



საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია
GEORGIAN ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS

სოციალური მუშაობა და სოციალური ადვოკატობა –

სოციალური მუშაკები ადამიანების სოციალური უფლებების დასაცავად

ავტორი: ნინო შატბერაშვილი

სოციალური მუშაობის მაგისტრი

სოციალური მუშაობისა და სოციალური პოლიტიკის დოქტორანტი

თბილისი

2011

წინასიტყვაობა

სახელმძღვანელო მომზადდა პროექტის „სამოქალაქო საზოგადოების დიალოგის გაუმჯობესება სოციალური მუშაობის პოლიტიკის განსავითარებლად“ ფარგლებში, რომელსაც საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია ახროციელებს ფონდის „ღია საზოგადოება – საქართველო“ მხარდაჭერით. პროექტის მიზანია სოციალური დაცვის სფეროში ადამიანის უფლებების დაცვის ხელშეწყობა კარგი მმართველობის პრინციპების დამკვიდრების გზით, რაც თავის მხრივ, წვლილს შეიტანს საქართველოს სოციალური კეთილდღეობის სისტემის გაუმჯობესებაში. პროექტის ამოცანაა სოციალური მუშაობის სფეროში საჯარო პოლიტიკის ეფექტურობის გაზრდა სამოქალაქო საზოგადოების მონაწილეობის გაუმჯობესების გზით. პროექტის ერთ-ერთი ამოცანაა დაეხმაროს სოციალურ მუშაკებს სოციალური ადვოკატობის პროცესში სოციალური მუშაობის როლის გააზრებაში. პროექტის ფარგლებში მიმდინარეობს საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის წევრი სოციალური მუშაკების პროფესიული უნარ-ჩვევების გაძლიერება სოციალური ადვოკატობის სფეროში.

სოციალური მუშაობის, როგორც ახალბედა პროფესიისათვის ქართულენოვანი სახელმძღვანელოების შექმნა უდიდესი მნიშვნელობის მატარებელია. საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაცია იმედოვნებს, რომ აღნიშნული სახელმძღვანელო დაეხმარება სოციალურ მუშაკებს და პროფესიით დაინტერესებულ სხვა პირებს სოციალური მუშაობის არსისა და სოციალური ადვოკატობის მნიშვნელობის გააზრებაში.

სალომე ნამიჭიშვილი

საქართველოს სოციალურ მუშაკთა

ასოციაციის თავჯდომარე



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

ავტორის შესახებ

ქალბატონი ნინო შატბერაშვილი არის საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის ერთ-ერთი დამფუძნებელი და გამგეობის წევრი. იგი არის სოციალური მუშაობისა და სოციალური პოლიტიკის საერთაშორისო სადოქტორო პროგრამის დოქტორანტი. მის კვლევით ინტერესს წარმოადგენს სოციალური მომსახურებების როლი სიღარიბის დაძლევაში. ქ-ნმა ნინომ მიიღო სოციალურ მეცნიერებათა მაგისტრის ხარისხი ნიუ იორკის კოლუმბიის უნივერსიტეტიდან 2004 წელს, ძირითადი მიმართულებით – სოციალური მუშაობა სოციალური პოლიტიკის სპეციალობით, დამატებითი მიმართულებით – საერთაშორისო სოციალური კეთილდღეობა.

სოციალურ მუშაობაში ქალბატონი ნინოს გამოცდილება, როგორც საქართველოში, ასევე ამერიკის შეერთებულ შტატებში მოიცავს მუშაობას დეინსტიტუციონალიზაციის პოლიტიკაზე, ოჯახს გარეთ მზრუნველობის პროგრამებში ჩართულ ბავშვებთან და მათ ოჯახებთან, ქუჩის ბავშვებთან, ქალებთან, შვილობილობისა და საერთაშორისო გაშვილების საკითხებსა და სოციალური მომსახურების ობიექტების აკრედიტაციის სტანდარტებზე.

ქალბატონმა ნინომ აქტიური მონაწილეობა მიიღო საქართველოში სოციალური მუშაობის საბაკალავრო და სამაგისტრო პროგრამების შემუშავებაში თბილისის ივანე ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტსა და ილიას სახელობის უნივერსიტეტში. იგი არის თბილისის ივანე ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ასისტენტ-პროფესორი და ხელმძღვანელობს სტუდენტთა პრაქტიკის სწავლების კომპონენტს. ამავე დროს იგი კითხულობს სოციალური კეთილდღეობის პოლიტიკის, საერთაშორისო სოციალური კეთილდღეობის, საერთაშორისო სოციალური მუშაობისა და სოციალური ადვოკატობის კურსს თბილისის ივანე ჯავახიშვილის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა კათედრაზე და ილიას სახელობის უნივერსიტეტის ფილოსოფიურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა კათედრაზე, სოციალური მუშაობის მაგისტრატურისა და ბაკალავრიატის სტუდენტებისათვის.

შინაარსი

ადვოკატობის ფუნქცია სოციალურ მუშაობაში.....5

ჩრთია ბანკირობებუი სოციალური მუშაკის სურვილი ბახდეს უფლებადამცველი--8

სოციალური ადვოკატობის ბანხორციელების დონეები.....10

ადვოკატობა ინდივიდისა და ოჯახის დონეზე.....10

ადვოკატობა სისტემისა და პოლიტიკის დონეზე.....16

ბერკეტები, რომელიც სოციალურ მუშაკს აქვს ადვოკატობის განხორციელებაში.....18

რამდენიმე ხერხი ბენეფიციარის ინტერსების დაცვისათვის.....19

ადვოკატობა საკანონმდებლო დონეზე.....21

წარმატების ბანმაპრობებელი ფაქტორები.....24

ჯგუფური სამუშაო.....24

საკითხთა უპირატესობის დადგენის წესი.....26

სოციალურ ადვოკატის პროფესიული თვისებები.....27

კომუნიკაციის უნარი.....29

პრეზენტაციის უნარი.....31

სოციალური ადვოკატის როლის შემსრულებისათვის ხელისშემშლელი ფაქტორები.....35

სოციალური ადვოკატობის საასპარეზო სივრცე.....37

შეფასება სოციალურ ადვოკატობაში.....38

დამოკიდებულება შეცდომებისადმი.....40

პროფესიულ სირთულეებთან ბამკლავების ბზები.....41

დარწმუნებული ვარ გაინტერესებთ სოციალური ადვოკატობა სოციალური მუშაკის პროფესიული მოვალეობაა თუ მისი არჩევანი? რა ამოდრავებს სოციალურ მუშაკს, როდესაც ის უფლებათა დამცველი ხდება? როგორ არის უფრო ეფექტიანი ადამიანების უფლებების დაცვა? როგორ არის შესაძლებელი მანკიერი პრაქტიკის აღმოფხვრა? რა თვისებები უნდა ჰქონდეს სოციალურ მუშაკს, რომ ის კარგი უფლებათა დამცავი გახდეს? დაუცველობის რა ფაქტორები არსებობს? რა დონეზე ხორციელდება სოციალური ადვოკატობა? ამ და ბევრ სხვა კითხვაზეც შევეცდები გავცე პასუხები ამ წიგნში.

ადვოკატობის ფუნქცია სოციალურ სამუშაოში

დავიწყოთ იმით, რომ ადვოკატურის მოვალეობა სოციალურმა მუშაკებმა ისტორიულად იკისრეს და წარმატებითაც ახორციელებდნენ მას, განსაკუთრებით კი წინა საუკუნის დასაწყისში. სოციალური მუშაკები აქტიურად იბრძოდნენ ქალთა საარჩევნო უფლებების, ქალთა ქონების ფლობის უფლებისა და თანაბარი ხელფასებისათვის. პაციფისტთა მოძრაობაც, რასაც დვანლომოსილი სოციალური მუშაკები ახორციელებდნენ, გარკვეულწილად ხომ უფლება დაცვითი ხასიათის მატარებელია.

ადვოკატობის მისია ჩვენს დროშიც ხაზგასმულია სოციალური მუშაობის ყველა საერთაშორისო შეთანხმებებში. მაგალითად, სოციალურ მუშაკთა საერთაშორისო ფედერაციის მიერ სოციალურ მუშაკთათვის ჩამოყალიბებულ გლობალიზაციის ზეგავლენის შედეგად წარმოქმნილ ცვლილებებთან გამკლავების ხუთ ელემენტს შორის ადვოკატობა უმთავრესია (შატბერაშვილი, 2011). წარმოგიდგინო ხუთივეს:

1. 16 წლამდე ასაკის ბავშვებისათვის უნივერსალური განათლებისადმი ხელმისაწვდომობა;
2. დასაქმების ხელშეწყობა (განსაკუთრებით მათთვის, ვინც “ღია” შრომის ბაზარზე დისკრიმინირებულია ან დისკრიმინაციის რისკის წინაშე);

3. სოციალური დაცვის ლობირება და სოციალური დაცვის პროგრამებში წვლილის შეტანა იმ ადამიანების სოციალური უფლებების დასაცავად, რომლებსაც არ ძალუძთ თავად დაიცვან საკუთარი უფლებები (მაგ., ასაკის ან უუნარობის გამო);

4. ბავშვთა დაცვა გაეროს ბავშვის უფლებების დაცვის კონვენციის მოთხოვნების შესაბამისად;

5. ახალი ინიციატივების განვითარება მოქალაქეთა მონაწილეობისა და მათი უფლებამოსილების გაზრდის საფუძველზე.

დამეთანხმებით, რომ თითოეული არის ადვოკატურის ელემენტების შემცველი, ზოგიერთი კი ექსკლუზიურად ადვოკატურის განხორციელებას გვავალებს. ადვოკატობის ფუნქცია არ არის ლოკალური პროფესიული ვალდებულება, ის საერთაშორისო პროფესიული მისიაა, რომელიც არ უნდა გახუნდეს დროსა და სივრცეში. წინააღმდეგ შემთხვევაში ჩვენ ჩვენს პროფესიულ მისიას კი არ ვახორციელებთ, არამედ უბრალოდ სამსახურებრივ მოვალეობას.

სოციალურ მუშაკთა ეთიკის კოდექსის მიხედვით კი, ადვოკატობა არის ამ პროფესიის წარმომადგენელთა ძირითადი პროფესიული ვალდებულება. საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის განმარტებით კი:

სოციალური მუშაობის ძირითად მისიას წარმოადგენს ადამიანთა კეთილდღეობის ამაღლება და მოსახლეობის ძირითადი მოთხოვნილებების დაკმაყოფილება, ამასთან განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია სოციალურად დაუცველი ფენების კეთილდღეობაზე ზრუნვა.

რამდენად ვახორციელებთ ჩვენ ამ მისიას? გვევალება კი ეს ჩვენ ჩვენი დასაქმების ადგილზე? თუ მიუხედავად იმისა გვევალება თუ არა ის მაინც ჩვენი პროფესიული ვალდებულებაა? მოდით შევეცადოთ ქართული სინამდვილის გააზრებას ამ მიმართულებით:

ღია საზოგადოება საქართველოს მიერ მხარდაჭერილი პროექტის “საქართველოს საზოგადოების დიალოგის გაუმჯობესება სოციალური მუშაობის პოლიტიკის განსავითარებლად” ფარგლებში სოციალური მუშაობის სიტუაციურმა ანალიზმა, რომლის მიზანი იყო საქართველოში არსებული სოციალური მუშაობის მომსახურების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება, ცხადყო, რომ დამქირავებელთა მხოლოდ ძალიან მცირე პროცენტს აქვს წაყენებული დაქირავებულ სოციალურ

მუშაკთა სამუშაო აღწერილობაში ადვოკატობის მოთხოვნა. უფრო მეტიც, ზოგიერთი დამქირავებელი, პოლიტიკური თუ ინსტიტუციური სარგებლის მოპოვების მიზნით, ერიდება აგრესიული პოლიტიკის გატარებას ბენეფიციარის ინტერესების დასაცავად. სოციალური მუშაკიც დგას ორგანიზაციული მოთხოვნების ტყვეობასა და პროფესიულ ეთოსს შორის არჩევანის გაკეთების წინაშე. ეს კი საკმაოდ რთული არჩევანია. თუმცა იგი ჩვენი გასაკეთებელია პროფესიის განვითარების ამ საწყისს ეტაპზე. გამოდის, რომ ჩვენ გვაკისრია პასუხისმგებლობა არ გავახუნოთ ეს ფუნქცია და გამუდმებით ვასწავლოთ დაინტერესებულ პირებს რა არის ნამდვილი სოციალური მუშაობა, რას გულისხმობს ის, და რამდენად დიდი ადგილი უჭირავს პროფესიული ფუნქციის განხორციელებაში ადვოკატობას.

შნაიდერისა და ლესტერის (2001) მიხედვით, ადვოკატობა სოციალურ სამუშაოში არის მომსახურების მიმღების/ების ან მიზეზების ექსკლუზიური და ერთობლივი წარდგენა ფორუმზე, უსამართლო და უპასუხისმგებლო სისტემაში გადაწყვეტილების მიღების პროცესზე სისტემატიური ზემოქმედების მოხდენის მიზნით.

რადგან სოციალური მუშაობის მისიას წარმოადგენს არა მხოლოდ ადამიანზე ზრუნვა, არამედ ადამიანზე და მის სოციალურ გარემოზეც, ლითზერფელნერი და პეტრი (1997) ერთმნიშვნელოვნად აცხადებენ, რომ „სოციალური მუშაობის პროფესია მიიჩნევს ბენეფიციარის ადვოკატობას ეთიკურ პასუხისმგებლობად და სოციალური მუშაკის ძირითად ფუნქციად“. გროსერის აზრით (1965), მართალია ადვოკატობა სამართლის სფეროდანაა კოოპტირებული, მაგრამ სოციალური ადვოკატი უნდა იყოს არა მხოლოდ უფლება დამცველი, შუამავალი, ექსპერტი, კონსულტანტი, მეგზური ან სოციალური თერაპევტი, არამედ „სოციალური კონფლიქტის პარტიზანი“. ბრაიარმა (1968) კი ადვოკატობა სოციალურ სამუშაოში შემთხვევის მართვის მეთოდოლოგიაში განათავსა. აი რა დიდია ადვოკატობის როლი ჩვენს პროფესიაში.

რითია განპირობებული სოციალური მუშაკის სურვილი ბაზდეს უფლება დამცველი

მოდით შევეცადოთ გავიაზროთ რა ამოდრავებს სოციალურ მუშაკს, როდესაც ის უფლება დამცავი ხდება? ამის სხვადასხვა მიზეზი არსებობს, ლესტერი და შნაიდერი (2001) კი ასეთ კლასიფიკაციას გვთავაზობენ:

- გაღიზიანება, რომელიც ახლავს არასასიკეთო ცვლილებებზე ორიენტირებული სამუშაოს შესრულებას;
- სასიკეთო ცვლილების ინიცირების გამოცდილება;
- ჩაგვრისა და დამცირების პირადი გამოცდილება;
- სოციალური ცვლილებების შესახებ ინფორმაციის ზეგავლენა;
- თვით-რწმენა, რომ შეგვიძლია სასიკეთო ცვლილებების კეთება ადამიანთა საკეთილდღეოდ.

დაუცველი ადამიანების ინტერესთა დაცვა კი განსაკუთრებულ ძალისხმევას მოითხოვს თითოეული ჩვენგანისაგან. დაუცველობის ფაქტორი ორგვარია:

- გარემოთი გამოწვეული და
- პიროვნული უნარებით გამოწვეული.

ზოგიერთ შემთხვევაში პირველი დომინირებს, ზოგიერთში კი მეორე. ისეთი სიტუაციებიც ხშირია, როდესაც ორივეა სახეზე. ხშირია ასევე შემთხვევები, როდესაც ადამიანს არ აქვს გააზრებული საკუთარი უფლებები და საჭიროებები, რაც ამ უფლებებით სარგებლობას მოითხოვს. სოციალური მუშაკის ვალია იგი მას დაეხმაროს ამ უფლებებში გათვითცნობიერებაში და ასწავლოს საკუთარი უფლებებით სარგებლობა საკუთარი საჭიროებების დაკმაყოფილებისათვის.

საჭიროების კრიტერიუმში, რის მიხედვითაც ზოგს ენიჭება უფლება ისარგებლოს სოციალური მომსახურებით, ზოგს კი არა ეთიკური განსჯის საკითხია იმის შესახებ, თუ რა სოციალური პასუხისმგებლობა გვაკისრია სოციალური პრობლემების გადაჭრისა და მწირი რესურსების ეფექტიანად და სამართლიანად გადანაწილებაში. პროფესიული პასუხისმგებლობის გააზრების შემდეგ კი სოციალური ადვოკატურის ანბანის ცოდნაა საჭირო. რაც უფრო კარგად ვფლობთ ადვოკატურის ტექნიკას, მით უფრო ეფექტიანად ვასრულებთ სოციალურად დაუცველთა კეთილდღეობაზე ზრუნვის ვალდებულებას.

ადამიანის საჭიროებების თემა არსებითია სოციალური მუშაკებისათვის, რადგან მათი დაუკმაყოფილებლობა ნიშნავს, რომ ადამიანის სიცოცხლის ხარისხი მცირდება, მას გადარჩენის ან განვითარების საფრთხე ემუქრება. სხვადასხვა ასაკში ეს თემა განსხვავებულ მნიშვნელობას იძენს. მაგალითად, ბავშვების საჭიროებებზე საუბრისას იგი კიდევ უფრო აქტუალურია, რადგან ბავშვობა ცხოვრების ის პერიოდია, განსაკუთრებით კი ადრეული ბავშვობა, რომლის განმავლობაშიც დაუკმაყოფილებელი საჭიროებების კვალი მთელი ცხოვრების განმსაზღვრელია (შატბერაშვილი, 2010).

მოდით ჯერ ჩამოვყალიბდეთ თუ რისთვის გვჭირდება ჩვენ ადამიანთა საჭიროებების ცოდნა? იმისათვის, რომ ვიზრუნოთ სხვა ადამიანზე, დავიცვათ მისი ინტერესი და უფლებები აუცილებელია ჯერ მათი საჭიროების განსაზღვრა. ამავე დროს არა მხოლოდ საჭიროების დაუკმაყოფილებლობაა ჩვენთვის საჭირო ინფორმაციის შემცველი, არამედ დეფიციტის ხარისხიც. რასაკვირველია ყველა საჭიროების გაზომვა თანაბრად ადვილი არ არის, მაგალითად, მენტალური ან განათლების საჭიროების გაზომვა ისე ზუსტად, როგორც საკვები საჭიროებისა რთულია. თუმცა, ნორმალური გონებრივი შესაძლებლობების ზღვარი დადგენილია ყველა ასაკისათვის. უფრო რთულია ემოციური საჭიროებების დადგენა, რადგან ეს ძალიან პირადულია, შესაბამისად ინდივიდუალურ მიდგომას საჭიროებს და მათი დაკმაყოფილება არ ექვემდებარება საერთო „მკურნალობას“ (არლტი, 1933). ჩვენ უნდა ვინტერესდებოდეთ არა მხოლოდ იმ საშუალებებით, რითიც ადამიანები შეძლებენ საბაზისო საჭიროებების დაკმაყოფილებას, არამედ იმ საშუალებებითაც, რომლითაც ისინი არა-საბაზისო საჭიროებების – სოციალური საჭიროებების დაკმაყოფილებას შეძლებენ.

იმისათვის, რომ დავაკმაყოფილოთ ადამიანის საჭიროებები გვჭირდება მატერიალური რესურსები, დრო და ცოდნა (არლტი მეისთან და პენტისეკთან, 2009). გარდა მატერიალური რესურსების დეფიციტის გამო გამოწვეული დაუკმაყოფილებელი საჭიროებებისა, ბევრია ისეთიც, რომელიც ერთის მხრივ ადამიანის საჭიროებების შესახებ უცოდინრობის, ან ამ საჭიროებების დაკმაყოფილების ეფექტიანი გზების არ ცოდნითაა გამოწვეული. რადგან

შევთანხმდით, რომ საჭიროებების დაკმაყოფილებას გარდა სურვილისა ცოდნა სჭირდება, მოდით სოციალური ადვოკატურის ანბანის შესწავლას შევუდგეთ.

სოციალური ადვოკატობის ბანხორციელების დონეები

სოციალური ადვოკატობა სამ დონეზე ხორციელდება:

- ინდივიდისა და ოჯახის დონეზე;
- სისტემისა და პოლიტიკის დონეზე და
- საკანონმდებლო დონეზე.

ადვოკატობა ინდივიდისა და ოჯახის დონეზე

„ბენეფიციარის დაცვის“ საჭიროება წარმოიშობა მაშინ, როდესაც ინდივიდს ან ოჯახს არ ძალუძს საკუთარი ძალებით დაიცვას თავისი ინტერესები და საჭიროა ჩარევა მათ გარემომცველ “სისტემაში”.

ინდივიდისა და ოჯახის დაცვის ელემენტები სამ ძირითად კატეგორიად ხარისხდება: შეფასება, დაგეგმვა და ქმედება.

შეფასება, როგორც დაცვის პირველი საფეხური მოითხოვს ბენეფიციარის მდგომარეობაში ზედმიწევნით გარკვევასა და პრობლემის არსში ჩაწვდომას. ამისათვის აუცილებელია შევავროვოთ ინფორმაცია სხვადასხვა წყაროებიდან, მოვახდინოთ პრობლემის კონცეპტუალიზაცია იმგვარად, რომ მის გადასაჭრელად რეალური სამუშაო გეგმა შევიმუშაოთ. თუ მრავალ-პრობლემიან სიტუაციასთან გვაქვს საქმე, ავწონ-დავწონოთ რა უნდა იყოს პირველი ნაბიჯი (შატბერაშვილი, 2008).

შეფასება გულისხმობს, იმის განსაზღვრასაც თუ რა შეუძლია ბენეფიციარს გააკეთოს საკუთარი თავისთვის საკუთარი ძალებით. ამისათვის აუცილებელია:

- გამოვიყენოთ მისი ძლიერი მხარეები;
- შევავასოთ შეუძლია თუ არა მას დამოუკიდებლად იმოქმედოს ჩვენი რჩევებისა და წარდგენის გარეშე;

- აქვს თუ არა მას გამომუშავებული ისეთი აუცილებელი უნარ-ჩვევები, როგორცაა ტოლერანტობა სიბრაზისა და გაღიზიანების მიმართ;
- გვაქვს თუ არა იმის დრო, რომ ვიმუშაოთ მისი უნარ-ჩვევების განვითარებაზე;
- არის თუ არა იგი საკმარისად მოტივირებული, რომ ჩაერთოს პროცესში დამოუკიდებლად ან ჩვენთან ერთად.

შემთხვევა 1:

გაგიზიარებთ საქართველოს პიონერ სოციალურ მუშაკთა ადვოკატურის გულანთებულ შემთხვევას. ეს შემთხვევა 2000 წელს მოხდა. ამ შემთხვევის ადვოკატურისას ჩვენ არც ადვოკატურის მეთოდები ვიცოდით და არც გამოცდილება გვქონდა, მაგრამ ჩვენ გვამომრავებდა უდიდესი სურვილი ადამიანების დახმარებისა.

როცა ვამბობ ჩვენ, ვგულისხმობ საქართველოს სოციალურ მუშაკთა პირველ კოჰორტას, რომელიც 18 ადგილობრივი კადრისაგან შედგებოდა და სოციალური მუშაობის დენსტიტუციონალიზაციის ფარგლებში ახორციელებდა საქართველოს სამ რეგიონში: თბილისი, რუსთავი და თელავი. ეს შემთხვევა თბილისის ჯგუფის შემთხვევაა.

ჩვენი მომსახურების მიმღები იყო ერთ–ერთი ქვრივი ქალბატონი, რომელსაც სამი შვილი ჰყავდა. აქედან ერთი რამდენიმე წლის გამოყვანილი ჰყავდა სააღმზრდელო დაწესებულებიდან საკუთარი ინიციატივით, ორი კი რამდენიმე თვისა ჩვენი მხარდაჭერით. ქალბატონი ბაზრობაზე ნივთების გაყიდვითა და ორი ბავშვის რეინტეგრაციის დახმარებით ირჩენდა თავსა და ოჯახს. მას ამავე დროს ბავშვების ობლობის პენსია ეკუთვნოდა, რომლითაც პრაქტიკულად ვერ სარგებლობდა. არადა პენსია საგრძნობლად გააუმჯობესებდა მის ეკონომიკურ მდგომარეობას.

საქმე ისაა, რომ მეუღლის გარდაცვალებამდე იგი ერთ–ერთი რაიონის ერთ–ერთ სოფელში ცხოვრობდა. მეუღლის გარდაცვალების შემდეგ კი იგი დედაქალაში გადმოვიდა საცხოვრებლად. თუმცა, მაშინდელი საპენსიო სისტემის მოუქნელობის გამო იგი კუთვნილ პენსიას იმ რაიონში იღებდა, სადაც რეგისტრირებული იყო. არეული დრო იყო, რაიონი არ ღებულობდა სრულად საპენსიო ანარიცხებს, ამიტომაც პენსიას საპენსიო განყოფილების უფროსის „ფავორიტები“ ან ადგილზე მყოფი აქტიური მოქალაქეები იღებდნენ უპირატესად.

თბილისის სოციალური მუშაკები დავირაზმეთ და გადავწყვიტეთ საპენსიო განყოფილების უფროსის წინაშე ამ ქალბატონის უფლებები დაგვეცვა. ჩავედით იმ რაიონში

და განყოფილების უფროსს ავუხსენით ამ ქალბატონის უფლებების დარღვევა რომ იყო მისი ამგვარი საქციელი, რომ ქალბატონი ქვრივია, ძლივს უმკლავდება ჭაპანწყვეტის სირთულეს და მისი შეყვანა „ფავორიტთა სიაში“ აუცილებელია. იგი დაგვთანხმდა და შეგვპირდა, რომ როგორც კი პენსიები დანიშნულების ადგილზე მივა, იგი დაურეკავს ქალბატონს, რომ ჩავიდეს და აიღოს კუთვნილი პენსია.

თბილისში იმედიანად დავბრუნდით, მაგრამ პენსიის მიღების სავარაუდო თარიღის წინ, მაინც ვურეკავდით ამ რაიონის საპენსიო განყოფილების უფროსს ხან სამინიტროს, ხან საერთაშორისო ორგანიზაციების სახელით და ვკითხულობდით თუ მიიღო პენსია ჩვენმა „ფავორიტმა“. შედეგად ის მივიღეთ, რომ ქალბატონი პირველი იყო, ვისაც ურეკავდნენ და ატყობინებდნენ, რომ პენსიის ასაღებად უნდა ჩასულიყო.

ეს მაგალითი იმის დემონსტრირებისათვის წარმოგიდგინეთ, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ცოდნა დიდწილადაა წარმატების განმაპირობებელი, ის არ არის ერთადერთი საშუალება. წარმატების მთავარი გარანტი შემართებაა. ხოლო შემართება ცოდნასთან ერთად ამცირებს წარმატების მიღწევის დროს. ამავე დროს დიდი მნიშვნელობა აქვს ერთ გუნდად მუშაობას. იმას, რომ ყველას ერთი იდეა ამოძრავებდეს და არ დაიზაროს არაფერი, რაც მის ხელთაა, რომ მიზანს მიაღწიოს.

ძალიან მენატრება ის დრო, როცა მიუხედავად იმისა რამდენად მცირე ან ბევრი ვიცოდით, ერთსულოვნად გვწამდა იმისა, რასაც ვაკეთებდით. ამ რწმენამ კი დღეს აი აქამდე მოიყვანა ქართული სოციალური მუშაობა.

შეფასება ასევე გულისხმობს იმ ორგანიზაციისა ან/და ინდივიდის იდენტიფიცირებას, რომელსაც შესწევს ამ პრობლემის გადაჭრის უნარი. აუცილებელია, განვსაზღვროთ სისტემის რომელი სეგმენტია პასუხისმგებელი, რომელ ინდივიდებს შეუძლიათ დახმარება, ან ვის შეუძლია ზეგავლენა მოახდინოს მათზე. უნდა დავფიქრდეთ რა გაზრდის ძალაუფლების მქონეთა მოტივაციას, რომ დაგვეხმარონ.

სხვადასხვა სისტემებს სხვადასხვა მიზნები აქვთ (მაგ. ფსიქიკური ჯანმრთელობის, ბავშვთა კეთილდღეობის, განათლების, სასჯელაღსრულების და ა.შ.), მაგრამ ყველა ეს სისტემა კონკრეტულ მიზნობრივ ჯგუფს უნდა ემსახურებოდეს, რაც საბოლოო მიზნამდე – მოსახლეობის სოციალურ კეთილდღეობამდე მიგვიყვანს.

შემთხვევა 2:

მინდა ჩემი გამოცდილებიდან კიდევ ერთი შემთხვევა გაგიზიაროთ, რომელიც ჩემი პროფესიული წარუმატებლობით დაიწყო, თუმცა საბოლოოდ წარმატებას მივაღწიე. 2002 წელს ბრონქსის არა-სამთავრობო ორგანიზაციაში გავდიოდი პრაქტიკას. ეს ორგანიზაცია *მოქალაქეთა მრჩეველთა საბჭო* იყო და უკიდურესად დაუცველი ფუნების ინტერესებს იცავდა ყველა დონეზე.

ერთ დღეს ჩემმა ხელმძღვანელმა მითხრა ბენეფიციარ ქალბატონს სახლიდან ასახლებენ და მისი მობინადრის უფლების დასაცავად სასამართლოში უნდა წაჰყვეო. ცოტა კი დავიბენი, რადგან საქართველოდან რამდენიმე თვის ჩასული ვიყავი, აქ კი სასამართლოში სოციალური მუშაკები არ დავდიოდით მაშინ. ეს ჯერ კიდევ ის დროა, როცა პროფესია სულ ჩანასახშია და ძირითადად დიად ენთუზიაზმზე ვმუშაობთ, თუმცა თავდადებით. გამიკვირდა, მაგრამ ვიფიქრე ალბათ უბრალოდ თანმხლები პირი სჭირდება, რადგან იმ ქალბატონს სხვადასხვა ფსიქიკური პრობლემები ჰქონდა და იმ პერიოდში საკმაოდ გამწვავებული.

საქმე ის იყო, რომ ქალბატონი თავის სამ შვილთან, მეგობარ მამაკაცთან და ძალთან ერთად სოციალურ საცხოვრისში ცხოვრობდა. საცხოვრისის შიდა განაწესის დაცვა ყველა მობინადრეს ევალებოდა. ერთ საღამოს კი მის უფროს ქალიშვილსა და მეგობარ მამაკაცს შორის უსიამოვნების გამო საცხოვრისში აურზაური ატყდა, მამაკაცმა ქალიშვილს ფიზიკური შეურაცხყოფა მიაყენა. დაიძაბა ურთიერთობა ოჯახშიც და საცხოვრისის დიასახლისთანაც. ამავე დროს აღმოჩნდა, რომ ქალბატონს არ ჰქონდა გადახდილი მიმდინარე თვის გადასახადებიც. დიასახლისმა მის გასახლებაზე შეიტანა სარჩელი საოჯახო სასამართლოში. სწორედ აქ წასვლა დამევალა მე.

გარდა იმისა, რომ ამერიკულ სასამართლოში პირველად აღმოვჩნდი, საერთოდ ვერ მივხდი რა იყო ჩემი როლი, როდესაც დარბაზში ჩემს გარდა უამრავი ხალხი და მოსამართლესთან ერთად სოციალური კეთილდღეობის სისტემის წარმომადგენელი დამხვდა. დაისვა კითხვები როგორც გადასახადებთან დაკავშირებით, ასევე ატეხილ დებოშთან დაკავშირებით და ქალბატონმა, რომელსაც მე ვახლდი ვერაფერი უპასუხა თავდაცვისათვის. არაფერი მქონდა საპასუხო არც მეც, რადგან იქ მისვლამდე ნახევარი საათით ადრე გავიგე, რომ სასამართლოში უნდა წავიდე, და რისთვის და როგორ ამის დაზუსტების დრო აღარ მქონია. ჩავაგდეთ სასამართლო მოსმენა, იგი გადაიდო და დაინიშნა ერთ კვირაში.

ოფისში ძალიან განაწყენებული დავბრუნდი ჩემს ხელმძღვანელზე. ჩემს

საყვედურებზე მან გაკვირვებულმა მიპასუხა „კი მაგრამ მაგისტი ქალი ხარო, და სასამართლოში არ ყოფილხარ შენს ქვეყანაში მაინცო“. მე მას ავუხსენი რა ხდება ჩემს ქვეყანაში და რა უხერხულ მდგომარეობაში ჩამაგდო ასე გაუფრთხილებად რომ მიმავლინა სასამართლო პროცესზე. მან ამიხსნა რა პროცესია სასამართლო მოსმენა და რა ევალუბათ მხარეებს.

რასაკვირველია მოვამზადე საქმე, ყველა საბუთი, ყველა ფაქტი დავამუშავე, დავასორტირე და კარგად გავიაზრე რის შემდეგ რა და როგორ უნდა გავაკეთო. შევხვდი სასამართლოს წინ ჩემი დაცვის ქვეშ მყოფ ქალბატონს, შევედით მოსმენაზე და ყველაფერმა კარგად ჩაიარა, საქმე მოვიგეთ. მას არ გამოასახლებდნენ. გახარებული დავბრუნდი ოფისში, დაწვრილებით მოვახსენე ჩემს ხელმძღვანელს ჩემი მიღწევები და როდესაც მის სახეზე აღფრთოვანება ვერ დავინახე გაკვირებული დავრჩი. მან მისაყვედურა და მითხრა, რომ არაპროფესიონალურად მოვიქეცი. როგორ გგონიათ რატომ?

არაპროფესიონალურად მოვიქეცი, რადგან სასამართლოზე ჩემი გამარჯვების დასატმკიცებლად კი არ ვიყავი, არამედ ჩემი დაცვის ქვეშ მყოფის. მხოლოდ მე კი არ უნდა მომემზადებინა საქმე, არამედ ისიც უნდა ჩამერთო ამ პროცესში, ის უნდა მომეზადებინა სასამართლოს წინაშე წარდგენისათვის და მხოლოდ იმ შემთხვევაში ჩავრეულიყავი, თუ ის ამას თავს ვერ გაართმევდა. აი ასე ჩაანაცვლა ჩემი პროფესიული სიამაყის შეგრძნება პირადი წარმატების შეგრძნებამ და პროფესიული მარცხის განცდამ.

ამის შემდეგ კი ვისწავლე ჰკუა და ზევით მითითებული წესების დაცვით ვაგრძელებდი მოღვაწეობას. იმედია ეს თქვენთვისაც კარგი მაგალითი იქნება იმისა, რომ სწორად გაიაზროთ ჩვენი პროფესიული როლი.

დაგეგმვის პროცესი სამი კომპონენტისაგან შედგება: მიზანი, სტრატეგია და ტაქტიკა.

გვახსოვდეს, რომ სამოქმედო გეგმა, პარტნიორები და სამოქმედო დრო წინასწარ განსაზღვრული უნდა გვქონდეს. ბენეფიციარი უნდა ჩავრთოთ დაგეგმვის პროცესშიც, განსაკუთრებით ისეთ შემთხვევებში თუ მისი გამოცდილება პრობლემასთან მიმართებაში მეტად ინდივიდუალურია, ჩვენ კი ამის გამოცდილება საერთოდ არ გვაქვს. მაგალითად, თუ ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენელთა სამსახურში ვართ და თავად უმრავლესობას წარმოვადგენთ, ან მავნე ნივთიერებებზე დამოკიდებულ პირთა დაცვას ვახორციელებთ და თავად არასოდეს ვყოფილვართ მომხმარებელი. აუცილებელია

გავუზიაროთ გეგმა კოლეგებს, ეს გეგმის დახვეწაში დაგვეხმარება. უნდა გვეკონდეს ალტერნატიული გეგმაც.

ქმედება საჭირო კონტაქტების დამყარებასა და სამუშაოს შესრულებას გულისხმობს. მოგეხსენებათ, რომ ყველა ცვლილება ადამიანების საშუალებით ხორციელდება, ამიტომ პრობლემის გადაჭრა დიდწილადაა დამოკიდებული იმაზე თუ ვის ვიცნობთ. უნდა შევეცადოთ ვიყოთ კოლეგიალური და მეგობრული და შევექმნათ რესპროკალური გარემო – დამეხმარები დაგეხმარები.

გვახსოვდეს, სანამ ვინმეს დავადანაშაულებთ წარუმატებლობაში, დარწმუნებული უნდა ვიყოთ, რომ რაც მოგვეთხოვებოდა წარმატების მისაღწევად ყველაფერი შევასრულებთ.

შემთხვევა 3

ქალაქის ფსიქო-ნევროლოგიურ დისპანსერში აღრიცხვაზე მყოფ პაციენტს, რომელიც სწავლობდა სპეციალიზირებულ სკოლაში უწევდა კომისია-შშმ პირის სტატუსის გადასინჯვა. ამიტომ, გარემოში პაციენტის ადაპტაციის და ქცევის შესასწავლად დაიგეგმა დისპანსერის სოციალური მუშაკის ვიზიტი ბინაზე. ეს სოციალური მუშაკი ქალბატონი ლალი წულეისკირია, რომელიც გამოირჩევა მისი თავდადებით ფსიქიკური პრობლემების მქონე პირთა ადვოკატობაში. ბინაზე ვიზიტისას მან დააფიქსირა ის ფაქტი, რომ მამა-შვილი ცხოვრობდა უკიდურესად მძიმე პირობებში და რომ მამა ბოთლების შეგროვება-ჩაბარებით არჩენდა ოჯახს. მეზობლებმაც დაადასტურეს ამ ოჯახის მძიმე მატერიალური მდგომარეობა. აღმოჩნდა, რომ ოჯახი არ იმყოფებოდა სოციალურად დაუცველი ოჯახების სიაში და არ სარგებლობდა სოციალური შეღავათებით, გარდა შვილის პენსიისა. ამასთან გაირკვა, რომ მამას მიუმართავს სოციალური მომსახურების სააგენტოსთვის, მაგრამ იქიდან არავის მოუკითხავს. შვილს და მამას (რომელსაც ასევე აღნიშნება გონებრივი შეზღუდვის ნიშნები) აქვთ კომუნიკაციის პრობლემა და უჭირთ მიწოდებული ინფორმაციის გაანალიზება, რასაც ემატება ქართული ენის არასათანადო ცოდნა. მამა-შვილი ეროვნებით აზერბაიჯანელები არიან.

ქალბატონი ლალი დაუკავშირდა შესაბამისი რაიონის სოციალური მომსახურების სააგენტოს და აცნობა აღნიშნული ფაქტი. იქ მას განუმარტეს, რომ სოციალური აგენტი იყო რამდენჯერმე მისული აღნიშნულ მისამართზე და იქ არავინ დახვდა, შესაბამისად ვერ შეავსო შეფასების ფორმა, ხოლო წინასწარი შეტყობინება ვიზიტის შესახებ ეწინააღმდეგება მათი მუშაობის წესებს. ქალბატონმა ლალიმ აუხსნა, რომ ოჯახის ყოველდღიური საკვები

დამოკიდებული იყო მამის მიერ ბოთლების შეგროვება-ჩაბარებაზე და ამიტომ მამა რამდენიმე დღის განმავლობაში ვერ დაელოდებოდა აგენტს სახლში. სააგენტო წამოვიდა დათმობაზე და ქალბატონი ლალის შუამდგომლობით დაითქვა დღე და საათი, როცა სოციალური აგენტი მივიდოდა ბინაზე. ამავდროულად, შვილს გაუგრძელდა პენსია, რამაც კიდევ გაზარდა ოჯახის სარეიტინგო ქულა. შედეგად ოჯახი მოხვდა სოციალურად დაუცველ ოჯახთა სიაში და მიეცა საშუალება ესარგებლა შესაბამისი შეღავათებით.

სამწუხაროდ, მსგავსი ფაქტები, როცა ფსიქიკურად დაავადებული მარტოხელა ადამიანი ვერ ხვდება ზემოაღნიშნულ პროგრამაში, არაერთია. ხოლო დისპანსერში, სადაც 7 ათასამდე პაციენტია აღრიცხვაზე, სოციალური მუშაკი არ ფლობს სრულად ინფორმაციას ასეთ ადამიანებზე და ოჯახებზე. უდავოა, რომ ფსიქიკური ჯანმრთელობის სფეროში ქალბატონი ლალის მსგავსი ბევრი სოციალური მუშაკია საჭირო.

ადვოკატობა სისტემისა და პოლიტიკის დონეზე

მოდით, ახლა სისტემისა და პოლიტიკის დონეზე დაცვის მიმოხილვა დავიწყოთ.

სისტემა რეგულირებადი ორგანიზებული საქმიანობის სფეროა, რომელშიც მოიაზრება ამავე სისტემაში მყოფ ადამიანთა და ორგანიზაციათა ზოგიერთი საქმიანობის მაკონტროლებელი ავტორიტეტისა და ძალაუფლების მქონე პირები და კონტროლს დაქვემდებარებული ორგანიზაციები და სუბიექტები. პოლიტიკა კი ზოგადი ან კონკრეტული გეგმაა, რომელსაც ორგანიზაცია ან ხელისუფლება იყენებს სამოქმედო მიმართულებად.

სოციალური მუშაობის პროფესიის აქცენტი საზოგადოების წინაშე მდგარ ყველაზე მწვავე პრობლემებზე უნდა კეთდებოდეს და არ უნდა შემოიფარგლებოდეს ინდივიდუალური საჭიროებების მოგვარებით. ეს კი ხშირად სისტემურ დონეზე ცვლილებების ინიცირებას მოითხოვს. ამით ვზოგავთ ჩვენს დროსა და ენერჯიას, რადგან ის რაც პრობლემურია ერთისათვის და ამავე დროს პრობლემურია ოთხმოცდაცხრამეტისთვის ასი სოციალური მუშაკის დამოუკიდებელი, თუნდაც გულანთებული ძალისხმევით შედეგადაც კი არ იძლევა იმის გარანტიას, რომ დამატებითი ასისათვის არ გახდება პრობლემური. ასეთ შემთხვევებში კი

ძალისხმევის გაერთიანება, უფრო მობილიზებული და ანალიტიკური სამუშაოს ჩატარებაა საჭირო, თუნდაც უფრო დიდ დროს და რესურსების კონსოლიდაციას მოითხოვდეს.

როგორ შევცვალოთ სისტემა? შიგნიდან გარეთ, გარედან შიგნით, შეფასების, დაგეგმვისა და ქმედების ელემენტების მოცვით თუ ძალაუფლების მქონეთა დარწმუნებით ცვლილების აუცილებლობაში.

ცვლილების მოხდენა შიგნიდან გარეთ უამრავ გაურკვეველობას უკავშირდება, მათ შორის სამსახურის დაკარგვის რისკს, რაც დღევანდელი უმუშევრობის ფონზე კიდევ უფრო რეალისტური და საფრთხილო რისკია. არსებობს ასევე დაწინაურების დაკარგვის შიში. სოციალური მუშაკებისთვის, რომლებსაც აქვთ ამბიცია მეტი აღიარება მოიპოვონ, მეტი ანაზღაურება მიიღონ, შიდა ადვოკატურის საფასური დრამატულად იზრდება, რადგან საფრთხის ქვეშ ექცევა მათი სტატუსის, უსაფრთხოებისა და ზემოთ მობილობის საკითხი.

გვახსოვდეს, რომ შეუპოვარი სოციალური მუშაკი ფასობს პროფესიულ წრეებშიც და მათ თვალშიც, ვისაც ის ემსახურება.

მიუხედავად იმისა, რომ სოციალური მუშაკები ხედავენ ორგანიზაციული ცვლილებების აუცილებლობას და სურთ ამისათვის ბრძოლა, მათ უკან ხევს დამჭირავებლის მხრიდან დამსჯელობითი ღონისძიების გატარების საფრთხის შიში, რომლისგანაც მათ ძნელად თუ ვინმე დაიცავს. აქ პროფესიული ადვოკატურის მექანიზმის გაძლიერებაზე უნდა ჩავფიქრდეთ. იმ ქვეყნებში, სადაც ის ძლიერია, სოციალური მუშაკის მოურიდეblად სამსახურიდან დათხოვნასაც უფრო ერიდება დამჭირავებელი.

ამავე დროს ბენეფიციარის სახელით საუბარი მოითხოვს იმის გათვალისწინებასაც თუ რა რესურსი არსებობს ორგანიზაციაში ამ მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად. კეთილდღეობისათვის სახელმწიფო ხარჯების შემცირების პოლიტიკის ფონზე სულ უფრო ძნელი ხდება ადმინისტრაციული წინააღმდეგობის გადალახვა.

შემთხვევა 4:

ეს შემთხვევა კარგი მაგალითია იმისა, თუ რა შეუძლია სფეროს ექსპერტების ერთობლივი ძალისხმევით გაწეულ ლობირებას. 2008 წლამდე არ მზადდებოდა

სააღმშრდელო დაწესებულებაში მყოფი ბავშვის შეფასება მშობლების სურვილის ნიადაგზე ოჯახში დაბრუნების შემთხვევაში, რადგან ძველი კანონი ამას არ ავალდებულებდა სოციალურ მუშაკს. ეს არ იყო სასურველი პრაქტიკა და სოციალური მუშაკების მოთხოვნით, რაც ბავშვის უსაფრთხოების გარანტიების შექმნას ემსახურებოდა, განხორციელდა ლობირება სისტემური ცვლილებისათვის.

ლობირებას ევრო კავშირის *ბავშვთა კეთილდღეობის რეფორმის მხარდამჭერი პროექტის* ფარგლებში ეწეოდნენ სოციალური მუშაობისა და ბავშვთა ზრუნვის ექსპერტები და იურისტები პრაქტიკოს სოციალურ მუშაკებთან კონსულტაციების საფუძველზე. იმართებოდა რეგულარული კონსულტაციები სამინისტროს იურისტებთან, ბავშვზე ზრუნვის სამმართველოს სპეციალისტებთან ერთად და გადაწყდა, რომ სოციალური მუშაკის დროის გამოყოფა ღირს იმისათვის, რომ შეფასება მოამზადოს ბავშვისათვის ნებისმიერი სახის სოციალური მომსახურების მიწოდებისას და მის ნებისმიერ გარემოში განთავსებისას, იქნება ეს ახალი ტიპის მომსახურება, თუ დაბრუნება ოჯახში, თუნდაც მშობლების სურვილის ნიადაგზე.

ბერკეტები, რომელიც სოციალურ მუშაკს აქვს ადვოკატობის განხორციელებაში

მოდით განვიხილოთ რა ბერკეტი აქვს სოციალურ მუშაკს ხელში ადვოკატურის განხორციელებაში წარმატებისათვის. უპირველეს ყოვლისა ბენეფიციარის დაცვის ლეგიტიმურობას სოციალური მუშაკისათვის მისი პროფესიული მანდატი განაპირობებს, რადგან ეს მისი პროფესიული ეთიკის საკითხია. რასაკვირველია იმ ქვეყნებში, სადაც პროფესიული ეთიკის კოდექსი კანონიერი დოკუმენტია, და მის დარღვევას სანქციებიც ახლავს, პროფესიულად გამართლებული ქმედების დაცვის მეტი ბერკეტი არსებობს და პირიქით დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა ეკისრება პროფესიონალს. პატის (1974) აზრით, როდესაც ადვოკატურის მისია დამჭირავებელი ორგანიზაციის პოლიტიკასა და პროცედურებთან კონფლიქტშია, პრაქტიკოსი ბენეფიციარის ინტერესებს ორგანიზაციულზე მაღლა უნდა აყენებდეს. ეს მისი პროფესიონალიზმის გამოხატულებაა ავტომატურად.

ადმინისტრატორების მხრიდან ბიუროკრატიული პოლიტიკისა და პროცედურების შენარჩუნების მცდელობა მათი პროფესიული და/ან თანამდებობრივი როლის დაცვას ემსახურება, რაც ჩვენგან არ მოითხოვს ჩვენი

როლის უმაღვე უგულებელყოფას. ადმინისტრატორები, რომლებიც უგულებელყოფენ „წინა ხაზზე“ მდომი სოციალური მუშაკების მოსაზრებებს, ემსახურებიან პრობლემის გაღვივებას ნაცვლად იმისა, რომ ემსახურებოდნენ მის გადაჭრას. ჩვენ კი თუ თავად ვუგულებელყოფთ იმას, რისთვისაც ვიბრძვით, შევუერთდებით ამ პრობლემების გამღვივებელთა გუნდს.

რამდენიმე ხერხი ბენეფიციარის ინტერესების დაცვისათვის

პატი (1974) გვთავაზობს რამდენიმე ხერხს, რაც ჩვენი დამქირავებლების წინაშე ბენეფიციარის ინტერესების დაცვისას გამოგვადგება:

1. ადვოკატს უნდა შეეძლოს პრობლემის ირგვლივ საკუთარი ცოდნის გამომყვანება. ეს მას საშუალებას აძლევს მოუსმინონ და მის მიერ შეთავაზებული გამოსავალი ყურად იღონ;
2. ადვოკატს უნდა შეეძლოს მისი არგუმენტების დამქირავებელი სააგენტოს ინტერესებთან შესაბამისობაში წარმოდგენა. თუ ორგანიზაციის მისიას სამიზნე ჯგუფების ინტერესების დაცვა, მაშინ სოციალურ მუშაკზეა დამოკიდებული რამდენად ნათლად წარმოადგენს და დაასაბუთებს ბენეფიციარის ამ კონკრეტული პრობლემის მოგვარების ორგანიზაციულ მისიასთან შესაბამისობას;
3. სოციალური მუშაკი უნდა დაეხმაროს დამქირავებელს „ერთობლივი“ ორიენტაციის ჩამოყალიბებაში. მათ მართებთ შეახსენონ დამქირავებლებს, რომ ისინი უნდა გეგმავდნენ და ახორციელებდნენ *ხალხთან ერთად* და არა *ხალხისთვის*;
4. სოციალურმა მუშაკმა უნდა გაანათლოს ამ კონკრეტული საკითხის ირგვლივ კოლეგები, რომლებიც ამავე უწყებაში მუშაობენ, რათა ერთობლივად ჩამოყალიბდნენ დამქირავებლისათვის პრობლემის მოგვარების შეთავაზების გეგმაზე;
5. ადვოკატურის ხარჯთ-ეფექტიანობა კარგი დამარწმუნებელი არგუმენტია მოთხოვნის დაკმაყოფილებისათვის;
6. ადვოკატურის სტრუქტურა უნდა ასახავდეს სააგენტოს ყველა უწყების კონტრიბუციის დონეს.

ბევრი სააგენტო ცვლილების მოთხოვნისადმი ლოიალური ხდება მხოლოდ მაშინ, როდესაც იძულებულია ან როდესაც მისი იგნორირება აღარ ხერხდება. ზოგადად ხშირია შემთხვევები, როდესაც ცვლილების მცდელობა წინააღმდეგობას აწყდება სტატუს კვოს დარღვევის შიშით.

ბევრ სააგენტოში სოციალური მუშაობის პრაქტიკა განსაზღვრულია მმართველი რგოლის მიერ, რომელშიც იშვიათად თუ არის წარმოდგენილი სოციალური მუშაკი. ჯეფი (1978) თვლის, რომ მენეჯერული რგოლის პრაქტიკაზე ზეგავლენა მდორე პრაქტიკის სინდრომის რაციონალიზაციას იწვევს.

ალბერტი (1983) გვთავაზობს ორგანიზაციაში დანერგილი წესებისა და რეგულაციების შესაცვლელად ფაქტების მოძიებისა და დაზუსტებისთვის კითხვებს:

- არსებობს თუ არა რაიმე საკანონმდებლო აქტი, რომელიც მოცემულ საკითხთან დაკავშირებული ცვლილებების გატარებისათვის სააგენტოს უფლებამოსილებას ანიჭებს?
- სააგენტოს შიდა რეგულაციები შესაბამისობაშია იმ საკანონმდებლო აქტთან, რომლითაც სააგენტო ოპერირებს?
- ადვოკატთა მიერ ინტერპრეტირებული რეგულაცია შესაბამისობაშია იმ საკანონმდებლო აქტთან, რომლითაც სააგენტო ოპერირებს?

შემთხვევა 5:

სისტემის დონეზე ცვლილების ინიცირების კარგი მაგალითია ასევე სოციალური მუშაკის ფუნქციების გაფართოების წინამდებარე მაგალითიც. 2008 წლამდე სოციალური მუშაკის ფუნქციებში შედიოდა მიმღებ ოჯახში, მშვილბელ ოჯახში და სააღმზრდელო დაწესებულებაში ბავშვის გაწესების შესახებ შეფასების მომზადება, მაგრამ არ შედიოდა მეურვეობას/მზრუნველობას დაქვემდებარებული პირის შეფასება. გაუგებარი იყო სოციალური მუშაკის ამ ფუნქციის შეზღუდვის მიზეზი, როდესაც როგორც ბავშვის, ასევე ზრდასრულის ინტერესების დაკმაყოფილებისათვის სრულყოფილი სამსახური იქნებოდა ამ ფუნქციის სოციალური მუშაკისათვის მინიჭება.

ევრო კავშირის ბავშვთა კეთილდღეობის რეფორმის მხარდამჭერი პროექტის ფარგლებში სოციალური მუშაობისა და ბავშვთა ზრუნვის ექსპერტებისა და იურისტების მიერ გაწეული ლობირების შედეგად ბრძანება "მეურვეობისა და მზრუნველობის ორგანოს საქმიანობის წესის დამტკიცების შესახებ", სოციალურ მუშაკს ანიჭებს ახალ

პასუხისმგებლობას: მის ფუნქციებში, გარდა მიმღებ ოჯახში, მშვილებელ ოჯახში და სააღმზრდელო დაწესებულებაში ბავშვის გაწესების შესახებ შეფასების მომზადებისა, შედის მეურვეობას/მზრუნველობას დაქვემდებარებული პირის (როგორც ბავშვის, ასევე მოზრდილის) შეფასება, რეკომენდაციების მომზადება მეურვის/მზრუნველის დანიშვნასთან, განთავისუფლებასთან, მეურვის/მზრუნველის მიერ ქონების განკარგვასთან დაკავშირებით და მონიტორინგის გაწევა მეურვეობისა და მზრუნველებისათვის.

საქართველოს სოციალურ მუშაკთა ასოციაციის მიერ კი მომზადდა *მეურვეობისა და მზრუნველობის საქმიანობაზე ზედამხედველობის განხორციელების წესი და პირობები*, რამაც კიდევ უფრო დახვეწა ამ ფუნქციის განხორციელება და ხაზი გაუსვა სოციალური მუშაკის როლის დიდმნიშვნელოვნებას ამ საკითხთან მიმართებაში.

ადვოკატობა საკანონმდებლო დონეზე

ახლა მოდით განვიხილოთ რას გულისხმობს ადვოკატობა საკანონმდებლო დონეზე.

საკანონმდებლო დონეზე ადვოკატობა გულისხმობს სოციალური პრობლემების მოგვარებისათვის სამართლებრივი მექანიზმის შექმნას. დახვეწილი კანონმდებლობა ეფექტიანი აღსრულების მექანიზმით პრობლემების მოგვარების წინაპირობაა.

საკანონმდებლო დონეზე ადვოკატობისათვის აუცილებელია: კოალიციის შექმნა და მოლაპარაკებების წარმოება და კომპრომისი შეთანხმების მისაღწევად საკანონმდებლო განაცხადებსა და კანონპროექტებზე.

არსებობს კანონპროექტის კანონად გადაქცევის სხვადასხვა, როგორც ხელისშემშლელი, ასევე ხელისშემწყობი ფაქტორი (შატბერაშვილი, 2007).

ხელის შემშლელი ფაქტორებია:

- დიდი ფისკალური ცვლილებები: კანონპროექტს დასჭირდება მნიშვნელოვანი ფულადი რესურსების გამოყოფა;
- დიდი სოციალური ცვლილებები: ბევრი ხალხი, ორგანიზაციები და პროგრამები დაზარალებიან. მომსახურებების მიწოდების სისტემა საგრძნობლად შეიცვლება და ბენეფიციართა რიცხვი კი საგრძნობლად გაიზრდება.

- არაპოპულარული შინაარსი: კანონპროექტი ეხება იმ ადამიანთა ჯგუფებს, რომლებიც მიიჩნევიან უვარგის, კორუმპირებულ ან სტიგმატიზირებულ ადამიანებად.

ხელის შეშწობი ფაქტორებია:

- მცირე ფისკალური ცვლილებები: განხორციელების ღირებულება დაბალია ან საერთოდ არ არსებობს.
- უმნიშვნელო ან არარსებული სოციალური ცვლილებები: შემოთავაზებული ცვლილებები მოითხოვს მინიმალურ შესწორებებს არსებულ რეგულაციებში.
- პოპულარული შინაარსი: საზოგადოება სიმპათიითაა განწყობილი ამ კანონის ბენეფიციართა მიმართ.

საჭიროა გავითვალისწინოთ კანონმდებელთა პირადი ინტერესები. წარმოდგენილ კანონპროექტს ან ინიციატივას მათთვის ან პირადი სარგებელი უნდა მოჰქონდეს ან აქტუალური იყოს სხვადასხვა მოსაზრებით: პოლიტიკური ან სოციალური მოტივით, ან მათთვის პოპულარობის მომტანი უნდა იყოს. მეტი ფულის მოთხოვნა, მეტი ძალაუფლების ან სოციალურ მუშაკთა სამუშაო სტატუსის განმტკიცება არ არის კანონმდებელთათვის საინტერესო მოტივაცია. კანონმდებელს უნდა ამომრავებდეს არა მარტო კანონპროექტის გატანის ჟინი, არამედ ამ განაცხადის სხვა კანონმდებელთათვის “მიყიდვის” მოტივაცია.

შემთხვევა 6

სოციალური მუშაკის ფუნქცია არ იყო პირის/ოჯახისათვის მშვილბლის სტატუსის მინიჭების თაობაზე დასკვნის მომზადება. *შვილად აყვანისა და მინდობით აღზრდის* შესახებ ახალი კანონის მიხედვით, სოციალური მუშაკი ვალდებულია შეაფასოს პოტენციური მშვილბელი და შვილად ასაყვანი და ამ შეფასებაზე დაყრდნობით დასკვნა მოამზადოს პირის/ოჯახისათვის მშვილბლის სტატუსის მინიჭების თაობაზე.

საქმე ის გახლავთ, რომ ამ კანონს იმ ეტაპზე ერთ–ერთი გავლენიანი პარლამენტარი ლობირებდა, ამიტომ მის პირად ინტერესშიც იყო კანონის მაქსიმალურად დახვეწა. როდესაც დასაბუთებულად შევთავაზეთ მას ამ ცვლილების შეტანა იგი დათანხმდა. ამავე დროს ცვლილება არ მოითხოვდა არც დიდ ფისკალურ ცვლილებებს და არც მნიშვნელოვან სოციალურ ცვლილებებს. იგი მხოლოდ უფრო ხვეწდა პოპულარული შინაარსის მქონე კანონს.

საკანონმდებლო ადვოკატობაში დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ფაქტების მიწოდებას. ფაქტები პოლიტიკის შექმნის პროცესის მამოძრავებელი ძალაა. საკანონმდებლო ადვოკატობაში ორი ტიპის ფაქტია გამოსადეგი:

- ფაქტები, რომლებიც თვით პრობლემას განსაზღვრავენ, და
- ფაქტები, რომლებიც იძლევიან ინფორმაციას, იმ ხალხზე, ვინც ამ პრობლემით დაზარალდა ან იმ ხალხზე, ვისაც აქვს ზეგავლენა მათ გადაჭრაზე.

იმისათვის, რომ მოვიპოვოთ ფაქტები საკანონმდებლო ადვოკატურისთვის, აუცილებელია გვექონდეს ინფორმაცია:

- პრობლემზე და იმ ხალხზე, ვისაც ეს კანონმდებლობა შეეხება;
- საკანონმდებლო პროცესზე;
- კანონზე;
- ფისკალურსა და პოლიტიკურ ვითარებაზე.

აუცილებელია ბენეფიციარის ან ბენეფიციართა ჯგუფის საჭიროებების რაც შეიძლება ზუსტად და ზედმიწევნით აღწერა. პრობლემა უნდა შეფასდეს, დასაბუთდეს, გაანალიზდეს, გამოიკვლიოს გულდასმით, აღიწეროს მისი ისტორიული განვითარება და მასშტაბები, ზეგავლენა კლიენტებზე, ზეგავლენა საზოგადოებაზე და თემზე. ადვოკატები უნდა იცნობდნენ არსებულ კანონმდებლობას და ანალიზებდნენ მათ ნაკლსა და დადებით მხარეებს. სოციალურ ადვოკატს უნდა შეემდოს დასაბუთებულად წარმოადგინოს განაცხადის უპირატესობა არსებულ, მოქმედ კანონებზე.

კანონპროექტს უფრო მეტად დამაჯერებელს ხდის და მის წარმატებას დიდწილად განაპირობებს პირადი თავდადება. ამიტომ, რაც უფრო მეტი დასაცავი ჯგუფის წარმომადგენელი სოციალური მუშაკია ჩართული სამუშაო ჯგუფში, მით უფრო დამაჯერებელია ცვლილების მოთხოვნა. ეს კი გარკვეულწილად ცვლილებას რეალისტურადაც აქცევს.

ადვოკატმა კანონმდებელს დეტალური ფისკალური პროგნოზი უნდა წარუდგინოს. კანონმდებლებმა ზუსტად უნდა იცოდნენ რა ხარჯებთანაა დაკავშირებული კანონპროექტის განხორციელება, რამდენია საწყისი

ღირებულება, ღირებულება ერთი წლის შემდეგ, მიმდინარე ხარჯები, საჭირო აღჭურვილობა. ასევე დაანგარიშებული უნდა იყოს რა იქნება ღირებულება თუ კანონპროექტი ვერ გავა.

გვახსოვდეს, კანონმდებლები უპირატესობას ისეთ პოლიტიკას ანიჭებენ, რომლის გატარების მცდელობაც იყო წარსულში. ასეთი კანონპროექტების მიღების საჭიროება უფრო ადვილი დასამტკიცებელია, ვიდრე სულ ახალი ინიციატივისა.

წარმატების განმაპირობებელი ფაქტორები

სოციალური ადვოკატი ძლიერი ლიდერული უნარ-ჩვევებით უნდა გამოირჩეოდეს. მას უნდა შეეძლოს არა მარტო მოკვლევა და კრიტიკული ანალიზი, არამედ სამუშაოს დელეგირება და დიდი ამოცანის პატარ-პატარა კომპონენტებად დაყოფა, რათა პროცესი უფრო ადვილი სამართავი იყოს. ადვოკატობა არის ქმედება და არა მხოლოდ საუბარი, თუმცა ადვოკატურის ჯგუფში უნდა იყვნენ ორატორული ნიჭის მქონე ადამიანებიც. ამ საკითხს ჩვენ მოგვიანებით ჩავუღრმავდებით.

ჯგუფური სამუშაო

ადვოკატურის წარმატებას დიდწილად განაპირობებს ჯგუფური სამუშაო. ადვოკატურის ისტორიის მანძილზე იშვიათად თუ შევხვდებით ინდივიდუალური ადვოკატურის წარმატებულ შემთხვევებს, როდესაც ინდივიდმა შესძლო საზოგადოების ყურადღების მიპყრობა და ძალაუფლების მქონეთა დარწმუნება ცვლილების აუცილებლობაში. ადვოკატობა, განსაკუთრებით თუ ეს მარგინალურ ჯგუფებს ეხება, ჯგუფური უნდა იყოს შემდეგი 4 მიზეზის გამო:

- დემოკრატიულ სახელმწიფოში ცვლილება მხოლოდ იმ შემთხვევაში ხდება თუ მას ამომრჩეველთა უმრავლესობა უჭერს მხარს;
- ადვოკატობას თავდაუზოგავი შრომა სჭირდება;
- ჯგუფური მუშაობა იდეების ტესტირების საშუალებას იძლევა;
- საზოგადოებისა და მედიის ყურადღების მიპყრობა ჯგუფებს მეტად ხელეწიფებათ, ვიდრე ინდივიდებს.

ადვოკატური ჯგუფების შემდეგი ტიპები არსებობს:

- მიზნობრივი ჯგუფები;
- სავაჭრო ასოციაციები;
- პროფესიული ასოციაციები;
- კავშირები;
- საზოგადოებრივი ორგანიზაციები;
- რელიგიური და ეთნიკური ორგანიზაციები;
- გენდერულ საკითხებზე ორიენტირებული ორგანიზაციები;
- კოალიციები;
- მრჩეველთა საბჭოები.

შემთხვევა 7:

ეს შემთხვევა საერთაშორისო ზეგავლენით ადგილობრივი პოლიტიკის დონეზე გაწეული ადვოკატურის წარმატების კარგი მაგალითია.

აშშ-ში 2001 წლის 11 სექტემბრის ტერორისტული აქტის შემდეგ არალეგალ ემიგრანტთა მიმართ განხორციელებულმა პოლიტიკამ სოციალური მუშაკები პროფესიულ ეთიკასა და სოციალური მუშაობის დამნაშავეობას შორის არჩევანის წინაშე დააყენა.

2005 წელს წარმომადგენელთა პალატამ დრაკონული და დამსჯელობითი ზომების გამტარებელი “საზღვრების დაცვისა და ტერორიზმთან ბრძოლის, არალეგალ ემიგრანტთა კონტროლის აქტი მოამზადა (პრ 4437). ის არა მარტო არალეგალ ემიგრანტებს, არამედ დამხმარე პროფესიის წარმომადგენლებს შეეხებოდა. აქტმა ისე გააფართოვა “უცხოელთა კონტრაბანდის” განმარტება, რომ ყველა ვინც დაეხმარებოდა უდოკუმენტო ადამიანს სისხლის სამართლის დამნაშავე ხდებოდა.

ამერიკის სოციალურ მუშაკთა ეროვნული ასოციაციის პრეზიდენტმა პრესს კონფერენცია ჩაატარა ამ აქტის წინააღმდეგ. იგი ამბობდა, რომ “აქტი ჩვენს სამუშაოს დანაშაულად აქცევს”-ო. ასოციაცია მათ არჩეულ წარმომადგენელს დაუკავშირდა კონგრესში. სოციალური მუშაკები ემიგრანტთა უფლებების დაცვით კოალიციას შეუერთდნენ და არალეგალი ემიგრანტების შვილების უფლებებს ასე იცავდნენ. მათ ბავშვებისათვის განათლების უწყვეტობის უფლება მოითხოვეს, გააპროტესტეს თავდასხმების შედეგად 350 არალეგალის დაპატიმრება 2007 წ. ისინი აპროტესტებდნენ იმას, რომ ამ დაპატიმრებებმა უამრავი ბავშვი დატოვა უმეთვალყურეოდ, ტრავმირებული

და სკოლისა და დღის ცენტრის გარეშე.

მათმა ძალისხმევამ შედეგი გამოიღო. აქტი არ გავიდა. სოციალურმა მუშაკებმა შესძლეს როგორც საკუთარი პროფესიული ღირსების დაცვა, ასევე მომსახურების მიმღებთა უფლებების დაცვა. აი რა შეუძლია ორგანიზებულ ადვოკატობას.

ახალი ჯგუფის შექმნამდე დანიშნეთ საინფორმაციო შეხვედრა, რომელიც მოემსახურება საერთო ინტერესების გამოკვეთასა და საერთო პოზიციების დაფიქსირებას, რასაც ურთიერთშეთანხმებული სტრუქტურის განვითარება და სამოქმედო გეგმის შექმნა მოჰყვება. ადვოკატისათვის აუცილებელია გააფართოოს თავის მხარდამჭერთა წრე. რაც უფრო მეტი ადამიანი უჭერს მხარს ახალ ინიციატივას და რაც უფრო მეტია მათ შორის გავლენიანი პირი, მით უფრო იზრდება კანონპროექტის გასვლის შანსი. ამიტომ, კოალიციის შექმნა გამარჯვების ერთ-ერთი წინაპირობაა.

არსებობს საკანონმდებლო კოალიციის ორი სხვადასხვა სახეობა: დროებითი, ერთჯერადი კოალიცია და ფორმალური, მუდმივმოქმედი კოალიცია. რა სახის კოალიცია წაადგება საკითხის წარმატებით გადაწყვეტას ამ საკითხის აქტუალობის, სიმწვავისა და მოცვის მიხედვით განისაზღვრება. მნიშვნელოვანია იმის გააზრებაც თუ რამდენად აერთიანებს ეს საკითხი კოალიციის წევრებს: ამჟამად თუ მუდამ. კონკრეტული პრობლემის მოგვარებისთვის ბრძოლა შესაძლოა კოალიციის ზოგიერთი წევრისათვის ამ ეტაპზე იყოს მომგებიანი და აქტუალური, სხვებისათვის კი ეს პროფესიული ვალდებულებაა და დროში არ ხუნდება მისი წარმატებით გადაჭრისაკენ მიმართული ბრძოლის ჟინი.

გახსოვდეს, რომ მიუხედავად იმისა, ემთხვევა თუ არა კოალიციის წევრთა დამოკიდებულება და თავდადების ხარისხი მოცემული საკითხის მოგვარებისადმი არ არის ყოველთვის მნიშვნელოვანი. რადგან ამ ეტაპზე ეს თავდადება არსებობს ე.ი. ამ ეტაპზე ეს ერთობაც უფრო მეტი წარმატების მომტანია ვიდრე დამოუკიდებელი ბრძოლა.

საკითხთა უპირატესობის დადგენის წესი

დღესდღეისობით პრობლემათა მორევში მრავლადაა სოციალური პრობლემები და შესაბამისად გვამომრავებს სურვილი იმისა, რომ მოვაგვაროთ რაც

შეიძლება მეტი პრობლემური საკითხი თუ სიტუაცია. არადა ყოველი საკითხის მოგვარებისათვის სხვადასხვა დროსა და სივრცეში სხვადასხვა წარმატების შანსი არსებობს. ამიტომ აუცილებელია შეგვეძლოს მოცემულ დროში და მოცემული რესურსებით უდიდესი შანსის მქონე საკითხის იდენტიფიკაცია. საკითხთა უპირატესობის დასადგენად კი შემდეგი კრიტერიუმები უნდა გამოვიყენოთ:

- საკითხის რელევანტურობა ყველასათვის, ვის ინტერესებსაც ვიცავთ;
- საკითხის წარმატებულად წარდგენის შესაძლებლობა;
- საკითხის გადაჭრა არსებული რესურსების გათვალისწინებით;
- საკითხის დიდმნიშვნელოვნება საზოგადოებისათვის.

გვახსოვდეს, ნებისმიერი პოლიტიკური ინიციატივა საჭიროებს შეფასებას. ამის გარეშე შეუძლებელია დაშვებული შეცდომების მიზეზებისა და წარმატებების ხელისშემწყობი ფაქტორების გაანალიზება. ამის გარეშე კი შეუძლებელია დაგეგმვის, პრობლემის ფორმულირების, მისი განხორციელებისა და მოქმედების ეფექტიანობის გაზრდა. შეფასების დაწყება კი აუცილებელია საწყისი ეტაპიდანვე, რადგან შემდგომ ეტაპზე წინა ეტაპის მონაცემების მოპოვება შეუძლებელია. შეფასების ეტაპს დეტალურად ქვევით განვიხილავთ.

სოციალური ადვოკატის პროფესიული თვისებები

მოდით ეხლა შევეცადოთ იმის გააზრებას თუ რა თვისებები აქვთ ადვოკატებს **სოციალურ მუშაობაში?** შნაიდერისა და ლესტერის (2001) აზრით, სოციალურ მუშაკს ადვოკატის როლის შესრულებისთვის შემდეგი მახასიათებლები უნდა ჰქონდეს:

ქმედებაზე ორიენტირებული – ადვოკატობა სოციალური მუშაკისაგან მოითხოვს ქმედებას, ცვლილების ინიცირებასა და განხორციელებას. ადვოკატობა არ არის უბრალოდ დამოკიდებულება ან რწმენა. სოციალურმა მუშაკმა ინიციატივა უნდა გამოიჩინოს. სოციალური მუშაკები აკეთებენ კვლევას, ქმნიან კოალიციებს, მობილიზებას უკეთებენ ჯგუფებს და თემს, მონაწილეობენ დაგეგმვაში, სტრატეგიის შემუშავებაში, გადაწყვეტილებების მიმღებებზე ზემოქმედებაში, ახორციელებენ საველე სამუშაოებს და გვთავაზობენ ალტერნატიულ პოლიტიკას. ადვოკატი სოციალურ სამუშაოში არის ქმედებებისა და მოვლენების „კატალიზატორი“. ჯეინ

ადამსმა ერთხელ ბრძანა, რომ ქმედება ადამიანებს ჭეშმარიტებასთან აახლოვებს და მათ სიმართლის თქმის საშუალებას აძლევს (ლაური, 1975).

უსამართლობის წინააღმდეგ მებრძოლი – ადვოკატობა სოციალურ სამუშაოში ადამიანის საჭიროებების დაკმაყოფილებისათვის ბრძოლას გულისხმობს სამართლიანობის პრინციპის დაცვით. ამ როლში სოციალურ მუშაკებს უწევთ კამათიც, საჯარო გამოსვლებიც, როცა ბენეფიციარის უფლებები რისკის წინაშე ან უთანასწორობაა დამკვიდრებული საზოგადოებაში. როგორც ფრედოლინო (1990) აღნიშნავს, ადვოკატობა ძალაუფლების, ავტორიტეტისა და რესურსების გადანაწილებას გულისხმობს, რისი ნებით დათმობაც არავის სურს.

არანეიტრალური – უსამართლობის, უთანასწორობის, ჩაგვრის, დისკრიმინაციის და სიღარიბის ფონზე, სოციალური მუშაკები არ რჩებიან ნეიტრალური განურჩევლად იმისა, რა პრობლემის წინაშე ნებეფიციარი და ვის უნდა მივმართოთ მის დასაცავად. პროფესიის ღირებულებები სოციალურ მუშაკს ავალდებულებს მოწყვლადთა, რისკის წინაშე მყოფთა და წარუმატებელთა მხარდაჭერას. სოციალური მუშაობის მთავარი მისია ხომ ადამიანთა კეთილდღეობის გაუმჯობესება და საბაზისო საჭიროებების დაკმაყოფილებაა. ფრეირის (1990:5) აზრით, სოციალური მუშაკი არ არის ნეიტრალური აგენტი, არც პრაქტიკაში და არც ქმედებაში“. ამიტომ, მაკკორმიკის (1970) აზრით, ადვოკატობა წარუმატებელთა მდგომარეობის გაუმჯობესებისათვის თავდაუზოგავი შრომაა და სოციალური მუშაკი ვერ იქნება ნეიტრალური.

პოლიტიკისა და პრაქტიკის დაკავშირების უნარის მქონე – დევისმა (1993) ბრძანა, რომ ადვოკატობა სოციალურ სამუშაოში ორმაგ ორიენტაციას მოითხოვს: პოლიტიკა და პრაქტიკა. რადგან ბენეფიციართა და თავად პროფესიონალების ცხოვრებაზე მუდმივად ახდენს ზემოქმედებას სახელმწიფო თუ ორგანიზაციული პოლიტიკა, სოციალური მუშაობის ინტერვენცია უნდა მოიცავდეს ცვლილებას როგორც პოლიტიკის, ისე სისტემისა და ბენეფიციარის დონეზე. საზოგადოებისა თუ თემის ზემოქმედებას ბენეფიციარზე პირველ რიგში კლინიკური სოციალური მუშაკები აღმოაჩენენ, რადგან სწორედ ისინი დგანან „წინა ხაზზე“. ბენეფიციარის დაუყონებლივი საჭიროების დაკმაყოფილება კი არ არის საკმარისი, როცა ამ საჭიროების გამომწვევი მიზეზები აღმოუფხვრელია.

მომთმენი და იმედიანი – ფრეირმა (1990) ადვოკატობა სოციალურ მუშაობაში აღწერა, როგორც „მოუთმენელი მოთმინება“. არც მოთმინება და არც მოუთმენლობა არ არის საკმარისი ადამიანის საჭიროების დაკმაყოფილებისათვის. თუ ჩვენ მხოლოდ მომთმენნი ვიქნებით, ქმედების დრო არასოდეს დადგება; თუ ჩვენ მუდამ მოუთმენლები ვიქნებით, ჩვენ შესაძლოა ისტორიული რეალობები უგულვებელვყოთ და შესაძლებლობის რეალობა გაგვისხლტეს. ამიტომაც, სოციალურმა მუშაკებმა უნდა მისდიონ „მოუთმენელი მოთმინების“ სტრატეგიას, რადგანაც მას აქვს წარმატების მეტი შანსი ჩვენს რთულ სამყაროში. ის ასევე რეალისტურ იმედს უსახავს როგორც ბენეფიციარს, ასევე სოციალურ მუშაკს. არსებული პრობლემებისადმი ადეკვატური რეაგირების სურვილი სოციალურ მუშაკს პრობლემის გადაჭრისათვის ბრძოლას ავალდებულებს. სოციალური მუშაკები მომსახურების მიმღებებს იმედს უსახავენ როგორც მოკლე, ასევე გრძელ ვადაში სწორედ შეუდრეკელი აქტივიზმით.

ადამიანის გაძლიერებაზე ორიენტირებული – სოციალური მუშაობა სცილდება ბენეფიციარის საუკეთესო ინტერესისაკენ მიმართული დახმარების პატერნალისტურ ფორმას. ადვოკატობა სოციალურ მუშაობაში გულისხმობს ბენეფიციარისათვის პრობლემის გადაჭრისაკენ მიმართული ძალისხმევის გაძლიერებას და ლიდერობის რაც შეიძლება მალე გადაცემას. სოციალური მუშაკები ბენეფიციარის კომპეტენტურობის განცდის გაძლიერების მიზნით ასწავლიან, არწმუნებენ და ამხნევენ მას, რომ თავად შესძლოს მონაწილეობა მიიღოს მიმდინარე პროცესებში. პერლმანი და ედვარდსი (1982) ადვოკატს სოციალურ მუშაობაში ახასიათებს, როგორც პირს, რომელიც პატივს სცემს, მხარს უჭერს, იყენებს და იცავს მონაწილეთა ინიციატივას და ჯგუფის ავტონომიას.

კომუნიკაციის უნარი

კიდევ ერთი უმნიშვნელოვანესი თვისება, რაც არა მხოლოდ სოციალურ მუშაკს, არამედ ყველა უფლება დამცავს უნდა ჰქონდეს არის კომუნიკაციისა და პრეზენტაციის უნარი.

რა არის კომუნიკაცია? კომუნიკაცია გარკვეულწილად გამგზავნის მიერ მიმღებზე ზეგავლენის მოხდენის პროცესია. კომუნიკაციის პროცესი მრავალი კომპონენტისაგან შედგება. წარმოგიდგინოთ, მაგალითად „ლასველის ფორმულას“, რომლის მიხედვითაც კომუნიკაცია შემდეგი კომპონენტებისაგან შედგება:

- ვინ ამბობს;
- რას ამბობს;
- ვის ეუბნება;
- რა საშუალებით;
- რა განზრახვით;
- რა ეფექტით.

კომუნიკაციის რამდენიმე ფორმა არსებობს: სიმეტრიული ან ასიმეტრიული, უნებლიე ან ნებელობითი, ვერბალური ან არავერბალური. მოდით თითოეული ცალ-ცალკე განვიხილოთ:

სიმეტრიულია კომუნიკაცია, რომელიც მასში ჩართვის თანაბარ შესაძლებლობას აძლევს კომუნიკაციის მონაწილეებს, მაგალითად, მეგობრების, კოლეგების ან ოჯახის წევრების საუბარი. **ასიმეტრიულია კომუნიკაცია**, როდესაც კომუნიკაციის პროცესში მონაწილე მხარეებს არათანაბარი მონაწილეობის საშუალება აქვთ, მაგალითად ლექცია, სატელევიზიო გადაცემა და ა.შ.

უნებლიეა კომუნიკაცია, როდესაც მონაწილეებს არ აქვთ გადაწყვეტილი, მაგრამ მაინც უწყვეტ კომუნიკაცია, მაგალითად ავტობუსში, თვითმფრინავში და ა.შ. **ნებელობითია კომუნიკაცია**, როდესაც მონაწილეები საკუთარი სურვილით ამყარებენ კომუნიკაციას.

ვერბალური კომუნიკაცია მეტად სტრუქტურირებულია ვიდრე არავერბალური. მას მკაფიოდ გამოხატული დასაწყისი და დასასრული აქვს. **არავერბალური კომუნიკაციისას** არ ვსაუბრობთ, მაგრამ ის გარკვეულწილად მართავს კომუნიკაციის მიმდინარეობას. არავერბალური კომუნიკაცია იქამდე გრძელდება, სანამ მონაწილეები ერთმანეთის მხედველობის არეში არიან. პიროვნების შესახებ გარკვეულ ინფორმაციას გვაწვდის არა მარტო მისი საუბარი, არამედ მისი გარეგნობაც, ჩაცმულობაც და სხეულის მოძრაობაც.

სოციალური ადვოკატურისას სასურველია ნებელობით ვერბალურ კომუნიკაციას მივაღწიოთ. თუმცა ეს ხშირად თითქოს შეუძლებელია. თუ ეს არ არის შესაძლებელი ჩვენ ყველა ფორმა უნდა გამოვიყენოთ მათთან კომუნიკაციისათვის, ვისთან ურთიერთობაც ჩვენი დაცვის ქვეშ მყოფ პირთა ან საკითხთა განხილვისათვის გვჭირდება.

გვახსოვდეს, რომ კომუნიკაცია მხოლოდ მაშინაა წარმატებული თუ მონაწილეების აზრთა გაცვლა–გამოცვლის საშუალება და ფორმა ერთნაირი ან მსგავსია. მსმენელის მიერ სიტუაციის გაგება მუდამ კონტექსტის გათვალისწინებით უნდა მიმდინარეობდეს, რადგან იგი გაგების პროცესზე ზეგავლენას ახდენს. ამიტომ მნიშვნელოვანია რას და რა მიზნით ვეუბნებით მოსაუბრეს, რისი მიღწევა გვსურს.

ადვოკატობა მოითხოვს უამრავ შეხვედრებს, საჯარო დისკუსიებსა და გამოსვლებს. ამიტომ მნიშვნელოვანია არა მხოლოდ იმ საკითხის ზედმიწევნით ცოდნა, რაზეც უნდა ვისაუბროთ, არამედ იმის ცოდნაც როგორ უნდა წარვადგინოთ ის, რომ უფრო მისაღები და საინტერესო ვიყოთ მსმენელისათვის. რადგან დროს ვხარჯავთ შეხვედრაზე ე.ი. მონაწილეთა მომხრეებად ჩამოყალიბება ან სულ მცირე მათი ინფორმირება გვსურს საკითხის შესახებ. ამიტომაც, მოდით პრეზენტაციის ტექნიკებს გავეცნოთ.

პრეზენტაციის უნარი

ნებისმიერი პრეზენტაციის მიზანს აუდიტორიის დარწმუნება და მოტივაცია წარმოადგენს იმ საკითხის სასარგებლოდ, რასაც ვლობირებთ. საკუთარი თავისა და სათქმელის ჯეროვნად წარდგენის გარეშე კი ჩვენი გრძნობების, დამოკიდებულებებისა და შეხედულებების გადაცემა მსმენელისათვის მნელია. პრეზენტაციაზე მუშაობა შემდეგ ფაზებს მოიცავს:

- მომზადება;
- წარმართვა;
- შედეგების დამუშავება.

პრეზენტაციის შინაარსი კი მოიცავს:

- შესავალს;
- ძირითად ნაწილს;
- დასასრულს.

პრეზენტაცია მისაღმებით უნდა დავიწყოთ. მისაღმების შემდეგ, შესავალ ნაწილში მსმენელს უნდა გავაცნოთ პრეზენტაციის მიზეზები, თემატიკა და მიზანი. ასევე, აუცილებელია მსმენელს მოვახსენოთ პრეზენტაციის მიმდინარეობის გეგმა. ეს მათ არა მარტო ინფორმირებულ და მომზადებულ მსმენელებად აქცევს, არამედ მათ

მიერ ჩვენი პრეზენტაციისათვის დახარჯული დროის გამო მათ მიმართ ჩვენს ანგარიშვალდებულებას გამოხატავს. მათ უნდა იცოდნენ როგორ არის დაგეგმილი ის დრო, რაც მათ ჩვენ დაგვითმეს.

აღბათ თავადაც გამოგიცდიათ, რომ რაგინდ საინტერესო თემაც არ უნდა იყოს მხოლოდ პასიური მსმენელის როლში ყოფნა დიდი ხნით ძნელია და აღქმის ხარისხსაც ამცირებს. ამიტომ კარგი პრეზენტატორი პრეზენტაციის დასაწყისშივე მონაწილეების მოტივირებას ცდილობს თემის ირგვლივ. ამის მიღწევა კი შესაძლებელია კითხვების დასმით, ინტერესის გაჩენით, პირადი სარგებლის აღნიშვნით, პროვოცირებით.

ამის შემდეგ გადავდივართ პრეზენტაციის ძირითად ნაწილზე. ეს ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაწილია. ამ დროს მსმენელთათვის თემის სისტემატურად გადაცემა ხორციელდება. ამ ნაწილის დასასრულს აუცილებელია ძირითადი საკითხების დაჯამება.

დასასრულსაც დიდი მნიშვნელობა აქვს, რადგან ის ყველაზე უფრო შთამბეჭდავია. თუ დასაწყისში თქვენ მსმენელის ყურადღების მოპოვების მიზნით მათ „განაწყენებას“ ერიდებოდით, დასასრულს შეგიძლიათ „გააბრაზოთ“ კიდევ ისინი. ამ დაპირისპირების შედეგად კი მათ მიანდოთ დასკვნების გაკეთება. თუ „მომხრეთა“ წინაშე წარადგენთ თემას, მაშინ რაც შეიძლება ანალიტიკური პრეზენტაცია უნდა იყოს, რადგან მსმენელის „მომხრეებად“ გარდაქმნაზე დროის დაკარგვა აღარ არის საჭირო. ეს დრო შეგიძლიათ საკითხში ჩაღრმავებას დაუთმოთ.

პრეზენტაციის წარმართვისას დიდი მნიშვნელობა აქვს თქვენს გარეგნობასაც, ჩაცმულობასაც, მეტყველებასაც და ჯესტიკულაციასაც. მოდით თითოეული ცალ-ცალკე განვიხილოთ.

ჩვენი შინაგანი განწყობა და გარეგნობა ხშირად ერთმანეთთან მჭიდრო კავშირშია. გამოდის, რომ როგორც გამოიყურებით, ისეთივე იქნება თქვენი პრეზენტაციაც. გარეგნულ სახეს განსაზღვრავს აუდიტორია, რომელსაც ვხვდებით. მაგალითად, თუ სერიოზულ საკითხთან დაკავშირებით ვხვდებით მსმენელს ფორმალურ ვითარებაში, ამ გარემოსთან არ იქნება თავსებადი მძიმე მაკიაჟით ან მოუწესრიგებელი ვარცხნილობით, გადატვირთული სამკაულებით ან ნაბახუსევი

იერთ გამოცხადება. ასეთ შეხვედრაზე სასურველია მსუბუქი მაკიაჟით და კლასიკური ვარცხნილობით გამოვცხადდეთ.

ალბათ არაერთხელ ყოფილხართ მდომარეობაში, როდესაც ძალიან ლამაზად და მოდურად გაცვიათ, მაგრამ თავს უხერხულად გრძნობთ. არის სიტუაციები, როცა ეს უხერხულობა მოთმენად ღირს, მაგრამ ჩვენს შემთხვევაში ეს ასე არ არის. თქვენ სათქმელზე ორიენტირებული უნდა იყოთ და ამ დროს თუ იმაზე ფიქრობთ ხომ არ გიჩანთ გარღვეული მაისური, ან გამოკვეთილი ხომ არ არის თქვენი სხეულის სხვადასხვა ნაწილები, ან გიჭერთ ფეხსაცმელი, რაც შემაწუხებელი დისკომპორტია და ა.შ. თქვენს სათქმელზე ფიქრს ამ დისკომფორტთან გამკლავებისთვის დახარჯული ძალისხმევა ასუსტებს და შესაძლოა ისეთი შთამბეჭდავი ვეღარ აღმოჩნდეთ. ამავ დროს ტანსაცმელი პრეზენტაციის მიზანს უნდა შეეფერებოდეს. თუ მაგალითად, პარლამენტში უნდა წარადგინოთ პროექტი და თქვენ გახეხილ ჯინსებსა და გამჭვირვალე მაისურში მიევილინებით მსმენელს, თავიდანვე გაგიჭირდებათ მსმენელის ყურადღების მობილიზება. როგორი საინტერესოც არ უნდა იყოს სათქმელი, აუდოტორიაში ცოტა თუ აღმოჩნდება ისეთი, ვიზუალური სტერეოტიპული წარმოდგენები არ მოქმედებს. ამიტომ, თავიდანვე დაკარგავთ მსმენელთა გარკვეულ ნაწილს.

პრეზენტაციისას დიდი მნიშვნელობა აქვს მხედველობით კონტაქტს. ის თქვენი დავდაჯერებულობის დემონსტრირებაა. ეს კი *სანდო ატმოსფეროს* შექმნას უწყობს ხელს. საჭიროა აუდიტორიას თანაბრად გავუნაწილოთ ჩვენი მზერა. ამას კი უხერხულობაც ახლავს ზოგჯერ, რადგან ყველა ერთნაირი ინტერესით ან სიმპათიით სახეზე არ გვისმენს. ხშირად ძალიან უკმაყოფილო ან უნდობლობით განმსჭვალულ სახეებსაც ვიხილავთ. რა გინდ თავში დარწმუნებულებიც არ უნდა ვიყოთ, მაინც მოქმედებს ასეთი უარყოფითი განწყობა ჩვენზე და შესაბამისად ჩვენს სათქმელზეც. ამიტომ, განსაკუთრებით კი თუ დამწყები პრეზენტატორი ხართ (რადგან თანდათან ამ უხერხულობების დაძლევის ტექნიკას თავად გამოიმუშვებთ), შეარჩიეთ აუდიტორიაში „დადებითი პიროვნება“, რომელიც გაგამხნევებთ პრეზენტაციისას. როცა აუდიტორიას თვალს არიდებთ, მათ შეიძლება ისეთი წარმოდგენა შეექმნათ, რომ ან არ ხართ დარწმუნებული იმაში, რასაც ამბობთ; ან პატივისცემით არ ხართ

განმსჭვალული აუდიტორიისადმი; ან ზედმეტად კონცენტრირებული ხართ სათქმელზე და სწორედ ახლა ფიქრობთ რა უნდა თქვათ შემდგომ.

პრეზენტაციისას დიდი მნიშვნელობა აქვს თქვენს ხმას და საუბრის ტემბრსაც. ალბათ შეგიძინებიათ კიდეც, რომ ზოგიერთ ადამიანს უფრო მეტი ინტერესით უსმენთ ვიდრე სხვას, განურჩევლად იმისა, რას ლაპარაკობს. მოახდინეთ ხმის პროექტირება. ცვალეთ საუბრის სისწრაფე და ტონი, რაც არსებითი პუნქტების გამოკვეთის საშუალებას მოგცემთ და საუბარიც ნაკლებ მონოტონური და მოსაწყენი იქნება.

დიდი მნიშვნელობა აქვს პრეზენტაციის ენას. ის დიდწილად განაპირობებს მსმენელთა ინტერესს. ისაუბრეთ მარტივი ენით, რომ ყველასათვის გასაგები იყოს სათქმელი. თუ რაიმე ტერმინი დაგავიწყდათ, შეეცადეთ ის ახსნათ სხვა სიტყვებით, ამის გამო ნუ შეაყოვნებთ სათქმელს. არ შეეცადოთ დავიწყებული სიტყვის ჟესტით შეცვლას.

დიდი მნიშვნელობა აქვს ჟესტების ენასაც. პრეზენტაციისას ხელები თქვენსა და მსმენელს შორის დამაკავშირებელი საშუალებაა. ის ასევე თქვენი შინაგანი შფოთის შენიღბვაა. შეეცადეთ ძალიან არ გადატვირთოთ საუბარი ჟესტებით. უხერხულობის შესანიღბად ნურც ჯიბეში ჩაიყოფთ ხელებს, რადგან ეს უპატივცემულობად აღიქმება ადამიანების მიერ. ასევე აკონტროლეთ ხელებით რაიმე საგნის ან თქვენივე ტანსაცმლის დილების ან რაიმე სხვა აქსესუარის წვალემა.

დიდი მნიშვნელობა აქვს ხელების ადგილმდებარეობას. მაგალითად, თუ ხელები წელის ხაზს ქვემოთაა ეს უარყოფით გავლენას ახდენს, ხოლო თუ მკერდის ხაზს ზემოთ დადებითს, ხოლო წელის ხაზსა და მკერდს შორის ნეიტრალური გავლენის მქონეა. ეს თითქოს წვრილმანებია, მაგრამ ეს წვრილმანები საბოლოო ჯამში დიდ ზეგავლენას ახდენს მსმენელზე. ამიტომ მათი გათვალისწინება თქვენი პრეზენტაციის წარმატების საწინდარია.

გვახსოვდეს, ადამიანი წაკითხულის 10 პროცენტს იმახსოვრებს, მოსმენილის 20 პროცენტს, ერთდროულად ნანახისა და მოსმენილის 33 პროცენტს, ხოლო თავად გაკეთებულის 70 პროცენტს. ამიტომ შევეცადოთ მაქსიმალურად ინტერაქტიული პრეზენტაცია გამართოთ.

თუ წერილობით ადვოკატობას ვიყენებთ, აუცილებელია სათქმელი რაც შეიძლება მოკლედ ჩამოვაცალიბოთ. ერთ საკითხთან დაკავშირებული წერილი 1 გვერდს არ უნდა აღემატებოდეს. მართალია მოკლედ თქმა მეტ დროს მოითხოვს, ვიდრე ვრცლად, მაგრამ ზრდის ალბათობას, რომ წაიკითხავენ. ეს კი დროის დახარჯვად ღირს.

სოციალური ადვოკატის როლის შესრულებისათვის ხელისშემშლელი ფაქტორები

მოდით განვიხილოთ რა ხელის შემშლელი ფაქტორები დომინირებენ ადვოკატის როლის შესრულებისას სოციალურ მუშაობაში? შნაიდერისა და ლესტერის აზრით (2001), ესენია:

მომსახურების როლით პრეოკუპაცია – ბოლო ხანებში სოციალურ მუშაობაში გამოიკვეთა უშუალო პრაქტიკის მიწოდების უპირატესობა. გარე პოლიტიკაზე ზემოქმედების ნაცვლად, სოციალური მუშაობის სააგენტოები და მათში დასაქმებული სოციალური მუშაკები თავიანთ ენერჯიას უშუალო პრაქტიკის განხორციელებას ახმარენ.

მენეჯერული მოსაზრებები – ბიუჯეტთან დაკავშირებული პრობლემების, ყოველდღიური სამუშაო პროცედურების, ორგანიზაციული ნორმების, პოლიტიკის, და დაუსრულებელი შემცირებების ფონზე, სოციალური მუშაობა ნაკარნახევია დე ფაქტო მენეჯერების და არა პროფესიონალების შეხედულებებით. ქმედითობა ეფექტიანობაზე მაღლა მდგას.

პროფესიული ნორმებისა და სტანდარტების ნაკლებობა – ადვოკატურის სფერო არ არის მკაფიოდ განსაზღვრული და მისი განმარტებებიც მრავალნაირი და დამაბნეველია. მცირე ხილვადი და ლეგიტიმური პროფესიული ნორმები და სტანდარტები ართულებს სოციალური მუშაკის ქმედების ადვოკატობად რანჟირებას.

დასაქმების პირობები – სოციალურ მუშაკთა დასაქმების პირობები აფერხებს მათ მიერ ადვოკატურის როლის რეალიზებას. მათ ჩვეულებრივ მასპინძლობს გარემო, სადაც წესები სამედიცინო პერსონალის ან სამართალ დამცავების მიერაა შემუშავებული (მაგალითად ჯანდაცვის ობიექტებზე ან სასჯელ აღსრულების ან

პრობაციის სისტემაში). ეს წესები კი ვრცელდება სოციალურ სამსახურზეც და ხშირად სოციალური მუშაობის ღირებულებების გვერდის ავლას მოითხოვს. ასეთ გარემოში სოციალური მუშაკების უნარი აწარმოონ ადვოკატობა შეზღუდულია. ასეთ გარემოში სოციალურ მუშაკს უწევს კომპომისებზე წასვლა ბენეფიციარისა და დამსაქმებელი სააგენტოს პრიორიტეტებს შორის.

ადვოკატურის, როგორც კონფრონტაციის გააზრება – ადვოკატობა ხშირადაა გააზრებული, როგორც კონფრონტაცია და ამიტომაც სხვა პროფესიის წარმომადგენლებთან თუ სააგენტოებთან ურთიერთობების გაფუჭებისა და/ან სამსახურის დაკარგვის რისკის წინაშე აყენებს სოციალურ მუშაკს. არსებობს სოციალური ქმედებისა და ადვოკატურის *დავების სტრატეგიასთან, ნორმის სტრატეგიასთან* და *ნორმის დარღვევის სტრატეგიასთან* გათანაბრების ტენდენცია. სტრატეგიის არჩევით იქმნით პროფესიულ პორტრეტს.

ბენეფიციარის საჭიროებებში დაურწმუნებლობა – ბენეფიციარის სიტუაციაში გაურკვეველობა სოციალურ მუშაკს ხშირად უკარგავს ადვოკატობის სურვილს. ბენეფიციარის დამაბნეველი, ზოგჯერ პროვოკაციული საქციელი ბუნდოვანს ხდის მის საჭიროებებს და სოციალურ მუშაკს ეფექტიანი ადვოკატურის პრაქტიკის განხორციელების საშუალებას არ აძლევს.

პროფესიონალიზმთან დაკავშირებული პრობლემები – ისტორიულად სოციალური მუშაკები აღიარებისა და დაფასების მაძიებლები არიან. ამ სურვილს ხშირად პროფესიული გამბედაობა ეწირება მსხვერპლად, რადგან ის სოციალურ მუშაკებს ბოჭავს „რესპექტაბელური“ პროფესიის ნორმების მიღმა რაიმე ქმედების განხორციელებაში.

სტატუსის დაკარგვის შიში – რადგან სოციალური მუშაკების ბენეფიციარები ხშირად არიან დაბალი სოციალური ფენის წარმომადგენლები ან ამ საზოგადოებისათვის მიუღებელი ან საზოგადოების მხრიდან დაუფასებელი ან უპატივცემულო მოპყრობის „ღირსნი“, შესაბამისად მათი სტატუსი კითხვის ნიშნის ქვეშაა. ზოგიერთი სოციალური მუშაკი ერიდება მათ ადვოკატობას მათი სტატუსის ბენეფიციარების სტატუსთან განათანაბრების შიშით.

სხვა შიშები – ზოგიერთი სოციალური მუშაკი ერიდება პოლიტიკურ ქმედებებში ჩართვას, ან მას მედიის ყურადღების ცენტრში და სახალხო განხილვების

სუბიექტად ყოფნას. ზოგიც ერიდება ლეგალურ სასამართლო პროცესებში მონაწილეობას, რაც ხშირაც ადვოკატურის თანმხლებია. ზოგიერთნი კი კოლეგებთან დაპირისპირებას არიდებენ თავს. ბევრსაც სამუშაოდან დათხოვნის რისკი აფერხებს.

ტრენინგისა და განათლების ნეკლებობა – სოციალური მუშაობის განათლების სისტემაში სულ უფრო შემცირდა ადვოკატურის ტექნიკის სწავლება. ადვოკატურის პრაქტიკა თითქმის აღარ ფიგურირებს სოციალური მუშაობის კურიკულუმში. სოციალური მუშაობის პროფესიული განათლება და პრაქტიკა *დაპირისპირების* ორიენტაციას ერიდება და *კონსენსუსის* ორიენტაციის ლეგიტიმაციისაკენ იხრება. მცირდება ასევე პოლიტიკური შინაარსის მქონე მასალის შემცველობა სოციალური მუშაობის კურსებში, უშუალო პრაქტიკის ინტერვენციის მეთოდისაკენ აშკარა გადახრის ფონზე.

ინტერვენციის სტრატეგიის არაპოპულარობა – ერთ-ერთი ბარიერია ასევე სოციალურ სფეროში სახელმწიფო ინტერვენციის არა-პოპულარობა. ბევრი მოქალაქისა თუ სფეროს ექსპერტის აზრით, სახელმწიფო კეთილდღეობის პოლიტიკა არ არის ეფექტიანი, არ არის სამართლიანობის პრინციპებზე დაფუძნებული და არ ემსახურება შემოსავლების სამართლიან გადანაწილებას.

ადვოკატურის არსის გაუაზრებლობა – ხშირად ადვოკატურის არსი გაუაზრებელია. ადვოკატობა არის საქმიანობა, რომელიც მოითხოვს მოთმინებას, შეუდრეკელობას, გრძელ ვადიან თავდადებას, ენერგიას, მხარდაჭერას, კვლევას, პოლიტიკურ უნარ-ჩვევებს, ცოდნას სახელისუფლო მოწყობის შესახებ, ანალიზის უნარს. ზოგჯერ კომპრომისზე წასვლაცაა საჭირო. ადვოკატურით ხშირად შეუძლებელია საკითხის სწრაფი მოგვარება. ეს უნარები კი არ არის სოციალურ მუშაკთა უმრავლესობისათვის ხელმიუწვდომელი. თანაც, ისინი განვითარებასაც ადვილად ექვემდებარებიან.

სოციალური ადვოკატობის სასესიარეზო სივრცე

სად აწარმოებენ სოციალური მუშაკები ადვოკატობას? ტექნოლოგიურმა წინსვლამ ადვოკატობასაც გაუფართოვა ასპარეზი. ინტერნეტის განვითარებამ გააფართოვა ადვოკატურისათვის ასპარეზი. პირისპირ შეხვედრების აუცილებლობა ჩაანაცვლა ელექტრონულ სივრცეში კომუნიკაციის შესაძლებლობამ. რაზეც ადრე

იხარჯებოდა დრო, ეხლა შესაძლებელია ის რაოდენობის ზრდასა და ხარისხის დახვეწას მოვახმაროთ. ინტერნეტი გასაოცარი საშუალებაა სასიკეთო ცვლილებების განსახორციელებლად. მისი საშუალებით არა მარტო ინფორმაციის გაცვლა-გამოცვლაა შესაძლებელი, არამედ კოალიციების შექმნაც. შესაძლებელი გახდა სატელეფონო კონფერენციების მოწყობაც. ეს ინფორმაციისა და მხარდაჭერის მოპოვების შანსს ზრდის სხვადასხვა საადვოკატო პროექტებისათვის, კვლევის ჩატარებისათვის, პრობლემების გადაჭრაში სხვათა მონაწილეობის მოპოვებისათვის. ამიტომ პრაქტიკოსებს სჭირდებათ ტექნოლოგიური პროგრესის ფეხდაფეხ სიარული. კასტელსის თქმით, ახალი ტექნოლოგიების საშუალებით, სხვადასხვა ერების და კულტურების გამაერთიანებელი ახალი ქსელების/კავშირების ჩამოყალიბება ქმნის მეოთხე სამყაროს. ეს კი უცილობლად გააჩენს ბევრ „შავ ხვრელს“ (ტერმინი კასტელსისაა), ანუ უფლებაწართმეულ ადამიანებს, რომლებსაც არ შეუძლიათ ამ ახალ ქსელში ჩართვა. ამიტომ სოციალურმა მუშაკებმა უნდა იზრუნონ ციფრული დაყოფის აღკვეთაზე. ისინი უნდა შეეცადონ სხვაობის შემცირებას იმ ადამიანებს შორის ვისთვისაც ხელმისაწვდომია ტექნოლოგიური მონაპოვრები და ვისთვისაც ეს ჯერ კიდევ ხელმიუწვდომელია.

შეფასება სოციალურ ადვოკატობაში

როგორ შევაფასოთ ჩვენი ადვოკატურის ძალისხმევა? და რაში გვჭირდება შეფასება? ეფექტიანი სოციალური მუშაობა გულისხმობს საადვოკატო ძალისხმევის სარგებლიანობისა და მიღწევების რეგულარულ შეფასებას. გვჭირდება ვიცოდეთ რამდენად მივაღწიეთ დაგეგმილ მიზანს, რამდენად ეფექტიანი იყო გუნდური მუშაობა. თუ წარუმატებელი იყო რა არის ამის მიზეზი. კმაყოფილები დარჩნენ თუ არა დაცვის სუბიექტები. ამ კითხვებზე პასუხები დაგვეხმარება გავიაზროთ ჩვენი ძლიერი და სუსტი მხარეები, გავზომოთ ჩვენი მიღწევები წარმატების ინდიკატორებთან მიმართებაში, გავიაზროთ რა არის შესაცვლელი.

როგორ დავიწყოთ შეფასება? შეფასება უნდა დავიწყოთ იმის განსაზღვრით თუ რისი შეფასება გვსურს. ჩვეულებრივ, პროგრამის ან ინიციატივის დასაწყისშივე ჩამოვაყალიბებთ მიზნის მისაღწევად საჭირო გაზომვად ამოცანებს რასთან

მიმართებაშიც გავზომავთ ჩვენს ქმედებებს პროექტის ან ინიციატივის განმავლობაშიც და დასრულებისასაც.

ალტმანის (1994) მიხედვით, სოციალური მუშაობის ადვოკატურის შეფასება სამგვარად შეიძლება:

- პროცესის გაზომვით;
- შედეგის გაზომვით და
- ზეგავლენის გაზომვით.

მოდით თითოეული ცალ-ცალკე განვიხილოთ:

პროცესის გაზომვა. პროცესზე ორიენტირებული ამოცანები ზომავენ რამდენად კარგად განხორციელდა ადვოკატურის პროცესი. რამდენად სწორად წარიმართა იგი? საკმარისი იყო თუ არა დაგეგმილი რესურსის გამოყენება? ეფექტიანი იყო კომუნიკაცია? ჰქონდა თუ არა მას საზოგადოების მხარდაჭერა? ადეკვატური იყო ხელმძღვანელობა? სხვა ჯგუფებმა თუ გაგიწიათ მხარდაჭერა? რა ხდებოდა კრიტიკული მოვლენებისას?

შედეგის გაზომვა. შედეგებზე ორიენტირებული ამოცანები ზომავენ რამდენად მიაღწია ადვოკატურის მცდელობამ სპეციფიკურ მიზნებს. ეს ჩვეულებრივ კონკრეტული და რაოდენობრივი მონაცემებია:

- მიწოდებული მომსახურებების ტიპი და სიხშირე. რამდენი შეხვედრა ჩატარდა? რამდენი ახალი მომსახურებაა ახლა ხელმისაწვდომი?
- საზოგადოების ან ჯგუფის ქმედებები. რამდენი გაფიცვა მოეწყო? რამდენი ადამიანი მონაწილეობდა ფორუმში? რამდენი მიტინგი გაიმართა ლიდერების მიერ?
- ცვლილებები პროგრამაში. განხორციელდა ცვლილებები პოლიტიკაში და/ან კანონმდებლობაში? დაინერგა ახალი მომსახურებები?
- ხელმისაწვდომობა მომსახურებებზე. უფრო მეტ ბენეფიციარს მოემსახურეთ? რა იყო ბარიერები?
- მიღწეულ შედეგთა რაოდენობა. პროგრამის ან ინიციატივის შედეგების გადახედვა და პროგრესის ჩანაწერების გაკეთება.

ზეგავლენის გაზომვა. ზეგავლენის გაზომვაზე ორიენტირებული ამოცანები ზომავენ რამდენად განხორციელდა ადვოკატურის შედეგად რეალური ცვლილებები.

ამ შედეგების გაზომვა კი საბაზისო მონაცემებზე დაყრდნობითაა შესაძლებელი, რაც პროგრამის ან ინიციატივის დაწყებამდე უნდა შეგროვდეს.

შეფასების პროცესისთვის მნიშვნელოვანია საინფორმაციო ბაზის შექმნა, რაც გულისხმობს როგორც მონაცემების, კვლევის, აქტუალური ინფორმაციის ანკეტირებას, ასევე შეხვედრების ოქმების, ცნობილი და გავლენიანი ადამიანების მოსაზრებების დაფიქსირებას. დიდი მნიშვნელობა აქვს მომსახურებების მიმღებთა კმაყოფილების თუ საჩივრების ჩაწერას.

დამოკიდებულება შეცდომებისადმი

შეფასებისას რეალურად ხდება მთავარი: ჩვენ ვაანალიზებთ ჩვენს შეცდომებს. იმის მიხედვით თუ რა დამოკიდებულება გვაქვს შეცდომებისადმი შეგვიძლია ის ავირიდოთ ან ისევ დავუშვათ.

როგორია თქვენი დამოკიდებულება შეცდომებისადმი? ალბათ ყველა ვთანხმდებით იმაზე, რომ ის აუცილებლად მოგვივა როდესმე. ეს განსაკუთრებით მართალია ჩვენი პროფესიის წარმომადგენელთათვის, რადგან საქმე გვაქვს მუდმივ ცვალებად გარემოსთან, განსხვავებული მოცემულობის ადამიანებთან სხვადასხვაგვარი პრობლემებით, მათ განსხვავებულ დამოკიდებულებებთან ამ პრობლემებისადმი და განსხვავებულ შესაძლებლობებთან მათი გადაჭრისათვის. ამიტომ მთავარია ჩვენ ვიცოდეთ არა მარტო ის, თუ როგორ უნდა ავიცილოთ შეცდომა, არამედ ისიც, თუ როგორ უნდა მოვიქცეთ როცა მას დავუშვებთ.

გვახსოვდეს, რომ ჩვენს შეცდომებში სხვა არ დავადანაშაულოთ. შეცდომის გამო მიზანს არ უნდა დავშორდეთ. როგორც ზევით ვთქვით, სწრაფად ცვლილებების მიღწევა შეუძლებელია, და ისიც შეუძლებელია, რომ წარმატებას შეუცდომლად მივალწიოთ მუდამ. შეცდომა ახალი გამოსავლის ძიების დასაწყისია და ის ქმედების დასასრულს კი არ წარმოადგენს, არამედ მიზნისაკენ მიმავალი ახალი გზების გააზრების დასაბამია.

პროფესიულ სირთულეებთან გამკლავების ბზები

დგება დრო ჩავფიქრდეთ იმაზე, თუ როგორ გადავჭრათ ჩვენს წინაშე არსებული პროფესიული დილემები. ძალიან სტრესულია გარემო, რომელშიც სოციალური მუშაკი მოღვაწეობს. განსაკუთრებით საქართველოში, სადაც იგი დგას რესურსების სიმწირის, საზოგადოების, მათ შორის დამქირავებლების მხრიდან პროფესიის შესახებ დაბალი ინფორმირებულობის პრობლემის წინაშეც. ადამიანებს კი სურთ სასიკეთო ცვლილებები, მათ სჭირდებათ ამ ცვლილებისათვის დარაზმვა, კოორდინირება. ამ დილემების გადასაჭრელად შერმანი და ვენოკური (1983) შემდეგ გამოსავალს გვთავაზობენ:

გადაწვა და პროფესიის/სამუშაო ადგილის მიტოვება; იმედგაცრუებული სოციალური მუშაკისათვის ეს გამოსავალი სიტუაციის გარიდებისა და ახალი შესაძლებლობების წინაშე აღმოჩენას ნიშნავს. ცხოვრების ამ კონკრეტულ ეტაპზე ეს შესაძლოა მართლაც მართებული გადაწყვეტილებაა, თუმცა ამას დრო გვიჩვენებს. ზოგჯერ ორგანიზაციიდან წასვლა უკეთესი გამოსავალია, რადგან შესაძლოა იმ კონკრეტული ორგანიზაციის მანდატია პროფესიული ფასეულობების შემზღუდველი და შემლახავი. ეს კი არ ნიშნავს იმას, რომ პროფესიიდან წასვლაა საჭირო. აქ რასაკვირველია ადამიანის ბუნებაა გადამწყვეტი: მისი რისკის გაღების ხარისხი, მისი ბრძოლის, დღევანდელი სიტუაციისა და საკუთარი ძალების რეალისტურად შეფასების, მომავლის განჭვრეტის უნარი და ა.შ.

გადაწვა, მაგრამ პროფესიაში/სამუშაო ადგილზე დარჩენა; ზოგიერთი პრაქტიკოსი გადაწვის მიუხედავად არათუ არ იცვლის პროფესიას, არამედ სამუშაო ადგილზეც რჩება. ისინი თავს სისტემის მსხვერპლად, მასთან ბრძოლაში უუნაროდ გრძნობენ. ისინი ეგუებიან იმ ფაქტს, რომ არ აქვთ სიტუაციის კონტროლის ბერკეტი. ისინი ცდილობენ გააკეთონ მაქსიმალური ნებეფიცირისათვის, მაგრამ უგულებელყოფენ უფრო ფართო პრობლემებს, რაც იმას ნიშნავს, რომ ისინი იღებენ ორგანიზაციულ ნორმებს და თმობენ ადვოკატობის ფუნქციას. ასეთ შემთხვევაში პროფესია „მოწოდება“ აღარაა, ის „უბრალოდ სამუშაოა“.

„ტუნელის“ ხედვის განვითარება; ხშირ შემთხვევაში, ისეთ სოციალურ მუშაკსაც კი, რომელიც არ არის ჯერ გადამწვარი, უვითარდება პრობლემისადმი ძალიან ვიწრო ხედვა. მიუხედავად იმისა, რომ იგი ეხმარება ბენეფიციარს

ინდივიდუალურ დონეზე, მას არ შესწევს უნარი იბრძოლოს უფრო ფართო პლანში, უფრო ზოგადი პრობლემების მოგვარებისათვის აშკარად და დაუფარავად. ის ორგანიზაციაში რჩება, მაგრამ ის ორგანიზაციისა და თემის ცხოვრების მიღმაა. იგი ბენეფიციარზე ორიენტირებული რჩება და არ იბრძვის ცვლილებისათვის მთელი საზოგადოების საკეთილდღეოდ. განსხვავება წინა გამოსავალთან შედარებით ისაა, რომ თუ წინა შემთხვევაში არსებობს ორგანიზაციასთან იდენტობის გრძნობა, ამ შემთხვევაში ის არ არსებობს.

ენერჯის სადმე სხვაგან მიმართვა; ზოგიერთი სოციალური მუშაკი აქტივისტი ხდება და უერთდება იმდენ ორგანიზაციასა და ჯგუფს, რამდენის საშუალებასაც დრო და ენერჯია აძლევს. სისტემური ცვლილების მიღწევას ისინი ნებისმიერი შესაძლო გზით ცდილობენ. ორგანიზაციისაგან განყენებული და დამოუკიდებელი პოზიციის გამო, ისინი არათანამშრომლობით და მოუმწიფებელ პროფესიონალებადაც კი მიიჩნევიან ხანდახან, თუმცა ეს მათ ცვლილებისათვის ბრძოლაში არ აფერხებს.

ცვლილების ინიცირება; ეს ცვლილებისათვის უფრო მობილიზებული ბრძოლაა, წინა გამოსავლისაგან განსხვავებით. სოციალური მუშაკები ერთიანდებიან კოლეგებთან, ბენეფიციარებთან და სხვა მოქალაქეებთან ერთად სისტემური ცვლილებისათვის საბრძოლველად. რეალურად განხორციელებად ცვლილებას სჭირდება სელექტიურობა, იმის აღიარება, რომ ყველა პრობლემა ერთდროულად მოგვარებადი არაა, და საჭიროა გონივრული არჩევანის გაკეთება. ამავე დროს არჩევანი გასაკეთებელია ცვლილების მიღწევის სტრატეგიისა და ტაქტიკის შესახებ. ყველა ცვლილება დროს მოითხოვს და ერთბაშად მიზანს ვერ აღწევს, ამიტომ ხშირად ნაბიჯ-ნაბიჯ სვლაა საჭირო. ხოლო ამ სვლის თანმიმდევრობა პრობლემის შესახებ ღრმა ცოდნასა და მისი მოგვარებისათვის გონივრულად დაგეგმილ ბრძოლას ითხოვს. ხშირად ეს სოციალური მუშაკები კოლეგებისაგან კრიტიკას იმსახურებენ ფართო პრობლემების მოგვარებისათვის ინდივიდუალური პრობლემების მსხვერპლად გაღების გამო.

აღბათ ხვდებით სულით მეზობლი და უდრეკი პრაქტიკოსისათვის რომელი ვარიანტია შესაფერისი და რატომ.

ბოლოს კი მინდა პროფესიული ეგოიზმის კუთხითაც შევხედოთ ადვოკატობის საკითხს. ის მნიშვნელოვანია ყველა ჩვენთაგანისათვის, რადგან არა მხოლოდ მათი ინტერესების დაცვის საშუალებაა, ვიზუც გული შეგვტკივა, არამედ ჩვენი საკუთარი ინტერესებისაც. ბევრი თქვენთაგანი ჩემი საყვარელი კოლეგაა, ვისთანაც უკვე არა მხოლოდ კოლეგიალური, არამედ მეგობრული ურთიერთობაც მაქვს. ზოგიერთებთან ერთად დიდი ბრძოლებიც გამივლია, მოგებით თუ წაგებით. ისინი, კი ვისაც არ ვიცნობ დარწმუნებული ვარ, რომ ძალიან განსხვავებული შეხედულებებისა არ იქნებიან პროფესიული საკითხების მიმართ. ამიტომ ყველას მოგმართავთ, რომ მოდით ერთად დავძლიოთ უსუსურობისა და დაუცველობის შეგრძნება და ერთად შევებრძოლოთ არალოგიკურ და უსამართლო გადაწყვეტილებებს. გავერთიანდეთ სასიკეთო ცვლილებებისათვის და აღარ ვიგრძნოთ თავი დასტრესილად და დაუცველად.

სამართლიანი სისტემა ასარგებლებს არა მარტო ჩვენი მომსახურების მიმღებებს, არამედ ჩვენც. გამოდის, რომ ჩვენ ჩვენი თავისთვის ვლობირებთ. ადვოკატურით ჩვენს ხმას ადრესატამდე მივიტანთ და ამას გავაკეთებთ არა მარტო იმიტომ, რომ ეს არის ჩვენი პროფესიული ეთიკის საკითხი, არამედ იმიტომაც, რომ ეს არის სწორი გზა საზოგადოების სასიკეთოდ ქმედებისათვის, ამით ვზურნავთ არა მარტო სხვებზე, არამედ ჩვენს თავზეც.

გამოყენებული ლიტერატურა

- Albert, R. (1983). Social Work Advocacy in the Regulatory Process. *Social Casework*, 64, 473-479.
- Altman, D.G. (1994). *Public Health Advocacy: Creating Community Change to Improve Health*.
- Arlt, I. (1933). Charity Organization Quarterly: A Journal of Case-Work and Social Effort, II, 3-23.
- Palo Alto, CA:Stanford Center for Research in Disease Prevention.
- Bryer, D., & Magrath, J. (1999). New Dimensions of Global Advocacy. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 28 (4th Supp.), 168-177.
- Davis, K.E. (1993, March/April) The Need for Social Workers to Advocate. *Virginia NASW Newsletter*, 4.
- Freddolino, P.P. (1990). Mental Health Rights Protection and Advocacy. *Research in Community and Mental Health*, 6, 379-407.
- Freire, P. (1990). A Critical Understanding of Social Work (M. Moch, Trans.). *Journal of Progressive Human Services*, 1, 3-9.
- Grosser, C.F. (1965). Community Development Programs Serving the Urban Poor. *Social Work*, 7, 15-21.
- IFSW (2004). Ethics in Social Work, statement of Principles. Available at:<http://www.ifsw.org/en/p38000324.htm>
- Jaffe, E.D. (1978). On Problems of Loyalty: Who Owns Social Work? *International Social Work*, 21, 38-42.
- Litzelfelner, P., & Petr, C.G. (1997). Case Advocacy and Child Welfare. *Social Work*, 42, 392-402.
- Lourie, N.V. (1975). The Many Faces of Advocacy. In I.N. Berlin (Ed.), *Advocacy for Child Mental Illness*. New York:Brunner/Mazel.
- Lyons, K., Manion, K., Carlsen, M., (2006). International Perspectives on Social Work: Global Conditions and Local Practice. *Towards a New Equality: Social Division in a Global Context*, pp. 40 – 60. Palgrave Macmillan
- Maiss, M., & Panticek, P. (2009). Theory with Passion: Ilse Arlt and Current Questions in

- Social Work, 45-60.
- McCormick, M.J. (1970). Social Advocacy: A new Dimension in Social Work. *Social Casework*, 51(1), 3-11.
- მინდაძე, ი., (2009). ფსიქოლინგვისტიკა. არეტე
- Patti, R.J. (1974). Limitations and Prospects of Internal Advocacy. *Social Casework*, 55, 537-545.
- Pearlman, M.H., & Edwards, M.G. (1982). Enabling in the Eighties: The Client Advocacy Group. *Social Casework*, 63(9), 532-539.
- სოციალური მუშაობის სიტუაციურმა ანალიზი (2011). *სამოქალაქო საზოგადოების დიალოგის გაუმჯობესება სოციალური მუშაობის პოლიტიკის განსავითარებლად*. ღია საზოგადოება საქართველო.
- შატბერაშვილი, ნ., (2007). სალექციო კურსი საერთაშორისო სოციალური კეთილდღეობა. *სოციალური მუშაკის როლი სოციალურ ადვოკატობაში*.
- შატბერაშვილი, ნ., (2008). სალექციო კურსი საერთაშორისო სოციალური კეთილდღეობა. *სოციალური დაცვა საკანონმდებლო დონეზე*.
- შატბერაშვილი, ნ., (2010). სალექციო კურსი სოციალური კეთილდღეობის პოლიტიკა. *საჭიროების თეორია*.
- შატბერაშვილი, ნ., (2011). სალექციო კურსი საერთაშორისო სოციალური მუშაობაში. *საერთაშორისო პერსპექტივა სოციალურ მუშაკთა პრაქტიკაში*
- Sherman, W.R., & Wenocur, S. (1983). Empowering Public Welfare Workers Through Mutual Support. *Social Work*, 28 (5), 375-379.
- Schneider, R.L., Lester, L., (2001). Social Work Advocacy. Webcom, limited