

ინგა სანიტაძე  
დარეჯან დვალისვილი

სოციალური მუშაობა  
ბავშვთა კეთილდღეობის  
სფეროში: არსებული  
გამონვევები და  
პროფესიონალთა მუშაობა

კვლევის ანგარიში



OPEN SOCIETY GEORGIA FOUNDATION  
ფონდი ღია საზოგადოება საქართველო

2017

ვებგვერდი შეიქმნა ფონდ „ღია საზოგადოება – საქართველოს“ მხარდაჭერით. ავტორის/ავტორების მიერ საინფორმაციო მასალაში გამოთქმული მოსაზრება შესაძლოა არ გამოხატავდეს ფონდ „ღია საზოგადოება-საქართველოს“ პოზიციას. შესაბამისად, ფონდი არ არის პასუხისმგებელი მასალის შინაარსზე.

**ინგა საითაძე**, MSW, M.Phil – ნიუ-იორკის სითი უნივერსიტეტის სოციალური პოლიტიკის დოქტორანტი. ინგა არის სოციალური სამუშაოს მაგისტრი (ვაშინგტონის უნივერსიტეტი სანტ-ლუისში, აშშ). ის ასევე, ფლობს ნიუ-იორკის სითი უნივერსიტეტის (აშშ) სოციალური კეთილდღეობის კვლევითი პროგრამის მაგისტრის ხარისხს.

**დარეჯან დვალისვილი**, MSW, MD – სენტ ლუისის ვაშინგტონის უნივერსიტეტის სოციალური სამუშაოს პროგრამის დოქტორანტი. დარეჯანი არის სოციალური სამუშაოს მაგისტრი (კოლუმბიის უნივერსიტეტი, აშშ) და თბილისის სახელმწიფო სამედიცინო უნივერსიტეტის კურსდამთავრებული.

<b>კვლევის საჭიროება</b> . . . . .	4
<b>კვლევის აღწერა და მიზნები</b> . . . . .	4
კვლევის მეთოდოლოგია . . . . .	5
ინსტრუმენტები . . . . .	6
მონაცემთა შეგროვება . . . . .	6
მონაცემთა ანალიზი . . . . .	7
საველე სამუშაოების დრო . . . . .	7
<b>სოციალური მუშაობის განვითარება საქართველოში</b> . . . . .	7
<b>სოციალური მუშაობის აკადემიური პროგრამების და კურსის აღწერილობა</b> . . . . .	8
<b>თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი (თსუ)</b> . . . . .	9
საბაკალავრო პროგრამა . . . . .	9
სამაგისტრო პროგრამა (თსუ) . . . . .	10
<b>ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი (ისუ)</b> . . . . .	11
სამაგისტრო პროგრამა . . . . .	11
<b>სოციალური სამუშაოს აკადემიური პროგრამების გამოწვევები და სირთულები უნივერსიტეტებში</b> . . . . .	14
<b>პრაქტიკის კომპონენტი და მასთან დაკავშირებული სირთულები</b> . . . . .	19
მზაობა პრაქტიკული მუშაობისთვის . . . . .	21
<b>სოციალური მომსახურების სააგენტო, როგორც პრაქტიკის ადგილი</b> . . . . .	23
<b>სოციალური მუშაობა ბავშვთა კეთილდღეობის მიმართულებით</b> . . . . .	26
სოციალური სააგენტო როგორც დამსაქმებელი . . . . .	26
<b>სოციალური მუშაკები ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მომუშავე ადგილობრივ და არასამთავრობო ორგანიზაციებში</b> . . . . .	35
<b>დისკუსია</b> . . . . .	36
<b>რეკომენდაციები</b> . . . . .	37
სოციალური მუშაობის საგანმანათლებლო პროგრამებისთვის . . . . .	37
სოციალური მომსახურების სააგენტოსთვის . . . . .	38
<b>გამოყენებული ლიტერატურა</b> . . . . .	39
<b>დანართი 1</b> . . . . .	40
კითხვარი სოციალური მუშაკებისთვის . . . . .	40

## კვლევის საფიროება

საქართველოში სოციალური სამუშაოს, როგორც პროფესიის დამკვიდრების შემდგომ სოციალური სამუშაოს პრაქტიკამ ბევრი ცვლილება განიცადა. პირველი სოციალური მუშაკები სხვადასხვა პროფესიის და უმაღლესი განათლების მქონე პირები იყვნენ (მატებრაშვილი, 2011). აკადემიური პროგრამები კი სოციალურ სფეროში მხოლოდ 2008 წლიდან ამუშავდა. აკადემიური პროგრამების პარალელურად გაიზარდა სოციალურ მუშაკთა ჩართულობა სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებებში. თუმცა, ბავშვთა კეთილდღეობის სფერო ისევ რჩება სოციალური სამუშაოს მთავარ ქვესფეროდ საქართველოში, რადგან ბავშვებთან მომუშავე სოციალურ მუშაკთა რიცხვი გაცილებით მაღალია სხვა ქვესფეროებში მომუშავე პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკთა რაოდენობასთან შედარებით.

ბევრი ცვლილებისა და სოციალურ სამუშაოში აკადემიური განათლების მქონეთა მატებასთან ერთ-

თად, სოციალურ მუშაკთა უნარ-ჩვევები და კომპეტენცია ხშირად ხდება მათი მთავარი დამსაქმებლის კრიტიკის საგანი. მიუხედავად ამისა, დღემდე არ არსებობს ემპირიული კვლევა, რომელიც შეისწავლიდა აღნიშნულ პრობლემას და შეაფასებდა სოციალურ მუშაკთა მზობას ქვეყანაში არსებული სოციალური სამუშაოს გამოწვევებისათვის.

შესაბამისად, აღნიშნული კვლევა მიზნად ისახავდა შეესწავლა სოციალური მუშაკების, სოციალური სამუშაოს სტუდენტების, პროფესორ-მასწავლებლებისა და მთავარი დამსაქმებლის წარმოდგენები/შეხედულებები ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მომუშავე სოციალურ მუშაკთა პრაქტიკაში არსებული გამოწვევებისათვის მზობის შესახებ. ასევე, განხილულ იქნა სოციალური სამუშაოს აკადემიური პროგრამების როლი სფეროში არსებული საჭიროებებისათვის კვალიფიციური კადრების მომზადების მიმართულებით.

## კვლევის აღწერა და მიზნები

წარმოდგენილი კვლევა ეხება ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მომუშავე სოციალურ მუშაკთა მზობას პრაქტიკაში არსებული გამოწვევების მიმართ. კვლევის მიზანია შემდეგი საკითხების შეფასება და ანალიზი:

1. საქართველოს ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მომუშავე სოციალურ მუშაკთა სამუშაო აღწერილობის, მოვალეობების და საქმიანობის მიმოხილვა და ანალიზი;
2. საქართველოში არსებული სოციალური სამუშაოს აკადემიური პროგრამების შეფასება, კერძოდ, სოციალური სამუშაოს აკადემიური პროგრამებისა და სასწავლო გეგმის შესაბამისობა სოციალური სამუშაოს პრაქტიკულ გარემოსთან;
3. ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში, სოციალური სამუშაოს გამოწვევების შესახებ დაინტერესებული მხარეების (სოციალური სამუშაოს აკადემიური პროგრამების წარმომადგენლების, სოციალური მომსახურების სააგენტოს ადმინისტრატორების, სფეროში არსებული პროფესიული ორგანიზაციებისა და ექსპერტების) ინფორმირების გაზრდა და შესაბამისი დიალოგის ინიცირება.

თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევები ჩატარდა 2016 წლის მარტი-ივნისის თვეებში, რომლის დროსაც გამოიკითხნენ ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში, სახელმწიფო და ადგილობრივ არასამთავრობო სექტორში მომუშავე სოციალური მუშაკები, სახელმწიფო სოციალური სააგენტოების უფროსი სოციალური მუშაკები, სოციალური სააგენტოს თანამშრომლები, სოციალური სამუშაოს საუნივერსიტეტო პროგრამების პროფესორ-მასწავლებლები და სოციალური სამუშაოს პროგრამების (საბაკალავრო და სამაგისტრო) დამამთავრებელი კურსის სტუდენტები და კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე შეგროვდა საჭირო მონაცემები.

ანგარიშში შესულია, როგორც საქართველოში სოციალური საქმიანობის განვითარების ისტორიის მოკლე მიმოხილვა და საქართველოში არსებული სოციალური სამუშაოს აკადემიური პროგრამების სასწავლო გეგმის ანალიზი, ასევე ბავშვთა კეთილდღეობის საკითხებზე მომუშავე სოციალური მუშაკების სატელეფონო გამოკითხვის რაოდენობრივი მონაცემების ანალიზი და მათი სამუშაო ვალდებულებების მიმოხილვა.

## კვლევის მეთოდოლოგია

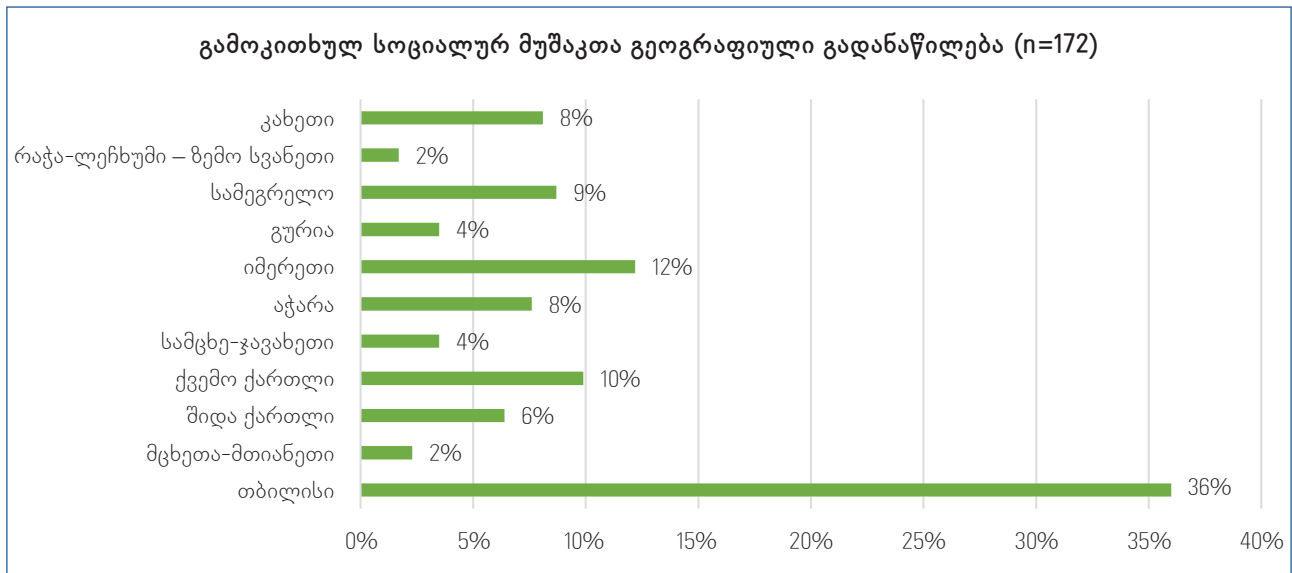
წინამდებარე კვლევა მიზნად ისახავდა კვლევის საგნის შესწავლას სხვადასხვა (პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების, სტუდენტების, აკადემიის თანამშრომლების და დამსაქმელების) მხრიდან, შესაბამისად კვლევის შერეული (რაოდენობრივი, ხარისხობრივი) მეთოდები იქნა გამოყენებული მონაცემების შესაგროვებლად და დასამუშავებლად.

პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკები გამოკითხული იქნენ სატელეფონო ინტერვიუების მეშვეობით წინასწარ მომზადებული სტრუქტურირებული კითხვარის საფუძველზე. საერთო ჯამში, გამოკითხული იქნა შემთხვევითი შერჩეული 172 სოციალური მუშაკი, რომლებიც მუშაობენ ბავშვთა

ვთა კეთილდღეობის სფეროში. მათ შორის, 154 (90.1%) იყო სახელმწიფო სოციალური მუშაკი, რომლებიც მუშაობენ სოციალური მომსახურების სააგენტოში (N = 239, CI = 4.72). გამოკითხულ სოციალურ მუშაკთა შორის იყვნენ, ასევე ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მომუშავე ადგილობრივი (5.2%) და საერთაშორისო ორგანიზაციების (4.7%) თანამშრომლები. მონაწილეთა უმრავლესობა (94.8%) იყო ქალი. ასაკის განაწილება ასე გამოიკვეთა: 20-24 – 7%, 25-29 – 18%, 30-34-14%, 35-39-17.4%, 40-44-16.3%, 45-49-9,9%, და 50-დან 16.9%-მდე.

კვლევის მონაწილეები შეირჩა შემთხვევითი შერჩევით მთელი ქვეყნის მასშტაბით. შერჩევაში, სოციალური მუშაკების გადანაწილება რეგიონების მიხედვით გამოიყურებოდა შემდეგნაირად:

**გრაფიკი 1: რეგიონების მიხედვით რესპონდენტი სოციალური მუშაკების განაწილება**



როგორც აღმოჩნდა, გამოკითხულ სოციალურ მუშაკთა უმრავლესობა (67%) 5 წელზე მეტია მუ-

შაობს ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში.

**ცხრილი 1: სოციალური მუშაკების განაწილება ბავშვთა კეთილდღეობაში სამუშაო გამოცდილების წლების მიხედვით**

მუშაობის გამოცდილება ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში	რაოდენობა	%
1 წლამდე	15	9%
2 დან 3 წლამდე	24	14%
4 დან 5 წლამდე	17	10%
5 და მეტი წელი	116	67%
სულ	172	100%

პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკებთან სატელეფონო გამოკვლევის გარდა, კვლევის ფარგლებში ასევე ჩატარდა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის (თსუ) და ილია ჭავჭავაძის სახელმწიფო უნივერსიტეტის (ილიაუნი) ბაკალავრიატის დამამთავრებელი კურსის სტუდენტების (1 ჯგუფი), სამაგისტრო პროგრამის სტუდენტების (1 ჯგუფი), ამავე პროგრამების პროფესორ-მასწავლებლების (1 ჯგუფი), უფროსი სოციალური მუშაკების (1 ჯგუფი) და SSA-ს წარმომადგენლების (1 ჯგუფი) ფოკუს ჯგუფები. დატვირთული გრაფიკის გამო, ზოგიერთმა პროფესორ-მასწავლებელმა და სოციალური მომსახურების სააგენტოს წარმომადგენლებმა ფოკუს ჯგუფებში ვერ მიიღეს მონაწილეობა და შესაბამისად, მათგან დამატებითი მონაცემები შეგროვდა პირისპირ ჩალრმავებული ინტერვიუების ფორმით (5 ინტერვიუ).

### **ინსტრუმენტები**

რაოდენობრივი კვლევის ინსტრუმენტი შემუშავდა სტანდარტული კითხვარის (გრანტი, შერიდანი & ვები, 2016) საფუძველზე. ადაპტირებულმა კითხვარმა გაიარა კოგნიტიური ტესტირება და სავლელე პილოტირება ფაქტობრივ მონაცემთა შეგროვების დაწყებამდე (კითხვარის საბოლოო ვარიანტი თან ერთვის ანგარიშს – დანართი 1). კითხვარის მეშვეობით ინფორმაცია შეგროვდა რესპონდენტთა დემოგრაფიის, განათლების, საუნივერსიტეტო პრაქტიკის, ბავშვთა კეთილდღეობაში მუშაობის გამოცდილების, საკუთარი კვალიფიკაციისა და სოციალური მუშაობის პრაქტიკისათვის მზადყოფნის აღქმებისა და სხვა შესახებ. კითხვარი შედგებოდა 32 დახურული კითხვისაგან, რომლებიც კოდირებული და გაანალიზებული იქნა შესაბამისად. აღქმებისა და შეფასებების შესახებ კითხვები (24) მოიცავდა 5 ქულიან შეფასებით შკალას.

სოციალურ მუშაკთა სამუშაო აღწერილობები და აკადემიური პროგრამების მიმოხილვები გამოყენებულ იქნა როგორც სოციალური მუშაობის სფეროს მიმდინარე მოვლენებისა და კონტექსტის შესახებ ინფორმაციის შესაგროვებლად, ასევე კვლევის კითხვარის და ფოკუს ჯგუფის / სიღრმისეული ინტერვიუს გამკვლევის შემუშავებისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ კვლევის თვისობრივი და რაოდენობრივი ინსტრუმენტები ფარავდა ზოგჯერ ერთი და იმავე თემას, მონაცემების ანალიზი ინ-

ფორმაციის გადამოწმების გარდა მიზანმიმართული იყო იმის გასარკვევად, თუ როგორ შეეძლოთ შეეცნოთ ერთმანეთი სხვადასხვა წყაროდან მიღებულ მონაცემებს.

### **მონაცემთა შეგროვება**

სახელმწიფო, ადგილობრივი და საერთაშორისო ბავშვთა კეთილდღეობის ორგანიზაციებში მომუშავე სოციალურ მუშაკთა სამუშაოს აღწერილობები მოძიებული იქნა უშუალო ორგანიზაციებისგან. შედეგად, სულ მიღებული იყო ნ დოკუმენტი; ერთი სახელმწიფო (სოციალური მომსახურების სააგენტო) და ხუთი ადგილობრივი / საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციებიდან. ამ ანგარიშში წარმოდგენილია ყველა სამუშაოს აღწერილობის მოკლე მიმოხილვა. სოციალური სამუშაოს აკადემიური პროგრამების შესახებ ინფორმაცია მიღებულია საუნივერსიტეტო საიტებზე განთავსებული ოფიციალური დოკუმენტებიდან.

სოციალური მუშაკებისგან მონაცემები შეგროვდა სატელეფონო ინტერვიუებით. სოციალური მუშაკების საკონტაქტო ინფორმაციის ნუსხა მოწოდებული იქნა უშუალო დამსაქმებლებიდან. რესპონდენტები შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით შერჩეულნი იყვნენ მიღებული სიიდან. ყველა რესპონდენტი გამოკითხვის მომენტში ბავშვთა კეთილდღეობაში იყო დასაქმებული. ინტერვიუები ჩატარდა კარგად მომზადებული ინტერვიუერების მიერ, რომლებიც დატრენინგებული იყვნენ, როგორც ინსტრუმენტის, ასევე ინტერვიუების ტექნიკაში. თითოეული სატელეფონო ინტერვიუ გრძელდებოდა 30 წუთი.

ფოკუს ჯგუფები ჩატარდა საქართველოს ასოციაციის (GASW) ოფისში, სოციალური მომსახურების სააგენტოს მთავარ ოფისსა და სტუდენტებისთვის ნეიტრალურ ადგილას, უნივერსიტეტის გარეთ. წინასწარ მომზადდა ყველა სიღრმისეული ინტერვიუსა და ფოკუს ჯგუფების გაიდები და ყველა ინტერვიუ ჩაიწერა. ფასილიტატორები იყვნენ პროექტის თანამშრომლები, რომლებსაც ჰქონდათ თვისებრივი მონაცემების შეგროვების გამოცდილება. მონაცემების შეგროვების პროცესის მონიტორინგი განხორციელდა დაკვირვებითა და შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით რესპონდენტებთან კომუნიკაციის გზით.

## მონაცემთა ანალიზი

მონაცემთა მენეჯმენტისა და ანალიზისთვის გამოყენებული იქნა სტატისტიკური მონაცემების დამუშავების პროგრამა „IBM SPSS 20“. ანალიზი ჩატარდა სტატისტიკური მნიშვნელობისთვის 95%-ის ნდობის დონეზე. ანალიზი შედგებოდა Pearson-ის chi-square სერიული ტესტებისა (კატეგორიულ ცვლადებს შორის ასოციაციების დასადგენად) და დამოუკიდებელი შერჩევის t-tests and one-way ANOVA ტესტებისაგან (კატეგორიულ და რაოდენობრივ ცვლადებს შორის ასოციაციების დასადგენად).

გენად) და დამოუკიდებელი შერჩევის t-tests and one-way ANOVA ტესტებისაგან (კატეგორიულ და რაოდენობრივ ცვლადებს შორის ასოციაციების დასადგენად).

## საველე სამუშაოების დრო

საველე სამუშაოები მიმდინარეობდა 2016 წლის აპრილ-ივნისში.

# სოსიალური მუშაობის განვითარება საქართველოში

სოციალური მუშაკის პროფესია საქართველოში პირველად 1999 წელს გამოჩნდა. ქვეყანაში დაწყებულმა ბავშვთა კეთილდღეობის რეფორმამ, რომელიც დიდი ზომის საბჭოთა ინსტიტუციების დახურვას და ამავე წელს მიღებული შვილობილობის კანონის აღსრულებას გულისხმობდა, სოციალური მუშაკის ინსტიტუტის დანერგვა აუცილებელი გახდა (შატბერაშვილი, 2011). რეფორმის ფარგლებში, ბავშვთა დეინსტიტუციონალიზაციის პროცესში მომუშავე პირველი სოციალური მუშაკები სხვადასხვა პროფესიის და უმაღლესი განათლების მქონე პირები იყვნენ, რომლებმაც სოციალური მუშაობის ბაზისური ცოდნა საერთაშორისო ექსპერტების დახმარებით (ბრიტანული საქველმოქმედო ორგანიზაციის „ევრიჩაილდ“-ის მოწვეული ტრენერები) მიიღეს (შატბერაშვილი, 2011).

საქართველოში სოციალური მუშაობის მიმართულებით აკადემიური განათლების მიღება მხოლოდ 2000 წლიდან გახდა შესაძლებელი. საერთაშორისო სოციალური სამუშაოს სამაგისტრო პროგრამა, რომელიც ფონდი „ღია საზოგადოება საქართველო“-სა და ღია საზოგადოების ინსტიტუტის ინიციატივით ამოქმედდა, ყოველწლიურად აშშ-ის წამყვან უნივერსიტეტებში სოციალური სამუშაოს სამაგისტრო პროგრამაში სასწავლებლად 1-3 სტუდენტის განათლებას აფინანსებდა (შატბერაშვილი, 2011).

სოციალური მუშაკის, როგორც პროფესიის განვითარებაში დიდი წვლილი მიუძღვის საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციას (GASW), რომელიც 2004 წელს დაარსდა ზემოთ აღნიშნული პროგრამის კურსდამთავრებულების მიერ. GASW-ი წარმოადგენს სოციალურ მუშაკთა პროფესიულ გაერთიანებას, რომელიც ადვოკატობას უწევს საქართველოში ამ სფეროში მომუშავეთა

როლის მნიშვნელობას, ქვეყანაში მიმდინარე სხვადასხვა სოციალური პრობლემების წინ წამოწევასა და აღნიშნულ პროცესში სპეციალისტების ჩართულობას<sup>1</sup>.

სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის ინიციატივით საქართველოში პირველად დამკვიდრდა პროფესიის განმარტება, რომლის მიხედვით: „სოციალური მუშაობა არის პროფესია, რომელიც ხელს უწყობს ინდივიდების, ჯგუფებისა და საზოგადოების სოციალური ფუნქციონირების ამაღლებას და მიზნად ისახავს ისეთი გარემოებების ჩამოყალიბებას, რომელიც ინდივიდებს, ჯგუფებსა და საზოგადოებას პოტენციალის სრული რეალიზაციის საშუალებას მისცემს“ (სოციალური სამუშაოს პრაქტიკის საფუძვლები, 2010).

ასევე, სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის მიერ შემუშავდა საქართველოში სოციალური სამუშაოს პროფესიის მარეგულირებელი დოკუმენტები და სახელმძღვანელოები, როგორებიცაა: სოციალური მუშაობის ეთიკის კოდექსი (2006), სოციალური სამუშაოს პრაქტიკის საფუძვლები ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მომუშავე სოციალური მუშაკებისთვის (2010), სოციალური სამუშაოს პრაქტიკის საფუძვლები (2010), სოციალური მუშაობა და სოციალური ადვოკატობა – სოციალური მუშაკები ადამიანების სოციალური უფლებების დასაცავად (2011).

სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის აქტიურობით 2006 წელს თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის (თსუ) ბაზაზე სოციალური სამუშაოს საბაკალავრო პროგრამა, ხოლო ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში – სამაგისტრო პროგრამა შეიქმნა. 2008 წლიდან თსუ-ს ბაზას სამაგისტრო პროგრამაც დაემატა. აღნიშნული პერიოდისა, თსუ-სა და ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სოციალური სამუშაოს

<sup>1</sup> <http://gasw.org/index.php/ka/about/goal-strategies>



პროგრამები ყოველწლიურად ბაკალავრისა და მაგისტრის ხარისხის მქონე დაახლოებით 50 სტუდენტს ამზადებს (თსუ, 2013; ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2014).

აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ აკადემიური პროგრამების ამოქმედების პარალელურად, 2010 წლიდან იზრდება და ფართოვდება სოციალურ მუშაკთა ჩართულობა სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებებში. იზრდება მათი დასაქმების რიცხვი ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროს გარეთ. 2010 წლიდან სოციალური მუშაკები წარმოდგენილი არიან პენიტენციის და პრობაციის სისტემებში, ხოლო 2013-დან, იუსტიციის სამინისტროს დანაშაულის პრევენციის ცენტრსა და მანდატურის სამსახურშიც. ამასთანავე, იზრდება სოციალური მუშაკის როლი ქვეყანაში მიმდინარე სოციალური პრობლემების მოგვარების პროცესშიც. სოციალური მომსახურების სააგენტოს სოციალური მუშაკები, რომლებიც თავდაპირველად დაქირავებულნი იყვნენ რო-

გორც დეინსტიტუციონალიზაციის პროცესის მხარდაჭერი პროფესიონალები, აქტიურად ერთვებიან ძალადობის მსხვერპლ ბავშვებთან, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირებთან, ხანდაზმულებთან და სხვა ჯგუფებთან მუშაობის პროცესში<sup>2</sup>.

მიუხედავად იმისა, რომ ქვეყანაში შესაძლებელი გახდა სოციალური სამუშაოს აკადემიური განათლების მიღება და, ასევე, გაიზარდა სოციალურ მუშაკთა რაოდენობა და როლი, სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებებში, სოციალურ მუშაკთა კვალიფიკაცია და პრაქტიკული მუშაობისთვის საჭირო მომზადების დონის არქონა, ხშირად ხდება დასაქმებელთა განხილვის საგანი (შატბერაშვილი, 2011, ნამიტეიშვილი, 2014). მიზეზთა შორის, არასტანდარტულ და სტრესულ გარემოში მუშაობისთვის საჭირო უნარ-ჩვევებისა და მზაობის ნაკლებობა ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემად სახელდება<sup>3</sup> (შატბერაშვილი, 2011).

## სოციალური მუშაობის აკადემიური პროგრამების და კურსის აღწერილობა

როგორც აკადემიის წარმომადგენლებთან ფოკუს-ჯგუფის მსვლელობისას აღინიშნა, სოციალური სამუშაოს აკადემიური პროგრამის შექმნა ქვეყანაში არსებული სოციალური პრობლემების და მათი გადაჭრის აუცილებლობის ფონზე მოხდა.

2006 წელს, სოციალურ მუშაკთა საერთაშორისო ფედერაციის სტანდარტების გათვალისწინებით, ევროკავშირის ტემპუს ტასისის „სოციალური სამუშაოს განათლების დანერგვა საქართველოში“ პროექტისა და „ღია საზოგადოება საქართველო“ უმაღლესი განათლების მხარდაჭერის პროგრამის თანადგომით დაიწყო სოციალური სამუშაოს აკადემიზაციის პროცესი. შეიქმნა სოციალური სამუშაოს საბაკალავრო პროგრამა თსუ-ს სოციოლოგიის ფაკულტეტის ბაზაზე. იმავე წელს, სოციალური სამუშაოს სამაგისტრო პროგრამა გაიხსნა ისუ-ში, ამერიკული მხარის პროფესიული მხარდაჭერით.

ქვეყანაში ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მიმდინარე რეფორმების გათვალისწინებით, აკადემიური პროგრამების შექმნისას, ძირითადი ინტერესი სწორედ ამ სფეროსკენ იქნა მიმართული. როგორც აკადემიის წარმომადგენლებთან ფოკუს ჯგუფიდან გამოიკვეთა, პარტნიორი უნივერსიტე-

ტების ექსპერტების რჩევით, სპეციალობების დიფერენციაცია და ვიწრო კონცენტრაცია დაეყოფა ადრეულ ეტაპზე სასურველად და ეფექტურად არ იქნა მიჩნეული. შესაბამისად, შეიქმნა პროგრამა, რომელიც მიზნად ისახავდა სოციალური სამუშაოს საბაზისო ცოდნის მიწოდებას და ბავშვთა კეთილდღეობისა და სხვა განვითარებადი მიმართულებებისთვის ზოგადი პროფილის სოციალური მუშაკების მომზადებას. პროგრამის მთავარ მიზანს თეორიული ცოდნისა და პრაქტიკული სამუშაოს ბალანსი წარმოადგენდა:

*„...მთავარი იყო დაგვეცვა პროპორცია პრაქტიკას და თეორიას შორის“*

<sup>2</sup> <https://www.hr.gov.ge/geo/%E1%83%95%E1%83%90%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%A1%E1%83%98%E1%83%90/jobs/georgia/1162>

<sup>3</sup> <http://gasw.org/index.php/ka/publications/research/116-2016-08-11-19-30-11>



საბაკალავრო პროგრამა

თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ოფიციალურ ვებ-გვერდზე<sup>4</sup> განთავსებული სოციალური სამუშაოს საბაკალავრო პროგრამის მიზანში მითითებულია, რომ პროგრამა მიმართულია: „სტუდენტის კომპეტენციების გამომუშავებასა და დასაქმების სფეროს განსაზღვრაზე“, ასევე სტუდენტის „მაღალი პროფესიული დონის სოციალური მუშაკად“ მომზადებაზე, რომლებიც მიღებულ განათლებას გამოიყენებენ, „საქართველოს მოქალაქეების, მათი ოჯახების და ჯგუფების სოციალური პირობების გასაუმჯობესებლად“. პროგრამის ძირითადი მიზანია სტუდენტებისთვის (სოციალური სამუშაოს საბაკალავრო საგანმანათლებლო პროგრამა (თსუ) დანართი N7):

1. სოციალური მუშაობის თეორიული საფუძვლების გაცნობა;
2. სოციალური მუშაობის კომპეტენციის სტანდარტების განვითარება და პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკის მაღალ პროფესიულ დონეზე მომზადება;
3. პროფესიული და აკადემიური სტანდარტების პრაქტიკაში ინტეგრირება და სოციალურ მუშაკთა უწყვეტი განათლების უზრუნველყოფა;
4. მაღალი კვალიფიკაციის სოციალური მუშაკების მომზადება, რომლებიც შეძლებენ მოსახლეობის სოციალური დაცვის ხარისხის გაუმჯობესებას;
5. პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკის პროფესიის პოპულარიზება.

საბაკალავრო პროგრამა იყოფა 6 ნაწილისგან შემდგარ მოდულებად/კურსებად, რომლის დასრულებისთვის სტუდენტს 4 წლის განმავლობაში 240 კრედიტის\* დაფარვა ევალება. პროგრამის მოდულების/კურსებისა და საგნების ჩამონათვალი:

**1. საფაკულტეტო (საბაზისო) სავალდებულო კურსები/მოდულები – 20 კრედიტი.** ფაკულტეტისთვის აუცილებელი საგნები (სტატისტიკა, კვლევის მეთოდები და ინგლისური).

<sup>4</sup> თბილისის ივანე ჯავახიშვილის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ოფიციალური ვებ-გვერდი: www.tsu.ge სოციალური სამუშაოს საბაკალავრო პროგრამა: https://tsu.ge/ge/faculties/social/hccla0ixc\_o-h\_tgp/bachprog/bachsocial//

**2. საფაკულტეტო (საბაზისო) არჩევითი კურსები – 5 კრედიტი.** შეთავაზებული ექვსი საგნიდან, სტუდენტი ირჩევს მინიმუმ ერთს (ანთროპოლოგია; გამოყენებითი ეკონომიკა; კონფლიქტი, გენდერი და მშვიდობის მშენებლობა; აკადემიური წერა; ევროპული და ევროატლანტიკური ინტეგრაციის ისტორია; ლოგიკა).

**3. საფაკულტეტო არჩევითი შესავალი კურსები – 20 კრედიტი.** სტუდენტს ევალება 4 შესავალი კურსის გავლა (არსებული შესავალი კურსები – სოციალური მუშაობის შესავალი; სამოვადოებრივი გეოგრაფიის; პოლიტიკის მეცნიერების; სოციოლოგიის; საერთაშორისო ურთიერთობების; ჟურნალისტიკისა და მასობრივი კომუნიკაციის შესავალი).

**4. სოციალური მუშაობის პროგრამის სპეციალობის სავალდებულო კურსები – 90 კრედიტი** (სოციალური მუშაობის შესავალი; სოციალური მუშაობის ზოგადი პრაქტიკის საფუძვლები: ინდივიდებთან და ოჯახებთან მუშაობა; ჯგუფებთან მუშაობა; ორგანიზაციებთან და თემებთან მუშაობა; ადამიანის ქცევა სოციალურ გარემოში (1 და 2); კულტურული მრავალფეროვნება და სოციალური მუშაობა; სოციალური მუშაობის კვლევის მეთოდები (1 და 2); კვლევა და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პრაქტიკა; სოციალური მუშაობის სამართლებრივი ასპექტები; სოციალური კეთილდღეობის პოლიტიკა; სოციალური მუშაობის პრაქტიკის შესავალი (1 და 2); სოციალური მუშაობის პრაქტიკა ინდივიდებთან და ოჯახებთან (3 და 4); სოციალური მუშაობის პრაქტიკა ჯგუფებსა და თემებთან (5 და 6)

**5. სოციალური მუშაობის სპეციალობის არჩევითი კურსები – 20 კრედიტი.** სტუდენტს შეუძლია ამ ჩამონათვალიდან აირჩიოს მისთვის შეთავაზებული სოციალური სამუშაოს სპეციალური კურსები, როგორებიცაა: თანამედროვე სოციალური პრობლემები (1 და 2); სოციალური მუშაობა და ბავშვთა დაცვა ძალადობისა და უგულვებელყოფისაგან; საერთაშორისო სოციალური კეთილდღეობა; ფსიქიკური ჯანმრთელობის პოლიტიკა; სოციალური მუშაობის პრაქტიკა ტრეფიკინგის მსხვერპლთან; და-

ლადობა ოჯახში – პრობლემის სამართლებრივი და სოციალური პერსპექტივა; ადრეული ასაკის ბავშვთა განვითარება; სოციალური მუშაობა ქრონიკული და სიცოცხლისათვის საშიში დაავადებების მქონე პაციენტებთან; სოციალური მუშაობა აივ ინფექცია/შიდსის და სხვა სქესობრივი გზით გადამდები ინფექციების მქონე პირებთან; კლინიკური სოციალური მუშაობის საფუძვლები; სოციალური მუშაობა ნივთიერებაზე დამოკიდებულ პირებთან; სოციალური მუშაობის პრაქტიკა და სოციალური პოლიტიკა შშმ პირებთან; სოციალური მუშაობა და მედია; სოციალური გერონტოლოგიის საფუძვლები; ინკლუზიური განათლების ძირითადი პრინციპები და სერვისები; სოციალური სივრცე და ურბანული განვითარება; სექსუალობა ახალგაზრდებში და ადრეულ ასაკში მშობლობა: საერთაშორისო პერსპექტივა; უმცირესობათა პერსპექტივა; მზრუნველობას მოკლებული მოზარდების რისკები რეპროდუქციულ ჯანმრთელობასა და ადიქციურ ქცევასთან მიმართებაში; სოციალური კვლევები – თეორია, მეთოდოლოგია, პრაქტიკა; სპეციალური ინგლისური ენა სოციალური მუშაკებისთვის (1 და 2); ინტერპერსონალური კომუნიკაცია.

#### **6. საბაკალავრო ნაშრომი (სავალდებულო) – 10**

კრედიტი – გულისხმობს საბაკალავრო საბოლოო ნაშრომს, რომელიც ყველა სტუდენტისთვის სავალდებულოა.

## **სამაგისტრო პროგრამა (თსუ)**

სოციალური სამუშაოს სამაგისტრო პროგრამაში სწავლისთვის სტუდენტს უნდა ჰქონდეს ბაკალავრის დიპლომი ნებისმიერ სპეციალობაში და წარმატებით გაიაროს საერთო სამაგისტრო და სოციალური სამუშაოს გამოცდა (სოციალური სამუშაოს სამაგისტრო სავანმანათლებლო პროგრამა (თსუ) დანართი N8).

სამაგისტრო პროგრამაზე სტუდენტს ევალება 120 კრედიტის დაფარვა: საიდანაც 40 კრედიტს წარმოადგენს სავალდებულო საგნები (სოციალური სამუშაოს კურსები, რომელიც სტუდენტმა აუცილებლად უნდა გაიაროს I და II სემესტრის განმავლობაში), არჩევითი საგნები, რომლებიც შეადგენს 35

კრედიტს (სტუდენტს აქვს საშუალება შემოთავაზებული 16 საგნიდან აირჩიოს 6-7<sup>5</sup>) სტუდენტი საგნებს ირჩევს საკუთარი ინტერესის გათვალისწინებით (საგნების ჩამონათვალი იხილეთ გვ. 13-15).

<sup>5</sup> არჩევითი საგნებიდან ყველა შემოთავაზებული საგანი არის 5 კრედიტიანი, გარდა ერთი გამონაკლისისა – ფსიქიკური აშლილობები და სოციალური მუშაობა 1,2 მოიცავს 10 კრედიტს 2 სემესტრის განმავლობაში)

## სამაგისტრო პროგრამა

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში სამაგისტრო პროგრამაში ჩასარიცხად აუცილებელია სტუდენტმა: ჩააბაროს საერთო სამაგისტრო გამოცდა<sup>6</sup> და გაიაროს შიდა საუნივერსიტეტო გასაუბრება (იხ. დანართი 9.1.). სამაგისტრო პროგრამის დასრულებისთვის სტუდენტმა უნდა დაფაროს 120 კრედიტი, რომელიც შემდეგნაირად ნაწილდება: სავალდებულო კურსები – 90 კრედიტი, სავალდებულო არჩევითი კურსები–12 კრედიტი; სამაგისტრო ნაშრომი–18 კრედიტი (იხ. დანართი 9.2.).

სოციალური სამუშაოს პროგრამა მეცნიერების და ხელოვნების ფაკულტეტის ნაწილია.<sup>7</sup> პროგრამის მიზანია: კომპეტენტური, წამყვანი პროფესიონალების მომზადება; გაღრმავებული, ზოგადი პრაქტიკისა და პროგრამირების მიმართულებით სტუდენტების მომზადება; კრიტიკული რეფლექსიის მქონე ლიდერი სოციალური მუშაკების მომზადება; ცოდნის გაღრმავება და პროფესიისთვის საჭირო უნარ-ჩვევების განვითარება. (სოციალური სამუშაოს საგანმანათლებლო სამაგისტრო პროგრამის დეტალური აღწერა (ისუ) დანართი N 9.1; სოციალური სამუშაოს საგანმანათლებლო სამაგისტრო პროგრამის საგნების ჩამონათვალი, დანართი N 9.2.).

პროგრამა მოიცავს 4 სემესტრს, რომლის დასრულებისთვის სტუდენტი ვალდებულია დაფაროს 120 კრედიტი. პროგრამის სავალდებულო ნაწილი შედგება თეორიული კურსებისა (66 კრედიტი) და პრაქტიკული სემინარებისგან (24 კრედიტი). პრაქტიკული სემინარი მოიცავს სალექციო კურსებს პრაქტიკის სხვადასხვა სფეროებში. მაგ. უსახლკარობა, რეპროდუქციული ჯანმრთელობა, ნარკო-

მანიით გამოწვეული ზიანი, ძალადობა ოჯახში და სხვა. ორწლიანი სალექციო კურსიდან სტუდენტი ვალდებულია, ერთი სემესტრი სოციალური მომსახურების სააგენტოში გაიაროს.

**სავალდებულო/არჩევითი კურსები –** (12 კრედიტი) წარმოდგენილია ორი მიმართულებით: პრაქტიკის სფერო და პრაქტიკის მეთოდები.

### **პრაქტიკის სფეროს ძირითადი მიმართულებები:**

1. სოციალური მუშაობა ბავშვებსა და მათ ოჯახებთან: პოლიტიკა, მომსახურება და პრაქტიკა;
2. სისხლის სამართლის მართლმსაჯულების სისტემა;
3. ფსიქიკური ჯანმრთელობა;
4. წამალდამოკიდებულება;
5. პალიატიური ზრუნვა (ქრონიკული და სიცოცხლისათვის საშიში დაავადებები).

### **პრაქტიკის მეთოდები:**

1. კლინიკური მუშაობა – კოგნიტური, ჯგუფური, ქცევის თერაპია;
2. კვლევა: კვლევის თვისებრივი მეთოდები – კულტურულ-ანთროპოლოგიური კვლევის მეთოდები, პრაქტიკული მეთოდები; სტატისტიკური ანალიზი;
3. პროგრამების განვითარება (ფანდრაიზინგი და პროექტების წერა).

<sup>6</sup> ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტში მაგისტრატურაში მისაღები გამოცდის კრიტერიუმები:

<https://iliauni.edu.ge/study/magistratura-214/migeba-magistraturashi>

<sup>7</sup> ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის: [www.iliauni.edu.ge](http://www.iliauni.edu.ge); სოციალური სამუშაოს სამაგისტრო პროგრამა:

<http://iliauni.edu.ge/iliauni/AcademicDepartments/mecnierebata-da-xelovnebis-fakulteti-269/programebi-303/mecnierebata-da-xelovnebis-fakulteti-samagistro-programebi/socialuri-samushao>

**ცხრილი 2: თსუ-ს და ისუ-ს სამაგისტრო პროგრამების სრული საგნების ჩამონათვალი**

<b>სავალდებულო საგნები (თსუ)</b>	<b>თსუ</b>	<b>ისუ</b>
სოციალური მუშაობის გაღრმავებული პრაქტიკა (I და II)	10	
ადამიანის ქცევა სოციალურ გარემოში (I, II)	10	
სოციალური მუშაობა და სოციალური პოლიტიკა (თსუ) სოციალური კეთილდღეობის პოლიტიკა	10	6
სოციალური კვლევის მეთოდები (I,II)	10	6
სოციალური სამუშაოს თეორიის და პრაქტიკის საფუძვლები		6
სოციალური სამუშაოს კვლევის პროექტი		6
სოციალური პროგრამების განვითარების შეფასება		6
ოჯახებთან და ბავშვებთან სოციალური მუშაობის თეორია და პრაქტიკა		6
განვითარების ფსიქოლოგიის აქტუალური საკითხები		6
გამოყენებითი სოციალური სტატისტიკა		6
აკადემიური წერა		6
<b>არჩევითი საგნები (თსუ) სავალდებულო არჩევითი (ისუ)</b>		
სოციალური ადვოკატობა (ისუ სავალდებულო)	5	6
სოციალური მუშაობა და ბავშვთა კეთილდღეობა	5	
სოციალური მუშაობა ბავშვებსა და მათ ოჯახებთან: პოლიტიკა, მომსახურება და პრაქტიკა		6
კლინიკური გერონტოლოგია	5	
საზოგადოებრივ ჯგუფებთან (თემთან) და ორგანიზაციებთან სოციალური მუშაობის პრაქტიკა: მაკრო პრაქტიკა	5	6
სოციალური მუშაობა შშმ პირებთან	5	
სოციალური მუშაობა ჯანდაცვის სისტემაში	5	
ფსიქიკური ჯანმრთელობის პოლიტიკა	5	
ევროგაერთიანების სოციალური პოლიტიკა	5	
კულტურული კომპეტენტურობა და სოციალური მუშაობა	5	
სოციალური სამსახურის სახელმწიფო პოლიტიკა და პრაქტიკა ტრეფიკინგის წინააღმდეგ ბრძოლაში	5	
საერთაშორისო სოციალური სამუშაო	5	
სოციალური მუშაობა მავნე ნივთიერებებზე დამოკიდებულ პირებთან	5	
სოციალური მუშაობა ქრონიკული და სიცოცხლისათვის საშიში დაავადებების მქონე პაციენტებთან და მათი ოჯახის წევრებთან		6

ნარკოტიკების ავადმომხმარებლის პრევენცია		6
ფსიქიკური აშლილობები და სოციალური მუშაობა (1,2)	10	6
სოციალური მუშაობა და არასრულწლოვანთა მართლმსაჯულება	5	
სოციალური მუშაობა სისხლის სამართლის მართლმსაჯულების სფეროში	5	6
სპეციალური ინგლისური სოციალურ მეცნიერებებში		
<b>საგალდებულო /არჩევითი პრაქტიკის მეთოდების კურსები (ისუ)</b>		
ჯგუფური ფსიქოთერაპია და ჯგუფური პროცესი		6
კოგნიტურ-ბიჰევიორისტული თერაპია		6
ქცევის გამოყენებითი ანალიზი		6
SPSS		6
კულტურული ანთროპოლოგია: თეორია და კვლევა		6
პრაქტიკული კვლევა (Action Research)		6
ფანდრაიზინგი და პროექტების წერა		6
<b>საგალდებულო პრაქტიკა/დისერტაცია</b>		
სოციალური მუშაობის პრაქტიკა	15	
სოციალური მუშაობის პრაქტიკის სემინარი I (ზოგადი)		6
სოციალური მუშაობის პრაქტიკის სემინარი II (უსახლკარობა, სოციალური საცხოვრისი)		6
სოციალური მუშაობის პრაქტიკის სემინარი III (რეპროდუქციული ჯანმრთელობა და უფლებები, ნარკომანიით გამოწვეული ზიანი)		6
სოციალური მუშაობის პრაქტიკის სემინარი IV (ძალადობა ოჯახში: პრობლემის სამართლებრივი და სოციალური პერსპექტივა)(ზოგადი)		6
სამაგისტრო ნაშრომი /დისერტაცია	30	18



## სოციალური სამუშაოს აკადემიური პროგრამების გამოწვევები და სირთულეები უნივერსიტეტებში

სოციალური სამუშაოს აკადემიურ პროგრამებში არსებულ გამოწვევებზე ისაუბრეს როგორც სტუდენტებმა, ასევე აკადემიური პროგრამის წარმომადგენლებმა.

როგორც სტუდენტები აღნიშნავენ, პროგრამასთან დაკავშირებული ხარვეზები სასწავლო კურსის დაწყებისთანავე იკვეთება. გამოცდილების არქონის გამო ახალ სტუდენტებს საგნებისა და კრედიტების არჩევა უჭირთ. ამის მიზეზად ისინი მომავალი პროფესიისთვის მოთხოვნილი საგნების შესახებ ინფორმაციის ნაკლებობას ასახელებენ. გამოითქვა სურვილი, პროგრამებს ჰყავდეს კურსის ხელმძღვანელი/ტუტორი, რომელიც სტუდენტებს საგნებისა და სწორი მიმართულების შერჩევაში დაეხმარება:

*„...არ ვიცოდი, პირველ კურსზე რა [საგანი] უნდა ამერჩია. მე, მაგალითად, ისეთი საგნები მქონდა არჩეული, რომელიც მეოთხე კურსზე უნდა გამეგლო“*

*„...აი, მაგალითად, იურისტებს აქვთ ჩამონათვალი, სადაც მითითებული საგნები სირთულის მიხედვით არის დალაგებული“*

სტუდენტები ასევე საუბრობენ სასწავლო ცხრილის მოუქნელობასა და სოციალური სამუშაოს პროგრამაში შეთავაზებული საგნების სიმცირეზე, რაც მათი აზრით, მნიშვნელოვნად აფერხებს სასწავლო პროცესს:

*„...თუ სხვა საგნები არ აირჩიე, სოციალური სამუშაოს პროგრამაში შემოთავაზებული საგნები ვერ გივსებს 240 კრედიტს“.*

ასევე აღნიშნავენ, რომ ისედაც შეზღუდული არჩევანის პირობებში, ხშირად ვერ ახერხებენ სასურველი საგნების არჩევას, რადგან ისინი ხშირად ემთხვევა ერთმანეთს.

*„...მნიშვნელოვანი საგნები ხშირად ემთხვევა ერთმანეთს. თუ ლექტორი შეიცვალა, ცხრილი მთლიანად იცვლება, ყველა ლექტორი სხვაგანაცაა დასაქმებული და ცხრილი მათზეა მორგებული“*

პროგრამაში არსებული საგნების სიმცირეზე ისაუბრეს აკადემიის წარმომადგენლებმაც. მათი თქმით, პროგრამაში ახალი კურსების შემუშავება/დამატება თითქმის ვერ ხერხდება. ამის მიზეზად

უნივერსიტეტის გარეთ არსებული დატვირთული სამუშაო გრაფიკი, დროის სიმცირე და უნივერსიტეტში არსებული რესურსების ნაკლებობა დაასახელეს:

*„მხარდაჭერა არ არის, რესურსები არ არის და ხალხსაც არ სცალია უნივერსიტეტს დაუთმოს მთელი დრო, იმიტომ რომ ყველას სხვა აქვს ძირითადი სამუშაო...“*

*„...რომ იყო სულ აკადემიაში – კი, რატომაც არა – შეიძლება ახალი სტატიების დამუშავება ყოველი ლექციისთვის, როცა მცირე საათებს კითხულობ და დრო გაქვს ან შეიძლება ერთი სემესტრი საერთოდ არ კითხულობდე და სამეცნიერო სამუშაოს ეწეოდე, მაგრამ აქ ამის შანსი არაა.“*

უწყურადლებოდ არ დაუტოვებიათ აკადემიაში არსებული დაბალი ანაზღაურებაც, რის გამოც პროფესორ-მასწავლებლები უნივერსიტეტის გარეთ არიან დასაქმებულნი და აკადემიაში სრული დატვირთვით მუშაობისა და საგნების მრავალფეროვნებაზე ზრუნვისთვის მათ ნაკლები მოტივაცია აქვთ:

*„...ჩვენ ისეთი დატვირთულები ვართ ... ასე ვთქვათ, მედმეტი თავის ატკივებაა, რომ შენ ახალ კურსზე იფიქრო...“*

პროფესორ-მასწავლებლების დატვირთული გრაფიკზე, მათგან მიღებული უკუკავშირის ნაკლებობასა და კონსულტაციებისთვის საჭირო დროის სიმცირეზე სტუდენტებმაც გაამახვილეს ყურადღება:

*„...ეს ადამიანები თავიანთი საქმის პროფესიონალები არიან, მაგრამ იმდენად დაკავებული არიან, რომ ვერ გვაქცევენ ყურადღებას“.*

აკადემიურ პერსონალთან პროგრამის ხარისხზე საუბრისას ასევე გამოიკვეთა პროგრამაში დაქირავებული პროფესორ-მასწავლებლების საკითხიც. აკადემიის წარმომადგენლებმა ერთხმად გამოხატეს უკმაყოფილება იმ პროფესორ-მასწავლებლებთან დაკავშირებით, რომლებიც პროფესიით სოციალური მუშაკები არ არიან, მაგრამ სოციალური სამუშაოს კურსებს ასწავლიან. მათი აზრით, ეს ფაქტი მნიშვნელოვნად ამცირებს სწავლების და პროგრამის ხარისხს. ამის მიზეზი კი



როგორც ერთ-ერთმა წარმომადგენელმა აღნიშნა, ფაკულტეტზე მიმდინარე აკრედიტაციის პროცესი გახდა, რის შემდეგაც ლექტორის აკადემიური (დოქტორი) ხარისხი პროგრამაში სწავლებისთვის ბევრად უფრო მნიშვნელოვანი და აუცილებელი გახდა, ვიდრე ამა თუ იმ ლექტორის პროფესიული გამოცდილება:

*„...ბაკალავრიატის პროგრამებმა გაიარეს რაღაც ტიპის აკრედიტაცია და [ეს] კავშირში იყო [სოციალური სამუშაოს] შესავალი კურსის ნაწილთან ...დოქტორანტის ხარისხი იყო ასევე ვადავწყვეტი ფაქტორი... და მე მგონი, ამასთან იყო კავშირში ეს ცვლილება..“*

დისკუსიის დროს სტუდენტებმა აღიარეს, რომ ის საგნები, რომლებსაც შესავალ კურსზე პროფესიით სოციალური მუშაკი პროფესორ-მასწავლებლები უკითხავენ, დიდ გავლენას ახდენს მათზე შემდგომში სოციალური სამუშაოს პროფესიად არჩევისას. როგორც ირკვევა, შესავალ კურსზე წარმოდგენილი ინდივიდების, ოჯახისა და ჯგუფის სხვადასხვა შემთხვევები, მათი პრობლემის გადაჭრის გზების განხილვა და პოვნა, ძალიან საინტერესო და მამოტივირებელია იმ სტუდენტებისთვის, რომლებიც საბოლოოდ არ არიან ჩამოყალიბებული მომავალი პროფესიის არჩევანში. როგორც ჩანს, სოციალური სამუშაოს შესავალი, როგორც საგანი, მნიშვნელოვან როლს თამაშობს სოციალური სამუშაოს პროფესიის არჩევანში, რადგან იგივე ფაქტორის მნიშვნელობაზე ისაუბრა გამოკითხული სოციალური მუშაკების იმ 14%-მა, ვინც ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მუშაობს.

*„...უნივერსიტეტში გავიარე შესავალი [სოციალური სამუშაოს შესავალი კურსი] ... მომეწონა, მომხიბლა და გადავწყვიტე რომ ამერჩია...“*

*„...უნივერსიტეტში გავიარე შესავალი [სოციალური სამუშაოს შესავალი კურსი] ... გავიგე, რომ პრაქტიკის ნაწილიც ჰქონდა და გადავწყვიტე...“*

პროფესიის არჩევისას, ასევე, მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა პიროვნული ღირებულებებისა და სოციალური სამუშაოს პროფესიული ღირებულებების თანხვედრა. თუმცა, იქვე აღინიშნა, რომ სოციალური მუშაკის პროფესიის შესახებ ბევრი რამ მაინც უნივერსიტეტში გავლილი შესავალი კურ-

სით გაიგეს. „ადვილად დასაქმებადი პროფესია“ და „სფეროში არსებული კადრების დეფიციტი“ ის მიზეზებია, როლებიც, როგორც სტუდენტების, ასევე სფეროში მომუშავე გამოკითხული სოციალური მუშაკების მიერ სოციალური სამუშაოს პროფესიად არჩევის მიზეზებად დასახელდა.

*„ჩვენს ქვეყანაში ყველაზე ადვილად დასაქმებადი [პროფესია] მგონია, რაც კი მიმართულებებია სოციალურ-პოლიტიკურ ფაკულტეტზე, იმათ შორის“*

*„გმუშაობდი გამგეობაში, იყო [სოციალური მუშაკის] კადრების დეფიციტი, მითხრეს, შენ შეძლებო და წარმადგინეს კანდიდატად“*

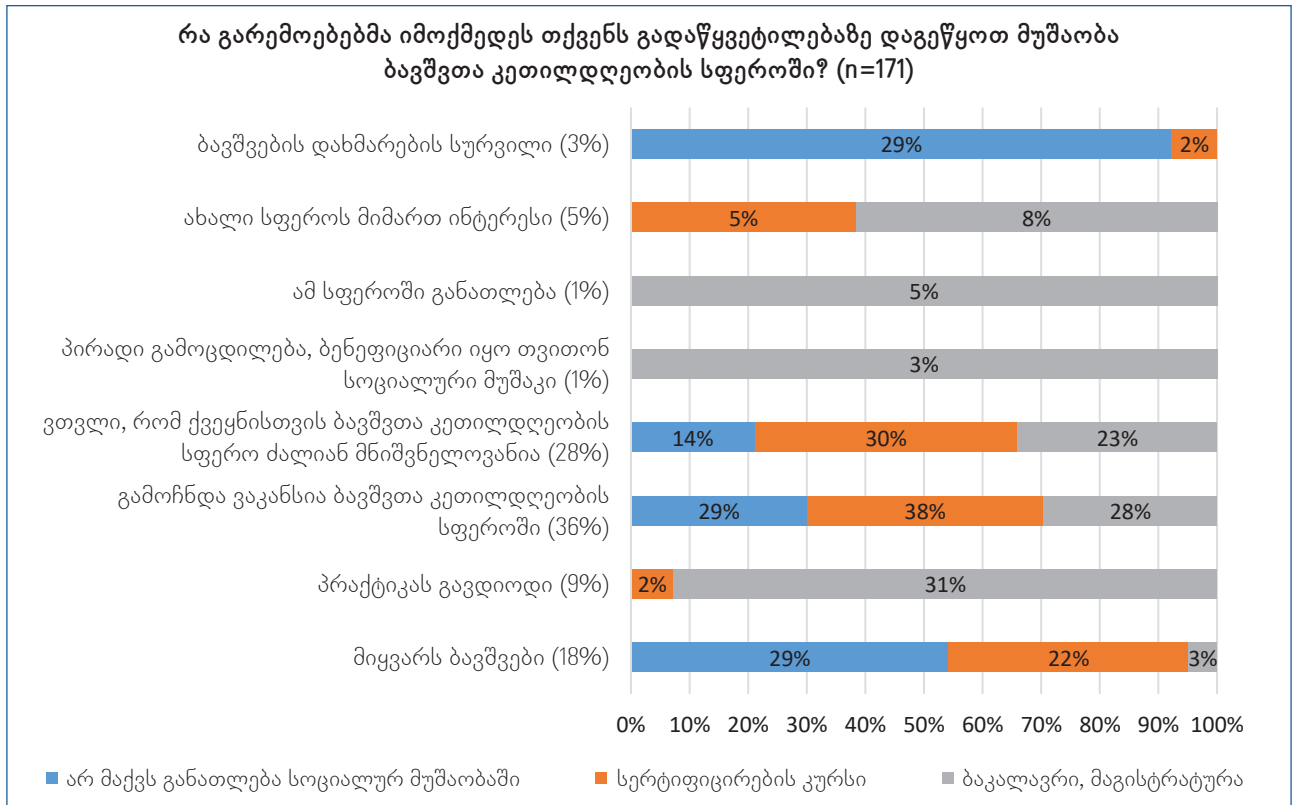
თუმცა, ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მუშაობისთვის ძირითად მამოტივირებელ ფაქტორებად ვაკანსიის არსებობა (36%), ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროს მნიშვნელობა (28%) და ბავშვების სიყვარული (18%) რჩება.

სოციალური სამუშაოს სფეროში ახალი კადრის შემოსასვლელად პრაქტიკის კომპონენტი უფრო მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა განათლებით სოციალური მუშაკებისთვის (31%). სფეროში არსებული ვაკანსიების არსებობამ კი სოციალური სამუშაოს სერთიფიცირების კურსდამთავრებულების (38%) და ასევე, სხვა სფეროდან მოსული ახალი კადრების (29%) ინტერესი გამოიწვია. მნიშვნელოვანი ფაქტორი აღმოჩნდა ბავშვების სიყვარული (29%) და ბავშვების დახმარების სურვილიც (29%).

სფეროში არსებული ვაკანსიების გარდა, ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მომუშავე, მაგრამ სხვა სფეროებიდან მოსული სოციალური მუშაკებისთვის პროფესიის სიახლე, სფეროს განვითარებაში მონაწილეობის შესაძლებლობა და ახალი გამოცდილება, სფეროში მოსვლის მთავარ მამოტივირებელ ფაქტორებად იქცა:

*„დაინტერესება გამოიწვია იმან, რომ ეს იყო ახალი პროფესია, რაღაც ახალი იწყებოდა, ახალი ეტაპი იყო ამ სისტემისთვისაც და ახალი გამოცდილება.“*

**გრაფიკი 2: ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მუშაობის მამოტივირებელი ფაქტორები პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების განათლების დონის მიხედვით**



პროფესორ-მასწავლებლების დატვირთული გრაფიკისა და კონსულტაციებისთვის საჭირო დროის სიმცირის გარდა, სტუდენტები კურსზე აკადემიური მასალების სიძველეზე, სხვადასხვა საგნებში ამა თუ იმ საკითხის განმეორება/გადაფარვაზეც საუბრობენ:

*„სოციალური სამუშაოს შესავალ კურსში რასაც ვადიხარ, ის მეორდება შემდეგ სხვა საგნებშიც“*

სტუდენტების მსგავსად, კურსისთვის საჭირო ადაპტირებული ლიტერატურის, აკადემიური სტატიებისა და წიგნების თარგმანის სიმცირეზე ისაუბრეს აკადემიის წარმომადგენლებმაც. როგორც აღინიშნა, უნივერსიტეტში არსებული ცენტრალური ბიუჯეტის სისტემა, საიდანაც ხდება სხვადასხვა ფაკულტეტებზე თანხების/რესურსების განაწილება, არ იძლევა იმის საშუალებას, რომ პროგრამისთვის ახალი საჭირო ლიტერატურა ითარგმნოს. შესაბამისად, ლექტორთა დიდი ნაწილი პროგრამის შექმნის პერიოდში თარგმნილ ძველ ლიტერატურას/წიგნებსა და ინგლისურ ენაზე არსებულ არაადაპტირებულ მასალებს იყენებს:

*„გვითხრეს, რომ ფული არ არის და არ შეგვიძლია თარგმნა. ქართულ რეალობაზე*

*მქონდა კარგი მასალა, ჩემი დისერტაციის ნაწილი და რაც მინდოდა, სიღარიბეზე, შვეკარი. და არ იყო ფული და მე მეტი სახელმძღვანელო არც მაქვს“.*

*„ვიყენებთ იმას, რაც თავიდან ითარგმნა, ახლის შემუშავების დრო არ გვრჩება“.*

რესურსების არარსებობის გამო ლექტორები ხშირად იღებენ საკუთარ თავზე კურსთან დაკავშირებულ სხვადასხვა ხარჯებს, იქნება ეს, სტუდენტებისა და პრაქტიკის ორგანიზაციების შეხვედრის ჩასატარებლად საჭირო რესურსები, სასწავლო მასალების ბეჭდვა, მასალების თარგმნა თუ სხვა.

მიუხედავად იმისა, რომ აკადემიის წარმომადგენლები თავადაც აღიარებენ სხვადასხვა საგნებში საკითხების გადაფარვასა და განმეორებას, მათი აზრით, სტუდენტების საჩივრები საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამებზე საგნების გადაფარვის შესახებ მათი მოტივაციის და მომზადების დაბალი დონითაა განპირობებული. როგორც აღინიშნა, სამაგისტრო კურსები, რომლებიც საბაკალავროსგან განსხვავებით ანალიტიკურია და კრიტიკული ანალიზისა და წერის უნარ-ჩვევების გამომუშავებას ემსახურება, გაცილებით მეტი საკითხის შესწავლას და ლიტერატურის გაცნობას საჭიროებს, თუმცა

პროფესორ-მასწავლებლების აზრით, სტუდენტთა დიდი ნაწილი არ სწავლობს, არ კითხულობს და არ ეცნობა:

*„მან უნდა წაიკითხოს ის განსხვავებული, რასაც სთავაზობ და რაზეც გეუბნება, რომ დრო არ მაქვს. მეუბნება, რომ ენა არ ვიცი,... მე ამას ვერ წავიკითხავ, როცა მეუბნება, რომ სტატიებს ვერ წაიკითხავს და მე რა უნდა გავუკეთო?! აქ არის გამოსავალი ის, რომ თანამედროვე ინფორმაცია მიიღოს, სტატიები წაიკითხონ... სხვათა შორის უნივერსიტეტს აქვს წვდომა არაჩვეულებრივ სტატიებზე, (Geostar, Cambridge), ... თუმცა, ვის აინტერესებს, აბა ჰკითხეთ?! მე ამ პრეტენზიას არ ვიღებ, რომ იდენტურია სამაგისტრო და საბაკალავრო პროგრამები, იმიტომ რომ ის [სტუდენტი] არ არის განწყობილი იმისთვის, რომ, სიახლე მიიღოს...“*

მოტივაციის განსაკუთრებულად დაბალი დონით აკადემიის წარმომადგენლები მაგისტრატურის სტუდენტებს გამოყოფენ. ლექტორთა ნაწილი მიიჩნევს, რომ მოტივაციის დაბალი დონე სტუდენტთა განათლების დაბალი დონის და ზოგადად საქართველოს განათლების სისტემაში არსებული პრობლემების შედეგია. თუმცა, ნაწილი თვლის, რომ პრობლემა მხოლოდ სამაგისტრო პროგრამის სტუდენტებთან იკვეთება და ძირითად მიზეზად მაგისტრი სტუდენტების უმრავლესობის დასაქმებულობას ასახელებს. აკადემიის წარმომადგენლები იმასაც ვარაუდობენ, რომ მოტივაციის დაბალი დონე და არაპროდუქტიულობა დასაქმებული სტუდენტების პროფესიულ გადაწყვეტას, გადალასას და გადატვირთულ სამუშაო გრაფიკს უკავშირდება.

*„...მოლოდინი არის, რომ გადაენერგება ეს ცოდნა საიდანღაც და არ უნდა წაიკითხოს და ეს რომ გაუშვა სადმე კარგ უნივერსიტეტში, არ ვიცი, რა უნდა ჰქნას, 1500 გვერდი რომ ექნება კვირაში წასაკითხი“*

*„ბაკალავრებთან გაცილებით მეტია მოტივაცია... ამის არ დანახვა, არ შეიძლება, მაგისტრებთან უფრო ცუდი სიტუაციაა, არ კითხულობენ... მათ [მაგისტრებს] აქვთ მძიმე სამუშაო გრაფიკი, მძიმე სამუშაო დღე და როცა ისინი მოდიან 8-საათიანი სა-*

*მუშაო დღის შემდეგ გამოწურულები და შენ კიდევ ესაუბრები დავალებამე, მათ ფიზიკურად არ რჩებათ ამისთვის დრო...“*

დროის სიმცირეს, როგორც მოუმზადებლობის მთავარ მიზეზს, სტუდენტებიც ადასტურებენ. როგორც საუბრისას იკვეთება, მაგისტრი სტუდენტების უმრავლესობას საკმაოდ დატვირთული სამუშაო პირობები აქვს, რაც არ აძლევს მათ საშუალებას, რომ ბევრი დრო მეცადინეობას დაუთმონ:

*„დავიწყე მუშაობა ამ სფეროში [სოციალური სამუშაოს სფერო] და ვიღებ ცოდნას ამ სფეროში. თუმცა, დროის თვალსაზრისით, ჩემმა აკადემიურმა მოსწრებამ მოიკლო. ვერ ვიღებ ისეთ ნიშნებს, როგორც წინა სემესტრებში იყო და ველოდები ჩემი თავისგან, თუმცა იმდენად კარგ და დიდ პრაქტიკულ ცოდნას ვიღებ, რომ თეორიულ ნაწილში კარგი ხარისხის პრეზენტაცია ვერ გამომივიდა მართლ იმიტომ, რომ დიდი ხანი ვერ ვიმუშავე ...“*

თუმცა, დატვირთული სამუშაო გრაფიკი და დროის სიმცირე არ აღმოჩნდა სტუდენტთა მოუმზადებლობის ერთადერთი მიზეზი. როგორც ირკვევა, ბევრ საგანში სალექციო კურსის მასალები მხოლოდ ინგლისურ ენაზეა ხელმისაწვდომი, რაც მასალების თარგმნისთვის დროს ან რესურსებს, ინგლისურ ენაზე კითხვის და მასალის გაგებისთვის საჭირო ცოდნის დონეს მოითხოვს.

*„...ბევრი საგანი იყო, სადაც ინგლისური ენიდან იყო სათარგმნი, თითო ლექციაზე 20-30 გვერდი, დასამუშავებლად რთულია, როცა მხოლოდ სალაპარაკო ინგლისური იგი...“*

სხვა სირთულეებთან ერთად, სტუდენტები აკადემიური კურსების კურიკულუმთან დაკავშირებულ პრობლემებსაც ეხებიან. მიუხედავად იმისა, რომ სტუდენტები სალექციო მასალების – თეორიული მასალის და პრაქტიკული სამუშაოს მჭიდრო კავშირს და მნიშვნელობას ადასტურებენ, ისინი ასევე აღნიშნავენ, რომ ხშირად, თეორიული მასალა, რომელსაც სოციალური სამუშაოს პროგრამებში ასწავლიან, არ არის მორგებული ქართულ რეალობას. როგორც ირკვევა, არის შემთხვევები, როცა სტუდენტები პრაქტიკული სამუშაოების დროს უნივერსიტეტში მიღებული თეორიული ცოდნის ქართულ შემთხვევებზე და სამუშაო გარემოზე მორგებას ვერ ახერხებენ:

„ისეთ რაღაცებს ვსწავლობთ უნივერსიტეტში, რომელიც ქართულ რეალობაზე არაა მორგებული“

„გავიარეთ ოჯახებთან და ბავშვებთან ურთიერთობის თეორიები, რაც ოჯახის ჩართულობას გულისხმობს. ჩვენ რეალობაში პირიქით ხდება, მიდინარ და შეიძლება ვითხრან, ვინ ხარ, რას ერევიო? ... ამასთან დაკავშირებით არაფერია ნათქვამი [სალექციო კურსზე] ...“

აკადემიის წარმომადგენლები არ იზიარებენ სტუდენტების მოსაზრებას თეორიების არაპრაქტიკულობასა და ქართულ რეალობაზე მოურგებლობის შესახებ. მათი აზრით, თეორიული ცოდნა სოციალური სამუშაოს პროფესიის ერთ-ერთი მთავარი და განმსაზღვრელი კომპონენტია, რაც პრაქტიკაში არსებული შემთხვევების ეფექტურად მართვის საშუალებას იძლევა. მათივე თქმით, თეორიების ღრმა ცოდნაა ის, რაც განასხვავებს პროფესიონალ სოციალურ მუშაკს არაპროფესიონალისგან და ხაზს უსვამს ამ პროფესიის მნიშვნელობას.

„თუ თეორია არ გინდა, ნუ აბარებ უმაღლეს სასწავლებელში, მაშინ წადი პროფესიულ კოლეჯში და ეს თუ არ გინდა, წადი, ეს ამავრებს აკადემიას და მეცნიერებას, გაივლი ტრენინგ კურსს და გასწავლის მეთოდებს, და თეორია, რომ არ ისწავლე და საერთოდ ეფექტიანი რომ არ ხარ..“

„უნინდება პროფესია, და ფურცლების შევსების და ვაუჩერების გაცემის მეტი, პუნქტი [ფუნქცია] აღარ აქვს სოციალურ მუშაობას, იმიტომ რომ ამ ხალხმა პროფესია ვერ გაიგო სწორად...“

აკადემიის წარმომადგენლები ადასტურებენ იმ ფაქტს, რომ ის სინამდვილე, რომელშიც სოციალურ მუშაკებს უხდებათ მუშაობა, საკმაოდ სტრესულია და გადაწყვეტილებების სწრაფად მიღებას მოითხოვს, რასაც პრაქტიკული გამოცდილების არმქონე სოციალური მუშაკები ვერ ახერხებენ:

„...ამის [თეორიული ცოდნის] გამომულავენების შესაძლებლობა მათ რეალური მუშაობის დროს არ აქვთ, განსაკუთრებით, ვინც დაკავებულია სოციალური მომსახურების სააგენტოში, აი, ესე რომ გვასწავლეთ, ამდენის დრო ჩვენ იქ არ გვაქვსო... იმხელა სამუშაო დატვირთვა აქვთ, და არ არის ფუფუნება, რომ იმსჯელონ, ისევე

როგორც აუდიტორიაში.... მზად არ არიან ეს ბავშვები, როგორც მივხვდი, რომ ასეთი ტემპით და თან ხარისხიანად იმუშაონ, იმიტომ რომ ერთია, შენ როცა ქვიზზე აწერინებ იმ ქეისს და ფიქრობს და არავინ არ აჩქარებს, და მეორე არის ის, რომ გადაეშვება იმ სამუშაო გარემოში... ამიტომ, ვერ გეტყვით, თუ რამდენად მზად და მომზადებული არიან, რომ ის თეორია მოარგონ იმ საემიანობას, რასაც მას სთხოვენ“

სტუდენტთა მოტივაციასა და მომზადების დონის გარდა პროფესორ-მასწავლებლები პროგრამების ადმინისტრაციულ საკითხებსაც შეეხნენ. გამოიკვეთა კონკრეტული კურსები, მაგ. სოციალური სამუშაოს შესავალი და ზოგადი პრაქტიკის საფუძვლები, სტუდენტთა დიდი ჯგუფების (90-მდე სტუდენტი) არსებობა, რაც აკადემიის წარმომადგენლების აზრით, მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს კურსის სწავლების ხარისხზე:

„შევცვალე აბსოლუტურად მთელი ფორმატი, რომ ყოფილიყო პრაქტიკული დავალებები და მიჰყოლოდნენ შემთხვევის მართვის მთელ პროცესს. მერე ცალკე დავალებები უნდა მიაწოდო, ამაზე ცალკე დრო გვაქვს გათვლილი“

„მასალების ხარისხზეც ძალიან მოქმედებს, შენ, როგორც ლექტორმა, რა სიახლე შეიძლება შეიტანო, როგორ მიაწოდო... არ გაქვს იმდენი დრო და საშუალება, რომ აჩვენო და მართლა ისეთი გააკეთო, როგორიც გინდა რომ იყოს და [როგორიც] საჭიროა“.

პროგრამის შეფასებასა და უკუკავშირზე ისაუბრეს როგორც სტუდენტებმა, ასევე აკადემიის წარმომადგენლებმაც. სტუდენტები თვლიან, რომ მათ მიერ მიწოდებული ამა თუ იმ ლექტორისა და კურსის შეფასებები ფორმალურ ხასიათს ატარებს და არაფერს ცვლის, გარდა იმ მცირე შემთხვევებისა, როცა ერთმა ან ორმა ლექტორმა გაითვალისწინა მათ მიერ გამოთქმული მოსაზრებები მომდევნო სემესტრის დაგეგმვის დროს:

„...რამდენჯერ დავწერე, ეს ლექტორი არ მოგვწონს, მოაშორე-თქო, არაფერი შეცვლილა, მგონი, არავინ კითხულობს, ფორმალურია...“

„იყო შემთხვევა, როცა ლექტორმა გაითვალისწინა, რაც დავწერეთ და მომდევ-



*ნო სემესტრი ჩვენ რჩევებზე ააწყო, მაგრამ ეს იშვიათია.“*

აკადემიის წარმომადგენლები ადასტურებენ იმ ფაქტს, რომ სტუდენტებისგან მიღებულ უკუკავშირის და შეფასებებს სასწავლო ან ადმინისტრაციულ პროცესებთან დაკავშირებით არასისტემატიური ხასიათი აქვს.

*„მივიღე [შეფასება] მხოლოდ ორჯერ, როცა შესავალს ვასწავლიდი, პრაქტიკის კურსებზე საერთოდ არ მიმიღია“*

თუმცა, აკადემიის ერთ-ერთმა წარმომადგენელმა, რომელსაც უშუალო შეხება ჰქონდა სტუდენტების მიერ პროფესორ-მასწავლებლების შეფასებისა და უკუკავშირის პროცესთან, აღნიშნა: იმ შემთხვევაშიც კი, როცა სტუდენტები ამა თუ იმ ლექტორის უარყოფით შეფასებას ახდენენ, უნივერსიტეტს/ფაკულტეტს არ გააჩნია დამატებითი რესურ-

სი იმისთვის, რომ მიიღოს სათანადო ზომები და ხარისხის გაუმჯობესებაზე იზრუნოს ან სხვა უფრო რადიკალურ ფორმას მიმართოს.

*„გხედავდი, რაღაც საშინელებებს რომ ამბობდნენ, მაგრამ რა უნდა ჰქნა, ვერც ვერაფერი, დაიბარებ ადამიანს, ეტყვი რაღაცას... მაგრამ რეალურად რა შეიძლება გააკეთო? სადამსჯელო დაწესებულება უნივერსიტეტი არ არის, რომ ადამიანი გააგდო, სანამ ამ დონემდე მიხვალ, მანამდე უნდა დაეხმარო, რომ დახვეწოს, რაშიც სტუდენტები ხედავენ რომ აქვს სუსტი ადგილი, მივეხმარო – გაუშვა ტრენინგზე, მივეხმარო – სწავლის მეთოდები შეცვალოს და ასე შემდეგ ... ესეთი რესურსები კი ნაკლებადაა...“*

## პრაქტიკის კომპონენტი და მასთან დაკავშირებული სირთულეები

როგორც თსუ-სა და ისუ-ის სოციალური სამუშაოს საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების საგნების ჩამონათვალიდან ჩანს (იხილეთ ცხრილი 2), სოციალური სამუშაოს პრაქტიკა ორივე პროგრამის აუცილებელ კომპონენტს წარმოადგენს. იმისთვის, რომ სტუდენტს მიენიჭოს ბაკალავრის ან მაგისტრის ხარისხი სოციალურ სამუშაოში, მან უნდა გაიაროს აუცილებელი პრაქტიკა მისთვის შერჩეულ ორგანიზაციაში და დააგროვოს შესაბამისი კრედიტები. პრაქტიკის კომპონენტი საშუალებას აძლევს სტუდენტს, შეიძინოს საჭირო გამოცდილება სოციალური სამუშაოს სფეროში მის შემდგომ დასაქმებამდე. რადგან სოციალურ მუშაკთა მომზადების დონე დამსაქმებელთა შორის მუდმივი განხილვის საგანია, პრაქტიკის კომპონენტი და მასთან დაკავშირებული სირთულეები განვიხილეთ სტუდენტებთანაც და აკადემიის წარმომადგენლებთანაც.

როგორც აღინიშნა, პრაქტიკის ორგანიზაციების ერთიან ბაზაში (40 ორგანიზაცია) ერთიანდება საერთაშორისო, არასამთავრობო და სახელმწიფო სერვისის გამცემი ორგანიზაციები და ეს ბაზა თსუ-ში სოციალური სამუშაოს პროგრამის ჩამოყალიბების პროცესში შეიქმნა. შესაბამისად, უნივერსიტეტიც არსებული ბაზით ხელმძღვანელობს

და სტუდენტებს სემესტრულად ბაზაში არსებულ ორგანიზაციებში ამისამართებს.

სტუდენტთა აზრით, პრაქტიკასთან დაკავშირებული გამოცდილება ყველასთვის ძალიან განსხვავებულია და დამოკიდებულია გამართლებაზე, თუ რამდენად კარგ ორგანიზაციაში მოხვდებიან. თუმცა, საუბრიდან გამომდინარე, შეიძლება გამოიკვეთოს ის სირთულეები, რაზეც სტუდენტები ერთხმად საუბრობენ. ესენი გახლავთ:

- პრაქტიკის ორგანიზაციების სიმცირე;
- ორგანიზაციებში განაწილების დროს არჩევანის არქონა;
- ორგანიზაციებში მზაობის ნაკლებობა.

საველე სამუშაოს, პრაქტიკის გამოცდილების შესახებ საუბრისას, სტუდენტები ორგანიზაციებში პრაქტიკანტი სტუდენტებისთვის ორგანიზაციის საქმეებში ჩართულობის ნაკლებობას, დავალებების მრავალფეროვნების სიმცირეს და მათი, როგორც პრაქტიკანტი სტუდენტის როლის ნათლად განსაზღვრულობის არქონას ასახელებენ:

*„ადმინისტრაციულ რაღაცებს მავალებდნენ, ადგილიც არ იყო ჩემი“.*

*„უსაქმოდ ვიჯექი დიდხანს, საქმეებში არ მახედებდნენ...“.*

თუმცა, ისიც აღსანიშნავია, რომ სტუდენტთა

ნაწილი პრაქტიკის ხელმძღვანელთან და კოორდინატორთან ურთიერთობას დადებითად აფასებს და მიუთითებს ხარისხიანი პრაქტიკის დიდ მნიშვნელობაზე მათი, როგორც სოციალური სამუშაოს პრაქტიკოსად ჩამოყალიბებაში:

*„მე დიდი გამოცდილება მივიღე შარშან SOS-ში, ის წელი იყო გადასარევი“.*

*„მე GCRT-ში მოვხვდი, ახალ პროექტი იწყებოდა, იმაში ჩამრთეს“.*

*„კოორდინატორთან წვდომა ყოველთვის მექონია, როცა დამჭირვებია“.*

აკადემიის წარმომადგენლების მხრიდან საუბარი შეეხო პრაქტიკის კომპონენტთან დაკავშირებულ შემდეგ სირთულეებს:

1. ერთიან ბაზაში გაერთიანებული ორგანიზაციების ნაწილი არ იცნობს ან არ ფლობს ინფორმაციას სოციალური სამუშაოს პროფესიის შესახებ; შესაბამისად, არ გააჩნია სოციალური სამუშაოს კომპონენტი და სტუდენტებს თავად უხდებათ აღნიშნული ნაწილის შევსება-დამატება და ორგანიზაციაში პროფესიის აუცილებლობაზე ინფორმაციის გავრცელება. არის შემთხვევები, როცა „სოციალური მუშაკი“ „სოციალურ აგენტთან“ არის გაიგივებული:

*„პროფესიის ცნობადობა წარმოადგენს პრობლემას, ეხლაც მეუბნებიან სტუდენტები, ვინც ბაკალავრები იყვნენ, როცა გავაცანით [სოციალური მუშაკის როლი], არავინ არ იცოდაო. თან ძაან დამაკნინებლად მოიხსენებენ მათ, ის კი არა რომ არ იციან, ძაან აკნინებენ“.*

2. პრაქტიკის კომპონენტის დაბალი ხარისხი: იმ ორგანიზაციებშიც კი, სადაც სოციალური სამუშაოს კომპონენტი განვითარებულია, პრაქტიკის კომპონენტის ხარისხი დაბალია. ხშირად ხდება უნივერსიტეტში არსებულ თეორიებსა და შეთავაზებულ პრაქტიკას შორის აცდენა, რადგან როგორც ერთ-ერთმა წარმომადგენელმა აღნიშნა:

*„ძაან მდორე პრაქტიკაა, და შენ უნივერსიტეტში მაღალ მატერიებზე რომ ელაპარაკები, და რეალობას შორის იმხელა დაშორებაა, რომ თვითგადარჩენისთვის სჭირდება, რომ იქ აუწყოს ფეხი, ვიდრე შენ ვაგივოს“.*

3. სტუდენტების როლი ორგანიზაციაში: სტუდენტის როლი და ჩართულობა მკვეთრად განს-

ხვავდება ორგანიზაციებს შორის და გარკვეულწილად დამოკიდებულია ორგანიზაციულ კულტურაზე. განსხვავებულია პრაქტიკის ხელმძღვანელების დამოკიდებულება პრაქტიკის სტუდენტების მიმართ, რაც მკვეთრად აისახება სტუდენტისა და პრაქტიკის ხელმძღვანელის ურთიერთობაში:

*„ზოგი ამბობდა, რომ შედმეტი ბარგია...“*

*„ძალიან ინდივიდუალურია და მისი პრევენცია ვერ მოხდება... ყოფილა ისეთი შემთხვევები, როცა ერთ ორგანიზაციაში, რაღაცა პერიოდში სხვადასხვა სტუდენტი გადიოდა პრაქტიკას და სულ სხვადასხვა გამოცდილებით მოდიოდნენ“.*

4. პროფესიული ზედამხედველობა: ორგანიზაციაში, სადაც არ არსებობს პროფესიით სოციალური მუშაკები, დგას პროფესიული ზედამხედველობის პრობლემა. მათი ამრით, პრაქტიკის ხელმძღვანელებს არ გააჩნიათ სათანადო გამოცდილება სტუდენტებს მისცენ კონკრეტული დავალებები და მიაწოდონ უკუკავშირი:

*„არის შემთხვევები, როცა პრაქტიკის ხელმძღვანელები ამბობენ, რომ არ იციან, რა დაავალონ ან საერთოდ, რა არის სოციალური სამუშაო“.*

აკადემიის წარმომადგენლებს ჰქონდათ მცდელობა ჩარეულიყვნენ ზემოთ აღნიშნულ შემთხვევებში და დახმარებოდნენ პრაქტიკის ხელმძღვანელებს იმაში, რომ სწორად გაეგოთ და გამოეყენებინათ ის რესურსი, რომელსაც სტუდენტები სთავაზობდნენ. როგორც აღინიშნა, მცდელობა წარმატებული აღმოჩნდა, თუმცა მსგავს ინციდენტებს სისტემატიური ხასიათი ვერ მიეცა:

*„მქონდა შემთხვევა, როცა დავებმარე პრაქტიკის ხელმძღვანელს, რომ გავგო, როგორ შეიძლებოდა გამოეყენებინა რესურსი და როგორ შეიძლებოდა საერთოდ სუპერვიზია ჩაეტარებინა“.*

პრაქტიკის ხელმძღვანელების დატრენინგებისა და პრაქტიკის ორგანიზაციებში აკადემიის წარმომადგენლების იშვიათი ვიზიტებიც უშედეგო აღმოჩნდა, რადგან დროის სიმცირის გამო მსგავსი პრაქტიკის დანერგვა ვერ მოხერხდა და მხოლოდ ერთი აკადემიური წელი გაგრძელდა.

5. დამოკიდებულება აკადემიური ხარისხის მქონე სტუდენტების მიმართ: არის შემთხვე-



ვები, როცა სტუდენტებს პრაქტიკის ორგანიზაციებში „საფრთხედ“ მოიხაზრებენ. როგორც აღინიშნა, ეს მოხდა იმგვარი სოციალური სააგენტოს სამსახურებში, სადაც დასაქმებულ სოციალურ მუშაკთა უმრავლესობას სოციალურ სამუშაოში აკადემიური ხარისხი არ გააჩნია. სირთულეების თავიდან ასაცილებლად სოციალურ მუშაკთა ასოციაციამ წერილითაც კი მიმართა სოციალურ სააგენტოს, სადაც ნათლად იყო განმარტებული, რომ სოციალური სამუშაოს სასერთიფიკატო კურსი, რომელიც სააგენტოში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკთა დიდ ნაწილს აქვს გავლილი, სოციალურ სამუშაოში აკადემიური ხარისხის ექვივალენტურია.

გამოიკვეთა ის ცვლილებებიც, რომლებიც პრაქტიკის კომპონენტში ბოლო ორი წლის განმავლობაში განხორციელდა:

- პრაქტიკის ხანგრძლივობა არ აღემატება ერთ სემესტრს, თუ სტუდენტი პრაქტიკას ისეთ ორგანიზაციაში გადის, სადაც სოციალური სამუშაოს კომპონენტი არ არის;
- ორგანიზაციებში, სადაც სოციალური სამუშაოს კომპონენტი განვითარებულია, სტუდენტს ორგანიზაციაში ერთ წლამდე დარჩენის უფლება ეძლევა;
- პრაქტიკის ორგანიზაციაში ყოფნის დრო სემესტრში 8-კვირამდე შემცირდა, რაც ადრე მთელ სემესტრს მოიცავდა.
- შემუშავდა პრაქტიკის შეთანხმების და შეფასების ფორმები, რომელსაც პრაქტიკის საუნივერსიტეტო და ორგანიზაციის ხელმძღვანელები ავსებენ (ქულების 100%-იანი დაანგარიშების სისტემით და ნარატიული შეფასების კითხვებით).
- ასევე შემუშავდა მაგისტრებისათვის შეფასების ახალი (შკალით შეფასების) სისტემა (ისუ).

## მზაობა პრაქტიკული მუშაობისთვის

რაც შეეხება სტუდენტების მზაობას ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში არსებული გამოწვევების მიმართ და პროგრამის როლს მათი მომზადების საკითხში, აკადემიის წარმომადგენლები თვლიან, რომ პროგრამა გარკვეულწილად ამზადებს სტუდენტებს ბავშვებთან, ინდივიდებთან და

ოჯახებთან სამუშაოდ, თუმცა იქვე საუბრობენ არსებულ ხარვეზებზეც:

*„არის ხარვეზები... ის, რომ მაინც კლინიკური სოციალური მუშაობა უნდა განახორციელოს და ვერ ახორციელებს ბავშვთა კეთილდღეობაში, იმიტომ რომ, ამისთვის ვერ ვამზადებთ... იმიტომ რომ კარგი კლინიკური უნდა იყოს და ამას იქ ვერ აკეთებს და სადაც აკეთებს, იმისთვისაც მზად არ არის...“*

აკადემიის წარმომადგენლების გარდა, ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში არსებული გამოწვევების მიმართ სტუდენტთა მზაობა თავად ფოკუს-ჯგუფის მონაწილე სტუდენტებს მივანდეთ და ვთხოვეთ საკუთარი მომზადების დონე 10-ბალიან შეფასების შკალაზე შეეფასებინათ. სტუდენტთა უმრავლესობამ (11 დან 9) თავიანთი მზაობა 10-ბალიანი შეფასების შკალაზე 7-8 ქულით შეაფასა. თავდაჯერებულობა პრაქტიკული გამოწვევების მიმართ გაცილებით მაღალი აღმოჩნდა დამამთავრებელი კურსის სტუდენტებს შორის.

*„უნდა აღვნიშნო, რომ როცა დავიწყე სწავლა, თავიდან ძალიან შოკში ვიყავი, ძალიან შემეშინდა პასუხისმგებლობის, არ ვიცოდი, როგორ ვამეკეთებინა ყველაფერი. ორი სემესტრის მერე ვიგრძენი, რომ ბევრი რაღაც ვისწავლე და აღარ მეშინოდა ისე...“*

პროგრამების ხარისხის გაზრდისა და სოციალური სამუშაოს სფეროსთვის სტუდენტთა უკეთ მომზადების აუცილებლობაზე საუბრისას წამოიჭრა სფეროში ვიწრო სპეციალიზაციების აუცილებლობის საკითხი, როგორც საუნივერსიტეტო კურსზე, ასევე პრაქტიკის კომპონენტშიც:

*„მე მგონია, რომ კარგ ცოდნას იღებენ, მაგრამ როცა ნი ბავშვი ვიზის ლექციაზე, რამდენად ახერხებენ ეს ცოდნა საჭიროებას მოარგონ, რამდენად არიან მომწიფებულები, ამას მე ვერ მივყვები.“*

*„ჩვენ ვერ ვთავაზობთ იმ ვიწრო სპეციალიზაციას, რომელიც მათ ინტერესებს შეესაბამება. მაგალითად, სტუდენტი, რომელიც დაინტერესებულია ფსიქიკური ჯანმრთელობის სფეროთი, ეს როგორ უნდა იყოს, როგორც უცხოეთშია, არის სპეც-კურსები და ებმის მას პრაქტიკა, გადის ამ კურსს და უღრმავებს მას ამ მიმართულებით თე-*

ორიულ ცოდნას და ამავდროულად პრაქტიკა – ფსიქიკური ჯანმრთელობის სფეროში. შესაბამისად, დიპლომირებული სტუდენტი უკვე მზად არის, რომ მულტიდისციპლინარულ გუნდში იმუშაოს სოციალურ მუშაკად.“

სოციალური სამუშაოს ვიწრო სპეციალობის საჭიროებას სტუდენტებიც ადასტურებენ. ვიწრო სპეციალობებზე საუბრისას იკვეთება კლინიკური სოციალური სამუშაოს სპეციალობის არსებობის დიდი სურვილი:

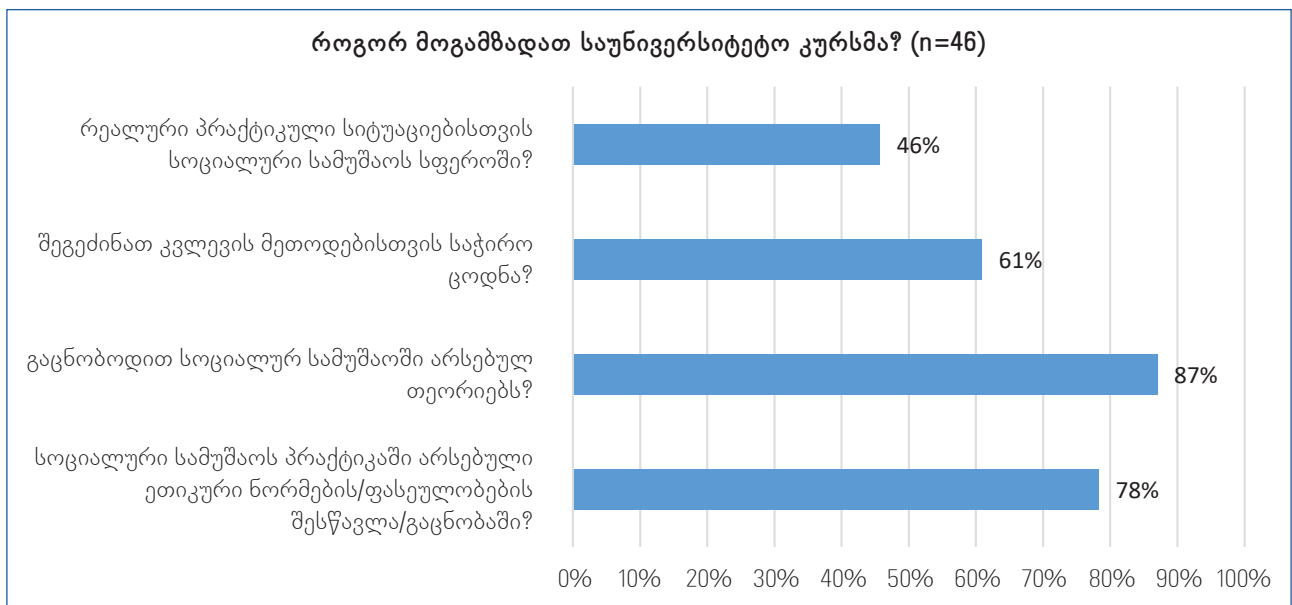
„ყველაფრის „ექსპერტი“ ვერ იქნები, წინ გადადგმული ნაბიჯი იქნება, რომ დაიყოს [სპეციალობა] ვიწრო სფეროებად, უფრო ხარისხიან განათლებას მივიღებთ, ყველაფერს მოვედეთ ოთხ სემესტრში“

„კარგი იქნება, თუ იქნება ვიწრო სპეციალობები, როგორც ეს უცხოეთშია, კლინიკური პრაქტიკისთვის რომ მოგვამზადონ.“

საუნივერსიტეტო პროგრამის ეფექტურობასა და სოციალური მუშაკების რეალური პრაქტიკული

სიტუაციებისთვის მომზადების ხარისხს პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების გამოკითხვაც შეეხო. როგორც აღმოჩნდა, გამოკითხული სოციალური მუშაკებიდან (n=172) მხოლოდ 46-ს აქვს მიღებული აკადემიური ხარისხი სოციალურ მუშაობაში, მათგან 87% თვლის, რომ საუნივერსიტეტო პროგრამამ საშუალება მისცა, გასცნობოდა სფეროში არსებულ თეორიებს, მაგრამ მხოლოდ 46% ადასტურებს, რომ სოციალური სამუშაოს სფეროში არსებული პრაქტიკული სიტუაციებისთვის საჭირო ცოდნა საუნივერსიტეტო კურსის მეშვეობით შეიძინა. შეკითხვები შეეხო ისეთ უნარ-ჩვევებსაც, როგორიცაა კვლევის მეთოდებისთვის საჭირო ცოდნა და სოციალურ სამუშაოში არსებული ეთიკური ნორმებისა და ფასეულობების გაცნობა. როგორც მიღებული პასუხებიდან ირკვევა, კვლევის მეთოდებისთვის საჭირო ცოდნის მიღებას გამოკითხულთა 61%, ხოლო ეთიკური ნორმებისა და ფასეულობების შესწავლას 78% ადასტურებს (იხილეთ გრაფიკი 3)

**გრაფიკი 3: როგორ მოგამზადათ საუნივერსიტეტო კურსმა შემდეგი უნარ-ჩვევებისთვის?**



სოციალური სამუშაოს პრაქტიკის ორგანიზაციების ბაზაში სოციალური მომსახურების სააგენტო უმთავრესია. სწორედ აქ გადიან უმეტესად სოციალური მუშაობის პრაქტიკას სტუდენტები. შესაბამისად, პრაქტიკის კომპონენტზე აკადემიის წარმომადგენლებთან საუბრისას მთავარი აქცენტი სოციალური მომსახურების სააგენტოზე გაკეთდა.

პროფესორ-მასწავლებლები თვლიან, რომ სოციალური მუშაკების უმრავლესობას სტრესულ და არაპროფესიულ გარემოში უწევს მუშაობა, სადაც სოციალური მუშაკის როლი დაკარგულია. დასახელდა სამუშაო პროცესში არსებული სირთულეები, როგორცაა: დაბალი სამუშაო სტრანდარტები, ბენეფიციართან სამუშაოდ არაკომფორტული და შეუსაბამო გარემო, საჭირო ტრანსპორტის უქონლობა, დაბალი ანაზღაურება ა.შ. საუბარი შეეხო, ასევე, დამსაქმებლის მიერ სოციალური სამუშაოს ეთიკური კოდექსის უხეშ დარღვევასაც და შიდა სისტემაში პრიორიტეტების და ერთიანობის არქონასაც:

*„სოციალური მომსახურების სააგენტო რეალურად არის ყველაზე დიდი დამსაქმებელი და ყველამ ვიცით, რაც ხდება [იქ], რომ საერთოდ დაკარგულია სოციალური სამუშაო... რაღაცა ამკარად უნდა შეიცვალოს... სანამ იმის გათავისება არ იქნება, რომ არსებული პრაქტიკით არღვევენ ეთიკის კოდექსს, და ამ პრაქტიკას მიჰყვებიან ბრმაღ.“*

*„თუ ის წესი და სტილი დარჩა მუშაობის, რაც არის სოციალურ სააგენტოში, ჩვენი ბავშვები არასდროს იქნებიან მზად იმ პირობებში რომ იმუშაონ, რადგან, ის, როგორც მუშაობენ იქ კლიენტებთან და როგორც ჩვენ ვასწავლით, არის სრულიად განსხვავებული. ჩვენ არ შევცვლით სწავლების სტილს, ჩვენ არ ვასწავლით ქართულ სოციალურ სამუშაოს, როგორ უნდა მოერგონ იმ მანკიერებებს, რაც იქ არის...“*

სოციალურ სააგენტოში პრაქტიკის კომპონენტში სირთულეების მიუხედავად, სოციალური სააგენტოს წარმომადგენლები თავის მხრივ, პრობლემას სტუდენტთა მოტივაციის დაბალ დონეს უკავშირებენ:

*„მე პირადად, რაც მინახია პრაქტიკაზე მოსული სოციალური მუშაკები, ისინი არ არიან პრაქტიკაზე, ზოგი უბრალოდ მოდის, არ არიან აქტიურები და ჩართულები“.*

*„ეს ის ამბავია, იმიტომ არ ვიცი რაზე, რომ სკოლაში არ მყავდა კარგი მასწავლებელი. არა, თუ ვინდა სწავლა, სკოლაშიც ისწავლი და უნივერსიტეტშიც, შეიძლება ესეც არის, რომ სოციალურ მუშაკებს იმდენი საქმე აქვთ, რომ მათ თავი არ აქვთ, ძალით ვერავინ ვერ გასწავლის, ანუ მოტივაცია აკლიათ, რომ მოინდომონ, აქტიურად ჩაერთვებიან“,*

თუმცა, აქვე აღნიშნავენ სოციალური სამუშაოს აკადემიური პროგრამების სტუდენტების უპირატესობას წერიტი უნარ-ჩვევების კუთხით:

*„ძალიან კარგად წერენ ქეისებს, გეგმებს, ყველა რესურსი აქვთ გამოკვეთილი... თუმცა შესაძლოა ის ვერ შესრულდეს, პრაქტიკაზე ვერ იყოს მორგებული, მაგრამ ვალიარებთ, რომ უკეთესად წერენ, პრაქტიკის უნარ-ჩვევები ცოტა ნაკლები აქვთ, თუმცა რომ იწყებენ მუშაობას და რჩებიან, მერე უკვე კარგები არიან“.*

სააგენტოს წარმომადგენლების აზრით, იმისთვის რომ ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში არსებული პრობლემები და გამოწვევები ახალგაზრდა სოციალურ მუშაკებს გააცნონ და შეძლონ სფეროში მათი ეფექტური ინტეგრაცია, სოციალური სააგენტოსა და ბავშვთა კეთილდღეობაში მუშაობის გამოცდილება უნდა გახდეს აუცილებელი ყველა სტუდენტი სოციალური მუშაკისთვის. გამოითქვა მოსაზრება პრაქტიკის კომპონენტის ხანგრძლივობის გაზრდაზეც:

*„...სააგენტო უნდა იყოს სავალდებულო პრაქტიკის ადგილი... ასეთ კარგ პრაქტიკას [სხვაგან] ვერ გაივლის...“*

*„...მათ ერთი სემესტრი უნდა ჰქონდეთ მართო პრაქტიკა და უნდა იყვნენ სოციალური მუშაკების დამხმარეები, ესენი უნდა იყვნენ პრაქტიკანტები, სულ ჩაერთონ და იყვნენ ასისტენტები სოციალური მუშაკების, სადაც მერე უკვე დელეგირება შეიძლება მარტივი ქეისების, პრევენციის... ამას რომ*

გაივლიან, მერე მიხვდება ეს სფერო თუ არ უნდა, და თუ მოვა, მენეჯმენტიც კარგად ეცოდინება, ურთიერთობაც და არ შეასკდება ამას...”

ამასვე ადასტურებენ უფროსი სოციალური მუშაკებიც, რომლებიც უშუალოდ უწევენ სუპერვიზიას სტუდენტ სოციალურ მუშაკებს.

„...რაც შეეხება ჩვენთან პრაქტიკას, ვფიქრობ, რომ ყველაზე კარგი პრაქტიკა სოციალურ სამუშაოში შეიძლება გაიაროს სოციალური სამუშაოთი დაინტერესებულმა სტუდენტმა ჩვენთან.... ტექნიკური პირობები ყოველთვის არ იძლევა იმის საშუალებას რომ სრულყოფილად იყოს ჩატარებული პრაქტიკის კურსი, მაგრამ მაინც ვცდილობთ...”

„...აღბათ, უფრო ხანგრძლივი უნდა იყოს.... შეიძლება განათლების შემდგომი კი იყოს.... ასეთი სახე რომ ჰქონდეთ, უფრო მეტი გამოცდილება ექნებათ და უფრო ლაღად შეუდგებიან ამ საშინელ, უფრო სწორად ბევრ სამუშაოს, და ძალიან საინტერესოს...”

სოციალური სააგენტოს მხრიდან პრაქტიკის კომპონენტის გაზრდის საკითხი განხილულ იქნა აკადემიის წარმომადგენლებთანაც, რომლებიც შემოთავაზებულ რეკომენდაციას განსხვავებული მოსაზრებებით შეხვდნენ:

„რაციონალურად მეჩვენება იმ რაიონებში, სადაც შედარებით ნორმალური პრაქტიკა აქვთ, იმიტომ რომ ზოგიერთ რაიონში არ იცოდნენ, რა გაეკეთებინათ და ზოგში კი ძან ჩართულები არიან. მე ვიტყვი სელექციურად, რომ იმ ადგილებში, სადაც არიან მზად რომ მიიღონ და გაუწიონ კარგი სუპერვიზია, დაუშვან ეს, თუ მოხერხდება, საკმაოდ კარგად წარმოსადგენია რომ, ბოლო სემესტრი გაუთავისუფლო ისე, რომ მართო პრაქტიკა დარჩეს. ზოგადად, მშვენიერი იდეა ჩანს, ანუ ისეთ რაიონებში, სადაც შესაძლებელია.”

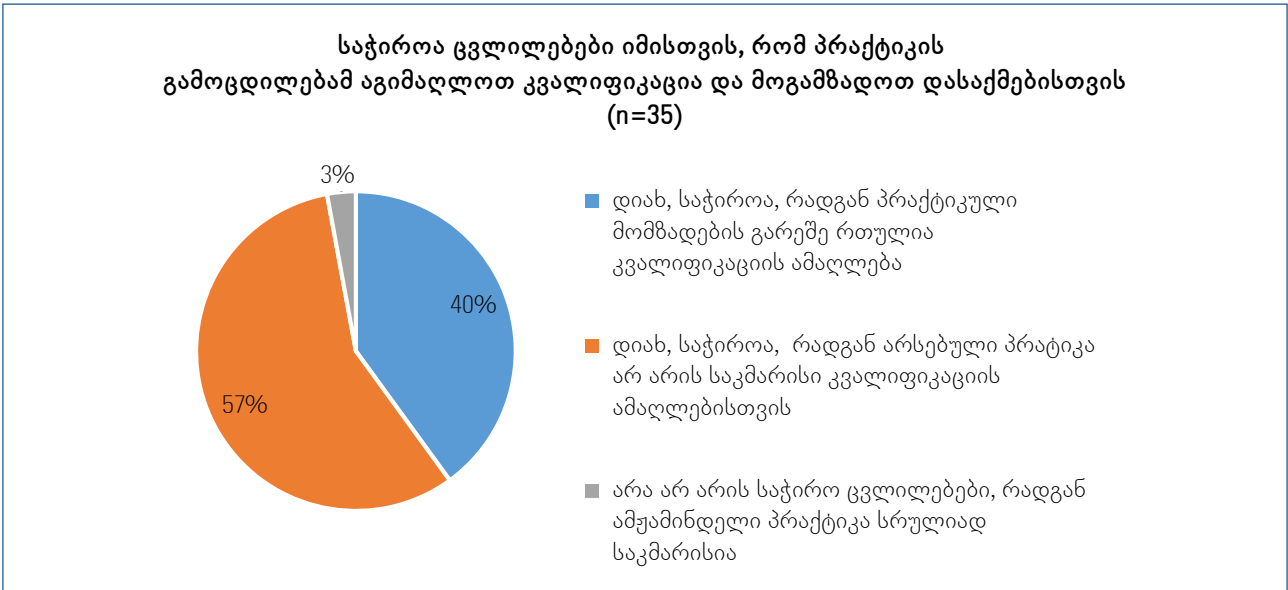
აკადემიის წარმომადგენლების თქმით, სააგენტოს მიერ შემოთავაზებული პრაქტიკის დანერგვა ამ ეტაპზე შეუძლებელია, რადგან მსგავსი სიახლისთვის უნივერსიტეტის ადმინისტრაცია მზად არ არის. ხაზი გაესვა სხვა ხელისშემშლელ გარემოებებსაც, რომლებიც მნიშვნელოვნად ართულებს

პრაქტიკის პროცესს სოციალურ სააგენტოში:

„თუ ის წესი და სტილი დარჩა მუშაობის, რაც არის სოციალურ სააგენტოში, ჩვენი ბავშვები არასდროს იქნებიან მზად იმ პირობებში რომ იმუშაონ, რადგან, ის, როგორ მუშაობენ იქ, კლიენტებთან და როგორც ჩვენ ვასწავლით, არის სრულიად განსხვავებული, ამიტომ, მე ვფიქრობ, რომ ჩვენ არ უნდა ვცვლიდეთ სწავლების სტილს, ჩვენ არ ვასწავლით ქართულ სოციალურ სამუშაოს, როგორ უნდა მოერგონ იმ მანკიერებებს, რაც იქ არის, ჩვენ ვასწავლით ისე, რასაც მე მასწავლიდნენ ამერიკაში... რაც არის ღირსეული სოციალური სამუშაო, ამას ახლა რაც არ უნდა დაამატო – ერთი სემესტრი თუ ხუთი სემესტრი! არ უნდა შეეგუონ ამას და ყოველთვის უნდა გაითვალისწინონ ის ეთიკური პრინციპები და ის სამუშაო ქვაკუთხედი, რასაც ეფუძნება სოციალური სამუშაო და სულ ერთია, ეს ამერიკაში ხორცილდება თუ საქართველოში, ამიტომ სანამ სოციალური მომსახურების სააგენტო ამას არ გაიაზრებს, ყოველთვის ექნება პრეტენზია და წუხილი იმისა, რომ სტუდენტები მიდიან მოუშვადებლები“

პრაქტიკის კომპონენტთან დაკავშირებულ ხარვეზებზე კითხვებს სფეროში მომუშავე აკადემიური განათლების მქონე სოციალურმა მუშაკებმაც უპასუხეს. გამოკითხვის მიხედვით, სოციალური მუშაკები (n=35), რომლებმაც პრაქტიკის კომპონენტი უნივერსიტეტში სწავლის დროს გაიარეს, თვლიან (40%), რომ საუნივერსიტეტო პრაქტიკის კომპონენტში ცვლილებები სავალდებულოა იმისთვის, რომ სოციალური სამუშაოსთვის საჭირო კვალიფიკაცია მიიღონ... უნივერსიტეტში არსებული პრაქტიკის კომპონენტის არაეფექტურობაზე სოციალურ სამსახურში მყოფი აკადემიური ხარისხის მქონე გამოკითხულ სოციალურ მუშაკთა 57% საუბრობს, ხოლო დარჩენილი 3%-თვის ცვლილებები ამ მართულებით აუცილებლობას არ წარმოადგენს (იხილეთ გრაფიკი 4).

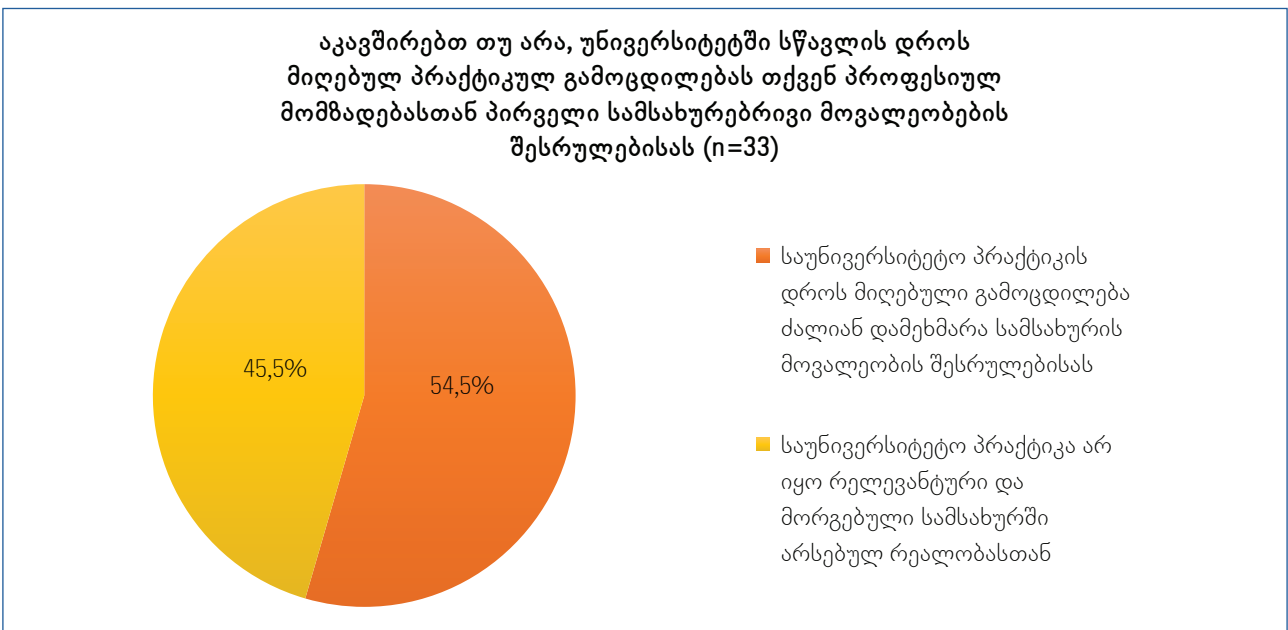
**გრაფიკი 4: საჭიროა თუ არა ცვლილებები იმისთვის, რომ პრაქტიკულმა გამოცდილებამ უკეთ მოგამზადოთ დასაქმებისთვის და აამაღლოს თქვენი კვალიფიკაცია?**



განსხვავებული მოსაზრება გამოითქვა საუნივერსიტეტო პრაქტიკის დროს მიღებული გამოცდილების ეფექტურობაზე, სოციალური მუშაობის სფეროში, პირველი სამსახურისთვის საჭირო ცოდნის მიღების კუთხითაც. აკადემიური განათლების მქონე პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების (n=33) 54.5% თვლის, რომ საუნივერსიტეტო პრაქტიკის

დროს მიღებული გამოცდილება ძალიან დაეხმარა პირველი სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებაში, როცა 45.5%-თვის პრაქტიკის კომპონენტი სამსახურებრივი მოვალეობების შესასრულებლად არარელევანტური აღმოჩნდა. (იხილეთ: გრაფიკი 5)

**გრაფიკი 5: აკავშირებთ თუ არა, უნივერსიტეტში სწავლის დროს მიღებულ პრაქტიკულ გამოცდილებას თქვენ პროფესიულ მომზადებასთან პირველი სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებისას?**





## სოციალური სააგენტო როგორც დამსაქმებელი

დღეისთვის, საქართველოს ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროს ს.ს.ი.პ სოციალური მომსახურების სააგენტოს (საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრო) მეურვეობა-მზრუნველობისა და სოციალური პროგრამების დეპარტამენტი კურირებს. სააგენტოს დებულების<sup>8</sup> მიხედვით, სოციალური მომსახურების სააგენტო უფლებამოსილია განახორციელოს მოსახლეობის შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სფეროში შესაბამისი სახელმწიფო პროგრამები, მათ შორის პროგრამები ბავშვთა კეთილდღეობის მიმართულებით (მუხლი 2):

1) ობოლ და მშობელთა მზრუნველობას მოკლებულ ბავშვთა შვილად აყვანის, შვილობილად აყვანის, მეურვეობისა და მზრუნველობის პროცესის წარმართვა და კოორდინაცია, გასაშვილებელ ბავშვთა და შვილად აყვანის მსურველთა ცენტრალური საინფორმაციო ბანკის წარმოება, საქართველოს ტერიტორიაზე კანონმდებლობით გათვალისწინებული ცენტრალური და ადგილობრივი მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოს ფუნქციების უზრუნველყოფა, აგრეთვე, სხვა სახელმწიფოში გაშვილების მიზნებისათვის ცენტრალური მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოს ფუნქციის უზრუნველყოფა. სააგენტო ბავშვზე ზრუნვის მიმართულებით მუშაობს შემდეგ საკითხებზე: ბავშვის შვილად აყვანა, ბავშვზე ზრუნვის ალტერნატიული ფორმები, ბავშვთა დაცვა ძალადობისგან, ოჯახის დამხმარე პრევენციული ღონისძიებები, ბავშვთა რეაბილიტაცია/აბილიტაცია, ბავშვთა ადრეული განვითარება, მიუსაფარ ბავშვთა თავშესაფრით უზრუნველყოფა, კრიზისულ მდგომარეობაში მყოფი ბავშვიანი ოჯახების გადართობა დახმარება<sup>9</sup>. თითოეული ეს პროგრამა კი მჭიდროდ არის დაკავშირებული სოციალური

მუშაკის მიერ ოჯახის და ბავშვის საჭიროებების შეფასებაზე<sup>10 11 12 13 14</sup>.

ბოლო მონაცემებით, მთელი საქართველოს მასშტაბით, საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, კერძოდ, სოციალური მომსახურების სააგენტო, სოციალურ მუშაკთა ყველაზე დიდი დამსაქმებელია (სოციალური მუშაკების სიტუაციური ანალიზი, GASW, 2011, გვ. 9-10). ამჟამად, სოციალური მომსახურების სააგენტოში დასაქმებულ სოციალურ მუშაკთა რიცხვი 239-ს შეადგენს (სოციალური მომსახურების სააგენტო, 2016). რაც შეეხება მათ როლს სოციალური მომსახურების სააგენტოში, ამ უკანასკნელის მიერ წარმოდგენილი სოციალური მუშაკის სამუშაო აღწერილობის შედეგად იკვეთება შემდეგი:

სოციალური სააგენტოს მომსახურების სააგენტოში დასაქმებული სოციალური მუშაკების გუნდის საქმეების კოორდინაციას, პროფესიულ ზედამხედველობას და მათი საქმეების შეფასებას უძღვება უფროსი სოციალური მუშაკი. ის, ასევე, ჩართულია მათი უნარ-ჩვევების განვითარებაში, ეცნობა თითოეულ შემთხვევას და ამზადებს რეგიონულ საბჭოზე წარსადგენ საქმეებს; ასევე, უფროსი სოციალური მუშაკი ვალდებულია განსაზღვროს სოციალური მუშაკების ძლიერი და სუსტი მხარეები და შესაბამისად გამოკვეთოს პროფესიული/საგანმანათლებლო საჭიროებები, რათა დროულად მიაწოდოს ახალბედებს მათთვის საჭირო ცოდნა და ინფორმაცია.

უფროსი სოციალური მუშაკი, ასევე, ანგარიშვალდებულია სააგენტოს ხელმძღვანელობის წინაშე და აწვდის მას ინფორმაციას სააგენტოში გამოკვეთილი საჭიროებების შესახებ. იგი აწვდის ინფორმაციას სოციალურ მუშაკებს ტრენინგების/სხვა

<sup>8</sup> [http://ssa.gov.ge/files/01\\_GEO/KANONMDEBLOBA/Kanon%20Qvemdebare/7.pdf](http://ssa.gov.ge/files/01_GEO/KANONMDEBLOBA/Kanon%20Qvemdebare/7.pdf)  
<sup>9</sup> [http://ssa.gov.ge/index.php?lang\\_id=GEO&sec\\_id=43](http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=43)

<sup>10</sup> [http://ssa.gov.ge/files/01\\_GEO/KANONMDEBLOBA/Sakanonmdeblo/36.pdf](http://ssa.gov.ge/files/01_GEO/KANONMDEBLOBA/Sakanonmdeblo/36.pdf)  
<sup>11</sup> <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3394478>  
<sup>12</sup> [http://ssa.gov.ge/index.php?lang\\_id=GEO&sec\\_id=504](http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=504)  
<sup>13</sup> [http://ssa.gov.ge/index.php?lang\\_id=GEO&sec\\_id=613](http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=613)  
<sup>14</sup> [http://ssa.gov.ge/index.php?lang\\_id=GEO&sec\\_id=1104](http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=1104)



საგანმანათლებლო შესაძლებლობების შესახებ. უფროსი სოციალური მუშაკის საქმეა, დაეხმაროს სოციალურ მუშაკებს პროფესიული გადაწყვეტასთან გამკლავებაში და მისცეს მათ საჭირო მიმართულება.

უფროსი სოციალური მუშაკის თანამდებობისთვის აუცილებელი საკვალიფიკაციო მოთხოვნებია: უმაღლესი განათლება (არ არის განსაზღვრული სფერო), სოციალური მუშაკის სფეროში მუშაობის მინიმუმ 2 წლის გამოცდილება და სერთიფიკატი სოციალური მუშაობის საფუძვლებში. აქვეა აღნიშნული ლიდერობის და გადაწყვეტილების მიღების, სტრესულ გარემოში მუშაობის, წერიითი და ანალიტიკური უნარები, კომპიუტერის საოფისე პროგრამების ცოდნა, ეფექტური კომუნიკაცია და გუნდური მუშაობის უნარ-ჩვევები და სხვ. რაც შეეხება უმაღლეს განათლებას (მაგისტრის ხარისხი) სოციალურ სამუშაოში, ეს სასურველი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების კატეგორიაშია. სოციალური მომსახურების სააგენტოს სამუშაო აღწერილობის მიხედვით, უფროსი სოციალური მუშაკის სამუშაო საათები 09:30-დან 18:00 სთ-მდე (8.5 საათი) გრძელდება.

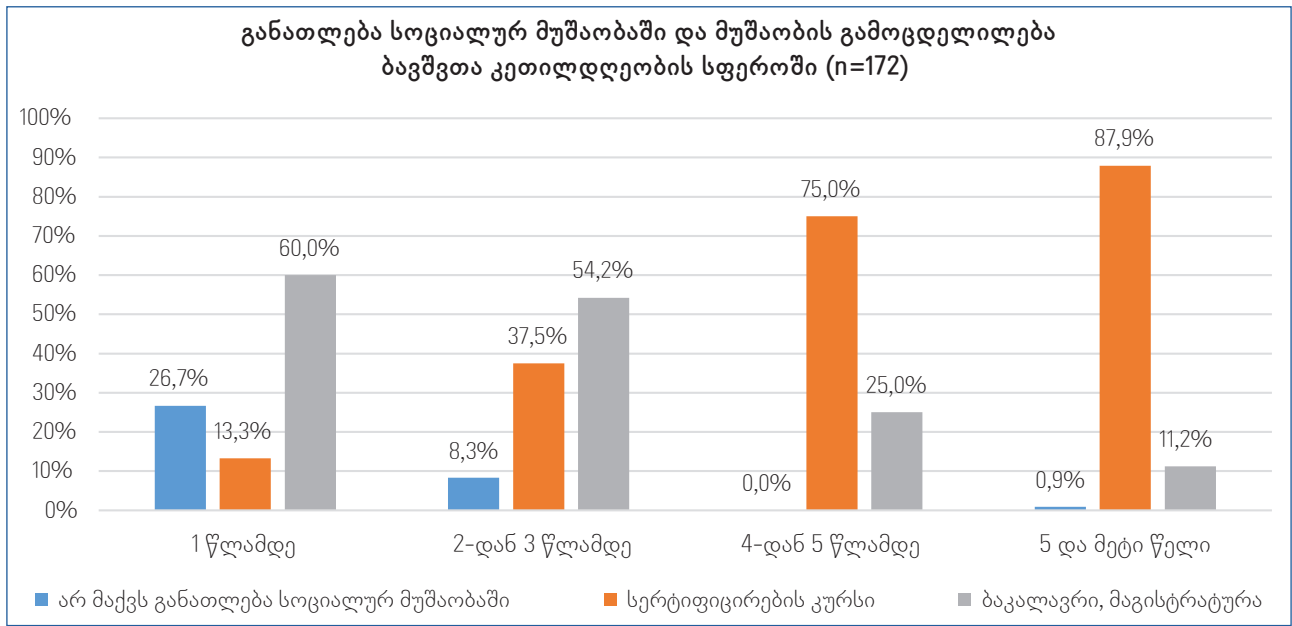
სოციალური მუშაკის მოვალეობაა „შემოსული განცხადებიდან მის დასრულებამდე შემთხვევაზე რეაგირება, მისი შესწავლა, შეფასება და ზრუნვის ფორმის დაგეგმვა. სოციალური მუშაკი ასევე ვალდებულია, საჭიროებისამებრ, უზრუნველყოს სხვა შიდასაუწყებო და უწყებათაშორისო თანამშრომლობა და სერვისებთან დაკავშირება. მის მოვალეობებშია ინსტიტუციურ დაწესებულებებში, დღის ცენტრში, საოჯახო ტიპის სახლში, მინდობით აღზრდაში, სათემო ორგანიზაციებში, შშმპ დღის ცენტრებში ბენეფიციართა ჩარიცხვისა და ამორიცხვის პროცესში უშუალო მონაწილეობა. უფროს სოციალურ მუშაკთან შეთანხმებით მეურვეობისა და მზრუნველობის რეგიონულ საბჭოზე შემთხვევების წარდგენა და განხილვაში მონაწილეობა, ინდივიდუალური განვითარების გეგმის შემუშავება და საჭიროებისამებრ ოჯახის დამხმარე ან ჩამნაცვლებელი მომსახურების დანერგვა, მოძიება, მიწოდება და მონიტორინგი. ამასთანავე, ოჯახური დავების, მეურვეობისა და მზრუნველობის ზედამხედველობის, შვილად აყვანის, დეინსტრუქციონალიზაციის პროცესების წარმართვა. დამატებითი ვალდებულებები მოიცავს საინფორმაციო ხასიათის გასვლითი ღონისძიებების მო-

ზადებას მოსახლეობის ინფორმირებულობის ასა-მაღლებლად, ადვოკატობას, სისტემის ფუნქციონირების გაუმჯობესებისა და ცვლილებების მიღწევის მიზნით“.

სოციალური მუშაკის თანამდებობისთვის აუცილებელ წინაპირობას უმაღლესი განათლება (არ არის განსაზღვრული სფერო) და ბავშვებთან ან სოციალურად დაუცველ ჯგუფებთან მუშაობის მინიმუმ 2-წლიანი გამოცდილება წარმოადგენს. დანარჩენი აუცილებელი უნარ-ჩვევები იდენტურია უფროსი სოციალური მუშაკის საკვალიფიკაციო მოთხოვნებთან და მოიცავს ყველა ზემოთ ჩამოთვლილ ცოდნას და უნარ-ჩვევას. უმაღლესი განათლება სოციალურ სამუშაოში და სერთიფიკატი სოციალური მუშაობის საფუძვლებში, სასურველი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების ჩამონათვალშია. სოციალური მუშაკის სამუშაო საათები, მსგავსად უფროსი სოციალური მუშაკისა, 09:30-18:00 სთ-მდე (8.5 საათი) პერიოდს მოიცავს.

სოციალური მომსახურების სააგენტოს ინფორმაციით, სოციალურ სამუშაოში აკადემიური განათლების მქონე სოციალური მუშაკები ძირითადად თბილისში არიან დასაქმებულნი, რომლებიც სხვა სფეროში განათლებამიღებულ, მაგრამ სოციალურ სფეროში დიდი გამოცდილების მქონე სოციალურ მუშაკებთან ერთად მუშაობენ. მათივე ინფორმაციით, ესენი არიან პროფესიონალები, რომლებიც აკადემიური განათლების პროგრამების შექმნამდე მოვიდნენ სოციალური სამუშაოს სფეროში და პროფესიონალებად ჩამოყალიბდნენ. თუმცა, როგორც მიმდინარე კვლევის შედეგები ცხადყოფს, არსებობენ სფეროში მომუშავე სოციალურ სამუშაოში აკადემიური განათლების არმქონე „ახალბედა“ სოციალური მუშაკებიც. გამოკითხული სოციალური მუშაკების 26.7% – 1 წელი, ხოლო 8.3% – 2-3 წლამდეა ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში დასაქმებული. *(იხილეთ გრაფიკი 6)*

**გრაფიკი 6: განათლება სოციალურ მუშაობაში და მუშაობის გამოცდილება ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში (n=172)**



თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ სააგენტოს წარმომადგენლების ცნობით, ბოლო 1 წლის განმავლობაში, სოციალურ მუშაობაში განათლების არმქონე სოციალური მუშაკების დაქირავება მხოლოდ თბილისის გარეთ, რეგიონებში მოხდა. ამასვე ადასტურებს კვლევაში მონაწილე სოციალური მუშაკების მიერ მოწოდებული ინფორმაციის ანალიზიც: შიდა ქართლი – 1, ქვემო ქართლი – 1, გურია – 1, იმერეთი – 1.

კვლევის მონაცემებიდან ასევე ნათლად ჩანს, რომ ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მომუშავე გამოკითხული სოციალური მუშაკების მხოლოდ 22,8% მიღებული აქვს უმაღლესი განათლება (ბაკალავრი, მაგისტრი) სოციალურ სამუშაოში, 73,1% – გავლილი აქვს სოციალური სამუშაოს სასერთიფიკატო კურსი<sup>15</sup>, ხოლო დანარჩენი 4,1%-ს არ გააჩნია არანაირი განათლება სოციალური სამუშაოს მიმართულებით.

კვლევის მიზნებიდან გამომდინარე, სოციალურ სამუშაოში განათლების მნიშვნელობაზე საუბარი სოციალური მუშაკების მთავარ დამსაქმებელთან დისკუსიის ერთ-ერთ მთავარ თემას წარმოადგენდა.

როგორც სოციალური სააგენტოს უფროს სოციალურ მუშაკებთან ფოკუს-ჯგუფის დისკუსიის

დროს აღინიშნა, სოციალურ მუშაობაში განათლება მკვეთრად აისახება სოციალური მუშაკის შესრულებული სამუშაოს ხარისხზე. განსხვავება სოციალური სამუშაოს განათლებამიღებულ და კვალიფიკაციის არმქონე მუშაკებს შორის განსაკუთრებით მუშაობის საწყის ეტაპზე იკვეთება:

*„სანამ გამოცდილებას დაავროვებს, თუ განათლება არ აქვს, ეგრევე შესამჩნევია, ... ეგრევე ემჩნევა. იმიტომ რომ ის სოციალურ მუშაკური უნარ-ჩვევები, რასაც ჩვენ განათლება გვაძლევს, ძალიან ძნელია სხვა სფეროდან მოსულ ადამიანს თავიდანვე ჰქონდეს. უბრალოდ ვერ ეჩვენება ის უნარ-ჩვევა, როცა არც ტრენინგი აქვს გავლილი...“*

მიუხედავად განათლებამიღებულ და არაკვალიფიციურ კადრებს შორის არსებული განმასხვავებელი უნარ-ჩვევებისა, უფროსი სოციალური მუშაკები თვლიან, რომ ბევრი რამ მაინც პიროვნულ მოტივაციაზე დამოკიდებული:

*„...შესაბამისად თავიდან არის ხოლმე ეს განსხვავებები და მერე პრაქტიკაში ეს უნარ-ჩვევები მოდის. ... ვფიქრობ, რომ მაინც ადამიანის მონდომებაზეა ეს დამოკიდებული. ლიტერატურასაც ეცნობიან ხოლმე მონდომებულები...“*

თუმცა, იქვე აღნიშნავენ პროფესიული ტრენინგების დიდ მნიშვნელობასაც და თვლიან, რომ სოციალური მუშაკები, რომლებსაც პროფესიული

<sup>15</sup> 1-წლიანი სერთიფიცირების კურსი, რომელიც რამდენიმე წლის განმავლობაში იყო დანერგილი თსუ-ს და 1 წელი შ. რუსთაველის ბათუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტში.

განვითარების ტრენინგები აქვთ გავლილი, კარგი პროფესიული უნარ-ჩვევებით გამოირჩევიან:

„...აი, ძველი სოცმუშაკები რომ ავი-  
ლოთ, ადრე ძალიან ბევრი ტრენინგები  
ტარდებოდა, უამრავი, და ფაქტიურად ამ  
ნაწერებში, მცირედ განსხვავებასაც ვერ  
ნახავ, იმდენად კარგად არიან დატრენინ-  
გებულები...“

დროის ეფექტურად განაწილება ის მნიშვნე-  
ლოვანი უნარია, რომლითაც უფროსი სოციალური  
მუშაკები გამოცდილ და ახალდამწყებ სოციალურ  
მუშაკებს განასხვავებენ, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ  
ეს უკანასკნელი, სოციალურ სამუშაოში აკადემიურ  
ხარისხს ფლობს.

„...ნუ, განათლებამიღებული გამოუც-  
დელი სოციალური მუშაკი, გადაწყვეტი-  
ლებებს ვერ იღებს ისე, როგორც არაკა-  
დემიური განათლების მქონე, მაგრამ გა-  
მომცდილი სოციალური მუშაკი, რომელიც  
უფრო სწრაფად და კარგ გადაწყვეტილებას  
იღებს, ვიდრე გამოუცდელი, რაც არ უნდა  
ხარისხები ჰქონდეს განათლებაში...“

შესაბამისად, უფროსი სოციალური მუშაკების  
აზრით, საქმის განაწილების დროს უფრო დიდი ყუ-  
რადღება სოციალური მუშაკის გამოცდილებას, მის  
უნარებს და ძლიერ მხარეებს ექცევა, ვიდრე მის  
აკადემიურ ხარისხს:

„...ჩვენ ხომ ძალიან ბევრ მიმართულე-  
ბებზე ვმუშაობთ, ძალიან ბევრზე და ამან  
გამოიკვეთა სოცმუშაკები, რომლებიც ყველა  
შემთხვევის დროს არიან კარგები, არიან  
ისეთები, რომლებსაც განსაკუთრებით რა-  
ღაც მიმართულება გამოსდით კარგად,  
ვიღაცეებს სასამართლო დავა, ვიღაცას  
– სხვა, ამიტომ ხშირად ვითვალისწინებთ  
მათ უნარს და გამოცდილებას...“

„...ჩვენ სპეციალიზირებულები რომ არ  
ვართ, მინდა რომ [სოციალურმა მუშაკებმა]  
გამოცდილება მიიღონ ყველა მიმართულე-  
ბით და თან ამავდროულად, განაწილების  
დროს ვაქცევ დიდ ყურადღებას გამოცდი-  
ლებას...“

საქმეების გადანაწილებისას სოციალური სა-  
მუშაოს პრაქტიკაში განათლებაზე მეტად გამოც-  
დილების დიდ მნიშვნელობაზე საუბრობენ მზრუნ-  
ველობისა და სოციალური პროგრამების დეპარ-  
ტამენტის წარმომადგენლებიც. როგორც ირკვევა,

პროფესიულ გამოცდილებას კიდევ უფრო დიდი  
მნიშვნელობა ენიჭება ისეთ რეგიონებში, სადაც  
აკადემიური განათლების მქონე (ბაკალავრი, მა-  
გისტრი) სოციალური მუშაკები არ არსებობენ:

„...გადანაწილება სხვადასხვანაირად  
ხდება, თბილისში უფრო ექცევა ამას ყუ-  
რადღება, შესაბამისად ჰყავთ არჩევანი და  
განათლებას არ ექცევა, შეიძლება არ ჰქონ-  
დეს, მაგრამ დიდი გამოცდილება ჰქონდეს,  
განათლება არ არის პრიორიტეტი, უნარ-  
ჩვევებზეც არის დამოკიდებული...“

თუმცა, ხშირია ფაქტები, როცა შემთხვევების  
დიდი რაოდენობის გამო საქმეების გადანაწილება  
აღნიშნული წინაპირობით ვერ ხერხდება:

„...თუმცა ისეთი დატვირთულები არიან,  
რომ აღარ აქვს უკვე მნიშვნელობა... [გა-  
ნათლება, გამოცდილება]“

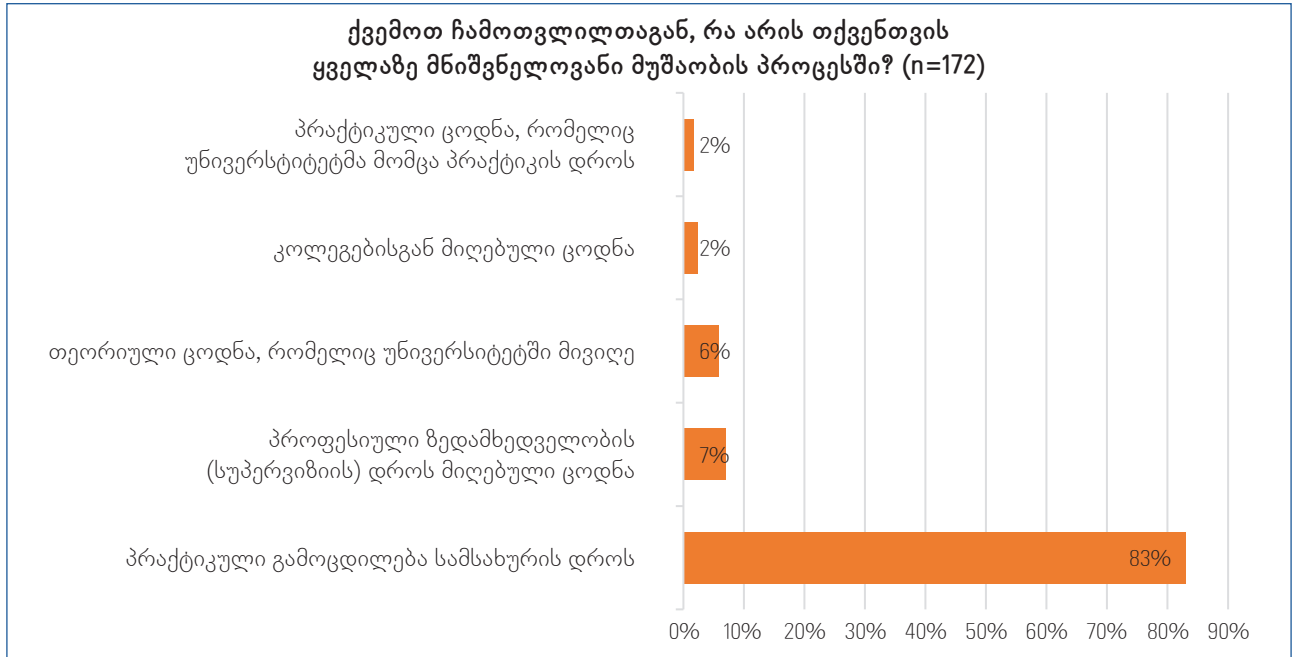
„ახალი სისხლი ძალიან მნიშვნელოვა-  
ნია, ვინც 4 წელი ისწავლა, კარგად წერს, და  
ძველი და ახალი ერთმანეთს აფხიზლებენ,  
თუმცა მერე ისეთ რუტინაში ვარდებიან,  
რომ მერე აღარც ის ახსოვთ და აღარც ეს...“

სოციალური სააგენტოს თანამშრომლები ასე-  
ვე ხაზგასმით აღნიშნავენ სოციალური სამუშაოს  
სფეროსთვის კომუნიკაციის უნარ-ჩვევების დიდ  
მნიშვნელობას და ამ უნარის ნაკლებობას დამწყებ/  
ახალგაზრდა სოციალურ მუშაკებს შორის:

„...ეს [ახალგაზრდა სოციალური მუშა-  
კი] რომ პირდაპირ მიდის, ცოტა უჭირს ურ-  
თიერთობა, მორგებულები არ არიან [გარე-  
მოს]. კომუნიკაციის უნარების განვითარება  
სჭირდებათ...“

აკადემიურ ხარისხთან მიმართებაში სამუშაო  
ადგილზე მიღებული გამოცდილების უპირატესობა  
გამოიკვეთა პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების  
გამოკითხვისასაც. გამოკითხულთა 83% თვლის,  
რომ სამუშაო დროს მიღებული პრაქტიკული გა-  
მომცდილება უნივერსიტეტში მიღებულ თეორიულ  
ცოდნაზე გაცილებით მნიშვნელოვანია (იხილეთ  
გრაფიკი 7).

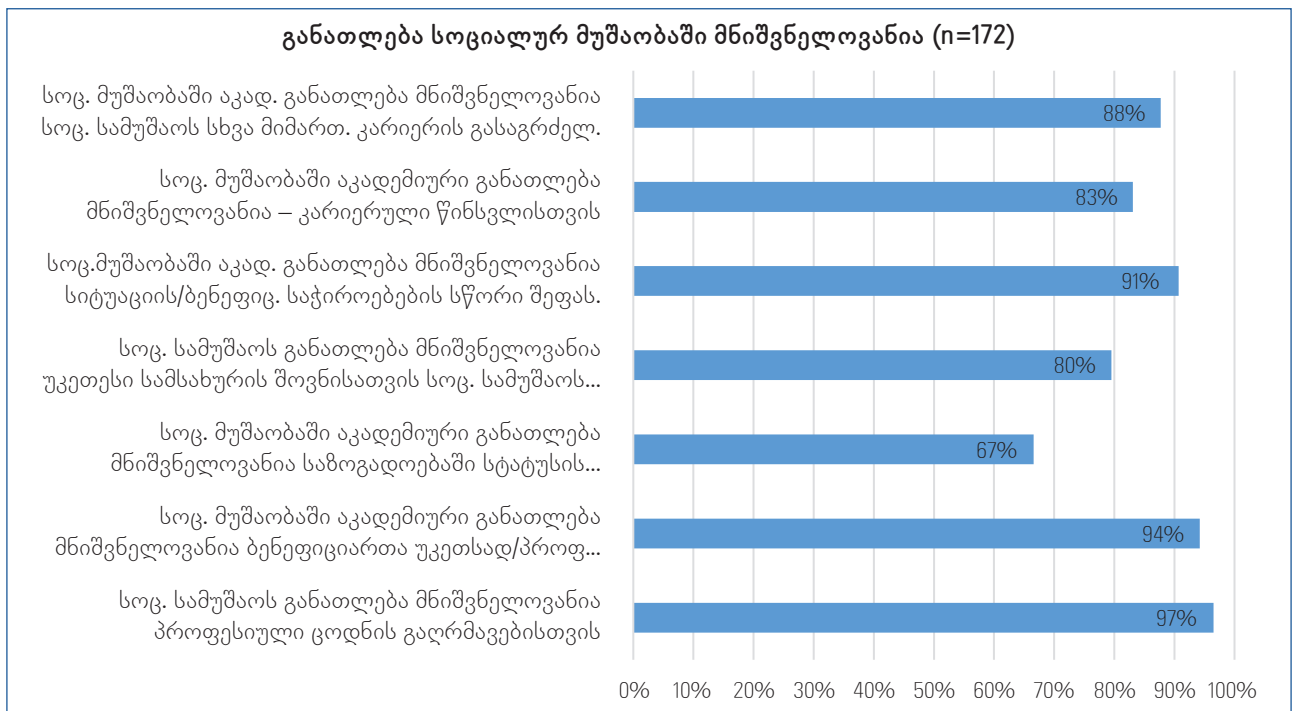
**გრაფიკი 7: მნიშვნელოვანი ხელშემწყობი ფაქტორები სამუშაო პროცესში (n=172)**



მიუხედავად იმისა, რომ სოციალურ მუშაკთა დიდი ნაწილი უპირატესობას სამუშაო გამოცდილებას ანიჭებს, გამოკითხულ პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკთა 97% თვლის, რომ სოციალურ სამუშაოში განათლება მნიშვნელოვანია პროფესიული ცოდნის გაღრმავებისთვის, 94%-თვის აღნიშნულ სფეროში აკადემიური ხარისხის ქონა ბენეფიციართა უკეთ დახმარების გარანტიაა, ხოლო 91% მიიჩნევს, რომ სოციალურ სამუშაოში განათლება სიტუაციის

და ბენეფიციართა საჭიროებების სწორად შეფასებისთვის აუცილებელი წინაპირობაა. აღინიშნა ისეთი ფაქტორებიც, როგორებიცაა: მნიშვნელოვანია სოციალურ სამუშაოში სხვა მიმართულებით კარიერის გასაგრძელებლად (88%), ზოგადი კარიერული წინსვლისთვის (83%) ასევე, საზოგადოებაში სტატუსის ასამაღლებლად (67%) (იხილეთ გრაფიკი 8).

**გრაფიკი 8: რატომ არის მნიშვნელოვანი განათლება სოციალურ მუშაობაში? (n=172)**



გამოკითხვისას პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკებს, ასევე, ვთხოვეთ საკუთარი კომპეტენციების და ძლიერი მხარეების შეფასება. როგორც მონაცემების ანალიზიდან გაირკვა, სოციალური მუშაკების კოლეგებთან ურთიერთობის კომფორტულობის მაჩვენებელი საგრძობლად განსხვავდება აკადემიური განათლების მქონე სოციალურ მუშაკებსა და დანარჩენ რესპოდენტებს შორის. მიუხედავად იმისა, რომ გამოკითხულ სოციალურ მუშაკთა 97% თვლის, რომ კოლეგებთან ურთიერთობა სასიამოვნო და კომფორტულია, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავება დაფიქსირდა ბაკალავრი/მაგისტრი სოციალური მუშაკების კოლეგებთან ურთიერთობის კომფორტულობის დონესა და დანარჩენი კოლეგების იგივე კომფორტულობის მაჩვენებელს შორის  $F(2,170)=3.86$ ,  $p=0.023$ ,  $R^2=.039$ . როგორც ჩანს, ბაკალავრი/მაგისტრი სოციალური მუშაკების კოლეგებთან ურთიერთობის თავდაჯერებულების დონე შედარებით მაღალია სხვა კოლეგების კომფორტულობის დონეზე.

თუმცა, საყურადღებოა ის ფაქტი, რომ რესპოდენტთა ნახევარზე მეტს (55%) უჭირს საკუთარი და სხვა კოლეგების კომპეტენციებსა და ძლიერ მხარეებზე საუბარი. საკუთარი თუ კოლეგების კომპეტენციებისა და ძლიერი მხარეების შეფასების კომფორტულობის დონე არ აღმოჩნდა განსხვავებული აკადემიური განათლებისა და ხანგრძლივი სამუშაო გამოცდილების მქონე სოციალურ მუშაკებს შორის.

გამოკითხვა ასევე შეეხო სოციალური სამუშაოს სხვადასხვა კომპეტენციებს და მათი შესრულების დროს პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკთა კომფორტულობის დონესაც. როგორც მონაცემთა ანალიზიდან გამოვლინდა, არის შემთხვევები, როცა სოციალური მუშაობისას განათლების ფაქტორი მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ამა თუ იმ მოვალეობის შესრულების პროცესში:

- განსხვავებები ინდივიდუალური განვითარების გეგმის შემუშავებაზე და მის განხორციელებაზე მუშაობისას: სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი სხვაობაა საშუალო მაჩვენებლებს (mean) შორის (Fisher's LSD Host Hoc Test)-ის გამოყენებით): ბაკალავრ/მაგისტრსა და სოციალურ მუშაობაში განათლების არმქონე რესპოდენტებს შორის  $-.864$  ( $p=.02$ ).
- განსხვავება სერთიფიცირების კურსის კურსდამთავრებულ სოციალურ მუშაკებს და განათ-

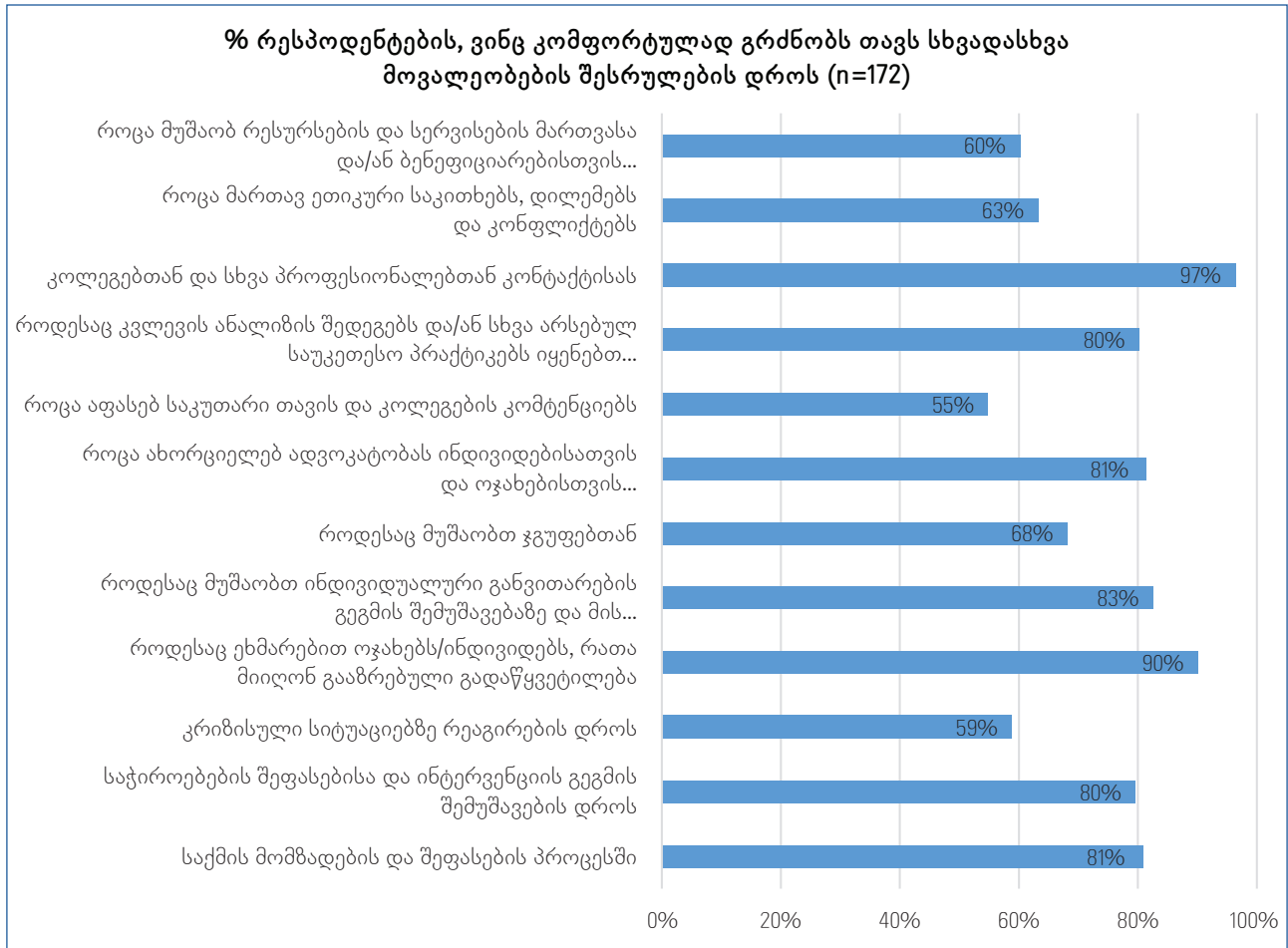
ლების არმქონე რესპოდენტთა შორის: ოჯახების/ინდივიდებს დახმარებისას გააზრებული/ინფორმირებული გადაწყვეტილების მიღებისთვის საჭირო კომპეტენციებში: სხვაობა საშუალო მაჩვენებლებს შორის  $-.317$  ( $p=.049$ ).

- განსხვავება ჯგუფებთან მუშაობასთან მიმართებაში  $F(2,167)=5.029$ ,  $p=.008$ . როგორც ჩანს, განათლებით სოციალური მუშაკები გაცილებით უფრო კომფორტულად გრძნობენ თავს ჯგუფებთან მუშაობისას, ვიდრე მათი სხვა კოლეგები.
- სამუშაო გამოცდილების მიხედვით ანალიზისას აღმოჩნდა, რომ სტატისტიკურად განსხვავებული მაჩვენებლები დაფიქსირდა ინდივიდებისათვის და ოჯახებისთვის, დამოუკიდებლად ან მათთან ერთად ადვოკატირების კომპეტენციებთან მიმართებაშიც:  $F(3,172)=3.879$ , ( $p=0.010$ ). ჯგუფებს შორის საშუალო მაჩვენებლების სხვაობამ აჩვენა, რომ საშუალო მაჩვენებელი ამ კომპეტენციასთან მიმართებაში სტატისტიკურად მნიშვნელოვნად მცირდება (Fisher's LSD Host Hoc Test) ახალი დაწყებული თანამშრომლობიდან უფრო გამოცდილ, სფეროში უფრო დიდი ხნის განმავლობაში მომუშავე თანამშრომლებთან მიმართებაში  $-.517$  ( $p=.025$ ).

ზოგადი კომპეტენციების აღწერითი სტატისტიკა მოცემულია გრაფიკში 9.



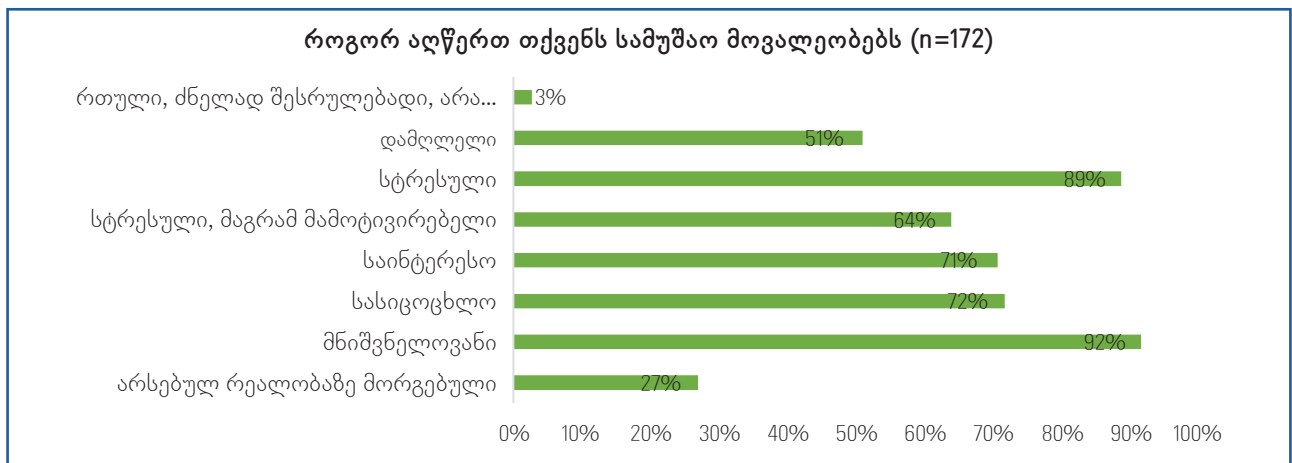
**გრაფიკი 9: სოციალური მუშაკების კომპეტენციების ზოგადი აღწერითი მაჩვენებლები**



გამოკითხვის ბოლოს პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკებს ჰქონდათ საშუალება, თავიანთი სამუშაო მოვალეობები ერთი სიტყვით შეეფასებინათ. რესპოდენტების აბსოლუტურმა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ მათი სამუშაო მნიშვნელოვანია (92%) ამასთანავე, სასიცოცხლოც (72%), თუმცა ასევე

ამბობენ, რომ სტრესული (89%) და დამლეელია (51%). გამოკითხულთა მხოლოდ 27% მიიჩნევს, რომ მათი სამუშაო მოვალეობები არსებულ რეალობასთან და სფეროში არსებულ გამოწვევებთან თანხვედრაშია. (იხ. გრაფიკი 10)

**გრაფიკი 10: სოციალური მუშაკების მიერ თავიანთი სამუშაო მოვალეობების შეფასება**





სოციალური სამუშაოს სფეროში სუპერვიზიის კომპონენტის გაძლიერებაზე შეკითხვებს უპასუხეს როგორც სააგენტოს წარმომადგენლებმა, ასევე პრაქტიკოსმა სოციალურმა მუშაკებმა. სააგენტოს წარმომადგენლებმა დაადასტურეს სოციალური მუშაკების სუპერვიზიის ინსტიტუტის გაძლიერების აუცილებლობა, რომელიც დღეისათვის, რესურსების უქონლობის გამო, მხოლოდ ფორმალურ სახეს ატარებს:

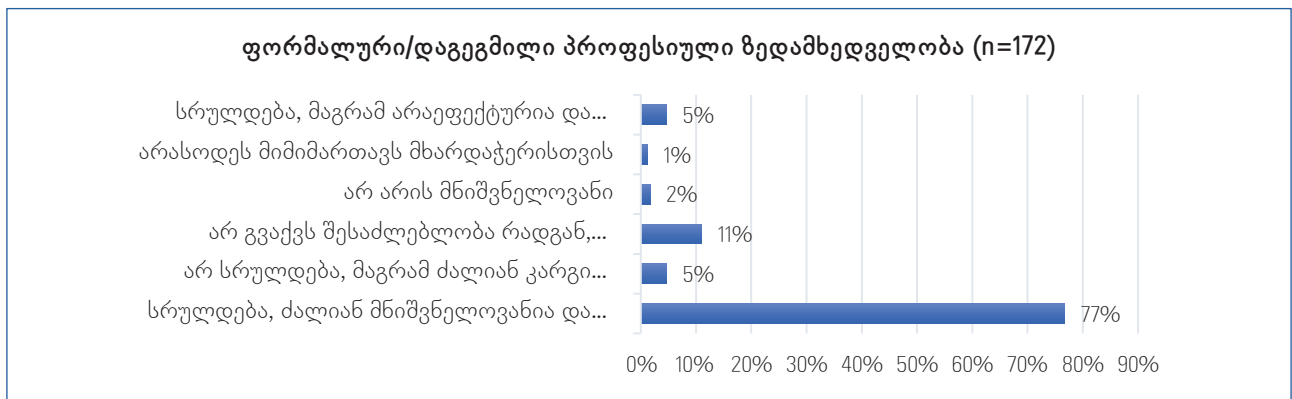
„...ჩვენი რესურსით ამის გაკეთება შეუძლებელია, რადგან ფორმალურ ხასიათს იღებს და ძალიან ვწუხვართ ამავ... თუმცა, ბევრ დროს ვხარჯავთ იმიტომ, რომ ამის გაფორმება ყველაფერი, ჩამოდიან, მოდიან, ყველაფერი, მაგრამ ფორმალურ...

რია...“ (სოციალური მომსახურების სააგენტოს ადმინისტრაცია)

„... ასევე იკვეთება საჭიროებები და რისთვისაც არის ეს სუპერვიზია, ვერ ვასწორებთ და რჩება ფურცელზე, და მოუვარებელი რჩება და მეორდება. ანუ რეაგირების საშუალება არ არის, და წერ და კითხულობ...“ (სოციალური მომსახურების სააგენტოს ადმინისტრაცია)

სუპერვიზია სოციალური მუშაკის სამუშაო პროცესის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მხარდამჭერ ფაქტორად აღინიშნა პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების გამოკითხვისას. თუმცა, სუპერვიზიის ეფექტურობა რესპოდენტთა მხოლოდ 2/3-მა (77%) დაადასტურა. (იხილეთ გრაფიკი 11).

**გრაფიკი 11: ფორმალური/ დაგეგმილი ზედამხედველობა**



უფროს სოციალურ მუშაკებთან საუბრისას იკვეთება სამუშაო დროს წარმოშობილი სხვა სირთულეებიც, როგორც ზოგადი სახის, ასევე, პროფესიულიც:

„პრობლემა არის საზოგადოების მოუმზადებლობა და არ ცოდნა, რა არის კეთილდღეობა, ზოგ შემთხვევაში, გადაჭარბებული მოლოდინები და მოთხოვნა სოციალური მუშაკებისგან...“

„...სხვა სააგენტოებთან მუშაობაც რთულია: შემთხვევებია, როდესაც საპატრულო პოლიციის მხრიდან, ზოგ შემთხვევაში, აქტიური მხარდაჭერა არ არის... არის შემთხვევები, რომ გვეხმარებიან, არის რომ პირიქით, სკოლიდანაც არის პრობლემები: სკოლის რეფერალზე მაქვს კიდევ საუბარი, სკოლა აქამდე საერთოდ არაფერს ვგატყობინებდა და ახლა დაიწყეს და ყველაფერს ვგატყობინებენ, ოღონდ შემოფარგლულია

მხოლოდ შეტყობინებით და არ არის გაწერილი ქმედება, მათ რა შეუძლიათ, რომ გააკეთონ, თუმცა რაღაც ინსტრუმენტებს ფლობენ...“

„...სამედიცინო დაწესებულებებიდან პირდაპირ ჩვენთან არ მოდიან, სხვა ვიდეებს უკავშირდებიან, ჟურნალისტს, პოლიციას, და არა ჩვენ... ჩვენ ჟურნალისტებისგან ვიგებთ ინფორმაციას, მაშინ როცა მათი მოვალეობაა, რომ ჩვენ დაგვიკავშირდნენ...“

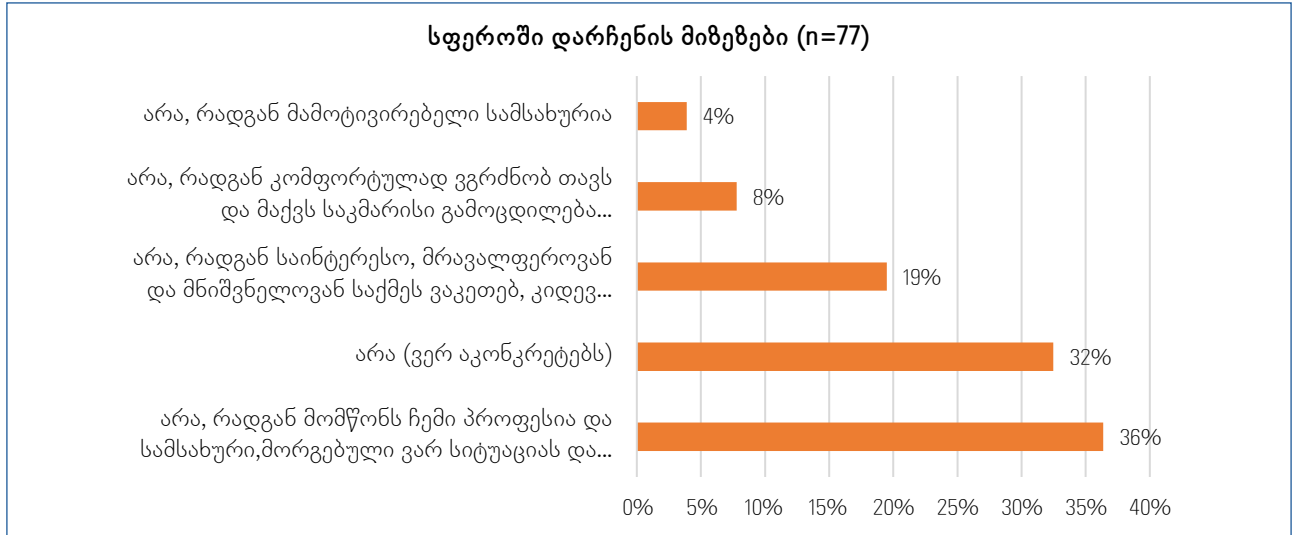
აღინიშნა სფეროდან გამოცდილი და დატრენინგებული კადრების გადინების პრობლემაც. როგორც უფროს სოციალურ მუშაკებთან დისკუსიიდან გაირკვა, ახალი კადრების მოძიების საკითხი ხშირად დგას დღის წესრიგში.

სფეროს დატოვების ალბათობაზე კითხვებს უპასუხეს პრაქტიკოსმა სოციალურმა მუშაკებმაც. მიუხედავად სტრესული და დამღლელი სამუშაო

მოვალეობებისა, გამოკითხულ სოციალურ მუშაკთა 45% არ განიხილავს სფეროს დატოვებას. მათ შორის 36% თვლის, რომ უკვე მორგებულია სიტუაციას და საკმაოდ კომფორტულად გრძნობს თავს,

ხოლო დარჩენილი 1/3 – (32%) სფეროში დარჩენის კონკრეტულ მიზეზს ვერ ასახელებს (იხ. გრაფიკი 12).

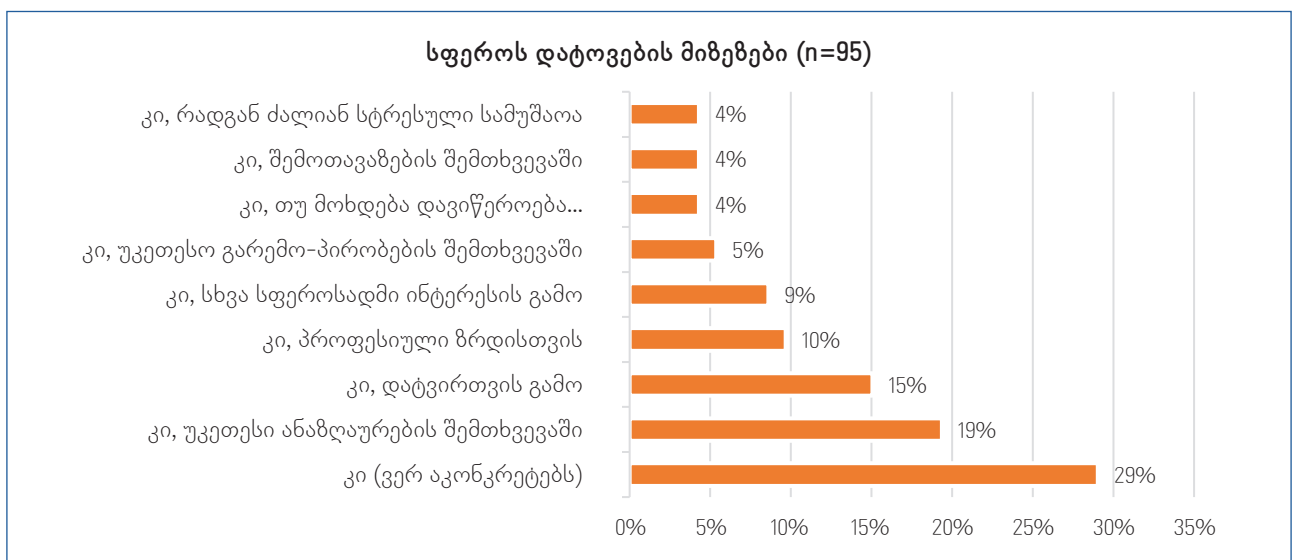
**გრაფიკი 12: დატოვებით თუ არა სოციალური სამუშაოს სფეროს – სფეროში დარჩენის მიზეზები**



მიუხედავად იმისა, რომ გამოკითხულ რესპოდენტთა 45% სფეროში კომფორტულად გრძნობს თავს და მის დატოვებას არ გეგმავს, გამოკითხულ პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკთა 55% მზად არის შესაძლებლობისთანავე დატოვოს სფერო. როგორც მონაცემებიდან ნათლად ჩანს, სფეროს დატოვების

მსურველ რესპოდენტთა 29% ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროს დატოვების სურვილის კონკრეტულ მიზეზს ვერ ასახელებს, ხოლო 19% თვლის, რომ მაღალი ანაზღაურება მათი მთავარი მამოტივირებელი ფაქტორია (იხ. გრაფიკი 13)

**გრაფიკი 13: ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროს დატოვების მიზეზები**



კვლევის ფარგლებში ასევე მიმოვიხილეთ საქართველოში ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მომუშავე ადგილობრივი და არასამთავრობო ორგანიზაციების: პირველი ნაბიჯი საქართველო<sup>16</sup>, საზოგადოება ბილიკი<sup>17</sup>, World Vision საქართველოს ოფისი<sup>18</sup>, SOS ბავშვთა სოფელი<sup>19</sup> და საქართველოს კარიტასი<sup>20</sup>-ის სოციალური მუშაკების სამუშაო აღწერილობები.

არასამთავრობო და ადგილობრივი ორგანიზაციების მიერ წარმოდგენილი სოციალური მუშაკის სამუშაო აღწერილობების შედეგად გამოიკვეთა:

- 1) სოციალური მუშაკის თანამდებობის დასაკავებლად მოთხოვნილი კვალიფიკაცია წარმოდგენილია მხოლოდ საზოგადოება „ბილიკის“ სამუშაო მოთხოვნებში, სადაც მითითებულია, რომ სოციალურ მუშაკს უნდა ჰქონდეს უმაღლესი და პროფესიული განათლება. დანარჩენი ოთხი ორგანიზაციის სამუშაო მოთხოვნებში ის, თუ განათლების რა საფეხურს უნდა აკმაყოფილებდეს სოციალური მუშაკი თანამდებობის დასაკავებლად, აღნიშნული არ არის.
- 2) მუშაობის პროცესში კვალიფიკაციის ამაღლება, ისეთი გზებით, როგორებიცაა: მონაწილეობა სხვადასხვა პროფესიულ ტრენინგებში და მზაობა პროფესიული ცოდნის, გამოცდილებისა და უნარ-ჩვევების განვითარებისთვის, ვხვდებით ორგანიზაცია „საქართველოს SOS ბავშვთა სოფლის“ სოფლის და ოჯახის გაძლიერების პროგრამების მოთხოვნებში. ორგანიზაცია „პირველი ნაბიჯი საქართველოს“ შინაგანაწესით, სოციალური მუშაკი ვალდებულია, დაესწროს წელიწადში მაქსიმუმ 2-ჯერ ერთკვირიან ტრენინგს, საჭიროებისამებრ.

<sup>16</sup> პირველი ნაბიჯი საქართველო – ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაცია: <http://www.firststepgeorgia.org>;

<sup>17</sup> საზოგადოება ბილიკი – <http://www.biliki.ge/index.php/ka-ge>;

<sup>18</sup> ვორლდ ვიუნ საქართველო – <http://www.wvi.org/georgia>;

<sup>19</sup> SOS ბავშვთა სოფელი საქართველო – <http://www.sos-childrensvillages.ge>;

<sup>20</sup> საქართველოს კარიტასი – <http://caritas.ge>;

- 3) ისეთი უნარ-ჩვევები, როგორებიცაა კომპიუტერული ცოდნა, მმართველობის, სოციალური, კომუნიკაციის, სტრატეგიულად ამროვნებისა და გუნდურად/ დამოუკიდებლად მუშაობის უნარ-ჩვევები, პასუხისმგებლობის უნარი და ა.შ. მოთხოვნილია ხუთივე ორგანიზაციის სამუშაო აღწერილობაში.
- 4) სოციალური მუშაკის სამუშაო დატვირთვა ასევე განსხვავდება ორგანიზაციების მიხედვით – პირველი ნაბიჯი საქართველო – კვირაში 20 საათი (მაქსიმუმ 60 ბენეფიციარის მომსახურება); საქართველოს კარიტასი – სრული განაკვეთი (საათი განსაზღვრული არ არის); საზოგადოება ბილიკი – არასრული განაკვეთი – დღეში 4 საათი, კვირაში 5 დღე/20 საათი;
- 5) ეთიკური პრინციპების საკითხი მხოლოდ „საქართველოს SOS ბავშვთა სოფლის“ მიერ შემუშავებულ სამუშაო აღწერილობებშია მითითებული. აქვე დეტალურად არის გაწერილი: (1) სოციალური მუშაკის ზოგადი ეთიკური პრინციპები სამუშაო შესრულების დროს, (2) ბენეფიციარებთან და (3) კოლეგებთან ურთიერთობის დროს;
- 6) რაც შეეხება სუპერვიზიას და პროფესიულ შეხვედრებს სამუშაო აღწერილობაში, ორგანიზაცია პირველი ნაბიჯი საქართველოს აქვს აღნიშნული – (1) თვეში ერთხელ კოორდინატორის მიერ დაგეგმილ შეხვედრაზე სოციალური მუშაკის სავალდებულო დასწრება, რაც სავარაუდოდ გულისხმობს პროფესიული რჩევების მიცემას, ასევე (2) კვირაში ერთხელ (ორშაბათი) საჭიროების დროს ბენეფიციარის შემთხვევის განხილვაზე დასწრებას და (3) თვეში ერთხელ მშობლების შეხვედრაზე დასწრებას;
- 7) სოციალური მუშაკის მოვალეობები საერთოა ხუთივე ორგანიზაციისთვის. სამუშაო აღწერილობის მიხედვით: სოციალურ მუშაკს ევალება ბენეფიციარებთან ურთიერთობა, ვიზიტების განხორციელება, სერვისების გაცემა, ადმინისტრაციული საქმეების, შემთხვევების მართვა და ინტერვენციების დაგეგმვა. სოციალური მუშაკის სოციალურ ადვოკატობაზე მხოლოდ „პირველი ნაბიჯი საქართველოს“ და საზოგადოება „ბილიკის“ აქვს გამახვილებული ყურადღება.

როგორც კვლევის შედეგებმა ცხადჰყო, ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში დასაქმებული სოციალური მუშაკების მხოლოდ გარკვეული ნაწილი ფლობს აკადემიურ ხარისხს სოციალურ სამუშაოში. პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების მხოლოდ 22%-ს აქვს სოციალური მუშაობის აკადემიური ხარისხი, ხოლო უდიდესი ნაწილი სოციალური მუშაობის სასერთიფიკატო კურსის კურსდამთავრებულია (72%). სფეროში მომუშავე პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკთა შორის არიან ისეთებიც, რომლებსაც არ მიუღიათ არანაირი განათლება აღნიშნულ სფეროში, თუმცა პროპორციულად მათი რიცხვი დანარჩენ ორ ჯგუფთან შედარებით დაბალია და ისინი ძირითადად საქართველოს სხვადასხვა რეგიონებში არიან დასაქმებულნი.

აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ კვლევის ფარგლებში სხვადასხვა ორგანიზაციიდან მიღებული სოციალური მუშაკის სამუშაო აღწერილობიდანაც ნათლად იკვეთება, რომ ხშირ შემთხვევაში, აკადემიური განათლება სოციალურ სამუშაოში არ წარმოადგენს მთავარ წინაპირობას არამარტო სახელმწიფო სააგენტოებისთვის, არამედ დამახასიათებელია ზოგადად სფეროსთვის.

სოციალურ მუშაობაში აკადემიური ხარისხის აუცილებლობა არ გამოკვეთილა არც ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მომუშავე სხვადასხვა რანგის წარმომადგენლებთან საუბრისას. მსგავი დამოკიდებულება გამოიკვეთა თავად სფეროში მომუშავე პრაქტიკოსი სოციალური მუშაკების გამოკითხვიდანაც. მათი დიდი ნაწილი (80-97%) სფეროში წარმატებისთვის აუცილებელ პირობად სფეროში მუშაობის გამოცდილებას მიიჩნევს.

თუმცა, სოციალური მუშაკის სამუშაო კომპეტენციების შეფასებისას გამოიკვეთა მნიშვნელოვანი განსხვავებები, თუნდაც აკადემიური განათლების მქონე სოციალურ მუშაკებსა და სასერთიფიკატო კურსის კურსდამთავრებულ სოციალურ მუშაკებს შორის. მათ შორის, ინდივიდუალური განვითარების გეგმის შემუშავებასა და მისი განხორციელებისას, ოჯახების/ინდივიდების დახმარებისას და ჯგუფებთან მუშაობისას. როგორც ჩანს, მიუხედავად სფეროში არსებული მოსაზრებისა, რომელიც უპირატესობას სამუშაო გამოცდილებას ანიჭებს, განათლების ფაქტორი მნიშვნელოვანი აღმოჩნდა სოციალური მუშაკის

სხვადასხვა კომპეტენციების უკეთ შესრულებისთვის.

სოციალური სამუშაოს როლის გაძლიერებისთვის, სფეროში მომუშავე სოციალური მუშაკების აკადემიური ხარისხის აუცილებლობას ხაზგასმით აღნიშნავენ აკადემიის წარმომადგენლები. მათი აზრით, სფეროში არსებული თეორიული ცოდნა პროფესიონალი და არაპროფესიონალი სოციალური მუშაკის მთავარი განმასხვავებელი ნიშანია.

მიუხედავად იმ სირთულეებისა, რაც სოციალური სამუშაოს აკადემიური პროგრამების (თსუ, ისუ) მიმოხილვისას გამოიკვეთა, აკადემიური პროგრამების წარმომადგენლები თვლიან, რომ საუნივერსიტეტო პროგრამები სტუდენტებს სოციალური მუშაობისთვის ხარისხიანად და კარგად ამზადებს.

აკადემიურ პროგრამებში არსებულ სირთულეებზე და ხარვეზებზე საუბრობენ სტუდენტებიც. მთავარი წუხილი პროგრამებში არსებულ არაადაპტირებულ მასალებს, თეორიების ქართულ რეალობასთან შეუსაბამობას, საგნების არამრავალფეროვნებას, პროფესორ-მასწავლებელთა დატვირთულ გრაფიკსა და მოუცლევლობას უკავშირდება. აღნიშნული ხარვეზებისა და პრობლემების მიუხედავად, სტუდენტები საკუთარ, როგორც მომავალი სოციალური მუშაკის კომპეტენციებს, საკმაოდ კარგ შეფასებას აძლევენ, რაც გარკვეულწილად, საუნივერსიტეტო პროგრამებში მიღებულ ცოდნასა და შეძენილ უნარ-ჩვევებს უკავშირდება.

გარდა აკადემიურ სფეროში გამოწვევებისა, სოციალური მუშაობა ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში პრაქტიკული საქმიანობისასაც გარკვეულ ბარიერებს აწყდება. კერძოდ, კვლევაში მონაწილე სოციალური მუშაკების 89% თვლის, რომ მათი საქმიანობა ძალიან სტრესულია, 55% მზად არის დატოვოს სფერო შესაძლებლობებისთანავე, ხოლო ისინი, ვინც სფეროში დარჩენას გეგმავს (45%) ამის მიზეზად ნაცნობ და შეჩვეულ გარემოს ასახელებს. ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროს მნიშვნელობა რესპოდენტთა მხოლოდ 19%-ისთვის აღმოჩნდა სფეროში დარჩენის მთავარ მოტივად.

### სოციალური მუშაობის საგანმანათლებლო პროგრამებისთვის:

- რეკომენდირებულია მასალების პერიოდული გადახედვა და გამდიდრება ქართული პრაქტიკის მაგალითებით**

კვლევის დროს გამოიკვია, რომ სტუდენტ სოციალურ მუშაკებს აკლიათ მრავალფეროვანი მასალები, ეს იგრძნობა განსაკუთრებით იმ შემთხვევებში, როდესაც ისინი ვერ ახერხებენ თეორიული მასალების და მტკიცებულებებზე დამყარებული პრაქტიკების თანხვედრას ქართულ რეალობასთან.
- რეკომენდირებულია კურიკულუმში სხვადასხვა უნარების/ტექნიკების (ინდივიდებთან და ოჯახებთან და ჯგუფებთან მუშაობისათვის, კონსულტირებისთვის, კრიზისული სიტუაციის მართვის და ა.შ.) ინტეგრირება**

როგორც კვლევამ აჩვენა, სოციალური მუშაკების უმრავლესობას, მათ შორის განათლებით სოციალურ მუშაკებსაც, აკლიათ როგორც ინდივიდუალურ კლიენტებთან, ასევე ჯგუფებთან და ოჯახებთან უშუალოდ მუშაობის პრაქტიკული უნარ-ჩვევები; ასევე კრიზისული სიტუაციების მართვის ტექნიკა.
- რეკომენდირებულია სპეციალური საათების დაწესება პროფესორ-მასწავლებელთათვის სტუდენტებთან აუცილებელი შეხვედრ(ებ)ის უზრუნველსაყოფად**

სტუდენტების უმრავლესობამ აღნიშნა ლექტორების მოუცვლელიობა და მათთან უფრო ინტენსიური შეხვედრების აუცილებლობა, რაც საშუალებას მისცემდა მათ განეხილათ თავიანთი პროექტები და პროფესიული განვითარების საჭიროებები და შესაძლებლობები.
- რეკომენდირებულია შესავალი კურსის წარმართვა დაევალოს მხოლოდ განათლებით/პროფესიონალ სოციალურ მუშაკს**

როგორც აღმოჩნდა შესავალ კურსს გადაწყვეტი მნიშვნელობა აქვს პროფესიული არჩევანის გაკეთებისას, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ ეს კურსი შესაბამისი კვალიფიკაციის და გამოცდილების მქონე ინსტრუქტორმა წაიკითხოს.
- რეკომენდირებულია ბავშვთა კეთილდღეობაში, კერძოდ კი სოციალური მომსახურების სააგენტოში აუცილებელი პრაქტიკის, მინიმუმ 1 სემესტრით განსაზღვრა**

როგორც სოციალური მუშაკების გამოკითხვამ და ასევე ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროს მენეჯმენტთან საუბრისას გამოიკვეთა, სფეროსთვის მნიშვნელოვანია ისეთი კადრები, რომლებიც თეორიულ ცოდნასთან ერთად იცნობენ სფეროს, შეუძლიათ სტრესულ გარემოში მუშაობა და აქვთ შესაბამისი პრაქტიკული უნარ-ჩვევები.
- რეკომენდირებულია პრაქტიკის ადგილ(ებ)ის მონიტორინგის გაძლიერება**

როგორც ჩანს, სტუდენტებს და პრაქტიკის ხელმძღვანელებს ხშირად სჭირდებათ მხარდაჭერა უნივერსიტეტის ფაკულტეტის წარმომადგენლებისგან, რომ სწორედ მოხდეს როგორც პრაქტიკის დაგეგმვა (მოლოდინების, სტუდენტის როლის, სასწავლო მიზნების და ა.შ. განსაზღვრა), განხორციელება და მიღწეული შედეგების შეფასება.



## სოციალური მომსახურების სააგენტოსთვის:

- **ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროს სოციალური მუშაკების სამუშაო აღწერილობის (მათი სპეციალიზაციის) და სამუშაო დატვირთვის სტარდარტის ზუსტი განსაზღვრა**

როგორც ყველა გამოკითხულმა მხარემ, მათ შორის სოციალური მომსახურების სააგენტოს წარმომადგენლებმა აღნიშნეს, არ მომხდარა სფეროს სპეციალიზაცია და შესაბამისად, სოციალური მუშაკები მუშაობენ არამართო ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროსთვის, არამედ ასრულებენ დამატებით უამრავ როლს სხვადასხვა მიზნობრივ ჯგუფებთან მიმართებაში, რაც ხელს უშლის მათი სპეციფიკური უნარ-ჩვევების განვითარებას, ასევე სამუშაო მოცულობის გაზრდას და შესაბამისად, შესრულებული სამუშაოს ხარისხის ამაღლებას.

- **სამუშაო პირობების და სააგენტოს, როგორც კონკურენტუნარიანი სოციალურ მუშაკთა დამსაქმებლის ინსტიტუტის შექმნა/გაძლიერება**

მიუხედავად იმისა, რომ ბავშვთა კეთილდღეობა დღემდე სოციალურ მუშაკთა ძირითადი დამსაქმებელია, უკვე ყოველდღიურად იზრდება მოთხოვნა კვალიფიციურ სოციალურ მუშაკებზე სხვა სფეროებშიც, რაც ხელს უწყობს კვალიფიციური/გამოცდილების მქონე სოციალური მუშაკების გადინებას ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროდან. სფეროდან წასვლას ასევე აადვილებს სააგენტოში არანორმირებული სამუშაო გრაფიკი და დატვირთვა, დაბალი ხელფასები და არასათანადო/მოუწყობელი სამუშაო გარემო, ასევე პროფესიული სუპერვიზიისა და მხარდაჭერის დეფიციტი.

- **პროფესიული ზედამხედველობის ინსტიტუტის გაძლიერება**

როგორც პრაქტიკოსმა სოციალურმა მუშაკებმა აღნიშნეს, მათ ხშირად სჭირდებათ პროფესიული ზედამხედველობა როგორც მიმდინარე რეგულარული შემთხვევების მართვისას, ასევე კრიზისული/როტული შემთხვევების განხილვისას. სუპერვიზიის არსებული ფორმატი კი ამის საშუალებას ხშირად ყველასთვის არ იძლევა, რაც ასევე ამცირებს შესრულებული სამუშაოს ხარისხს და ხელს უშლის სოციალური მუშაკების პროფესიულ ზრდას.

- **სოციალური მუშაკების ტრენინგი სამუშაო ადგილზე (თემები: ოჯახების და ინდივიდების დახმარება/კონსულტირება; ინდივიდუალური განვითარების გეგმის შემუშავება და მისი განხორციელება; ჯგუფებთან მუშაობა, კრიზისული სერვისების მართვა და ა.შ.)**

მონაცემების ანალიზისას გამოიკვეთა, რომ მიუხედავად, თუნდაც, აკადემიური განათლებისა, ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მომუშავე სოციალურ მუშაკებს ესაჭიროებათ ტრენინგები სამუშაო ადგილზე (on-job trainings), რათა სრულფასოვნად შეძლონ არსებული გამოწვევების გადალახვა და სამუშაოს ხარისხიანად შესრულება.

- **სტუდენტი/პრაქტიკანტი სოციალური მუშაკებისთვის პრაქტიკის პირობების გაუმჯობესება**

როგორც სოციალურმა მუშაკებმა აღნიშნეს, სფეროში მოსვლის გადაწყვეტილების მიღებაში მათ სწორედ ის გამოცდილება დაეხმარათ, რაც პრაქტიკის განმავლობაში მიიღეს. შესაბამისად, რაც უფრო მეტი სტუდენტი იქნება პრაქტიკის ადგილით კმაყოფილი (მიღებული ცოდნის თვალსაზრისით), მით მეტს გაუჩნდება სურვილი, დარჩეს სფეროში, ხოლო სააგენტო კი შეძლებს მიიღოს ისეთი კადრი, რომელიც იცნობს სფეროს და აუცილებელ რეგულაციებს, რომელთა შესწავლაც დროს და დამატებით რესურსებს მოითხოვს.

## ბამოყენებელი ლიტერატურა:

1. Grant, S., Sheridan, L., & Webb, S. A. (2016). Newly-qualified social workers readiness for practice in Scotland. *British Journal of Social Work*. 10.1093/bjsw/bcv146
2. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი (2016) სოციალური სამუშაოს საბაკალავრო პროგრამა. [https://tsu.ge/ge/faculties/social/hccla0ixc\\_o-h\\_tgp/bachprog/bachsocial//](https://tsu.ge/ge/faculties/social/hccla0ixc_o-h_tgp/bachprog/bachsocial//). თბილისის ივანე ჯავახიშვილის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ოფიციალური ვებ-გვერდი: [www.tsu.ge](http://www.tsu.ge)
3. ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი (2016) მაგისტრატურაში მისაღები გამოცდის კრიტერიუმები: <https://iliauni.edu.ge/ge/study/magistratura-214/migeba-magistraturashi> ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის: [www.iliauni.edu.ge](http://www.iliauni.edu.ge); სოციალური სამუშაოს სამაგისტრო პროგრამა: <http://iliauni.edu.ge/ge/iliauni/AcademicDepartments/mecnierebata-da-xelovnebis-fakulteti-269/programebi-303/mecnierebata-da-xelovnebis-fakulteti-samagistro-programebi/socialuri-samushao>
4. ნამიტეიშვილი, ს. (2014) ბავშვთა კეთილდღეობის რეფორმისა და ბავშვზე ზრუნვის სისტემის შეფასება. *საქართველოს კოალიცია ბავშვებისა და ახალგაზრდების კეთილდღეობისათვის*. [http://www.wvi.org/sites/default/files/Report\\_Child\\_Welfare\\_Reform\\_GEO.pdf](http://www.wvi.org/sites/default/files/Report_Child_Welfare_Reform_GEO.pdf)
5. შატბერაშვილი, ნ. (2011) სოციალური მუშაობის სიტუაციური ანალიზი – საქართველო. *საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია*. <http://gasw.org/index.php/ka/publications/researchs/116-2016-08-11-19-30-11>

## კითხვარი სოციალური მუშაკებისთვის

მოგესალმებით, კვლევა მიზნად ისახავს, ბავშვთა კეთილდღეობის სისტემაში არსებული გამოწვევების მიმართ სახელმწიფო და არასამთავრობო ორგანიზაციებში მომუშავე სოციალური მუშაკების მზაობის ანალიზს. პროექტი შედგება რამდენიმე კომპონენტისგან:

სოციალური მუშაკების სამუშაო აღწერილობების – მოვალეობების და საქმიანობის ანალიზი;

ფოკუს ჯგუფები – სოციალური სამუშაოს ბაკალავრების და მაგისტრატურის სტუდენტებთან, უფროს სოციალური მუშაკებთან და საუნივერსიტეტო პროგრამის წარმომადგენლებთან;

ინტერვიუები/ სატელეფონო გამოკითხვები – ბავშვთა კეთილდღეობის სისტემაში მომუშავე მოქმედ სოციალურ მუშაკებთან.

კითხვარი მოიცავს **30 კითხვას**. კითხვები ეხება თქვენს საქმიანობასა და აკადემიურ გამოცდილებას და მიმართულია სფეროში არსებული პრობლემებისა და გამოწვევების უკეთ გასაცნობად.

კვლევის ფარგლებში, კონფიდენციალობა სრულიად დაცული იქნება და თქვენ მიერ მოწოდებული ინფორმაცია გამოყენებული იქნება მხოლოდ პროექტის მიზნებისათვის.

იმ შემთხვევაში, თუ რომელიმე კითხვა შეგიქმნით დისკომფორტს ან უხერხულობას, რა თქმა უნდა შეგიძლიათ პასუხის გაცემისგან თავი შეიკავოთ და გადახვიდეთ მომდევნო კითხვაზე. ყოველი კითხვის პასუხი გააფერადეთ განსხვავებული ფერით.

მადლობას მოგახსენებთ კვლევაში მონაწილეობისთვის!

### D.1. ასაკი:

1. 20-24
2. 25-29
3. 30-34
4. 35-39
5. 40-44
6. 45-49
7. 50 +

### D.2. სქესი:

1. მდედრობითი
2. მამრობითი

### D.3. სამუშაო ადგილი

1. სახელმწიფო სექტორი
2. საერთაშორისო ორგანიზაცია
3. ადგილობრივი ორგანიზაცია

### D.4. ქალაქი/რეგიონი

გთხოვთ მიუთითოთ სამუშაოს ზუსტი ადგილი: \_\_\_\_\_

### H.1. გთხოვთ, აღნიშნოთ, რამდენი ხანია, რაც ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში მუშაობთ?

(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)

1. 1 წლამდე
2. 2 დან 3 წლამდე
3. 4 დან 5 წლამდე
4. 5 და მეტი წელი

**H.2. რა გარემოებებმა იმოქმედეს თქვენ გადაწყვეტილებაზე დაგეწყით მუშაობა ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში?**

*(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)*

1. მიყვარს ბავშვები
2. პრაქტიკას გავდიოდი
3. გამოჩნდა ვაკანსია ბავშვთა კეთილდღეობის სფეროში
4. ვთვლი, რომ ქვეყნისთვის ბავშვთა კეთილდღეობის სფერო ძალიან მნიშვნელოვანია
5. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.3. იღებთ თუ არა ამჟამად განათლებას?**

*(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)*

1. არა
2. კი, ბაკალავრიატის სტუდენტი ვარ (გადადით 5 კითხვაზე)
3. კი, მაგისტრატურის სტუდენტი ვარ (გადადით 5 კითხვაზე)
4. კი, დოქტორანტი ვარ (გადადით 5 კითხვაზე)

**H.4. გთხოვთ დაასახლოთ, თქვენი უმაღლესი განათლების საფეხური სოციალურ მუშაობაში?**

*(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)*

1. არ მაქვს განათლება სოციალურ მუშაობაში
2. სერტიფიცირების კურსი
3. ბაკალავრი, ძირითადი მიმართულება
4. ბაკალავრიატი, მეორადი პროფესია
5. მაგისტრატურა
6. დოქტორანტურა
7. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

შეგიძლიათ აქ მიუთითოთ თქვენი პროფესია სოციალური სამუშაოს გარდა

**H.5. რამ გადაგაწყვეტინათ განათლება მიგელოთ სოციალურ სფეროში?**

*(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)*

1. მოწყვლადი ჯგუფების დახმარების სურვილი
2. ვმუშაობდი მოხალისედ სოციალურ სფეროში
3. მომეწონა სოციალური სამუშაოს შესავალი კურსი
4. ახლობლის რეკომენდაცია
5. ვიცნობდი სოციალურ მუშაკს და მომწონდა მისი საქმიანობა
6. დასაქმების მეტი შანსი სოციალური სამუშაოს სფეროში
7. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.6. სოციალური სამუშაოს სისტემაში თქვენი პირველი სამსახურის დაწყებამდე, გქონდათ თუ არა საშუალება გაგველოთ პრაქტიკა ამ სფეროში**

*(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)*

*(არ ეხება სერტიფიცირების კურსის სპეციალურ ადამიანს)*

1. კი, საბაკალავრო პროგრამის დროს
2. კი, სამაგისტრო პროგრამის დროს
3. კი, საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების დროს
4. ვმუშაობდი მოხალისედ ერთ-ერთ ორგანიზაციაში სოციალური სფეროს მიმართულებით
5. არ გამივლია
6. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.7. როგორ ფიქრობთ, რამდენად შეესაბამება თქვენ მიერ მიღებული განათლება ამჟამინდელ პოზიციას?**

არ დაუსვათ კითხვა, ვისაც საერთოდ არ აქვს განათლება სოციალურ სფეროში

სრულიად შეესაბამება	უფრო შეესაბამება, ვიდრე არ შეესაბამება	ნეიტრალური	უფრო არ შეესაბამება, ვიდრე შეესაბამება	საერთოდ არ შეესაბამება
1	2	3	4	5

**H.8. გსურთ თუ არა, რომ სოციალურ მუშაობაში მიიღოთ იმაზე მეტი განათლება, ვიდრე გაქვთ?**

(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)

1. არა
2. კი, სოციალური მუშაობის საბაკალავრო პროგრამა
3. კი, სოციალური მუშაობის სამაგისტრო პროგრამა
4. კი, სოციალური მუშაობის სადოქტორო პროგრამა

**H.9. რამდენად ეთანხმებით ქვემოთ ჩამოთვლილ დებულებებს?**

**H.9.1. სოციალური სამუშაოს განათლება მნიშვნელოვანია – პროფესიული ცოდნის გაღრმავებისთვის**

სრულიად ვეთანხმები	უფრო ვეთანხმები, ვიდრე არ ვეთანხმები	ნეიტრალური	უფრო არ ვეთანხმები, ვიდრე ვეთანხმები	საერთოდ არ ვეთანხმები
1	2	3	4	5

**H.9.2. სოციალურ მუშაობაში აკადემიური განათლება მნიშვნელოვანია – ბენეფიციართა უკეთესად და პროფესიულად დახმარებისთვის**

სრულიად ვეთანხმები	უფრო ვეთანხმები, ვიდრე არ ვეთანხმები	ნეიტრალური	უფრო არ ვეთანხმები, ვიდრე ვეთანხმები	საერთოდ არ ვეთანხმები
1	2	3	4	5

**H.9.3. სოციალური მუშაობაში აკადემიური განათლება მნიშვნელოვანია საზოგადოებაში სტატუსის ასამაღლებლად**

სრულიად ვეთანხმები	უფრო ვეთანხმები, ვიდრე არ ვეთანხმები	ნეიტრალური	უფრო არ ვეთანხმები, ვიდრე ვეთანხმები	საერთოდ არ ვეთანხმები
1	2	3	4	5



**H.9.4. სოციალური სამუშაოს განათლება მნიშვნელოვანია ამ სფეროში უკეთესი სამსახურის საშოვნელად**

სრულიად ვეთანხმები	უფრო ვეთანხმები, ვიდრე არ ვეთანხმები	ნეიტრალური	უფრო არ ვეთანხმები, ვიდრე ვეთანხმები	საერთოდ არ ვეთანხმები
1	2	3	4	5

**H.9.5. სოციალურ მუშაობაში აკადემიური განათლება მნიშვნელოვანია სიტუაციის/ბენეფიციართა საჭიროებების სწორი შეფასებისთვის**

სრულიად ვეთანხმები	უფრო ვეთანხმები, ვიდრე არ ვეთანხმები	ნეიტრალური	უფრო არ ვეთანხმები, ვიდრე ვეთანხმები	საერთოდ არ ვეთანხმები
1	2	3	4	5

**H.9.6. სოციალურ მუშაობაში აკადემიური განათლება მნიშვნელოვანია – კარიერული წინსვლისთვის**

სრულიად ვეთანხმები	უფრო ვეთანხმები, ვიდრე არ ვეთანხმები	ნეიტრალური	უფრო არ ვეთანხმები, ვიდრე ვეთანხმები	საერთოდ არ ვეთანხმები
1	2	3	4	5

**H.9.7. სოციალურ მუშაობაში აკადემიური განათლება მნიშვნელოვანია სოციალური სამუშაოს სხვა მიმართულებით კარიერის გასაგრძელებლად**

სრულიად ვეთანხმები	უფრო ვეთანხმები, ვიდრე არ ვეთანხმები	ნეიტრალური	უფრო არ ვეთანხმები, ვიდრე ვეთანხმები	საერთოდ არ ვეთანხმები
1	2	3	4	5

**H. 10. ყოფილა თუ არა შემთხვევა, როდესაც თქვენი პროფესიული კომპეტენციები არ ყოფილა საკმარისი სამსახურეობრივი მოვალეობების შესასრულებლად?**

(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)

1. არა (გადადით 12 კითხვაზე)
2. ძალიან იშვიათად
3. ზოგჯერ
4. ხშირად
5. თითქმის ყოველთვის
6. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H. 11. როგორი იქცევით/მოიქცეოდით ზემოთ აღნიშულ შემთხვევაში ?**

(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)

1. ვეკითხები ან რჩევას ვთხოვ პროფესიულ ზედამხედველს (სუპერვიზორს)

2. ვეკითხები ან რჩევას ვთხოვ კოლეგებს
3. ვეკითხები ან რჩევას ვთხოვ პროფესორებს, ან ყოფილ პროფესორებს
4. ვიძიებ ინფორმაციას შესაბამის ლიტერატურაში/ინტერნეტში
5. ვეკითხები რჩევას ახლო მეგობრებს
6. ვეთანხმები ყველა ჩემთვის მიღებული პასუხს
7. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H. 12. გთხოვთ მიუთითოთ, ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან, რომელია თქვენთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი სამუშაო პროცესში?**

(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)

1. თეორიული ცოდნა, რომელიც უნივერსიტეტში მივიღე
2. პრაქტიკული ცოდნა, რომელიც უნივერსიტეტმა მომცა პრაქტიკის დროს
3. პრაქტიკული გამოცდილება სამსახურის დროს
4. კოლეგებისგან მიღებული ცოდნა
5. პროფესიული ზედამხედველობის (სუპერვიზიის) დროს მიღებული ცოდნა
6. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H. 13. გთხოვთ აღნიშნოთ, თუ რამდენად კომფორტულად გრძნობთ თავს სოციალური მუშაკის შემდეგი როლების შესრულებისას?**

(აღნიშნეთ თითოეულის პასუხი)

**H.13.1. საქმის მომზადების და შეფასების პროცესში.**

სრულიად კომფორტულად	კომფორტულად, ვიდრე არაკომ- ფორტულად	ნეიტრალური	უფრო არა, ვიდრე კომფორტულად	სრულიად არა- კომფორტულად	არ მიწევს მსგავსი საქმიანობის ჩატარება
1	2	3	4	5	6

**H.13.2. საჭიროებების შეფასებისა და ინტერვენციის გეგმის შემუშავების დროს.**

სრულიად კომფორტულად	კომფორტულად, ვიდრე არაკომ- ფორტულად	ნეიტრალური	უფრო არა კომფორტულად, ვიდრე კომფორტულად	სრულიად არაკომ- ფორტულად
1	2	3	4	5

**H.13.3. კრიზისული სიტუაციებზე რეაგირების დროს**

სრულიად კომფორტულად	კომფორტულად, ვიდრე არაკომ- ფორტულად	ნეიტრალური	უფრო არა კომფორტულად, ვიდრე კომფორტულად	სრულიად არაკომ- ფორტულად
1	2	3	4	5

**H.13.4. როდესაც ეხმარებით ოჯახებს/ინდივიდებს, რათა მიიღონ გააზრებული გადაწყვეტილება**

სრულიად კომფორტულად	კომფორტულად, ვიდრე არაკომფორტულად	ნეიტრალური	უფრო არა კომფორტულად, ვიდრე კომფორტულად	სრულიად არაკომფორტულად
1	2	3	4	5

**H.13.5. როდესაც მუშაობთ ჯგუფთან ინდივიდუალური განვითარებისა და დამოუკიდებლად მუშაობის მისაღწევად**

სრულიად კომფორტულად	კომფორტულად, ვიდრე არაკომფორტულად	ნეიტრალური	უფრო არა კომფორტულად, ვიდრე კომფორტულად	სრულიად არაკომფორტულად
1	2	3	4	5

**H.13.6. როცა ახორციელებ ადვოკატობას ინდივიდებისათვის და ოჯახებისთვის, დამოუკიდებლად ან მათთან ერთად**

სრულიად კომფორტულად	კომფორტულად, ვიდრე არაკომფორტულად	ნეიტრალური	უფრო არა კომფორტულად, ვიდრე კომფორტულად	სრულიად არაკომფორტულად
1	2	3	4	5

**H.13.7. როცა აფასებ საკუთარი თავის და კოლეგების კომპეტენციებს**

სრულიად კომფორტულად	კომფორტულად, ვიდრე არაკომფორტულად	ნეიტრალური	უფრო არა კომფორტულად, ვიდრე კომფორტულად	სრულიად არაკომფორტულად
1	2	3	4	5

**H.13.8. კვლევის, ანალიზის შედეგების და/ან სხვა არსებული საუკეთესო პრაქტიკის გამოყენებას საკუთარ პრაქტიკაში**

სრულიად კომფორტულად	კომფორტულად, ვიდრე არაკომფორტულად	ნეიტრალური	უფრო არა კომფორტულად, ვიდრე კომფორტულად	სრულიად არაკომფორტულად
1	2	3	4	5

**H.13.9. კონტაქტს კოლეგებთან და სხვა პროფესიონალებთან**

სრულიად კომფორტულად	კომფორტულად, ვიდრე არაკომფორტულად	ნეიტრალური	უფრო არა კომფორტულად, ვიდრე კომფორტულად	სრულიად არაკომფორტულად
1	2	3	4	5

**H.13.10. როცა მართავ ეთიკურ საკითხებს, დილემებს და კონფლიქტებს**

სრულიად კომფორტულად	კომფორტულად, ვიდრე არაკომფორტულად	ნეიტრალური	უფრო არა კომფორტულად, ვიდრე კომფორტულად	სრულიად არაკომფორტულად
1	2	3	4	5

**H.13.11. როცა მუშაობ რესურსების და სერვისების მართვასა და/ან ბენეფიციარებისთვის შეთავაზებაზე**

სრულიად კომფორტულად	კომფორტულად, ვიდრე არაკომფორტულად	ნეიტრალური	უფრო არა კომფორტულად, ვიდრე კომფორტულად	სრულიად არაკომფორტულად
1	2	3	4	5

**H.14. გთხოვთ აღნიშნოთ, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ქვემოთ ჩამოთვლილი მხარდაჭერის თუ მიმართულების მიღების საშუალებები თქვენი პროფესიული განვითარებისთვის**  
*(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)*

**H.14.1 ფორმალური/დაგეგმილი პროფესიული ზედამხედველობის**

1. სრულდება, ძალიან მნიშვნელოვანია და გვეხმარება პროფ. გადაწყვეტილების/დილემების დროს
2. არ სრულდება, მაგრამ ძალიან კარგი იქნებოდა, რადგან პროფესიული ზედამხედველობა გვეჭირდება
3. არ გვაქვს შესაძლებლობა რადგან, სამუშაო დატვირთვის გამო თითქმის შეუძლებელია
4. ადრე ხორციელდებოდა პროფესიული ზედამხედველობა, მაგრამ ახლა აღარ
5. არ არის მნიშვნელოვანი
6. არასოდეს მიმიმართავს მხარდაჭერისთვის
7. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.14.2. იმ კოლეგების პროფესიული მხარდაჭერა, ვინც თქვენს ორგანიზაციაში მუშაობს**

1. ძალიან მნიშვნელოვანია, ყოველთვის ვგრძნობ მხარდაჭერას კოლეგებისგან
2. მნიშვნელოვანია, მაგრამ პროფ. მხარდაჭერა კოლეგებისგან არ ხორციელდება
3. მნიშვნელოვანია, მაგრამ სამუშაო დატვირთვის გამო თითქმის შეუძლებელია
4. არ არის მნიშვნელოვანი
5. არასოდეს მიმიმართავს მხარდაჭერისთვის
6. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.14.3. კოლეგების/სოციალური მუშაკების პროფესიული მხარდაჭერა, რომლებიც სხვა ორგანიზაციაში მუშაობენ**

1. ძალიან მნიშვნელოვანია, ყოველთვის ვგრძნობ მხარდაჭერას კოლეგებისგან, რომლებიც სხვა ორგანიზაციებში მუშაობენ (საბჭო)
2. მნიშვნელოვანია, მაგრამ პროფ. მხარდაჭერა არ ხორციელდება
3. მნიშვნელოვანია, მაგრამ სამუშაო დატვირთვის გამო თითქმის შეუძლებელია, არ მაქვს დრო, მივმართო
4. არ არის მნიშვნელოვანი
5. არასოდეს მიმიმართავს მხარდაჭერისთვის
6. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.14.4. სხვა პროფესიონალების და ხელმძღვანელების მხარდაჭერა**

1. ძალიან მნიშვნელოვანია, ყოველთვის ვგრძნობ მხარდაჭერას ჩემი უშუალო ხელმძღვანელებისგან
2. მნიშვნელოვანია, მაგრამ პროფ. მხარდაჭერა არ ხორციელდება
3. მნიშვნელოვანია, მაგრამ სამუშაო დატვირთვის გამო თითქმის შეუძლებელია
4. არ არის მნიშვნელოვანი
5. არასოდეს მიმიმართავს მხარდაჭერისთვის
6. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.14.5. ლექტორები/კურსის ხელმძღვანელები აკადემიური პროგრამიდან**

1. ძალიან მნიშვნელოვანია და ყოველთვის ვგრძნობ მხარდაჭერას მათი მხრიდან
2. მნიშვნელოვანია, მაგრამ პროფ. მხარდაჭერა არ ხორციელდება
3. მნიშვნელოვანია, მაგრამ სამუშაო დატვირთვის გამო თითქმის შეუძლებელია, არ მაქვს დრო, მივმართო
4. არ არის მნიშვნელოვანი
5. არასოდეს მიმიმართავს მხარდაჭერისთვის
6. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.14.6. თანაკურსელი სოციალური მუშაკების მხარდაჭერა**

1. ძალიან მნიშვნელოვანია და ყოველთვის ვგრძნობ მხარდაჭერას მათი მხრიდან
2. მნიშვნელოვანია, მაგრამ პროფ. მხარდაჭერა არ ხორციელდება
3. მნიშვნელოვანია, მაგრამ სამუშაო დატვირთვის გამო თითქმის შეუძლებელია, არ მაქვს დრო, მივმართო
4. არ არის მნიშვნელოვანი
5. არასოდეს მიმიმართავს მხარდაჭერისთვის
6. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.14.7. მეგობრები და/ან ოჯახის წევრები**

1. ძალიან მნიშვნელოვანია და ყოველთვის ვგრძნობ მხარდაჭერას მათი მხრიდან
2. მნიშვნელოვანია, მაგრამ ოჯახის წევრებთან ვცდილობ თავი შევიკავო სამსახურეობრივი საქმების განხილვისგან
3. მნიშვნელოვანია, მაგრამ სამუშაო დატვირთვის გამო თითქმის შეუძლებელია, არ მაქვს დრო, მივმართო
4. არ არის მნიშვნელოვანი
5. არასოდეს მიმიმართავს მხარდაჭერისთვის
6. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_



**H.15. რამდენად აკავშირებთ უნივერსიტეტში სწავლის დროს მიღებული პრაქტიკის გამოცდილებას თქვენს პროფესიულ მომზადებასთან ან თქვენს პირველ სამსახურთან სოციალური მუშაობის სფეროში?**

*(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)*

*(არ ეხება სერტიფიცირების კურსის და სოციალურ სამუშაოში განათლებამიუღებელ ადამიანს)*

1. საუნივერსიტეტო პრაქტიკის დროს მიღებული გამოცდილება ძალიან დამეხმარა სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას
2. საუნივერსიტეტო პრაქტიკა არ იყო რელევანტური და მორგებული სამსახურში არსებულ რეალობასთან
3. საუნივერსიტეტო პრაქტიკას და სამსახურში არსებულ სოციალურ სამუშაოს შორის კავშირი ვერ დავინახე
4. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.16. საჭიროა თუ არა ცვლილებები იმისთვის, რომ პრაქტიკის გამოცდილებამ აგიმაღლოთ კვალიფიკაცია და მოგამზადოთ დასასაქმებლად?**

*(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)*

*(არ ეხება სერტიფიცირების კურსის და სოციალური სამუშაოში განათლებამიუღებელ ადამიანს)*

1. დიახ, საჭიროა, რადგან პრაქტიკული მომზადების გარეშე რთულია კვალიფიკაციის ამაღლება
2. დიახ, საჭიროა, რადგან არსებული პრაქტიკა არ არის საკმარისი კვალიფიკაციის ასამაღლებლად
3. არა, არ არის საჭირო ცვლილებები, რადგან ამჟამინდელი პრაქტიკა სრულიად საკმარისია
4. არა, არ არის საჭირო რადგან, პრაქტიკის გარეშეც შესაძლებელია კვალიფიკაციის ამაღლება და დასაქმებისთვის მომზადება
5. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.17. რომ შეგეძლოთ, როგორ გააუმჯობესებდით ახალდამწყები სოციალური მუშაკის სამუშაო გამოცდილებას? (პრაქტიკასთან მიმართებაში)**

*(აღნიშნეთ რამდენიმე პასუხი)*

*(არ ეხება სერტიფიცირების კურსის და სოციალური სამუშაოში არ მიღებული განათლების ადამიანს)*

1. გავზრდიდი ხანგრძლივობას
2. გავზრდიდი ორგანიზაციების არჩევანს
3. გავზრდიდი პროფესიული ზედამხედველობის (სუპერვიზიის) ხარისხს
4. გავზრდიდი ორგანიზაციის საქმიანობაში ჩართულობას
5. საერთოდ არაფერს შევცვლიდი
6. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.18. რამდენად მოგამზადათ, საუნივერსიტეტო/სასერტიფიკატო კურსმა სოციალური სამუშაოს პრაქტიკაში არსებული ეთიკური ნორმებისა და ფასეულობების შესწავლა-გაცნობაში?**

*(არ ეხება სოციალური სამუშაოში განათლებამიუღებელ ადამიანს)*

ძალიან კარგად მომზადა	უფრო მოამზადა, ვიდრე არა	ნეიტრალური	უფრო არ მოამზადა, ვიდრე კი	საერთოდ არ მომზადა
1	2	3	4	5

**H.19. რამდენად მოგამზადათ საუნივერსიტეტო/სასერტიფიკატო კურსმა, გაცნობილით სოციალურ სამუშაოში არსებულ თეორიებს?**

(არ ეხება სოციალური სამუშაოში განათლებამიუღებელ ადამიანს)

ძალიან კარგად მოამზადა	უფრო მოამზადა, ვიდრე არა	ნეიტრალური	უფრო არ მოამზადა, ვიდრე კი	საერთოდ არ მოამზადა
1	2	3	4	5

**H.20. რამდენად მოგამზადათ საუნივერსიტეტო/სასერტიფიკატო კურსმა, შეგვიძინათ კვლევის მეთოდებისთვის საჭირო ცოდნა?**

(არ ეხება სოციალური სამუშაოში განათლებამიუღებელ ადამიანს)

ძალიან კარგად მოამზადა	უფრო მოამზადა, ვიდრე არა	ნეიტრალური	უფრო არ მოამზადა, ვიდრე კი	საერთოდ არ მოამზადა
1	2	3	4	5

**H.21. რამდენად მოგამზადათ საუნივერსიტეტო/სასერტიფიკატო კურსმა რეალური პრაქტიკული სიტუაციებისთვის სოციალური სამუშაოს სფეროში?**

(არ ეხება სოციალური სამუშაოში განათლებამიუღებელ ადამიანს)

ძალიან კარგად მოამზადა	უფრო მოამზადა, ვიდრე არა	ნეიტრალური	უფრო არ მოამზადა, ვიდრე კი	საერთოდ არ მოამზადა
1	2	3	4	5

**H.22. რამდენად მოგამზადათ საუნივერსიტეტო/სასერტიფიკატო კურსმა იმისთვის, რომ გამხდარიყავი თავდაჯერებული პრაქტიკოსი, რომელიც სირთულეებს კარგად უმკლავდება?**

(არ ეხება სოციალური სამუშაოში განათლებამიუღებელ ადამიანს)

ძალიან კარგად მოამზადა	უფრო მოამზადა, ვიდრე არა	ნეიტრალური	უფრო არ მოამზადა, ვიდრე კი	საერთოდ არ მოამზადა
1	2	3	4	5

**H.23 . რა იყო ყველაზე რთული პროფესიული გამოწვევა სოციალურ მუშაკად მუშაობის პირველ წელს?**

(შეგიძლიათ აღნიშნოთ ერთი ამ რამდენიმე პასუხი) \*

1. გამიჭირდა სამსახურეობრივ დატვირთვასთან შეგუება
2. გამიჭირდა სოციალურად დაუცველ ჯგუფთან ურთიერთობა
3. სამსახურის დაწყებიდან რამდენიმე თვეში ვიგრძენი პროფესიული გადაწყვეტილება
4. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ)-თავდაჯერებულობა \_\_\_\_\_

**H.24. მოგამზადათ თუ არა საუნივერსიტეტო/სასერტიფიკატო კურსმა შეფასებისა და ანგარიშების წერის-თვის?**

*(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)*

1. კი
2. არა, გთხოვთ, განმარტოთ, რატომ \_\_\_\_\_
3. ნაწილობრივ, გთხოვთ, განმარტოთ, რატომ \_\_\_\_\_

**H.25. რამდენად ხშირად იყენებთ სასახურეობრივი მოვალეობის შესრულების დროს კვლევაზე დაფუძნებულ პრაქტიკას?**

*(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)*

1. თითქმის ყოველთვის
2. საკმაოდ ხშირად
3. არასდროს
4. რომ მქონდეს შესაძლებლობა გამოვუყენებდი
5. გაუგებარია, ვერ ჩავწვდი კითხვის არსს
6. არ ვიცი
7. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.26. როგორ აღწერთ თქვენს სამუშაო აღწერილობას?**

*(შეგიძლიათ აღნიშნოთ ერთი ამ რამდენიმე პასუხი)*

1. სტრესულს
2. სტრესულს, მაგრამ მამოტივირებელს
3. საინტერესოს
4. არსებულ პრაქტიკაზე მორგებულს
5. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.27. ერთი სიტყვით როგორ აღწერდით თქვენს სამუშაოს, როგორც სოციალური მუშაკი?**

*(შეგიძლიათ აღნიშნოთ ერთი ამ რამდენიმე პასუხი)*

1. მნიშვნელოვანს
2. სასიცოცხლოს
3. სტრესულს
4. დამღლეულს
5. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.28. როგორც სოციალური მუშაკი როგორ შეაფასებდით 10 ბალიან შკალაზე თქვენი სამუშაოს ხარისხს?**

გთხოვთ მიუთითოთ ქულა \_\_\_\_\_

**H.29. რომ გქონდეთ შესაძლებლობა, გადახვიდოდით თუ არა სამუშაოდ სოციალური სამუშაოს სხვა სფეროში?**

*(აღნიშნეთ ერთი პასუხი)*

6. კი, რადგან \_\_\_\_\_
7. არა, რადგან \_\_\_\_\_
8. არ ვიცი

**H.30. რას დაასახელებდით გადასვლის სურვილის მიზეზად?**

*(შეგიძლიათ აღნიშნოთ ერთი ამ რამდენიმე პასუხი)\**

1. სამუშაოს მოცულობა/სამუშაო დატვირთვა

2. მუდმივი სტრესი
3. სხვა მიმართულებისადმი ინტერესი
4. ცვლილების სურვილი
5. სხვა (გთხოვთ განმარტოთ) \_\_\_\_\_

**H.13.5. როდესაც მუშაობთ ჯგუფთან ინდივიდუალური განვითარებისა და დამოუკიდებლად მუშაობის მისაღწევად ამ კითხვის პასუხები რომ იყოს ასე მაგალითად უფრო გაუადვილებოდათ ხომ პასუხის გაცემა?**

---

---

