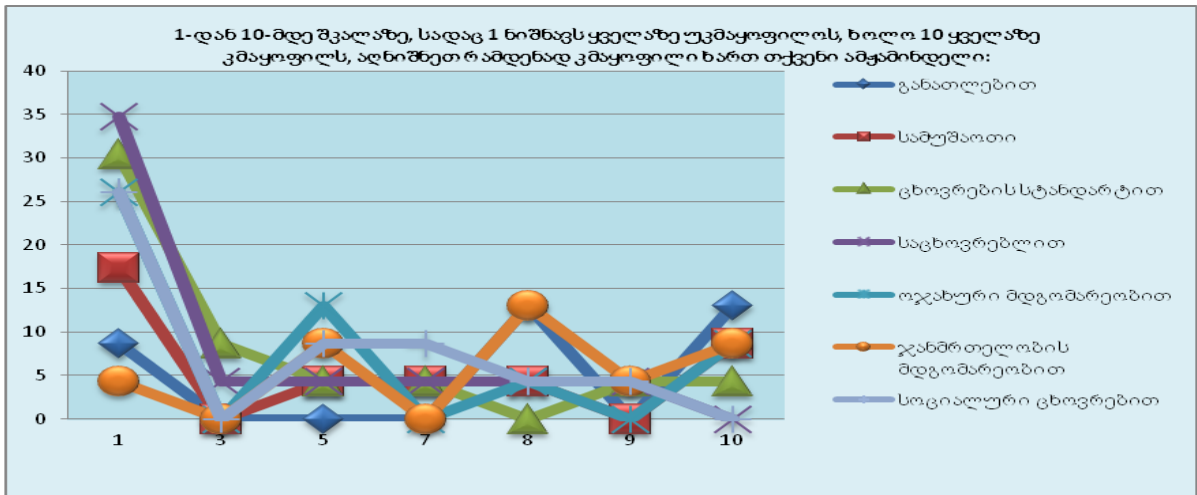
კითხვაზე ვინ გეხმარებათ ისეთ რთულ სიტუაციებში, როგორცაა: საოჯახო საქმეებში თუ/ან ავად ხართ, რჩევა გჭირდებათ სერიოზული პირადი პრობლემისას, დეპრესიაში ხართ და ვინმესთან საუბარი გსურთ, სასწრაფოდ გჭირდებათ 100 ლარი, დახმარება გჭირდებათ სამუშაოს შოვნისას, პასუხებს შორის მეუღლე, დედა/მამა, შვილი, მეგობარი, მეზობელი, ნათესავი, კოლეგა და სოციალური მუშაკი, დედა დომინირებს, სოციალური მუშაკი კი 4,3 პროცენტით დასახელდა მხოლოდ პირველი დაშვებული ვარიანტისას. საგულისხმოა, რომ სიტუაციაში ვისგან იღებთ დახმარებას, როცა დეპრესიაში ხართ და ვინმესთან საუბარი გსურთ არცერთმა რესპონდენტმა არ უპასუხა სოციალური მუშაკი. ასევე არ იყო პასუხთა შორის სოციალური მუშაკი სიტუაციისას, როცა სამსახურის შოვნისას არის საჭირო დახმარება.



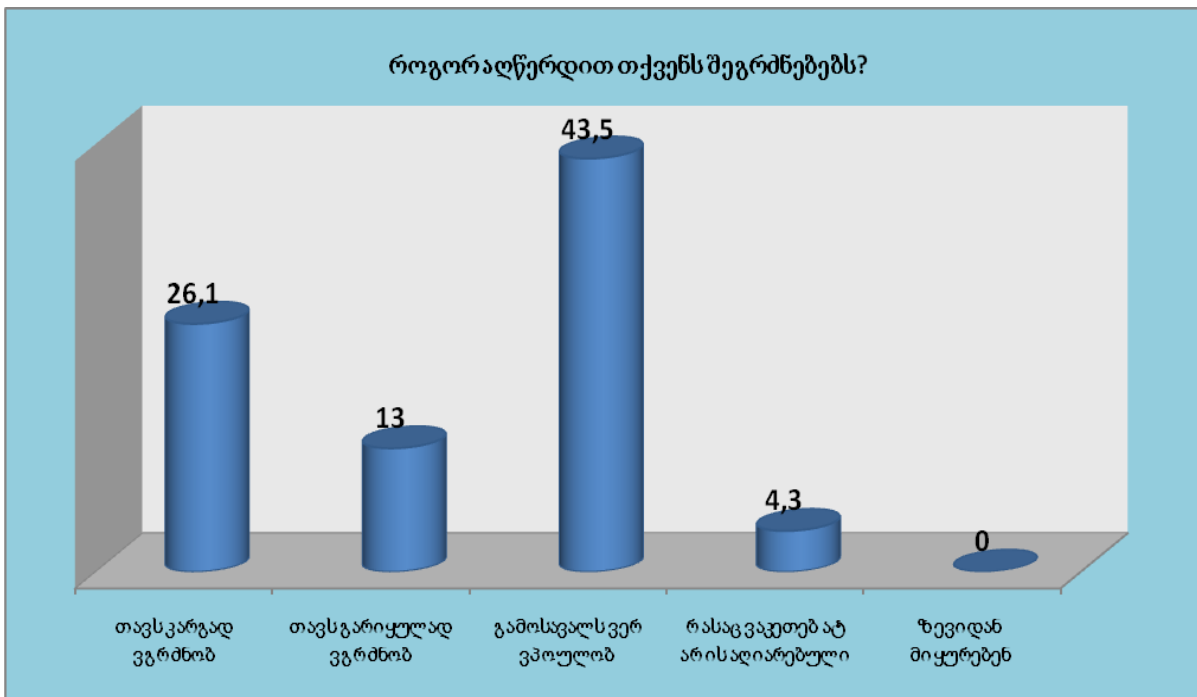
გამოკითხულთა განწყობები

კითხვაზე რამდენად ბედნიერი ხართ ამჟამად, 17,4 პროცენტმა უპასუხა საკმაოდ ბედნიერი, 13 პროცენტმა არცთუ ისე ბედნიერი, 26,1 პროცენტმა არ ვარ ბედნიერი, 21,7 პროცენტმა ძალიან უბედური, 4,3 პროცენტმა სხვა. კითხვაზე რამდენად კმაყოფილი ხართ საკუთარი განათლებით, 1–10 შკალაზე, სადაც 1 ყველაზე დაბალს ნიშნავს, ხოლო 10 ყველაზე მაღალს, გამოკითხულთა 8,7 პროცენტმა შემოხაზა 1,13 პროცენტმა კი 10; იგივე პრინციპით სამუშაოსთან დაკავშირებით 1 შემოხაზა გამოკითხულთა 17,4 პროცენტმა, 10 კი 8,7 პროცენტმა; ცხოვრების სტანდარტთან მიმართებით ასეთი სურათი მივიღეთ: 1 შემოხაზა გამოკითხულთა 30,4 პროცენტმა, 10 კი 4,3 პროცენტმა; სოციალური ცხოვრებით კი 1 შემოხაზა გამოკითხულთა 26,1 პროცენტმა 9 კი 4,3 პროცენტმა.





კითხვაზე როგორ აღწერდით საკუთარ შეგრძნებებს 26,1 პროცენტმა ბრძანა, რომ თავს კარგად გრძნობს; 13,1 პროცენტი თავს გარიყულად გრძნობს; 43,5 პროცენტისთვის ცხოვრება ისე გართულდა, რომ გამოსავალს ვერ პოულობს; 4,3 პროცენტმა ბრძანა, რომ ვერ ვგრძნობ, რომ რასაც ვაკეთებ აღიარებული და დაფასებულია. კითხვაზე რას ელით უახლოეს 2 წელიწადში, 47,8 პროცენტმა აღნიშნა, რომ გაუმჯობესდება მისი ცხოვრება; 8,7 პროცენტმა აღნიშნა, რომ გაუარესდება მისი ცხოვრების სტანდარტი; 21,7 პროცენტის ზრით, კი გაიზრდება მისი შემოსავალი.



გამოკითხულთა შეხედულებები სოციალურ მუშაობასა და სოციალურ მუშაკებზე

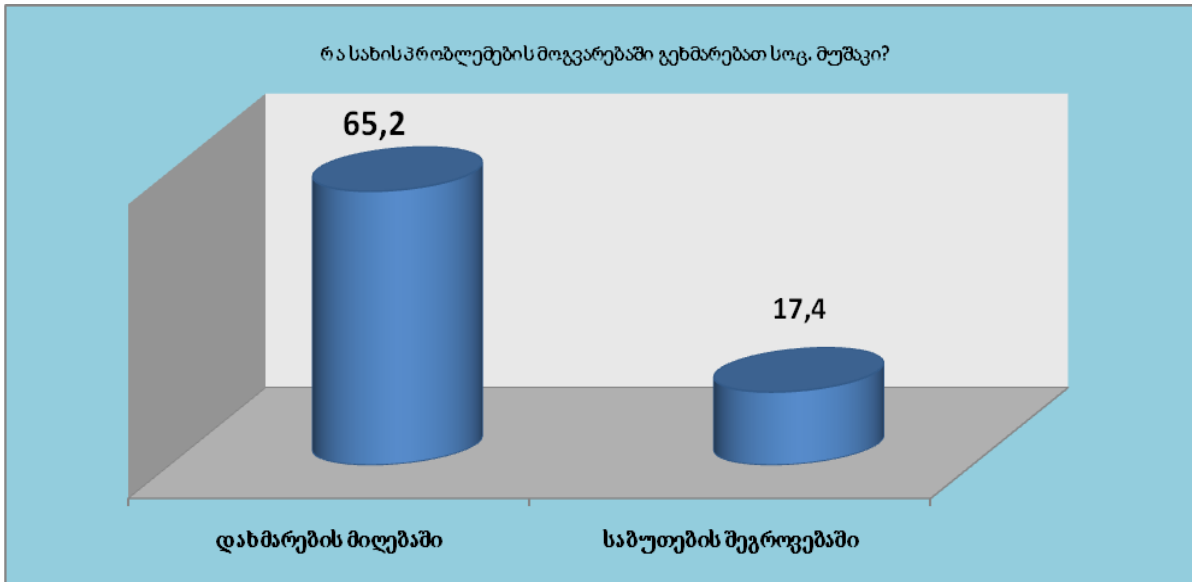
„სოციალური მუშაკი ჩემი ოჯახის ახლობელია“

„სოციალური მუშაკი ჩემი იმედია“

„სოციალური მუშაკი ჩემი ძლიერი დასაყრდენია“

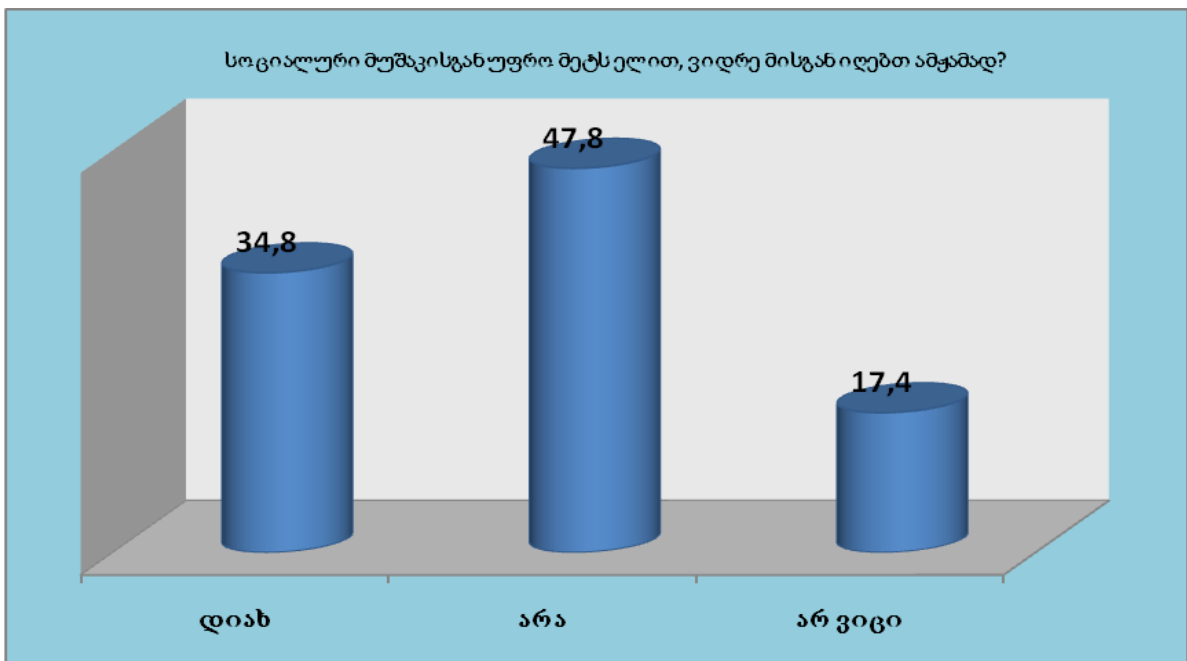
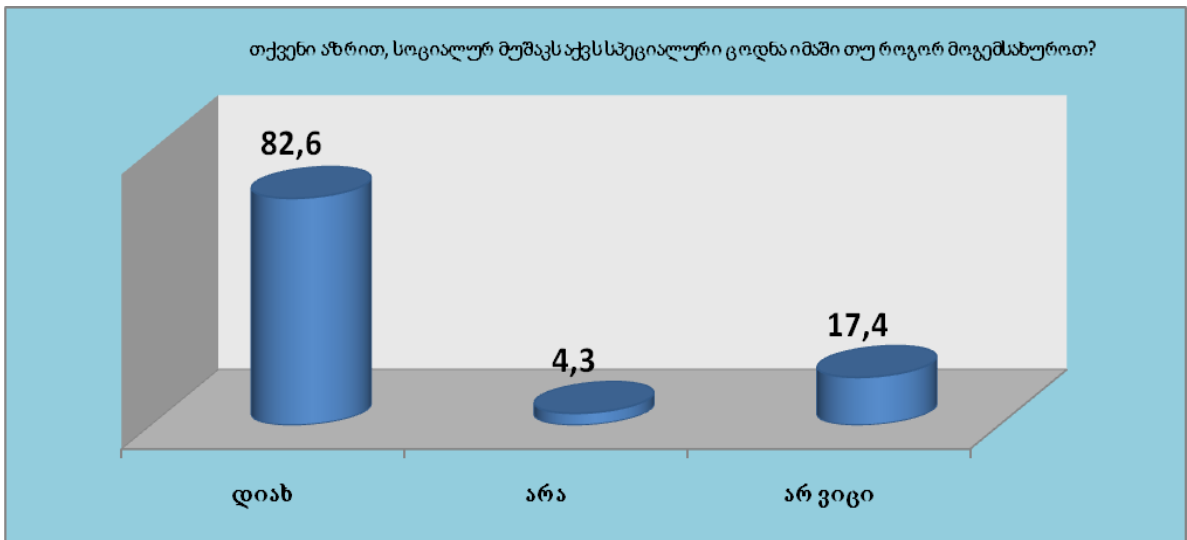
„სოციალური მუშაკი უფრო მხარდაჭერია, ვიდრე მკონტროლებელი“

კითხვაზე რა სახის პრობლემების მოგვარებაში გეხმარებათ სოციალური მუშაკი, 65,2 პროცენტმა უპასუხა დახმარების მიღებაში, 17,4 პროცენტმა საბუთების შეგროვებაში. კითხვაზე როგორ შეიტყვეთ სოციალური მუშაკის შესახებ, 4,3 პროცენტმა უპასუხა სააგენტოდან; 17,4 პროცენტმა სოციალური მუშაკისაგან; 4,3 პროცენტმა სოციალური აგენტისაგან; 34,8 პროცენტმა მეგობრისაგან, რომელიც სოციალურ მუშაკის მომსახურებას იღებდა; 13 პროცენტმა ტელევიზიიდან.

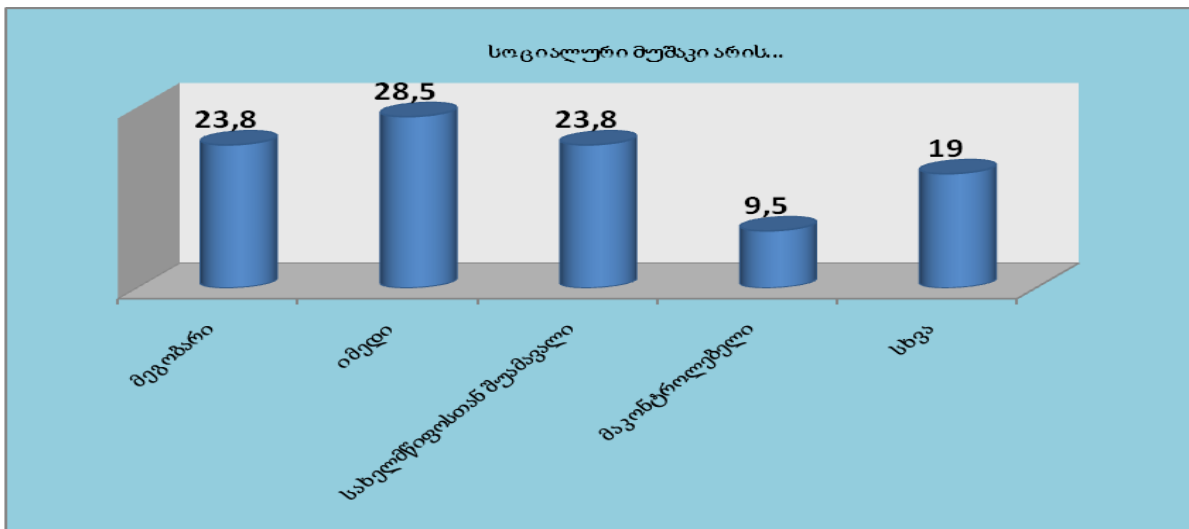
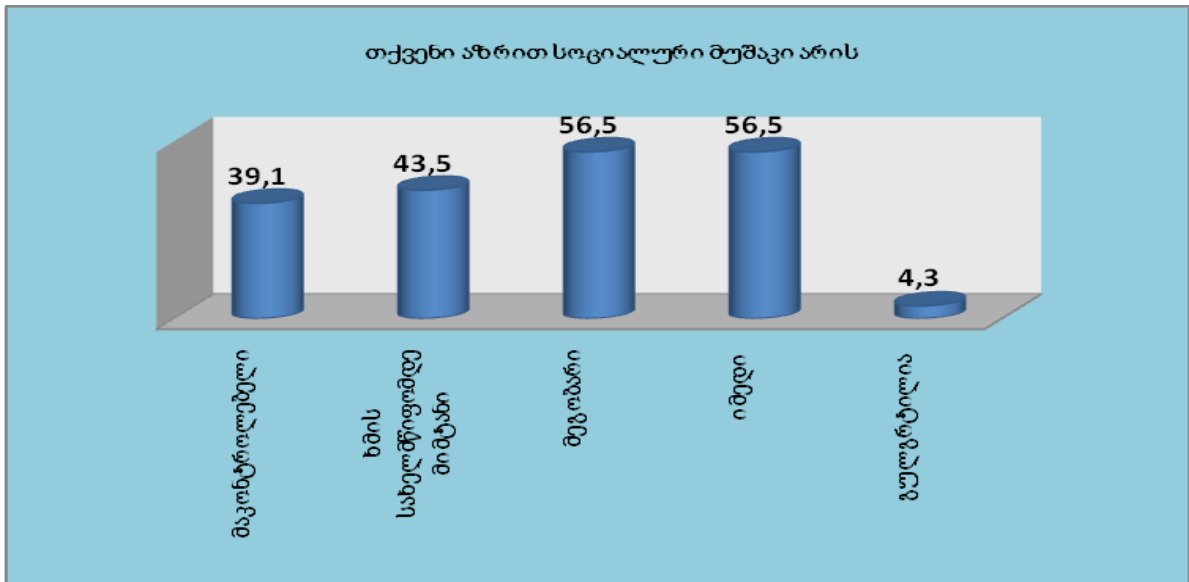


კითხვაზე ღარიბებისათვის არსებული მომსახურებების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება სოციალური მუშაკის ფუნქციად მიგაჩნიათ, მომსახურების მიმღებთა 78,3 პროცენტმა უპასუხა დადებითად. გამოკითხულები არ აღმოჩნდნენ ინფორმირებული თავიანთ თემში არსებული მომსახურებების შესახებ.

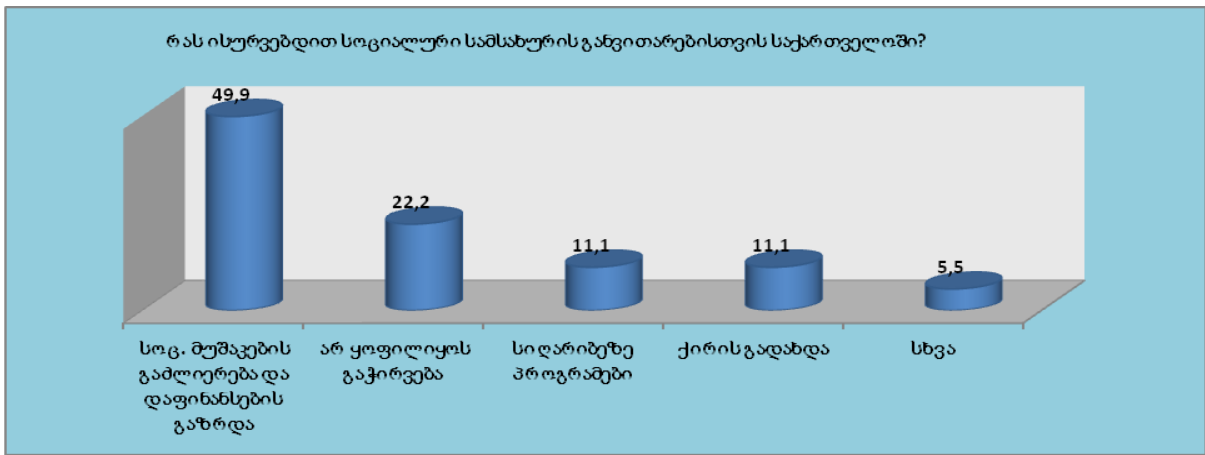
კითხვაზე სოციალურ მუშაკს აქვს სპეციალური ცოდნა როგორ მოგემსახუროთ, გამოკითხულთა 82,6 პროცენტმა დადებითად უპასუხა, 13 პროცენტმა არ ვიცი, 4,3 პროცენტმა კი არა. კითხვაზე სოციალური მუშაკისაგან უფრო მეტს ელით ვიდრე მისგან იღებთ ამჟამად, 34,8 პროცენტმა დადებითი პასუხი გასცა; 47,8 პროცენტმა უარყოფითი; 17,4 პროცენტმა კი არ ვიცი. ამ კითხვაზე დადებითი პასუხის შემთხვევაში დაკონკრეტებისას ასეთი მონაცემები მივიღეთ: 8,7 პროცენტი თვლის, რომ მისგან მეტი ყურადღება სჭირდება; 30,4 პროცენტს კი სურს, რომ სოციალურმა მუშაკმა უფრო თამამად დაიცვას მისი უფლებები.



კითხვაზე ვინ არის სოციალური მუშაკი მათთვის, ასეთი პასუხები მივიღეთ: 39,1 პროცენტი თვლის, რომ მაკონტროლებელი; 43 პროცენტი მისი ხმის/სურვილების სახელმწიფომდე მიმტანი; 56,5 პროცენტი თვლის, რომ მეგობარია; 56,5 პროცენტისთვის იმედია; 4,3 პროცენტს კი მიაჩნია, რომ გულგრილია მისი პრობლემებისადმი, რადგან იგი მხოლოდ მის სამსახურებრივ მოვალეობას ასრულებს. ღია წინადადება კი „სოციალური მუშაკი არის ... „ რესპონდენტების 23,8 პროცენტმა დაასრულა მეგობარი; 28,5 პროცენტმა იმედი; 23,8 პროცენტმა სახელმწიფოსთან შუამავალი; 9,5 პროცენტმა კი მაკონტროლებელი.



ღია კითხვაზე რას ისურვებდით სოციალურ მუშაკთა სამსახურის განვითარებისათვის საქართველოში, რესპონდენტთა 49,9 პროცენტმა ბრძანა, რომ მოხდეს სოციალური მუშაკის გაძლიერება და გაიზარდოს მათი დაფინანსება; 11,1 პროცენტმა სიღარიბის აღმოფხვრისაკენ მიმართული მეტი პროგრამები. ხოლო ღია კითხვაზე რა როლი აკისრია სოციალურ მუშაკს სიღარიბესთან დაკავშირებული პრობლემების მოგვარებაში, 25 პროცენტმა ბრძანა შუამდგომლობის გაწევა ზემდგომთან; 6,25 პროცენტმა სიღარიბის დაძლევაში დახმარება; 12,25 პროცენტმა ოჯახის პრობლემების გათვალისწინება; 12,25 პროცენტმა მხარდაჭერა. ხოლო ღია კითხვაზე რა არის სოციალური მუშაკის როლი ზოგადად 29,4 პროცენტმა გვიპასუხა სიღარიბეში მყოფი ადამიანების დახმარება; 17,6 პროცენტმა არსებული მდგომარეობის დროულად შეფასება; 17,6 პროცენტმა საზოგადოებაზე ზრუნვა; 5,8 პროცენტმა ბენეფიციარისათვის საჭირო ინფორმაციის მიწოდება და ამდენივემ ხალხის გვერდში დგომა და სწორი გზის ჩვენება.



უდავოდ დიდია სოციალური მუშაკის როლი სოციალური პრობლემების მექანე ადამიანებთან მუშაობაში. კუთვნილი მომსახურებებით სარგებლობის დაბალი მაჩვენებელი, დაბალი სოციალური აქტიურობის მაჩვენებელი, დაბალი კმაყოფილების ხარისხი საკუთარ განათლებასთან, სამუშაოსთან, ცხოვრების სტანდარტთან მიმართებაში კიდევ უფრო აშკარას ხდის სოციალური მუშაკის ფუნქციის გააქტიურების საჭიროებას სოციალურად მიუსაფართა კეთილდღეობისათვის. ამასთან კეთილდღაწყოა პროფესიის მიმართ დიდი წინგადადგმული ნაბიჯია ამ მიმართულებით. ეს კი უდავოდ ჩვენი სოციალური მუშაკების თავდადებისა და ადამიანების დახმარების უშრეტი სურვილის შედეგია.

ძირითადი მიგნებები სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზის საფუძველზე პროფესიული მახასიათებლების შეფასების პრინციპზე დაყრდნობით

თუ მონაცემებს ამ პრინციპზე დაყრდნობით გავანალიზებთ და გაზომვის თვალსაზრისით ჩვენს მიერ რეალისტურად მიჩნეულ ინდიკატორებთან მიმართებით გავაშუქებთ შემდეგ სურათს მივიღებთ:

პროფესიული მონოპოლია კონკრეტული ტიპის სამუშაოზე

კონკრეტულ სამუშაოზე პროფესიული მონოპოლიის საკითხი პროფესიონალს აძლევს ექსკლუზიურ უფლებას განახორციელოს პროფესიული ფუნქცია. მონოპოლიის არ არსებობა ემუქრება სოციალურ მუშაკთა პროფესიულ სტატუსსა და მათ უსაფრთხოებას დაკავებული თანამდებობების შენარჩუნებაში. მიუხედავად იმისა, რომ სხვადასხვა რეგიონში ან სხვადასხვა ტიპის ორგანიზაციაში გამოიკვეთა სოციალური მუშაკის ფუნქციები და პრაქტიკის სფეროები, რომლებსაც მხოლოდ სოციალური მუშაკები ასრულებენ, მაინც არ არის მკაფიოდ გამოიჯნული ფუნქციები სოციალურ მუშაკსა და სხვა დამხმარე პროფესიების წარმომადგენელთა შორის, რაც „პროფესიული დემარკაციის ხაზის“ გავლებას ართულებს.

როგორც სოციალური მუშაკთა დამქირავებლების, ასევე სოციალურ მუშაკთა აზრით, სოციალურ მუშაობის პროფესიული როლი მიკრო პრაქტიკაა (87,5 პროცენტის – 90,2 პროცენტის მონაცემებით) და არა მაკრო პრაქტიკა (37,5 პროცენტის – 49,2 პროცენტის მონაცემებით), თუმცა სოციალური ადვოკატობა მისი პროფესიული როლისთვის შესაფერისი საქმიანობაა როგორც დამქირავებლების აზრით, ასევე სოციალურ მუშაკთა აზრით (78,1 პროცენტის – 77,9 პროცენტის მონაცემებით). სოციალური მუშაკის ფუნქციად ადვოკატობის

მხოლოდ ინდივიდისა და ოჯახის დონეზე გააზრება სოციალური ადვოკატობის დონეების გაცნობიერების შეზღუდული გააზრების ან ამ ფუნქციის დაკნინებით აიხსნება, რაც თავის მხრივ პროფესიული განათლების საწყის ეტაპზე ბუნებრივია.

სოციალური მუშაკის როლადაა მიჩნეული სოციალური ცვლილებების ინიცირებაც როგორც დამქირავებლების, ასევე სოციალური მუშაკების მიერ (71,9 პროცენტის – 59,8 პროცენტის მონაცემებით). სოციალური მუშაკის ფუნქციადაა მიჩნეული ასევე ბენეფიციართა გაძლიერება საკუთარ უფლებებსა და შესაძლებლობებით სარგებლობაში გამოკითხულთა ორივე ჯგუფის მიერ (81,3 პროცენტის – 85,2 პროცენტის მონაცემებით). ასევე საგულისხმოა ისიც, რომ სოციალური მუშაკის პროფესიულ როლად მაკრო პრაქტიკას მხოლოდ არასამთავრობო სექტორის დამქირავებლები მიიჩნევენ. ხოლო ბენეფიციართა გაძლიერებას საკუთარ უფლებებსა და შესაძლებლობებით სარგებლობაში სოციალური მუშაკის პროფესიულ როლად უპირატესად არასამთავრობო სექტორის დამქირავებლები მოიაზრებენ. არადა ეს უკანასკნელი არის სწორედ ექსკლუზიურად სოციალური მუშაკის ფუნქცია, რაც სოციალური მუშაობის პროფესიულ მონოპოლიას დიდწილად განაპირობებს.

დამქირავებელთა აზრით, გამოკითხულ ორგანიზაციებში სოციალური მუშაკი უმეტესწილად ასრულებს გადამისამართების ფუნქციას 84,4 პროცენტის მონაცემებით; შემთხვევის მართვას 81,3 პროცენტის მონაცემებით; მომსახურების კოორდინირებას 71,9 პროცენტის მონაცემებით; ბიუროკრატიულ სამუშაოს 59,4 პროცენტის მონაცემებით. სოციალურ მუშაკთა 60,7 პროცენტის აზრით კი, ისინი ასრულებენ გადამისამართების ფუნქციას, 69, 7 პროცენტის აზრით, შემთხვევის მართვის ფუნქციას; 54,1 პროცენტი თვლის, რომ ისინი ასრულებენ მომსახურების კოორდინირების ფუნქციას; 59,8 პროცენტის აზრით ბიუროკრატიულ ფუნქციას. ხოლო კითხვაზე რომელი ფუნქციის შესრულებას ამჯობინებთ, სოციალურ მუშაკთა 5,7 პროცენტმა დაასახელა *გადამისამართება*; 46,7 პროცენტმა *შემთხვევის მართვა*; 27 პროცენტმა *მომსახურების კოორდინირება*; 15,6 პროცენტმა *მართვა*; 6,6 პროცენტმა *ბიუროკრატიული სამუშაო* დაასახელა.

პროფესიული მონოპოლიის საკითხს კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს ასევე პასუხები კითხვაზე *ორგანიზაციაში სოციალურ მუშაობის მომსახურებას მხოლოდ სოციალური მუშაკი აწოდებს ბენეფიციარს*, რომელზეც დამქირავებელთა მხოლოდ 62,5 პროცენტმა და სოციალურ მუშაკთა მხოლოდ 67,2 პროცენტმა გასცა დადებითი პასუხი.

ისეთ სფეროებში, სადაც პროფესია ეხლა იკიდებს ფეხს იგი სფეროს მესვეურთა თვითშემოქმედებაზეა დამოკიდებული. ამასთან ზოგიერთი, თუმცა არა ყველა სახელმწიფო სტრუქტურა ჩაკეტილია უწყებთმორისი პრაქტიკის განხორციელებისათვის. მაშინ როდესაც საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციას კარგი თანამშრომლობითი პრაქტიკა აქვს ზოგიერთ სახელმწიფო უწყებასთან სოციალურ მუშაკთა პროფესიული როლისა და ფუნქციების გააზრებისათვის, სხვები რიგიდულობითა და ჩაკეტილობით ხასიათდებიან. პროფესიული ერთობისადმი და ინტერ-სექტორალური თანამშრომლობისადმი სიფრთხილის ასეთი პრეცედენტები სამოქალაქო აქტორებს შორის დიალოგის მექანიზმის სისუსტეზე მიუთითებს.

პროფესიული ავტონომია ქმედებაში

პროფესიული ავტონომია პროფესიონალს პროფესიულ საკითხებთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების დამოუკიდებლად მიღების უფლებას ანიჭებს პროფესიული ფასეულობებისა და ცოდნის საფუძველზე. ის რასაკვირველია, განისაზღვრება სტრუქტურული და სამუშაო გარემოთი და დამოკიდებულია პიროვნულ თვისებებზე, პროფესიულ შემართებაზე, თვით-წარდგენისა და თვით-ადვოკატობის უნარზე.

კითხვაზე რამდენად შენარჩუნებული აქვთ სოციალურ მუშაკებს პროფესიული ავტონომია, დამსაქმებელთა 46,9 პროცენტმა უპასუხა *სრულიად*, ამდენივემ ნაწილობრივ, და მხოლოდ 3,1 პროცენტმა არა. მაშინ როცა სოციალურ მუშაკთა 40,2 პროცენტი თვლის, რომ *სრულიად აქვს შენარჩუნებული პროფესიული ავტონომია*; 47,5 პროცენტი თვლის, რომ *ნაწილობრივ*; 4,9 პროცენტი კი თვლის, რომ *საერთოდ არ აქვთ შენარჩუნებული პროფესიული ავტონომია*. მათგან უმრავლესობა სამთავრობო სექტორს წარმოადგენს. იმ დამქირავებელთაგან, ვინც თვლის, რომ სოციალურ მუშაკს შენარჩუნებული აქვს პროფესიული ავტონომია 92,8 პროცენტი, არასამთავრობო სექტორს წარმოადგენს. თუმცა განსხვავებული სურათი შეგვიქმნა ფოკუს ჯგუფებში დისკუსიებმა.

ფოკუს ჯგუფების დისკუსიებში გამოვლინდა, რომ სახელმწიფო სექტორში დაქირავებულთა პროფესიული ავტონომიის საკითხი მსხვერპლად ეწირება ბიუროკრატიულ პროცედურებსა და შიდა კონტროლის მექანიზმს, რომელიც იმდენად მოუქნელია, რომ სფეროსადმი არამგრძობიარედ გაწერილი შიდა აღსრულების მექანიზმი უგულებელყოფს სოციალური მუშაობის პროფესიულ მანდატს და მომსახურების მიმღებთა ჭეშმარიტი ინტერესის სამსახურსაც კი. ამასთანავე ორგანიზაციებში, სადაც ხელმძღვანელ პოზიციაზე სოციალური მუშაკია, დაქირავებულ სოციალურ მუშაკებს მეტი ავტონომია აქვთ. ხოლო სხვა ორგანიზაციებში ორგანიზაციულ მიზნებს ეწირება პროფესიული. რასაკვირველია, პროფესიული ავტონომიის საკითხს განაპირობებს პროფესიონალის განათლებისა და კვალიფიკაციის საკითხიც.

კითხვაზე რა დონეზეა სოციალური მუშაკი ჩართული ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესში დამქირავებელთა 40 პროცენტი მიიჩნევს, რომ *ყველა ეტაპზე*, ხოლო სოციალური მუშაკების 30,3 პროცენტი იზიარებს ამ მოსაზრებას. საგულისხმოა, რომ ამ მოსაზრებით სამთავრობო სექტორი მხოლოდ 10 პროცენტით წარმოგვიდგა. დამქირავებელთა 37,5 პროცენტი მიიჩნევს, რომ მხოლოდ პროფესიული კუთხით მისაღები გადაწყვეტილებების მიღების პროცესშია ჩართული სოციალური მუშაკი, ასევე ფიქრობს სოციალურ მუშაკთა 32 პროცენტი; დამქირავებელთა 21,9 პროცენტის აზრით, მხოლოდ მისი უშუალო სამუშაო ვალდებულების ფარგლებში მისაღები გადაწყვეტილებების მიღების პროცესშია ჩართული სოციალური მუშაკი, ამას კი სოციალურ მუშაკთა 31,1 პროცენტი იზიარებს. გამოდის, რომ თუნდაც პროფესიული კუთხით გადაწყვეტილებას სოციალურ მუშაკთა დიდი უმრავლესობა დამოუკიდებლად ვერ იღებს. ხოლო თუ იგი უფრო დამაჯერებელი და ლოგიკური იქნება არგუმენტაციაში, ამავე დროს საკუთარი მისია, როგორც ცვლილების აგენტისა და პოლიტიკის აქტორისა გააზრებული ექნება ალბათობა იმისა, რომ იგი აქტიურად ჩართული მოგვევლინოს ყველა დონეზე გადაწყვეტილების მიღების პროცესში იზრდება. დამაჯერებლობასა და თავდაჯერებას კი დიდწილად განაპირობებს ცოდნის დონე.

კითხვაზე, ხომ არ შეგითავაზებიათ მთავრობისათვის რაიმე ცვლილების გატარება სოციალური მომსახურების გაუმჯობესების მიზნით, სოციალური მუშაკების მხოლოდ 10,7 პროცენტმა გასცა დადებითი პასუხი და 86,9 პროცენტმა კი უარყოფითი. კითხვაზე ხომ არ შეგითავაზებიათ კოლეგებისათვის რაიმე ცვლილების გატარება სოციალური მომსახურების გაუმჯობესების მიზნით, სოციალური მუშაკების 50 პროცენტმა გასცა დადებითი პასუხი. კითხვაზე გაითვალისწინეს თუ არა მათი შეთავაზება 25 პროცენტისაგან დადებითი პასუხი მივიღეთ, ნაწილობრივ გაითვალისწინეს კი 2,5 პროცენტმა უპასუხა. კითხვაზე რა გიშლით ხელს საჭირო ცვლილებების შეთავაზებაში, 33,6 პროცენტმა უპასუხა, რომ სოციალურ მუშაკებს არ ჰყავთ ლობისტები პარლამენტში; 30,3 პროცენტმა უპასუხა, რომ სოციალური მუშაკები არ მუშაობენ მაღალ თანამდებობებზე აღმასრულებელ ხელისუფლებაში; 41,8 პროცენტის აზრით კი, სოციალურ მუშაკებს არ აქვთ ცვლილების ძალაუფლება, რადგან ისინი არ არიან ჩართული სოციალური პროგრამების შეფასების პროცესში; 82 პროცენტმა ბრძანა, რომ ბენეფიციარები არ ენდობიან სოციალურ მუშაკებს. არადა გამოკითხულმა ბენეფიციარებმა პირიქით დაადასტურეს, თუმცა კვლევის მონაცემები ლიმიტირებულია სოციალური მომსახურების სააგენტოს ბენეფიციართა მონაწილეობით. გარდა ამისა, პროფესიის მანდატიდან გამომდინარე სოციალური მუშაკებისათვის შედეგის მიუღწევლობა აქტიურობის შემაფერხებელი არ უნდა იყოს.

განმასხვავებელი ცოდნის ბაზის ფლობა

მიუხედავად იმისა, რომ სოციალური მუშაობის ცოდნის ბაზა იზრდება ქვეყანაში, არც პუბლიკაციათა რაოდენობა მატულობს და არც პრაქტიკოსთა კვლევები. ქვეყანაში მოქალაქეთა სოციალური უფლებების შელახვის მაღალი მაჩვენებლის მიუხედავად სოციალური მუშაკის სოციალური აქცივიზმი ან მათი კონტრიბუცია სოციალური პოლიტიკის პროცესში არ შეინიშნება. უფლება დარღვევები არ ხდება სოციალური მუშაკის მიერ წამოჭრილი დისკუსიის საგანი.

მიუხედავად იმისა, რომ 2006 წლიდან დღემდე უმაღლესი განათლების სისტემას საშუალოდ 30 ბაკალავრი და მაგისტრი კურდამთავრებული ჰყავს, კითხვაზე რა განათლება აქვთ თქვენს მიერ დაქირავებულ სოციალური მუშაკებს 75 პროცენტმა უპასუხა უმაღლესი განათლება ნებისმიერი პროფილით; 56,3 პროცენტმა უპასუხა სერტიფიცირების კურსების სერთიფიკატი სოციალურ მუშაობაში; 40,6 პროცენტს აქვს გავლილი ტრენინგი სოციალურ მუშაობაში ფართო პროფილით; 34,4 პროცენტს ტრენინგი სოციალურ მუშაობაში ვიწრო პროფილით; სოციალური მუშაობის მაგისტრი დაქირავებული ჰყავს მხოლოდ 21,7 პროცენტს; ბაკალავრი სოციალურ მუშაობაში კი 18,8 პროცენტს. სოციალური მუშაკის დაქირავებისას კი ყველაზე დიდი მოთხოვნა არის სოციალური მუშაობის მაგისტრებზე მინიმუმ 1 წლიანი გამოცდილებით (21,9 პროცენტის მონაცემებით), ან სოციალური მუშაობის სერთიფიცირების კურსდამთავრებულებზე (25 პროცენტის მონაცემებით). ამ კითხვაზე პასუხები სოციალურ მუშაკებთან ასე დაჯამდა: 34,4 პროცენტს აქვს უმაღლესი განათლება ნებისმიერი პროფილით; 9,8 პროცენტი არის მაგისტრი სოციალურ მუშაობაში; 9 პროცენტი ბაკალავრი სოციალურ მუშაობაში; 21,3 პროცენტს აქვს სერტიფიკატი სოციალურ მუშაობაში; 19,7 პროცენტს აქვს

გავლილი ტრენინგი სოციალურ მუშაობაში ფართო პროფილით; 4,1 პროცენტს ტრენინგი სოციალურ მუშაობაში სოციალური მუშაობის ვიწრო პროფილით.

საქართველოში არ არსებობს უწყვეტი განათლების სისტემა სოციალურ მუშაობაში. ეს კი პროფესიული განვითარებისათვის შემაფერხებელი ფაქტორია. დამქირავებელთა 50 პროცენტის მონაცემებით, მათ მიერ დაქირავებულები სამუშაოს დაწყებამდე გადიან ტრენინგს სოციალური მუშაობის ფუნქციის უკეთ გააზრებისათვის, 25 პროცენტის აზრით, სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 50 პროცენტს სურს მათი დამატებითი გადამზადება იგივეში. ამასთან დაკავშირებით სოციალურ მუშაკებს განსხვავებული მოსაზრება ჰქონდათ. მათი მონაცემებით სამუშაოს დაწყებამდე 51,6 პროცენტი გადის ტრენინგს სოციალური მუშაობის ფუნქციის უკეთ გააზრებისათვის, 24,6 პროცენტი სამუშაო პროცესში და 21,3 პროცენტი ისურვებდა დამატებით გადამზადებას იგივეში.

დამქირავებელთა 34,4 პროცენტის მონაცემებით, მათ მიერ დაქირავებული სოციალური მუშაკები მათივე პროფესიული როლის უკეთ გააზრებისათვისაც გადიან ტრენინგს სამუშაოს დაწყებამდე, 28,1 პროცენტის აზრით, სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 46 პროცენტს სურს მათი დამატებითი გადამზადება იგივეში. ამასთან დაკავშირებით სოციალურ მუშაკებს განსხვავებული მოსაზრება აქვთ, მათი მონაცემებით სამუშაოს დაწყებამდე 37,7 პროცენტი გადის ტრენინგს თავიანთი პროფესიული როლის უკეთ გააზრებისათვის, 14,8 პროცენტი გადის ასეთ ტრენინგს სამუშაო პროცესში და 22,1 პროცენტი ისურვებდა დამატებით გადამზადებას იგივეში. ზოგადად დამაბნეველია ინფორმაცია იმის თაობაზე, რომ პროფესიონალებს სამუშაოს დაწყებისას და მის განმავლობაში სჭირდებათ გადამზადება პროფესიული ფუნქციისა და პროფესიული როლის უკეთ გააზრებისათვის, თუმცა ადვილად ახსნადია დაქირავებულთა კვალიფიკაციის გათვალისწინებით.

დამქირავებელთა 59,4 პროცენტის მონაცემებით მათ მიერ დაქირავებულები გადიან ტრენინგს სამუშაოს დაწყებამდე სამიზნე ჯგუფებთან მუშაობის სპეციფიკაში, 62,5 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 46 პროცენტი ისურვებდა მათ დამატებით გადამზადებას იგივეში. სოციალურ მუშაკთა 27 პროცენტის მონაცემებით სამუშაოს დაწყებამდე გადიან ტრენინგს სამიზნე ჯგუფებთან მუშაობის სპეციფიკაში, 37,7 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 38,5 პროცენტი ისურვებდა დამატებით გადამზადებას იგივეში.

დამქირავებელთა 18,8 პროცენტის მონაცემებით მათ მიერ დაქირავებულები გადიან ტრენინგს სამუშაოს დაწყებამდე ინტერვენციის ახალ ტექნიკებში, 46,6 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 68,8 პროცენტი ისურვებდა მათ დამატებით გადამზადებას იგივეში. სოციალურ მუშაკთა 19,7 პროცენტის მონაცემებით სამუშაოს დაწყებამდე გადიან ტრენინგს ინტერვენციის ახალ ტექნიკებში, 37,7 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 37,7 პროცენტი ისურვებდა დამატებით გადამზადებას იგივეში.

დამქირავებელთა 31,3 პროცენტის მონაცემებით მათ მიერ დაქირავებულები გადიან ტრენინგს სამუშაოს დაწყებამდე მულტიდისციპლინურ გუნდში მუშაობაში, 37,5 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 53,1 პროცენტი ისურვებდა მათ დამატებით გადამზადებას იგივეში. სოციალურ მუშაკთა 23 პროცენტის მონაცემებით

სამუშაოს დაწყებამდე გადიან ტრენინგს მულტიდისციპლინურ გუნდში მუშაობაში, 9,8 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 18 პროცენტი ისურვებდა დამატებით გადამზადებას იგივეში.

დამქირავებელთა 9,4 პროცენტის მონაცემებით მათ მიერ დაქირავებულები გადიან ტრენინგს სამუშაოს დაწყებამდე ადვოკატობაში, 15,6 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 62,5 პროცენტი ისურვებდა მათ დამატებით გადამზადებას იგივეში. სოციალურ მუშაკთა 19,7 პროცენტის მონაცემებით სამუშაოს დაწყებამდე გადიან ტრენინგს სოციალურ ადვოკატობაში, 9 პროცენტის მონაცემებით სამუშაო პროცესშიც გადიან ასეთ ტრენინგს და 3,6 პროცენტი ისურვებდა დამატებით გადამზადებას იგივეში.

ამასთანავე, აღსანიშნავია ისიც, რომ სოციალურ მუშაკებს არ აქვთ ხელმისაწვდომობა ინტერნეტთან, არ არსებობს უწყვეტი განათლების სისტემა და რაიმე სახის ინფორმაციის მოპოვება მომსახურებებზე ან ინტერვენციის ახალ ტექნიკებზე ქვეყანაში თუ მის გარეთ შეზღუდული აქვთ.

პროფესიული განათლება, რომელიც პროფესიის წარმომადგენლების მიერ რეგულირდება

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში სოციალური მუშაობის განათლება სამივე აკადემიურ დონეზე მიეწოდება და სოციალური მუშაკის კვალიფიკაციის მოპოვება აღიარებული პროგრამის გავლის გარეშე შეუძლებელია, მაინც არიან სისტემაში სოციალური მუშაკები, რომლებსაც არ აქვთ არანაირი განათლება სოციალურ მუშაობაში.

კონტროლი პროფესიულ განათლებაზე გარკვეულწილად არსებობს, რადგან საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია აქტიურადაა ჩართული სოციალური მუშაობის კურიკულუმის შემუშავებაში აკადემიური სწავლების ყველა საფეხურზე. ეს ურთიერთობა ფორმალიზებულია ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტსა და საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციას შორის გაფორმებული ურთიერთგაგების მემორანდუმის ფარგლებში. მიუხედავად ამისა, არაფორმალური განათლების პროგრამების შემუშავებისას ან ზოგიერთი სახელმწიფო უწყების მიერ შიდა სატრენინგო მოდულების შექმნისას ასოციაცია არც ჩართულია და არც ინფორმირებული. სოციალური მუშაობა საქართველოში არ არის რეგულირებადი პროფესია, ამის მიზეზების გაშუქება სცილდება წინამდებარე კვლევის ფარგლებს, ამიტომაც ამჟამად ამისაგან თავს შევიკავებთ. თუმცა გამოკითხულ სოციალურ მუშაკთა 7,6 პროცენტს სურს პროფესია რეგულირებადი გახდეს.

ამჟამად საქართველოში სოციალურ მუშაკებს არ მიეწოდებათ პროფესიული განათლება, რომელიც პროფესიის წარმომადგენლებისაგან რეგულირდება სუპერვიზიის სახითაც კი. ეს მხოლოდ რამდენიმე ორგანიზაციის ფუფუნებაა. ხოლო კიდევ უფრო მცირეა იმ ორგანიზაციების რაოდენობა, სადაც პროფესიულ სუპერვიზიას მაღალკვალიფიციური კადრი უწევს სოციალურ მუშაკს. გამოკითხულ დამქირავებელთა აზრით, სოციალურ მუშაკს პროფესიულ სუპერვიზიას მინიმუმ სოციალური მუშაობის მაგისტრი ექსპერტი უწევს მხოლოდ ორგანიზაციების 18,8 პროცენტში; სოციალური მუშაობის მაგისტრი 5 წლიანი გამოცდილებით 9,4 პროცენტში; ხოლო 5 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილების მქონე სოციალური მუშაკი 12,5 პროცენტში; იერარქიულად მასზე ზემოთ მდგომი პირი, რომელიც

არ არის სოციალური მუშაკი 31,3 პროცენტში; ორგანიზაციის ხელმძღვანელი, რომელიც არ არის სოციალური მუშაკი 53,1 პროცენტში. ისეთი ორგანიზაციები, სადაც სოციალურ მუშაკებს არ ეწევათ არავითარი პროფესიული სუპერვიზია 9,4 პროცენტია. სოციალურ მუშაკთა აზრით კი, სოციალურ მუშაკს პროფესიულ სუპერვიზიას მინიმუმ სოციალური მუშაობის მაგისტრი ექსპერტი უწევს მხოლოდ ორგანიზაციების 7,4 პროცენტში; სოციალური მუშაობის მაგისტრი 5 წლიანი გამოცდილებით 26,2 პროცენტში; ხოლო 5 წლიანი მხოლოდ პრაქტიკული გამოცდილების მქონე სოციალური მუშაკები 16,4 პროცენტში; იერარქიულად მასზე ზემოთ მდგომი პირი, რომელიც არ არის სოციალური მუშაკი 11,5 პროცენტში; ორგანიზაციის ხელმძღვანელი, რომელიც არ არის სოციალური მუშაკი 49,2 პროცენტში. ისეთი ორგანიზაციები, სადაც სოციალურ მუშაკებს არ ეწევათ არავითარი პროფესიული სუპერვიზია 6,6 პროცენტია. ძნელი წარმოსადგენია რა სახის პროფესიული განათლება და/ან რჩევაა შესაძლებელი მიიღოს პროფესიონალმა პროფესიულ საკითხებში არაპროფესიონალისაგან. ოპტიმიზმის საბაზს ამ საკითხთან მიმართებით ის იძლევა, რომ ერთ-ერთი უმსხვილესი დამქირავებელი საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო აღიარებს პროფესიული სუპერვიზიის აუცილებლობას და სავარაუდოდ ამ სისტემის დანერგვა იგეგმება ამ ეტაპზე ჩვენს ხელთ არსებული ინფორმაციით. ასევე მისასალმებელია ისიც, რომ სოციალური მუშაკების უმრავლესობა ამ სისტემის საჭიროებას აღიარებს და მისი დანერგვის სურვილს გამოთქვამს.

პრესტიჟი და ანაზღაურება პროფესიული მდგომარეობისათვის

ზოგადად სოციალური მუშაობის დაბალი პრესტიჟი განპირობებულია მრავალი ფაქტორით საქართველოში: სხვა დამხმარე პროფესიებისაგან განსხვავებით სოციალური მუშაკები უმეტესწილად დაბალი სოციალური სტატუსის მქონე პირებს ვემსახურებით; პროფესიის წარმომადგენლები ძირითადად ქალები ვართ; თავს სოციალურ მუშაკებს უწოდებენ ადამიანები, რომლებსაც არ აქვთ გავლილი სოციალური მუშაობის ტრენინგიც კი; პროფესია ძალიან ახალია და ხალხის ცნობიერების დონეც დაბალია პროფესიის შესახებ. ამას კი ემატება დაბალ ანაზღაურებასთან დაკავშირებული პრობლემები. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში სოციალური მუშაობის ახლად დაფუძნებულ ფაკულტეტზე ჩარიცხვის მსურველთა რიცხვი დღითიდღე იზრდება და ხელფასებიც ქვეყანაში არსებულ სხვა დამხმარე პროფესიებთან შედარებით მაღალია, კითხვარების მონაცემების მიხედვით, გამოკითხული სოციალური მუშაკების 27,8 პროცენტს ხელფასების გაზრდა სურს.

ფოკუს ჯგუფებში საუბრისას გამოიკვეთა, რომ სოციალური მუშაკები არ არიან კმაყოფილი თავიანთი ანაზღაურებით, განსაკუთრებით კი სახელმწიფო სექტორში მომუშავე სოციალური მუშაკები. მათი უკმაყოფილება კიდევ უფრო გაიზარდა იმის ფონზე, რომ სამუშაოს მატებასთან ერთად არ იზრდება მათი ანაზღაურება. განსაკუთრებული უკმაყოფილების მიზეზია ანაზღაურებაში სამგზავრო ხარჯების გაუმიჯნაობა სახელფასო ნაწილისაგან. გამოდის, რომ მომსახურებების მიმღებებთან ვიზიტები სოციალური მუშაკის ენთუზიაზმის ამარაა დატოვებული. ამასთანავე არარსებული პროფესიული სუპერვიზიისა და შესრულების ხარისხის სისტემის ფონზე თითქმის საერთოდ გაუკონტროლებელი რჩება ვიზიტების რაოდენობა და ეფექტიანობა. ამასთან ფოკუს ჯგუფებში დისკუსიებში სოციალურმა მუშაკებმა ბრძანეს, რომ დროის სიმწირისა და მგზავრობასთან დაკავშირებული

პრობლემების გამო მომსახურების მიმღებთან ურთიერთობისას ისინი ხშირად ვიზიტების ნაცვლად სატელეფონო კომუნიკაციით შემოიფარგლებიან.

სამგზავრო ხარჯებთან დაკავშირებული პრობლემებით განსაკუთრებით ზარალდებიან სოციალური მუშაკები, რომლებიც ნაკლებად მჭიდროდ დასახლებულ პუნქტებში მუშაობენ და შესაბამისად დაშორებები დანიშნულების პუნქტებს შორის დიდია. ასევე ზარალდებიან ისინიც, რომელთა რაიონშიც არ არის შესაბამისად გამართული საზოგადოებრივი სატრანსპორტო სისტემა და მათ მსუბუქი ავტომობილის დაქირავება უწევთ ყოველი ვიზიტისას. კოლეგებმა ბრძანეს, რომ ხშირად საკუთარი სახსრებითაც კი უწევთ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება ან დიდ დროს ხარჯავენ პირადი კონტაქტებით მათთვის შედარებით ხელმისაწვდომი სატრანსპორტო საშუალებების გამონახვაზე.

ამასთანავე კოლეგებს სამუშაო პროცესში ხელს უშლის მოსახლეობის ინფორმირებულობის დაბალი დონე სოციალური მუშაობის შესახებ, განსაკუთრებით კი იმ კოლეგებს, რომლებიც სტიგმატიზირებულ ჯგუფებს ემსახურებიან: სექს მუშაკებს, მავნე ნივთიერებებზე დამოკიდებულ, აივ/შიდსით ინფიცირებულ პირებსა და ა.შ.

დამქირავებელთა 87,5 პროცენტის აზრით, სოციალური მუშაკი წარმოადგენს ორგანიზაციის ბირთვს. მაგრამ ასე სოციალურ მუშაკთა მხოლოდ 59,8 პროცენტი მიიჩნევს.

სოციალური მუშაკის როლის გააზრება ჭირს ასევე ისეთ უწყებებშიც, სადაც სოციალური მუშაკი ახლადფეხადგმული პროფესიაა. გარდა იმისა, რომ ზოგადად ახალი პროფესიაა ჩვენს ქვეყანაში და ბუნებრივია შეზღუდული ფუნქციებით, პროფესიის შესახებ მწირი ინფორმაცია ართულებს პროფესიული „დემარკაციის ხაზის“ გავლებას სოციალურ მუშაობასა და სხვა დამხმარე პროფესიებს შორის ამ ორგანიზაციებში. მიუხედავად იმისა, რომ ეს მხოლოდ ქართული სოციალური მუშაობის პრობლემას არ წარმოადგენს, ეს პროფესიის განვითარების ადრეულ ეტაპზე რამდენადაც რთულია, იმდენად მნიშვნელოვანია. თუმცა, აღიარებისა და პრესტიჟის საკითხმა ოპტიმიზმის საბაზი მოგვცა, როდესაც მომსახურების მიმღებმა რესპონდენტებმა ღია წინადადება „სოციალური მუშაკი არის ... „ ასე დაასრულეს: რესპონდენტების 23,8 პროცენტმა მეგობარი, 28,5 პროცენტმა იმედი, 23,8 პროცენტმა სახელმწიფოსთან შუამავალი, და მხოლოდ 9,5 პროცენტმა მაკონტროლებელი.

VI. დასკვნა/რეკომენდაციები

სიტუაციურმა ანალიზმა გამოავლინა პროფესიის არათანაბარი განვითარების დონე სახელმწიფო და არასამთავრობო სექტორებს შორის. უდავოა, რომ არა-სამთავრობო სექტორის პროფესიული განვითარება სოციალურ მუშაობაში ჩამორჩება სამთავრობო სექტორისას. ამას თავის ლოგიკური ახსნაც აქვს: როდესაც სამთავრობო სექტორის სოციალური მუშაობის განვითარებაზე კონსოლიდირებულად ზრუნავენ საერთაშორისო დონორები, არასამთავრობო სექტორის განვითარება ერთეული ადგილობრივი თუ საერთაშორისო ორგანიზაციის ინიციატივასა და კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული. არადა, ცვლილების აგენტის როლის შესრულებისათვის არასამთავრობო სექტორში სოციალური მუშაობის განვითარებას მეტი

პოტენცია აქვს, რადგან თავისუფალიასოციალური კონტროლის განხორციელებისა და სტატუს კვოს შენარჩუნების ვალდებულებისაგან.

ქვეყანაში მოქალაქეთა სოციალური უფლებების შელახვის მაღალი მაჩვენებლის მიუხედავად სოციალური მუშაკების სოციალური აქცივიზმი ან მათი კონტრიბუცია სოციალური პოლიტიკის ფორმირებისა და განხორციელების პროცესში არ შეინიშნება. ამის მიზეზია მაკრო დონეზე სოციალური ადვოკატობის, სოციალური ცვლილებებისა და პოლიტიკის აქტორის როლის პროფესიულ მოვალეობად გაცნობიერების დაბალი დონე. ეს კი პროფესიული მანდატის მოკრძალებულ გააზრებაზე მიუთითებს, რაც პროფესიის განვითარების ამ ეტაპზე ბუნებრივიცაა. გაღიზიანება, რომელიც ახლავს არა სასიკეთო ცვლილებებზე ორიენტირებული სამუშაოს შესრულებასასიკეთო ცვლილების ინიცირების გამოცდილებითაცაა ნაკარნახევი. ამავე დროს დიდ როლს თამაშობს თვით–რწმენა, რომ შეგვიძლია სასიკეთო ცვლილებების კეთება ადამიანთა საკეთილდღეოდ. თვითრწმენას კი დიდწილად განაპირობებს ცოდნა როგორც პრობლემის, ასევე მისი გადაჭრის გზების შესახებ. ამიტომ აუცილებელია სოციალური მუშაკები ადვოკატოვით ადვოკატობის შესაბამისი ცოდნითა და ტექნიკით.

სიტუაციურმა ანალიზმა ცხადყო, რომ როგორც სოციალურ მუშაკთა დამქირავებლების, ასევე თავად სოციალური მუშაკების მიერ სოციალური მუშაობა აღიქმება მიკრო პრაქტიკად და უგულებელყოფილია მისი მთავარი პროფესიული მისია: კლიენტის გაძლიერება, ცვლილების ინიციატორისა და პოლიტიკური აგენტის ფუნქცია. პროფესიის სრულფასოვანი განვითარებისათვის კი აუცილებელია ამ ფუნქციების გაძლიერება.

მიუხედავად მოკრძალებული პროფესიული ფუნქციებისა სოციალური მუშაკი მინც ნდობითა და პატივისცემით აღჭურვილი პირია მომსახურების მიმღებთათვის. მომსახურების მიმღებთა მხრიდან სოციალური მუშაკი აღიქმება, როგორც მხარდამჭერი, თუმცა მაგალითად დეპრესიაში ყოფნისას არცერთმა თანსოციალური მუშაკი არ ეგულება მხარდამჭერად. სოციალური მუშაობის ეს უმთავრესი ფუნქცია, სავარაუდოდ ზემოთნახსნები სისუსტის გარდა ეწირება გადატვირთულ სამუშაო განრიგსაც. თერაპიული ფუნქცია კი ადამიანის გაძლიერებისაკენ მიმართული უმთავრესი ფუნქციაა, რომლის განხორციელებისათვის შესაბამისი ცოდნისა და გამოცდილების მქონე სოციალურ მუშაკებს გარდა დროის უქონლობისა არც სამუშაო პირობები აქვთ.

გამოკვეთილ პრობლემათაგან ერთ–ერთი ყველაზე აქტუალურია სოციალურ მუშაკთა სამგზავრო ხარჯების ფორმალიზების საკითხი. ამ საკითხის მოწესრიგება გარდა იმისა, რომ შეამცირებს სოციალურ მუშაკთა უკმაყოფილებას, უზრუნველყოფს ჯეროვანი სოციალური მუშაობის მომსახურების მიწოდებას. ეს პრობლემა გადაუჭრელი რჩება პროფესიულ სივრცეში საკმაო ხანია, რაც იმის დასკვნისათვის ქმნის საფუძველს, რომ სხვა გამოკვეთილ ტრენინგ საჭიროებებთან ერთად აუცილებელია სოციალურ მუშაკთა გადამზადება თვითადვოკატობის ტექნიკებში. ამ პრობლემის გადაჭრისადმი ოპტიმიზმით განგვაწყობს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის განზრახვა გამოვლინდეს ყველატექნიკურ–ადმინისტრაციული (ლოჯისტიკური) ბარიერი, რაც სოციალური მუშაობის პრაქტიკის განხორციელებას აფერხებს. ეს ფუნქცია საქართველოს სოციალურ ასოციაციას დაეკისრა და ამ კვლევის პროცესში მიმდინარეობს. კვლევის დასრულებისათანავე გაანალიზებული მონაცემები მიეწოდება სამინისტროს.

სოციალური მუშაობის კვალიფიკაციასთან დაკავშირებული პრობლემების გამოკვეთამ ცხადყო უწყვეტი განათლების სისტემის დანერგვისა და საინფორმაციო რესურსებისადმი სოციალური მუშაკის ხელმისაწვდომობის გაზრდის აუცილებლობა. სოციალური მუშაკის დამახასიათებელ მუდმივცვალებად გარემოში პრობლემების აქტუალობაცა და მათი გადაჭრის გზებიც იცვლება. შესაბამისად მტკიცებულებებზე დამყარებული პრაქტიკის საფუძველზე იცვლება პროფესიული მიდგომებიც. ამ მუდმივცვალებად პროფესიულ გარემოში ცოდნის განახლება და ინფორმაციის გამრავალფეროვნება უზრუნველყოფს სოციალური მუშაკისინტერვენციის ტექნიკების დახვეწას და შესაბამისად შესრულების ხარისხს. აუცილებელია ადგილობრივ დონეზე მტკიცებულებებზე დამყარებული პრაქტიკის დანერგვა, ამას კი პრაქტიკოსთა კვლევების ჩატარებისა და მათი გამოქვეყნების ხელშეწყობა უზრუნველყოფს.

მომსახურების ხარისხის უზრუნველსაყოფად აუცილებელია პროფესიული სუპერვიზიის მექანიზმის დანერგვა და ამუშავება. როგორც ვნახეთ სოციალური მუშაობის განათლების სისტემის დახვეწის პარალელურ სივრცეში სოციალური მუშაობის პრაქტიკა რიგ შემთხვევებში კვლავ ხორციელდება მდორე ხარისხის პროფესიული სუპერვიზიის თანხლებით ან საერთოდ არ ხორციელდება. ოპტიმიზმის საბაზს იძლევა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სურვილი პროფესიული სუპერვიზიისა და შესრულების ხარისხის შესაფასებელი სისტემის შექმნის თაობაზე. პირველი მომსახურების ხარისხს უზრუნველყოფს, უკანასკნელი კი წარმატებულთა და მისაბამი პრაქტიკის გამოვლენის საშუალებას მოგვცემს. სასურველია დამქირავებლებმა ხელი შეუწყონ დაქირავებულთა პროფესიულ ზრდასგანათლების დაფინანსებითა და სხვა სახის წახალისებით, როგორცაა მაგალითად, ზემო მოხილობა.

გამოიკვეთა სოციალური მუშაობის პროფესიული როლის განვითარების აუცილებლობა ფსიქიკური ჯანმრთელობის, სექს ბიზნესით დასაქმებულთა, მავნე ნივთიერებებზე დამოკიდებულ პირთა, აივ/შიდსით დაავადებულთა დაპალიატიური ზრუნვის სფეროებში. ამ სფეროებში სოციალური მუშაკის როლის გაძლიერება, რაც მოთხოვნაზე დაფუძნებული საჭიროებაა, პროფესიის დაბალანსებული განვითარების საწინდარია ამჟამინდელ სიტუაციაში, როცა რიგ სფეროებში პროფესია საგრძნობლად უსწრებს განვითარებით სხვასფეროებს. იმ სფეროებში კი, სადაც პროფესია ჩანასახის ფაზაშია და ნაკლოვანი პრაქტიკა ვითარდება, დიდია რისკი იმისა, რომ ნაკლოვანი პრაქტიკა დაინერგება. ეს საჭიროება გათვითცნობიერებულია არა მარტო სოციალური მუშაობის ექსპერტებისა და სფეროში მოღვაწე პროფესიონალების მიერ, არამედ ამ კონკრეტულ სფეროებში მოღვაწე დაინტერესებული პირების მიერაც. ძალისხმევის გაერთიანება კი წარმატების განმაპირობებელ ფაქტორად გვესახება.

აუცილებელია სოციალური მუშაობის პრაქტიკის კოორდინირების გაუმჯობესებისათვის თანამშრომლობის მექანიზმის შექმნა სფეროებსა და სექტორებს შორის, რაც ზოგადად სოციალური მუშაობის მომსახურების მიწოდებას უფრო ეფექტიანს გახდის. შეუძლებელია ქვეყანაში მიმდინარეობდეს სიღარიბის დაძლევისასეთი მასშტაბური პროგრამა და ფორმალიზებული არ იყოს სოციალური მუშაკის როლი მასში. როგორც ფოკუს ჯგუფებში დისკუსიებიდან გამოიკვეთა მათ ისედაც უწყვეტ ამ პრობლემაზე მუშაობა არაფორმალურად, რადგან პრობლემათა განმაპირობებელი ფაქტორი სიღარიბეა. იგივე შეიძლება ითქვას განათლების რეფორმაზე, რომელშიც გაუთვითცნობიერებულია სოციალური მუშაკის

პოტენციური როლი სკოლაში ან წინასასკოლო სწავლების სისტემაში. არადა იმის ფაქტები, რომ მას სასიკეთო ცლილებების განხორციელება შეუძლია მოზარდებისათვის და თავად სისტემის მეტად მოზარდზე ორიენტირებულ სტრუქტურად გარდაქმნაში უხვად მოიპოვება ბევრი განვითარებული ქვეყნის საგანმანათლებლო სივრცეში. აუცილებელია ასევე პრევენციული სამუშაოების დანერგვა სოციალური მუშაობის მომსახურებაში.

სოციალური მუშაკის სპეციალიზაციის, პროფესიული ვალდებულებისა და უფლებამოსილების მოთხოვნები აღრეულია არა მხოლოდ სამუშაო აღწერილობებში, არამედ სხვადასხვა სამართლებრივ დოკუმენტებშიც ეს კი დიფერენცირებულსხდის პროფესიულს პეციალიზაციას როგორც სამართლებრივ სივრცეში, ასევე პრაქტიკაში. დაკნინებული და აღრეული ფუნქციების ფონზე, იკვეთება სოციალურ მუშაობის შესახებ კანონის მომზადების აუცილებლობა ადგილობრივ დონეზე. ეს საჭიროება კიდევ უფრო ნათელი ხდება ევრო გაერთიანების ქვეყნებში პროფესიული დიფერენცირებულობის დასაბალანსებლად სოციალური მუშაობის საერთო ევროპული კანონის შექმნის კანონპროექტის განხილვის ფონზე, მაშინ როდესაც ამ ქვეყნების უმრავლესობის სამართლებრივ სივრცეში უკვე არსებობს კიდევ ასეთი კანონი. კანონი განსაზღვრავს სოციალური მუშაკის ფუნქციას, შესრულების ხარისხსა და დატვირთვას. ის ასევე უზრუნველყოფს პროფესიული დემარკაციის ხაზის გავლებას, რაც დიდ დახმარებას გაუწევს როგორც სოციალურ მუშაკებს და მათ დამქირავებლებს, ასევე მომსახურების მიმღებებს. შესაბამისად დაიხვეწება მომსახურების მიწოდების ხარისხი.

აუცილებელია საზოგადოებრივი, მათ შორის სამართალ დამცველთა, ცნობიერების ამაღლება სოციალური მუშაობის შესახებ, რაც უზრუნველყოფს სოციალური მუშაობის მომსახურების მიწოდების ეფექტიანობას და სოციალური მუშაკთა უსაფრთხოებას. როგორც ფოკუს ჯგუფებში დისკუსიისას გამოიკვეთა, სოციალურ მუშაკებს, განსაკუთრებით კი მათ, ვინც საველე სამუშაოებს აწარმოებს (მაგნე ნივთიერებებზე დამოკიდებულ პირებთან, სექს ბიზნესით დასაქმებულებთან მომუშავე სოციალური მუშაკები) არ აქვთ არც უსაფრთხოების განცდა და არც აღიარებისა და დაფასების. აღიარების მოპოვების სირთულის ნაწილი შეიძლება გენდერული მიკერძოებულობითაცაა გამოწვეული, მიუხედავ იმისა, რომ ჩვენი პროფესიის ფემინისტური ხასიათი მეტად შთამბეჭდავია სფეროს წარმომადგენელთათვის და არა მარტო. ხშირია შემთხვევები, როდესაც ქალების მიერ ჩაფიქრებული და მათი ფასეულობების შკალის შესაბამისად ფორმულირებულისასიკეთო სოციალური ცვლილების ინიციატივის შემაფერხებელ ფაქტორად გვევლინება მხოლოდ განსწავლული და პროფესული ქალების მიმართ გაღიზიანება.

გამოყენებული ლიტერატურა

Friedson, E. (1970). *Professional Dominance: The Social Structure of Medical Care*. New York, Atherton Press.

Johnson, T. (1972). *Professionals and Power*. London, Macmillan.

Wenocur, R., Reisch, M. (1983). The Social Work Profession and the ideology of Profesionalization. *Journal of Sociology and Social Welfare* 15, 257-263.

Weiss-Gal, I. & Welbourne, P. (2007). The Professionlisation of Social Work: a Cross-national Exploration. *International Journal of Social Welfare*, 17, 281-290.

დანართი 1

კითხვარი სოციალური მუშაკების დამქირავებელთათვის

I ნაწილი. გთხოვთ, გაგვაცანით თქვენი შეხედულებები სოციალური სამუშაოს შესახებ.

1. რა არის სოციალური მუშაკის პროფესიული როლი ზოგადად (შეგიძლიათ შემოხაზოთ იმდენი პასუხი, რამდენსაც ჩათვლით საჭიროდ)?
 - a. მიკრო პრაქტიკა (მაგ., გადამისამართება, გასვლითი სამუშაო, კრიზის-ინტერვენცია, შემთხვევის მართვა, მომსახურებების კოორდინირება)
 - b. მაკრო პრაქტიკა (საკანონმდებლო, პოლიტიკის დონე)
 - c. სოციალური ადვოკატირება
 - d. პრევენციული სამუშაო
 - e. სოციალური ცვლილების ინიცირება (მაგ., სიღარიბის დაძლევის ინიციატივები, თემის მობილიზება)
 - f. ბენეფიციართა გაძლიერება საკუთარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით სარგებლობაში
 - g. მართვა (მენეჯმენტი)
 - h. ბიუროკრატიული სამუშაო (საბუთების შევსება, გადამისამართება)
 - i. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

2. რა როლს ასრულებს სოციალური მუშაკი საქართველოში ამჟამად (შეგიძლიათ შემოხაზოთ იმდენი პასუხი, რამდენსაც ჩათვლით საჭიროდ)?

- a. გადამისამართება
- b. გასვლითი სამუშაო (outreach)
- c. ინტერვენცია
- d. შემთხვევის მართვა
- e. მომსახურებების კოორდინირება
- f. მაკრო პრაქტიკა (საკანონმდებლო, პოლიტიკის დონე)
- g. სოციალური ადვოკატირება
- h. პრევენციული სამუშაო
- i. სოციალური ცვლილების ინიცირება (მაგ., სიღარიბის დაძლევის ინიციატივები, თემის მობილიზება)
- j. მართვა (მენეჯმენტი)
- k. ბიუროკრატიული სამუშაო (საბუთების შევსება, გადამისამართება)
- l. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

3. რომელ დონეზე მოღვაწეობს სოციალური მუშაკი საქართველოში ამჟამად?

- a. მიკრო დონეზე (ინდივიდებთან და ოჯახებთან)
- b. მეზო (თემის განვითარების დონე)
- c. მაკრო დონეზე (კანონმდებლობა, პოლიტიკის დონე)
- d. როგორც მიკრო, ასევე მაკრო დონეზე
- e. სამივე დონეზე
- f. არ ვიცი

4. უპირატესობის წესის დაცვით, აღნიშნეთ (1 ყველაზე ეფექტიანად, 3 ყველაზე უეფექტოდ) რომელ დონეზე უნდა იმოღვაწეოს სოციალურმა მუშაკმა მეტი ეფექტიანობისათვის (მეტ შედეგს რომ მოაღწიოს):

- a. მიკრო (ინდივიდებთან და ოჯახებთან)
- b. მეზო (თემის განვითარების დონეზე)
- c. მაკრო (კანონმდებლობა, პოლიტიკის დონე)
- d. არ ვიცი

5. რა ტიპის საქმიანობას მიიჩნევთ სოციალური სამუშაოსათვის უფრო მნიშვნელოვანად (შეგიძლიათ შემოხაზოთ იმდენი პასუხი, რამდენსაც ჩათვლით საჭიროდ)?

- a. არსებულ სახელმწიფო სოციალური მომსახურებების სისტემაში სოციალურ მუშაკად მუშაობა
- b. არასამთავრობო სექტორში სოციალურ მუშაკად მუშაობა
- c. ქვეყნის სოციალური პოლიტიკის სტრატეგიის განვითარება
- d. კანონმდებლობის განვითარება
- e. ქვეყნის სოციალური პოლიტიკის სტრატეგიის შეცვლა
- f. არ ვიცი

6. თქვენი აზრით, სოციალურად მოწყვლადებს საქართველოში საკმარისი ინფორმაცია აქვთ საკუთარ თემში არსებული მომსახურებების შესახებ?

- a. დიახ ყველას
- b. დიახ ზოგიერთს
- c. არა
- d. არ ვიცი

II ნაწილი. გთხოვთ, წარმოგიდგინეთ თქვენს ორგანიზაციაში მომუშავე სოციალური მუშაკის პროფილი.

7. რა განათლება აქვთ თქვენს მიერ დაქირავებულ სოციალურ მუშაკებს?

- a. სოციალური სამუშაოს მაგისტრი
- b. სოციალური სამუშაოს ბაკალავრი
- c. სერთიფიცირების კურსების სერთიფიკატი სოციალურ სამუშაოში
- d. ტრენინგი სოციალურ სამუშაოში ფართო პროფილით
- e. ტრენინგი სოციალური სამუშაოში ვიწრო პროფილით
- f. უმაღლესი განათლება (ნებისმიერი პროფილით)
- g. საშუალო განათლება
- h. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

8. რა მოთხოვნებს აწესებს თქვენი ორგანიზაცია სოციალური მუშაკის დაქირავებისას (შეგიძლიათ შემოხაზოთ რამდენიმე პასუხი)?

- a. აპლიკანტი უნდა იყოს სოციალური სამუშაოს მაგისტრი
- b. აპლიკანტი უნდა იყოს სოციალური სამუშაოს მაგისტრი მინიმუმ 1 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილებით
- c. აპლიკანტი უნდა იყოს სოციალური სამუშაოს ბაკალავრი
- d. აპლიკანტი უნდა იყოს სოციალური სამუშაოს ბაკალავრი მინიმუმ 1 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილებით
- e. აპლიკანტი უნდა იყოს სოციალურ სამუშაოში სერთიფიცირების

- h. კურსების კურსდამთავრებული
- i. აპლიკანტი უნდა იყოს სოციალურ სამუშაოში სერთიფიცირების
- j. კურსების კურსდამთავრებული მინიმუმ 1 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილებით
- k. აპლიკანტს უნდა ჰქონდეს გავლილი ფართო პროფილიანი ტრეინინგი
- l. სოციალურ სამუშაოში
- m. აპლიკანტს უნდა ჰქონდეს გავლილი ფართო პროფილიანი ტრეინინგი
- n. სოციალურ სამუშაოში და მინიმუმ 1 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილება
- o. აპლიკანტს უნდა ჰქონდეს გავლილი ვიწრო პროფილიანი ტრეინინგი
- p. სოციალურ სამუშაოში
- q. აპლიკანტს უნდა ჰქონდეს გავლილი ვიწრო პროფილიანი ტრეინინგი
- r. სოციალურ სამუშაოში და მინიმუმ 1 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილება
- s. აპლიკანტს უნდა ჰქონდეს უმაღლესი განათლება (ნებისმიერი
- t. პროფილის)
- u. აპლიკანტს უნდა ჰქონდეს უმაღლესი განათლება (ნებისმიერი
- v. პროფილის) და მინიმუმ 1 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილება
- w. აპლიკანტს უნდა ჰქონდეს მხოლოდ საშუალო განათლება
- x. აპლიკანტს უნდა ჰქონდეს მხოლოდ საშუალო განათლება და მინიმუმ
- y. 1 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილება
- z. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

9. თქვენს ორგანიზაციაში მომუშავე სოციალურ მუშაკებს აქვთ სამუშაო აღწერილობა?

- a. კი
- b. არა
- c. არ ვიცი

10. როგორია მათი სამუშაო აღწერილობა?

11. აღნიშნეთ ფუნქციები, რომლებსაც სოციალური მუშაკი ასრულებს თქვენს ორგანიზაციაში:

- a. გადამისამართება
- b. გასვლითი სამუშაო (outreach)
- c. ინტერვენცია
- d. შემთხვევის მართვა
- e. მომსახურებების კოორდინირება
- f. მართვა (მენეჯმენტი)
- g. ბიუროკრატიული სამუშაო (საბუთების შევსება, გადამისამართება)
- h. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

12. გარდა სოციალური სამუშაოს მომსახურებისა რაიმე სხვა სახის ღონისძიებებს ასრულებს სოციალური მუშაკი თქვენს ორგანიზაციაში?

- a. კი
- b. არა
- c. არ ვიცი

13. წინა შეკითხვაზე დადებითი პასუხის შემთხვევაში გარდა სოციალური სამუშაოს მომსახურებისა რა სახის ღონისძიებებს ასრულებს სოციალური მუშაკი თქვენს ორგანიზაციაში?

- a. ორგანიზაციას ეხმარება ლოჯისტიკურ საკითხებში
- b. ხელმძღვანელობს პრაქტიკანტებს
- c. ურთიერთობს დონორებთან ფონდების მოძიებისათვის
- d. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

14. ვინ უწევს სოციალურ მუშაკს სუპერვიზიას თქვენს ორგანიზაციაში?

- a. სოციალური სამუშაოს ექსპერტი, რომელსაც აქვს მინიმუმ მაგისტრის წოდება სოციალურ სამუშაოში
- b. სოციალური სამუშაოს ექსპერტი, რომელსაც აქვს მინიმუმ მაგისტრის წოდება სოციალურ სამუშაოში და მინიმუმ 5 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილება
- c. სოციალურ სამუშაოს ექსპერტი, რომელსაც აქვს მინიმუმ 5 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილება
- d. იერარქიულად მასზე ზემოთ მდგომი პირი, რომელიც არ არის სოციალური მუშაკი
- e. ორგანიზაციის ხელმძღვანელი, რომელიც არ არის სოციალური მუშაკი
- f. არავინ
- g. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

15. რამდენ მიმდინარე შემთხვევაზე მუშაობს ერთი სოციალური მუშაკი თქვენს ორგანიზაციაში?

- a. >25
- b. 15-25
- c. 10-15
- d. <10
- e. არ ვიცი

16. თქვენს მიერ დაქირავებული სოციალური მუშაკები სამუშაოს დაწყებისას გადიან რაიმე სახის გადამზადებას?

- a. კი
- b. არა

c. არ ვიცი

17. წინა კითხვაში დადებითი პასუხის შემთხვევაში, რა სახის გადამზადებას გადიან თქვენს მიერ დაქირავებული სოციალური მუშაკები სამუშაოს დაწყებისას?

- a. ტრენინგს სოციალური სამუშაოს ფუნქციის უკეთ გააზრებისათვის
- b. ტრენინგს მისი როლის უკეთ გააზრებისათვის მისივე პროფესიაში
- c. ტრენინგს კონკრეტულ სამიზნე ჯგუფთან მუშაობის სპეციფიკაში
- d. ტრენინგს ორგანიზაციაში დანერგილი ინტერვენციის ტექნიკებში
- e. ტრენინგს ინტერვენციის ახალ ტექნიკებში
- f. ტრენინგს მულტიდისციპლინურ გუნდში მუშაობაში
- g. ტრენინგს სოციალურ ადვოკატირებაში
- h. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

18. თქვენს მიერ დაქირავებული სოციალური მუშაკები სამუშაო პროცესში გადიან რაიმე სახის გადამზადებას?

- a. კი
- b. არა
- c. არ ვიცი

19. რა სახის გადამზადებას გადიან ისინი სამუშაო პროცესში?

- a. ტრენინგს სოციალური სამუშაოს ფუნქციის უკეთ გააზრებისათვის
- b. ტრენინგს მისი როლის უკეთ გააზრებისათვის მისივე პროფესიაში
- c. ტრენინგს კონკრეტულ სამიზნე ჯგუფთან მუშაობის სპეციფიკაში
- d. ტრენინგს ორგანიზაციაში დანერგილი ინტერვენციის ტექნიკებში
- e. ტრენინგს ინტერვენციის ახალ ტექნიკებში
- f. ტრენინგს მულტიდისციპლინურ გუნდში მუშაობაში
- g. ტრენინგს სოციალურ ადვოკატირებაში
- h. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

20. 17 და 19 კითხვაში დადებითი პასუხის შემთხვევაში რა რესურსის დახმარებით ახერხებთ მათ გადამზადებას?

- a. თქვენივე ორგანიზაციის ადამიანური რესურსით ადგილზე
- b. თქვენივე ორგანიზაციის ადამიანური და ფინანსური რესურსით ადგილზე
- c. თქვენივე ორგანიზაციის ადამიანური რესურსით სხვა ლოკაციაში მივლინებით საქართველოში
- d. თქვენივე ორგანიზაციის ადამიანური და ფინანსური რესურსით სხვა ლოკაციაში მივლინებით საქართველოში
- e. თქვენივე ორგანიზაციის ადამიანური რესურსით საქართველოს ფარგლებს გარეთ მივლინებით
- f. თქვენივე ორგანიზაციის ადამიანური და ფინანსური რესურსით საქართველოს ფარგლებს გარეთ მივლინებით
- g. დონორთა მხრიდან დამატებითი მხარდაჭერის მოპოვების საშუალებით

- h. სახელმწიფოსაგან დამატებითი მხარდაჭერის მოპოვების საშუალებით
- i. ისინი თავად იხდიან კვალიფიკაციის ამაღლებაში თანხას
- j. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

21. ვინ არის თქვენი სოციალური მუშაკებისათვის სოციალურ სამუშაოს ტრენინგ მომწოდებელი (შეგიძლიათ შემოხაზოთ იმდენი, რამდენსაც საჭიროდ ჩათვლით)?

- a. საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია
- b. სხვა ადგილობრივი ორგანიზაცია (გთხოვთ დააკანკრებოთ)
- c. ინდივიდუალურად დაქირავებული ადგილობრივი დოქტორანტი სოციალური მუშაკები
- d. ინდივიდუალურად დაქირავებული ადგილობრივი მაგისტრი სოციალური მუშაკები
- e. ინდივიდუალურად დაქირავებული ადგილობრივი ბაკალავრი სოციალური მუშაკები
- f. ინდივიდუალურად დაქირავებული ადგილობრივი არადიპლომირებული პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკები
- g. მოწვეული უცხოელი დოქტორანტი სოციალური მუშაკები
- h. მოწვეული უცხოელი მაგისტრი სოციალური მუშაკები
- i. მოწვეული უცხოელი ბაკალავრი სოციალური მუშაკები
- j. მოწვეული უცხოელი არადიპლომირებული პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკები
- k. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

22. რაში ისურვებდით მათ დამატებით გადამზადებას?

- a. სოციალური სამუშაოს ფუნქციის უკეთ გააზრებისათვის
- b. მისი როლის უკეთ გააზრებისათვის მისივე პროფესიაში
- c. კონკრეტულ სამიზნე ჯგუფთან მუშაობის სპეციფიკაში
- d. ინტერვენციის ახალ ტექნიკებში
- e. მულტიდისციპლინურ გუნდში მუშაობაში
- f. სოციალურ ადვოკატირებაში
- g. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

23. სოციალური მუშაკი თქვენი ორგანიზაციის ძირითადი ბირთვის წარმოდგენს?

- a. კი
- b. არა
- c. არ ვიცი

24. რა დონეზეა სოციალური მუშაკი ჩართული გადაწყვეტილების მიღების პროცესში?

- a. ყველა ეტაპზე
- b. მხოლოდ პროფესიული კუთხით მისაღები გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში

- c. მხოლოდ მისი უშუალო სამუშაო ვალდებულების ფარგლებში მისაღები გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში
- d. არ არის საერთოდ ჩართული, იგი მხოლოდ მიღებული გადაწყვეტილების აღმსრულებელია
- e. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

25. სოციალურ მუშაკს შენარჩუნებული აქვს პროფესიული ავტონომია თქვენს ორგანიზაციაში?

- a. კი, სრულად
- b. კი, ნაწილობრივ
- c. არა
- d. არ ვიცი

26. რამდენად აქვს სოციალურ მუშაკს შენარჩუნებული პროფესიული ავტონომია თქვენს ორგანიზაციაში?

- a. იგი სრულიად დამოუკიდებელია პროფესიულ გადაწყვეტილებებში
- b. იგი მხოლოდ ორგანიზაციაში მომუშავე სხვა სოციალურ მუშაკებთან ან/და სოციალური სამუშაოს სუპერვაიზორთან ათანხმებს პროფესიულ გადაწყვეტილებებს
- c. იგი იერარქიულად ზემდგომთან (არა სოციალურ მუშაკთან) ათანხმებს პროფესიულ გადაწყვეტილებებს
- d. იგი ვერ იღებს პროფესიულ გადაწყვეტილებებს უშუალოდ ორგანიზაციის ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე
- e. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

27. თქვენს ორგანიზაციაში სოციალურ სამუშაოს მომსახურებას მხოლოდ სოციალური მუშაკი აწოდებს ბენეფიციარს?

- a. კი
- b. არა (გთხოვთ დააკონკრეტოთ სხვა ვინ)
- c. არ ვიცი

28. რა არის თქვენს მიერ დაქირავებული სოციალური მუშაკის თვიური ანაზღაურება?

- a. <200 ლარი
- b. 200-400 ლარი
- c. 400-600 ლარი
- d. 600-800 ლარი
- e. >800 ლარი
- f. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

III ნაწილი. გთხოვთ, გაგვაცანით თქვენი შეხედულებები სოციალური პრობლემების დაძლევის სტრატეგიის შესახებ.

29a. პირადად თქვენ ხომ არ შეგითავაზებიათ მთავრობისათვის რაიმე ცვლილების გატარება სოციალური მომსახურებების გაუმჯობესების მიზნით?

- a. დიახ
- b. არა
- c. არ ვიცი

29b. პირადად თქვენ ხომ არ შეგითავაზებიათ კოლეგებისათვის რაიმე ცვლილების გატარება სოციალური მომსახურებების გაუმჯობესების მიზნით?

- a. დიახ
- b. არა
- c. არ ვიცი

29c. თუ თქვენ დადებითად უპასუხეთ 29a, და/ან 29b კითხვაზე, გაითვალისწინეს თქვენი შეთავაზება?

- a. დიახ
- b. არა
- c. ნაწილობრივ კი
- d. არ ვიცი

29d. თუ თქვენი პასუხი წინა შეკითხვაზე დადებითია, გთხოვთ გაგვიზიაროთ რა შესთავაზებთ:

29e. თუ თქვენი პასუხი უარყოფითია 29c შეკითხვაზე, გაგვიზიარეთ მიზეზი რატომ არ გაითვალისწინეს თქვენი შეთავაზება:

29f. რა გიშლით ხელს საჭირო ცვლილებების შეთავაზებაში?

- a. არავინ მომისმენს
- b. არ მყავს ძლიერი გუნდი, რომელიც მხარს დამიჭერს ამ ბრძოლაში
- c. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

IV ნაწილი. გთხოვთ, გაგვაცანით თავი და თქვენი უპირატესობები.

30. გთხოვთ გაგვაცნოთ თქვენი კონკრეტული სურვილი სოციალური სამუშაოს განვითარებისათვის საქართველოში

31. მიუთითეთ თქვენი ასაკი:

- a. 20-29
- b. 30-39
- c. 40-49
- d. 50-59
- e. 60-69
- f. 70 და ზევით

32. მიუთითეთ სქესი:

- a. მამრობითი
- b. მდედრობითი

*გმადლობთ წვლილის შეტანისათვის კვლევასა და საქართველოში
სოციალური სამუშაოს განვითარებაში!*

დანართი 2

კითხვარი სოციალური მუშაკებისათვის

I ნაწილი. გთხოვთ, გაგვაცანით თქვენი შეხედულებები სოციალური სამუშაოს შესახებ.

- 1. რა არის სოციალური მუშაკის პროფესიული როლი ზოგადად (შეგიძლიათ შემოხაზოთ იმდენი პასუხი, რამდენსაც ჩათვლით საჭიროდ)?**
 - a. მიკრო პრაქტიკა (მაგ., გადამისამართება, გასვლითი სამუშაო, კრიზის-ინტერვენცია, შემთხვევის მართვა, მომსახურებების კოორდინირება)
 - b. მაკრო პრაქტიკა (საკანონმდებლო, პოლიტიკის დონე)
 - c. სოციალური ადვოკატირება
 - d. პრევენციული სამუშაო
 - e. სოციალური ცვლილების ინიცირება (მაგ., სიღარიბის დაძლევის ინიციატივები, თემის მიბილიზება)
 - f. ბენეფიციართა გაძლიერება საკუთარი უფლებებითა და შესაძლებლობებით სარგებლობაში
 - g. მართვა
 - h. ბიუროკრატიული სამუშაო (საბუთების შევსება, გადამისამართება)
 - i. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)
- 2. რა როლს ასრულებს სოციალური მუშაკი საქართველოში ამჟამად (შეგიძლიათ შემოხაზოთ იმდენი პასუხი, რამდენსაც ჩათვლით საჭიროდ)?**
 - a. გადამისამართება
 - b. გასვლითი სამუშაო
 - c. ინტერვენცია
 - d. შემთხვევის მართვა
 - e. მომსახურებების კოორდინირება
 - f. მართვა
 - g. ბიუროკრატიული სამუშაო (საბუთების შევსება, გადამისამართება)
 - h. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)
- 3. რომელ დონეზე მოღვაწეობს სოციალური მუშაკი საქართველოში ამჟამად?**
 - a. მიკრო დონეზე (ინდივიდებთან და ოჯახებთან)
 - b. მეზო (თემის განვითარების დონე)
 - c. მაკრო დონეზე (კანონმდებლობა, პოლიტიკის დონე)
 - d. როგორც მიკრო, ასევე მაკრო დონეზე
 - e. სამივე დონეზე
 - f. არ ვიცი
- 4. უპირატესობის წესის დაცვით, აღნიშნეთ (1 ყველაზე ეფექტიანად, 3 ყველაზე უეფექტოდ) რომელ დონეზე უნდა იმოღვაწეოს სოციალურმა მუშაკმა მეტი ეფექტიანობისათვის (მეტ შედეგს რომ მოაღწიოს):**
 - a. მიკრო (ინდივიდებთან და ოჯახებთან)
 - b. მეზო (თემის განვითარების დონეზე)
 - c. მაკრო (კანონმდებლობა, პოლიტიკის დონე)

d. არ ვიცი

5. რა ტიპის საქმიანობას მიიჩნევთ სოციალური სამუშაოსათვის უფრო მნიშვნელოვანად (შეგიძლიათ შემოხაზოთ იმდენი პასუხი, რამდენსაც ჩათვლით საჭიროდ)?

- a. არსებულ სახელმწიფო სოციალური მომსახურებების სისტემაში სოციალურ მუშაკად მუშაობა
- b. ქვეყნის სოციალური პოლიტიკის სტრატეგიის განვითარება
- c. კანონმდებლობის განვითარება
- d. ქვეყნის სოციალური პოლიტიკის სტრატეგიის შეცვლა
- e. არ ვიცი

6. უპირატესობის წესის დაცვით აღნიშნეთ 3 ფუნქცია, რომელთა შესრულებასაც თქვენ ამჯობინებთ (1 ყველაზე მეტად, 3 ყველაზე ნაკლებად):

- a. გადამისამართება
- b. გასვლითი სამუშაო
- c. ინტერვენცია
- d. შემთხვევის მართვა
- e. მომსახურებების კოორდინირება
- f. მართვა
- g. ბიუროკრატიული სამუშაო (საბუთების შევსება, გადამისამართება)
- h. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

7a. ქვევით ჩამოთვლილ მიზეზთაგან, აღნიშნეთ რომელია/რომლებია თქვენთვის პროფესიული მოვალეობის შესრულებაში ხელისშემშლელი (ფუნქციები, რომლებსაც თქვენ ვერ ასრულებთ, თუმცა მიგაჩნიათ თქვენს პროფესიულ მოვალეობად, I ნაწილის 1 კითხვა):

- a. გაბატონებული მოსაზრება, რომ მიკრო დონეზე მუშაობა მეტად შეეფერება სოციალური სამუშაოს მანდატს
- b. რისკი იმისა, რომ ცვლილებების მოთხოვნა ჩემს პოზიციას შეასუსტებს ჩემი დასაქმების ადგილას (შესაძლოა დამითხოვონ)
- c. ორგანიზაციული მანდატი
- d. ცოდნის უკმარისობა
- e. დიდძალი დოკუმენტაციის წარმოება
- f. დროის სიმწირე
- g. გამოცდილების უკმარისობა
- h. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

7b. გთხოვთ, წინა კითხვაში შერჩეული მიზეზები დააღაგეთ რიგითობის მიხედვით (1 ყველაზე მეტად ხელისშემშლელი და შესაბამისად ნაკლებ ხელისშემშლელი მიზეზები, იმის მიხედვით რამდენ მიზეზს შეარჩევთ):

- a. გაბატონებული მოსაზრება, რომ მიკრო დონეზე მუშაობა მეტად შეეფერება სოციალური სამუშაოს მანდატს
- b. რისკი იმისა, რომ ცვლილებების მოთხოვნა ჩემს პოზიციას შეასუსტებს ჩემი დასაქმების ადგილას (შესაძლოა დამითხოვონ)
- c. ორგანიზაციული მანდატი

- d. ცოდნის უკმარისობა
- e. დიდძალი დოკუმენტაციის წარმოება
- f. დროის სიმწირე
- g. გამოცდილების უკმარისობა
- h. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

8a. პირადად თქვენ ხომ არ შეგითავაზებიათ მთავრობისათვის რაიმე ცვლილების გატარება სოციალური მომსახურებების გაუმჯობესების მიზნით?

- a. დიახ
- b. არა
- c. არ ვიცი

8b. პირადად თქვენ ხომ არ შეგითავაზებიათ კოლეგებისათვის რაიმე ცვლილების გატარება სოციალური მომსახურებების გაუმჯობესების მიზნით?

- a. დიახ
- b. არა
- c. არ ვიცი

8c. თუ თქვენ დადებითად უპასუხეთ **8a**, **8b** კითხვაზე, გაითვალისწინეს თქვენი შეთავაზება?

- a. დიახ
- b. არა
- c. ნაწილობრივ კი
- d. არ ვიცი

8d. თუ თქვენ პასუხი წინა შეკითხვაზე დადებითია, გთხოვთ გაგვიზიაროთ რა შესთავაზეთ:

8e. თუ თქვენი პასუხი უარყოფითია **8c** შეკითხვაზე, გაგვიზიარეთ მიზეზი რატომ არ გაითვალისწინეს თქვენი შეთავაზება:

8f. რა გიშლით ხელს საჭირო ცვლილებების შეთავაზებაში?

- a. არავინ მომისმენს
- b. მეშინია, რომ ვეღარ ვიშოვი სამუშაოს
- c. არიან გავლენიანი ადამიანები, რომლებიც მუშაობენ სოციალური მომსახურებების სტრუქტურისა და სახეობის განვითარებაზე, მათ შორის კი სოციალური მუშაკები არ არიან
- d. სოციალურ მუშაკებს არ ჰქვავთ ღობისტები პარლამენტში

- e. სოციალურ მუშაკები არ მუშაობენ მაღალ თანამდებობებზე აღმასრულებელ ხელისუფლებაში
- f. სოციალურ მუშაკებს არ აქვთ ცვლილების ძალაუფლება, ისინი არ არიან ჩართული სოციალური პროგრამების შეფასების პროცესში
- g. სოციალური მუშაკები არასდროს ან ძალიან იშვიათად არიან მიწვეული საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ საქართველოს სოციალური კეთილდღეობის დღის წესრიგის შემუშავებისას
- h. ბენეფიციარები არ ენდობიან სოციალურ მუშაკებს
- i. ბენეფიციარებს მწირი ინფორმაცია აქვთ სოციალური სამუშაოს შესახებ და ამიტომ არ მიმართავენ მათ
- j. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

II/ბ ნაწილი. გთხოვთ, წარმოგვიდგინეთ თქვენი პროფესიული პროფილი.

9. რა განათლება გაქვთ?

- a. სოციალური სამუშაოს მაგისტრი
- b. სოციალური სამუშაოს ბაკალავრი
- c. სერთიფიცირების კურსების სერთიფიკატი სოციალურ სამუშაოში
- d. ტრენინგი სოციალურ სამუშაოში ფართო პროფილით
- e. ტრენინგი სოციალური სამუშაოში ვიწრო პროფილით
- f. უმაღლესი განათლება (ნებისმიერი პროფილით)
- g. საშუალო განათლება
- h. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

10. ორგანიზაციაში მუშაობის დაწყებისას გაეცანოთ თქვენს სამუშაო აღწერილობას?

- a. კი
- b. არა
- c. არ ვიცი

11. აღნიშნეთ ფუნქციები, რომლებსაც ასრულებთ თქვენს ორგანიზაციაში:

- a. გადამისამართება
- b. გასვლითი სამუშაო (outreach)
- c. ინტერვენცია
- d. შემთხვევის მართვა
- e. მომსახურებების კოორდინირება
- f. მართვა (მენეჯმენტი)
- g. ბიუროკრატიული სამუშაო (საბუთების შევსება, გადამისამართება)
- h. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

12. გარდა სოციალური სამუშაოს მომსახურებისა რაიმე სხვა სახის ღონისძიებებს ასრულებთ ორგანიზაციაში?

- a. კი
- b. არა

c. არ ვიცი

13. წინა შეკითხვაზე დადებითი პასუხის შემთხვევაში გარდა სოციალური სამუშაოს მომსახურებისა რა სახის ღონისძიებებს ასრულებთ ორგანიზაციაში?

- a. ორგანიზაციას ვეხმარები ლოჯისტიკურ საკითხებში (შეხვედრების
- b. დაგეგმვა, ორგანიზება, ორგანიზაციის ღონისძიებების მოწყობა და ა.შ.)
- c. ვხელმძღვანელობ პრაქტიკანტებს
- d. ურთიერთობა მაქვს დონორებთან ფონდების მოძიებისათვის
- e. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

14. ვინ გიწევთ პროფესიულ სუპერვიზიას ორგანიზაციაში?

- h. სოციალური სამუშაოს ექსპერტი, რომელსაც აქვს მინიმუმ მაგისტრის წოდება სოციალურ სამუშაოში
- i. სოციალური სამუშაოს ექსპერტი, რომელსაც აქვს მინიმუმ მაგისტრის წოდება სოციალურ სამუშაოში და მინიმუმ 5 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილება
- j. სოციალურ სამუშაოს ექსპერტი, რომელსაც აქვს მინიმუმ 5 წლიანი პრაქტიკული გამოცდილება
- k. იერარქიულად მასზე ზემოთ მდგომი პირი, რომელიც არ არის სოციალური მუშაკი
- l. ორგანიზაციის ხელმძღვანელი, რომელიც არ არის სოციალური მუშაკი
- m. არავინ
- n. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

15. თქვენი აზრით, რა არის პროფესიული სუპერვიზიის მიზანი?

- a. პროფესიული საკითხების განხილვა
- b. პრობლემურ სიტუაციაში რჩევის მიღება სუპერვიზორისაგან
- c. ჩემი კონტროლი სუპერვიზორის მიერ
- d. დროის ფუჭი კარგვა
- e. არ ვიცი
- f. სხვა (გთხოვთ მიუთითოთ)

16. რამდენ მიმდინარე შემთხვევაზე მუშაობთ?

- a. >25
- b. 15-25
- c. 10-15
- d. <10
- e. არ ვიცი

17. სამუშაოს დაწყებისას გაიარეთ რაიმე სახის გადამზადება?

- a. კი
- b. არა
- c. არ ვიცი

18. წინა კითხვაში დადებითი პასუხის შემთხვევაში, რა სახის გადამზადება გაიარეთ სამუშაოს დაწყებისას?

- i. ტრენინგი სოციალური სამუშაოს ფუნქციის უკეთ გააზრებისათვის
- j. ტრენინგი ჩემი როლის უკეთ გააზრებისათვის ჩემს პროფესიაში
- k. ტრენინგი კონკრეტულ სამიზნე ჯგუფთან მუშაობის სპეციფიკაში
- l. ტრენინგი ორგანიზაციაში დანერგილი ინტერვენციის ტექნიკებში
- m. ტრენინგი ინტერვენციის ახალ ტექნიკებში
- n. ტრენინგი მულტიდისციპლინურ გუნდში მუშაობაში
- o. ტრენინგი სოციალურ ადვოკატირებაში
- p. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

19. სამუშაო პროცესში გადიხართ რაიმე სახის გადამზადებას?

- d. კი
- e. არა
- f. არ ვიცი

20. რა სახის გადამზადებას გადიხართ სამუშაო პროცესში?

- i. ტრენინგს სოციალური სამუშაოს ფუნქციის უკეთ გააზრებისათვის
- j. ტრენინგს მისი როლის უკეთ გააზრებისათვის მისივე პროფესიაში
- k. ტრენინგს კონკრეტულ სამიზნე ჯგუფთან მუშაობის სპეციფიკაში
- l. ტრენინგს ორგანიზაციაში დანერგილი ინტერვენციის ტექნიკებში
- m. ტრენინგს ინტერვენციის ახალ ტექნიკებში
- n. ტრენინგს მულტიდისციპლინურ გუნდში მუშაობაში
- o. ტრენინგს სოციალურ ადვოკატირებაში
- p. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

21. ვინ არის თქვენთვის სოციალურ სამუშაოს ტრენინგ მომწოდებელი (შეგიძლიათ შემოხაზოთ იმდენი, რამდენსაც საჭიროდ ჩათვლით)?

- l. საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია
- m. სხვა ადგილობრივი ორგანიზაცია (გთხოვთ დააკანკრებოთ)
- n. ინდივიდუალურად დაქირავებული ადგილობრივი დოქტორანტი სოციალური მუშაკები
- o. ინდივიდუალურად დაქირავებული ადგილობრივი მაგისტრი სოციალური მუშაკები
- p. ინდივიდუალურად დაქირავებული ადგილობრივი ბაკალავრი სოციალური მუშაკები
- q. ინდივიდუალურად დაქირავებული ადგილობრივი არადიპლომირებული პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკები
- r. მოწვეული უცხოელი დოქტორანტი სოციალური მუშაკები
- s. მოწვეული უცხოელი მაგისტრი სოციალური მუშაკები
- t. მოწვეული უცხოელი ბაკალავრი სოციალური მუშაკები
- u. მოწვეული უცხოელი არადიპლომირებული პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკები
- v. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

22. წინა კითხვაში თქვენს მიერ მითითებული ტრენინგ მომწოდებლიდან/მომწოდებლებიდან, გთხოვთ 1-დან 10-მდე შკალაზე მიუთითოთ როგორ შეაფასებდით მის/მათ მიერ მოწოდებულ ტრენინგს (1 – ყველაზე დაბალი შეფასება, 10 – ყველაზე მარალი შეფასება)

- a. საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია
- b. სხვა ადგილობრივი ორგანიზაცია (გთხოვთ დააკანკრეთ)
- c. ინდივიდუალურად დაქირავებული ადგილობრივი დოქტორანტი სოციალური მუშაკები
- d. ინდივიდუალურად დაქირავებული ადგილობრივი მაგისტრი სოციალური მუშაკები
- e. ინდივიდუალურად დაქირავებული ადგილობრივი ბაკალავრი სოციალური მუშაკები
- f. ინდივიდუალურად დაქირავებული ადგილობრივი არადიპლომირებული პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკები
- g. მოწვეული უცხოელი დოქტორანტი სოციალური მუშაკები
- h. მოწვეული უცხოელი მაგისტრი სოციალური მუშაკები
- i. მოწვეული უცხოელი ბაკალავრი სოციალური მუშაკები
- j. მოწვეული უცხოელი არადიპლომირებული პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკები
- k. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

23. რაში ისურვებდით დამატებით გადამზადებას?

- h. სოციალური სამუშაოს ფუნქციის უკეთ გააზრებისათვის
- i. ჩემი როლის უკეთ გააზრებისათვის ჩემს პროფესიაში
- j. კონკრეტულ სამიზნე ჯგუფთან მუშაობის სპეციფიკაში
- k. ინტერვენციის ახალ ტექნიკებში
- l. მულტიდისციპლინურ გუნდში მუშაობაში
- m. სოციალურ ადვოკატირებაში
- n. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

24. თქვენი აზრით, თქვენ ორგანიზაციის ძირითადი ბირთვის წარმოადგენთ?

- a. კი
- b. არა
- c. არ ვიცი

25. რა დონეზე ხართ ჩართული ორგანიზაციაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესში?

- f. ყველა ეტაპზე
- g. მხოლოდ პროფესიული კუთხით მისაღები გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში
- h. მხოლოდ ჩემი უშუალო სამუშაო ვალდებულების ფარგლებში მისაღები გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში
- i. არ ვარ საერთოდ ჩართული, მე მხოლოდ მიღებული გადაწყვეტილების აღმსრულებელი ვარ
- j. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

26. შენარჩუნებული გაქვთ პროფესიული ავტონომია ორგანიზაციაში?

- e. კი, სრულად
- f. კი, ნაწილობრივ
- g. არა
- h. არ ვიცი

27. რამდენად გაქვთ შენარჩუნებული პროფესიული ავტონომია ორგანიზაციაში?

- f. სრულიად დამოუკიდებელი ვარ პროფესიულ გადაწყვეტილებებში
- g. მხოლოდ ორგანიზაციაში მომუშავე სხვა სოციალურ მუშაკებთან ან/და სოციალური სამუშაოს სუპერვაიზორთან ვათანხმებ პროფესიულ გადაწყვეტილებებს
- h. იერარქიულად ზემდგომთან (არა სოციალურ მუშაკთან) ვათანხმებ პროფესიულ გადაწყვეტილებებს
- i. ვერ ვიღებ პროფესიულ გადაწყვეტილებებს უშუალოდ ორგანიზაციის ხელმძღვანელთან შეთანხმების გარეშე
- j. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

28. თქვენს ორგანიზაციაში სოციალურ სამუშაოს მომსახურებას მხოლოდ სოციალური მუშაკი აწოდებს ბენეფიციარს?

- a. კი
- b. არა (გთხოვთ დააკონკრეტოთ სხვა ვინ)
- c. არ ვიცი

29. რა არის თქვენი თვიური ანაზღაურება?

- g. <200 ლარი
- h. 200-400 ლარი
- i. 400-600 ლარი
- j. 600-800 ლარი
- k. >800 ლარი
- l. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

III ნაწილი. გთხოვთ, გაგვაცანით თავი და თქვენი უპირატესობები.

30. შეარჩიეთ თქვენთვის სამუშაოდ ყველაზე მეტად სასურველი 3 სექტორი:

- a. სამთავრობო სექტორი
- b. საერთაშორისო ორგანიზაცია
- c. საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაცია
- d. ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაცია
- e. კერძო სექტორი
- f. საეკლესიო სექტორი
- g. არ ვიცი

31. გთხოვთ გაგვაცნოთ თქვენი კონკრეტული სურვილი სოციალური სამუშაოს განვითარებისათვის საქართველოში:

32. მიუთითეთ რომელ სექტორს წარმოადგენთ:

- a. სამთავრობო
- b. საერთაშორისო ორგანიზაცია
- c. საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაცია
- d. ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაცია
- e. კერძო
- f. საეკლესიო
- g. არ ვმუშაობ ჯერ
- h. არ ვმუშაობ ამჟამად, მაგრამ ვმუშაობდი სამთავრობო სექტორში
- i. არ ვმუშაობ ამჟამად, მაგრამ ვმუშაობდი არასამთავრობო სექტორში
- j. არ ვმუშაობ ამჟამად, მაგრამ ვმუშაობდი კერძო სექტორში
- k. არ ვმუშაობ ამჟამად, მაგრამ ვმუშაობდი საეკლესიო სექტორში
- l. სხვა

33. მიუთითეთ თქვენი ასაკი:

- a. 20-29
- b. 30-39
- c. 40-49
- d. 50-59
- e. 60-69
- f. 70 და ზევით

34. მიუთითეთ სქესი:

- a. მამრობითი
- b. მდედრობითი

*გმადლობთ წვლილის შეტანისათვის კვლევასა და საქართველოში
სოციალური სამუშაოს განვითარებაში!*

დანართი 3

კითხვარი ბენეფიციარებისათვის

I ნაწილი. თქვენს შესახებ ინფორმაციის შეგროვებას ემსახურება

1. მიუთითეთ თქვენი ასაკი:

- a. 20-29
- b. 30-39
- c. 40-49
- d. 50-59
- e. 60-69
- f. 70 და ზევით

2. მიუთითეთ სქესი:

a. მამრობითი

b. მდედრობითი

3. მიუთითეთ თქვენი ეთნიკური წარმომავლობა:

4. მიუთითეთ თქვენი ოჯახური მდგომარეობა:

- a. დაუქორწინებელი
- b. დაქორწინებული
- c. განქორწინებული
- d. მარტოსელა მშობელი
- e. ქვრივი
- f. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

5. მიუთითეთ თქვენი ოჯახური შემადგენლობა:

- a. მყავს 1 შვილი
- b. მყავს 2 შვილი
- c. მყავს მეუღლე და 1 შვილი
- d. მყავს მეუღლე და 2 შვილი
- e. მრავლსულიანი ოჯახი მაქვს
- f. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

6. მიუთითეთ თქვენი ჯანმრთელობის მდგომარეობა:

- a. ვარ ჯანმრთელი
- b. არ ვარ ჯანმრთელი, მაწუხებს
- c. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

7. ამჟამად რას საქმიანობთ?

8. თუ დაუსაქმებელი ხართ, უპასუხეთ ზა, ზბ, ზგ, ზდ კითხვებს:

8a. რა იყო თქვენი უკანასკნელი საქმიანობა?

8b. რა დრო გავიდა მას შემდეგ, რაც დასაქმებული იყავით?

8c. შეგისრულებიათ ანაზღაურებადი სამუშაო?

- a. დიახ
- b. არა
- c. არ ვიცი

8d. ამჟამად ეძებთ სამუშაოს?

- a. დიახ
- b. არა, ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო
- c. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

9. გირჩევნიათ არ იმუშაოთ და სახელმწიფო დახმარება მიიღოთ?

- a. დიახ
- b. არა
- c. არ ვიცი

9a. წინა კითხვაზე დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ შემოხაზეთ მიზეზი:

- a. სახელმწიფო დახმარების მიღება მირჩევნია, რადგან რთულია ჩემთვის სამუშაოზე კონცენტრირება
- b. სახელმწიფო დახმარების მიღება მირჩევნია, რადგან ვთვლი, რომ წარმატებისათვის გამართლებაა საჭირო და არა მუყაითი შრომა

c. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

9ბ. 9 კითხვაზე უარყოფითი პასუხის შემთხვევაში, შემოსახეთ მიზეზი:

- a. დასაქმება აუცილებელია ღირსეული ცხოვრებისათვის
- b. დასაქმების გარეშე არ იქნები სოციალურად უზრუნველყოფილი (არ გექნება ჯანმრთელობის, საპენსიო დაზღვევა და ა.შ.)
- c. დასაქმების გარეშე ვერ გექნება ცხოვრების ნორმალური პირობები
- d. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

10. როგორია თქვენი ფინანსური მდგომარეობა ამჟამად:

- a. ჩემი შემოსავალი სიღარიბის ფულადი დახმარებით შემოიფარგლება
- b. ჩემი შემოსავალი თვეში 100 ლარს აღწევს
- c. ჩემი შემოსავალი თვეში 200 ლარს აღწევს
- d. ჩემი შემოსავალი თვეში 300 ლარს აღწევს
- e. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

11. გაქვთ ჯანმრთელობის დაზღვევა?

- a. დიახ
- b. არა
- c. არ ვიცი

12. სარგებლობთ თქვენი ჯანმრთელობის დაზღვევით?

- a. დიახ
- b. ვერა, რადგან ექიმი/საავადმყოფო შორსაა
- c. ვერა, ექიმთან ტრანსპორტირების ხარჯების გამო ვერ მივდივარ
- d. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

13. რაიმე შეიცვალა თქვენს ცხოვრებაში ფულადი დახმარების მიღების შემდეგ?

- a. დიახ, გადამარჩინა შიმშილს
- b. დიახ, საგრძნობლად შეცვალა ჩემი ცხოვრების სტანდარტი
- c. დიახ, ოდნავ გააუმჯობესა ჩემი ცხოვრების პირობები
- d. არა, არანაირი ცვლილება არ მიგრძნია
- e. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

14. ქვევით ჩამოთვლილიდან, თუ გაგიკეთებიათ რომელიმე ბოლო 3 წლის განმავლობაში, გთხოვთ შემოხაზეთ?

- a. ჩემი მოსაზრება ადგილობრივ თვითმმართველობას წარუდგინე
- b. ჩემი მოსაზრება ჩვენს დეპუტატს წარუდგინე
- c. წერილი მივწერე რედაქციას
- d. ვურჩიე მეგობარს დაკავშირებოდა დეპუტატს
- e. სიტყვით გამოვედი ხალხის წინაშე
- f. მივიღე მონაწილეობა არჩევნებში
- g. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

15. შემოხაზეთ თუ ხართ რომელიმე ჩამოთვლილი ორგანიზაციის/გაერთიანების აქტიური წევრი?

- a. პოლიტიკური პარტიის
- b. პროფკავშირების
- c. გარემოს დაცვის ჯგუფის
- d. მშობელთა კავშირის
- e. საეკლესიო მრევლის
- f. მოხალისეობრივი ორგანიზაციის
- g. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

16. ვინ გეხმარებათ ქვევით ჩამოთვლილ სიტუაციებში (თითოეული სიტუაციისათვის მიუთითეთ ყველაზე საიმედო პირი, რომელიც გეხმარებათ: მეუღლე, დედა/მამა, შვილი, მეგობარი, მეზობელი, ნათესავი, კოლეგა, სოციალური მუშაკი):

- a. როდესაც დახმარება გჭირდებათ საოჯახო საქმეებში თუ/ან ავად ხართ
- b. როცა რჩევა გჭირდებათ სერიოზული პირადი პრობლემისას
- c. თუ დეპრესიაში ხართ და ვინმესთან საუბარი გსურთ
- d. თუ სასწრაფოდ გჭირდებათ 1000 ლარი
- e. თუ გჭირდებათ დახმარება სამუშაოს შოვნისას

25. რამდენად ბედნიერი ხართ ამჟამად?

- a. მთლიანობაში ისე ვცხოვრობ, როგორ წარმომედგინა და მინდოდა
- b. ძალიან ბედნიერი ვარ
- c. ბედნიერი ვარ
- d. საკმაოდ ბედნიერი ვარ
- e. არცთუ ისე ბედნიერი ვარ
- f. არ ვარ ბედნიერი
- g. ძალიან უბედური ვარ
- h. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

26. 1-დან 10-მდე შეაღწაზე, სადაც 1 ნიშნავს ყველაზე უკმაყოფილოს, ხოლო 10 ყველაზე კმაყოფილს, აღნიშნეთ რამდენად კმაყოფილი ხართ თქვენი ამჟამინდელი:

- a. განათლებით
- b. სამუშაოთი
- c. ცხოვრების სტანდარტით
- d. საცხოვრებლით
- e. ოჯახური მდგომარეობით
- f. ჯანმრთელობის მდგომარეობით
- g. სოციალური ცხოვრებით

27. როგორ აღწერდით თქვენს შეგრძნებებს:

- a. თავს კარგად ვგრძნობ
- b. თავს გარიყულად ვგრძნობ
- c. ცხოვრება ისე გართულდა, რომ გამოსავალს ვერ ვპოულობ
- d. ვერ ვგრძნობ, რომ რასაც ვაკეთებ ეს აღიარებული და დაფასებულია
- e. ზოგიერთები ზევიდან მიყურებენ ჩემი სამუშაოსა და შემოსავლის გამო
- f. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

28. უახლოეს 2 წელიწადში რომელს ელით თქვენს ცხოვრებაში?

- a. გაუმჯობესდება ჩემი ცხოვრების სტანდარტი
- b. გაუარესდება ჩემი ცხოვრების სტანდარტი
- c. გაიზრდება ჩემი შემოსავალი
- d. შემცირდება ჩემი შემოსავალი
- e. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

29. შერჩევის შემდეგ, დაასრულეთ წინადადება:

- a. მომავალს ვუყურებ ოპტიმისტურად რადგან
- b. მომავალს ვუყურებ პესიმისტურად რადგან

30. უზიარებთ თქვენს გამოცდილებას/მოთხოვნებს ვინმეს?

- a. დიახ
- b. არა
- c. არ ვიცი

31. დადებითი პასუხის შემთხვევაში, ვის?

III ნაწილი. თქვენი შეხედულებების გაცნობას ემსახურება სოციალურ მუშაკზე

32. რა სახის პრობლემების მოგვარებაში გეხმარებათ სოციალური მუშაკი?

- a. დახმარების მიღებაში
- b. საბუთების შეგროვებაში
- c. ოჯახის წევრებთან ურთიერთობაში
- d. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

33. როგორ შეიტყვეთ სოციალური სამსახურის შესახებ?

- a. სოციალური მომსახურების სააგენტოდან
- b. სოციალური მუშაკისაგან
- c. სოციალური აგენტისაგან

d. მეგობრისგან, რომელიც მათ მომსახურებას იღებდა

e. ტელევიზიიდან

f. სხვა (გთხოვთ დაასახელოთ)

34. თქვენი აზრით, სოციალურ მუშაკს აქვს სპეციალური ცოდნა იმაში თუ როგორ მოგემსახუროთ?

a. დიახ

b. არა

c. არ ვიცი

35. სოციალური მუშაკისგან უფრო მეტს ელით, ვიდრე მისგან იღებთ ამჟამად?

a. დიახ

b. არა

c. არ ვიცი

36. წინა კითხვაში დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ დააკონკრეტოთ :

a. მეტი დრო მჭირდება მისგან

b. მეტი ყურადღება მჭირდება მისგან

c. მეტი გულისხმიერება მჭირდება მისგან

d. მეტი თავდადება მჭირდება მისგან

e. უფრო თამამად უნდა დაიცვას ჩემი უფლებები

f. სხვა (გთხოვთ, დაასახელოთ)

37. თქვენი აზრით, სოციალური მუშაკი არის (გთხოვთ შემოხაზოთ არა უმეტეს 3 პასუხისა):

a. მაკონტროლებელი

b. ჩემი ხმის, სურვილების სახელმწიფომდე მიმტანი

c. მეგობარი

d. იმედი

e. გულგრილია ჩემი პრობლემებისადმი, მისთვის ეს სამუშაო და ამიტომაც მესმარება

f. მეტის გაკეთება შეუძლია, მაგრამ არ სცალია

g. მეტის გაკეთება სურს, მაგრამ არ სცალია

h. სხვა (გთხოვთ, დაასახელოთ)

38. გთხოვთ დაასრულოთ წინადადება:

სოციალური მუშაკი არის _____

39. რას ისურვებდით სოციალური სამსახურის განვითარებისათვის საქართველოში?

გმადლობთ კვლევაში წვლილის შეტანისათვის!