

**‘पुणे शहरातील व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना अशासकीय संस्थेत
नोकरी करताना येणाऱ्या समस्यांचे अध्ययन’**

संशोधन अहवाल

समाजकार्य विद्यानिष्णांत पदवी अभ्यासक्रमाच्या परीपूर्ततेकरिता टिळक महाराष्ट्र विद्यापीठास सादर

संशोधिका

प्राची शंकर बलकवडे

(विद्यानिष्णांत विद्यार्थी)

संशोधन मार्गदर्शक

प्रा. डॉ. एस. आय. कुंभार

सहयोगी प्राध्यापक अभिमत विश्वविद्यालय (भारती विद्यापीठ)

समाजविज्ञान केंद्र, पुणे

समाजकार्य विभाग

टिळक महाराष्ट्र विद्यापीठ

गुलटेकडी, पुणे - ४११०३७

सन

एप्रिल २०१८

**‘पुणे शहरातील व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना अशासकीय संस्थेत
नोकरी करताना येणाऱ्या समस्यांचे अध्ययन’**

संशोधन अहवाल

समाजकार्य विद्यानिष्णांत पदवी अभ्यासक्रमाच्या परीपूर्ततेकरिता टिळक महाराष्ट्र विद्यापीठास सादर

संशोधिका

प्राची शंकर बलकवडे

(विद्यानिष्णांत विद्यार्थी)

प्रा. डॉ. एस. आय. कुंभार

सहयोगी प्राध्यापक

अभिमत विश्वविद्यालय (भारती विद्यापीठ)

समाजविज्ञान केंद्र, पुणे

संशोधन मार्गदर्शक

प्रा. डॉ. प्रकाश यादव

(टिळक महाराष्ट्र विद्यापीठ)

विभाग प्रमुख

समाजकार्य विभाग

टिळक महाराष्ट्र विद्यापीठ

गुलटेकडी, पुणे – ४११०३७

सन

एप्रिल २०१८

घोषणापत्र

मी खाली सही करणार बलकृष्ण प्राची शंकर
असे घोषित करतो / करते की, पुणे शहरातील व्यावसायिक
समाजकारिताच्या अशासकीय संस्थेत नोकरी
करताना येणाऱ्या समस्यांचे अध्ययन नावाचा
प्रकल्प अहवाल प्रा. डॉ. हुसैन भाषा कुंभार यांच्या
मार्गदर्शनाखाली तयार करून समाजकार्य विद्यानिष्ठांत
अभ्यासक्रमाच्या परिपूर्ततेसाठी टिळक महाराष्ट्र विद्यापीठास सादर
करीत आहे. सदर संशोधन कार्य पूर्णतः माझे स्वतःचे मूळ काम
असून कोणत्याही प्रकल्प अहवालाची नकल करण्यात आलेली
नाही. दुय्यम तथ्य स्रोतांचा योग्य संदर्भ व उल्लेख संदर्भसूचीमध्ये
केलेला आहे.

ठिकाण :- पुणे.....

संशोधक विद्यार्थ्याची स्वाक्षरी

दिनांक :- 22 / 8 / 2016

Bhaw
Sulkawale
स्वाक्षरी :

.....

टिळक महाराष्ट्र विद्यापीठ Tilak Maharashtra Vidyapeeth

(Declared as Deemed University under section 3 of UGC Act 1956 vide
Notification No.F-9-19/85-U-3 dated 24 April 1987 by the Government of India).

Vidyapeeth Bhavan, Mukundnagar, Gultekdi, Pune-411037.

Fax: 91-020-24266068, 24403100
Website: www.tmv.edu.in


प्रमाणपत्र

प्रमाणपत्र देण्यात येते की, पुणे शहरातील व्यावसायिक
समाज कार्यकर्त्यांना भाषासंशोधन संस्थेत निवृत्ती
कालाचा वेळानेच समसंवाचे अध्ययन हा प्रकल्प अहवाल
श्री/श्रीमती बलकृष्ण प्राची शंकर या
विद्यार्थ्याने / विद्यार्थिनीने माझ्या मार्गदर्शनाखाली समाजकार्य
विद्यानिष्णांत अभ्यासक्रमाच्या परिपूर्तीसाठी केलेला आहे. सदर प्रकल्प
अहवाल टिळक महाराष्ट्र विद्यापीठ, समाजकार्य विभागास सादर केला
जात असून हा प्रकल्प यापूर्वी दुसऱ्या कोणत्याही विद्यापीठास किंवा
शैक्षणिक संस्थेस सादर केलेला नाही.

ठिकाण:- पुणे.....

.....

दिनांक :- 23/1/2018


23/1/2018
संशोधन मार्गदर्शकाची स्वाक्षरी
[Dr. S. I. Kumbhar]

ऋणनिर्देशन

मी माझा संशोधन प्रकल्प अहवाल पूर्ण केला आहे याचा मला अतिशय आनंद होत आहे. टिळक महाराष्ट्र विद्यापीठाने विद्यानिष्णांत पदवी अभ्यासक्रम सुरू केल्याने संशोधनाची जी मौलीक संधी मला मिळाली त्याबद्दल मी विद्यापीठाची आभारी आहे.

प्रस्तुत संशोधन अहवाल यशस्वीरितीने व मर्यादित वेळेत पूर्ण होण्यासाठी वेळोवेळी मार्गदर्शन व संशोधन सूचना करणाऱ्या संशोधन मार्गदर्शक सहा. प्रा. डॉ. एस. आय. कुंभार यांचीही मी आभारी आहे. त्यांच्या सहकार्याशिवाय हा संशोधन अहवाल पूर्णत्वास जाणे अशक्य होते. तसेच टिळक महाराष्ट्र विद्यापीठाच्या समाजकार्य विभागाचे विभागप्रमुख सहा. प्रा. डॉ. प्रकाश यादव यांची मी ऋणी आहे.

त्याचप्रमाणे प्रस्तुत संशोधन अहवाल पूर्ण करण्यास माझ्या ज्या निवेदकांनी त्यांचा अमूल्य वेळ खर्च करून मला माहिती दिली त्याबद्दल मी त्यांची सदैव आभारी आहे. तसेच ज्या तज्ञांनी मला मार्गदर्शनपर मदत केली त्या सर्वांचे मी व्यक्तीशः आभार मानते.

या संशोधन प्रकल्पाच्या अध्ययनासाठी सर्व कुटुंबियांचे सहकार्य व मार्गदर्शन लाभले त्याबद्दल मी त्यांची आभारी आहे. तसेच माझ्या सर्व मैत्रिणी व अभ्यासक्रमातील इतर सहकारी यांचे सुद्धा मी मनःपूर्वक आभार मानते.

टिळक महाराष्ट्र विद्यापीठातील समाजकार्य विभागातील सर्व प्राध्यापक वर्गाचे व अभ्यासक्रमाचे कार्यालयीन कामकाज पाहणाऱ्या कर्मचारी वर्गाची मी आभारी आहे.

प्राची शंकर बलकवडे

अनुक्रमणिका

प्रकरण क्र.	प्रकरणाचे नाव	पान क्र.
	घोषणापत्र प्रमाणपत्र ऋणनिर्देशन सारणी सूची आलेख सूची	
१	संशोधन विषयाची ओळख भारतातील समाजकार्याचा विकास आणि विस्तार	१ - ५२
२	संदर्भ साहित्याचा आढावा	५३ - ७४
३	संशोधन कार्यपद्धती	७५ - ८७
४	अभ्यासक्षेत्राचा आराखडा	८८ - ९८
५	तथ्य विश्लेषण आणि अर्थनिर्वचन	९९ - १५२
६	निष्कर्ष, गृहितकृत्यांची सत्यता, शिफारशी आणि संशोधन विषयाचा सारांश	१५३ - १६९
	परिशिष्टे अ. ग्रंथसूची ब. प्रश्नावली क. शब्दसूची	१७० - १७२ १७३ - १८६ १८७

सारणी सूची

अनु. क्र.	तपशील	पृष्ठ
भाग क्र. १ - उत्तरदात्यांची वैयक्तिक माहिती		
सारणी १	अशासकिय संस्थेतील कर्मचाऱ्यांचा लिंगनिहाय तपशील	१०३
सारणी २	उत्तरदात्यांचे वयानुसार वर्गीकरण	१०४
सारणी ३	शैक्षणिक पात्रता	१०५
सारणी ४	उत्तरदात्यांचे त्यांच्या पदानुसार वर्गीकरण	१०७
सारणी ५	वेतनानुसार उत्तरदात्यांचे वर्गीकरण	१०८
सारणी ६	अनुभवानुसार उत्तरदात्यांचे वर्गीकरण	१०९
भाग क्र. २ - समाजकार्य शिक्षणाचा अशासकीय संस्थेत उपयोग		
सारणी ७	समाजकार्य शिक्षण	११०
सारणी ८	समाजकार्य शिक्षणातून स्व विकास	११२
सारणी ९	समाजकार्य शिक्षणाचा वैयक्तिक जीवनात उपयोग	११३
सारणी १०	समाजकार्य शिक्षणातून कल्याणकारी सुविधांची माहिती	११४
सारणी ११	कल्याणकारी सुविधांचा प्रत्यक्ष जीवनात उपयोग	११५
सारणी १२	समाजकार्य शिक्षणाचा स्वत्व मूल्यमापनासाठी उपयोग	११६
भाग क्र. ३ - समाजकार्य कौशल्यांचा अशासकिय संस्थेतील कामाशी संबंध		
सारणी १३	समाजकार्य प्रशिक्षणादरम्यान आवश्यक असणाऱ्या कौशल्यांकडे समाजकार्यकर्त्यांचा बघण्याचा दृष्टीकोन	११७
सारणी १४	सेवा पुरविताना आवश्यक असणाऱ्या कौशल्यांकडे समाजकार्यकर्त्यांचा बघण्याचा दृष्टीकोन	११९-१२०
भाग क्र. ४ - अशासकिय संस्थेत समाजकार्यातील मूल्यांचे महत्व		
सारणी १५	सर्वात महत्वाची मूल्ये	१२१
सारणी १६	सेवा पुरविताना संघर्ष उत्पन्न करणाऱ्या मूल्यांकडे बघण्याचा उत्तरदात्यांचा दृष्टीकोन	१२३
सारणी १७	समाजामध्ये काम करताना समाजकार्यकर्ता या नात्याने महत्वाचे वाटणारे मूल्य	१२४
सारणी १८	समाजाच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी समाजकार्यकर्त्यांचे महत्व	१२५

अनु. क्र.	तपशील	पृष्ठ
भाग क्र. ६ - समाजकार्यकर्त्यांचा संघटनेकडे बघण्याचा दृष्टीकोण		
सारणी १९	समाजकार्यकर्त्यांच्या हक्कांसाठी संघटना	१३०
सारणी २०	नॅशनल असोसिएशन ऑफ सोशल वर्कर या संघटने विषयी माहिती (नास्वी)	१३२
सारणी २१	समाजकार्यकर्त्यांसाठी संघटनेचा फायदा	१३५
सारणी २२	संघटनेचे स्वरूप	१३६
भाग क्र. ७ - समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारे वेतन आणि सोयी-सुविधा		
सारणी २३	मिळणारे वेतन	१३७
सारणी २४	वेतन कालावधी	१३८
सारणी २५	मिळणाऱ्या वेतनाचे स्वरूप	१३९
सारणी २६	संस्थेकडून देण्यात येणाऱ्या सोयी-सुविधा	१४०
सारणी २७	ऑफिस आणि प्रत्यक्ष कामाच्या ठिकाणा मधील अंतर	१४१
सारणी २८	कामाचे तास	१४२
भाग क्र. ८ - समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून विकास		
सारणी २९	समाजकार्य व्यवसायविकासामध्ये समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांची भूमिका	१४३
सारणी ३०	समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून विकास	१४४
सारणी ३१	समाजाच्यादृष्टीने समाजकार्य व्यवसाय म्हणून प्रभावी ठरण्यासाठी प्रयत्न	१४५
सारणी ३२	समाजकार्याची व्यवसाय म्हणून समाजात स्वीकृती	१४६
सारणी ३३	समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून विकास होण्यासाठी प्रयत्न	१४७
सारणी ३४	व्यवसाय विकासामध्ये उत्तरदात्यांचा सहभाग	१४८
सारणी ३५	व्यवसाय विकासामध्ये शासनाचे प्रयत्न	१४९
सारणी ३६	व्यवसाय क्षेत्र मर्यादित	१५०
सारणी ३७	इतर व्यवसायांच्या दृष्टीने मागासलेला	१५१
सारणी ३८	उत्तरदात्यांनी दिलेल्या सूचना	१५२

आलेख सूची

अनु. क्र.	तपशील	पृष्ठ
आलेख १	कामाचा प्रकार	१०६
आलेख २	समाजकार्याचे शिक्षण घेत असतानाच्या क्षेत्रीय कार्याचे स्वरूप	१११
आलेख ३	कौशल्य संपादनामुळे झालेली मदत	११८
आलेख ४	कार्यक्षमतेच्या सादरीकरणासाठी मदत करणारी मूल्ये	१२२
आलेख ५	समाजकार्य मूल्य उपयोगामुळे समाजात बदल	१२६
भाग क्र. ५— समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोण		
आलेख ६	समाजकार्यकर्त्यांचा प्रशिक्षणा संदर्भातील दृष्टीकोन	१२७
आलेख ७	समाजकार्यकर्त्यांच्या दृष्टीने समाजकार्य हस्तक्षेपाचे महत्व	१२८
आलेख ८	समाजकार्यकर्त्यांला मिळणारे व्यावसायिक समाधान	१२९
आलेख ९	समाजकार्यकर्त्यांच्या हक्कांसाठी संघटनेची गरज	१३१
आलेख १०	समाजकार्यकर्त्यांसाठीचे हक्क	१३३-१३४

प्रकरण १ संशोधन विषयाची ओळख

भारतातील समाजकार्याचा विकास आणि विस्तार :

भारतीय संस्कृती ही अतिशय प्राचीन संस्कृती मध्ये गणली जाते. भारतीय संस्कृतीचा विचार केला तर त्यावर हिंदू धर्माचा प्रभाव अधिक दिसून येतो. धार्मिक अधिष्ठानाचा पगडा खूप मोठा होता. मंदिर, मठ, आश्रम यांच्यामार्फत विविध कार्य केली जात असे. त्यामुळे धार्मिक ग्रंथ जसे की वेद-पुराण, रामायण-महाभारत, गीता तसेच धार्मिक संकल्पना यात देव-द्वानव, पाप-पुण्य यांना विशेष महत्व होते आणि यातूनच समाजकार्य हे भारतामध्ये फार पूर्वीपासूनच अस्तित्वात होते. धर्माच्या आधारे केल्या जाणाऱ्या सेवेमुळे समाजव्यवस्था टिकवली जात असे आणि समाजातील दुर्बल-दुर्लक्षित घटकांच्या गरजा पूर्ण केल्या जात असे. समाजसेवेमध्ये मंदिरे, धर्मस्थळे, पाणवठे बांधणे, तलाव-विहिरी बांधणे, अन्नछत्र उघडणे, शिक्षणाची व्यवस्था करणे, रस्ते बांधणे, दिवाबत्तीची सोय करणे, निराधार-विधवांना मदत करणे, कलाकारांना आश्रय देणे, रुग्णालये, धर्मशाळा बांधणे असे सेवेचे स्वरूप होते. भारतीय समाजात अनेक स्थित्यंतरे झाली. नविन राज्यकर्ते आले राज्य बदली. तरीही समाजकार्य हे भारतामध्ये विविध स्वरूपात अविरतपणे सुरूच राहिले. ज्यावेळी भारतामध्ये ब्रिटीश राजवट अस्तित्वात आली. त्यावेळी भारतामध्ये सर्वत्र ठिकाणी अनाचार, अंदाधुंदी, अत्याचार, कर्मकांडाचे स्तोम माजले होते. यातच दारिद्र्य, उपासमार, दुष्काळ या गोष्टींची भर पडल्यामुळे गरिब जनतेला जगणे असह्य झाले होते. ब्रिटीशांनी भारतावर १५० वर्ष राज्य केले. या काळात त्यांनी अनेक सार्वजनिक सोयी-सुविधा निर्माण केल्या तसेच समाजाला घातक असणाऱ्या अनिष्ट प्रथा, चालीरिती बंद पाडल्या. यामध्ये सतीप्रथा बंद केली, विधवा केशवपन आणि बालविवाह या सारख्या समाजविघातक कृती बंद केल्या.

समाज बदलला त्या प्रमाणे समाजकार्याच्या स्वरूपामध्ये देखील शतकानुशतके बदल होत गेला. आधुनिक आणि सद्यकालीन विचारधारांबरोबर समाज बदलला आणि सामाजिक गरजा तसेच सामाजिक समस्या गुंतागुंतीच्या होवू लागल्या तेव्हा समाजाला शास्त्रशुद्ध पद्धतीने सेवा देणाऱ्या कार्याची गरज भासू लागली. यामुळे व्यावसायिक समाजकार्याच्या उभारणीला सुरुवात झाली. व्यावसायिक समाजकार्याची गरज भासू लागली आणि तेव्हा ज्ञान, शिक्षण, प्रशिक्षण देखील गरजेचे ठरू लागले आणि यातूनच समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या अनेक शैक्षणिक संस्था देखील अस्तित्वात आल्या. समाजकार्य अभ्यासक्रमाची निर्मिती होऊन समाजकार्यातील संकल्पना, समाजकार्याचे उद्देश, पद्धती आणि क्षेत्र अस्तित्वात आली.

सदर प्रकरण हे २ भागामध्ये विभाजित करण्यात आले आहे :

अ. समाजकार्याचे भारतातील परंपरागत स्वरूप :

यामध्ये भारतातील विविध कालखंडातील समाजकार्याचा इतिहास नमूद करण्यात आला आहे.

ब. समाजकार्य शिक्षण (आरंभ आणि विकास) आणि अशासकीय संस्था समाजकार्यातील एक अविभाज्य घटक :

या मध्ये भारतातील समाजकार्य शिक्षणाची सुरुवात आणि विकास, समाजकार्य व्यवसाय व त्यामधील मर्यादा, समाजकार्यातील संकल्पना, समाजकार्याची वैशिष्ट्ये, मुलभूत गृहीतत्वे, उद्देश, समाजकार्याचा प्रकार व व्याप्ती, समाजकार्यकर्ता व त्याच्या भूमिका यांचा अंतर्भाव करण्यात आला आहे.

तसेच अशासकीय संस्थांचा उगम, अशासकीय संस्थे मधील कर्मचारी व्यवस्था, सार्वजनिक संबंध आणि अर्थव्यवस्था व कायदेशीर दृष्टीकोनाचा उल्लेख या मध्ये करण्यात आला आहे.

अ. समाजकार्याचे भारतातील परंपरागत स्वरूप :

भारतीय संस्कृती ही प्राचीन संस्कृती आहे. प्राचीन काळापासूनच येथे समाजकार्याचे विविध पैलू दिसून येतात. भारतात समाजाची सेवा हा विषय व त्याची परंपरा फार पुरातन आहे. भारतीय इतिहासात व संस्कृतीत समाजाच्या सेवेची भरपूर उदाहरणे आहेत. इथे आर्य-अनार्य, नाग, द्रविड वगैरे लोक राहत होते. त्या काळच्या हिंदू धर्माचा पगडा सर्वच ठिकाणी होता. देव, दानव, मानव ह्या सामान्य संकल्पना होत्या. वेद-पुराण, रामायण-महाभारत, गीता वगैरे पवित्र धर्मग्रंथ होते. राजे, महाराजे, सम्राट, चक्रवर्ती अशा प्रकारचे शासक होते. प्रधान, महामंत्री अशी पदे प्रशासनात होती. ग्राम-नगर अशी विभागणी होती. सर्वच प्रकारची सूत्रबद्ध अशी यंत्रणा होती.

परंतु तरी सुद्धा येथील प्रजा सर्वच बाबतीत सार्वभौम होती. राजा हा प्रजाजनांचा प्रतिनिधी, सेवक व पालक समजला जाई. 'प्रजेचे कल्याण' हेच त्याचे प्रथम कर्तव्य होते. सर्व बाबींचा एकमेव आधार प्रजाच होती. पूर्वीपासूनच सधन व सुस्थितीतील लोकांकडून समाजातील गरजू, गरिब व पीडितांना मदत केली जात असे. मदतीला पूर्वी धर्माचा आधार असल्यामुळे सर्वच बाबींना धार्मिक आधार देवून जनकल्याणाची कामे ही धर्माची कामे समजूनच केली जात. त्यामध्येच समाजाचे कल्याण साधले जात होते. पाप-पुण्य, दान-धर्म, अतिथी सेवा, दीन-दुबळे व लुळे-पांगळे यांना मदत, दुःखी-पीडितांची सेवा, आजारी-वृद्ध यांची सेवा, शरणागताला शरण, भुकेल्यास अन्न, तहानलेल्यास पाणी इ. बाबी ह्या धार्मिक दृष्ट्या 'पूण्यकर्म' समजल्या जात. दानकर्म (अन्न, वस्त्र, गो, शिक्षण, अभय इ.) दान हा धर्माचा अनिवार्य भाग होता. माणसाजवळ जे आहे त्यातील देवाचा, ऋषीचा, ब्राम्हणाचा, समाजाचा, गरिबाचा वाटा प्रथम त्याने काढावा व नंतर जे राहिल त्याचा स्वतः साठी उपयोग करावा असा धार्मिक व सामाजिक संकेत होता. याला जबाबदारी व कर्तव्याचे स्वरूप होते. अशारीतीने इतरांना मदत करणे हा दैनंदिन जीवनाचा भाग होता. धर्माच्या आधारे जी सेवा, मदत केली जात असे ती समाजव्यवस्था

टिकवण्यासाठी, समाजतील विभिन्न कार्य करणाऱ्यांच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी असे. शिवाय नैमित्तिक कारणांनी समाजाची सेवा करणे हे एक मदतीचे स्वरूप होते. विशेष प्रसंग, सण, काही विशिष्ट महिने, दिवस अशा वेळी मदत करण्यात समाज कृतकृत्यता मानत असत.

भारतीय धर्मांनी इतरांच्या सेवेची महती जाणून समाजाला इतरांची सेवा करण्याची प्रेरणा नेहमीच दिली. यातून समाजाचे कल्याण तर साधलेच पण एका व्यक्तीचेही कल्याण साधले. एकेका व्यक्तीच्या मानसिक गरजा पूर्ण करणारा मार्ग म्हणजे व्यक्तीने इतरांची सेवा करणे हा होता. अशी इतरांची सेवा, मदत करण्याला परमार्थ म्हटले गेले. घडलेल्या चुका निवारण्याचे, पापक्षालनाचे माध्यम म्हणून सेवेकडे पाहिले गेले. काही मिळवण्यासाठी, प्रार्थनेसाठी, आराधनेसाठी, धर्मपालनासाठी व सर्वांत महत्वाचे म्हणजे मनःशांतीसाठी इतरांना मदत हे माध्यम ठेवले गेले. ही मदत पुरातन काळापासून अनेक वेगवेगळ्या स्वरूपात करण्यात आलेली आहे. मदत व्यक्तीगतरीत्या, सामुहिकरीत्या, मंदिरे, धर्मस्थळे, राजे, नवाब, जमीनदार, अधिकारीवर्ग यांच्याकडून केली जात असे. पाणवठे बांधणे, तलाव-विहिरी बांधणे, अन्नछत्र उघडणे, अर्थ वाटणे, वस्त्रदान करणे, धर्मशाळा, देवालये उघडणे, शिक्षणाची व्यवस्था करणे, रस्ते बांधणे, दिवाबत्तीची सोय करणे, निराधार विधवांना मदत करणे, कलाकारांना आश्रय देणे, परंपरा पाळताना गरिबांना दान देणे असे मदतीचे स्वरूप असे. समाजाची सेवा करण्याचे कार्य राज्यकर्त्यांकडून व अधिकारी वर्गाकडून घडत असे. विहिरी बांधणे, विहार बांधणे, धर्मशाळा व देवस्थाने बांधणे असे त्याचे स्वरूप असे. संरक्षणाची जबाबदारी शासनकर्ते घेत.

भारतीय समाजात कितीही स्थित्यंतरे आली, समाजावर आक्रमणे झाली, राज्ये बदलली तरीही अनेक धर्म पाळणाऱ्या भारतीय समाजात समाजसेवा सुरूच राहिली. राज्यकर्त्यांच्या धर्मानुसार व बदलत्या सामाजिक स्थितीनुसार सेवेच्या स्वरूपात थोडीफार स्थित्यंतरे होत गेली एवढेच. सधन किंवा ज्यांच्याजवळ साधने होती तो वर्ग, गरिब व अभावग्रस्त वर्गाला नेहमी जबाबदार राहिला आहे व सेवा देऊन नेहमी त्याच्या जवळ राहिला आहे. भारतीय समाजमन हे भारतीय संस्कृती, धर्म, परंपरा व भारतीय वातावरणाची निर्मिती असल्याने समाजाच्या वेगवेगळ्या वर्गात व घटकात जवळकीतेची, एकीची, परस्पर प्रेमाची, परस्पर पूरकतेची, परस्परांचे महत्व असण्याची, सह-अस्तित्वाची भावना नेहमीच स्थिर राहिली आहे. एकमेकांच्या जवळ असणे, एकमेकांना मदत करणे हा भारतीय मनाचा स्थायी भाव आहे. भारतीय समाजाचे वैशिष्ट्य आहे व त्यामुळे भारतीय समाजात समाजसेवा ही कधी निर्माण झाली हा प्रश्नच उद्भवत नाही. हा भारतीय समाजाचा अभिन्न घटक आहे. याला भारतीय इतिहास साक्षी आहे. हरप्पन संस्कृती पासून पेशवे काळ व मोगल काळापर्यंत समाजसेवेचे अस्तित्व समाजात होते. समाजकल्याणाची बीजे भारतीय समाजातील धार्मिक सेवेत व परंपरागत सेवेत आहेत.

कालमानाप्रमाणे धार्मिक आचार, विचार, चाली-रीति यामध्ये स्थित्यंतरे होत गेली. परंतु धार्मिक पगडा जरी कायम होता तरी 'मानवता कल्याण' व सामान्य प्रजाजनांचे हित, कल्याण व सेवा हाच सर्व विचारांचा मुख्य आधार होता. राज्ये बदलली, परकीय आक्रमणे झाली, शासक बदलले परंतु मुळ आधार प्रजाहित-लोककल्याण व

मानवता हा केंद्रबिंदू कायम राहिला. आजच्या आधुनिकतेच्या काळातही भारताच्या समाजसेवेचा मूळ आधार व विचारांचा केंद्रबिंदू कायम आहे.

कालमानाप्रमाणे भारतीय समाजकार्याच्या इतिहासाचे प्रमुख तीन कालावधी आहेत :

- अ. प्राचीन व मध्ययुगीन समाजकार्य
- ब. ब्रिटीश कालीन समाजकार्य
- क. स्वातंत्र्योत्तर समाजकार्य

प्राचीन व मध्ययुगीन कालावधी हा सर्वाधिक मोठा होता. ब्रिटीश काळ हा १५० वर्षांचा असून स्वातंत्र्योत्तर काळ १५ ऑगस्ट १९४७ पासून झाला.

अ. प्राचीन व मध्ययुगीन कालावधी :

प्राचीन भारतात होणारे समाजकार्य हे धर्मावर आधारित होत. धार्मिक अधिष्ठानाचा पगडा खूप मोठा होता. मंदीर, मठ, आश्रम यांच्यामार्फत हे कार्य होत असे. राजा हा प्रजेचा प्रतिपालक होता. 'प्रजा' म्हटली की त्यात सर्वच लोकांचा समावेश होतो. भारतीय संस्कृतीची शिकवण ही आजही आपणास सामाजिक चालीरिती, रीति-रिवाज, प्रथा याद्वारे स्पष्ट होते.

भुकेल्यास व भिक्षेकन्यास	अन्नदान / भिक्षा
तृषार्तास	पाणी
शरणागतास	शरण
निराश्रितास - अनाथ	आधार / आश्रय
रोगी / रूग्णाची	रूग्णसेवा / सुश्रुषा
वृद्धांची	सेवा
अंध, अपंग, लुळे - पांगळे	सेवा व उपचार
अतिथी / वाटसरू/प्रवासी	विश्राम व आदर आणि सेवा

अगदी आजही ही आपण यातील बऱ्याच बाबी आचरणांत आणतो. समाजातील प्रजेचे हित/ समाज कल्याण यामध्ये शासनाचे प्रथम कर्तव्य हे प्रजेच्या प्राथमिक गरजांची (अन्न - वस्त्र -निवारा) पूर्तता करून देणे ह्याच आहेत.

प्राचीन काळातील धार्मिक ग्रंथ, वेद-पुराणे, धर्मसिंधू, मनुःस्मृती, रामायण, महाभारत इ. मध्ये समाजकार्याचा उल्लेख आहे. राजाची विविध कर्तव्ये स्पष्ट केली आहेत. त्या सर्वांचा आधार 'प्रजाहित व जनकल्याण' हा होता. सामाजिक आचारविचारांची माहिती ग्रंथात मिळते. त्याकाळच्या समाज रचनेचा विचार लक्षात घेऊन ग्रंथ लिहिले गेले. आजच्या समाजाला ती तंतोतंत लागू पडणे शक्यच नाही. परंतु त्यात प्रजाहित व जनकल्याणाचा जो भाग आहे त्या मध्ये अनाथ स्त्रिया, वृद्ध, अपंग, अंध, लुळे - पांगळे, रूग्ण या बाबतची राजाची कर्तव्ये, प्रजाजनांची कर्तव्ये याबाबत खूप सखोल माहिती आहे.

सम्राट अशोकाच्या काळात रूग्णांवर औषधोपचार करण्यासाठी वैद्य गावोगावी जाऊन लसीकरण करित, सार्वजनिक रूग्णालये होती असा स्पष्ट उल्लेख आढळतो. रूग्णसेवा ह्या बाबीला खूप महत्त्व होते. रस्ते, तलाव, बागा तसेच रूग्णालये ह्या जनहिताच्या कामांना प्राधान्य होते. श्रमण, महंत, साधू, बैरागी, पांथस्थ, वाटसरू, प्रवासी यांच्या यात्रेतील निवासासाठी धर्मशाळा होती. बौद्ध धर्माच्या प्रभावाखाली व राजश्रयाखाली ही लोककल्याणकारी समाजकार्ये पार पडत होती.

मौर्य (चंद्रगुप्त) काळातील समाज कल्याणकार्याची स्पष्ट कल्पना 'आर्य चाणक्यने' लिहिलेल्या 'कौटिलिय अर्थशास्त्र' ह्या ग्रंथाद्वारे स्पष्ट होते. या काळात अनाथ बालक, वृद्ध आणि रूग्ण व शारिरिक अपंग व्यक्तींची काळजी घेणे, त्यांना आश्रय देणे, त्यांचेवर उपचार करणे, सेवा करणे हे अत्यंत पवित्र कार्य मानले जात असे. निर्धन, अनाथ बालकांची शिक्षण व भोजनाची व्यवस्था, निवास व्यवस्था करणे हे धर्मकार्य समजले जात असे. अशा विद्यालयांत आचार्य (गुरू) हे काम निः शुल्क करित. शासनही अशा आश्रमातील विद्यालयांना सर्वतोपरी सहाय्य करित असे. 'शैक्षणिक समाजकार्याची' स्पष्ट कल्पना यातून दिसते. शासनाच्या राज्य-कोषातून अशा प्रकारच्या समाजकार्यासाठी राजाने किती व कशा प्रकारे निधी द्यावा या बाबतची माहिती या कौटिलिय अर्थशास्त्रात दिलेली आढळते.

यानंतर १३ व्या शतकामध्ये भारतात 'इस्लामी' राजवट प्रस्थापित झाली. या राजवटीतील 'अकबर' बादशहाने रस्ते, सार्वजनिक बागा, रूग्णालये, सराई वगैरे प्रकारच्या सोयी उपलब्ध करून दिल्या.

डॉ. आर. सी. मुजामदार यांनी प्राचीन व मध्ययुगीन भारतातील समाजकार्याबाबत सविस्तर माहिती देताना वर्णन केले आहे की, 'समाजकल्याण' (यामध्ये मागासवर्गीयांचे कल्याण समाविष्ट आहे) करण्याची जबाबदारी शासकवर्ग (राजा, बादशहा, मंत्री, सरदार), श्रीमंत वर्ग (व्यापारी, सावकार, जमीनदार) आणि सामुदायिक पंचायत (ग्राम पंचायत) आणि मदत करणाऱ्या इतर मदतगार संघटना होती. या सर्व संघटना एक-दुसऱ्यांची मदत करित. हे

कार्य मंदीर, मस्जदी, गुरूद्वारा, मठ, आश्रम इ. द्वारे केले जात. यासाठी धार्मिक पवित्र भावनेचा आधार घेतला जाई. विहिरी, रस्ते, बागा, नदी-तलावांवर घाट बांधणे, अन्नछत्रे, पाणपोई, सराई, धर्मशाळा इ. स्वरूपात होत असे. संयुक्त कुटुंबे, जातीय पंचायती, ग्राम पंचायती याद्वारे अपंग, वृद्ध, रूग्ण आणि अनाथ यांची काळजी घेतली जाई.

ब. भारतातील ब्रिटीश कालीन समाजकार्य : (१७८० ते १८८० पर्यंतच्या कालखंडातील समाजकार्य)

इंग्रज लोक भारतात मोठ्या प्रमाणात १७८० च्या सुमारास व्यापाराच्या निमित्ताने आले. भारतातील तत्कालीन राजे, मुस्लीम शासक यांच्या आपसातील फाटा-फुटीचा व कमकुवत युद्ध साधनांचा, धार्मिक अवडंबराचा विस्कळित समाजरचनेचा त्यांनी अचूक फायदा उठवला. व्यापाऱ्यांचे सोंग टाकून देऊन शासक बनले. इ. स. १८५० मध्ये संपूर्ण भारतावर ईस्ट इंडिया कंपनीद्वारे ब्रिटीश राज्य आले.

ख्रिश्चन धर्माचा प्रचार व प्रसार कार्य :

ब्रिटीशांनी केवळ व्यापार किंवा शासक हीच भूमिका पार पाडली नाही तर त्यांनी भारतात ख्रिश्चन धर्माचा प्रसार करण्याचेही काम मोठ्या प्रमाणात सुरू केले. यासाठी त्यांनी इंग्रजी शाळा, रूग्णालये इ. सेवा माध्यमातून स्थानिक लोकांना आकृष्ट केले. आपला ख्रिश्चन धर्म कसा श्रेष्ठ आहे हे सांगण्या बरोबरच इतर धर्मांवर (हिंदू, मुस्लीम, शीख, बौद्ध, जैन) टीका सुरू केली. त्यातील कमतरता यांची निंदा केली. एका धर्माच्या लोकांना दुसऱ्या धर्माबद्दल द्वेष भावना भडकविण्याचेही काम केले. या मागील हेतू हा फक्त ख्रिश्चन धर्माचा प्रसार करण्याइतपत मर्यादित नव्हता तर भारतीय लोकांना पारतंत्र्यात ठेवून त्यांच्या आगतिकतेचा फायदा आंतरराष्ट्रीय वर्चस्वासाठी करून घेण्याचा हेतू होता.

भारतातील सामाजिक स्थिती आणि समाजसुधारणा चळवळीचा उदय :

भारतात ब्रिटीशांनी सर्व प्रथम बंगाल प्रांतात कलकत्ता येथे आपल्या वसाहतवादी साम्राज्याचे मुख्यालय म्हणून राजधानी केली. साहजिकच बंगाल प्रांतात ख्रिश्चन धर्माच्या प्रसाराचे मोठे केंद्र स्थापन झाले. त्यावेळची बंगाल प्रांताची सामाजिक स्थिती अत्यंत वाईट होती.

१. जात पात, जाती-भेद, उच्च-नीच, वर्णभेद, अस्पृश्यता.
२. बाल विवाह, विधवा पुर्नविवाह बंदी, सती प्रथा, पुरूषांचे बहुपत्निकत्व.
३. स्त्रियांचे समाजातील गौण स्थान.
४. मुसलमानांमधील बुरखा व पडदा पद्धती, त्याचाच प्रभाव ठेवून हिंदू स्त्रियांनाही लावलेले प्रतिबंध.

५. सतत वाढणारे दारिद्र्य, उपासमार, दुष्काळ यामुळे खालावलेली आर्थिक स्थिती, अन्नाचे दुर्भिक्ष यामुळे सततचे दंगे.

६. जमीनदारी पद्धतीने त्यांचे वर्चस्व व अत्याचार, जुलमाने होत असलेली 'सारा' वसुली, दंडेली.

यामुळे सर्वत्र बंगालमध्ये अनाचार, अंदाधुंदी, अत्याचाराचा हाहाकार माजला होता. थोड्याफार फरकाने हीच स्थिती सर्वदूर भारतभर होती. या शिवाय ब्रिटीशांनीही त्यामध्ये आपल्या वागणूकीने भर घातली. ती अशी :-

१. इंग्रज हे व्यापारी होते. त्यामुळे त्यांनी स्थानिक व एतद्देशीय भारतीय लोकहितापेक्षा कंपनीच्या व ब्रिटीशांच्या फायद्याकडेच अधिक लक्ष पुरविले.

२. ब्रिटीशांनी स्वतः ला भारतीय समाजापेक्षा वेगळे मानले व प्रयत्नपूर्वक वेगळेच ठेवले.

३. भारतातील ब्रिटीशांना वेगळे नियम व कायदे लागू होत होते. भारतीय समाजासाठी वेगळे नियम व कायदे बनविण्यात आले.

४. भारतीयांसाठी तयार केलेले नियम व कायदे हे स्थानिक प्रथा, रूढी-परंपरा, धार्मिक भेदभाव हेतूपुरःस्सर ठेवून बनविण्यात आले होते. त्यामुळे प्रत्येक खटला, न्याय निवाडा हा वेगळाच राही. न्यायदानावर सर्व सामान्य भारतीयांचा विश्वास बसत नसे व त्यांच्या मनालाही पटत नसे.

५. ब्रिटीश व एतद्देशीय भारतीय यांच्या लैंगिक संबंधातून 'अँग्लो - इंडियन' ही वेगळीच प्रजा निर्माण झाली. अर्थातच तिचा धर्म ख्रिश्चन होता. त्यांना सर्व सामान्य भारतीयांचे नियम व कायदे समानतेने लागू करीत नव्हते.

ब्रिटीश राज्यकर्ते, राजाश्रय प्राप्त ख्रिश्चन धर्म, इंग्रजी शिक्षण, वेगळी संस्कृती, एतद्देशीय भारतातील वेगळे धर्म, जाती, सामाजिक प्रथा, रूढी व दयनीय स्थिती, वेगवेगळा न्याय यामुळे भारतातील काही विवेकशील विचारधारणा जागृत असलेल्या लोकांची प्रतिक्रिया तीव्र स्वरूपाची झाली. त्यांनी आत्मपरिक्षण करून त्यामुळे प्रभावित होवून भारतात सामाजिक सुधारणा होणे आवश्यक आहे असे वाटू लागले.

सामाजिक सुधारणांविषयी जागरूकता निर्माण झाली. तिचे महत्व पटू लागले. सामाजिक सुधारणा चळवळीची प्रेरणा मिळाली. प्रसार होऊ लागला. देशाच्या कानाकोपऱ्यातून सामाजिक सुधारणा विषयी आंदोलने सुरू झाली. जागृतीची लाट देशभर पसरल्यामुळे नव्या-नव्या सामाजिक सुधारणांविषयी लोकधारणा निर्माण झाली. अनेक प्रतिगामी व वाईट चालीरीति, प्रथा, रीति-रिवाजांवर बंदी आणण्याची भूमिका 'सुधारणावादी' घेऊ लागले. यामध्ये :-

१. सतीप्रथा बंद करावी.

२. विधवा पुर्नविवाह सुरू करावा.
३. विधवांचे केशवपन बंद करावे.
४. बाल विवाह बंद करावे.
५. सामाजिक विषमता कमी करण्यासाठी अस्पृश्यता निवारण आणि त्याद्वारे मानवीय समानतेवर भर देण्यात यावा.
६. स्त्री शिक्षणासाठी प्रसार करण्यात यावा.

समाजसुधारणा आणि समाजकार्य :

सामाजिक सुधारणाद्वारे वर्तमान परिस्थितीतील ज्या बाबी अनिष्ट असतात त्या नाकारण्यात याव्या असा विचार होता. वर्तमान परिस्थितीत परिवर्तन घडून येणे अपेक्षित असते. परिवर्तन म्हणजेच सुधारणा होय. समाजकार्याचा उद्देशच समस्येची सोडवणूक करणे हा आहे. ज्या बाबी अनिष्ट आहेत, जाचक आहेत त्या समस्या समजूनच समाजकार्याद्वारे त्या समस्यांचे निराकरण करण्यात येते.

ब्रिटीशकालीन समाजकार्याचे कालानुरूप विभाजन :

ब्रिटीश हे प्रथम व्यापारी होते व नंतर शासक बनले. त्यामुळे त्यांच्या काळातील समाजकार्याचे विभाजन हे सामाजिक स्थिती, सुधारणा, घटना आणि कार्य हे आधार मानून कालमाना प्रमाणे केलेले आहे.

ब १. इ. स. १७८० ते १८८० मधील समाजकार्य :

या कालखंडातील समाजकार्याची कल्पना येण्यासाठी त्या काळच्या सामाजिक परिस्थितीची माहिती असणे आवश्यक ठरते.

ब २. इ. स. १८८० ते १९०० मधील समाजकार्य :

ब्रिटीशांचा भारतात प्रवेश झाल्यानंतर त्यांच्या भूमिकेत झालेली स्थित्यंतरे ही सुद्धा जाणून घेणे महत्वाचे ठरते. प्रथम व्यापारी म्हणून प्रवेश केला. नंतर येथे बखारी स्थापन केल्या. त्यांच्या संरक्षणासाठी प्रशिक्षित कवायती फौज आणली. त्यानंतर त्यांनी भारतातील बखारी मध्ये समन्वय व एकसूत्रता येण्यासाठी फक्त एकच व्यवस्थापन नेमले. त्याचा कारभार 'ईस्ट इंडिया कंपनी' कडे सोपविला. तिच्या मार्फत भारतात वसाहती निर्माण केल्या. प्रतिनिधीं मार्फत प्रशासन करू लागले. यानंतरचा महत्वाचा बदल म्हणजे ख्रिश्चन धर्माचा प्रसार ब्रिटीश लोक करू लागले. व्यापारी - प्रशासक - धर्म प्रसारक भूमिकातील बदलांमुळे ब्रिटीशांनी भारतातील समाजव्यवस्थेत प्रवेश केला. एतद्देशीय समाजातील विचारवंत व ब्रिटीश आणि ख्रिश्चन धर्माला अभिप्रेत असलेल्या सामाजिक

सुधारणांच्या विचारांचा प्रभाव पडून प्रथम वैचारिक संघर्षाला सुरुवात झाली. तत्कालीन स्थितीत परिवर्तन आवश्यक आहे हा विचार भारतातील विचारवंतांना पटला. त्या दिशेने ते प्रवृत्त झाले. हीच या कालखंडातील सर्वात मोठी उपलब्धता आहे. यासाठी ब्रिटीश लोकच कारणीभूत ठरले.

सेरामपूर मिशन :

इ. स. १७८० मध्ये ख्रिश्चन पाश्चात्य मिशनऱ्यांनी 'सेरामपूर' मिशनची स्थापना केली. या मिशनऱ्यांनी ख्रिश्चन धर्म पुस्तकानुरूप प्रचार केला. त्यामुळे हिंदू धर्मातील बालविवाह, बहुपत्नित्व, बालिकांची जन्मतः हत्या, सतीप्रथा, विधवा पुर्नविवाह बंदी वगैरे धार्मिक व सामाजिक अनिष्ट प्रथा, रीति-रिवाज यांच्या विरुद्ध खूप जोरदार प्रचार केला. त्यांनी पाश्चात्य शिक्षणाचाही प्रसार केला. यामुळे निर्माण झालेल्या सामाजिक सुधारणांच्या चळवळींना योग्य दिशा व आधार मिळाला. वातावरण निर्मितीसाठी एतद्देशीयांमध्ये पाश्चात्य शिक्षणाचा प्रसार करण्यासाठी ब्रिटीशांनी १८३१ मध्ये लिखित प्रशासनिक प्रविधान अधिनियम केला. यालाच चार्टर अॅक्ट १८१३ असे म्हणतात. या कायद्यामुळे पाश्चात्य शिक्षणप्रसारासाठी वार्षिक आर्थिक तरतुद निश्चित करण्यात आली याचाच परिणाम म्हणून पाश्चात्य शिक्षण, पाश्चात्य संस्कृती, पाश्चात्य विचारधारा यांच्या संपर्कात भारतीय लोक येऊ लागले. या सर्वांचाच एकत्रित परिणाम म्हणून सामाजिक सुधारणा होण्याची अनिवार्यता भारतीय लोकांत निर्माण झाली.

ब ३. इ. स. १९०० ते १९२० मधील समाजकार्य :

२० व्या शतकाकडे वाटचाल सुरू झाली आणि समाजकार्य क्षेत्रातही नाविन्याची सुरुवात झाली. न्या. रानडे यांच्या मृत्युनंतर न्या. श्री. चंदावरकर 'भारतीय समाज सुधारक संस्थेचे' महामंत्री झाले. त्यांनी संस्थेचे मुख्यालय मद्रास येथून मुंबईला आणले. त्यांनी राष्ट्रीय पुनर्निर्माणाकडे समाज सुधारणेची दिशा बदलविली. १९०४ साली मुसलमान, शीख, आर्यसमाजाची, ब्राम्होसमाज, ब्रम्होवादी या सर्वच क्षेत्रातील समाजसुधारकांचे अखिल भारतीय स्तरावरील संमेलन आयोजित केले गेले. १९०५ साली सर्व्हट्स ऑफ इंडिया म्हणजे भारत सेवक समाजाची स्थापना नामदार गोखले यांनी केली. मूळ उद्देश राजकीय होता. सामाजिक, आर्थिक, शैक्षणिक आणि दलित वर्गाचे उत्थापनाचे काम समाजामार्फत सुरू होते. १९०६ साली श्री. विठ्ठल रामजी शिंदे यांनी डिप्रसड् क्लासेस मिशन सोसायटी ऑफ इंडिया म्हणजे भारत दलित वर्ग समाज स्थापन केला. या मार्फत मुंबईला दलितांच्या शिक्षणाची सोय करण्यात आली. या समाजाचे अध्यक्षपदी श्री. चंदावरकर होते. अशाच प्रकारची एक संस्था मद्रासलाही स्थापन झाली.

भारत सेवक समाजाच्या कार्याचा विस्तार होत राहिला. हे संघटन संपूर्णपणे धर्मनिरपेक्ष होते. श्री.जी. के. देवधर, श्री. एन. एम. जोशी, श्री. एस. श्रीनिवास शास्त्री, श्री. एन. एच. कुंजरू यासारखे लोक आजीव सदस्य होते. मुंबईला कापड गिरण्यांत समाजाने काम सुरू केले. सतना येथे आदिवासी जमातीत समाज सुधारणेचे कार्य सुरू

केले. महिलांसाठी असलेल्या संघटनेचे काम श्रीमती रमाबाई रानडे अध्यक्ष म्हणून करित होत्या. विधवागृहांची भारतभर स्थापना करण्यात आली. भारत सेवक समाजाचे कार्य ऐच्छिक समाजकार्य घोषित करून त्यांचे ४०० कार्यकर्ते हे काम १९११ पासून करू लागले. मोफत वाचनालये, गिरणी मजूरांसाठी रात्र शाळा स्थापन केल्या. स्वच्छता व आरोग्य या विषयीचे कामही सुरू केले.

१९०० ते १९२० या काळात प्रामुख्याने सामाजिक कायदे विषयक सुधारणांना महत्वाचे स्थान प्राप्त झाले.

१. एज ऑफ कन्सेंट - विवाहाचे वयासंबंधी विधेयक
२. हिंदू गेन्स ऑफ अर्निंग बिल-हिंदू संयुक्त कुटुंबातील सदस्यांचा कमाई मधील (संपत्ती) हिस्सा याबाबत हे विधेयक होते.
३. यामुळे मॉटिंग - चेम्सफोर्ड रिफॉम कमिशन स्थापन करण्यात येऊन यासाठी प्रांतीय स्तरावर मंत्री नियुक्त केल्या गेल्या.

१९०६ साली भारत दलित वर्ग समाज स्थापन झाला. १९१७ साली अॅनी बेझंट आणि मागारिट कझिन्स या दोन इंग्रज महिलांनी मद्रास येथे भारतीय महिलांचा संघ स्थापन केला. १९०० ते १९२० या कालावधीत प्रामुख्याने दलितवर्ग, आदिवासी, कामगार विशेषतः गिरणी कामगार, महिला व त्यातही विधवा, रूग्ण यांचेसाठी सेवा कार्य करण्यात आले. त्यासाठी रात्रशाळा, दलितांसाठी शिक्षणाची सोय, औद्योगिक संस्था, विधवा गृहे, वाचनालय, दवाखाने, परिसर स्वच्छता अशा प्रकारच्या संस्था काढण्यात आल्या. सामाजिक संघटनांवर लक्ष केंद्रीत केले गेले. सामाजिक समस्या सोडविण्यासाठी कायदे / विधेयके करून शासन प्रशासनात त्यासाठी मंत्रालय व मंत्री यांची नेमणूक करण्यास प्रयत्न केले गेले.

ब ४. इ. स. १९२० ते १९३७ मधील समाजकार्य :

यापूर्वीच्या १९०० ते १९२० या कालखंडात सुरू झालेल्या संस्था व त्यांच्या संघटनामार्फत सुरू झालेली समाजसेवा, समाजकार्य आणि सामाजिक सुधारणा विषयक कार्य पुढे सुरू राहिले. संपूर्ण देशभर यामुळे अशा प्रकारचे कार्य करण्यासाठी प्रेरणा मिळाली. कोणत्याही राजकीय पक्षांना किंवा संघटनेला समाजकार्य विषयक दृष्टीकोन ठेवण्याशिवाय व त्या बाबत विचार व कार्य करण्याशिवाय पर्याय राहिला नाही. काँग्रेस, कम्युनिस्ट, फॅसिस्ट किंवा अन्य कोणत्याही पक्षाला समाजकार्य किंवा सेवा या विषयी अपरिहार्यपणे प्राधान्य देणे आवश्यक ठरले. याच कालावधीत महात्मा गांधी यांचा प्रभाव राजकिय व स्वतंत्रता आंदोलनावर पडू लागला. त्यांचेकडे काँग्रेसचे नेतृत्व आले. राजकीय पक्षाद्वारे राजकारण व समाजसेवा अशा दोन्ही बाजूंनी म. गांधी यांनी विचार केला. समाज सुधारणा आणि व्यापक समाज जागृती याशिवाय स्वतंत्रता आंदोलन यशस्वी होऊ शकणार नाही याची

कल्पना त्यांनी वेळोवेळी स्पष्ट केली. काँग्रेस पक्षास मिळणारा प्रतिसाद पाहून म. गांधी यांनी समाजसेवेच्या विविध कल्पना, धोरणे व चळवळी, आंदोलने यशस्वी केली.

१. गांधीजी आणि त्यांचे समाजकार्य :

गोपाळकृष्ण गोखले, फिरोज शहा, बाळ गंगाधर टिळक वगैरे नेत्यांच्या मृत्यु पश्चात १९२० पासून म. गांधी यांनी नेतृत्व केले. अस्पृश्यता निवारणास त्यांनी प्रथम प्राधान्य दिले. हिंदू मंदीरांमध्ये दलितांना प्रवेश याबाबतही त्यांनी स्पष्ट भूमिका घेतली. सविनय कायदेभंग, बारडोली सत्याग्रह, हरिजन सेवक संघ, अखिल भारतीय ग्रामोद्योग संघ, नई तालीम (नवे शिक्षण) खादी, सूत कताई, स्वदेशी वस्त्र व तंत्र ज्ञानाचा पुरस्कार अशा विविध संस्था विचार व कार्यक्रम समोर आणले.

२. सामाजिक कायदे व समाजकार्य :

१९२० ते १९३७ या काळात विविध विधेयके व कायदे राज्य व राष्ट्रीय स्तरावर करण्यात आले. बालकल्याण विषयक कायदा १९२० मध्ये मद्रास, १९२२ मध्ये बंगाल आणि १९२४ मध्ये मुंबई येथे अस्तित्वात आला. उत्तराधिकारी किंवा वारसा हक्क विषयक कायदा अंतर्गत हिंदू वारसा कायदा १९२१ साली मांडण्यात आला. या मध्ये मुलगा, मुलगी, पत्नी, विधवा, आई, बहिणी यांनाही वारसा हक्क मंजूर केला. हे विधेयक दुरुस्तीसह १९२९ मध्ये मंजूर झाले. पितृ संपत्ती मध्ये वारसा हक्क मिळाला.

३. बालक व महिलांच्या अनैतिक व्यापार बंदी विधेयक :

यावर आळा बसविण्यासाठी १९२३ साली कायद्याचे विधेयक मांडण्यात आले. भारतीय दंडविधानात संशोधन करून २१ वर्षांपेक्षा कमी वयाच्या मुलींचा वापर अनैतिक कामासाठी करणे हा दखल गुन्हा ठरविला. तसेच वेश्यावृत्ती प्रतिबंधक कायदाही करण्यात आला. १९२३ साली मुंबई, १९३० साली मद्रास राज्यांनी ते मंजूर केले. त्याचप्रमाणे अन्य राज्यांनी देखील अशीच मंजूरी दिली. १९२७ साली श्री. हरविलास सारडा यांनी मांडलेला बाल विवाह प्रतिबंधक कायदा अंतीमतः १९२९ साली पारित करण्यात आला. १९३० साली हिंदू गेन्स ऑफ अर्निंग कायदा पारित करण्यात आला.

अशाप्रकारे वेगवेगळे कायदे व विधेयके पारित झाली. सामाजिक जागृती व समाज सुधारणा आणि त्यासाठी सामाजिक आंदोलने कारणीभूत आहेत.

४. समाजकल्याण संस्था :

बाल व महिला कल्याण कार्यक्रम, विविध सामाजिक सुधारणा कार्यक्रम, हिंदू वारसा हक्क, मंदीर प्रवेश, स्वदेशी, अस्पृश्यता निवारण, शिक्षणाचा प्रसार, अनाथ अपंगांची देखभाल, अशा बऱ्याच विषयांना व सामाजिक

समस्यांसाठी कार्य केले गेले. त्यासाठी विविध संस्था निर्माण झाल्या. 'बॉम्बे प्रेसीडेंसी इनफंट सोसायटी' ही संस्था बाल कल्याणाचे कार्य करित असे. अशा प्रकारच्या संस्थांना आर्थिक मदत व्हावी यासाठी 'लेडी डफरिन फंड' निर्माण केला. 'भारतीय रेड क्रॉस सोसायटी' व तिच्या विविध शाखांद्वारे विविध सामाजिक संस्थांचे संघटनात्मक कार्य केले जात असे.

बाल अपराध प्रतिबंध आणि अशा बाल सुधार गृह तथा बाल सुरक्षा यासाठी बाल सुरक्षा समाज स्थापन होऊन तिने पश्चिम भारतात काम केले. हे काम सर रूस्तम मसानी व लेडी मसानी यांनी केले.

५. महिला कल्याण विषयक कार्य :

१९२३ भारतीय महिला संघ याद्वारे महिलागृह स्थापन केले. याचे नाव पुढे मद्रास सेवासदन ठेवण्यात आले. दर वर्षी होणाऱ्या संमेलनातून अखिल भारतीय स्तरावर महिला संघ विविध ठिकाणी कार्य करू लागले. विचार व समस्यांची देव-घेव झाली. १९३७ साली पूर्ण वेळ काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांसह केंद्रीय कार्यालय स्थापन केले.

६. श्रम कल्याण विषयक कार्य :

श्री. चंदावरकर यांनी श्रमकल्याण समस्या विषयक कामाला प्राधान्य देण्याची आवश्यकता प्रथमच अखिल भारतीय स्तरावर प्रतिपादन केली. श्री. एन. एम. जोशी यांनी मुंबईतील कापडगिरणी कामगारांच्या कल्याणासाठी संघटनात्मक कार्य केले. त्यांच्यासाठी विविध कार्यक्रम हाती घेतले. रात्र शाळा, तांत्रिक शिक्षण, वाचनालये, दवाखाने, सामुहिक स्वच्छता विषयक काम अशा बाबींना प्राधान्य दिले. डावे कम्युनिस्ट यांनी कामगार संघटन क्षेत्रात काम केले. संघटन विषयक कामात त्यांना कामगारांचा खूप मोठ्या प्रमाणात पाठिंबा मिळाला. काँग्रेस पक्षाने ग्रामिण क्षेत्रामध्ये महत्वाचे काम केले. ग्रामोद्योगाला प्राधान्य दिले. मानवी शारीरिक कष्टाला महत्व दिले. म. गांधी यांचे ग्राम स्वराज्याचे कार्याबाबत सविस्तर माहिती उपलब्ध आहे.

७. मद्य - निषेध - दारूबंदी :

काँग्रेस पक्षाने याबाबत विधेयक मंजूर केले. १९२५ साली भारतीय विधी मंडळानेही एक विधेयक मंजूर केले. परंतु त्याचे अनुपालन व अंमलबजावणीसाठी २० वर्षांपेक्षा जास्त कालावधी लागला. १९२६ साली दिल्ली येथे अखिल भारतीय स्तरावरील संमेलनात बहुतेक सर्व प्रमुख राजकीय पक्ष व समाजसेवा संस्थांनी सक्रिय भाग घेतला. म. गांधीजींनी दारू दुकानांपुढे मोर्चा व आंदोलनासाठी महिलांना व नागरिकांना समोर येण्यासाठी संबोधित केले. अखेर १९३७ मध्ये काँग्रेस मंत्रीमंडळाने प्रामाणिकपणे दारूबंदी कार्यक्रमाची कायदेशीर अंमलबजावणी सुरू केली. परंतु प्रत्येक राज्यात याबाबतचे काम एक दुसऱ्या पासून भिन्न स्वरूपाचे होते. यामुळे याबाबतच्या कार्यक्रमांची यशस्विता तात्पुरत्या स्वरूपाची होती. दीर्घकालीन यशस्विता अद्यापही प्राप्त झाली नाही ही वस्तुस्थिती आहे.

८. सरकार आणि कल्याणकारी योजना :

जन-कल्याणकारी योजनांची कायदेशीर अंमलबजावणी अखेर शासन यंत्रणेलाच करावी लागते. सरकारी कायदे व अंमलबजावणी हे काम राज्य व केंद्र सरकारचे असते. सरकारी स्तरावरील कल्याणकारी कामांची माहिती :-

१. ग्राम-पुनर्निर्माण क्षेत्रात १९१९ साली पंजाब राज्यातील 'गुरगाव-परिक्षण' ही सरकारी क्षेत्रातील महत्वपूर्ण उपलब्धी मानली जाते. १९२६ साली राष्ट्रीय कृषी आयोग नियुक्त केल्या गेला. त्याद्वारे काही महत्वपूर्ण सुधारणा सुचविण्यात आल्या. १९३५ साला पासून दरवर्षी एक करोड रूपये राज्यांनी ग्राम-कल्याण कार्यावर खर्च करावे असे निर्देश देण्यात आले.

२. कारखाने विषयक कायदा -

१९२२ साली कारखाने विषयक कायदा मंजूर झाला. १९२३ साली त्यात दुरुस्ती करण्यात आली. मूळ कायदा १८८१ सालचा आहे. १९२३ साली खाणी विषयक कायद्यात दुरुस्ती झाली.

३. श्रम कल्याण विषयक -

कर्मचारी क्षतीपूर्ती कायदा १९२३, भारतीय श्रमसंघ कायदा १९२६, व्यावसायिक विवाद कायदा १९२९ मंजूर झाले. १९३६ साली काही दुरुस्ती करण्यात आली.

९. व्यावसायिक समाजकार्य :

१९२० साली मुंबई येथे समाजसेवासंघ संस्थेमार्फत स्वयंसेवक व कार्यकर्त्यांसाठी समाजकार्य प्रशिक्षण परिचय वर्ग घेण्यात आले. याचा उद्देश कार्यकर्त्यांपुरता मर्यादित होता व ते नोकरी किंवा व्यवसाय करीत नव्हते.

१९३६ साली मुंबईला सर दोरावजी टाटा यांनी 'ग्रॅज्युएट स्कुल ऑफ सोशल वर्क' स्थापन करून व्यावसायिक समाजकार्य प्रशिक्षणाची सुरुवात केली. व्यावसायिक समाजकार्याची ही पहिली संस्था आहे.

ब ५. इ. स. १९३७ ते १९४८ मधील समाजकार्य :

दुसऱ्या महायुद्धाच्या काळात संपूर्ण भारतात राजकीय जागृती निर्माण झाली होती. शिक्षित लोकांचेही प्रमाण वाढले होते. आर्थिक मंदी होती. सामाजिक समस्यांप्रति जनमत तयार झाले होते. विचारप्रणालीत आमूलाग्र बदल घडून येत होते. कायद्यातील त्रुटीबाबत आणि कायद्याच्या अंमलबजावणीतील अनियमितेबाबत आणि मर्यादांबाबत जाणकार लोक उपलब्ध होते. महिलांतही शिक्षणाच्या प्रमाणात वाढच होत होती. राजकीय व सामाजिक क्षेत्रात तसेच स्वातंत्र्य लढयातही सहभाग होता.

१. सन १९४१ साली भारत सरकारने श्री. बी. एन. राव यांच्या अध्यक्षतेखाली एक समिती नियुक्त केली. तिच्याकडे हिंदू स्त्रियांना माहेरच्या संपत्ती मधील वारसा हक्क या बाबतच्या प्रश्नावर विचार करून अभिप्राय व सूचना देण्याचे काम सोपविले गेले होते. त्या सोबतच घटस्फोट आणि एक पत्नी विवाह संबंधी प्रश्नावरही विचार करावयाचा होता. समितीने आपला अहवाल सहा महिन्यात सरकारला सादर केला.
२. कोळसा खाण - श्रम कल्याण (फंड) निधी कायदा १९४४ साली मंजूर झाला.
३. १९४० साली अभ्रक खाण श्रम कल्याण निधी कायदा मंजूर झाला. याच काळात ग्राम कल्याण तथा ग्राम पुनर्निर्माण कार्यांतर्गत शिक्षण, आरोग्य, समाजसेवा याबाबतही कार्य केले गेले.

कर्मचारी पुनर्वसन मदत यासाठी अनुदान दिले जाई. परंतु अपंगत्व येणाऱ्या आणि कमी लाभ मिळू शकणाऱ्या लोकांसाठी अमेरिका व इंग्लंडसारखी लाभकारी योजना नव्हती. ती स्वातंत्र्यानंतर मिळाली.

क. स्वतंत्र भारतातील (१९४७ नंतरचे) समाजकार्य :

भारताला १५ ऑगस्ट १९४७ रोजी स्वातंत्र्य मिळाले. पंडित जवाहरलाल नेहरू पहिले पंतप्रधान झाले. सर्व पक्षीय मंत्रीमंडळ निर्माण झाले. त्यानंतर निवडणूका होऊन काँग्रेस पक्षाचे मंत्रीमंडळ आले. स्वतंत्र भारत राष्ट्राला 'कल्याणकारी राज्य' घोषित केले.

क १. पुनर्वसन मंत्रालय :

भारत आणि पाकिस्तान अशी स्वतंत्र दोन राष्ट्रे निर्माण झाली. पाकिस्तानातून मोठया संख्येत निर्वासितांचे लोंढे स्वतंत्र भारतात येऊ लागले. त्यांच्या पुनर्वसनासाठी स्वतंत्र व्यवस्था असावी असे सरकारला वाटले. त्यावेळच्या परिस्थितीची ती महत्वाची गरज होती. त्यासाठी केंद्र सरकारने केंद्रीय पुनर्वसन मंत्रालय निर्माण केले आणि त्यासाठी पुनर्वसन मंत्री देण्यात आला. स्वतंत्र पुनर्वसन विभाग निर्माण झाला. निर्वासितांचे योजनाबद्ध

पुनर्वसन व्हावे आणि त्यांनी भारताच्या मुख्य प्रवाहात एकरूप व्हावे ही अपेक्षा होती. यासाठी त्यांना मोफत जमीन, बांधकाम साहित्य देण्यात आले. विविध राज्यांत स्वतंत्र कॅम्प निर्माण केले आणि व्यवसाय करण्यासाठी सोयी, सवलती आणि आर्थिक मदतही केली. 'सामाजिक पुनर्वसन हा देखिल समाजकार्याचाच एक पैलू आहे'. आज या निर्वासितांना भारतात स्थायिक होऊन ५० वर्षे झाली. हे बांधव स्वतंत्र भारतातल्या मुख्य सामाजिक प्रवाहात आले असून त्यांच्याशी एकरूप झाले आहेत.

क २. सामाजिक कायदे :

स्वतंत्र भारतात अनेक सामाजिक कायदे मंजूर झाले. भारताची राज्य घटना निर्माण झाली. संसदेत कायद्याची विधेयके सादर होऊन मंजूर झाल्यावर कायदे निर्मितीची प्रक्रिया होत असते. सामाजिक काळ व काळानुरूप निर्माण झालेल्या समस्या व सामाजिक गरजा म्हणून कायद्यात दुरुस्ती देखील होत असते. ही एक अखंड प्रक्रिया आहे. शिक्षण, रोजगार, व्यवसाय, कारखाने, मजूर, सामाजिक बाबी - विवाह, वारसा हक्क वगैरे बाबींशी संबंधित अनेक कायदे निर्माण झाले पुढीलप्रमाणे :

१. राज्य कर्मचारी विमा कायदा १९४८
२. कोळसा खाण कर्मचारी - भविष्य निर्वाह निधी आणि बोनस स्कीम कायदा १९४८
३. कारखाना कायदा १९४८
४. भारतीय खाण कायदा १९५२
५. कर्मचारी भविष्य निर्वाह निधी कायदा १९५२
६. औद्योगिक विवाद कायदा १९५३
७. विशेष विवाह कायदा १९५४
८. अस्पृश्यता अपराध कायदा १९५५
९. महिला व बालिकांच्या अनैतिक व्यवसाय प्रतिबंधक कायदा १९५६

क ३. केंद्रीय समाज कल्याण विभाग :

स्वतंत्र भारतात समाजकल्याण कार्यक्रमांला प्राधान्य मिळाले. केंद्रीय मंत्रीमंडळातील शिक्षण मंत्रालयाकडेच समाजकल्याणाचेही कार्य सोपविले होते. समाज कल्याणाचे काम योग्य प्रकारे व्हावे यासाठी समाजकल्याण विभाग निर्माण होणे आवश्यक झाले होते. समाजकल्याण हा विषयच खूप व्यापक आहे.

बाल - बालकल्याण

महिला - महिला कल्याण

कुटुंब - कुटुंब कल्याण

मासासवर्गीय समाज - मागासवर्गीयांचे कल्याण

श्रम - श्रमिक - श्रमकल्याण

आदिवासी - आदिवासी कल्याण

अपंग - शारीरिक, मानसिक अपंग कल्याण

अशाप्रकारे 'समाजकल्याण' या विषयाची व्यापकता स्पष्ट होते.

क ४. केंद्रीय समाजकल्याण बोर्ड :

१९५३ साली केंद्रीय शिक्षण मंत्रालयाकडेच समाजकल्याण विभागाचे काम होते. त्या शिक्षण मंत्रालयानेच १९५३ साली 'केंद्रीय समाजकल्याण बोर्ड' स्थापन केला. पहिल्या पंचवार्षिक योजनेत समाविष्ट करण्यात आलेल्या समाजकल्याण योजना कार्यक्रमांच्या मूल्यांकनांसाठी श्रीमती रेणुका रे यांच्या अध्यक्षतेखाली १९५६ मध्ये समिती नियुक्त करण्यात आली. त्या अंतर्गत अभ्यास गट नियुक्त करण्यात आला. या समिती व अभ्यास गटाच्या शिफारशीं मुळे स्वतंत्र समाजकल्याण विभाग सर्वच ठिकाणी अस्तित्वात आले. राज्य स्तरावरही या शिफारसी लागू करण्यात आल्या. प्रत्येक राज्यात देखिल समाजकल्याण विभाग निर्माण झाले.

क ५. समाजकल्याण आणि संबंधित अन्य मंत्रालये समन्वय :

समाजकल्याण विषयाची व्याप्ती इतकी मोठी आहे की त्यात समाविष्ट होणारे विषय आणि त्यांचे विविध पैलू व समाजकल्याण क्षेत्राशी संबंधित समस्या हे सर्व एकाच मंत्रालयात समाविष्ट होणे शक्य नाही. यासाठी विविध मंत्रालयामध्ये परस्पर समन्वय असणे आवश्यक आहे.

उदा : बालकल्याण विषय व त्याचे विविध पैलू

बाल म्हणजे मुले. विविध वयोगटानुसार त्यांच्या अवस्था निश्चित होत असतात. जसे - जन्मा पूर्वीचा म्हणजे गर्भावस्थेतील काळ. ० ते ९ महिने. शिशु म्हणजे शैशव किंवा बाल्यावस्था ० महिने ते १ वर्ष शालेय शिक्षणाच्या आधीचा काळ १ वर्ष ते ३ वर्षे. १८ वर्षांच्या नंतर युवा किंवा तरूण म्हणून संबोधण्यात येते.

‘बाल’ या विषयाशी निगडीत अनेक पैलू आहेत. त्यातील शिक्षण या विषयाशी संबंधीत वर्गीकरण दिले आहे. ‘बाल’ विषयक अनेक समस्या आहेत. त्यातून मार्ग काढून बाल कल्याण साधायचे असते.

विषय	समस्या
शिक्षण	शिक्षणाची आवड नसणे, गैरहजर राहणे, शाळा सोडून जाणे
वैद्यकीय	पौष्टिक आहार न मिळणे
शारीरिक	वाढ योग्य प्रकारे न होणे, आजारी राहणे, शारीरिक - मानसिक अपंगत्व
औद्योगिक / श्रम	बाल मजुरी, श्रमिक म्हणून काम करणे
सामाजिक	अनाथ असणे, बाल गुन्हेगार, बाल विवाह

प्रत्येक विषय व त्याच्याशी संबंधित समस्या आणि त्या समस्यांवर उपाययोजना ह्या बाबी विविध मंत्रालयांमध्ये विभाजित झाल्या आहेत. त्यामुळे विविध मंत्रालयांमध्ये परस्पर समन्वय असणे आवश्यक आहे. अशी समन्वय यंत्रणा शासनात असते. या समन्वय यंत्रणेला योग्य दिशा देणे कार्यक्षमतेने राबवणे हे शासक (मंत्री) व प्रशासक (सचिव) यांचे काम आहे.

मानवी समस्या विविध प्रकारच्या आहेत. आर्थिक, धार्मिक, सामाजिक, शैक्षणिक, वैद्यकीय इ. अनेक विषयांमध्ये समस्यांचे वर्गीकरण करणे शक्य आहे. समाजसेवेची परंपरा असणाऱ्या समाजात समाजाच्या बदलत्या गरजा व स्वरूपामुळे व्यवसाय म्हणून समाजकार्य रूजणे ही सहज शक्य बाब आहे व अशा रीतीने समाजाला सेवा मिळणे ही आजच्या समाजाची गरज आहे. ^(१)

ब. समाजकार्य शिक्षण (आरंभ आणि विकास) आणि अशासकीय संस्था समाजकार्यातील एक अविभाज्य घटक :

ब १. समाजकार्य शिक्षण (आरंभ आणि विकास) :

जगभरच्या मानव समाजाच्या बदलत्या स्वरूपामुळे, समाजातील घटनांमुळे समाजाच्या गरजा बदलल्या, समाजातील समस्यांचे स्वरूप बदलले. समाज परिवर्तनाला वेग प्राप्त होण्यापूर्वी समाजात होणाऱ्या समाजकार्याचे स्वरूप साधे-सोपे व बहुतांशी ऐच्छिक होते. समाजाच्या तत्कालीन समस्यांच्या समाधानासाठी ते पुरेसे होते. मात्र

त्यानंतर जेव्हा अनेक आधुनिक आणि सद्यकालीन विचारधारांबरोबर समाज बदलला आणि सामाजिक गरजा तसेच सामाजिक समस्या गुंतागुंतीच्या होवू लागल्या तेव्हा समाजाला शास्त्रशुद्ध पद्धतीने सेवा देणाऱ्या कार्याची गरज भासू लागली. यामुळे व्यावसायिक समाजकार्याच्या उभारणीला सुरुवात झाली. व्यावसायिक समाजकार्याची गरज भासू लागली आणि तेव्हा ज्ञान, शिक्षण, प्रशिक्षण देखील गरजेचे ठरू लागले.

सेवा देणे ही एक कला आहे आणि ती सेवा ज्ञानाने देणे महत्वाचे असते. विशिष्ट कार्यपद्धतीचा अवलंब करून सेवा दिल्या जातात. सेवा देताना कुशलता, तंत्रे आवश्यक असतात. सेवा देण्याची शैली महत्वाची असते. या सर्वांकरता सराव आवश्यक असतो. समाजात प्रचलित असणारे, गरजेचे असणारे समाजकार्य करू शकणारे समाज कार्यकर्ते घडविण्याचे कार्य समाजकार्य शिक्षण करते आणि या उलट अशा शिक्षणातून व शिक्षणाशी संलग्न संशोधनातून, प्रयोगातून तयार झालेल्या शिक्षित कार्यकर्त्यांकडून प्रत्यक्षात होणारे समाजकार्य प्रभावित होते. असा यांचा परस्पर संबंध असतो. व्यावसायिक समाजकार्याच्या गरजेतून समाजकार्य शिक्षणाची गरज निर्माण होते. या शिक्षणाची उभारणी केली जाते व पुढे या शिक्षणाचे उपयोग आणि महत्व प्रस्तापित होते, शिक्षणाची गरज मान्य होते. व्यावसायिक समाजकार्यात प्रशिक्षित कार्यकर्त्यांची आणि म्हणूनच समाजकार्य शिक्षणाची गरज सिद्ध होण्याने समाजकार्य शिक्षण महत्वाचे ठरले.

समाजकार्याचे सातत्याने वाढत्या प्रमाणात व्यावसायिकरण होते आहे. समाजकार्यात व्यावसायिकता येणे ही काळाची गरज ठरते आहे. व्यावसायिकता दर्शवणारे गुणधर्म समाजकार्यात अंतर्भूत होवू लागले आहेत. समाजकार्याचे औपचारिक शिक्षण हा त्यापैकी एक महत्वाचा गुणधर्म आहे. ज्यामुळे समाजकार्याचे व्यावसायिकरण होते. पद्धतशीर ज्ञान, औपचारिक शिक्षण, तज्ञीकरण अशा व्यवसाय दर्शक गुणांच्या निर्मितीचे माध्यम म्हणून समाजकार्य शिक्षण महत्वपूर्ण ठरते. याचा अर्थ हा की व्यावसायिक समाजकार्याच्या सेवा समाजाला गरजेच्या ठरल्या आणि ह्या व्यावसायिकतेसाठी शिक्षण गरजेचे ठरले. शिक्षणातून व्यावसायिकता निर्माण करणारे गुण विकसित होतात. व्यावसायिक स्वरूपाचे नातेसंबंध ठेवणे शिक्षणातून शिकता येते. नातेसंबंधांचा व्यावसायिकतेने उपयोग करून सेवा देणे शिक्षण घेण्यानेच शक्य होते.

पाश्चात्य देशांप्रमाणेच भारतातही ह्या प्रमाणे व्यावसायिक समाजकार्याची गरज निर्माण होवून समाजकार्य शिक्षण महत्वाचे ठरले. स्वैच्छिक समाजकार्य करणारेही या शिक्षणातून निर्माण होणाऱ्या वैशिष्ट्यांकडे आकृष्ट होवू लागले आहेत व समाजकार्याचे अल्पकालीन शैक्षणिक अभ्यासक्रम व प्रशिक्षण कार्यक्रम यांची गरज व उपयोगिता स्पष्ट होत आहे.

ज्ञान, दृष्टिकोन व कुशलतेचा विकास घडवेल असे शिक्षण यात आहे. हे करता-करता शिकण्यावर व शिकता-शिकता करण्यावर भर देवून विकास घडवणारे शिक्षण आहे. ज्ञान संशोधन यातून समाजकार्यात वेळोवेळी

विविध मार्गांची भर पडली. समाजकार्य शिक्षणातून समाजकार्याचा उत्तरोत्तर विकास होत गेला आणि तो अव्याहतपणे सुरू राहणार आहे. ही एक निरंतर चालणारी प्रक्रिया आहे.

भारतातील समाजकार्य शिक्षण :

भारतीय व पाश्चात्य समाजातील विचारधारा, दोन्ही समाजातील परिस्थिती, दोन्ही ठिकाणच्या समाजकार्याचे स्वरूप, समाजकार्याच्या विचारधारा यांचा संबंध भारतातील समाजकार्य शिक्षणाला आहे. गोपालकृष्ण गोखले यांनी १९०५ साली स्थापन केलेली सर्व्हंट्स ऑफ इंडिया सोसायटी ही धर्मावर न आधारलेली समाजकार्याची संभवतः पहिली संस्था होती. ज्या समस्या सोडवायच्या त्यांचा विद्वत्तापूर्ण अभ्यास व्हावा असा आग्रह गोपाल कृष्ण गोखले यांचा होता. अशा रीतीने सामाजिक समस्यांचे समाधान शोधण्यात त्यांनी तर्क विष्टित वैज्ञानिक दृष्टिकोन समाविष्ट केला. १९२४ मध्ये सोशल सर्व्हिस लिंगने मुंबईत स्वैच्छिक समाजकार्यकर्त्यांकरीता प्रशिक्षण वर्ग सुरू केले. या अंतर्गत सामाजिक संदर्भांच्या विषयांवर व्याख्यानमाला आयोजित करण्यात येत असत. शहरात चालणाऱ्या समाजकार्याच्या वेगवेगळ्या उपक्रमांशी विद्यार्थ्यांची ओळख करून दिली जात असे. युवा कार्यकर्ते, प्रौढ व अनुभवी कार्यकर्त्यांच्या संपर्कातून समाजकार्य करणे शिकत असत. भारतात समाजकार्या साठी औपचारिक शिक्षण ही संकल्पना १९३५ साला नंतर आली. औपचारिक शिक्षण घेवून समाजकार्य करण्याची कल्पना २० शतक संपत आल्यावरही भारतात पूर्णपणे रूजली असे म्हणता येणार नाही. भारतीय समाजाचे स्वरूप, येथील समाजकार्याचा इतिहास अशी अनेक कारणे त्या मागे आहेत.

समाजकार्याचे व्यावसायिक शिक्षण देणारी पहिली शाळा 'सर दोराबजी टाटा ट्रस्ट' द्वारे १९३६ साली मुंबईत 'सर दोराबजी टाटा इन्स्टिट्यूट ऑफ सोशल वर्क' या नावाने स्थापन झाली. याचे नाव आता 'टाटा इन्स्टिट्यूट ऑफ सोशल सायन्सेस' असे आहे. या संस्थेचे पहिले डायरेक्टर सर क्लीफोर्ड मनशार्ड यांनी शिकागोच्या सेटलमेंट हाऊसमध्ये समाजकार्याचा अनुभव प्राप्त केला होता. त्यांनी नागपाडा नेबर हूड हाऊस या नावाचे सेटलमेंट हाऊस मुंबईत सुरू केले. भारतातील सामाजिक समस्यांच्या अखंडीत अभ्यासासाठी व समाजकार्याच्या प्रशिक्षणासाठी पदव्युत्तर अभ्यासक्रम चालवणारी संस्था भारतात आवश्यक आहे. कारण यामुळे समाजकार्याचा भारतातील दर्जा वाढेल असे त्यांचे मत होते. सुरुवात होताना शिकागोच्या ग्रंथालयातून ग्रंथाची अनुसूची प्राप्त करण्यात आली. अमेरिका व ब्रिटन येथील समाजकार्य शिक्षण संस्थांच्या मदतीने अभ्यासक्रम तयार करण्यात आला व अशा रीतीने भारतात समाजकार्याच्या औपचारिक शिक्षणाची सुरुवात झाली. १९४७ साली 'इंडियन कॉन्फरन्स ऑफ सोशल वर्क' ची स्थापना झाली. १९६१ ते ६२ साली 'असोसिएशन स्कूल ऑफ सोशल वर्कची' स्थापना झाली. १९५० साली शिक्षण मंत्रालयाच्या समाजकल्याणावरील सल्लागार समितीच्या शिफारसीनुसार दोन वर्षांचा पदव्युत्तर समाजकार्य शिक्षण अभ्यासक्रम तयार झाला. १९६० साली समाजकार्यातील पहिला पदवी अभ्यासक्रम आणि आचार्य पदवी अभ्यासक्रम लखनौ विद्यापीठाच्या समाजकार्य विभागाने सुरू केला. १९७० नंतर विद्यापीठ अनुदान आयोगाच्या शिफारसीनुसार समाजकार्य शिक्षणाच्या रचनेत, अभ्यास विषयात वेळोवेळी अनुकूल बदल

करण्यात आले. त्यात भर टाकण्यात आली. १९७० नंतर औद्योगिक समाज शहरभाग यांच्यावर केंद्रित असणारे समाजकार्य भारतीय समाजाच्या समस्या सोडवू शकत नाही हे लक्षात आले आणि शिक्षणात सामाजिक क्रिया, सामाजिक धोरण व समाजकार्य प्रशासन समाजविकास यावर भर देण्याची गरज स्पष्ट झाली. समाजाचे स्वरूप, सेवा देण्यात राज्यांची जबाबदारी लक्षात घेवून पुरेसे तात्विक अधिष्ठान देणारे, पुरेशी कौशल्य आणि तंत्र विकसित करणारे समाजकार्य शिक्षण दिले जावू लागले. विद्यापीठ अनुदान आयोगाच्या पहिल्या (१९६५), दूसऱ्या (१९८०), तिसऱ्या (१९९९) अवलोकन समितींच्या अहवालांमुळे समाजकार्य शिक्षणातील त्रुटी दूर करण्याच्या दिशेने प्रयास होवू लागले. १९६५ व १९८० साली समाजकार्याच्या दोन पुनरावलोकनानंतर १९९० साली विद्यापीठ अनुदान आयोगाने करीक्युलम डेव्हलपमेंट सेंटर इन सोशलवर्क एज्युकेशन प्रकाशित केले. १९९९ च्या पुनरावलोकनानंतर विद्यापीठ अनुदान आयोगाने समाजकार्य शिक्षणाचा आदर्श नमुना प्रसिद्ध केला. समाजपरिवर्तनातून सामाजिक विघटनाला प्रतिबंध करणे, गरीबी विरुद्ध लढणे ही समाजकार्याची भूमिका महत्वाची मानली जावू लागली. ह्यापूर्वी पाश्चात्य देशांचा गरीबी हटविणारा विकासाचा नमुना भारतात जसाच्या तसा स्वीकारला जात असे. परंतू भारतीय परिस्थितीनुरूप गरजेच्या अन्य नमुन्यांचा अंतर्भाव या नंतर समाजकार्य शिक्षणात होवू लागला. आतापर्यंत समाजकार्य शिक्षणाचा नमुना पाश्चात्य समाजकार्य शिक्षणातून उचलण्यात येत होता त्यात आता बदल घडले. सामाजिक संदर्भ लक्षात घेवून भारतात शिक्षणक्रम तयार होवू लागले. समाजकार्याच्या मुलभूत ज्ञानात भर टाकण्याचे काम भारतातील समाजकार्य शिक्षण करू लागले आहे. १९८० साली भारतात ३४ शिक्षण संस्था होत्या. त्यांची संख्या आज १२५ पेक्षा जास्त झाली आहे. या संस्था समाजकार्याच्या विविध संघटनांच्या सभासद आहेत. महाराष्ट्रात ५४ शिक्षण संस्था आहेत. भारतात समाजकार्य शिक्षण देणाऱ्या संस्थांची संख्या वाढत आहे. या संस्थांकडून प्रामुख्याने पदव्युत्तर आणि कार्हीकडून पदवी अभ्यासक्रम चालविले जातात. अर्थात पदव्युत्तर अभ्यासक्रमात मुलभूत बाबी शिकवल्या जावू शकत नाही ही या शिक्षणाची मर्यादा होय. अर्थात शिक्षण देणाऱ्या संस्थांची वाढती संख्या शिक्षणाची प्रशिक्षित कार्यकर्त्यांची म्हणजे व्यावसायिक समाजकार्याची वाढती मागणी व या सर्वाना समाजात मिळणारी वाढती मान्यता या बाबी समाजकार्याचा व शिक्षणाचा होणारा विकास स्पष्ट करतात.

शासकीय धोरण आणि कार्यक्रम त्याच प्रमाणे अमेरिकन समाजकार्याचा प्रभाव यामुळे भारतातील समाजकार्य शिक्षणात तज्ञीकरणाचा प्रवेश झाला. टाटा इन्स्टिट्यूट ऑफ सोशल सायन्सेसने तज्ञीकरणावर आधारित अभ्यासक्रम सुरू केल्यानंतर त्याचे अनुकरण अन्य शिक्षणसंस्थांनीही केले. भारतीय शिक्षणात, आधुनिक काळात कल्याणकारी आणि चिकित्सकिय समाजकार्याचा प्रभाव होता. वेगाने होणारे औद्योगिकरण, १९४८ सालचा कारखाना अधिनियम यामुळे निर्माण झालेली कामगार कल्याण अधिकाऱ्यांची मागणी, औद्योगिक संबंध व कार्मिक व्यवस्थापन या विषयाच्या अभ्यासक्रमातून पूर्ण करण्यात येवू लागली. याच प्रकारे वैद्यकिय चिकित्सा या अभ्यासक्रमाची सुरुवात हेल्थ सर्व्हे अँड डेव्हलपमेंट कमिटीच्या अहवालातून या तज्ञीकरणाची गरज आणि मागणी स्पष्ट झाल्यानंतर झाली. भोरे कमिटीच्या अहवालानंतर समाजकार्याचे हे क्षेत्र खुले झाले. त्याला अभ्यासक्रमात स्थान मिळाले. कुटुंब आणि बालकल्याण, लोककल्याण प्रशासन या अभ्यासक्रमांची समाजकार्य शिक्षणात १९४९

साली सुरूवात झाली कारण या काळात या कार्यक्रमांना महत्व प्राप्त झाले. अर्थात लोककल्याण प्रशासनाचा अभ्यासक्रम २ वर्षांचा चालला. अपराध व सुधार क्षेत्रात तज्ञांची मागणी वाढल्यानंतर या विषयाचा अभ्यासक्रम १९५२ साली सुरू झाला. १९५२ साली व्यक्ती सहाय्यकार्य, गटकार्य यावरील विशेष अभ्यासक्रम सुरू झाले. केंद्र सरकारच्या समुदाय संघटनातील वाढत्या रूचीमुळे त्यावरील अभ्यासक्रम १९५२ साली सुरू झाला. सरकारी विभाग, व्यापार आणि सेवा क्षेत्रात याला मागणी होती. १९६७ साली TISS मध्ये वाढत्या मागणीमुळे कामगार कल्याण व औद्योगिक संबंध याचा वेगळा पदव्युत्तर अभ्यासक्रम सुरू झाला. याचे नाव १९७५ ते ७६ साली कार्मिक व्यवस्थापन व औद्योगिक संबंध असे पुन्हा ठेवले गेले. हा काही काळापर्यंत अत्यंत लोकप्रिय आणि मोठी मागणी असणारा अभ्यासक्रम होता. १९६५ चा समाजकार्य शिक्षण पुनरावलोकन अहवाल विशेषीकरणाचा पुरस्कार करित होता तर १९८० चा अहवाल मात्र विशेषीकरणाला अनुकूल नव्हता याचा प्रभाव अर्थातच समाजकार्य शिक्षणक्रमावर पडला विशेषीकरण मागे पडू लागले. भारतभर देण्यात येणाऱ्या समाजकार्य शिक्षणाचा स्तर समान करण्याचे प्रयास आता होत आहेत. सर्व ठिकाणच्या समाजकार्य शिक्षणाला समान पातळीवर आणण्याचे प्रयत्न सुरू झाले आहेत. विद्यापीठ अनुदान आयोग हे प्रयत्न करते आहे. अभ्यासक्रमाची फेरमांडणी यातून होते आहे. समाजकार्याच्या मुलभूत ज्ञानात भर टाकण्याचे, त्याला आकार देण्याचे प्रयत्न यातून होत आहेत. समाजकार्याच्या नितीमुल्यांची व उद्देशांची वेगवेगळी औपचारिक मांडणी केली जाते आहे. समाजकार्याचे दृष्टिकोन, मार्ग, विचारधारा, प्रकार उत्तरोत्तर स्पष्ट होवून त्यांना शिक्षणात महत्वाचे स्थान प्राप्त होते आहे. यामुळे सर्वदूरच्या समाजकार्य शिक्षणाचा दर्जा समान होतो आहे. लोकांच्या कार्यात्मकतेत अडथळे निर्माण करणाऱ्या समाज व्यवस्थेला बदलण्याच्या दृष्टिने समाजकार्य शिक्षणाची आखणी आता होवू लागली आहे. सामाजिक समस्यांबद्दल जागृती निर्माण करणारे, त्या सोडवण्यात लोकांचा सहभाग मिळवणारे, विकासाभिमुख शिक्षण महत्वाचे ठरू लागले आहे. शिक्षणात आचारसंहिता महत्वाची ठरली आहे. दारिद्र्य, गटागटातील नातेसंबंध, पर्यावरणशास्त्रीय-परिस्थितीजन्य मुद्दे, नैतिक पेच प्रसंग याकडे लक्ष वेधले गेले आहे.

आज दिले जाणारे समाजकार्य शिक्षण प्रामुख्याने पुढील ज्ञान देते.

- मानवी वृत्तींचे, मानवाच्या स्वरूपाचे पार्श्वभूमिसकट ज्ञान.
- मानव संबंधांचे तत्वज्ञान, उपलब्ध पर्यायी सेवांचे ज्ञान.
- समस्या हाताळण्याचे ज्ञान इ.

समाजकार्याच्या विकासाभिमुखतेचे प्रतिबिंब समाजकार्याच्या सद्यकालीन शिक्षणात आढळते. सद्यकाळातील सद्यकालीन समाजकार्याच्या विचारधारांचे त्यानुरूप तयार होणाऱ्या उद्देशांचे प्रतिबिंब समाजकार्याच्या सद्यकालीन शिक्षणात आहे.

मर्यादा :

भारतातील समाजकार्य शिक्षण विकासाच्या दिशेने वाटचाल करीत आहे त्यात अनेक वैशिष्ट्ये आहेत तसेच पुढील स्वरूपाच्या मर्यादाही आहेत.

भारतातील हे शिक्षण सामाजिक सेवा देणाऱ्या व्यवस्थेच्या प्रशासकीय गरजा लक्षात घेवून दिले जाते. मर्यादित प्रकारची कामे करणारे शिक्षण दिले जाते. योजना-धोरणे आखण्यास, कार्यक्रम तयार करण्यास सक्षम करणारे शिक्षण दिले जात नाही. आतापर्यंतचे शिक्षण, उद्योग, कल्याण अशाच काही क्षेत्रात रोजगाराच्या संधी निर्माण करू शकले आहे. समाजकार्य शिक्षणातून शिकवण्यात येणाऱ्या सैद्धांतिक ज्ञानाच्या काही मर्यादा सांगितल्या जातात. शिकवण्यात येणारे हे ज्ञान भारतीय गरजूंच्या गरजा लक्षात घेत नाहीत. सबब येथील सेवार्थींना सेवा देण्यास तयार असणारे कार्यकर्ते विकसित करणारा अभ्यासक्रम गरजेचा आहे. शहर-उद्योग यावर भर देणारे समाजकार्य व व्यक्ती महात्म्य मांडणारे समाजकार्य शिक्षण आता भारतीय संदर्भ, भारतीय समाजाची वैशिष्ट्य, बलस्थाने, गरजा, समस्या लक्षात घेवू लागले आहे. स्थानिक गरजा लक्षात आणून देणारे अभ्यासक्रम तयार होत आहेत. भारतातील समाजकार्य शिक्षणाचा अभ्यासक्रम ८० च्या दशकात समाजोभिन्मुख झाला आहे. समाजकार्यातील सैद्धांतिक ज्ञान शिकण्याची आणि शिकवण्याची तयारी झालेल्यांचा अभाव समाजकार्यात आहे अर्थात याची अनेक कारणे आहेत. हे शिकवणारे प्रत्यक्ष कार्य करीत नाहीत म्हणून सैद्धांतिक ज्ञान वापरत नाहीत आणि जे प्रत्यक्षात काम करतात ते या ज्ञानाचा वापर जागरूकपणे करणे सोडतात. ज्ञाना पासून दूर जातात असे चित्र या शिक्षणाचे दिसते. अति मोठा अभ्यासक्रम त्यासाठी फार थोडा शिक्षण कालावधी अपर्याप्त सराव असे चित्र आहे. सबब वास्तविक लक्षात घेवून भारतातील समाजकार्य शिक्षणक्रम आखण्याच्या दिशेने सुरू झालेली वाटचाल पुढे वेगाने होणे ही गरज आहे. ^(२)

समाजकार्य एक व्यवसाय :

समाजकार्य एक व्यवसाय म्हणून विकसित होत आहे, मान्यता पावत आहे व प्रगल्भ होत आहे. समाजकार्याला युनायटेड स्टेट्स सेन्सर ब्युरोने व्यवसायांच्या यादीत समाविष्ट केले आहे.

समाजकार्याच्या संदर्भात व्यवसायाची व व्यावसायिकाची लक्षणे - ही पुढील प्रकारे मांडता येतील -

१. व्यावसायिकाकडून केले जाणारे काम हे समस्या सोडवण्यासाठी, सेवा देण्यासाठी कौशल्यांच्या उपयोगाने करण्यात येते. कामाकरीता बौद्धिक पातळीवरून योजनांची आखणी होते.
२. सेवा देण्याचे उद्देश स्पष्ट असतात. यातून मोबदल्याची, परतफेडीची, बक्षिसाची मर्यादित अपेक्षा असते फायदा कमावण्याचा हेतू नसतो.
३. कामातून आनंद मिळतो. कामाचा अभिमान वाटतो. कामाचा दर्जा उत्तम रहावा ही अपेक्षा व्यावसायिक स्वतःकडून ठेवतो व दर्जा राखण्याचा स्वतःच प्रयत्न करतो. म्हणजेच कामाच्या दर्जाला व्यावसायिकाच्या दृष्टीने फार मोठे महत्व असते.
४. आपल्या व्यवसायाच्या कल्पना व दर्जा यांचा समाजात प्रचार केला जातो. लोकांपर्यंत या कल्पना, हे विचार पोहोचावे, व्यावसायाची प्रतिष्ठा वाढावी म्हणून व्यावसायिक काम करतो. असे करणे तो आपली सामाजिक जबाबदारी मानतो. व्यवसायाच्या तांत्रिक ज्ञानाचा विकास घडवतो, सेवा देतो.
५. व्यावसायिकाजवळ ज्ञान असते. या ज्ञानाचे स्वरूप वैज्ञानिक असते. त्याच्याजवळ काम करण्याची कला असते. काम हे ज्ञानावर आधारित असल्याने ते कधीच कोणाला हानी पोहचवत नाही. व्यावसायिक ज्ञानाच्या आधारे शास्त्रशुद्ध पद्धतीने व वैज्ञानिक पद्धतीने काम करत असल्याने त्याला जाणून घेण्याचे व कार्य करण्याचे ज्ञान असते. समाजकार्याचे वैज्ञानिक ज्ञान कार्यकर्त्याला माहित कसे करून घ्यायचे ? जाणून कसे घ्यायचे ? आकलन कसे करायचे ? हे शिकवते व काम करण्याची कला शिकवते यामुळेच या ज्ञानाला वैज्ञानिक ज्ञान म्हणता येते. कारण विज्ञान हे माहित करून घेणे शिकवते व काम करण्याची कला शिकवते.
६. व्यावसायिकाला मिळणाऱ्या शिक्षणाला ज्ञानाचा व कलेचा आधार असतो. व्यावसायिकावर व्यावसायिक जबाबदारी असते. व्यावसायिक गृहिते, मान्यता, मुल्ये ही व्यावसायिकावर बंधनकारक असतात.
७. व्यावसायिक होण्याकरिता व्यक्तिगत कुशलता असते. व्यावसायिक म्हणून दर्जा टिकवण्याकरिता चारित्र्य, प्रशिक्षण व कामातून क्षमतांचा पुरावा सादर केला जातो.

८. व्यावसायिक म्हणून त्याची वागणूक दर्जेदार व प्रगल्भतेची असते. वागण्यात नम्रता, आदर, मुल्ये अंतर्भूत असतात. या बाबी काम करणाऱ्याच्या सेवार्थी बरोबरच्या संबंधांना, सहकार्यकर्त्या बरोबरच्या संबंधांना दिशा देतात, मार्गदर्शन करतात.
९. व्यावसायिकांच्या कामाला विशेष मान्यता असते, दर्जा दिला जातो. हा दर्जा समाजाकडून दिला जातो. कामाच्या स्वरूपावरून दर्जा ठरतो.
१०. व्यावसायिकांची संघटना असते. या द्वारे व्यवसायाचा विकास घडवला जातो. जबाबदारी पार पाडली जाते.
११. ग्रीनवूड यांनी व्यवसायाच्या लक्षणात पुढील बाबींचा अंतर्भाव केला आहे. सुव्यवस्थित लिखित स्वरूपातील साहित्य व ज्ञान, अधिकार, समाजाची मान्यता, मानदंड, आचारसंहिता, नितीमूल्ये, संस्कृती (विचारप्रवाह व तत्त्वज्ञान)

या सर्व बाबी समाजकार्यात आढळतात. समाजकार्य करणाऱ्या व्यावसायिकात आढळतात. म्हणूनच समाजकार्य हे व्यवसाय म्हणून मान्यता पावलेले आहे. समाजकार्यात ज्ञान आहे. संशोधनाद्वारे त्यात भर पडत आहे. विचारप्रवाहांची भर पडत आहे. यामुळे मदत करणाऱ्या या व्यवसायाला ज्ञानाचा पाया मिळत आहे. समाजकार्याला मदत करण्याचा अधिकार मिळाला आहे. अन्य व्यवसायांप्रमाणेच समाजकार्याला महत्व आहे, त्याचा आदर होतो आहे. सहसंबंधाच्या माध्यमातून समाजकार्य गरजूला अधिकाराने सेवा पुरवत आहे. बदल घडवत आहे. समाजकार्य समाजात स्थिरावत आहे. समाजाकडून समाजकार्य सेवांची मागणी होत आहे. समाजकार्यकर्त्यांना संस्थांमध्ये स्थान आहे. समाजकार्याला स्वतःच्या मान्यता आहेत व आचारसंहिता आहे. या मान्यता १९६७ मध्ये व नंतर पुन्हा १९७९ मध्ये नॅशनल असोसिएशन ऑफ सोशल वर्क्स मध्ये प्रमाणित केल्या आहेत. समाजकार्यकर्त्यांची संघटना आहे. समाजकार्यात मूल्ये, सिद्धांत, प्रतीके व विशिष्ट तांत्रिक शब्दांचा, व्यावसायिक संज्ञाचा वापर असणारी वैशिष्ट्यपूर्ण भाषा आहे. माणसाला समजून घेणे, माणसात रूची असणे, माणसाला सेवा देण्यात रूची, माणसाविषयी व त्याच्या विकासाविषयी रूची समर्पणाची भावना असणे या बाबी समाजकार्यात आहे. समाजाविषयी कर्तव्य व समाजाच्या विकासात रूची व या वैशिष्ट्यांनी परिपूर्ण कार्यकर्ताच समाजकार्यात प्रवेश करतो व टिकतो.

१२. क्लार्क यांनी व्यवसायाची प्रमुख २ लक्षणे सांगितली आहेत -

१. स्वतः चे असे वैशिष्ट्यपूर्ण ज्ञान भांडार असणे.
२. या ज्ञानाच्या स्वरूपात असणाऱ्या अत्यंत मौल्यवान संपत्तीचा समुदायासाठी उपयोग करणारी जबरदस्त किंवा तीव्र स्वरूपाची कर्तव्य भावना असणे.

कोणत्याही व्यवसायासाठी मूलभूत सैद्धांतिक ज्ञान अनिवार्य असते. यामुळे व्यावसायिकात मुलभूत कौशल्ये निर्माण होतात व व्यावसायिक स्वतंत्रपणे निर्णय घेऊ शकतात. वस्तुस्थितींवर आधारलेली व त्यांच्या अभ्यासातून निर्माण होणारी तत्वे व्यवसायासाठी ज्ञान निर्माण करतात. विषयाचे सैद्धांतिक ज्ञान समजणे अत्यंत आवश्यक असते. त्यासाठी अभ्यास केला जातो व संशोधन केले जाते. ह्या ज्ञानाचा सतत डोळसपणे विचार व विवेचन करून ते प्रत्यक्षात कसे उपयोगी आहे याची चाचणी केली जाते. ज्ञानाची अशी परिक्षा व चर्चा ही व्यवसायाच्या प्रगतीसाठी सतत आवश्यक असणारी बाब आहे. हे कार्य व्यावसायिक संघटना करतात. समाजकार्यात अशा व्यावसायिक संघटना आहेत. हे ज्ञान शिक्षणार्थींना व्यावसायिक प्रशिक्षणातून देण्यात येते. या शिक्षणात व्यावसायाच्या सैद्धांतिक ज्ञानावर व त्या ज्ञानाच्या प्रत्यक्ष उपयोगावर भर देण्यात येतो. या द्वारे विद्यार्थ्यांना बौद्धिक अनुभव व प्रत्यक्ष कृतीचा अनुभव देण्यात येतो. म्हणूनच व्यावसायिक प्रशिक्षणाला पर्याय नाही. प्रशिक्षणामुळे व्यावसायिकात कौशल्य व क्षमतांचा विकास होतो. ह्यामुळे आपल्या क्षेत्रात व्यावसायिकाचे श्रेष्ठत्व निर्विवादपणे सिद्ध झालेले असते. तो निपुण असल्याने त्याच्या कामाबद्दल शंका उपस्थित होत नाही. कार्यकर्त्यांच्या अशा श्रेष्ठत्वामुळे सेवार्थीला आश्वस्त वाटते. तो कार्यकर्त्यांवर विसंबून निर्धास्त होतो, तणावमुक्त होतो. त्याला सुरक्षितता मिळते. पण त्याला मिळणाऱ्या व्यावसायिक सेवेचे मूल्यमापन करणे त्याला शक्य नसते. तो व्यावसायिकाचे निर्णय व सेवा यांना कोणतेही प्रश्न न करता कार्यकर्त्यांवर विश्वास ठेवून स्वीकारतो. पुढे मात्र कार्यकर्ता सेवार्थींचा अनिवार्यपणे सहभाग घेतो. व्यावसायिकाचे ज्ञान व कौशल्य समाजाच्या कल्याणासाठी असते. स्वतः साठी नाही. ज्ञानाचा उपयोग प्रत्यक्ष सेवा देण्यासाठी केला जातो. जे प्रत्यक्ष वापरता येते त्या ज्ञानाला उत्तम मानले जाते.

व्यावसायिक संघटना ३ प्रकारच्या आढळतात.

१. ज्या संस्थेच्या माध्यमातून काम केले जाते, सेवा दिल्या जातात त्या व्यावसायिक संघटना.
२. ज्या संघटना आवश्यक क्षमता असणारे व्यावसायिक निर्माण करतात. म्हणजेच व्यावसायिक शिक्षण देणाऱ्या संघटना.
३. व्यावसायिकांच्या व्यावसायिक संघटना.

व्यावसायिकांच्या स्वतः विषयी, सेवार्थी विषयी, सहध्यायांविषयी, व्यवसायाविषयी व समाजाविषयी असणाऱ्या जबाबदाऱ्या या संघटनांच्या माध्यमातून पूर्ण होतात.

व्यावसायिक संघटना पुढील कार्य करतात -

- i. व्यावसायिक दर्जाचा अर्थ सांगणे, व्याख्या करणे व दर्जा टिकवणे.
- ii. व्यावसायिक अभ्यास व संशोधन कार्य करणे.

- iii. व्यावसायिक प्रशिक्षणाची व्यवस्था करणे.
- iv. व्यवसायात प्रवेश करण्यासाठी लागणाऱ्या क्षमता व कौशल्यांची परिक्षा घेणे.
- v. व्यावसायिक ज्ञान व व्यवसायाबद्दल माहिती देणारे साहित्य प्रकाशित करणे.
- vi. व्यवसायाची माहिती समाज व शासनापर्यंत पोहोचवणे. व्यवसायाची योग्य प्रतिमा जनमानसात निर्माण करणे.
- vii. व्यावसायिकांमध्ये एकीची भावना निर्माण करणे व अन्य व्यवसायांशी संबंध प्रस्थापित करून सहकार्य मिळवणे.
- viii. नीती नियमांच्या आधारे व्यावसायिकांच्या वर्तनास नियंत्रित करणे.
- ix. व्यावसायिक हितसंबंधाचे संरक्षण करणे, न्याय, अधिकार व हक्कांसाठी, सोयी-सवलतींसाठी लढा देणे.
- x. समाज परिवर्तन व सामाजिक क्रियेत सहभागी होणे. संघटना ही व्यावसायिकांची शक्ती असते. व्यावसायिक त्याचे सदस्य असतात व होतात.

समाजकार्य व्यवसाय आहे – हे पुढील मुद्यांवरून स्पष्ट होते.

१. समाजकार्याजवळ ज्ञान आहे. या ज्ञानाची चाचणी झालेली आहे. ज्ञान उपकल्पनांच्या स्वरूपात आहे या उपकल्पनांवर संशोधन करून ज्ञान वाढवले जाते. तसेच प्रत्यक्ष कार्यानुभवातून ज्ञानाची निर्मिती झालेली आहे. हे ज्ञान प्रशिक्षणार्थीना दिले जाते. हे ज्ञान परिपूर्ण नाही कारण समाजकार्याचा अभ्यासविषय व कार्यक्षेत्र मानव व मानव समाज आहे. जो सतत बदलतो. ज्ञानाचा प्रत्यक्षात वापर होण्यासाठी त्यात आवश्यक बदल केले जातात. इतर शास्त्रांमधून समाजकार्याचे ज्ञान निर्माण झाले आहे. जसे मानसशास्त्र, समाजशास्त्र, सांख्यिकीशास्त्र, प्रशासनशास्त्र, संशोधन इ.
२. या व्यवसायाचे शिक्षण व प्रशिक्षण उपलब्ध आहे. त्यातून सक्षम कार्यकर्ते निर्माण होतात. यात वर्गातील शिक्षण, क्षेत्रकार्य व संशोधन यांचा अंतर्भाव होतो. समाजकार्य शिक्षणासाठी विशिष्ट मानसिकता असणाऱ्या विद्यार्थ्यांची गरज असते. अर्थात ह्या शिक्षण व प्रशिक्षणात अनेक समस्या आहेत. जसे अभ्यासक्रमातील समस्या, बेकारी वगैरे समाजकार्य शिक्षण देणाऱ्या संस्था देशात आहेत.
३. समाजकार्यात संघटना आहेत. जसे असोसिएशन ऑफ स्कुल्स ऑफ सोशल वर्क इंडिया मास्वे इ. ह्या संघटना समाजकार्याचा दर्जा राखण्याचे कार्य करतात.

४. समाजकार्यात स्पेशलायझेन्स आहेत. मानव संबंध व मानव कार्यात्मकता या क्षेत्रात कार्य करताना समाजकार्यातून ह्या विशेष क्षेत्रांमध्ये कार्य करतात. पण समाजकार्याच्या वैशिष्ट्यांमुळे त्याची उपयोगिता मान्य झाली आहे व त्या त्या क्षेत्रातील अन्य व्यावसायिकां बरोबर समाजकार्य कार्य करते. जसे डॉक्टर, प्रशासकीय अधिकारी, संस्था चालक इ.
५. व्यावसायिक आचारसंहितेचे समाजकार्यात अत्यंत महत्व आहे. कारण मानवाला सेवा देणारे हे क्षेत्र आहे. ही आचारसंहिता त्रिकालबाधीत असून जगभर वापरले जातात. आचारसंहितेनुसार समाजकार्यकर्ता समाजाचे, सेवार्थी गट, समुदाय यांचे ऋण मानतो. हे सेवार्थींचे कल्याण साधण्याच्या स्वरूपात ऋण फेडले जातात.

कार्यकर्ता व्यावसायिक हितसंबंधांना जास्त महत्व देतो. सेवार्थींच्या स्वयंनिर्णयाचे महत्व जाणतो. त्याच्या खाजगी जीवनाचा आदर करतो. व्यक्ती व्यक्तींमधील मत-मतांतराचा आदर करतो. कार्यकर्ता प्रामाणिक असतो. सेवा दर्जेदार राखतो. व्यवसाय व संस्था यांच्या प्रती जबाबदार असतो. व्यवसाय व संस्थेच्या सन्मानासाठी तो झटतो. सहव्यावसायिकांना त्यांच्या जबाबदाऱ्या पार पाडण्यात मदत करतो. समाजकार्याच्या ज्ञानात स्वतः कडून भर टाकतो. समाजकार्यकर्ता समुदायाप्रती, समुदायाच्या कल्याणाप्रती, स्वतःस जबाबदार मानतो. समाजातील अवाच्छित, अयोग्य वागण्याला व परिस्थितीला तो रोखण्याचा प्रयत्न करून त्या योगे तो समाजाचे संरक्षण करतो. कार्यकर्ता व्यवसायाप्रती जबाबदार असतो. अर्थात अशी आचारसंहिता व परिस्थितीला तो रोखण्याचा प्रयत्न करून त्या योगे समाजाचे संरक्षण करतो. कार्यकर्ता व्यवसायाप्रती जबाबदार असतो. अर्थात अशी आचारसंहिता असतानाही त्याविरुद्ध वागणारे कार्यकर्तेही असतातच.
६. सामाजिक मान्यता - व्यवसाय म्हणून समाजकार्याला वाढत्या प्रमाणात मान्यता मिळत आहे. हे व्यावसायिक शिक्षण घेण्यासाठी विद्यार्थी वाढत्या संख्येने पुढे येत आहेत. शासन या शिक्षणाला मदत करत असून प्रशिक्षितांना नोकऱ्याही देत आहे. समाजकार्याचा समाजाने स्वीकार केला आहे. समाजाला समाजकार्यातून मिळणाऱ्या सेवांची गरज आहे.
७. सेवा व समाजकल्याणातून या व्यवसायाची निर्मिती झाली आहे. समाजकार्य व्यवसाय असल्याचे पुढील मुद्द्यांमुळे स्पष्ट होते - संशोधन, लिखाण, वैयक्तिकरीत्या खाजगी स्वरूपात केले जाणारे समाजकार्य इ. समाजकार्यापुढे योग्य उद्देश आहेत व काम करण्याची योग्य दिशा कोणती हे निश्चित आहे. यात उच्चस्तरीय प्रशिक्षण आहे व प्रगल्भ दृष्टीकोन आहे.
८. समाजकार्य हे शास्त्रीय पद्धतीने केले जाते. त्यात शास्त्रीय मूल्ये आहेत. व्यक्तीच्या महत्तेला मान्यता आहे. व्यावसायिक शिक्षण आहे. विज्ञान व कला यांचा यात संगम आहे म्हणूनच हा व्यवसाय आहे.

समाजकार्य हा प्रत्यक्ष कार्य करणारा व्यवसाय आहे. याचा सरळ संबंध मानव कल्याणाशी, विकासाशी आहे. समाजकार्य केवळ दयाळूपणा, कनवाळूपणा, कणव, अनुकंपा यांच्या आधारे न करता, त्या बरोबर समाजकार्यात सामाजिक समस्यांचे बौद्धिक विवेचन व काम करण्याची गुणवत्ता अनिवार्य ठरते.

समाजकार्याची व्यवसाय म्हणून खास वैशिष्ट्ये पुढील प्रमाणे आहेत. ही त्याची व्यवसाय म्हणून सामान्यतः इतरत्र आढळणाऱ्या वैशिष्ट्यांमधील भर आहे.

- i. यात संपूर्ण व्यक्तीचा, व्यक्तीच्या सर्व गरजांचा, समस्यांचा पूर्णत्वाने विचार आहे.
- ii. व्यक्तीचा विचार करताना त्या व्यक्तीच्या सामाजिक वातावरणाचा विचार आहे.
- iii. समस्या सोडवण्यासाठी विविध कार्यपद्धतीचा (व्यक्तिसहाय्यकार्य, गटकार्य, समुदाय संघटन, समाजकार्य प्रशासन, समाजकार्य संशोधन) उपयोग केला जातो.
- iv. समाजकार्यात स्वयंनिर्णय व व्यक्तीने स्वतःची गरज ओळखून स्वतः गरज पूर्ण करण्याचा मार्ग निवडणे तसेच त्या मार्गाचा अवलंब करणे, गरज पूर्ण करण्यास सक्षम होणे ह्या स्वतःला मदत करण्याच्या पद्धतीवर भर असतो. समाजकार्य हे लोकशाही प्रक्रियेने होते. म्हणजेच त्यात समता, स्वातंत्र्य व सहभागाला महत्व असते.
- vi. कार्यकर्ते संयोजनाचे, संपर्काचे, दुवा साधण्याचे कार्य करतात. ज्ञान व वस्तुस्थिती यांचा मेळ घालून कार्य होते.
- vii. कार्यकर्ते इतरांच्या सहकार्याने कार्य करतात. इतर तज्ञांची मदत घेतात व मदत चमूचा भाग बनतात.
- viii. सेवा देण्यासाठी व प्रशिक्षणासाठी, पैशाकडे साधन म्हणून पाहिले जाते.
- ix. समाजकार्यात कुटुंबाला महत्व दिले जाते. कारण हा मानवी समाजाचे अस्तित्व टिकवणारा मुलभूत घटक आहे.
- x. समाजकार्यातील पर्यवेक्षण ही वैशिष्ट्यपूर्ण बाब आहे.
- xi. हा व्यवसाय व्यक्तीपेक्षा समाजाप्रती आपले दायित्व अधिक महत्वाचे मानत असल्याने कोणतीही सेवा देताना ती समाजाला हानिकारक की फायदेशीर हा विचार प्रधान मानून सेवा द्यायची किंवा नाही ? कशी व कोणाला ? हे ठरवले जाते.
- xii. व्यावसायिक समाजकार्याजवळ शक्ती आहे. ही शक्ती मूल्यांची, सिद्धांताची, ज्ञानाची, उद्देशांच्या स्पष्टतेची व विशेष प्रकारच्या कार्यपद्धतीची शक्ती आहे. सेवार्थी कल्याण व विकास हाच एकमेव उद्देश असल्याने,

व्यवसायात उपचारांचे उद्देश, उपचार करताना त्यात व्यावसायिक कौशल्ये यांना अनन्य साधारण महत्व आहे. अन्य कोणताही विचार दुय्यम असल्याने ही ताकद समाजकार्यात निर्माण होते. कौशल्ये व त्यांच्या वापराचे तंत्र अवगत असल्याने ही शक्ती व आत्मविश्वास वृद्धिंगत होतो.

xiii. अन्य व्यवसायांप्रमाणेच समाजकार्य एक कला व विज्ञान आहे. कार्यकर्त्यांच्या वैचारिक क्षमतेमुळे ह्या कलेचे प्रदर्शन होते. समाजकार्याच्या ज्ञानामुळे ते विज्ञान आहे. हे ज्ञानधारा जेव्हा प्रगत होतात व त्याबद्दल विचार वाढतो तेव्हा व्यवसायाचा विकास होतो. समाजाला सेवा देण्याकरिता समाजकार्य कला व विज्ञान यांत समतोल राखणे महत्वाचे मानते. या व्यवसायात उपचारात्मक सेवा देणे हा केंद्रबिंदू आहे. समाजकार्य व्यवसायात उपचारांचे उद्देश, उपचार करताना त्यात व्यावसायिक कौशल्ये यांना अनन्य साधारण महत्व आहे.

xiv. मूल्यांमधून जे बदल व जे परिणाम अपेक्षित असल्याचे सांगितले जाते ते प्रत्यक्षात आणणे हे कोणत्याही अन्य व्यवसायाप्रमाणेच समाजकार्य व्यवसायाचे लक्षण असते. व्यावसायिक समाजकार्याची मूल्ये सहभाग, स्वातंत्र्य, स्वयंनिर्णय, आदर, समानसंधी आहेत. त्यांचा प्रत्यक्ष उपयोग कार्य करताना केला जातो. मूल्यांचा असा वापर केल्या शिवाय खऱ्या अर्थाने समाजकार्य होणे शक्य नसते. कार्यकर्त्यांची वागणूक समाजकार्याची मूल्ये समाजापर्यंत पोहोचवते व त्याही पुढे जाऊन या मूल्यांच्या वापराचा व्यक्तींच्या जीवनावर प्रभाव होऊन व्यक्तींच्या जीवनात, वागण्यात बदल होतात. कार्यकर्त्यांकडून ही मूल्ये समाज व व्यक्ती आत्मसात करतात. ह्या मूल्यांबद्दल त्यांच्यात जाणीव व कृतीशीलता, स्वयंपूर्णता निर्माण होते. हेच परिणाम समाजकार्य मूल्यांतून अपेक्षित असतात. या मूल्यानुसार वागून मदत करणे म्हणजे विशेष प्रकारे मदत करणे होय व ही बाब समाजकार्यात महत्वाची मानली जाते. ही मूल्ये उद्देश निश्चित करण्यास मदत करतात. ही मूल्ये समाजकार्याच्या सर्व पद्धतीत कायम असतात व त्यानुसारच कार्यकर्ता वागतो.

वरील सर्व समाजकार्याची व्यावसायिक वैशिष्ट्ये त्यांच्या पद्धतीत असल्यानेच त्यांना समाजकार्याच्या पद्धती म्हटले जाते. भारतीय समाजात व्यवसाय म्हणून समाजकार्याचे स्वरूप वैशिष्ट्यपूर्ण आहे. एरवी कोणत्याही व्यवसायात जी औपचारिकता असते ती येथे शिथिल होते. व्यवसायाचे उद्देश पूर्ण व्हावे व तो यशस्वी व्हावा म्हणून औपचारिकता व अनौपचारिकतेचे योग्य मिश्रण भारतीय समाजात आवश्यक असते. सेवा देणे महत्वाचे असल्याने भारतात समाजकार्याच्या व्यावसायिकीकरणावर व त्याच्या औपचारिक स्वरूपावर मर्यादा येतात. भारतात सेवा घेऊन व्यवसायाने समाजाकडे जाणे हे गरजूने सेवेकडे व्यवसायाकडे येण्याच्या तुलनेत जास्त घडते व आवश्यक असते. व्यवसाय म्हणून आपले अस्तित्व टिकवण्यासाठी, व्यावसायिक दर्जा टिकवण्यासाठी काही मुद्यांचा विचार करणे व त्यासाठी अधिक जास्त व योग्य दिशेने प्रयत्न करणे आवश्यक आहे. जसे -

१. समाजकार्याच्या ज्ञान, तंत्र व कार्यप्रणालीतील स्पष्टता वाढवणे.

२. समाजातील नव्या समस्यांना वैज्ञानिक पद्धतीने प्रभावीपणे उत्तर देण्याच्या क्षमतेचा विकास करणे, नव्या कार्यक्षेत्रांचा शोध घेणे.
३. समाजाच्या प्रश्नांशी व गरजांशी सरळ व प्रत्यक्ष संबंध प्रस्थापित करणे व त्यांना सरळ व प्रत्यक्षपणे प्रभावी करणे.
४. समाजकार्यकर्त्यांत आवश्यक मुलभूत बाबींचे सुव्यवस्थित एकत्रीकरण करणे.
५. व्यावसायिक मूल्य वाढवण्यासाठी समाजकार्यांने आपल्या मर्यादा जाणून त्या दूर करणे, विचारात अधिक सुस्पष्टता आणणे.
६. समाजाला योगदान देणारे कार्यकर्ते निर्माण करणे.
७. सामान्य नियमावली व सुसंबद्ध ज्ञानाचा विकास करून प्रगल्भ होणे.
८. मूल्ये, सिद्धांत, ज्ञान यातून समाजकार्याला मिळणाऱ्या शक्तीची जाणीव वाढवणे व त्या शक्तीचा मानव कल्याणासाठी उपयोग करणे.
९. व्यावसायिकांना कामाचा अधिकार व काम करताना संरक्षण देणाऱ्या परवान्याची (लायसन्सची) नितांत गरज आहे. प्रामुख्याने भविष्यात भारतात ही गरज वाढणार आहे. आजपर्यंत चांगुलपणा, पाठिंबा लोकांकडून सहज स्वीकार यांच्या आधारे विशेष विरोधाला तोंड द्यावे न लागता समाजकार्य करणे. लोकांच्या जीवनात हस्तक्षेप करणे समाजकार्यकर्त्यांना सहज शक्य होते. पण या पुढे आपले कार्य करणाऱ्या व्यावसायिकांना याची गरज भासणार आहे. अशा लायसन्सचे निकष व्यावसायिक समाजकार्याच्या संघटनांनी अत्यंत काळजीपूर्वक तयार करायला हवे. लायसन्स मागील हेतू योग्य सेवा, योग्य व्यक्तींकडून पुरवली जाणे, सेवा देणाऱ्यांच्या ज्ञानाची व हेतूंची खात्री असणे असा असावा. अर्थात हा फार गहन व गंभीरपणे विचार करून काम करण्याचा विषय आहे व त्याची जबाबदारी समाजकार्य शिक्षण संस्था, शासन, समाजकार्याच्या व्यावसायिक संघटना यांनी घ्यावी.
१०. व्यवसायाचा दर्जा राखण्यासाठी व उंचवण्यासाठी प्रशिक्षणार्थीची निवड व्यवसायाने अत्यंत काळजीपूर्वक, सगळीकडे समान, निकषांच्या आधारे करणे गरजेचे आहे.^(१)

भारतीय समाजकार्यातील व्यावसायिक संघटना :

कोणत्याही व्यवसायाचा संघटना हा एक नमुना दाखल करणारा व्यावसायिक गुणधर्म असतो. समाजकार्यात व्यावसायिक संघटना असल्याने समाजकार्याचे व्यावसायिकरण होते.

भारतातील समाजकार्य संघटनांनी पुढीलप्रमाणे समाजकार्याच्या व्यावसायिकरणात आपले योगदान दिले आहे.

१९४८ साली जे. एम. कुमारप्पा यांनी 'इंडियन कॉन्फरन्स ऑफ सोशलवर्क' ही संघटना स्थापन केली. जिचे नाव आज 'इंडियन कॉन्सिल ऑफ सोशल वेलफेअर' असे आहे. १९६१ साली आस्वी (ASSWI)ची स्थापना झाली. १९७५ ते ८४ च्या काळात या संघटनेने विविध विषयांवर चर्चा सत्रे आयोजित केली. ५ पुस्तके प्रकाशित केली यामुळे व्यवसाय या नात्याने समाजकार्याचा विकास होण्यास सहाय्य झाले. पुढे 'इंडियन असोसिएशन ऑफ ट्रेन्ड सोशल वर्क'(IATSW) या नावाने ओळखली गेलेली. 'द इंडियन असोसिएशन ऑफ अल्युमनी ऑफ स्कुल्स ऑफ सोशल वर्क' ही संघटना १९६३ मध्ये स्थापन झाली. या संघटनेने समाजकार्यकर्त्यांच्या पगारासाठी, पदांसाठी राज्य व केंद्र स्तरावर राज्य व केंद्राच्या लोकसेवा आयोगासमोर समाजकार्याचे प्रतिनिधित्व केले. अर्थात संघटना या कामात कोणतेही यश मिळवू शकली नाही. संघटनेला 'इंडियन कॉन्सिल ऑफ सोशल सायन्स रिसर्च' कडून सोशल वर्क फोरम नावाच्या नियतकालिकाच्या प्रकाशनासाठी निधी प्राप्त झाला. ASSWI व IATSW च्या सहकार्याने समाजकार्य शिक्षणाचा किमान दर्जा निश्चित करण्याचे प्रयत्न केले. अंतर्गत संघर्ष व अन्य कारणांनी १९८१ साली IATSW ही संघटना नामशेष झाली. समाजकार्याच्या भारतातील विविध प्रकारच्या संघटना पुढील प्रमाणे आहेत. ज्यांचे समाजकार्याच्या व्यावसायिकरणात महत्वपूर्ण योगदान आहे.

समाजकल्याणकारी स्वैच्छिक संघटना

- इंटरनॅशनल कॉन्फरन्स ऑफ सोशल वेलफेअर (ICSW)
- एशिया - पॅसिफिक ब्रँच ऑफ इंटरनॅशनल कॉन्फरन्स ऑफ सोशल वेलफेअर
- इंडियन कॉन्सिल ऑफ सोशल वेलफेअर (ICSW)
- इंडियन कॉन्सिल ऑफ सोशल वेलफेअरच्या राज्य शाखा

समाजकार्य शिक्षण संस्थांच्या संघटना

- इंटरनॅशनल असोसिएशन ऑफ स्कुल्स ऑफ सोशलवर्क (IASSW)
- एशिया-पॅसिफिक असोसिएशन ऑफ सोशलवर्क एज्युकेशन (APASWE) १९७१ मध्ये मुंबईत स्थापित
- असोसिएशन ऑफ स्कुल्स ऑफ सोशलवर्क इन इंडिया (ASSWI)

समाजकार्यकर्त्यांच्या संघटना

- इंटरनेशनल फेडरेशन ऑफ सोशलवर्कर्स (IFSW)
- इंटरनेशनल फेडरेशन ऑफ सोशलवर्कर्सची आशियाई पॅसिफिक शाखा
- इंडियन असोसिएशन ऑफ ट्रेड सोशल वर्कर्स (IATSW)
- इंडियन सोसायटी ऑफ प्रोफेशनल सोशल वर्कर्स
- बाँबे असोसिएशन ऑफ ट्रेड सोशल वर्कर्स (BATSW)

या शिवाय प्रादेशिक स्तरावर कार्य करणाऱ्या इतर संघटना ही आहेत.

वर नमुद केलेल्या आंतरराष्ट्रीय संघटनांचा भारतही इतर देशांप्रमाणे एक सदस्य आहे. समाजकार्याचे प्रतिनिधित्व करून समाजकार्य शिक्षणाला प्रोत्साहन देवून समाजकार्याचे ज्ञान साहित्य प्रकाशित करण्यात पुढाकार घेवून शिक्षण संस्थांचे संघटन तयार करून, समाजकार्यकर्त्यांना संघटीत करून समाजकार्याचे परखडपणे परिक्षण होण्यासाठी विचारमंथन घडवणारे कार्यक्रम आयोजित करून वरील प्रत्येक संघटनेने समाजकार्याच्या व्यावसायिकरणात आपले योगदान दिले आहे. या संघटनांनी केलेल्या कार्यामुळे समाजकार्य शिक्षणाला दिशा मिळाली. समाजकार्याच्या ज्ञानात भर पडली. समाजकार्याची मूल्ये, विचारधारा, आचारसंहिता यांना सुसंघटीत करण्यात या संघटनांचे मोठे योगदान राहिले आहे. समाजकार्याला समाजात महत्व प्राप्त करून देण्याच्या कामी, मान्यता मिळवून देण्याच्या कामी या संघटनांचा हातभार लागला आहे. म्हणजे व्यवसायाचा दर्जा देणाऱ्या या एका गुणधर्माने अन्य व्यावसायिक गुणधर्माची समाजकार्यात वृद्धी केली आणि व्यवसाय म्हणून समाजकार्याकला विकसित केले आणि दूसरी कडे या संघटनांनीही व्यावसायिक रूप प्राप्त केले. ^(२)

समाजकार्याचे संपूर्ण व्यावसायीकरण होण्याच्या मार्गातील समस्या :

१. समाजकार्याचा स्वतःचा असा सैद्धांतीक ज्ञानाचा साठा अद्याप अपुरा आहे व जे ज्ञान आहे त्याची परिपूर्ण संरचित मांडणी झालेली नाही. समाजकार्य मानवा बरोबर केले जाणारे कार्य आहे व म्हणूनच समाजकार्याची कार्ये अमर्याद असतात. लोकांबरोबर करण्यात येणाऱ्या कामातून अनुभवांची निर्मिती होते व त्यातून ज्ञान निर्माण होते. परंतु अशा तऱ्हेने निर्माण होणाऱ्या ज्ञानाची सुयोग्य मांडणी व संकलन याचा अभाव समाजकार्याच्या व्यावसायीकरणात समस्या निर्माण करते. प्रत्येक कार्यकर्त्याच्या वेगवेगळ्या कार्यक्षेत्रातील कार्यानुभवातून निर्माण होणारे ज्ञान एकत्रित होऊन संशोधनाच्या माध्यमातून ज्ञान निर्माण होऊन सुव्यवस्थित ज्ञान भांडार निर्माण होण्याने समाजकार्यापुढील एक समस्या दूर होईल. समाजकार्य करण्यासाठी लागणाऱ्या कार्यात्मक ज्ञानाची अधिक प्रमाणात निर्मिती होणे आवश्यक आहे. जुने ज्ञान माहित करून घेऊन नव्या ज्ञानाची निर्मिती होणे, असलेल्या ज्ञानाची योग्य मांडणी होणे व समाजकार्य करताना जे नेमके माहित असायला हवे त्याची सहज उपलब्धता असणे यामुळे समाजकार्याचे व्यावसायिकरण निश्चित सुलभतेने होईल.
२. समाजकार्याचे उद्देश व सिद्धांत हे ज्या समाजाला सेवा द्यायच्या त्या समाजाच्या गरजा लक्षात घेऊन वापरले जातात. समाजाच्या गरजा व स्वरूप सर्व ठिकाणी वेगवेगळे असते. हे वेगवेगळे स्वरूप लक्षात घेऊन उद्देश व सिद्धांताची पुन्हा मांडणी होणे, त्यांना कार्यकारी रूप देणे, असलेल्या ज्ञानाची वास्तविक परिस्थिती उपयोगिता वाढवणे, ज्ञानात वृद्धी करणे, ज्ञानाची पूर्णमांडणी करणे आवश्यक असते. सिद्धांत व उद्देश एकाच प्रकारांनी सगळ्या समाजात वापरता येत नाहीत. जसे भारतीय समाजात समाजकार्य उद्देशांचे व सिद्धांताच्या वापराचे स्वरूप पाश्चात्य समाजापेक्षा वेगळे आहे. भारतीय समाजाला अनुकूल ठरेल अशा रितीने या व्यावसायिक सैद्धांतिक ज्ञानाची मांडणी करणे, रचना करणे, त्याला वळण देणे आवश्यक आहे.
३. व्यवसाय हा व्यावसायिकामुळे प्रगती करतो. व्यावसायिक हा व्यवसायाचे प्रतिनिधित्व करतो. समाजकार्य हे मानवाबरोबर करण्याचे कार्य आहे. प्रत्येक मानवाबरोबर नव्या तऱ्हेने काम होते व त्यासाठी प्रयोग, कल्पकता, वैज्ञानिक दृष्टिकोन, ज्ञानाचा पक्का पाया, बुद्धिमत्ता यांच्या बरोबरच अनेक प्रकारच्या मानवी गुणांचीही कार्यकर्त्यात आवश्यकता असते. कार्यकर्त्यांच्या कामाचा सेवार्थीवर दैनंदिन जीवन प्रभावित करणारा असतो. मानवी मन, विचार, भावना व सहसंबंध यांच्याशी मानव विकास, मानव वर्तन यांच्याशी समाजकार्याचा प्रत्यक्ष व सरळ संबंध असतो. येथे चुकीचे काम, अयोग्य कृती, अयोग्य कार्यकर्त्यांकडून हस्तक्षेप होणे हे संबंधितांच्या जीवनावर परिणाम करणारे ठरते. म्हणूनच व्यावसायिक शिक्षण व प्रशिक्षण यातून देण्यात येणारे ज्ञान, कार्यानुभव, व्यावसायिक म्हणून शिक्षणार्थींचा विकास यांना अनन्यसाधारण महत्त्व आहे. सध्या समाजात समाजकार्य सिद्धांत, मूल्य, लोकशाही सिद्धांत, मानवतेचा विश्वास व मूल्ये,

मानवाधिकार यांच्या आधारे समाजकार्याचे उद्देश प्राप्त करण्यास आवश्यक अशी मानव संस्कृती, मानव समाज समृद्ध करणारा मानव व समाज निर्माण करण्याकरिता कार्यकर्ताही त्याच तोडीचा ज्ञान समृद्ध, व्यक्ती म्हणून समृद्ध असायला हवा. या दृष्टीने समाजकार्य शिक्षणाचे गांभीर्य लक्षात घेऊन शिक्षणाची मांडणी, शिक्षणार्थीची निवड, त्यांचे शिक्षण, त्यांच्या शिक्षण काळातील व नंतरही होणाऱ्या कामाचे नियमन होणे आवश्यक आहे. अन्य कोणत्याही अभ्यासक्रमासारखा हा अभ्यासक्रम नाही सबब समाजकार्य करण्यास योग्य समाजकार्यकर्ते निर्माण करण्यातील मर्यादा यश ही समाजकार्याच्या व्यावसायिकरण होण्यातील फार मोठी समस्या आहे.

४. समाजकार्याकडे पाहण्याचा समाजाचा दृष्टीकोन, समाजकार्याकडून समाजाच्या अपेक्षा, सेवा या संज्ञेकडे समाजाची उपकार म्हणून, जमल्यास सेवा द्यायची म्हणून पाहण्याची दृष्टी याही पुढे जाऊन 'समाजकार्य एक व्यवसाय' ही संकल्पनाच धक्कादायक, हेटाळणीची, तिरस्काराची मानली जाणे, समाजाला समाजातील समस्यांचे गांभीर्य न वाटणे व त्या सोडविण्यासाठी किंवा समाजाच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी सुनियोजित, प्रशिक्षितांकडून करण्यात येणाऱ्या प्रयत्नांची गरज न भासणे, सेवा व मोबदला हे समीकरण समाजाला अमान्य असणे, समाजकार्य शास्त्रीय ज्ञानाच्या आधारे विशेष शास्त्रीय दृष्टीकोनाने, ज्ञानाने व विचाराने करण्याचे कार्य आहे. त्यात विशेष उद्देश आहेत, मदत कार्य करणारा कार्यकर्ता विशेष स्वरूपाचा असणे आवश्यक आहे. ह्या बदल समाजाला जाणीव नसणे, समाजसेवा, श्रमदान आदी संकल्पनांची व्यावसायिक समाजकार्याशी गल्लत करणे अशा अनेक घटकांमुळे व कारणांमुळे व्यावसायिक समाजकार्याला अद्याप भारतात तरी पुरेशी समाजमान्यता लाभलेली नाही.
५. समाजकार्याचे कार्यस्वरूप असे आहे की, जेथे ठराविक नियम लागू करून काम होत नाही. केलेले बहुतांश काम गुणात्मक स्वरूपाचे व दीर्घकाळानंतर प्रभाव दाखवणारे असते. समाजकार्यात अपेक्षित असणारा बदल हा बहुतांशी चटकन होणारा बदल नसतोच. या बदल प्रक्रियेत बदल घडणाऱ्याचा सक्रिय सहभाग, स्वयंनिर्णय असतो. सर्व ठिकाणी सारख्या स्वरूपात व सारख्या प्रमाणात बदल घडत नाही. कारण प्रत्येक मानव वेगळा असतो. समाजकार्याच्या अशा वैशिष्ट्यपूर्ण स्वरूपामुळे कामाचा परिणाम दर्शविणे, सिद्ध करणे तसेच कामाचे मूल्यांकन करणे बरेच कठीण असते. बदल सूक्ष्म गतीने होत असल्याने ते ठळकपणे जाणवत नाहीत. बदलांचे स्वरूप गुणात्मक, विकासात्मक असल्याने दृश्य परिणामांसारखे त्यांचे मूल्यांकन करणे कठीण असते. याचा परिणाम असा होतो की समाजकार्याचा परिणाम झाला की नाही व झाला असल्यास कशा वरून अशी शंका निर्माण होते. कारण बदल दिसणारा नसून जाणवणारा असतो.
६. समाजकार्य करणाऱ्या संस्था आपापल्या क्षेत्रात कार्य करतात. त्यामुळे त्यांचे स्वरूप विस्कळीत व मर्यादीत असते. शिवाय कामाचे क्षेत्र अतिशय मोठे असल्याने एका ठिकाणी सर्वांचे कार्य केंद्रित होत नाही. वेगवेगळी कामे होतात व म्हणून एकत्रित प्रभाव जाणवत नाही. याचा परिणाम पुन्हा समाजकार्याच्या

यशाच्या मोजमापणीवर होतो. समाजकार्य काहीच करत नाही असे चित्र उभे होते. ही बाब व्यावसायिक विकासाला बाधक ठरते. यासाठी योजनाबद्ध व संकलित पद्धतीने काम होणे आवश्यक आहे.

७. समाजकार्याबद्दलचे गैरसमज समाजकार्याच्या व्यावसायिक विकासात बाधा निर्माण करतात.
८. समाजकार्य करण्यासाठी विशिष्ट मानसिकतेची गरज असते. त्याला शिक्षण व कार्यानुभवाची जोड मिळाल्याने या मानसिकतेचा विकास होतो, विशिष्ट मानसिकता निर्माण होते. यामुळे ही मानसिकता नसताना अन्य कारणांनी हा व्यवसाय स्विकारणे शिक्षणार्थी समाजकार्याच्या व्यावसायिकरणात समस्या निर्माण करतात.

या प्रमुख समस्या सोडल्यास समाजकार्याचे व्यावसायिकरण होण्यास अन्य बाबी पूरक आहेत असेच आढळते. जसे - असलेल्या ज्ञानाच्या आधारे सकारात्मक व खात्रीपूर्वक, समाजाला सेवा देण्याचे कार्य समाजकार्य करते. समाजकार्य मूलभूत बदल, गुणात्मक बदल घडवते, समाजाच्या गरजा पूर्ण करते.^(१)

समाजकार्याच्या संकल्पना :

समाजकार्य म्हणजे काय ?

मानव हा निसर्गतः सामाजिक प्राणी आहे. तो समूहाने राहतो. तो एकटा किंवा एकलकोंडा राहू शकत नाही. सर्व सामान्य माणूस हा समाजाचाच एक घटक असल्यामुळे सतत समाजातच राहतो, वावरतो, वाढतो व कार्यरत असतो. अधिकाधिक 'समाजाभिमुख' होण्याचा त्याचा प्रयत्न असतो. ही मानसिकता त्याला समाजातील अन्य घटकांशी एकरूप होण्यामध्ये, त्यांना समजावून घेण्यामध्ये, त्यांच्या सुख-दुःखामध्ये सहभागी होण्यामध्ये साहाय्यभूत होत असते. त्याच्या व समाजातील इतर घटकांच्या अडचणींची व समस्यांची जाणीव, माहिती त्याला होत असते. असा 'जाणता समाजाभिमुख' माणूस हा इतरांना मदत करण्यास व मार्गदर्शन करण्यास निसर्गतःच प्रवृत्त होतो. येथे समाजकार्याचा प्रारंभ होतो. मदत व मार्गदर्शन करण्याची ही मानसिकताच त्याला समाजकार्यासाठी प्रेरणा देत असते व समाजकार्य करण्यासाठी प्रवृत्त करीत असते. थोडक्यात सांगावयाचे झाले तर म्हणता येईल की :-

'समाजातील समस्याग्रस्त घटकांना, त्यांच्या समस्या सोडविण्यासाठी, मदत करणारे व मार्गदर्शन करणे म्हणजे समाजकार्य होय'.

समाजकार्य व समाजसेवा :

१. 'दान' म्हणजे 'समाजकार्य' नाही

भारतीय संस्कृतीत परंपरागत कल्पनेनुसार धार्मिक भावनेने प्रेरीत होवून

१. गरीबांना पैसा किंवा वस्तु स्वरूपात दान करणे.
२. अनाथांना आश्रय देणे.
३. दीन-दुबळे, रोगी, अपंगांची सेवा-सुश्रूषा करणे किंवा सामुदायिक रितीने त्यांच्या पालन-पोषणाची व औषधोपचारांची सोय करणे.
४. भुकेलेल्या अन्नदान करणे, तहानलेल्यास पाणी देणे.

अशा प्रकारची धार्मिक भावनेतून 'दान' म्हणून मदत करणे म्हणजे समाजकार्य असे म्हणत असत. परंतु आताच्या आधुनिक काळात हे समाजकार्य नाही. कारण येथे जे कार्य होते ते धार्मिक भावनेतून केले गेले आहे. श्रेष्ठ व कनिष्ठ, दाता व याचक अशी या मागची भावना आहे. त्याच प्रमाणे मूलभूत कारणमीमांसा व समस्ये पासूनची सुटका ही कायम स्वरूपाची नाही. त्यामुळे 'दान' हे समाजकार्य नाही.

२. समाजकार्य हे श्रमदान किंवा बिनावेतन मानद सेवा नाही

'श्रमदान' म्हणजे आर्थिक मोबदला न घेता केलेले शारिरिक कष्टाचे काम होय. या मागे जी भावना आहे ती त्यागाची आहे व आर्थिक मोबदला नाकारण्याची आहे. आधुनिक काळातील समाजकार्याचे स्वरूप असे नाही. या पेक्षा वेगळे आहे. बिना वेतन किंवा मानद सेवासुद्धा समाजकार्य नाही. कारण या मध्ये व्यक्तीगत मानद सेवा सुद्धा समाजकार्य नाही. कारण या मध्ये सुद्धा व्यक्तीगत वेतन किंवा आर्थिक लाभ नाकारण्यात येतो. उपयोगी पडण्याची निःस्वार्थी भावना महत्वाची भावना ठरते. परंतु विषय 'तज्ञ' हा एकटा सेवा देत नाही तर त्याला पायाभूत यंत्रणेची व सहाय्यभूत ठरणाऱ्या सोयी - सुविधांची व साधनांची आणि कार्यकर्त्यांची मदत घ्यावी लागते.

३. नैसर्गिक आपत्तींच्या वेळी केलेले मदतकार्य म्हणजे समाजकार्य नाही

नैसर्गिक आपत्ती म्हणजे भूकंप, पूर, ज्वालामुखीचा स्फोट, दुष्काळ वगैरे अशा आपत्तींच्या वेळी खूप मोठ्या प्रमाणात मदतकार्याची गरज असते. अशावेळी मानसिक, शारिरिक, वैद्यकीय, तांत्रिक आणि अन्य विविध प्रकारच्या मदतीची खूप मोठ्या प्रमाणात गरज भासते. शासकीय यंत्रणा ही कर्तव्य म्हणून पुनर्वसन व मदतकार्य करते. तर सेवाभावी संस्था ह्या सामाजिक दायित्व म्हणून मदतकार्य करण्यासाठी समोर येतात. या बाबतीतला अन्य महत्वाचा पैलू असा आहे की ह्या नैसर्गिक आपत्तीचे निराकारण झाले व पुनर्वसनाचे काम संपले की मदतकार्य संपते. त्यामुळे मदतकार्य हे समाजकार्य नाही.

समाजकार्य व्याख्या :

१. अब्राहम फ्लेक्सनर (१९१५): 'समाजकार्य' ही समाज सुधारणा घडवून आणण्याच्या प्रयत्नांची क्रिया आहे. समाजातील व्यक्तींच्या चारित्र्यातील न्यूनत्व किंवा बाह्य परिस्थितीच्या दडपणाला बळी पडून

आलेल्या न्यूनत्वातून समाजाचा जीवनमानाचा स्तर उंचावेल किंवा कामाच्या स्थितीत चांगली सुधारणा घडून येईल असे प्रयत्न करणे म्हणजे समाजकार्य करणे. हे प्रयत्न दान, शिक्षण, न्याय यातील एक किंवा अधिक बाबींशी संबंधीत असतात.

२. **एडवर्ड डिव्हाईन (१९२२):** यांनी समाजकार्यास 'समस्याग्रस्त लोकांना मदत करण्याची कला असे म्हटले आहे'.
३. **विल्यम हडसन (१९२५) :** समाजकार्य ही दुहेरी प्रयत्नांची क्रिया आहे. एका बाजूने ती व्यक्ती, कुटुंब, गट, समुहास त्यांच्या समस्या सोडविण्याचा प्रयत्न करते. तर दुसऱ्या बाजूने ती समस्या सोडविण्याच्या मार्गातील अडथळे दूर करण्याचा प्रयत्न करते.
४. **भारतीय समाजकार्य परिषद (१९५७) :** समाजकार्य ही कल्याणकारी क्रिया असून ती मानवतावादी तत्वज्ञान, शास्त्रीय ज्ञान आणि तांत्रिक निपुणता यावर आधारित असते. याद्वारे व्यक्ती, समूह, समाजाला संपन्न व परिपूर्ण जीवन जगण्यासाठी मदत करते.
५. **संयुक्त राष्ट्र संघ (१९५९) :** सचिवांनी नेमलेल्या तज्ञांच्या समितीने १९५९ मध्ये समाजकार्याची व्याख्या केलेली आहे. समाजकार्य ही संघटित क्रिया आहे. जिचे उद्दिष्ट विशिष्ट तंत्र आणि पद्धतींचा वापर करून साध्य केले जाते. याद्वारे व्यक्ती, समूह, समाज यांच्या गरजा आणि त्यांच्या समस्या सोडविल्या जातात. या समस्या समाजात सतत घडत असलेल्या बदलामुळे निर्माण होतात. ह्या समस्या आर्थिक आणि सामाजिक बदलामुळे निर्माण होतात. आर्थिक आणि सामाजिक जीवनमान उंचावण्यासाठी सर्वांच्या सहकार्याने प्रयत्न करणे आवश्यक आहे.

समाजकार्याची वैशिष्ट्ये

समाजकार्याची खालील ६ वैशिष्ट्ये आहेत :-

१. समाजकार्य ही मदत करणारी क्रिया आहे.
२. समाजकार्य हे खाजगी (व्यक्ती/संस्था) किंवा सार्वजनिक संस्थांच्या कृपाछत्राखाली दान व मदतीने होत असते.
३. समाजकार्याचा आधार हा विशिष्ट प्रकारचे ज्ञान हा आहे.
४. समाजकार्याच्या सेवा देण्याच्या स्वतः च्या विकसित पद्धती आहेत.
५. समाजकार्याच्या प्रेरणेचा उगम हा मानवतावादी तत्वज्ञानातून झालेला आहे.

६. समाजकार्य हे समस्या सोडविण्याचे कार्य असून लोकांच्या आवश्यक गरजा पूर्ण करण्यासाठी मदत करते.

समाजकार्याची मूलभूत गृहीततत्त्वे :

गृहीतत्वांमुळे समाजकार्याला सैद्धांतीकता, शास्त्रीयता, व्यवहारीकता प्राप्त होते.

समाजकार्याची मूल्ये - 'मानवीय समतेवरील, सखोल विश्वासा मध्येच आढळून येतात'.

मानवीय समतेवरील विश्वासांमुळेच समाजकार्याला अर्थ प्राप्त होतो, काही मुलभूत अधिकार प्राप्त होतात. जसे -

१. नैतिक व अध्यात्मिक विकासाची संधी
२. स्वातंत्र्य
३. समानतेची संधी
४. अभिव्यक्ती स्वातंत्र्य
५. प्रजातांत्रिक धारणा
६. सुखी, समृद्ध जीवन जगण्याची संधी
७. न्यायोचित अधिकारांची प्राप्ती

मानवी समता ही मानवतावादाला जन्म देते. मानवतेचा पुरस्कार करते. मानवतावादी दृष्टीकोन हाच समाजकार्याचा मूलभूत आधार आहे. हेच समाजकार्याचे मुलभूत तत्वज्ञान आहे. मानवतावाद ही समाजकार्याची प्रेरणा आहे व मानवतावाद प्रस्तापित करणे हे समाजकार्याचे अंतिम उद्दीष्ट व साध्य ही आहे.

वॉल्टर फ्रिलँडर यांनी समाजकार्याची ४ मूल्ये सांगितली -

१. शास्त्रीय ज्ञान आणि मानवीय संबंधांच्या निपूणतेचा आधार.
२. व्यक्तीगत आणि सामाजिक संतोषाची प्राप्ती करण्याचा अधिकार.
३. स्वतंत्रता मिळविण्याचा हक्क.
४. सामाजिक संस्था व संघटना स्थापन करून मानवतेची सेवा करण्याचा प्रयत्न करण्याचा मूलभूत अधिकार.

कौस यांनी समाजकार्याची १० मूल्ये सांगितली आहेत ती अशी -

१. मानवी मूल्ये आणि त्यांची प्रतिष्ठा.

२. मानवाची संपूर्ण विकास प्राप्त करण्याची योग्यता.
३. मानवी भिन्नतेवर विश्वास.
४. मानवी गराजांची पूर्तता.
५. मानवी स्वातंत्र्य.
६. आत्मनिर्देशन
७. आत्मनिर्णयाची प्रवृत्ती व अधिकार.
८. रचनात्मक सामाजिक परिस्थितीची मदत.
९. मानवी कार्यांचे महत्त्व आणि वेळेवर उपाययोजना करण्याचा प्रयत्न.
१०. मानवी अस्तित्वाला, मानवता धर्माला व व्यक्तीला सुरक्षित ठेवणे.

समाजकार्याचा उद्देश

समाजकार्याची प्रेरणा ही मानवतावादातून झालेली आहे हे सत्य आहे. मानवतावादी दृष्टीकोन बाळगणे हा समाजकार्याचा 'मुलभूत आधार' आहे. हेच समाजकार्याचे मुलभूत गृहीतत्व आहे. 'मानवतावाद प्रस्थापित करणे' हाच समाजकार्याचा उद्देश आहे. कारण की त्यामध्ये कोणत्याही भेदभावाचा पुरस्कार नसतो. प्रत्येक व्यक्ती ही मानव असून मानवी समाजाची ती घटक असते. त्यामुळे समग्र मानवी समाजात समता प्रस्थापित करणे हे समाजकार्याचे उद्दीष्ट आहे. प्रत्येक मानव हा व्यक्ती असतो व त्याला स्वतःचे 'व्यक्तिमत्व' असते. त्यामुळे प्रत्येक व्यक्तीच्या समस्या या वेगवेगळ्या असतात. दुसऱ्याला मदत करण्याच्या मानसिकतेतूनच समाजकार्याचा उगम झालेला आढळून येईल.

१. समाजकार्याचा उद्देश हा मानवी व्यक्ति, गट, समूह, समुदाय यांना शारिरिक, मानसिक, आर्थिक आणि सामाजिक कल्याणाचा सहयोग मिळेपर्यंत मदत करणे.
२. समाजकार्याचा उद्देश हा व्यक्तीच्या सामाजिक समायोजनेतून त्याच्या समस्या सोडवणे हा आहे.
३. समाजकार्याचा उद्देश सामाजिक संबंध प्रस्थापित करण्यासाठी प्रत्येक व्यक्ति, कुटुंब, समूह, गट यांना मदत करणे हा आहे.

४. व्यक्तिच्या सर्वांगीण विकासासाठी सुधारणा करून त्याचा सामाजिक दर्जा उंचवण्यासाठी मदत करणे हा समाजकार्याचा उद्देश आहे. याशिवाय आर्थिक, निवारा, राहणीमान, व्यावसायिक परिस्थिती इ. मध्ये सुधारणा घडवून आणल्याशिवाय त्याचा सामाजिक स्तर उंचावणे शक्य नाही.
५. प्रत्येक व्यक्तिला सामाजिक सुरक्षा प्रदान करणे हा समाजकार्याचा उद्देश आहे. प्रत्येक व्यक्तीची समस्या भिन्न असते. एका समस्येचे निवारण झाले तर पुन्हा तिच समस्या भविष्यात निर्माण होऊ नये या साठी तिला 'सामाजिक सुरक्षा' मिळणे आवश्यक आहे.

समाजकार्याचे प्रकार

समाजकार्य समाजातील गरजूंना, मागासलेल्यांना आणि पिडीतांना सेवा देते. मानवाच्या जीवनात समाधान निर्माण करणारे, समस्या दूर किंवा कमी करणारे, मानवाला सक्षम करणारे कार्य समाजकार्याकडून मानवाला सन्माननिय मानून केले जाते. समाजातील घटकांना विकासाच्या संधी देवून, त्यांच्यात बदल घडवून, त्यांची उन्नती करून, त्यांना शिक्षित करून सामाजिक न्याय आणि समानता निर्माण करण्याची जबाबदारी समाजकार्य पार पाडते. या सेवेमुळे मानव समाजात संतुलन आणि स्थैर्य निर्माण होते.

समाजाला सेवा देणाऱ्या समाजकार्याचे २ ठळक प्रकार पुढील प्रमाणे :

१. ऐच्छिक समाजकार्य
२. व्यावसायिक समाजकार्य
१. ऐच्छिक समाजकार्य :

समाजाला स्वेच्छेने सेवा देवून ऐच्छिक समाजकार्यकर्ते ऐच्छिक समाजकार्य करतात. गरजूंना सेवा देणे ही मानवातील स्वाभाविक उपजत प्रवृत्ती असते. या प्रवृत्तीला धर्म, नितीमत्ता, धार्मिक-परंपरागत विचार, विश्वास आणि तत्वज्ञान, मानव कल्याणाची इच्छा यांचा आधार असतो. यातून ऐच्छिक समाजकार्य करण्याच्या प्रेरणा मिळतात. सेवा देण्यातून सेवाकर्त्याला मानसिक स्वास्थ्य लाभते. समाजाप्रती असणारी जबाबदारी पार पाडली जाते आणि त्या बरोबरच समाजाचे तसेच स्वतःचे कल्याण साधले जाते. धर्मार्थ सेवा हा ऐच्छिक समाजकार्याचा प्रमुख आधार तसेच समाजकार्याचा परंपरागत दृष्टिकोन आहे. सातत्याने परिवर्तित होणाऱ्या समाजाच्या गरजा पूर्ण करण्याची क्षमता असणारी ऐच्छिक समाजकार्याची व्यवस्था समाजात नेहमीच महत्वपूर्ण ठरली आहे. धर्मार्थ सेवेचा दृष्टिकोन समाजात नेहमीच मान्यता पावला आहे. या सेवा कार्य प्रकाराची गरज असणारे, समाजात नेहमीच असल्याने ऐच्छिक समाजकार्याची समाजाला नेहमीच गरज वाटली आहे. उत्स्फूर्ततेने सर्वांच्या आधी मदत घेवून गरजूपर्यंत पोहोचणे हे ऐच्छिक समाजकार्याच्या अनेक वैशिष्ट्यातील एक महत्वपूर्ण वैशिष्ट्य राहिले आहे. सबब सर्व काळात समाजकार्याचा हा प्रकार समाजात नेहमीच अस्तित्वात राहिला आहे.

धर्मस्थळे, धर्मशाळा, रस्ते, घाट बांधणे, पाणी पुरवठ्याच्या व्यवस्था करणे, सोई पुरवणे, अन्नवाटप-वस्तूवाटप करणे, अर्थ सहाय्य करणे, कलाकारांना संधी देणे, आणीबाणीत आश्रय देणे, कल्याणकारी उपक्रम राबवणे अशा विविध रूपात ऐच्छिक समाजकार्य केले जाते. समाजातील परिस्थिती बदलणे, घातक रूढी-परंपरांपासून समाज सुरक्षित करणे, त्यांचे संरक्षण करणे, त्यांना संधी देणे असे या समाजकार्याचे स्वरूप राहिले आहे. प्रत्येकाच्या उत्पन्नात, कर्तृत्वात, उपलब्धतेत, यशात इतरांचे योगदान असते. मानवाला सामाजिक दायित्व पूर्ण करायचे असते ह्याची जाणीव देवून मानव आणि समाजातील बळकट दूवा बनण्याचे काम अशा रीतीने ऐच्छिक समाजकार्य करते. या सेवा प्रकारातून मानव आपल्या ऋणांची परतफेड करतो. धार्मिक अज्ञांचे, परंपरांचे, प्रथांचे पालन करतो. मानवतेच्या आव्हानांना प्रतिसाद देतो. कर्तव्यपूर्ती करतो आणि स्वतःचे तसेच मानवतेचे भविष्यही सुरक्षित करतो. ऐच्छिक समाजकार्यातील वैशिष्ट्यांमुळे समाजाला नेहमीच त्याच्याबद्दल आदर वाटतो, आत्मियता वाटते. समाज या सेवांना उदात्त मानतो. ऐच्छिक सेवा देण्याची सर्वांनाच मुभा असते त्यासाठी फारशी पूर्वतयारी अनिवार्य मानली जात नाही. अर्थात ह्या सेवा समाजात निर्बल-दुर्बल वर्ग तयार करतात. ते वर्ग समाजात कायम ठेवण्यास ह्या सेवा कारण असतात. गरजूंच्या गरजा पूर्ण करून त्याच वेळी ही मदत त्यांना परावलंबीही बनवते. स्वतः च्या जबाबदाऱ्या समजण्यास आणि पेलण्यास मानसिकदृष्ट्या सक्षम होण्यापासून गरजूंना रोखते. असा या सेवांबद्दलचा अपवाद असतो. निःशुल्क सेवा, सुलभतेने, ताबडतोबीने उपलब्ध सेवा, सेवा देण्यासाठी आतूर संस्था व कार्यकर्ते, वर्गीकरण करून-गरजा लक्षात घेवून सेवा न देता सर्वांकरीता सारख्याच सेवा, सेवा देणाऱ्यांचे विशिष्ट स्वरूप आणि मानसिकता ह्या ऐच्छिक समाजकार्यातील वैशिष्ट्यपूर्ण बाबी वरील स्वरूपाच्या मर्यादा निर्माण करतात. या सेवा पर्याप्त नसतात. खऱ्या गरजूपर्यंत त्या पोहोचत नाहीत अशाही कमतरता त्यात आढळते. अर्थात समाजकार्याच्या या प्रकाराने समाजकार्याच्या विविध प्रकारांना वत निर्माण करून दिली आहे. गरजूंच्या आवाक्यात येणाऱ्या या सेवा समाजाच्या गरजांची काळजी घेण्यास मोठ्या अंशी सक्षम ठरल्या आहेत. ऐच्छिक समाजकार्य हे राज्याकडून होणाऱ्या, व्यावसायिक समाजकार्याकडून होणाऱ्या कार्या इतकेच महत्वपूर्ण असते. समाजातील समस्यांचे प्रमाण पाहता राज्ये आणि व्यावसायिक समाजकार्य पुरे ठरणार नाही हे स्पष्ट असते. म्हणूनच ऐच्छिक समाजकार्य ही समाजातील अनिवार्य आणि अत्यंत महत्वपूर्ण अशी व्यवस्था असते. सामाजिक समस्यांना उत्तर देण्याचे सामर्थ्य असणाऱ्या, अनेक वैशिष्ट्यांनी परिपूर्ण असणाऱ्या ऐच्छिक समाजकार्याला समाजात नेहमीच मागणी असते. असे ऐच्छिक समाजकार्य सर्वच ठिकाणच्या समाजात सर्वच काळात अस्तित्वात होते, आहे आणि राहणार आहे. भारतात अशा ऐच्छिक समाजकार्याचा इतिहास फार मोठा व गौरवशाली आहे. समाजाच्या गरजा, समस्या लक्षात घेवून सेवा देण्याचे काम स्वैच्छिक रीतीने प्राचीन काळापासून आतापर्यंत सुरू आहेच. व्यक्तिगत पातळीवरून व संस्था स्थापन करून मोठ्या-मोठ्या सेवाकार्याची अशा तऱ्हेने सुरुवात झाली आहे. भारतात अनेक समाजकार्यकर्ते, समाजसुधारक होवून गेले ज्यांनी ह्या प्रकारे कार्य केले. या कार्याला पूर्वी धार्मिकतेतून तात्विक पाया प्राप्त होत असे. पुढे शोषितांच्या यातना, समाजाप्रतीचे दायित्व, समाजात परिवर्तन, समाज सुधार, समाजाचा विकास, गरजू प्रतिचे विचार, भूमिका राज्याच्या जबाबदाऱ्या यातून या स्वैच्छिक कार्याला तात्विक पाया प्राप्त

झाला. कोणत्याही बंधनाशिवाय पूर्वी ज्या संस्था कार्य करित त्यांच्यावर आधुनिक काळात राज्यांनी बंधने आल्यावर अशा ऐच्छिक संस्थांचे स्वरूप बदलले. त्यांची स्वायत्ता मर्यादित झाली. समाजातील विचारधारांचा या स्वैच्छिक कार्यावरही वेळोवेळी प्रभाव झाला आहे. धार्मिक विचारधारा, निर्धर्मवाद विचारधारा, सामाजिक चळवळी घडवणारे भक्तिमार्ग, सुफी मार्ग, आधुनिकता, समाजसुधारणा चळवळी, लोकशाही, कल्याणवाद, मानवतावाद, आधुनिकोत्तरवाद, नवउदारमतवाद अशा सर्व विचारधारांनी स्वैच्छिक समाजकार्याला प्रभावित केले आहेच. या सेवांनी समाजाला आपले योगदान देवून स्वतःकरीता समाजात खास जागा निर्माण केली आहे.

२. व्यावसायिक समाजकार्य :

समाजातील स्वैच्छिक समाजकार्याची गरज वादातीत आहे. तरीही बदलत्या सामाजिक परिस्थितीत सामाजिक समस्यांच्या क्लिष्ट होणाऱ्या स्वरूपामुळे परंपरागत समाजकार्याबरोबरच सेवा देण्याचे कार्य तज्ञपणे करणाऱ्या व्यावसायिक समाजकार्याची गरज समाजाला जाणवू लागली. शासन यंत्रणा, सामाजिक धोरणे, योजना यांना बदलत्या सामाजिक परिस्थितींची आणि बदलत्या सामाजिक समस्यांची दखल घेणे भाग ठरू लागले आणि या मुळे समाजकार्य एका व्यवसायाच्या रूपात मान्यता पावू लागले. अशा व्यावसायिक समाजकार्याच्या सेवांची मागणी समाजाकडून होवू लागली. व्यवसाय या नात्याने विकसित झालेल्या समाजकार्य व्यवसायात व्यवसायाची लक्षणे दृग्गोचर झाली. वैज्ञानिक ज्ञान, मूल्ये, नीतितत्वे यातून व्यावसायिक समाजकार्यात व्यावसायिक दृष्टिकोन, कौशल्ये, कार्यपद्धत निर्माण झाली. उद्देश आणि कामाचे परिणाम सुनिश्चित होवू लागले. शिक्षण, प्रशिक्षण, कार्यानुभव देवून, सराव करवून शास्त्रशुद्धपणे सेवा देणाऱ्या समाजकार्यकर्त्यांची निर्मिती करणाऱ्या समाजकार्य शिक्षणाचा क्रमाक्रमाने विकास होवू लागला. विशिष्ट भावना, कौशल्ये, ज्ञान, मूल्ये, चारित्र्य, विचार, दृष्टिकोन यांनी परिपूर्ण असणाऱ्या व्यावसायिक समाजकार्याकडून समाजाच्या समस्यांची उत्तरे पद्धतशीरपणे शोधली जावू लागली आणि उत्तरे सापडू लागली. यामुळे व्यावसायिक समाजकार्याची गरज, त्याचे महत्व समाजाला जाणवू लागले, या समाजकार्याची मागणी वाढू लागली आणि व्यावसायिक समाजकार्याला समाजात मान्यता मिळू लागली. व्यावसायिक समाजकार्य शिक्षणाच्या माध्यमातून समाजाला सेवा देण्यास प्रेरित समाजकार्यकर्ते घडवते, समाजाची सेवेच्या माध्यमातून उन्नती घडवते. हे उद्देश प्राप्त करणाऱ्या व्यावसायिक समाजकार्यात सुविकसित तत्वज्ञान, विचार, विश्वास आणि वैशिष्ट्ये असतात.

व्यावसायिक समाजकार्याची वैशिष्ट्ये :

१. विशिष्ट ज्ञानाचा आधार
२. विशिष्ट कृती क्षेत्रातील व्यावसायिक योग्यता.
३. व्यावसायिक नीतितत्वे.

४. सामाजिक मान्यता. (३)

समाजकार्याची व्याप्ती व क्षेत्रे :

जेथे मानव असतो तेथे गरजा व समस्या असतात. तेथे प्रगतीची गरज असते व म्हणूनच मानव असतो तेथे समाजकार्याची उपयोगीता असते. समाजकार्य सर्व स्तरावर, सर्व वयोगटात, दोन्ही लिंगाच्या व्यक्तींबरोबर सर्व ठिकाणी केले जाते. समाजकार्याची व्याप्ती पुढीलप्रमाणे आहे. बाल, स्त्री, युवक, पुरुष, वृद्ध, समुदाय, अपराधी, अपंग, कामगार, रूग्ण व त्यांचे मनो-सामाजिक जीवन इ. ह्या विविध प्रकारच्या मानवांचे कल्याण ही समाजकार्याची व्याप्ती आहे. क्षेत्रे -

वरील व्याप्तीनुसार समाजकार्याची प्रमुख क्षेत्रे पुढीलप्रमाणे आहेत.

१. कुटुंब कल्याण व बाल कल्याण सेवा क्षेत्र

अ. **कुटुंब कल्याण** : यात माणसाच्या जन्मापासून मृत्यूपर्यंत सर्व अवस्थांमध्ये मानवाला दिल्या जाणाऱ्या सेवांचा अंतर्भाव होतो. आयुष्याच्या प्रत्येक टप्प्यावर असणाऱ्या गरजा लक्षात घेऊन त्या पूर्ण करण्याचे कार्य या क्षेत्राच्या अंतर्गत होते. बालक, मुले, किशोर, युवा, प्रौढ, पालक, वयस्क, वृद्ध, स्त्री, पुरुष, सामान्य व अपंग ह्या सर्वांना दिल्या जाणाऱ्या सेवांचा यात अंतर्भाव होतो. हे सदस्य कामगार असू शकतात, रूग्ण असू शकतात, अपराधी असू शकतात, व्यसनी असू शकतात, खेडयात, शहरात, झोपडपट्टीत राहाणारे असू शकतात. समाजाच्या सर्व स्तरांचा यात अंतर्भाव होतो. सर्व वर्गांचा अंतर्भाव होतो. कुटुंबाचा प्रत्येक घटक या क्षेत्राचा महत्वाचा भाग असतो. कुटुंब केंद्रस्थानी मानून कुटुंबाला आपल्या सदस्यांच्या गरजा पूर्ण करता याव्या, आपल्या सदस्यांना संरक्षण देता यावे, पाठिंबा देता यावा, सदस्यांच्या संदर्भात आपली कर्तव्ये व कार्ये पार पाडता यावी म्हणून, कुटुंबाला बलशाली, सक्षम व सशक्त करणारी कार्ये या क्षेत्रात येतात.

ब. **बाल कल्याण** : १८ वर्षाखालील मुलास बालक म्हटले जाते. ही वयोमर्यादा काही ठिकाणी या पेक्षा कमी जास्त असते. बालकाचे मानव समाजातील महत्व अनन्य साधारण आहे. बालकाचा विचार करताना बालक ज्या कुटुंबाचा घटक असतो, त्या कुटुंबाचा व बालकाचा संबंध ज्यांचा ज्यांच्याशी व जेथे जेथे येतो त्या त्या व्यक्ती व संस्थांचा सर्वसमावेशक विचार केला जातो. बालकाचा विकास सर्वात महत्वाचा असतो. त्याच्या विकासासाठी त्याला सेवा देणे जसे महत्वाचे तसेच त्याच्या परिवाराला सेवा देणेही महत्वाचे असते. ह्या सर्वांगीण विचारामुळे एकात्मिक सेवा पद्धतीचा विकास होतो. कल्याणासाठी सर्व गरजांची पूर्तता - योग्य वेळी, योग्य प्रमाणात होणे, गरजा पूर्ण करणाऱ्या व्यक्ती सक्षम व जागृत असणे, साधने उपलब्ध असणे, ज्ञान असणे, संधी मिळणे, समस्यांना प्रतिबंध होणे, उत्तरे मिळणे, योग्य वातावरण व वागणूक मिळणे, सेवा मिळणे, जागृत होणे, शिक्षित होणे इ. बाबी आवश्यक असतात. बालकाचे

कल्याण साधण्यासाठी बालकांची वैशिष्ट्ये, विशेष प्रकारच्या गरजा व त्यांच्या समस्या लक्षात घेणे आवश्यक असते. बालकात सामान्य बालक व अपंग बालकांचा विचार केला जातो. अपंगात मानसिक दृष्ट्या अपंग तसेच सामाजिक दृष्ट्या अपंग बालकांचा अंतर्भाव होतो. जसे मनोदुर्बल, मनोरूग्ण ही मानसिक, मूक बधीर, अस्थिस्नायूंचे अपंगत्व, अंध ही शारिरिक तसेच अनाथ, शोषित, उपेक्षित, टाकून दिलेली, पळून गेलेली, भिक्षा मागणारी मुले ही सामाजिक दृष्ट्या अपंग मानली जातात.

२. वैद्यकीय सेवा क्षेत्र व मानसोपचार सेवा क्षेत्र

अ. वैद्यकीय चिकित्सा - रूग्णाच्या शारिरिक आजाराचा, त्याच्या मानसिक व सामाजिक स्थितीशी निकटचा संबंध असतो. या अवस्थेत सुधारणा होण्याने किंवा मदत मिळण्याने शारिरिक आजार कमी होण्यास, दूर होण्यास व जीवन सामान्य, सुदृढ होण्यास मदत होते. रूग्ण हा माणूस असतो. अनारोग्याच्या काळात मानसिक अवस्था महत्वाची ठरते. या कारणाने रूग्णाच्या मानसिक व सामाजिक स्थितीचा अभ्यास अनिर्वाय ठरतो. मानसिक व सामाजिक समस्या असणारा रूग्ण शारिरिक आजारातून बरा होण्यास जास्त वेळ घेतो. त्याच्यावर होणाऱ्या औषधोपचारांना हवा त्या प्रमाणात प्रतिसाद देत नाही. पुन्हा पुन्हा आजरी पडतो. आजार बरा होण्यास मानसिक शक्तीची गरज असते. सामाजिक जीवनात समाधानाची गरज असते. या मुळे मनः स्वास्थ्य निर्माण होते. रूग्णावस्थेला तोंड देण्याची क्षमता निर्माण होते. आजारावर योग्य उपचार घेण्याच्या मार्गात येणारे विविध प्रकारचे अडथळे दूर करण्याचे कार्य या क्षेत्रात घडते.

वैद्यकीय समाजकार्याची व्याख्या :

नॅशनल असोसिएशन ऑफ सोशल वर्कर्स यु. एस. ए. - आरोग्य विषयक समस्या असणाऱ्यांना समाजकार्याच्या पद्धती द्वारेव ज्ञानाच्या आधारे गरजेनुसार मदत करणे आणि आरोग्य सेवा देण्यात किंवा देताना समाजकार्यातील पद्धतीचा व तत्वज्ञानाचा उपयोग करणे म्हणजे वैद्यकीय समाजकार्य होय.

आधुनिक वैद्यक सेवेत समाजकार्याचे स्थान महत्वाचे आहे. यात पुढील घटकांचा अंतर्भाव होतो-

१. रूग्णाची सामाजिक व मानसिक स्थिती जाणणे.
२. रूग्णावरील मानसिक तणाव दूर करणे.
३. आजाराशी संबंध असणाऱ्या मनोसामाजिक घटकांचा अभ्यास करणे, मनोसामाजिक समस्या दूर करणे, औषधोपचाराच्या काळात येणाऱ्या समस्या दूर करणे, औषधोपचार योग्य प्रकारे करून घेण्याच्या मार्गातील अडथळे दूर करणे.
४. व्यक्तिसहाय्यकार्य सेवा देणे.

५. रूग्णाच्या समस्येला शास्त्रशुद्ध व पद्धतशीरपणे उत्तर शोधणे.
६. रूग्णाला त्याच्या समस्या सोडवण्यास सक्षम बनवणे.
७. मनोसामाजिक घटकांचा रूग्णावर होणारा परिणाम जाणणे.
८. रूग्णातील मनोबल व इच्छा शक्तीचा विकास घडवणे.
९. समस्या समजून घेऊन तिच्याशी समायोजन करण्यास रूग्णाला मदत करणे.

ब. मानसोपचार सेवा क्षेत्र - माणसाच्या शरिराप्रमाणे मनही स्वस्थ असणे आवश्यक असते. आरोग्यात मानसिक आरोग्याचाही अंतर्भाव असतो. या सेवाक्षेत्रात मानसिक आजार व मानसिक अपंगत्व यांच्या प्रतिबंधाचे, उपचारांचे व पुनर्वसनाचे कार्य केले जाते. ह्या मागची कारणे जाणली जातात. मानसिक तणाव दूर केले जातात. मानवाच्या मनाचा, वृत्तींचा, वागण्याचा अभ्यास करून, मन स्वस्थ ठेवण्याचे कार्य केले जाते. त्यासाठी पद्धतींचा व विविध मार्गांचा उपयोग केला जातो. मानसोपचार समाजकार्याद्वारे रूग्णांच्या मानसिक समस्या दूर केल्या जातात. त्यांना मर्यादित ठेवण्यास मदत केली जाते. भावनात्मक व मानसिक तणाव दूर केले जातात. मानसिक स्थितीमुळे ज्यांना समाजात सामान्य जीवन जगता येत नाही. त्यांना समायोजन करण्यास मदत केली जाते व आवश्यक त्या सेवा प्रदान केल्या जातात. मनाचे, भावनांचे संतुलन गमावलेल्यांच्या कल्याणाचे कार्य याद्वारे केले जाते. सदोष व्यक्तित्व, काही प्रसंगी न्युरॉसिस व सायकोसिसचे रूग्ण यांना व त्यांच्या कुटुंबियांना या क्षेत्राद्वारे सहाय्य केले जाते.

३. कामगार कल्याण सेवा क्षेत्र

कामगार हा समाजाचा फार मोठा व अत्यंत महत्वाचा घटक आहे. समाजातील कामगार व त्यांचे जीवन व त्या व्यतिरिक्तचे वैयक्तिक, कौटुंबिक व सामाजिक जीवन या दोन जीवनांचा परस्परांवर प्रभाव असतो. दोन्ही कडच्या कार्यक्षमता एकमेकांना पूरक असतात. कामाच्या ठिकाणी योग्य परिस्थिती, वातावरण, सोयी सवलती असण्याने बाकी जीवन सुखमय होते. कामा व्यतिरिक्तच्या जीवनात समायोजन, शांतता, सुस्थिती असते, गरजा पूर्ण होत असतात तेव्हा कामगार कामाच्या ठिकाणी पूर्ण कार्यक्षमतेने आपले काम करतो, आपली जबाबदारी उचलतो, सहभागी होतो. कामाच्या ठिकाणी व कामाच्या ठिकाणाकडून, संस्थेकडून, मालकाकडून सुरक्षित वातावरण, योग्य मोबदला, खेळती हवा, विश्रांती, खाण्याच्या सोई, सामाजिक सुरक्षा, भविष्याची सोय, अपघातापासून संरक्षण, अपघात झाल्यास उपचार व्यवस्था, अपंगत्वाच्या स्थितीत सेवा, मृत्यू झाल्यास कुटुंबियांसाठी केली जाणारी व्यवस्था, कामाच्या ठिकाणी मिळणारी वागणूक, निर्णय व योजना करण्याच्या प्रक्रियेत कामगारांचा सहभाग, अन्यायाविरुद्ध दाद, तक्रारींचे निवारण, प्रशिक्षण, विकासात्मक सेवा जसे - घरे, मनोरंजन, मुलांचे शिक्षण,

कामगारांच्या कुटुंबियांसाठी सेवा इ. साजरे केले जाणारे प्रसंग व उत्सव, सल्लासेवा, मुलांकरिता पाळणाघरे, खेळ इ बाबी कामगाराशी, कामाशी बांधिलकी, उत्पादन क्षमता ठरवतात. यांचा अंतर्भाव कामगार कल्याणात होतो.

भारतात कामगार कल्याणाचे कार्य शासनातर्फे कायद्यांतर्गत केले जाते जसे -

१. कारखाना अधिनियम १९४४ - यानुसार कामाचे तास, पाण्याची सोय, विश्रांतीची सोय, स्त्री कामगारांना सेवा, वैद्यकीय मदत इ. चा अंतर्भाव होतो.
२. खाण अधिनियम १९५२ - या अंतर्गत पाणी, औषधोपचार इ. सेवा खाणकामगारांना दिल्या जातात. स्वच्छता, दिवाबत्ती व्यवस्था, अपघात प्रतिरोध व्यवस्था यांची काळजी या कायद्याद्वारे घेतली जाते.

४. अपराध व सुधारात्मक सेवा क्षेत्र

यात सामाजिक सुरक्षेचा अंतर्भाव होतो. कायद्याच्या विरोधात वागणाऱ्या समाजातील ज्या व्यक्तींच्या कारवाईमुळे समाजात समस्या, घातक प्रवृत्ती निर्माण होतात, त्यांच्या पासून समाजाचे संरक्षण करण्याकरिता ज्या व्यवस्था केल्या जातात त्यांना सामाजिक सुरक्षा म्हटले जाते.

गुन्हेगार, बालगुन्हेगार, अनैतिक कामात गुंतलेल्या स्त्रिया व देहविक्री करणाऱ्या स्त्रिया, अविवाहीत माता, पळून गेलेली मुले-मुली, भिक्षेकरी यांचा व यांच्या संदर्भातील कामाचा यात अंतर्भाव होतो. समाज मान्यतांच्या विरोधात वागणाऱ्यांना असे वागण्यापासून रोखणे व जे अशी कृती करतात त्यांच्यात सुधार घडवणे, त्यांच्यात परिवर्तन आणणे हे कार्य या क्षेत्रांतर्गत केले जाते.

५. समुदाय विकास

ग्रामीण, शहरी व आदिवासी समुदायाचा विकास या क्षेत्रात अपेक्षित असतो. या अंतर्गत सर्व प्रकारच्या समुदायांचा विकास घडवला जातो. त्यासाठी समुदाय संघटनांचा तंत्र म्हणून उपयोग केला जातो. समुदाय विकासांतर्गत ग्रामीण, शहरी, आदिवासी, मागासवर्गीय समुदायांचा विकास घडवला जातो. त्यासाठी विविध कार्यक्रम आखले जातात. हे कार्यक्रम त्या त्या समुदायांच्या गरजेनुसार ठरत असल्याने प्रत्येक समुदायातील कार्यक्रमांचे स्वरूप व कार्यक्रम वेगवेगळे असतात. हेच कार्यक्रम समुदाय संघटनांचे कार्यक्रम किंवा कार्यक्षेत्र होतात. पुढील प्रकारचे विकासात्मक कार्यक्रम करण्यासाठी समुदाय संघटन केले जाते.

समाजकार्याच्या पद्धती

समाजकार्याच्या एकूण ६ पद्धती आहेत.

१. सामाजिक व्यक्तिसहाय्यकार्य - या द्वारे व्यक्तीचा विकास घडवण्यास व्यक्तिला मदत केली जाते.

२. **सामाजिक गटकार्य** - गटाच्या माध्यमातून व्यक्तिला समाजात सहसंबंध प्रस्थापित करण्यास त्यातून विकासाच्या संधीचा लाभ घेण्यास व विकास करण्यास मदत केले जाते. सहसंबंध प्रस्थापित करण्याच्या क्षमतेचा विकास होण्यास व संधीचा उपयोग करण्यास, गटाचा, गटात होणाऱ्या कार्याचा, कार्यक्रमांचा, गटातील वातावरणाचा, गटसंबंधांचा उपयोग केला जातो.
३. **समुदाय संघटन** - यात समुदाय कार्यावर लक्ष केंद्रित केले जाते. समुदायाला संघटीत करून स्वतः च्या गरजा पूर्ण करण्यास, समस्या सोडवण्यास सहाय्य केले जाते.
४. **सामाजिक क्रिया** - संपूर्ण समाज किंवा समाजाच्या मोठ्या भागाला भेडसावणाऱ्या समस्यांना संघटितरीत्या संपूर्ण समाजाच्या सहभागाने उत्तर शोधण्याचे कार्य या पद्धतीच्या अंतर्गत केले जाते.
५. **सामाजिक संशोधन** - समस्या समाधानासाठी मूलभूत सांख्यिकी व माहितीचा शोध या पद्धतीद्वारे घेतला जातो. या मुळे वस्तुस्थिती व गरजेवर आधारित कार्य करणे सुलभ होते.
६. **सामाजिक कल्याण प्रशासन** - समाजकार्याच्या व्यावसायिक व आर्थिक बाजूंची देखरेख या पद्धती द्वारे होते.

समाजकार्यकर्ता

समाजकार्याची परिणामाकारकता समाजकार्यकर्त्यांवर अवलंबून असते. समाजकार्यकर्ता समाजकार्याचे प्रतिनिधित्व करित असल्याने त्याच्या कार्यकुशलतेवर व्यवसायाचे स्वरूप, समाजाकडून मिळणारी मान्यता, व्यवसाय म्हणून दर्जा व स्थैर्य अवलंबून असते. समाजकार्यकर्त्याची घडण, शिक्षण, दृष्टिकोन, सिद्धांत, कुशलता इ. गोष्टी कार्यकर्ता आत्मसात करून सेवा देतो. त्यामुळे त्याच्याकडून देण्यात येणारी सेवा ही विशेष प्रकारची सेवा असते. कार्यकर्ता ह्या शिक्षणातून स्वतः शिकण्याची, प्रयोग करण्याची, समजण्याची कला साध्य होते. स्वानुभव, शिक्षकांकडून मार्गदर्शित कार्यानुभव व शिक्षणातून कार्यकर्त्यांचा स्व-विकास, स्व-नियंत्रण, व स्वतः चे स्वतः दिशा दर्शन ह्या बाबींमुळे त्याची समाजकार्यकर्ता म्हणून एक व्यावसायिक म्हणून विद्यार्थी दशेत सुरू झालेला विकास कायम सुरू राहतो, कारण हे शिक्षण विद्यार्थ्याला स्वयंभू करते.

व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांच्या भूमिका

व्यावसायिक समाजकार्य वैज्ञानिक ज्ञान, दृष्टिकोन तसेच कौशल्यावर आधारित आहे. समाजमान्य चौकटीत राहून समाजातील व्यक्तिला, गटाला आणि समुदायाला वैज्ञानिक दृष्टिकोनातून मदत करून निरंतर विकासाच्या प्रक्रियेसाठी मार्गदर्शन व लोकांना आत्मनिर्भर बनवले जाते. या प्रक्रियेसाठी व्यावसायिक समाजकार्यकर्ता विविध प्रकारच्या भूमिका पार पाडतो.

१. **कुवत किंवा शक्ति देणारा** - व्यक्ति, गट व समुदायातील व्यक्तींना सकारात्मक विचार करण्यासाठी सहकार्य करून लोकांची कार्यक्षमता, योग्यता विकसित करून लोकशाही पद्धतीने व मानवतावादी दृष्टिकोन ठेवून लोकांना सक्षम करणे.
२. **सेवा पुरवणारा** - विकासाभिमुख सेवांची माहिती लोकांपर्यंत पोहचविणे. वंचित, दुर्लक्षित, उपेक्षित घटकांना आवश्यक त्या शासकीय सेवांची पूर्तता करून व्यक्तीचा विकास व कल्याण साधणे.
३. **मध्यस्थी** - समुदायाच्या असणाऱ्या समस्या तसेच कौटुंबिक समस्या इ. मध्ये समाजकार्यकर्ता मध्यस्थीची भूमिका निभावतो.
४. **मार्गदर्शक** - समस्याग्रस्त व्यक्तींना, गटांना योग्य मार्ग दाखविण्याची भूमिका समाजकार्यकर्ता प्रभावितपणे निभावत असतो. या मध्ये शालेय मार्गदर्शन, कौटुंबिक मार्गदर्शन, रोजगारविषयक मार्गदर्शन, विशेष गटांना मार्गदर्शन, आरोग्य विषयक मार्गदर्शन इ.
५. **सल्लागार** - ग्रामिण, शहरी व आदिवासी विकासात्मक गोष्टींसाठी सामाजिककार्यकर्ता सल्लागाराची भूमिका पार पाडू शकतो. तसेच अपंग, व्यसनाधिन समस्याग्रस्त लोकांना सल्ला व योग्य मार्गदर्शन देण्याची महत्वाची भूमिका समाजकार्यकर्ता पार पाडतो.
६. **चिकित्सक** - व्यक्ति, गट, समुदाय पातळीवर असणाऱ्या समस्यांचे योग्य निदान करून योग्य त्या उपाययोजना करणे. तसेच गरजांची विश्लेषणात्मक चिकित्सा करून कृती आराखडा तयार करणे.
७. **समुपदेशक** - समस्याग्रस्त व्यक्तिला समजून घेणे, त्याचा स्विकार करणे आणि त्याला त्याच्या समस्येतून बाहेर काढण्यासाठी प्रामाणिक मदत करणे. व्यक्तिला तणावातून, नैराश्यातून व वैफल्यतून बाहेर काढण्यासाठी मार्गदर्शन करून जबाबदार निर्णय घेण्यास सबल करणे.
८. **संवाददाता** - समाजाच्या विविध स्तरावर तसेच शासकीय पातळीवर विविध अधिकारी वर्गाशी योग्य संवाद साधून कल्याणात्मक व विकासात्मक दृष्टिकोन लोकांच्या मध्ये रूजविणे.
९. **प्रेरणा देणारा** - सामाजिक विकासाच्या दृष्टिकोनातून व्यक्ति, गट व समुदायाला प्रेरणा देऊन लोकांच्या आर्थिक, सामाजिक, शैक्षणिक व आरोग्य विषयक दर्जामध्ये सुधारणा घडवून आणणे.
१०. **प्रतिनिधी** - समाजासाठी लोकशाही व मानवतावादी पद्धतीने विकासात्मक कार्य करणारा म्हणजे प्रतिनिधी.

(१)

ब २. अशासकीय संस्था (एन.जी.ओ) समाजकार्यातील एक अविभाज्य घटक :

अशासकीय संस्था हा असा एक शब्द आहे की जो कोणत्याही सरकारी सहभागाशिवाय न्यायवादी लोकांकडून बनवलेल्या विविध संघटीत आणि असंघटीत संघटनांना व्यापक स्वरूपात स्वीकार केला आहे. सामाजिक संस्था आपला अशासकीय हुद्दा कायम ठेऊन सरकारी सदस्यांना संस्थेत सदस्यत्व देत नाही. इंटरगवर्नमेंटल आर्गेनायजेशन या शब्दाच्या पूर्ण विरूद्ध असहकारी संस्था एक साधारण शब्द आहे पण त्याला न्यायीक शब्द नाही. बऱ्याच न्यायालयामध्ये नागरी सामाज संस्था किंवा अन्य नावांनी उच्चारला जातो. असा एक अनुमान आहे की आंतरराष्ट्रीय स्तरावर ही संख्या ४०००० आहे. राष्ट्रीय संख्या आणखी जास्त आहे. रूस मध्ये ही संख्या २७७००० एवढी आहे. भारतामध्ये ही संख्या १ मिलियन ते २ मिलियन एवढी आहे,

इतिहास

राष्ट्रीय अशासकीय संस्थांची सुरुवात प्राचीन काळा मध्ये झाली होती. आंतरराष्ट्रीय अशासकीय संस्थांचा इतिहास पाहायला गेल्यास १८३९ पासून याची सुरुवात झाली आहे. नंतर रोटरी इंटरनॅशनल १९०५ मध्ये स्थापन केले होते. असा एक अनुमान लावला जातो की १९१४ पर्यंत १०८३ अशासकीय संस्था स्थापन झाल्या होत्या. आंतरराष्ट्रीय अशासकीय संस्था गुलामी विरूद्ध आंदोलन आणि महिला मताधिकार आंदोलनामध्ये सक्रिय होत्या. तसे पाहायला गेले तर अशासकीय संस्था हा शब्द १९४५ मध्ये संयुक्त राष्ट्रसंघटनेच्या स्थापनेबरोबरच लोकप्रिय झाला. अशासकीय संस्थांची पहिली व्याख्या २७ फेब्रुवारी १९५० मध्ये ECOSOC च्या २८८ (x) संकल्प मध्ये दिली गेली आहे. पश्चिमी देशांमध्ये अशासकीय संस्थाचा जलद विकास हा कल्याणकारी राज्यांच्या पुर्नवसनाच्या परिणामा स्वरूप झाला. २० व्या शतकामध्ये वैश्वीकरणामुळे अशासकीय संस्थांचे महत्व वाढले आहे. खूप समस्या असतात की ज्या एका राष्ट्रा मध्ये कधीही सोडवल्या जावू शकत नाही. आंतरराष्ट्रीय संधी आणि आंतरराष्ट्रीय संघटनांसारख्या पूंजीवादी उद्योगांच्या हितावर आधारित आहे. काही लोकांचे असे मानणे आहे की या समभार प्रयत्नांमध्ये असहकारी संस्था मानवीय प्रयत्न उन्नतीशील साहायतांच्या विकास यावर जोर देण्याचा प्रयत्न वाढला आहे. याचे प्रमुख उदाहरण असे की विश्व सामाजिक मंच जो दावोस स्विझरलँड मध्ये प्रतिवर्षी जानेवारी मध्ये आयोजित होणाऱ्या जागतिक आर्थिक मंचाचे एक मोठे संमेलन आहे. जानेवारी २००५ मध्ये पॅटो एलेग्रे मध्ये ५ वे विश्वसामाजिक मंचामध्ये १,००० हून अधिक असामाजिक संस्था सहभागी होत्या. काहींचे म्हणणे असे आहे की अशा प्रकारच्या कार्यक्रमांमध्ये जो गरिबांच्या प्रचलित हालचालींशी संबंधित असायला हवा त्याचेच स्थान असहकारी संस्था घेत असते. अन्य लोकांचा असा तर्क आहे की असहकारी संस्था नेहमीच साम्राज्यवादी होत्या. पीटर हाल्वार्ड यांचा तर्क असा आहे की असामाजिक संस्था या राजकारणाचे भव्य रूप आहे. असहकारी संघटना साठी अशासकीय शब्दा व्यतिरिक्त आणखी काही शब्दांचा उपयोग केला जातो.

उदाहरण : स्वयंसेवी संस्था, सामाजिक संस्था, आंतरराष्ट्रीय सामाजिक संस्था, आंतरराष्ट्रीय आंदोलन, स्वैच्छिक संस्था इ.

एन. जी. ओ. शब्दांच्या आसपास खुप शब्दांची एक लांब सूची तयार झाली आहे. ती खालीलप्रमाणे :

सी. एस. ओ. -सिविल सोसायटी ऑरगनायझेशन

डि. ओ. एन. जी. ओ. -डोनर ऑरगनाइज एन. जी. ओ.

इ. एन. जी. ओ. -एन्वायरमेंटल एन. जी. ओ.

कर्मचारी व्यवस्था

असहकारी संस्थांमध्ये काम करणाऱ्या सगळ्याच व्यक्ति स्वयंसेवक नसतात. याचे कारण असे की स्वयंसेवक आवश्यक त्या पद्धतीत परोपकारी नसतात. तसेच कुशलता, अनुभव आणि संपर्क या सोबतच ते ज्यांची सेवा करतात यामुळे त्यांच्या कार्यप्रणालीत फरक असतो. काहीजण मुख्य स्वरूपात सेवा करतात तर या उलट काही जण मुख्य स्वरूपातील कार्यक्रमांना संचालित करतात.

सार्वजनिक संबंध

अशासकीय संघटनांना आपले उद्दिष्ट पूर्ण करण्यासाठी जनतेसोबत चांगले संबंध प्रस्थापित करण्याची आवश्यकता असते. संघटना किंवा धार्मिक संस्था सरकार सोबत लॉबिंग पद्धतीचा प्रयोग करतात. या मध्ये योजना बांधणी महत्वाची असते जेणे करून राजकिय आणि सामाजिक उद्दिष्टे पूर्ण होतील. सामान्यतः खाजगी स्वरूपाच्या अशासकीय संस्था ज्यांच्या जवळ समुदाय असतो किंवा ज्या पर्यावरणा संबंधीत काम करतात त्या संस्था धर्म, तात्कालीन स्वरूपाची मदत, मानव जातीचे कल्याण इ. मुद्यांवर काम करतात. त्या संस्था लोकांचे सर्मथन आणि स्वैच्छिक योगदान मिळवतात. त्या संस्थांचा विकसनशील देशांतील समुदायांमधील संपर्क प्रबळ असतो. त्याच बरोबर या संस्था ज्या ठिकाणी सरकारी मदत लवकर पोहचू शकत नाही अशा क्षेत्रांमध्ये काम करतात.

अर्थ व्यवस्था

मोठ्या अशासकीय संस्थांचे वार्षिक उत्पन्न अब्जावधी मध्ये असते. याचे उदाहरण म्हणजे अमेरिकन असोसिएशन ऑफ रिटायर्ड पर्सन (AARP) चा बजेट १९९९ मध्ये ५४० मिलियन पेक्षा अधिक होता. या प्रकारच्या मोठ्या अर्थ व्यवस्थेसाठी अशासकीय संस्थांना खुप प्रयत्न करावे लागतात. अशासकीय संस्थांच्या अर्थव्यवस्थेमध्ये सभासद शुल्क, सामान आणि सेवांची विक्री आंतरराष्ट्रीय संस्थांकडून खाजगी मदत इ. चा समावेश होतो.

अशासकीय संस्थाबाबतीतील कायदेशीर दृष्टीकोन

अशासकीय संस्थांची कायदेशीर रूप विविध आहेत. त्याचप्रमाणे प्रत्येक देशातील कायदे हे देखील वेगवेगळे आहेत. आजकाल अशासकीय संस्थांचे चार मुख्य प्रकार संपूर्ण जगभरामध्ये आढळतात.

१. स्वैच्छिक संस्था
२. संघटना
३. प्रतिष्ठान
४. विशेष अशासकीय संस्था

राज्यांनुसार अशासकीय संस्था या आंतरराष्ट्रीय कायद्यांचा विषय नाही. याचा अपवाद म्हणजे रेड क्रॉस ची आंतरराष्ट्रीय कमिटी. जी काही विशिष्ट विषयांमध्ये कन्वेंशन संबंधित हस्तक्षेप करते. स्ट्रासबर्ग मध्ये युरोपियन परिषदेमध्ये १९८६ मध्ये आंतरराष्ट्रीय अशासकीय संस्थांच्या कायदेशीर ओळखीवर युरोपीय दस्तावेज तयार केला. जो युरोप मधील अशासकीय संस्थांच्या कार्या संदर्भात कायदेशीर आधार स्थापित करतो. मानवी अधिकारांवर युरोपियन दस्तावेजां मधील अनुच्छेद ११ मध्ये संघटनेची स्वतंत्रतेच्या अधिकारांची सुरक्षा करतात जो अशासकीय संस्थांमधील एक महत्वाचा नियम आहे.

सारांश :

भारतीय संस्कृतीचा विचार केला तर ही अतिशय प्राचीन संस्कृती आहे. भारतीय संस्कृती मध्ये पुर्वीपासूनच समाजकार्य हे विविध स्वरूपामध्ये अस्तित्वात असल्याचे आढळून येते. समाज बदलला त्या प्रमाणे समाजकार्याच्या स्वरूपामध्ये देखील बदल होत गेला. आधुनिकीकरण आणि जागतिकीकरणामुळे समाजाच्या स्वरूपामध्ये बदल झाला. त्या अनुषंगाने सामाजिक समस्यांचे स्वरूप बदलले त्या अधिक जटील आणि गुंतागुंतीच्या झाल्या आणि समाजाला मदत करण्यासाठी, सामाजिक समस्या सोडविण्यासाठी शास्त्रशुद्ध पद्धतीने सेवा देणाऱ्या कार्याची गरज जाणवू लागली. यातूनच व्यावसायिक समाजकार्याच्या उभारणीला सुरुवात झाली. व्यावसायिक समाजकार्याची गरज भासू लागली आणि यातूनच समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या अनेक शैक्षणिक संस्था उदयास येऊ लागल्या. आज भारतामध्ये व्यावसायिक समाजकार्याचे शिक्षण आणि प्रशिक्षण देणाऱ्या अनेक शैक्षणिक संस्था अस्तित्वात आहेत. या संस्थांमार्फत विद्यार्थ्यांना समाजकार्याचे ज्ञान, शिक्षण, प्रशिक्षण दिले जाते. समाजकार्याचे शिक्षण देण्यासाठी विविध तासिकांचे आयोजन केले जाते. त्याचप्रमाणे क्षेत्रीयकार्याद्वारे त्यांच्या मधील क्षमता कौशल्यांचा विकास केला जातो. सदर शैक्षणिक संस्थाद्वारे समाजकार्याच्या विविध शाखांचे शिक्षण दिले जाते. या सगळ्यामुळे एक निपुण समाजकार्यकर्ता निर्माण होण्यास हातभार लागत आहे.

समाजकार्याचा विकास झाल्यामुळे ते एक ऐच्छिक कार्य न राहता एक व्यवसाय म्हणून समाजकार्याचा विकास झालेला दिसून येतो. समाजामधील विविध प्रकारच्या समस्या सोडविण्यासाठी विविध स्वरूपाच्या अशासकीय संस्था या कार्यरत आहेत. आज समाजकार्य हा इतर व्यवसायांप्रमाणे नावारूपास आलेला दिसतो.

संदर्भ :

सदर प्रस्तावना लिहिण्यासाठी खालील पुस्तकांमधून संदर्भ घेण्यात आला आहे.

१. टांगसाळे,(डॉ.) प्राजक्ता. (२०००). व्यावसायिक समाजकार्य संकल्पना आणि सैद्धांतीक ज्ञान. नागपूर : श्री साईनाथ प्रकाशन.
२. टांगसाळे,(डॉ.) प्राजक्ता. (२०१०). व्यावसायिक समाजकार्य विचारधरा व इतिहास. नागपूर : मंगेश प्रकाशन.
३. लक्कावार(प्रा.) निलप्रभा. (२००७). समाजकार्याची रूपरेषा. नागपूर : रेखा प्रकाशन.

प्रकरण २ संदर्भ साहित्याचा आढावा

मागील भागामध्ये समाजकार्याचे भारतातील परंपरागत स्वरूप, समाजकार्य शिक्षणाचा आरंभ आणि विकास, समाजकार्य एक व्यवसाय इ. गोष्टी पाहिल्या तर संदर्भ साहित्याचा आढावा या भागामध्ये भारतामधील समाजकार्य शिक्षणातील समस्या, समाजकार्यकर्त्यांना येणाऱ्या अडचणी, समाजकार्य व्यवसायामधील शाखा आणि त्या मधील मर्यादांवर करण्यात आलेल्या संशोधनाचे अध्ययन केले आहे.

या संदर्भातील जर्नल पेपर्स :

१. **बोतच्यारामबाबु** – “भारतातील समाजकार्य शिक्षणामधील समस्या आणि आव्हाने.”

(INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY EDUCATIONAL RESEARCH. ISSN : 2277-7881. VOLUME 1, ISSUE 3, AUG 2012)

भारतामध्ये समाजकार्य व्यवसायाची चांगली सुरुवात सर क्लिफोर्ड मॅनशॉड यांच्या नेतृत्वाखाली झाली. समाजकार्य शिक्षण विद्यापीठाचे पहिले संचालक होते. आज ती टाटा इन्स्टीट्यूट ऑफ सोशल सायन्सेस या नावाने ओळखली जाते. सुरुवातीला मुंबई मध्ये सामाजिक सेवा देणाऱ्या संस्थांकडून समाजकार्याचे अर्धवेळेचे प्रशिक्षण कोर्सेस चालवले जायचे. जे स्त्री आणि पुरुष स्वच्छेने समाजकार्य करू इच्छित त्यांच्यासाठी हे कोर्स चालायचे. त्या काळी समाजकार्यकर्त्यांना त्यांच्या कामासाठी कोणताही पगार दिला जात नसे. त्यानंतर मुंबई मध्ये १९३६ साली टाटा स्कुल ऑफ सोशल सायन्सेसची स्थापना झाली. या संस्थेने समाजकार्यकर्त्यांसाठी व्यावसायिक प्रशिक्षण कोर्सेस सुरू केले. त्यानंतर १९४७ साली दिल्ली स्कुल ऑफ सोशल वर्कची स्थापना झाली. त्याचवेळी काशी विद्यापीठ आणि वाराणसी, बडोदा येथे समाजकार्य विद्यापीठांची स्थापना झाली. १९६० साली युनिव्हर्सिटी ग्रांट कमिशनने समाजकार्य शिक्षणाची पहिली रिव्ह्यु कमिटी नियुक्त केली. १९७५ सालच्या दुसऱ्या रिव्ह्यु कमिटीने शिक्षणाचा प्रसार, त्याचा दर्जा कायम ठेवणे, समाजकार्य शिक्षणाचा समन्वय, संशोधन आणि सराव यावर भर दिला. २००१ च्या तिसऱ्या रिव्ह्यु कमिटीने समाजकार्य शिक्षण हे समाजाच्या सद्य परिस्थितीशी अनुरूप असावे असे सांगितले. त्यांनी अभ्यासक्रमाचे विभाजन ३ भागांमध्ये केले.

१. तत्वज्ञान, विचारधारा, मूल्ये, नीतितत्वे, सिद्धांत आणि संकल्पनांचा गाभा.
२. ज्ञान आणि कौशल्य.
३. समाजकार्याशी निगडित असणाऱ्या गोष्टींचे सिद्धांत आणि संकल्पना.

भारतामध्ये जवळपास समाजकार्याची ३५० विद्यापीठ आहेत. निरिक्षणा दरम्यान असे लक्षात आले की, समाजकार्याची बहुतांश विद्यापीठ ही शहरांमध्ये आहेत. त्यामुळे विद्यार्थ्यांना क्षेत्रियकार्य हे शहरातील संस्थां मध्येच करावे लागते व त्यांना नोकरी ही शहरातच करावी लागते. पण खऱ्या अर्थाने समाजकार्य व्यवसायची गरज ही ग्रामिण भागामध्ये व तेथे वास्तव्यास असलेल्या ७०% लोकसंख्येला आहे. बहुतांश लेखकांच्या मते भारतातील समाजकार्य शिक्षणामध्ये बऱ्याच समस्या आणि आव्हाने दिसून येतात. यावर काम केले तर समाजकार्य शिक्षणाचा दर्जा सुधारण्यास मदत होईल. सामाजिक संदर्भाच्या दृष्टिकोनातून समाजकार्य शिक्षणातील सगळ्यात मोठी कमतरता म्हणजे मूलभूत ज्ञानाची कमतरता. हस्तक्षेप पद्धती मधील मूलभूत तंत्र, साहित्य हे अद्यापही अमेरिकन समाजकार्य ज्ञानावर आधारलेले आहे. समाजकार्याचे साहित्य, सरावाचे प्रारूप, दृष्टिकोन, सिद्धांत हे पाश्चात्य देशावर आधारित आहे. त्यामुळे भारतातील सद्य परिस्थितीवर आधारभूत साहित्य निर्माण करणे गरजेचे आहे.

२. ब्राऊन क्लायटन - “समाजकार्यकर्त्यांना सामोऱ्या जाव्या लागणाऱ्या समस्या”

(Website-<http://work.chron.com/problems-faced-social-workers-11849.html>)

दिवसेंदिवस समाजकार्यकर्त्यांवर कामाचा ताण वाढत चालला आहे. केस लोडही वाढत चालला आहे. त्याचप्रमाणे इतरही गोष्टी जसे की पेपरवर्क, लाभाथर्यांच्या गरजा, लाभाथर्यांसाठी दीर्घकालीन सुविधांची तरतुद करावी लागते. तसेच शासनाकडून मिळणाऱ्या अपुऱ्या निधीमुळे समाजकार्यकर्त्यांवर कामाचा ताण अधिक वाढलेला दिसतो. नॅशनल असोसिएशन ऑफ सोशल वर्कर या संघटनेने २००७ साली अहवाल सादर केला. त्यामध्ये समाजकार्यकर्त्यांवर कामासंदर्भात सगळ्यात जास्त ताण असल्याचे आढळून आले.

ताण /थकवा - समाजकार्यकर्त्यांना काम करताना बराच ताण येतो. हा ताण कामाच्या जास्त व्यापामुळे आणि चॅलेंजिंग क्लायंट्समुळे येतो. बऱ्याच समाजकार्यकर्त्यांमध्ये दिसून येणारा ताण /थकवा हा सेकंडरी ट्राम्युटिक स्ट्रेस डिसऑर्डर आहे.

चॅलेंजिंग क्लायंट्स - समाजकार्यकर्त्यांवर केस लोड बरोबरच विविध प्रकारच्या चॅलेंजिंग क्लायंट्स बरोबर सुद्धा काम करावे लागते. NASWच्या २००७ च्या अहवालानुसार १६% ताण हा चॅलेंजिंग क्लायंट्समुळे येतो.

कमी पगार - समाजकार्य व्यवसायातील कमी पगार ही आणखीन एक कमतरता आहे. NASWच्या २००७ च्या अहवालानुसार १८% ताण हा कमी पगारामुळे येतो. कामगार ब्युरोच्या मते २०१० साली समाजकार्यकर्त्यांचे वार्षिक उत्पन्न ४२,४८० डॉलर इतके आहे.

३. कास्टले डेव्हिड हार्ड, स्टॅनली व्हेनकोर - “समुदाय सराव : समाजकार्यकर्त्यांसाठी सिद्धांत आणि कौशल्य. ”

(<https://www.questia.com/library/104722079/community-practice-theories-and-skills-for-social>)

समुदाय सरावामध्ये समुदायावर लक्ष केंद्रित करून समुदायाला संघटीत केले जाते. त्यांना स्वतःच्या गरजा पूर्ण करण्यास, समस्या सोडवण्यास सहाय्य केले जाते. समुदायामधील विविध घटक आणि गुंतागुंतीच्या परिस्थिती मध्ये काम करण्यासाठी समुदाय सरावाविषयी योग्य ज्ञान असणे आवश्यक असते. त्यामुळे यामध्ये समुदाय बांधणी आणि समुदाय संघटन हे २ महत्वाचे भाग आहेत. त्याचबरोबर समुदाय सरावामध्ये मध्यस्थी, समुदाय वकालत, ग्रामिण सहभाग मूल्यमापन, सामाजिक बदल, समुदाय सहभाग यांचाही समावेश होतो. आजकाल समुदाय सराव आणि बदल या संदर्भातील माहिती स्थानिक संस्था, वर्तमानपत्र, इंटरनेट, शैक्षणिक जर्नल, प्रारूप यामधून मिळते. समुदायामध्ये समाजकार्यकर्त्यांला प्रत्यक्षपणे काम करत असताना काही व्यावसायिक कौशल्य आवश्यक असतात. जसे की संवाद कौशल्य, मूल्यमापन, संघटन, गटाबरोबर काम करण्याचे कौशल्य, नियोजनाचे कौशल्य इ. ही कौशल्य अवगत नसल्यास कामामध्ये अडथळे उत्पन्न होतात.

४. किम, ताई कुइन, सोलमेन, फिलीस, जॅंग, सिन्जे - “संस्थात्मक न्याय आणि संस्थेच्या पदावर राहण्याचा समाजकार्यकर्त्यांचा हेतू / उद्देश”

(Academic journal article *Social Work Research*, Volume/issue: Vol. 36, No. 1)

या मध्ये कोरियन सामाजिक सेवा पुरविणाऱ्या संस्थेतील समाजकार्यकर्त्यांवर तेथील संस्थात्मक न्यायाचा परिणाम काय झाला हे बघण्यात आला. या मध्ये ५१ कोरियन सामाजिक सेवा देणाऱ्या संस्थेमधील २१८ समाजकार्यकर्त्यांचा अभ्यास करण्यात आला. या अभ्यासातून पुढील महत्वाचे निकष आले :

१. संस्थेच्या वातावरणामुळे खच्चीकरण झालेल्या समाजकार्यकर्त्यांमध्ये संस्था सोडून जाण्याचे प्रमाण जास्त होते.
२. कल्याणात्मक सुविधा पुरविणाऱ्या संस्थेमध्ये नोकरी सोडून जाण्याचे प्रमाण कमी होते. लोकांना सेवा पुरविणाऱ्या संस्थांमध्ये प्राथमिक कार्य करणारा गट हा समाजकार्यकर्त्यांचा असतो. पण काही संस्थांमधील अटी आणि समाजकार्यकर्त्यांना कमी प्रमाणात मिळणाऱ्या सुविधा, पगार यामुळे संस्था सोडून जाण्याचे प्रमाण जास्त आहे. त्यामुळे कौशल्यपूर्ण कर्मचाऱ्यांची उणीव संस्थांना नेहमीच भासते आणि हेच समाजकार्य क्षेत्रातील सर्वात मोठे आव्हान आहे.

५. गुटीअर्ज लॉरेन - “समाजकार्यकर्त्यांना सध्या सामाजिक न्याया संदर्भातील सामोरे जावे लागणारे मुद्दे (Issues)”

(Social Work Today. Vol. 7 No. 2 P. 24)

सद्य परिस्थितीमध्ये समाज, समुदायामध्ये काम करताना समाजकार्यकर्त्यांला मोठ्या सामाजिक न्याया संदर्भातील Issues ला सामोरे जावे लागत आहे. याचा परिणाम समाजकार्यकर्त्यांच्या कार्यपद्धतीवर होत आहे.

विविधता बहुतांश समाजकार्यकर्ते हे सामाजिक अन्याया विरोधात कार्यरत आहेत. गरीब परिस्थितीतील मुल आणि कुटुंब यांना मोठ्या प्रमाणात सामाजिक अन्यायाला सामोरे जावे लागते. त्यामुळे त्यांच्यामध्ये दुर्बलता येते. त्यामुळे समाजामध्ये काम करताना समाजकार्यकर्त्यांना या गटाला एकत्रित करून त्यांना त्यांच्या हक्का संदर्भात जाणिव करून देणे गरजेचे असते. हे करत असताना माणसांमधील विविधता लक्षात घेऊन त्यांच्या सामाजिक अस्तित्वावर त्यांना मिळणाऱ्या संसधनांचा पुरवठा अवलंबून असतो. दुर्बल, दुर्लक्षित घटकांना सामाजिक न्याय मिळवून देण्यासाठी त्यांच्या मधील विविधता व एकता समाजाला पटवून दिली पाहिजे.

बालकल्याण सामाजिक न्याय म्हणजे प्रत्येक नागरिकाला समान हक्क आणि सेवा मिळाल्या पाहिजे. पण मुलांच्या वाट्याला बहुतांश वेळा छळ, नाकारलेपणा आणि नको असल्याची भावना येते. मुल ही सर्वस्वपणे त्यांच्या कुटुंबावर, समाजावर अवलंबून असतात. बालकल्याण मध्ये १९८० साला पासून फॉस्टर केअर ही संकल्पना आली. यामध्ये निराश्रीत मुलांचे संगोपन सरकार विविध कुटुंबांना करायला सांगते. व त्या बदल्यात शासनाकडून त्यांना मोबदला दिला जातो. पण हे होत असताना बहुतांश वेळा मुलांवर या कुटुंबा मार्फत अन्याय होताना दिसतो. २००४ साली अशा कुटुंबांकडून मुलांबाबत गैरवतन झाल्याचे तीन मिलियन रिपोर्ट नोंदवले गेले.

गरिबी आणि आर्थिक न्याय सध्या समाजकार्यकर्त्यांसमोर एक मोठे आव्हान आहे ते म्हणजे गरिबी दूर करणे. समाजकार्यकर्त्यांच्या मते गरिबीची अनेक कारणे आहेत. ती म्हणजे कमी पगार, नोकरीच्या कमतरता, वंशद्वेष, लिंग आधारीत भेदभाव इ. यासाठी समाजकार्यकर्त्यांना लोकांना त्यांच्या हक्कांविषयी जागृत करणे गरजेचे आहे. गरिबी कमी करण्यासाठी शासन आणि स्वयंसेवी संस्था यांनी एकत्रितपणे कार्य केले पाहिजे. या साठी नियमित पगार ठरवणे, नोकरीच्या मुबलक संधी, गरिबांना करामध्ये सवलत या सारख्या गोष्टी करणे गरजेचे आहे. यामुळे गरिबीचे प्रमाण कमी होऊन सामाजिक समस्यांचे निर्मूलन होण्यास मदत होईल.

६. हजरा अनुप — “समाजकार्याची भारतातील सदय स्थिती”.

(Current Issue 13th February 2016 - 19 February 2016, i. e. No. 45)

समाजकार्य हे मानवतावादी आणि लोकशाही तत्वावर तर त्याची मूल्ये मानव समानता, दर्जा आणि प्रतिष्ठा या वर आधारलेली आहेत. पूर्वीच्या काळातील समाजकार्याचे स्वरूप हे मानवाच्या गरजा आणि विकासाशी केंद्रित होते. तर सामाजिक कृती या मानवी हक्क आणि सामाजिक न्यायावर आधारभूत आहेत. समाजातील दूर्लक्षित, प्रतिकूल परिस्थिती मधील व गरिब लोकांचे समाजकार्या मार्फत समाजामध्ये अंतर्भाव करून घेतला जातो. व्यावसायिक समाजकार्य हे समस्यांचे निरसन करून बदल घडवून आणण्यावर लक्ष केंद्रित करते. काही समाजकार्यकर्ते व्यक्ती, कुटुंब व समुदाया मध्ये बदल घडवून आणणाऱ्या घटकांच्या स्वरूपात कार्यरत असतात. समाजकार्या मध्ये व्यक्ती व त्याच्या सभोवतालच्या वातावरणा मध्ये बदल घडवून आणण्यासाठी विविध स्वरूपाची कौशल्ये, तंत्रे व कृतींचा वापर केला जातो. समाजकार्य हस्तक्षेपाची सुरुवात ही व्यक्तीच्या मनोसामाजिक समस्यांपासून सामाजिक धोरण, नियोजन आणि विकासापर्यंत असते. या मध्ये समुपदेशन, व्यक्तीसहयोगकार्य, गटकार्य, समुदाय संघटन, कुटुंबाच्या सहाय्याने उपचार, समुदाया मधील सेवा व संसाधन उपलब्ध करून देणे इ. गोष्टींचा समावेश होतो. हस्तक्षेपा मधील संस्था प्रशासन, समुदाय संघटन, राजकीय कृती या सगळ्यांचा परिणाम सामाजिक धोरण आणि आर्थिक विकासावर होतो. समाजकार्यकर्त्यांवर व्यक्ती, कुटुंब, गट, समुदाय यांना योग्य सेवा उपलब्ध करून त्यांचा सामाजिक नियोजनामध्ये समावेश करून घेणे ही फार महत्वाची जबाबदारी असते. त्यांचे कार्य हे सर्वसमावेशी म्हणजेच व्यक्तीसहयोगकार्य, गटकार्य, समुदाय संघटन, सामाजिक विकास, सामाजिक कृती, धोरण विकास, संशोधन, समाजकार्य शिक्षण, पर्यवेक्षण आणि व्यवस्थापकिय कार्य असले तरी ही त्याला मर्यादा नाही. व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांच्या विविध क्षेत्रातील कार्यामध्ये दिवसेंदिवस वाढ झालेली दिसते.

व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांची सराव क्षेत्रे :

व्यसनाधिनता, बालकल्याण, चिकित्सक /मानसिक आरोग्य, सुधारगृह, बालसंरक्षण सुविधा, समुपदेशन आणि थेरपी, सल्ला देणे, समुदाय विकास, पर्यावरण, कुटुंबकल्याण आणि नियोजन, मानव संसाधन व्यवस्थापन, औद्योगिक विकास, वैद्यकीय समाजकार्य, सामाजिक सेवांचे व्यवस्थापन, माता आणि बालआरोग्य, धोरण आणि नियोजन सेवा, गरिबी हटाव, विशेष गरजा असणारे लोक, गुन्हेगारांचे पुर्नवसन ग्रामिण आणि शहरी विकास, शाळा समाजकार्य, सामाजिक संशोधन आणि मुल्यमापन सेवा, समाजकार्य प्रशासन आणि धोरण, समाजकार्य शिक्षण आणि संशोधन, सामाजिक विकास, युवकांबरोबर कार्य इ.

समाजकार्य हे भारतामध्ये परंपरागत काळापासून अस्तित्वात आहे. काळानुसार समाजकार्याचे स्वरूप ही बदलत गेले. सध्याच्या काही शतकांपासून समाजकार्याला भारतामध्ये व्यावसायिक स्वरूप प्राप्त झाले आहे. भारता मध्ये समाजकार्याची पदवी आणि पदव्युत्तर शिक्षण घेऊन कार्य केले जाते. यालाच व्यावसायिक समाजकार्य असे म्हणतात. याचा प्रत्यक्ष सराव हा प्रशासन, शासकीय आणि अशासकीय संस्थांमध्ये व्यवस्थापन व धोरण निर्मिती मध्ये होतो. त्याचप्रमाणे आंतरराष्ट्रीय संस्थांमध्ये देखील समाजकार्याच्या बहुतांश संधी उपलब्ध झालेल्या आहेत. भारतामध्ये कारखाने आणि व्यापारी गटांमध्ये देखील समाजकार्यकर्ते कार्यरत आहे. समाजकार्याच्या पदवी शिक्षणामुळे भारतीय युवकांना राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय पातळीवर विविध क्षेत्रांमध्ये संधी प्राप्त झाल्या आहेत. भारतामध्ये प्रशासकीय यंत्रणेत समाजकार्यकर्त्यांना संचालक, संशोधक, कल्याण /विकास अधिकारी (बालक, युवक, महिला, कामगार, समुदाय) इ. संधी उपलब्ध आहेत. तर अशासकीय संस्थांमध्ये समाजकार्यकर्त्यां साठी प्रकल्प संचालक, प्रकल्प अधिकारी, प्रकल्प समन्वयक, समुदाय संघटक, समुपदेशक, पर्यवेक्षक, संसाधन संघटक, प्रशिक्षण समन्वयक, सल्लागार, शालेय समाजकार्यकर्ता इ. पद उपलब्ध आहेत. याशिवाय औद्योगिक क्षेत्रात मॅनेजर, समुदाय विकास अधिकारी, ग्राम विकास अधिकारी, समाजकल्याण अधिकारी, एक्झिक्युटिव्ह ट्रेनी इ. पद अस्तित्वात आहेत. व्यावसायिक समाजकार्यकर्ते हे समुदायातील प्रत्येक घटकांबरोबर कार्य करत असतात व दिवसेंदिवस त्यांच्या कामाची व्याप्ती ही वाढत चालली आहे. समाजकार्य हे फक्त दुर्लक्षित, दुर्बल घटकांना सेवा पुरविणे नसून तो एक व्यवसाय आहे.

७. हीरा यामा कुसुमी के. - “आशियातील समाजकार्यामधील समस्या आणि अडथळे”

(कनेक्टिकट विद्यापीठ यु. एस. सेंटर फॉर इंटरनॅशनल सोशल वर्क : इनअॅग्युलर कॉन्फरन्स (स्कुल ऑफ सोशल वर्क २६/१०/१९९४)

आशिया खंडामध्ये २५ हुन आधिक देश आहेत. त्यातील बरेचसे देश हे विकसित असून त्यांच्या कल्याणकारी यंत्रणेविषयी खुप थोडी माहिती उपलब्ध आहे. सदर संशोधन अहवालामध्ये आशियातील भारत, सिंगापुर, हाँगकाँग, तैवान, दक्षिण कोरिया आणि जपान या सहा देशांमधील समाजकार्यातील समस्या आणि अडथळे मांडण्यात आले आहेत. भारत हा विकसनशील देश असल्यामुळे भारताला अजून बरीचशी ध्येय गाठायची आहेत. भारता मध्ये बऱ्याचशा समस्या अशा आहेत ज्याचा परिणाम देशातील सर्वच घटकांवर होतो. जसे की, भारतातील कुटुंब नियोजन कार्यक्रमातील त्रुटी व त्यातील अपयश याचा परिणाम देशातील लोकसंख्येवर होवून ती दिवसेंदिवस वाढत चालली आहे. देशातील एक तृतीयांश पेक्षा अधिक लोकसंख्या ही गरीबीच्या विळख्यात असून ते त्यांच्या मुलभूत गरजादेखिल पूर्ण करू शकत नाही. त्याचप्रमाणे मातामृत्यु व बालमृत्युदर अधिक. शाळागळती व त्याचप्रमाणे कुपोषणाचे प्रमाण जास्त.

भारतामध्ये समाजकार्य पुढीलप्रमाणे अनुकूल प्रतिसाद देवू शकते.

भारतामध्ये व्यावसायिक समाजकार्य शिक्षण हे पदवी पातळीवर १९३६ मध्ये सुरू झाले. सध्या भारतामध्ये समाजकार्यचे पदवी, पदव्युत्तर आणि डॉक्टरेट पर्यंतचे शिक्षण उपलब्ध आहे. पण भारता मधील शिक्षण पद्धती किंवा अभ्यासक्रमामध्ये U. S. मधील शिक्षण प्रारूप वापरले जाते. व त्या पद्धतीने कार्य केले जाते, समस्या सोडविल्या जातात. जर भारतातील समाजकार्यकर्त्यांनी येथिल आर्थिक आणि सामाजिक दृष्ट्या वंचित असलेल्या लोकांच्या समस्यांवर लक्ष केंद्रित करून त्यानुसार कार्यपद्धतीचे नियोजन करून कृती केल्यास ते जास्त परिणामकारक ठरेल.

सिंगापुर, हाँगकाँग, तैवान, दक्षिण कोरिया हे देश भौगोलिक दृष्ट्या जवळ असल्यामुळे यांच्या मध्ये बरेचसे आर्थिक-राजकिय व्यवहार चालतात. सिंगापुर, हाँगकाँग, तैवान, दक्षिण कोरिया आणि जपान या देशांमध्ये दुसऱ्या महायुद्धानंतर आर्थिक, राजकिय, औद्योगिक अशा विविध पातळ्यांवर विकास घडून आला. तेथील सरकारच्या विकासात्मक धोरणांमुळे लोकांचा राहणीमानाचा दर्जा व जीवनाचा स्तर उंचावला गेला पण या सगळ्या गोष्टी घडत असतानाच त्या देशांमध्ये गुन्हेगारीचे प्रमाण देखिल वाढले. चोरी, खुन, दरोडे, ड्रग्ज विक्री या सारख्या गोष्टींचा सुळसुळाट झाला. संसाधनांची कमतरता हे येथील समस्यांचे मुळ कारण आहे. बालगुन्हेगारी, विभक्त कुटुंबे, पुनर्वसनाच्या समस्या, मानसिक आजरपण ह्या येथिल गंभीर समस्या आहेत.

समाजकार्य पुढीलप्रमाणे अनुकूल प्रतिसाद देवू शकते.

या देशांमध्ये समाजकार्यचे पदवी, पदव्युत्तर आणि डॉक्टरेट पर्यंतचे शिक्षण उपलब्ध आहे. पण अभ्यासक्रमामध्ये सामाजिक धोरण सविस्तरपणे नाही त्याचप्रमाणे त्यांच्या चिकित्सक अध्ययनाचा अभाव. येथिल अभ्यासक्रम हा पूर्णपणे ब्रिटीश मॉडेलवर आधारित आहे. अध्ययनासाठी यु. के., उत्तर अमेरिकेतील पाठयपुस्तकांचा वापर केला जातो.

८. **मॅटो होली, क्रेग लिक्नॉय** - “समाजकार्य शिक्षणातील Evidence – based practice (EBP) मधील मर्यादा” (Journal of social work education)

काही शैक्षणिक विद्वानांच्या मते समाजकार्य शिक्षण आणि सरावा मध्ये Evidence – based practice ही अंगिकारलेली आहे. त्यामुळे समाजकार्या मध्ये EBPदृष्टीकोनाचे परिक्षण करणे गरजेचे आहे. काहींच्या मते समाजकार्य शिक्षणामध्ये EBPच्या मर्यादा लक्षात घेऊन त्या मध्ये सुधार घडवून आणल्यास ते जास्त फायदेशीर व परिणामकारक ठरेल. यासाठी आवश्यक असणाऱ्या कौशल्यांचा समावेश अभ्यासक्रमात केल्यास विद्यार्थ्यां साठी फायदेशीर ठरेल. त्यामुळे याचा उपयोग मानवाच्या विकासा संदर्भातील ज्ञान, कौशल्य

सराव, क्लिनिकल टीचिंगसाठी होईल. चांगल्या समाजकार्य शिक्षणासाठी आणि भावी समाजकार्यकर्त्यांसाठी समाजकार्य शिक्षणामध्ये नवनविन संकल्पनांचा समावेश करणे गरजेचे आहे. जसे की, EBP आणि या मध्ये जरीकाही कमतरता, मर्यादा असतील तर त्यावर काम करून त्या दूर केल्या पाहिजेत. कारण समाज ज्या प्रमाणे विकसित, बदलत असतो त्यामुळे अशा बदलत्या समाजाबरोबर काम करण्यासाठी नविन संकल्पना, कार्यपद्धती, ज्ञान यांची आवश्यकता भासते. EBP ही नविन संकल्पना मोठ्या प्रमाणात समाजकार्य आणि मनोसामाजिक प्रशिक्षणा मध्ये वापरली जाते. रूग्णाच्या वैद्यकीय स्थितीवर काम करताना आर्ट अॅप्रोचच्या माध्यमातून योग्य उपचारपद्धती शोधण्यासाठी उपयोग केला जातो. रूग्णाला उपचारा दरम्यान पूर्ववत स्थितीमध्ये येण्यासाठी या पद्धती द्वारे हस्तक्षेप केला जातो. Abuse field, वृद्धांबरोबर काम करताना, शालेय हस्तक्षेप या क्षेत्रांमध्ये EBP चा वापर वाढलेला आहे. EBP च्या मार्गदर्शिका ड्युकन सॉलव्ही आणि रूस्क १९९२, हॉवड् आणि एडमन्ड २००५, रोसन आणि प्रॉक्टर २००३ यांनी सांगितल्या तर या संदर्भातील उपचारपद्धती फ्रॉसर २००४ व लीक्रॉ २००८ यांनी प्रकाशित केली. त्यामुळे पाठ्यपुस्तकां मध्ये EBP ही संकल्पना सर्वसामान्य झाली. काही देशातील समाजकार्य विद्यापीठांनी EBP चा समावेश आपल्या अभ्यासक्रमामध्ये देखील करून घेतला आहे. EBP प्रारूपाचा समावेश नंतर Evidence –based –medicine (EBM) मध्ये करण्यात आला.

९. नवोदित समाजकार्यकर्त्यांना भेडसावणाऱ्या समस्या -

(<http://socialwork.une.edu/resources/news/top-five-issues-that-modern-social-workers-face/>)

आर्थिक घट - समाजकार्यकर्ते हे विविध समुदाय आणि कुटुंबाबरोबर काम करतात. त्यामधील बहुतांश लाभार्थी हे धोक्याच्या परिस्थितीमध्ये राहतात. त्यांना नियमित पगार नसल्यामुळे आर्थिक प्रगतीचे कोणतेही साधन या गटाजवळ नसल्यामुळे त्यांच्या मुलभूत गरजा देखील पूर्ण होऊ शकत नाही. त्यामुळे समाजकार्यकर्त्याला यावर काम करताना बऱ्याच समस्यांना सामोरे जावे लागते.

वृद्धांचा गट - वृद्ध लोकांना त्यांची आर्थिक परिस्थिती आणि थकलेल्या शारिरिक स्थितीमुळे बऱ्याच समस्यांना सामोरे जावे लागते. समाजकार्यकर्त्याला यांच्या बरोबर काम करताना त्यांना आर्थिक मदती बरोबरच विशिष्ट सेवा देखील दाव्या लागतात. समाजकार्यकर्त्याला यांच्यासाठी निधीचा प्रबंध करणे आव्हानात्मक ठरते.

गुंडगिरी - समाजकार्यकर्त्याला समुदायामध्ये काम करताना बहुतांशवेळा गुंडगिरी, दादागिरीचा सामना करावा लागतो व आशिलाला देखील या विषयी जागृक करावे लागते. विशेषतः शालेय वातावरणात रॅगिंग विषयी मुलांमध्ये जागृती करणे, कामाच्या ठिकाणी /कुटुंबियांकडून होणारा छळ, मुलांवर होणारे अत्याचार, लैंगिक छळ आणि इतर बऱ्याच समस्याग्रस्त परिस्थितीमध्ये समाजकार्यकर्त्याला हस्तक्षेप करताना समस्या भेडसावतात.

तंत्रज्ञान - तंत्रज्ञान हे जरी फायद्याचे ठरले असले तरी ही त्याचे अनेक तोटे आहेत. बऱ्याच आशिलां मध्ये फेसबुक, वॉट्सप, इंटरनेट, ऑनलाईन गेम, मोबाईल यांचे व्यसन असल्याचे आढळून येते. त्याचप्रमाणे समाजकार्यकर्त्यांना कामामध्ये सादरीकरण, समस्या निदान, कोडिंगसाठी तंत्रज्ञानाचे सहाय्य घ्यावे लागते. पण बऱ्याच समाजकार्यकर्त्यांना हे वापरताना समस्या निर्माण होत असल्यामुळे कामामध्ये अडथळे उत्पन्न होतात.

आशिलाचे व्यवस्थापन - आशिलाला ज्या समस्या भेडसावत असतात त्याचा परिणाम समाजकार्यकर्त्यांच्या वैयक्तिक आणि व्यावसायिक आयुष्यावर देखील होतो. समाजकार्यकर्त्यांच्या कामाच्या स्वरूपामुळे त्यांच्यावर ताण येतो. त्यामुळे आशिलाचे व्यवस्थापन करताना समाजकार्यकर्त्यांने स्वतःच्या भावनांवर नियंत्रण ठेवले पाहिजे.

१०. नॅशनल असोसिएशन ऑफ सोशल वर्कर अहवाल एप्रिल २०१६ - “समाजकार्य व्यवसायाचा संक्षिप्त आढावा”

(<https://www.socialworkers.org/pressroom/features/general/profession.asp>)

युनायटेड स्टेट मध्ये दररोज ६५००० पेक्षा जास्त समाजकार्यकर्ते दहा लाख व्यक्तींबरोबर काम करतात. समाजकार्याचे प्राथमिक मिशन हे लोकांच्या मुलभूत गरजा पूर्ण करण्यासाठी त्यांना मदत करणे हे आहे. समाजकार्य हे मूलतः मानसिक, शारिरिक दृष्ट्या विकलांग, विशेष गरजा असणारे लोक, दुर्बल - दुर्लक्षित घटक, अन्यायग्रस्त, गरिब लोक यांच्यावर लक्ष केंद्रित करते. समाजकार्याने मदत करणारा व्यवसाय म्हणून स्थान निर्माण केले आहे. त्याचप्रमाणे व्यक्ती, कुटुंब आणि समुदायाची ताकद व चेतना वाढविण्याचे महत्वाचे काम समाजकार्य करते. समाजकार्यकर्ते हे व्यसनाधिन लोक, भावनिक आजाराने ग्रस्त, शारिरिक-मानसिक दृष्ट्या गरिब आणि विकलांग, आजारी, आर्थिक व सामाजिक मुद्दे त्याचप्रमाणे गरिब लोक या सर्व समस्यांवर उपाय शोधून मदत करतात. समाजकार्यकर्ते हे मोठ्या प्रमाणात सरकारी आणि खाजगी क्षेत्रामध्ये काम करतात. बालकल्याण संस्था, रूग्णालयां मध्ये दाखल झालेले व फक्त औषधोपचारा करता रूग्णालया मध्ये येणारे रूग्ण, मानसिक आरोग्य वृद्धांसाठीच्या सेवा, सामाजिक सेवा देणाऱ्या संस्था, वकालत संघटना, शासकीय संस्था, विधान मंडळे इ. ठिकाणी समाजकार्यकर्ते कार्यरत असतात. त्याचप्रमाणे धोरण निर्मिती व त्याचा प्रसार, व्यक्ती, कुटुंब, समुदायापर्यंत धोरण व त्यामधील सोयी-सुविधा पोहचवण्याचे महत्वपूर्णकार्य समाजकार्यकर्ते करतात.

११. नॉव्हेल रिबेका जॉय --“तरूण महिला समाजकार्यकर्त्यांना येणारी आव्हाने”

<https://www.theguardian.com/social-care-network/social-life-blog/2013/oct/25/challenges-young-female-social-worker>

ज्या वेळी कोणतीही तरूण महिला एखादा नविन व्यवसाय सुरू करते तेव्हा तिला व्यावसायिक कारकीर्दीमध्ये बऱ्याच समस्यांना सामोरे जावे लागते. बऱ्याच वेळा महिलां विषयी अनेक गैरसमज असतात. जसे की, त्या खुप भावनिक असल्यामुळे पुरुषांप्रमाणे नोकरी करू शकत नाही आणि समाजकार्य हा विशिष्ट स्वरूपाचा व्यवसाय असल्यामुळे त्यामध्ये ताण आणि त्रासदायक समस्यांना सामोरे जावे लागते. समाजकार्यामध्ये एखाद्या पुरुषा प्रमाणे स्त्रिया नोकरी करू शकत नाही पण एखादा पुरुष समाजकार्यकर्ता एखाद्या स्त्री प्रमाणे काम करू शकत नाही. जसे की, एखादी महिला लैंगिक किंवा कौटुंबिक छळाला बळी पडली असेल तर त्या ठिकाणी महिला समाजकार्यकर्ता चांगल्या प्रकारे हस्तक्षेप करून काम करू शकते. समोरच्या व्यक्तीला योग्य प्रतिसाद देऊ शकते. त्यामुळे काही परिस्थितीत विशिष्ट लिंगभाव असलेली व्यक्तीच काम करू शकते हे मान्य केले पाहिजे. इतर व्यवसायाच्या तुलनेने समाजकार्य व्यवसायामध्ये काम करणाऱ्या महिला या विविध गट, समुदाया बरोबर काम करत असताना त्यांना विविध धोक्यांना सामोरे जावे लागते. जसे की त्यांची स्वतःची सुरक्षितता, असुखावह संवाद, पोषाख पद्धती. महिला समाजकार्यकर्त्यांना स्वतःची बलस्थाने ओळखून त्या अनुषंगाने स्वतः मध्ये बदल घडवून आणला तर इतरांचा त्यांच्याकडे बघण्याचा दृष्टीकोन बदलण्यास मदत होईल. इतरांनाही समजेल की त्याही त्यांचे व्यावसायिक सहसंबंध उत्तम प्रकारे जोपासून चांगले काम करू शकतात.

१२. “समाजकार्य सरावामधील मर्यादा” -

<https://www.ukessays.com/essays/social-work/limitations-in-social-work-practice-social-work-essay.php>

समाजकार्यामध्ये प्रत्यक्ष सेवा देताना बहुतांश वेळा विविध स्वरूपाच्या समस्या व ताणाला सामोरे जावे लागते. यासाठी धोरण आणि कायदेविषयक अचुक ज्ञान असणे गरजेचे असते. त्याचबरोबर समाजकार्यामधील मर्यादा आणि बलस्थाने यांची माहिती असणे आवश्यक असते. कायद्यामुळे स्पष्टता येते. या निबंधाचा उद्देश हा गुन्हेगारी व्यवस्थे मधील समाजकार्याची भूमिका आणि जबाबदाऱ्या समजून घेणे हा आहे. मूल्यांकन, निर्णय घेणे, जबाबदारी, भेदभाव, दडपशाही या सगळ्यांमुळे समाजकार्यामध्ये कुटुंब आणि समुदाया संदर्भातील सेवा देताना गुंतागुंत निर्माण होण्याची शक्यता असते. समाजकार्यामध्ये दुर्लक्षित आणि प्रतिकूल अशा दोन्ही ही परिस्थिती मधील बळी गेलेल्या, असुरक्षित गटांबरोबर कार्य केले जाते. स्थानिक अधिकाऱ्यांना कायद्याने घालून दिलेल्या जबाबदाऱ्या पार पाडताना गुन्हेगार किंवा बळी पडलेल्या व्यक्तींचे निरीक्षण करून त्यांना गुन्हेगारी

न्यायव्यवस्थेमध्ये मदत मिळवून दिली जाते. हे होत असताना देखील प्रत्येक देशाच्या न्यायव्यवस्थेमध्ये फरक आढळून येतो. जसे की स्कॉटलंड आणि यु. के. मधील न्यायव्यवस्था. एम. सी. आर. (२००५) यांच्या मते स्कॉटलंडच्या न्यायव्यवस्थेमध्ये बहुतांश प्रमाणात कल्याणात्मक दृष्टीकोन दिसून येतो. गुन्हेगारी समाजकार्याचा उद्देश हा गुन्हेगारी वर्तन शोधणे व कमी करणे हा आहे. कायदा हा गुन्हेगारांबरोबर काम करताना आवश्यक असणारे कौशल्य जसे संवाद, पर्यवेशन, मुल्यांकन, धोक्यांचे व्यवस्थापन या संदर्भातील ज्ञान पुरवतो. समाजकार्यामध्ये या क्षेत्रातील विविध स्वरूपाच्या जटिल परिस्थिती असल्या तरीही बळी गेलेल्या व्यक्तिला किंवा गुन्हेगाराला न्यायव्यवस्थेमध्ये न्याय मिळवून देण्यासाठी मदत केली जाते. त्यामुळे या व्यक्तीचा दृष्टीकोन सकारात्मक होण्यास मदत होते. व्यक्ती स्वतःच्या वैयक्तिक कृत्याची जबाबदारी आधार आणि वैयक्तिक सहसंबंधामुळे घेण्यास तयार होते. परिणामकारक आणि गुणात्मक सराव करताना व्यक्तींच्या गरजा समजून घेऊन त्यांचे व्यवस्थापन करणे आणि याचा हक्क हा न्यायालय, स्थानिक लोक, बळी पडलेले किंवा गुन्हेगार यांना आहे हे लक्षात आणून देणे.

१३. सिंह दिनदयाल --“भारतातील समाजकार्य शिक्षणातील समकालीन आव्हानांचे विश्लेषण”

(http://www.academia.edu/17359449/Historical_Analysis_of_contemporary_challenges_to_Social_Work_Education_in_India_and_the_achievable_responses)

सदर प्रबंधा मध्ये भारतातील समाजकार्य शिक्षणामधील ऐतिहासिक समकालीन आव्हानांचे वर्णन केलेले आहे. या मध्ये समाजकार्य शिक्षणातील ऐतिहासिक काळापासून समकालापर्यंत आलेल्या आव्हानांचा उल्लेख केलेला आहे. भारतामध्ये समाजकार्याला पूर्वीपासूनच दान, धर्म याचा आधार होता. त्यामुळे समाजकार्याला व्यवसायाचे रूप येण्यासाठी बराच कालखंड जावा लागला. भारतातील धर्माचा आधार घेतला तर प्रत्येक धर्मांमध्ये समाजकार्य हे धर्माच्या दृष्टीने केले जायचे. त्यालाच दान असे संबोधले जात. यामध्ये मंदिर, मजिद बांधणे, पाणपोई, धर्मशाळा बांधणे इ चा समावेश होता. पण इतर देशांमध्ये समाजकार्याला व्यवसायाचे स्वरूप प्राप्त होण्यास फारसा कालावधी लागला नाही. विविध देशातील समाजकार्य शिक्षणाच्या स्वरूपामध्ये बदल दिसून येतो. अमेरिकन समाजकार्य शिक्षणाचे उदाहरण घेतले तर येथील अभ्यासक्रमामध्ये विद्यार्थ्यांची एक व्यावसायिक म्हणून प्रगती होण्यासाठी व देशाच्या प्रगतीवर जास्त भर देण्यात येतो. भारतामध्ये समाजकार्याला एक व्यवसाय म्हणून विशिष्ट अशी ओळख नाही. भारतातील समाजकार्य शिक्षणावर पाश्चिमात्य शिक्षण पद्धती, सिद्धांत व तंत्र यांचा अधिक प्रभाव आहे. त्याचप्रमाणे मुलभूत तंत्रे, हस्तक्षेपाच्या पद्धती (व्यक्तीसहयोग कार्य, गटकार्य, समुदाय संघटन) या पाश्चिमात्य संस्कृती व तेथील परिस्थिती, विचारधारांशी निगडित आहेत. तर भारता मधील परिस्थिती, संस्कृती, विचारधारा या वेगळ्या असल्यामुळे तंत्र, हस्तक्षेपाच्या पद्धतींचा परिणामकारकपणे वापर करता येत नाही. समाजकार्यामधील विशेषीकरणाचा संबंध हा शासकीय सेवांशी आहे.

विशेषतः कामगारांच्या कल्याणासाठी कल्याणात्मक सेवा, कायदेसंदर्भातील विषयांचा उपयोग बालगुन्हेगार, गुन्हेगारांचे प्रमाण कमी करून त्यांना सुधारात्मक सेवा पुरविणे. या संदर्भात टाटा इन्स्टीटयुट ऑफ सोशल सायन्सेस यांनी महत्वपूर्ण भूमिका बजावली. गुन्हेगारी आणि सुधारात्मक क्षेत्रातील पदवी शिक्षणाची सुरुवात सगळ्यात प्रथम टाटा इन्स्टीटयुट ऑफ सोशल सायन्सेसने केली. पहिल्या दोन शतकांमध्ये भारतीय समाजकार्यकर्त्यांना अपराध /गुन्हेगारी आणि कामगार कल्याण या दोनच क्षेत्रांमध्ये रोजगाराच्या संधी उपलब्ध होत्या. त्यानंतर समाजकार्यामध्ये वैद्यकीय समाजकार्य व कुटुंबकल्याण क्षेत्राचा समावेश करण्यात आला. सुरुवातीला कुटुंबकल्याणाचे काम शहरातील स्वयंसेवी संस्था आणि समुपदेशन केंद्र यांच्याकडूनच केले जाई. शासकीय धोरण आणि कार्यक्रमांमध्ये अमेरिकन समाजकार्य शिक्षणाचा प्रभाव अधिक दिसून येतो. ज्यावेळी टाटा इन्स्टीटयुट ऑफ सोशल सायन्सेसने विशेषीकरणाची सुरुवात केली त्यावेळी तेथील शिक्षकांना प्रशिक्षणासाठी यु. एस. ला पाठवण्यात आले. बऱ्याच विकसित देशांमध्ये सामान्य आणि विशेषीकरण समाजकार्य शिक्षणामध्ये तफावत दिसून येते. त्याचप्रमाणे दोन विविध क्षेत्रांमध्ये शिक्षण घेतलेल्या समाजकार्यकर्त्यांमध्ये काम करताना संघर्ष निर्माण होतात. भारतातील समाजकार्य शिक्षणाच्या सगळ्यात पहिल्या यु. जी. सी. समितीने (१९६५) विशेषीकरणाला अनुकूलता दाखवली. पण दुसऱ्या यु. जी. सी. समितीने या मध्ये बदल घडवून आणला. समाजकार्य शिक्षणामध्ये सातत्याने बदल घडवून आणण्यात आला. सहाव्या शतकामध्ये समाजकार्याचे शिक्षक आणि प्रशिक्षित समाजकार्यकर्ते यांना समाजकार्याच्या संकल्पनांविषयी स्पष्ट ज्ञान नसल्यामुळे समस्या उद्भवू लागल्या. भारतातील समाजकार्याच्या वैशिष्ट्यांविषयी अपुरी माहिती. प्रत्येकजण आपल्या स्वतःची मते मांडू लागले व तेच योग्य आहे असे सांगू लागले. कालांतराने यामध्ये बदल घडून आले. आज भारतामध्ये विविध ठिकाणी समाजकार्याची विद्यापीठ अस्तित्वात आहेत. त्यांचे समाजकार्यातील सिद्धांत, संकल्पना, प्रारूप, क्षेत्रीयकार्य यांच्यावर आधारित अभ्यासक्रम आहेत.

१४. UCONN अहवाल - “समाजकार्यामधील सध्याची आव्हाने”

(<http://today.uconn.edu/2011/08/challenges-in-social-work-today/>)

समाजकार्य क्षेत्रातील सध्याच्या समस्या आणि आव्हाने यावर UCONN या मासिकाने समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांबरोबर चर्चा केली. यामध्ये समाजकार्य क्षेत्रातील बहुतांश विद्वानांनी सहभाग दर्शवला.

संसाधनांची उपलब्धता कमी असल्यामुळे सेवा देताना, गरजा पुरविताना समाजकार्यकर्त्यांवर ताण येतो. मुबलक संसाधनांच्या कमतरतेमुळे कार्यामध्ये अडथळे निर्माण होतात. समाजकार्याचा उद्देश हा लाभार्थी / समस्याग्रस्त व्यक्तीने स्वतःच्या समस्या स्वतः सोडवणे हा असतो व त्याच्या समस्या सोडवताना त्याला मदत करणे, त्याची निर्णयक्षमता वाढवणे हा असतो. पण बहुतांश वेळा लाभार्थी / समस्याग्रस्त व्यक्ती ही स्वावलंबी होण्यापेक्षा अधिकाधिक परावलंबी होत जाते. संस्था एकावेळी बऱ्याच गोष्टींवर लक्ष केंद्रित करते. जसे की

शिक्षण, व्यावसायिक प्रशिक्षण, शिष्यवृत्ती, रोजगार उपलब्धता पण हे करत असताना अपुऱ्या निधी मुळे संस्थेचे कार्य अपयशी ठरते. बऱ्याचवेळा समाजकार्यामध्ये मुलभूत गरजांवर काम केले जाते. जसे आरोग्य, शिक्षण, अन्न, निवारा आणि याच गरजा मानवाचे मुलभूत हक्क आहेत. यासाठी शासनाचेही स्वतःचे प्रकल्प, कार्यक्रम असतात पण त्यात जर कमतरता त्रुटी असल्यास व अशासकीय संस्था अपुरा निधी व मनुष्यबळ, संसाधने यामुळे या संदर्भातील सुविधा लोकांपर्यंत पोहचू शकत नाही. त्यामुळे शासन व अशासकीय संस्थांनी एकत्रितपणे काम करणे गरजेचे आहे. समाजकार्य हे कष्टाचे काम आहे. कारण बऱ्याचवेळा समाजकार्यकर्त्याला स्वतःला त्रास होण्याची शक्यता असते. काम करत असताना बऱ्याचवेळा समाजकार्यकर्त्यांना जटील अनुभव, परिस्थितीला सामोरे जावे लागते. हे करत असताना त्यांनी स्वतः आनंदी रहाणे, स्वतःसाठी वेळ देणे गरजेचे आहे. कारण या सगळ्याचा परिणाम त्यांच्या वैयक्तिक आयुष्य व कामावर होत असतो. समाजकार्य हे बहुपैलू असल्यामुळे समाजकार्यकर्त्यांना विविध क्षेत्रांमध्ये काम करावे लागते आणि लोक नेहमी विचारतात की तुम्ही नक्की काय करता ? लोकांची समाजकार्य व्यवसायाप्रती असणारी आसक्ती, अज्ञान दूर करणे व समाजकार्य व्यवसायाला इतर व्यवसायांप्रमाणे ओळख व मान्यता मिळवून देणे हे खूप मोठे आव्हान आहे. निधी देणाऱ्या संस्था /औद्योगिक कारखाने, आय. टी कंपनीज् यांकडून निधी मिळवणे व त्यामध्ये येणाऱ्या समस्या हे देखील समाजकार्यामधील महत्वाचे आव्हान आहे.

१५. यादव अमित कुमार – “समाजकार्य प्रशिक्षणार्थींसाठीच्या संधी आणि आव्हाने”

(http://www.academia.edu/14778711/Opportunities_and_Challenges_of_Social_work_Trainees)

शिक्षणामुळे प्रशिक्षणार्थी हा स्वतः मधील बलस्थाने लक्षात घेऊन त्या अनुषंगाने स्वतःचे गुण, कौशल्य विकसीत करू शकतो. परिणामकारक शिक्षण पद्धती म्हणजे केवळ प्रशिक्षणार्थीला ज्ञान, माहिती देणे नसून ते ज्ञान, कौशल्य आणि दृष्टीकोन विकसीत करणारे मिश्रण आहे. समाजकार्य शिक्षण हे आंतरराष्ट्रीय सराव असून त्यामध्ये ३ महत्वाचे घटक आहेत. सदर प्रबंधामध्ये समाजकार्यकर्त्यांचा ज्ञान, कौशल्य आणि दृष्टीकोन यांचा विकास होताना त्यांना असणाऱ्या संधी आणि त्यांच्यापुढील आव्हाने हायलाईट केली आहेत. अभ्यासक्रमात नवनविन संकल्पना, ज्ञानाचा समावेश त्याचबरोबर समाजकार्य प्रशिक्षणार्थींच्या कौशल्य विकासात स्वयंसेवी संस्थांनी हस्तक्षेप कार्याचा विस्तार केल्यास समाजकार्य प्रशिक्षणार्थ्यांना अनुकूल संधी प्राप्त होऊ शकतात. सृजनशील आणि सहभागाची तंत्र पद्धती वापरून प्रशिक्षणार्थींमधील सुप्त गुणांना वाव देता येतो. सामाजिक कृती आणि समुदाय संघटन या समाजकार्यामधील २ मोठ्या दुय्यम पद्धतींचा समावेश क्षेत्रिय कार्यामध्ये केल्याने प्रशिक्षणार्थ्यांना भविष्यामध्ये कराव्या लागणाऱ्या कार्याचा आढावा लक्षात येतो. शैक्षणिक संस्था, प्रशिक्षणार्थी क्षेत्रियकार्य करत असणाऱ्या संस्था आणि पर्यवेक्षक शिक्षकांनी या २ पद्धतींचा जास्तीत जास्त सराव करण्यासाठी प्रशिक्षणार्थींना प्रेरणा दिली पाहिजे. समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या संस्थांनी समाजकार्य प्रशिक्षणार्थींसाठी

नियमित अभिमुख कार्यक्रमची आखणी, तासिका, विकासात्मक कार्यक्रम, विविध क्षेत्रात कार्यरत असणाऱ्या संस्थांच्या भेटी, परिषद आणि सेमिनार यांचे आयोजन केले पाहिजे यामुळे प्रशिक्षणार्थीमधील कौशल्य, गुण विकासास मदत होईल. आंतरराष्ट्रीय समुदाय आणि संस्था, स्थानिक संस्था, शासन हे त्यांच्या कार्यपद्धती मध्ये समाजकार्यकर्त्यांचा समावेश करून घेत असल्यामुळे त्यांना या ठिकाणी मोठी संधी उपलब्ध होते. त्याचप्रमाणे प्रशासन आणि मानव संसाधन विकास या क्षेत्रात देखील समाजकार्य प्रशिक्षणार्थींना संधी आहेत. तसेच कार्यक्रम नियोजन व अंमलबजावणी मध्ये ही समाजकार्यकर्त्यांना काम करण्याची संधी आहे. या सर्व ठिकाणी स्वयंसेवकांपेक्षा व्यावसायिक समाजकार्यकर्ते हे चांगल्या पद्धतीने काम करू शकतात. कारण त्यांना या विषयाचे ज्ञान, कौशल्य, तंत्र, कार्यपद्धती अवगत असते. भारतामध्ये समाजकार्य हा खूप चांगला व परिणामकारक व्यवसाय बनू शकतो. पण आपल्याकडे या संदर्भातील साहित्य, ज्ञान, सिद्धांताविषयी खूप संकुचित माहिती उपलब्ध आहे. भारतातील सामाजिक परिस्थितीशी निगडित पद्धती आणि तत्वांवर आधारित साहित्य, पुस्तके, जनरल्स, संशोधन होणे गरजेचे आहे व हे एक सर्वात मोठे आव्हान देखील आहे. अजुन ही भारता मधील लोक व्यावसायिक समाजकार्या संदर्भात जागृत नाही. समाजकार्याला नेहमीच समाजशास्त्र असे संबोधले जाते. समाजकार्य हा एक वेगळा व्यवसाय असून त्याची स्वतंत्र कार्यपद्धती आहे. हे मांडणे देखील समाजकार्य व्यवसाया पुढील मोठे आव्हान आहे.

या विषया संदर्भातील संशोधन :

१. आचार्य (१९९९) --“विविध क्षेत्रातील व्यावसायिक महिला समाजकार्यकर्त्या”

सदर अभ्यासामध्ये ९४ व्यावसायिक महिला समाजकार्यकर्त्यांच्या दृष्टीकोन आणि कौशल्यांवर लक्ष केंद्रीत केले गेले. संपूर्ण अभ्यासातून असे दिसून आले की समाजकार्यकर्त्यांचा अशिलाबाबतचा दृष्टीकोन हा सकारात्मक होता. बऱ्याच वेळा काम करताना आशिलाच्या संमतीकडे दुर्लक्ष केले जाते. बहुतांश उत्तरदाते हे त्यांचे सहकर्मचारी, प्रशासना मधील कर्मचारी, वरिष्ठ पदाधिकारी, व्यावसायिक आणि संस्थेसंदर्भात सकारात्मक होते. २२ ते ३० वयोगटातील उत्तरदात्यांची संख्या सदर अभ्यासा मध्ये जास्त होती. बऱ्याच उत्तरदात्यांची वैद्यकीय समाजकार्यकर्ता, समुपदेशक, अधिक्षक या पदांपेक्षा संशोधन क्षेत्रात काम करण्याची तयारी होती. समुपदेशकांपेक्षा समुदाय संघटकांमध्ये सबलीकरण जास्त प्रमाणात दिसून आले. बऱ्याच उत्तरदात्यांमध्ये नेतृत्वक्षमता आणि प्राथमिक कौशल्य चांगली आसल्याचे आढळून आले.

२. अँबट (१९८८) - सदर संशोधन हे समाजकार्य मूल्यांवर करण्यात आले आहे. NASWने समाजकार्याची सांगितलेली ४ मुलभूत मूल्य, जन सामाजिक धोरण (NASW १९९४) NASW नीतितत्वे, काउन्सील ऑफ सोशल वर्क एज्युकेशनचे अभ्यासक्रम धोरण. मूल्य ही मुलभूत हक्कांचा आदर करतात. प्रत्येक

व्यक्तीला संसाधन आणि सेवांचा समान वापराचा हक्क आहे. त्यामुळे तो त्याच्या आयुष्यातील ध्येय पूर्ण करू शकतो. सामाजिक संस्था जसे की कुटुंब, शिक्षण, शासन, समाज कल्याण या मानवाच्या मुलभूत गरजा आहेत. व्यक्तीला स्वातंत्र्याचा हक्क असल्यामुळे तो त्याला हवे तसे जीवन जगू शकतो.

अॅबटला संशोधना दरम्यान असे आढळून आले की समाजकार्यकर्त्यांच्या आणि मानसशास्त्रज्ञांच्या मूल्यांमध्ये साधर्म्य आहे. पण शिक्षक, नर्स, व्यवसाय आणि औद्योगिक क्षेत्रात काम करणाऱ्यांपेक्षा वेगळी आहेत. समाजकार्य व्यवसाया मध्ये हस्तक्षेप करताना सैद्धांतिक चौकटी मध्ये राहून काम करावे लागत असल्यामुळे फार थोड्या मूल्यांचे पालन केले जाते.

३. देसाई, आनंदमाला (२००२) --“समाजकार्य पद्धती मधील कारखाना उद्योग क्षेत्रातील व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना वास्तविक आणि आदर्श सरावामध्ये भासणाऱ्या त्रुटी ”

गुजरातमधील कारखान्यात नोकरी करत असणाऱ्या समाजकार्यकर्त्यांची प्रोफाईल अभ्यासणे. कारखान्यामध्ये थेट सेवा, प्रशासकीय सेवा, पर्यवेक्षणात्मक सेवा देताना समाजकार्याच्या ज्ञानाचा संबंध तपासणे. समाजकार्याच्या प्रशिक्षणादरम्यान समाजकार्यकर्त्यांची विकसित झालेली कौशल्य पारखणे. कारखान्या मध्ये थेट सेवा, प्रशासकीय सेवा, पर्यवेक्षणात्मक सेवा देताना आवश्यक आसलेली कौशल्य तपासणे. कारखान्यातील व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांकडून समाजकार्याच्या मूल्य वापर अभ्यासणे. सेवा प्रदान करताना होणारा मूल्य संघर्ष तपासणे. कारखान्यामधील समाजकार्यकर्त्यांचा व्यावसायिक समाजकार्याकडे बघण्याचा दृष्टिकोन अभ्यासणे. ही या संशोधनाची उद्दिष्टे होती. यामधून असे निदर्शनास आले की, उत्पादक कारखाने आणि खाजगी क्षेत्रातील बहुतांश तरूण आणि मध्यम वयीन उत्तरदाते ज्यांना १० वर्षांहून अधिक किंवा त्याच्या जवळपास अनुभव होता ते सर्व व्यवस्थापकीय पदावर असून ते दरमहा ३०,००० रू. कमवत होते. बऱ्याच उत्तरदात्यांनी त्यांची पदवी वाणिज्य आणि कला या क्षेत्रातून पूर्ण केली होती. जवळपास एक तृतीयांश उत्तरदात्यांनी त्यांची पदवी ही कायद्या मधून तर काहींनी इंडस्ट्रीयल रिलेशन अँड पर्सनल मॅनेजमेन्ट मधून पि. जी. डिप्लोमा तर काहींनी समाजकार्याची पदवी ह्युमन रिसोर्स डेव्हलपमेन्ट अँड लेबर डेव्हलपमेन्ट अँड लेबर प्रॅक्टिस या मधून घेतली आहे. ९१.७% उत्तरदात्यांना मानव विकास आणि मानवी वर्तणूक यांचा संबंध थेट सेवा देताना होतो या विषयी ज्ञान होते. जसे की मानवी संसाधनाशी संबंधित सेवा (HR), वैयक्तिक आणि प्रशासकीय सेवा (P. A), औद्योगिक सहसंबंध (IR), कल्याणात्मक सेवा इ. ८६.७% उत्तरदात्यांच्या मते थेट सेवा देताना समाज आणि सामाजिक सेवा यांचा संबंध असतो. जसे की मानवी संसाधनाशी संबंधित सेवा (HR) वैयक्तिक आणि प्रशासकीय सेवा (P.A), औद्योगिक सहसंबंध (IR), कल्याणात्मक सेवा इ. बहुतांश उत्तरदात्यांकडून M.S.Wच्या प्रशिक्षणा मध्ये क्षेत्रियकार्या दरम्यान मानवी संबंध, संवाद, समुपदेशनासाठी जी आवश्यक कौशल्य विकसित झाली त्याचा उपयोग त्यांना थेट सेवा देताना होतो. जसे की मानवी संसाधनाशी संबंधित सेवा (HR), वैयक्तिक

आणि प्रशासकीय सेवा (P. A), औद्योगिक सहसंबंध (IR), कल्याणात्मक सेवा. पर्यवेक्षणात्मक सेवा देताना संवाद, मानवी कौशल्य आणि नेतृत्व या कौशल्यांचा उपयोग जास्त प्रमाणात केला गेला. प्रशासकीय सेवा देताना नियोजनाचे कौशल्य, संघटन आणि संवाद कौशल्य बऱ्याच वेळा वापरली जातात. याचाच अर्थ कारखान्या मध्ये काम करताना मानवी संबंध, संवाद, समुपदेशन, नेतृत्वगुण, नियोजन, संघटन ही कौशल्य जास्त प्रमाणात वापरली जातात. बहुतांश उत्तरदात्यांच्या मते आवश्यक असणारी सगळी कौशल्य ही M.S.Wच्या प्रशिक्षणा मध्ये क्षेत्रियकार्या दरम्यान विकसित झाली. समाजकार्याचा गाभा असणारी जी मूल्य आहेत त्यामधील व्यक्तीचा दर्जा आणि प्रतिष्ठा हे मूल्य वैयक्तिक आणि व्यावसायिक पातळीवर कारखान्यामध्ये फारसे बाळगले जात नाही. त्यामुळे या मध्ये मूल्य संघर्ष दिसून येतो. एकात्मिकता हे मूल्य वैयक्तिक आणि व्यावसायिक पातळीवर कारखान्यामध्ये पाळले जाते. याच्या बरोबरच जॉब परफॉर्मन्स हे देखिल आवश्यक असते. थेट, पर्यवेक्षणात्मक आणि प्रशासकीय सेवा देताना कमीत कमी संघर्ष व्हावा या साठी प्रयत्न केला जातो. आदर्श आणि वास्तविक सराव या दोन्ही मध्ये या मूल्याशी निगडीत त्रुटी दिसून येत नाही. बऱ्याच उत्तरदात्यांमध्ये सामाजिक न्याय या मूल्या मध्ये बऱ्याचवेळा पर्यवेक्षकिय आणि प्रशासकीय सेवा देताना संघर्ष निर्माण होतो असे आढळून आले. या मूल्यात आदर्श आणि सरावा मध्ये गॅप दिसून आला. कारखान्या मध्ये गुप्तता हे मूल्य पाळण फार आवश्यक आहे. मानवी संसाधनाशी संबंधित सेवा (HR), वैयक्तिक आणि प्रशासकीय सेवा (P. A), औद्योगिक सहसंबंध (IR), कल्याणात्मक सेवा त्याचप्रमाणे पर्यवेक्षकिय आणि प्रशासकीय सेवा देताना या संबंधित मूल्य संघर्ष आढळून आला. बऱ्याच उत्तरदात्यांचा स्वतः ला मिळालेले व्यावसायिक प्रशिक्षण आणि त्यांच्या नोकरी संदर्भात सकारात्मक दृष्टिकोन होता. तर काही उत्तरदात्यांचा कारखान्यातील समाजकार्य हस्तक्षेपाविषयी नकारात्मक दृष्टिकोन दिसून आला.

४. नायर रोशनी (२०१५) --“क्षेत्रियकार्यांच्या माध्यमातून समाजकार्यातील गुन्हेगारी शास्त्र आणि न्याय ”

सदर अभ्यासाची गुन्हेगारी शास्त्र आणि न्याय या शाखेतील क्षेत्रियकार्यांचे स्वरूप व मूल्यांचे संक्षिप्त वर्णन करणे. विद्यार्थ्यांचे अनुभव आणि क्षेत्रियकार्या दरम्यान घेण्यात येणारे कार्यक्रम, येणारे अडथळे, मूल्य संघर्ष आणि वापरण्यात येणाऱ्या पद्धतींमधून होणारे अध्ययन या पैलूंकडे लक्ष केंद्रित करणे. क्षेत्रियकार्य व त्या मध्ये येणारे अडथळे, समाजकार्याची व्याप्ती, संशोधन, जनवकालत आणि समाजकार्याची भूमिका अभ्यासणे. गुन्हेगारी शास्त्र आणि न्याय या शाखेमधील क्षेत्रियकार्यांचे मूल्यांकन करणे. या क्षेत्रामधील वर्ग अध्ययनासंबंधित समस्यांचे परीक्षण करणे ही उद्दिष्टे होती. यामधून क्षेत्रियकार्या मुळे विद्यार्थ्यांना वेगवेगळ्या सेटिंग्स् मधील फरक लक्षात येतो. या मुळे प्रत्येक उपविभाग कशा प्रकारे कार्य करतो हे लक्षात येते. जसे की पोलीस, कोर्ट, जेल, संस्था, कमिशन आणि पुर्नवसन विभाग. विद्यार्थ्यांचा संस्थेकडे बघण्याचा दृष्टिकोन, विविध विभाग,

अभ्यासक्रम या सगळ्याचा उपयोग विद्ययाथ्यांना सखोल ज्ञान प्राप्त होण्यासाठी त्याचप्रमाणे वरील सर्व विभागांचे आंतरसहसंबंध व त्यांची कार्यपद्धती समजण्यासाठी होतो. हे निष्कर्ष आले.

५. **पाथसार्थी विमला (२०१३) -**कर्नाटक आणि तमिळनाडू राज्यातील विशेष संदर्भ असलेल्या यशस्वी अशासकीय संस्थांच्या सामाजिक वितरण धोरणांचा अभ्यास

या संशोधनात कर्नाटक आणि तमिळनाडू राज्यातील ४१ अशासकीय संस्थांचा समावेश करण्यात आला होता.

या अभ्यासामध्ये भारतातील अशासकीय संस्थांच्या सामाजिक वितरण धोरणांचे मुल्यांकन करण्यात आले. तसेच अशासकीय संस्थांचे वितरण धोरण आणि वैशिष्ट्ये या घटकांचा संस्थेचा प्रभाविपणा, संसाधनांचा उपयोग आणि एकंदर कामगिरी यांच्यावर होणाऱ्या परिणामांचे मुल्यांकन करण्यात आले. त्याचप्रमाणे यशस्वी घटक, परिणामकारक बेंचमार्कस आणि वितरणाचे प्रारूप विकसित करण्यात आले. विविध परिस्थितीत सामाजिक वितरण कार्यक्रमासाठी सूचित केलेले उपाय आणि प्रत्येक क्षेत्रातील संवेदनशील सामाजिक-सांस्कृतिक गोष्टीतील कार्यवाही घटक शोधण्यात आले. या अभ्यासातून असे आढळून आले की संस्थे मध्ये जे स्वयंसेवक होते त्यांनी संस्थेमध्ये जे कृती - कार्यक्रम घेतले होते त्याविषयीची माहिती ही अपूर्ण होती. बहुतांश संस्थांच्या वेबसाईट अस्तित्वातच नव्हत्या. तर ज्या संस्थांच्या वेबसाईट होत्या त्यामध्ये त्यांच्या सध्याचे नविन कार्यक्रम -कृतीविषयीची पद्धतशीर माहितीचा अभाव होता. त्याचप्रमाणे संस्थेकडून जे कृती-कार्यक्रम राबवले जातात त्यासाठी लागणाऱ्या आर्थिक स्रोतांविषयी माहिती दिली नव्हती. निवडलेले लाभार्थी, त्यांच्यासाठी घेण्यात येणाऱ्या कृती व त्याचा त्यांच्यावर झालेला परिणाम तपासत असताना संस्थेची धोरण, कृती आराखडा या विषयीचे स्व-मुल्यांकन, स्व-टीका, पारदर्शकता या सर्व गोष्टींची आवश्यकता जाणवत होती. बऱ्याच संस्था या काहीवेळेस एकाच विषयावर काम करतात हे करत असताना त्यांचे लक्ष हे स्पष्ट नव्हते.

६. **पावलोस टी. ओ. (२००३) -** केरळ मधील व्यावसायिक समाजकार्यातील समस्या आणि अपेक्षा''

सदर अभ्यासाची केरळ मध्ये वेगवेगळ्या ठिकाणी दिल्या जाणाऱ्या व्यावसायिक समाजकार्या शिक्षणाच्या गुणवत्तेमधील तफावत व त्या मागील घटकांचे अध्ययन करणे हा होता. त्याचप्रमाणे व्यावसायिक समाजकार्याचे सामाजिक, आर्थिक, राजकिय, राष्ट्रीय, आंतरराष्ट्रीय पातळीवर परिक्षण करणे. व्यावसायिक समाजकार्याचे विद्यार्थी, शिक्षक, समाजकार्यकर्ते यांचे अनुभव आणि या व्यवसायाप्रती असणारे मत जाणून घेणे. केरळ मधील सामाजिक समस्यांची पूर्ती होण्यासाठी समाजकार्य शिक्षणामध्ये बदल सुचविणे ही मुख्य उद्दिष्टे आहेत. समाजकार्य शिक्षणाचे महत्वाचे मुल्ये स्वावलंबी बनवणे हे आहे. पण यातून अशी विसंगती दिसून येते की हे व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना स्वावलंबी बनवत नाही, या उलट सध्याच्या पहाणीनुसार असे लक्षात यते

की ते परावलंबी बनत चालले आहे. समाजकार्याचे विद्यार्थी अशी टीका करतात की त्यांना अध्ययन साहित्य, सखोल ज्ञान, नोकरीच्या संधी, क्षेत्रीयकार्याचे प्रशिक्षण इ. ची कमतरता आहे. हे या संशोधनामधून सिद्ध झाले.

७. पुरोहित प्रज्ञा (२००७) --“कामगार आणि कार्यकारी अधिकारी यांच्यातील नोकरी संदर्भातील समाधानाचा समाजशास्त्रीय अभ्यास”

कामाच्या समाधानाचा परिणाम हा कर्मचाऱ्यांच्या दृष्टिकेनावर अवलंबून असतो. हे समाधान कर्मचाऱ्यांना मिळणारा पगार, पर्यवेक्षण, कामाचे स्वरूप, भविष्यातील संधी, क्षमता, कामाचे योग्य रितीने करण्यात येणारे परिक्षण, कर्मचाऱ्यांना देण्यात येणारी समान वागणूक यावर आधारीत असते. त्याच बरोबर कर्मचाऱ्यांचे वय, आरोग्य, उपचाराच्या सुविधा, कौटुंबिक सहसंबंध, सामाजिक दर्जा, मनोरंजनाच्या सुविधा, कर्मचाऱ्यांसाठी राबवण्यात येणाऱ्या कृती इ. देखील कामाच्या समाधानावर परिणाम करणारे घटक आहेत. अभ्यासाची मुख्य उद्दिष्टे कामगार आणि कार्यकारी अधिकारी यांच्या सामाजिक आर्थिक परिस्थितीचा प्रभाव त्यांच्या व्यावसायिक व वैयक्तिक मुल्यांवर कसा होतो हे तपासणे. त्याचबरोबर नोकरी संदर्भातील दृष्टीकोन आणि वर्तन, सध्याची कामगार आणि कार्यकारी अधिकारी यांच्यामधील कार्यसमाधानाची पातळी बघणे हा होता. बरेचसे कार्यकारी अधिकारी आणि कामगार हे ३१ ते ४० वयोगटातील म्हणजेच तरुण वयोगटातील होते. बहुतांश सर्वच उत्तरदाते हे विवाहीत होते. बऱ्यापैकी कार्यकारी अधिकारी आणि कामगार हे शिक्षित होते. ३६% कार्यकारी अधिकारी हे पदव्युत्तर शिक्षण घेतलेले होते. तर ८०% कामगारांनी माध्यमिक शिक्षण पूर्ण केलेले होते. कामगारांच्या तुलनेने ६६.६७% कार्यकारी अधिकारी हे कायमस्वरूपी होते. समाधानाची पातळी तपासल्यास ६८% कार्यकारी अधिकारी आणि ७३% कामगार हे दररोजच्या कार्यालयीन स्वच्छतेवर समाधानी होते. कामा संदर्भाच्या सुरक्षतेबाबतीत ८०% कार्यकारी अधिकारी आणि ७३.३% कामगार समाधानी होते. ४८% कार्यकारी अधिकारी आणि ४०% कामगार हे संस्थेकडून मिळणाऱ्या कर्जाच्या सुविधेबाबत समाधानी होते. तर काहींच्या मते या मध्ये पक्षपातीपणा होत होता. घराच्या सुविधेबाबत कार्यकारी अधिकारी आणि कामगार हे दोन्हीही गट असमाधानी होते. बहुतांश उत्तरदाते हे भाड्याच्या घरामध्ये रहात होते. कार्यकारी अधिकारी आणि कामगार यांच्यासाठी संस्थेकडून घेण्यात येणाऱ्या प्रशिक्षणामुळे त्यांचा विकास होत असल्यामुळे या बाबतीत ते समाधानी होते.

८. रूस्तमफम नरसिम (२०१४) - “आरोग्य संस्थांमधील कर्मचाऱ्यांचा विकास”

सदर संशोधन हे अॅलर्ट इंडिया नावाच्या संस्थेमध्ये करण्यात आलेले असून या मध्ये कर्मचाऱ्यांसाठी विकासात्मक कार्यक्रम कशा प्रकारे घेतले जातात हे बघण्यात आले. या मध्ये संस्थेतील ५० कर्मचाऱ्यांचा समावेश करण्यात आला. यामध्ये संस्थेमार्फत पर्यवेक्षण, सल्ला आणि सेवांबाबतीतील प्रशिक्षण कर्मचाऱ्यांना

देण्यात आले. याचा फायदा कर्मचाऱ्यांचे ज्ञान, कौशल्य, कार्यपद्धती विकासा मध्ये झाला. या मध्ये हस्तक्षेपाचे कॅफरीला प्रारूप वापरण्यात आले. हे प्रारूप व्यवस्था सिद्धांत, प्रौढ शिक्षणातील तत्वे, क्षेत्रियकार्या दरम्यान येणारे अनुभव यावर आधारीत होते. या मध्ये कार्यशाळा, प्रशिक्षण कार्यक्रमा दरम्यान कर्मचाऱ्यांना विशिष्ट कार्य देऊन त्यांचा विकास घडवण्यात आला. ९ दिवसांमध्ये ५ कार्यशाळा घेण्यात आल्या. यामध्ये असे आढळून आले की कार्यक्रमा दरम्यान कर्मचाऱ्यां मध्ये नविन गोष्टी शिकण्याची प्रेरणा दिसून आली. यामध्ये समुदायात कार्य करताना आणि सेवा देताना आवश्यक असणारी कौशल्य, व्यक्तिमत्व विकास यावर कार्यशाळा घेण्यात आल्या. याचा उपयोग कर्मचाऱ्यांना समुदायात काम करताना झाला.

९. शहा गीता (१९८८) --“मुंबई शहरातील वैद्यकिय समाजकार्यकर्त्यांचा अभ्यास ”

आरोग्य हे मौल्यवान आहे. आरोग्य हे व्यक्ती, कुटुंब आणि समाजासाठी महत्वाची व गरजेची बाब आहे. आरोग्य जर उत्तम नसेल तर आयुष्यामध्ये ताण-तणाव निर्माण होईल. मुल जन्माला आल्यानंतर त्याच्यावर आजुबाजूचे वातावरण, संस्कृती आणि पर्यावरणाचा परिणाम होत असतो. प्रत्येक व्यक्तीच्या जीवनामध्ये बालपण, तारुण्य आणि म्हातारपण या तीन ही अवस्था येतच असतात. पर्लमन (१९६८)च्या मते लग्न, पालकत्व आणि काम या महत्वाच्या गोष्टी आहेत. माणसाच्या अन्न, वस्त्र, निवारा या महत्वाच्या गरजा आहेत. वैद्यकिय समाजकार्यकर्ता हा प्रत्यक्षपणे कार्य करताना स्वतःची जडण-घडण करीत असतो. त्यामध्ये तो स्वतःची बौद्धिक, मानसिक, तांत्रिक जडण-घडण करीत असतो. समाजकार्यकर्ता हा रूग्ण आणि डॉक्टर यांच्यातील दुवा मानला जातो. साधारणतः वैद्यकिय समाजकार्यकर्त्यांना पुढील कार्य पार पाडावी लागतात :

- वैद्यकिय समाजकार्या मधील व्यक्तिसहय्योग कार्य.
- वैद्यकिय संस्थांमार्फत वैद्यकिय समाजकार्य कार्यक्रम विकसित करणे.
- सामाजिक व शैक्षणिक आरोग्य कार्यक्रमांमध्ये सहभागी होणे.
- दुर्बल, दुर्लक्षित, गरीब, वंचित रूग्णांना आरोग्य सोयी- सुविधा पुरविणे.
- वैद्यकिय सामाजिक संशोधनामध्ये सहभाग.

या संशोधनाचा मुख्य उद्देश वैद्यकिय समाजकार्यकर्त्यांचे मूल्यांकन करणे. समाजकार्य वैशिष्ट्यांचे परिक्षण करणे आणि वैद्यकिय समाजकार्यकर्त्यांच्या कार्य समाधानाची पातळी बघणे हा होता. यामध्ये २२० उत्तरदात्यांना सहभागी करण्यात आले त्यामध्ये १४४ वैद्यकिय समाजकार्यकर्ते, ३० डॉक्टर, ३० नर्स, १६ प्रशासकीय कर्मचाऱ्यांचा समावेश होता. सदर अभ्यासातून असे निदर्शनास आले की अध्यापन आणि देखरेख या मध्ये पुरुष व महिला उत्तरदात्यांचा प्रतिसाद चांगला होता. अनुभवी कर्मचारी हे नवोदित कर्मचाऱ्यांपेक्षा अध्यापन आणि देखरेखी मध्ये चांगला प्रतिसाद देत होते. इतर उत्तरदात्यांपेक्षा वैद्यकिय समाजकार्यकर्ते आणि

शिक्षकांचा सहभाग अध्यापन आणि पर्यवेक्षणामध्ये अधिक होता. खाजगी आणि सरकारी क्षेत्रातील सहभागींची संख्या जवळपास सारखीच होती.

१०. शैला जे. तुडु. (१९८२) – बडोदा शहरातील समाजकल्याण संस्थांमधील कर्मचाऱ्यांच्या भूमिकांचा अभ्यास एक सामाजिक हस्तक्षेप

सदर संशोधन हे बडोदा शहरातील समाजकल्याण संस्थांमध्ये करण्यात आले. समाजकल्याण संस्थे मधील कर्मचारी कोण आहेत व त्यांची पदे. अशा कोणत्या संस्था आहेत तिथे ते कर्मचारी म्हणून काम करतात. हे पाहण्यात आले. तसेच त्यांच्या भूमिका काय आहेत. त्यांच्या भूमिका पार पाडण्यासाठी ते कोणत्या कृती करतात. कर्मचाऱ्यांकडून सामाजिक हस्तक्षेप घटकातील कोणत्या कृती पार पाडल्या जातात. हे या संशोधनातून बघण्यात आले. इतर संस्थेतील समाजकार्यकर्त्यांपेक्षा समाजकल्याण संस्थेतील समाजकार्यकर्ते हे जास्त समाधानी होते कारण त्यांच्या मते त्यांना समाजामध्ये ओळख होती, विशिष्ट पद होते. सैद्धांतिक ज्ञान हे ते त्यांच्या कामामध्ये किती वापरतात व त्यानुसार त्यांच्या भूमिका कशा पार पाडतात हे तपासत असताना त्यांच्या मध्ये संघर्षात्मक परिस्थितींमध्ये हस्तक्षेप करताना बऱ्याच अडचणी येतात असे आढळून आले. बहुतांश समाजकार्यकर्ते हे मायक्रो प्रोफेशन मध्ये आढळून आले. समाजकल्याण संस्थेतील समाजकार्यकर्ते हे बऱ्याच वर्ष त्या ठिकाणी कार्यरत होते. या संशोधनातून असे निदर्शनास आले की, इतर ठिकाणी समाजकार्यकर्त्यांचा जो गट आहे तो कमी कालावधीसाठी कामावर घेतला जातो. हे या संशोधनामधून सिद्ध झाले.

११. तीरमारे प्रभा (२०१३)– “समाजकार्यांच्या शिक्षण देणाऱ्या संस्था आणि समाजकार्य शिक्षकांची ज्ञान विकासातील भूमिका”

समाजकार्य शिक्षणातील प्रशिक्षणामुळे विद्यार्थ्यांमधील क्षमता विकसित होण्यास मदत होते. समाजकार्यांचे शिक्षण देणारे शिक्षक विद्यार्थ्यांचा सिद्धांत, ज्ञान आणि कौशल्यांचा विकास होण्यासाठी महत्वाची भूमिका बजावतात. समाजकार्यांचे शिक्षक अशी अपेक्षा करतात की विद्यार्थ्यांनी भविष्यात काम करताना सामाजिक आर्थिक, राजकीय आणि सांस्कृतिक संदर्भात समाजकार्यांचे सिद्धांत, ज्ञान आणि कौशल्य वापरावे. सदर संशोधना मध्ये समाजकार्य शिक्षकांची ज्ञान विकासामध्ये काय भूमिका आहे. त्याचप्रमाणे या मध्ये समाजकार्य शिक्षण देणाऱ्या संस्थांचे प्रोफाईल आणि विद्यार्थ्यांच्या शैक्षणिक सहभागामुळे त्यांच्या समाजकार्या विषयीच्या ज्ञाना मध्ये किती प्रमाणात भर पडली हे बघण्यात आले. या अभ्यासा मध्ये भारतातील १५ समाजकार्य शैक्षणिक संस्थांचा सहभाग होता. १०५ समाजकार्य शिक्षक ज्यांना २ वर्षांपेक्षा जास्त अनुभव आहे. असे शिक्षक उत्तरदाते म्हणून घेण्यात आले होते. सदर अभ्यासामधून फक्त २६.६% समाजकार्य शैक्षणिक संस्थांचा अभ्यासक्रम अद्यावत ज्ञानावर आधारित होता. समाजकार्य शिक्षकांचा सहभाग दर्शवताना त्यांचे पद

आणि शालेय क्षेत्रातील अनुभव यांचा परिणाम झालेला दिसला. त्याचप्रमाणे याचा परिणाम त्यांच्या शिकवण्याच्या पद्धतीवर झालेला दिसला. पण त्यांची शैक्षणिक पात्रता आणि लिंगभावाचा परिणाम त्यांच्या शिकवण्याच्या पद्धतीवर झालेला दिसला नाही. व्यवसाय निवड, शैक्षणिक पार्श्वभूमी, क्षेत्र आणि शिकवण्याचा अनुभव या मध्ये समाजकार्य शिक्षकांचा सहभाग आढळून आला. समाजकार्य शिक्षकांना येणाऱ्या समस्यांचे वैयक्तीक क्षमता पातळी आणि संस्थात्मक पातळी असे २ भागात विभाजन करण्यात आले. या अभ्यासामधून भारतातील समाजकार्य शिक्षणाचा विकास होऊन त्याला बळकटी मिळण्यासाठी विकासात्मक प्रारूपांचा वापर केला पाहिजे असे सुचवण्यात आले.

१२. डोस मिशेल (२००४)— “ग्रामिण विकासामधील अशासकीय संस्थांचे सामाजिक विश्लेषण”

भारत हा खेड्यांचा देश आहे. भारत सरकार हे ग्रामिण समुदायासाठी अनेक विकासात्मक कार्यक्रम राबवते. त्याच प्रमाणे बऱ्याचशा अशासकीय संस्था या ग्रामिण विकासामध्ये लक्षणीय भूमिका बजावतात. सदर अभ्यास हा भारतीय ग्रामिण भागातील विकास आणि ग्रामिण समुदायासाठी अशासकीय संस्थांची भूमिका यावर आधारित आहे. सदर संशोधनात ९ अशासकीय संस्थांचा समावेश करण्यात आला. या मध्ये शासकीय आणि अशासकीय संस्थांची ग्रामिण विकासामधील महत्वाची भूमिका यावर लक्ष केंद्रित करण्यात आले. या मध्ये असे आढळून आले की, अशासकीय संस्था या ग्रामिण भागातील गरिब लोकांसाठी काम करण्यामध्ये व त्या संदर्भातील ध्येय पूर्ण करण्यामध्ये सक्षम ठरल्या. बऱ्याचशा महिला या शासकीय व अशासकीय अशा दोन्ही संस्थांकडून चालवल्या जाणाऱ्या बचतगटाच्या लाभार्थी होत्या. अशासकीय संस्थांकडून राबवण्यात आलेल्या विकासात्मक प्रकल्पांचा परिणाम हा उल्लेखनीय होता. कारण त्यामुळे ग्रामिण महिलांच्या आयुष्यामध्ये प्रचंड बदल घडून आला. या वरून असे दिसून येते की शासन हे ग्रामिण भागात विकासात्मक कार्यक्रम राबवताना एकटे नाही आणि हे शासकीय व अशासकीय संस्थांच्या परस्पर भागीदारीमुळे शक्य झाले. या अभ्यासावरून असे निदर्शनास आले की ग्रामिण भागातील गरिब जनतेला सुविधांची गरज आहे. ज्यामुळे त्यांचा विकास शक्य होईल आणि अशासकीय संस्थांचा हस्तक्षेप योग्य मुलभूत तत्वांशी आधारित असेल तर याचा फायदा लाभार्थ्यांना बरेच वर्ष होईल.

सारांश :

भारतात मुंबई येथे १९३६ साली ‘टाटा स्कुल ऑफ सोशल सायन्सेस’ची स्थापना झाली. त्यानंतर समाजकार्याला व्यावसायिक रूप प्राप्त व्हायला लागले. आज भारतामध्ये समाजकार्याची ३५० विद्यापीठ आहेत. तरीही स्थानिक परिस्थितीशी संबंधित समाजकार्याचे साहित्य, सरावाचे प्रारूप, दृष्टीकोन, सिद्धांत, ज्ञान हे पाश्चिमात्य देशावर आधारीत आहे. त्यामुळे काही वेळेस समाजकार्याचे तंत्र, कौशल्य, कार्यपद्धती यांचा

परिणामकारकपणे वापर करता येत नाही. विविध देशांमधील समाजकार्य शिक्षणाच्या स्वरूपामध्ये देखील फरक दिसून येतो. चांगल्या समाजकार्य शिक्षणासाठी आणि भावी समाजकार्यकर्त्यांसाठी समाजकार्य शिक्षणा मध्ये नवनविन संकल्पनांचा समावेश करणे गरजेचे आहे. समाजकार्याचा प्राथमिक उद्देश हा समस्याग्रस्त लोकांना त्यांच्या समस्या सोडविण्यासाठी मदत करणे हा आहे. समाजकार्या मध्ये वंचित, दुर्बल, दुर्लक्षित घटकांबरोबर काम केले जाते. आज प्रत्येक सरकारी आणि खाजगी क्षेत्रामध्ये समाजकार्यकर्ता कार्यरत आहे. भारतामध्ये समाजकार्य परंपरागत काळापासून अस्तित्वात असले तरीही दिवसेंदिवस त्याचे स्वरूप बदलत आहे. समाजकार्याचे पदवी आणि पदव्युत्तर शिक्षण घेतलेले बरेच व्यावसायिक समाजकार्यकर्ते हे कल्याणात्मक क्षेत्र जसे महिला, बालक, युवक, कुटुंब, सुधारात्मक क्षेत्र, आरोग्य क्षेत्र जसे की रूग्णालये, पुर्नवसन, औद्योगिक आणि व्यावसायिक क्षेत्र तसेच कंपन्यांचे सामाजिक उत्तरदायित्व (CSR) या क्षेत्रांमध्ये संचालक, कल्याण अधिकारी, संशोधक, समुपदेशक, प्रकल्प अधिकारी, कार्यकारी अधिकारी, पर्यवेक्षक, समन्वयक, संघटक इ. पदांवर कार्यरत आहेत. हे करत असताना समाजकार्यकर्त्याला बहुतांश समस्यांना सामोरे जावे लागते जसे की अपुरा निधी, कामाचा ताण, असुरक्षितता, कमी पगार, संस्थेतील वातावरणामुळे वैयक्तिक आणि व्यावसायिक आयुष्यावर होणारा परिणाम इ. समाजकार्यकर्त्याला समाजामध्ये काम करताना अद्यावत ज्ञान व तंत्रज्ञानाचा वापर करावा लागतो. यासाठी संस्थांनी समाजकार्यकर्त्यांच्या ज्ञान, कौशल्य, कार्यपद्धती मध्ये विकास होण्यासाठी कार्यशाळा, प्रशिक्षण कार्यक्रम यांचे आयोजन करणे गरजेचे आहे.

प्रकरण ३

संशोधन कार्यपध्दती

कोणतीही वस्तू, घटना किंवा समस्ये मध्ये हस्तक्षेप करण्यासाठी किंवा त्यामागील निष्कर्षाची सत्यता पडताळण्यासाठी तसेच सतत नविन गोष्टींचा शोध घेण्यासाठी संशोधन ही एक योग्य पद्धत आहे. संशोधन पद्धतीला शास्त्रीय पाया असल्यामुळे सामाजिक विषयांचे अध्ययन करताना त्याचप्रमाणे समस्या सोडवताना शास्त्रीय पद्धत वापरली जाते. या मध्ये दोन आवश्यक तत्वे आहेत. पहिले तत्व म्हणजे निरीक्षण. कारण प्रत्यक्ष निरीक्षणाद्वारे ज्ञान होते आणि कार्यकारण भाव या दुसऱ्या तत्वामुळे तथ्यांचा अर्थ, त्यांचा पारस्परिक संबंध तसेच वैज्ञानिक ज्ञानाशी त्याचा संबंध निश्चित केला जातो.

संशोधन पद्धती ही एक शास्त्रीय पद्धती असून यामध्ये तथ्य संकलन आणि निरीक्षणाद्वारे संशोधन पूर्ण करण्यासाठी मार्गदर्शन केले जाते. संशोधन अभ्यासामध्ये औपचारिक, पद्धतशीर, सखोल आणि हेतूपूर्वक अन्वेषण करून तथ्य संकलन केले जाते. संशोधना मध्ये विशिष्ट निष्कर्षा पर्यंत पोहचण्यासाठी याची मदत होते आणि याचा उपयोग व्यावसायिक क्षेत्रामध्ये देखील होतो.

कोणतेही संशोधन हे विशिष्ट पद्धतींवर आधारलेले असते आणि या पद्धतींशिवाय कोणतेही संशोधन कार्य पूर्ण होऊ शकत नाही. त्यामुळे संशोधनकर्त्याला विषयाला अनुसरून योग्य संशोधन पद्धती वापरून संशोधनकार्य पूर्ण करावे लागते.

१. समस्या सूत्रण :

समाजकार्याचा विचार केला तर समाजकार्य हे भारता मध्ये फार पूर्वीपासून अस्तित्वात होते. समाज बदलला तसे त्याचे स्वरूप देखील बदलले. वर्षानुवर्षे समाजकार्या मध्ये बदल होत गेला व आज समाजकार्य एक व्यवसाय म्हणून नावारूपास आले आहे. समाजकार्य हे स्व-इच्छेने केले जाते तेव्हा त्याला स्वैच्छिक समाजकार्य म्हणतात. तर जेव्हा समाजकार्य व्यवसाय म्हणून स्वीकारला जातो असा व्यवसाय ज्या मध्ये नीतीतत्वे, मूल्ये आणि मदत करण्याची योग्य पद्धत असते तेव्हा त्याला व्यावसायिक समाजकार्य म्हणतात. समाजकार्याचे व्यावसायिकीकरण होत असताना अनेक अशासकीय संस्था अस्तित्वात आल्या. अशासकीय संस्थांकडे दृष्टीशेष टाकला तर असे लक्षात येते की समाजामध्ये मोठ्या प्रमाणात या संस्था अस्तित्वात असून त्यामध्ये कार्य करणारे कार्यकर्ते ज्यांना समाजकार्यकर्ते असे संबोधले जाते त्यांची संख्या ही अधिक आहे. तसेच या संस्थांकडून समाजामध्ये बहुतांश प्रमाणात समस्या सोडविण्याचे आणि विकासात्मक कार्य केले जाते.

भारतात स्वैच्छिक चळवळींचा उद्देश समाजाचा कायापलट घडवणे हा होता. बदल घडवण्याच्या प्रेरणेने या चळवळी घडल्या. स्वातंत्र्या नंतर समाज बदल घडवण्याच्या प्रेरणेने या चळवळी घडल्या. स्वातंत्र्या नंतर समाज बदल घडवण्याची जबाबदारी राज्यांकडे व राजकीय पक्षांकडे गेली. शासकीय प्रकल्पांकडून वरिष्ठ केंद्रस्तरापासून ते स्थानिक पातळी पर्यंत होणाऱ्या कामातून घडणाऱ्या विकासाच्या मर्यादा १९८० च्या दशकात समाजाला जाणवू लागल्या व १९९० च्या दशकात विकास घडणाऱ्या या व्यावसायिक अशासकीय संस्था महत्वाच्या ठरू लागल्या. शासकीय प्रकल्पांच्या मर्यादा दूर करणारे पर्याय म्हणून त्यांच्याकडे पाहिले जावू लागले. शासन व्यवस्थेचा भाग नसणाऱ्या अशा अशासकीय संस्था सद्यकालीन समाजातील सामाजिक, आर्थिक राजकीय, पर्यावरणाविषयक मुद्द्यांच्या संदर्भात होणाऱ्या या कार्यात अत्यंत महत्वाच्या ठरू लागल्या. अशा संस्थांची संख्या वाढू लागली व या संस्थांचे संचलन मध्यम वर्गीय व्यावसायिक किंवा अर्धव्यावसायिकांकडून होवू लागले. अशासकीय संस्थेचे सेवा क्षेत्रातील महत्व लक्षात घेवून त्यांना भारतात शासकीय मान्यता सातव्या पंचवार्षिक योजनेपासून १९८५ ते ९० मध्ये मिळू लागली. अनेक संस्था या काळात उदयाला आल्या. संस्था मोठ्या होवू लागल्या. वेगवेगळ्या भूमिका, कार्ये करू लागल्या. या आधी स्वातंत्र्य लढाच्या काळात अशासकीय संस्था साधनांसाठी व मार्गदर्शनासाठी राज्यावर अवलंबून नव्हत्या. लोकांकडून मिळणाऱ्या देणग्या व साधने या आधारे त्या कार्ये करीत होत्या पण राज्यांनी कल्याणाची व सेवेची जबाबदारी स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर स्वीकारल्याने या संघटना राज्यांच्या आधीन झाल्या. शासनाची कायदेशीर मान्यता, नियम या नुसार काम करणे संस्थांसाठी अनिवार्य ठरविले गेले. राज्यांकडून आश्रय, सहाय्य मिळू लागल्याने संस्थांवर राज्यांचे नियंत्रण वाढू लागले.

चळवळी घडवणाऱ्या या व समाजपरिवर्तनाची जबाबदारी स्वीकारणाऱ्या या पूर्वीच्या संस्था आता गोरगरीबांना मदत करण्याचे काम त्या करू लागल्या. अर्थात या संस्थात गरजपूर्ती, प्रेम, कणव असे दृष्टिकोन कायम राहिले. अशा रीतीने स्वैच्छिक सेवा देणाऱ्या या संस्थांची विचारपद्धत बदलली. कारण ती आधुनिक काळची गरज ठरली होती. संस्थांकडून करण्यात येणाऱ्या या भूमिकांनुसार त्यांचे पुढील ३ प्रकार केले गेले.

१. काही संस्था गरजू आणि दात्या संघटनांमध्ये मध्यस्थी करताना विकासावर लक्ष केंद्रित करू लागल्या.
२. काही संस्थांनी सबलीकरण हा कार्यबिंदू मानला. समुदायात संस्था निर्माण केल्या. राज्यांकडून आपले अधिकार मिळवण्यात त्या गरीबांना मदत देवू लागल्या. गरीबांवर दूष्परिणाम करणाऱ्या मुद्द्यांना उचलून त्यांना संघटित करणे, त्यांचे दबावगट निर्माण करून वेगवेगळ्या पातळींवर शासनाला प्रभावित करणे अशी कामे या संघटनांनी उचलली. पर्यावरण, गृहीणींचे हक्क, शेतकऱ्यांच्या समस्या अशा लोकप्रिय मुद्द्यांचा पुरस्कार या संस्था करू लागल्या.
३. लहान संस्थांना प्रशिक्षण देणे, शासकीय-परदेशी संस्थांना सेवा देणे, दस्तावेज तयार करणे अशा कामांद्वारे विकास तज्ञांची भूमिका काही संस्थांनी स्विकारली.

पुढे आधुनिकोत्तर सद्यकाळात अशासकीय संस्थांच्या विचारधारेत अधिक परिवर्तन घडले व त्या संस्था दानकर्त्यांप्रति, आर्थिक सहाय्य देण्याप्रती अधिक संवेदनक्षम झाल्या, त्यांना उत्तरदायी बनल्या.

या संस्थांचे सेवा देण्यामागील विचार बदल्याने सेवा व्यवस्थांमध्ये कार्य करणारे कार्यकर्तेही या विचारानुकूल होवू लागले. नियम व कायदे यांचे पालन करून सेवा देणे, मदत पुरवणे असे रूप यातून समाजकार्याला प्राप्त झाले. समस्याग्रस्त घटक समाजात वाढणाऱ्या परिस्थिती आणि लोकांना गरजू अवस्थेत ठेवणारी कारणे लक्षात घेणे ही बाब या संस्थांमधून बाद होवू लागली व समोर येणाऱ्या गरजूला सेवा देणे इथपर्यंत या संस्थांनी स्वतः ला मर्यादित केले. याचे परिणाम म्हणून समाजात गरजूंची संख्या वाढतानाच दिसली.

अर्थात या प्रभावांच्या चिकित्सक परिक्षणातूनच ह्या कारणीभूत परिस्थिती बदलण्याच्या दिशेने विकासात्मक दृष्टिकोन समाजकार्यात वाढीला लागला. समाजातील महत्वाच्या मुद्द्यांवर आज राज्यापेक्षाही जास्त पुढाकार घेवून भूमिका करणाऱ्या, कल्याणाचे व विकासाचे काम करणाऱ्या संस्था या अशासकीय संस्था आहेत. त्यापैकी काही गरजूं पर्यंत सेवा पोहोचवताना दाते आणि गरजू यांच्या दरम्यान काम करताना विकासावर लक्ष केंद्रित करतात.

युनायटेड स्टेट मध्ये १.५ दशलक्ष अशासकीय संस्था कार्यरत आहेत तर रशिया मध्ये २,७७,००० अशासकीय संस्था तर भारतात याचे प्रमाण अंदाजे २ दशलक्ष आहे. (http://en.m.wikipedia.org/wiki/Nongovernmental_organization) महाराष्ट्रात प्रत्यक्ष कार्यरत असणाऱ्या या अशासकीय संस्थांचे प्रमाण ७,८३५ आहे. (www.ngopartnershipsystem/maharashtra)

तरीही समाजकार्य व्यवसायाला इतर व्यवसायांप्रमाणे स्वतःची ओळख मिळालेली नाही. इतर व्यवसायांप्रमाणे दर्जा आणि प्रतिष्ठा मिळालेली नाही. आज बऱ्याचशा अशासकीय संस्था अस्तित्वात असल्या आणि त्यामध्ये कार्य करणाऱ्या व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांची संख्या जरी जास्त असली तरी या व्यावसायाची फारशी प्रगती झालेली नाही. तसेच व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना समाजामध्ये इतर व्यावसायिकांप्रमाणे स्विकृती आणि मिळणाऱ्या दर्जामध्ये तफावत दिसून येते. हे समाजकार्यकर्ते जरी समाजासाठी समाजातील लोकांसाठी काम करत असले तरी ही त्यांना अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागते. संशोधनकर्ता स्वतः व्यावसायिक समाजकार्यकर्ता असल्याने त्याने या विषयाची निवड केलेली आहे. सदर संशोधनामध्ये व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना अशासकीय संस्थेत नोकरी करताना येणाऱ्या समस्यांचे अध्ययन करण्यात आले आहे. यासाठी पुणे शहरामध्ये स्थित असलेल्या अशासकीय संस्थेत कार्यरत असणाऱ्या व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांच्या समावेश करण्यात आला आहे.

२. संदर्भ साहित्याचा आढावा :

या विषयी प्रकरण २ “संदर्भ साहित्याचा आढावा” या मध्ये सविस्तरपणे चर्चा केलेली आहे. ‘पुणे शहरातील व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना अशासकीय संस्थेत नोकरी करताना येणाऱ्या समस्यांचे अध्ययन’ या

संशोधन विषया संबंधितील संशोधन आणि जर्नल पेपर यांचा समावेश पान क्रमांक ५३ ते ७४ मध्ये करण्यात आला आहे.

३. अभ्यासविषयाची व्याप्ती :

१. या अभ्यासामध्ये पुणे शहरातील अशासकीय संस्थामध्ये जे व्यावसायिक समाजकार्यकर्ते नोकरी करतात त्यांना येणाऱ्या समस्यांवर लक्ष केंद्रीत केले आहे.
२. या अभ्यासातून समाजकार्यकर्ते आणि इतर क्षेत्रातील व्यवसायिकांना मिळणारे वेतन आणि सोयी - सुविधांमधील तफावत जाणून घेण्याचा प्रयत्न केला आहे.
३. समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या शैक्षणिक संस्था आणि त्या संस्थाकडे व समाजकार्य शिक्षणाकडे समाजकार्यकर्त्यांचा बघण्याचा दृष्टिकोन जाणून घेण्याचा प्रयत्न करण्यात आला आहे.

४. अभ्यासविषयाचे महत्व :

सदर संशोधनाचा उपयोग हा समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या शैक्षणिक संस्था, व्यावसायिक समाजकार्यकर्ते यांना होईल.

शैक्षणिक संस्थांच्या दृष्टिकोनातून :

मागील ६० वर्षांपासून भारता मध्ये समाजकार्य शिक्षण देणाऱ्या संस्थांची खुप मोठया प्रमाणात वाढ झाली आहे. मागील ५ वर्षांची तुलना केल्यास अत्ताच्या स्थितीला समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या संस्थांची संख्या खुप लक्षणीय आहे. भारता मध्ये इतर राज्यांची तुलना केल्यास महाराष्ट्रात याची संख्या जास्त आहे. समाजकार्य शिक्षणातील क्षेत्रीयकार्य हा एक अविभाज्य घटक आहे. या मध्ये विद्यार्थ्यांना सी. एस. आर कंपनी, इस्पितळे, शासनाचे कल्याणकारी विभाग, अशासकीय संस्था, इंडस्ट्री इ. ठिकाणी क्षेत्रीयकार्यासाठी पाठविले जाते. जेणेकरून विद्यार्थ्यांना कार्य करण्याची पद्धत समजते. समाजकार्याच्या वेगवेगळया क्षेत्रांमध्ये मिळणाऱ्या वेतना बाबत तफावत आढळून येते. जसे की, अशासकीय संस्थांमध्ये मिळणारे वेतन व कॉर्पोरेट क्षेत्र, एच. आर. एम. क्षेत्रा मध्ये मिळणारे वेतनातील तफावत. बरेच विद्यार्थी हे क्षेत्र व्यवसाय म्हणून निवडतात तर समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या संस्थांची ही नैतिक जबाबदारी आहे की त्यांनी विद्यार्थ्यांना स्पर्धात्मक जगात टिकून राहण्यासाठी सक्षम बनवणे तसेच त्यांची कौशल्य विकसित करणे. शैक्षणिक संस्थानी विद्यार्थ्यांमध्ये वेगवेगळया सामाजिक विषयांवरती चर्चा आणि वादविवाद घडवून आणले पाहिजे. अमेरिकन शिक्षण पद्धतीच्या तुलनेने भारतातील शिक्षण पद्धती ही उल्लेखनीय आहे, पण भारता मध्ये समाजकार्याच्या शैक्षणिक साहित्याची कमतरता आहे.

समाजकार्य शिक्षणामध्ये साहित्याची कमतरता, व्यक्तीमत्व विकास, संवाद कौशल्य, सादरीकरण कौशल्य, इ. गोष्टींचा अभाव असल्यामुळे याचा परिणाम विद्यार्थ्यांची गुणवत्ता, करिअरवर होतो.

उदा. : सि. एस. आर. कंपन्यांमध्ये सि. एस. आर. एक्झीक्यूटीव्ह या पदी समाजकार्यकर्त्यांची नियुक्ती न करता एम. बी. ए. पदवीधारकाची नियुक्ती केली जाते.

त्याचप्रमाणे विद्यापीठाचा दर्जा व त्याच्या नावावरून मुलाखतीला येणाऱ्या उमेदवारांमध्ये पक्षपातीपणा केला जातो. त्यामुळे विद्यापीठांनी आपला दर्जा व गुणवत्ता एकसमान राखण्याचा प्रयत्न केला पाहिजे.

व्यावसायिक समाजकार्यकर्तेच्या दृष्टीकोनातून :

व्यावसायिक समाजकार्यकर्ते हे कुटुंब आणि बालकल्याण, वैद्यकिय आणि मनोवैज्ञानिक, कामगार कल्याण, समुदाय संघटन, सुधारात्मक सेवा, सी. एस. आर. इ. क्षेत्रांमध्ये कार्यरत आहेत. या क्षेत्रांमध्ये काम करत असताना त्यांना बऱ्याच समस्यांना सामेरे जावे लागते. या क्षेत्रांमध्ये मिळणारे वेतन आणि सोयी-सुविधांमधील तफावत त्याचप्रमाणे त्यांच्या हक्कांसाठी झटणाऱ्या संघटनांची गरज निर्दर्शनास आणून देण्यासाठी सदर संशोधनाचा उपयोग होईल तसेच समस्याग्रस्त व्यक्तींच्या समस्या सोडविण्यासाठी समाजकार्यकर्ते ज्ञात असलेल्या त्याचप्रमाणे अनुभवाद्वारे प्राप्त झालेली कौशल्य व तंत्रांचा वापर करतो त्या बाबतचे ज्ञान विद्यार्थी समाजकार्यकर्त्याला या संशोधनाद्वारे लक्षात येईल.

५. संशोधनातील नितीमुल्ये :

सदर संशोधना मध्ये पुढील नितीमुल्यांचे अनुसरण करण्यात आले आहे :

१. सदर संशोधनकार्य करताना संशोधनासाठीचे सर्व नैतिक मूल्ये, तत्वे आणि नियमावलींचा संशोधनकर्त्या कडून योग्य प्रकारे वापर करण्यात आलेला आहे.
२. संशोधन विषय अभ्यासासाठी सर्व अटी, शर्ती आणि वेळेचे बंधन पाळले गेले आहे.
३. संशोधक या नात्याने तथ्य संकलन करताना विषयाला अनुसरून सर्व नियम पाळले गेले आहेत.
४. अभ्यास विषयाचा हेतू पूर्ण करण्यासाठी ध्येय, उद्दिष्टे, गृहीतकृत्ये आणि धोरण यांची पडताळणी केली आहे.
५. संशोधनासाठी वैयक्तिक आणि सामुहिक स्वरूपाची मदत घेतली गेली आहे.

६. संशोधनाची तथ्ये संकलन करताना उत्तरदात्यांची संमत्ती घेवून त्यांना संशोधन अभ्यास विषयाची सर्व माहिती दिलेली आहे. तसेच उत्तरदात्यांचे कोणत्याही प्रकारचे नुकसान होणार नाही याची काळजी घेण्यात आली आहे.
७. संशोधन हे वस्तुनिष्ठतेवर आधारलेले असून त्यामध्ये वैज्ञानिक पद्धतीचा वापर केलेला आहे.
८. तथ्य संकलन करताना कोणताही पूर्वग्रह बाळगलेला नाही.
९. सदर संशोधन करताना उत्तरदात्यांच्या निवडीबाबत कुठल्याही प्रकारचा लिंग, जात, धर्म, पद, वय अशा कुठल्या ही प्रकारचा पक्षपातीपणा केलेला नाही.
१०. तथ्ये संकलन केल्यानंतर उपलब्ध झालेल्या माहितीचे योग्य प्रकारे वर्गीकरण करून आलेले निष्कर्ष सादर करण्यात आले आहेत.

अशा प्रकारे संशोधन करताना संशोधनासाठी वापरले जाणारी सर्व नैतिक मूल्यांचा योग्य प्रकारे वापर व समावेश करून पुणे शहरातील व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना अशासकीय संस्थेत नोकरी करताना येणाऱ्या समस्येचे अध्ययन याचे संशोधन केलेले आहे.

६. अभ्यासविषयाची उद्दिष्ट्ये :

१. अशासकीय संस्थांमध्ये कार्यरत असणाऱ्या समाजकार्यकर्त्यांच्या प्रोफाईलचा अभ्यास करणे.
२. समाजकार्याचे शिक्षण घेत असताना समाजकार्याशी संबंधित विकसीत झालेल्या कौशल्यांचे परिक्षण करणे.
३. समाजामध्ये समस्याग्रत व्यक्तींना सेवा प्रदान करत असताना सामोऱ्या जाव्या लागणाऱ्या मूल्य संघर्षाचे परिक्षण करणे.
४. समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्याकडे बघण्याचा दृष्टीकोण अभ्यासणे.
५. समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोण अभ्यासणे.
६. समाजकार्याला इतर व्यावसायाप्रमाणे समाजामध्ये विशिष्ट स्थान व मान्यता मिळण्याबाबतचे मत जाणून घेणे.
७. समाजकार्यकर्त्यांच्या व्यावसायिक संघटनेची गरज व महत्त्व जाणून घेणे.

७. अभ्यासविषयातील चलपदे :

स्वतंत्र चल

१. शैक्षणिक संस्था
२. संघटना
३. वेतन व सोयी - सुविधा

अवलंबित चल

- समाज कार्यकर्ते
- हक्क आणि दर्जा
- राहणीमानाचा दर्जा

८. गृहितकृत्ये :

१. शैक्षणिक संस्थाचा विद्यार्थ्यांच्या कौशल्य आणि क्षमता विकासाशी संबंध असतो.
२. समाजकार्यकर्त्यांना त्यांचे हक्क प्राप्त करून देण्यासाठी व व्यावसायिक हितसंबंध जोपासण्यासाठी संघटनेची गरज वाटत नाही.
३. समाजकार्यकर्त्यांना मिळणाऱ्या दर्जावर त्यांना मिळणारे वेतन व सोयी-सुविधा अवलंबून असतात.
४. वेतन व सोयी-सुविधांवर आर्थिक परिस्थिती अवलंबून असते. आर्थिक परिस्थितीचा परिणाम समाजकार्यकर्त्यांच्या राहणीमानाच्या दर्जावर होतो.

९. संशोधन प्रश्न :

१. अशासकीय संस्थांमध्ये कार्यरत असणाऱ्या समाजकार्यकर्त्यांच्या प्रोफाईलचा अभ्यास करणे आवश्यक आहे का ?
२. समाजकार्याचे शिक्षण घेत असताना समाजकार्याशी संबंधित कौशल्य विकसीत झाली का ?
३. समाजामध्ये समस्याग्रत व्यक्तींना सेवा प्रदान करत असताना मूल्य संघर्ष निर्माण होतात का ?
४. समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्याकडे बघण्याचा दृष्टीकोन कसा आहे ?
५. समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोन कसा आहे ?
६. समाजकार्याला इतर व्यवसायाप्रमाणे समाजामध्ये विशिष्ट स्थान व मान्यता मिळते का ?
७. समाजकार्यकर्त्यांना व्यावसायिक संघटना गरजेची आणि महत्वाची वाटते का ?

१०. संकल्पनांच्या कार्यवाही व्याख्या :

१. **समाजकार्य** : समाजकार्य ही एक सेवा असून या मध्ये सामाजिक बदल आणि विकास, सामाजिक संयोग आणि संवर्धन, लोक सक्षमीकरण, सामाजिक न्याय, मानवी अधिकार, सामूहिक जबाबदारी ही विविध तत्वे समाजकार्याच्या केंद्रस्थानी आहे. या मध्ये लोकांच्या इच्छेनुसार, क्षमतांनुसार एकसंधतेच्या दृष्टीने व्यक्ती किंवा गटामध्ये समाधानकारक संबंध प्रस्थापित करण्यासाठी व त्यांचे जीवनमान उंचवण्यासाठी उपयोगी पडते.

२. **व्यावसायिक समाजकार्य** : समाजकार्य हे जेव्हा उदरनिवाहासाठी आणि आर्थिक लाभ प्राप्त होण्यासाठी व्यवसाय म्हणून स्वीकारण्यात येते तेव्हा त्यास व्यावसायिक समाजकार्य म्हणतात.
३. **अशासकीय संस्था** : अशासकीय संस्था या ना नफा तत्वावर काम करतात. यामध्ये स्वयंसेवी नागरिकांचा गट असून तो स्थानिक, राष्ट्रीय किंवा आंतरराष्ट्रीय पातळीवर कार्यरत असतो. अशासकीय संस्था या वेगवेगळ्या स्वरूपाच्या सेवा प्रदान करतात. या मध्ये मानवतावादी कार्ये, लोकांच्या समस्या शासना पर्यंत पोहोचवणे, धोरणांसंदर्भात वकालत करणे तर काही संस्था या काही विशिष्ट समस्यांवर काम करतात जसे की मानवी हक्क, पर्यावरण, आरोग्य इ.
४. **समाजकार्यकर्ता** : समाजकार्यकर्ता हा समाजकार्याचे विशिष्ट असे प्रशिक्षण घेतलेला व कौशल्य प्राप्त असलेला व्यक्ती असतो जो समस्याग्रस्त व्यक्तींना समस्या सोडविण्यासाठी मदत करतो. या मध्ये तो समाजकार्याच्या व्यक्तीसहयोगकार्य, गटकार्य, समुदायसंघटन या पध्दतींचा वापर करतो.

११. माहितीचे स्रोत :

पुणे शहरातील व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना स्वयंसेवी संस्थेत नोकरी करताना येणाऱ्या समस्या या संशोधन विषयाच्या तथ्य संकलनासाठी प्राथमिक आणि दुय्यम स्रोतांचा वापर करण्यात आला आहे.

१. **प्राथमिक स्रोत** : संशोधनकर्त्यांनी पुणे शहरातील अशासकीय संस्थेतील व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना प्रत्यक्ष भेटून प्रश्नावली या स्रोताच्या माध्यमातून संशोधन अभ्यासासाठी आवश्यक असणारे तथ्य संकलन केले.
२. **दुय्यम स्रोत** : यामध्ये आयोग, परिषद आणि समितीचे प्रकाशित अहवाल तसेच पुस्तके, मासिके आणि वर्तमानपत्रामधील अहवाल. शासकीय उपलब्ध नोंदी(रेकॉर्ड), संशोधन अहवाल, वेबसाईट वरील संबंधित माहिती यांचा तथ्य संकलनासाठी द्वितीय स्रोत म्हणून वापर केला आहे.

१२. संशोधन आराखडा :

सदर संशोधनासाठी वर्णनात्मक संशोधन आराखडा वापरण्यात आला. कारण व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना अशासकीय संस्थेत काम करताना येणाऱ्या समस्या आणि समाजकार्याला इतर व्यवसायाप्रमाणे बघितले जात नाही. याची यथार्थ माहिती उपलब्ध आहे. या संदर्भातील समस्यांचे विवेचन प्रस्तुत करण्यासाठी वर्णनात्मक आराखडा महत्वाचा आहे कारण समाजकार्यकर्त्यांना काम करताना येणाऱ्या अडचणी, इतर व्यवसायांच्या तुलनेत मिळणारे वेतन आणि सोयी-सुविधा यांच्यातील तफावत त्याचप्रमाणे समाजकार्यकर्त्यांच्या हक्कांसाठी लढणाऱ्या संघटनांचा अभाव इ. चे वर्णनात्मक विवेचन प्रस्तुत करायचे असेल तर त्याकरिता विषयाशी

संबंधित वास्तविक तथ्यांना कोणत्याही एका वैज्ञानिक तंत्र पद्धतीद्वारा एकत्रित करणे आवश्यक आहे. त्यामुळे वर्णनात्मक संशोधन आराखडा सदर संशोधनासाठी योग्य आहे.

१३. नमुना आराखडा :

- **समग्र** : सदर संशोधन हे अशासकीय संस्थेमध्ये समाजकार्यकर्त्यांना नोकरी करताना कोणत्या समस्या येतात हे जाणून घेण्यासाठी करण्यात आले. यासाठी पुणे शहरातील अशासकीय संस्थांची निवड करण्यात आली. ज्या बऱ्याच वर्ष समाजासाठी काम करत आहेत आणि ज्यांची कार्यपद्धती उत्तम आहे अशा संस्थांची निवड करण्यात आली.
- **नमुना आकार** : पुणे शहरामधील अशासकीय संस्थांमधील व्यावसायिक समाजकार्यकर्ते निवडण्यात आले. ज्यांनी समाजकार्याचे शिक्षण घेतले आहे आणि दोन वर्षांहून अधिक अनुभव असणाऱ्या १५० स्त्री आणि पुरुष समाजकार्यकर्त्यांची निवड करण्यात आली.
- **नमुना निवड पद्धती आणि तंत्रे** : पुणे शहरामधील अशासकीय संस्थेमधील समाजकार्यकर्त्यांना नोकरी करताना येणाऱ्या समस्यांचे अध्ययन या विषयाच्या संशोधन अभ्यासासाठी संशोधकाला एन. जी. ओ. पार्टनरशिप सिस्टीम या महाराष्ट्र शासनाच्या पोर्टल वरून पुणे शहरातील अशासकीय संस्थेची यादी मिळाली तसेच सोसायटी फॉर सर्व्हिस टु वॉलन्टिरि एजन्सी (सोस्वा) ने देखील अशासकीय संस्थांची यादी उपलब्ध करून देण्यासाठी मदत केली.

उत्तरदात्यांची निवड करण्यासाठी दोन निकष वापरण्यात आले. पहिले म्हणजे ज्यांनी समाजकार्याचे शिक्षण घेतले आहे आणि दुसरे निकष म्हणजे ज्यांना दोन वर्षांहून अधिक अनुभव आहे असे उत्तरदाते निवडण्यात आले. सहेतूक नमुना निवड पद्धतीचा अवलंब करून ३०० पैकी १५० म्हणजेच ५० टक्के स्त्री आणि पुरुष समाजकार्यकर्त्यांची निवड करण्यात आली.

त्याचप्रमाणे स्तरित यादृच्छिक नमुना निवड पद्धतीचा वापर करून ११६ अशासकीय संस्थांमधून ३८ अशासकीय संस्थांची म्हणजेच ३०% अशासकीय संस्थांची निवड करून त्यांची ८ भागांमध्ये विभागणी करण्यात आली.

१. महिला विकास आणि सक्षमीकरण
२. बालविकास आणि बालसंगोपन
३. शिक्षण आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण
४. आरोग्य
५. आदिवासी हक्क आणि विकास

६. ग्रामिण / शहरी समुदाय विकास
७. युवक विकास
८. सी. एस. आर.

सदर बाबतीतील सविस्तर विवेचन खालील तक्त्यामध्ये करण्यात आले आहे.

क्रमांक	विभाग	एकूण अशासकीय संस्था	निवडण्यात आलेल्या अशासकीय संस्था	एकूण उत्तरदाते	निवडण्यात आलेले उत्तरदाते
१.	महिला विकास आणि सक्षमीकरण	१५	४	४०	१३
२.	बालविकास आणि बालसंगोपन	१४	५	२९	१८
३.	शिक्षण आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण	१८	५	५०	२९
४.	आरोग्य	१०	५	४१	२३
५.	आदिवासी हक्क आणि विकास	६	१	२३	६
६.	ग्रामिण / शहरी समुदाय विकास	१४	५	३६	१५
७.	युवक विकास	१९	२	३५	१०
८.	सी. एस. आर.	२०	११	४६	३६
एकूण		११६	३८	३००	१५०

१४. तथ्य संकलनाच्या पध्दती :

सदर अभ्यास विषयासाठी संशोधनकर्त्याने प्रश्नावली या तथ्य संकलन पद्धतीचा वापर केला आहे.

- **तथ्य संकलनाची साधने :** सदर संशोधन हे अशासकीय संस्थेमधील समाजकार्यकर्त्यांना नोकरी करताना येणाऱ्या समस्यांवर आधारित असल्याने संशोधनकर्त्याने प्रश्नावली पद्धतीचा उपयोग केला. कारण उत्तरदाते हे शिक्षित असल्याने तसेच उत्तरदाते हे पूर्णवेळ म्हणजेच ८ तास काम करत असल्याने त्यांच्या वेळेचा आणि त्यांच्या व्यस्त कामकाजाचा विचार करून तथ्य संकलनासाठी प्रश्नावलीचा वापर करण्यात आला.

तथ्य संकलनाला सुरूवात करण्याआधी तयार करण्यात आलेल्या प्रश्नावलीची पूर्व चाचणी घेण्यात आली. यासाठी विविध अशासकीय संस्थेतील आणि पदावरील ५ उत्तरदात्यांकडून ती भरून घेण्यात आली व त्या अनुषंगाने सदर प्रश्नावली मध्ये सुधारणा करण्यात आली.

१५. तथ्य प्रक्रियण :

सदर संशोधनामध्ये संशोधनकर्त्याने प्राथमिक आणि द्वितीय स्रोत त्याचप्रमाणे प्रश्नावलीच्या माध्यमातून तथ्यांचे संकलन केले. त्यावर खालील प्रकारे तथ्य प्रक्रियण केले.

१. **संकेतीकरण :** प्रश्नावलीच्या माध्यमातून उपलब्ध झालेल्या तथ्यांचे वर्गीकरण करण्यात आले. तथ्यांचे वर्गीकरण केल्यावर त्यांचे संकेतीकरण करण्यात आले. या मध्ये प्राप्त झालेल्या उत्तरांना १, २, ३ या प्रमाणे नंबर देण्यात आले.
२. **सारणीकरण :** विश्लेषण सुलभ व्हावे म्हणून संकेतीकरण केलेल्या तथ्यांच्या सारण्या संगणीकृत एक्सेल शीट मध्ये करण्यात आल्या. काही शीर्षकाच्या अंतर्गत विस्तृत तथ्यांना संक्षिप्त रूप देण्यात आले. तसेच गणनात्मक तथ्यांना शास्त्रीय पद्धतीने सारणीद्वारे मांडण्यात आले.
३. **विश्लेषण :** प्राप्त झालेल्या माहितीचे विश्लेषण करण्यात आले.
४. **निष्कर्ष :** मिळालेल्या माहितीच्या विश्लेषणाद्वारे सदर संशोधन अभ्यास विषयाचे निष्कर्ष काढण्यात आले आहेत.

१६. प्रकरणीकरण :

सदर संशोधन अध्ययनात पुढील प्रमाणे प्रकरणीकरण करण्यात आले आहे.

प्रकरण १	संशोधन विषयाची ओळख भारतातील समाजकार्याचा विकास आणि विस्तार
प्रकरण २	संदर्भ साहित्याचा आढावा
प्रकरण ३	संशोधन कार्यपद्धती
प्रकरण ४	अभ्यास क्षेत्राचा आराखडा
प्रकरण ५	तथ्य विश्लेषण आणि अर्थ निर्वचन
प्रकरण ६	निष्कर्ष, गृहितकृत्यांची सत्यता, शिफारशी आणि संशोधन विषयाचा सारांश.

परिशिष्टे

अ. प्रश्नावली

ब. ग्रंथसूची

क. शब्दसूची

१७. समाजकार्य मध्यस्थी :

सदर संशोधना मध्ये समाजकार्याच्या पद्धतींचा उपयोग खालीलप्रमाणे करण्यात आला.

- अशासकीय संस्थांची माहिती घेण्यासाठी समाजकार्याच्या व्यक्ति सहयोग कार्य आणि व्यष्टीअध्ययन या पद्धतीचा उपयोग करण्यात आला.
- उत्तरदात्यांच्या समस्या, मत, विचार, दृष्टीकोन समजून घेण्यासाठी गटकार्य पद्धतीचा वापर करण्यात आला.
- समाजकार्य व्यवसाय आणि संघटनेबाबतचा दृष्टीकोन समजण्यासाठी तसेच मिळणारे वेतन व सोयी-सुविधा त्याचप्रमाणे समाजकार्य व्यवसाय विकास आणि त्या मधील मर्यादा जाणून घेण्यासाठी लक्षवेधी गटचर्चा (Focus Group Discussion) उपयुक्त ठरली.
- समाजकार्य शिक्षण आणि प्रशिक्षणा मधून प्राप्त झालेली कौशल्य आणि मूल्यांचा प्रभाव तसेच समाजकार्य शिक्षणाची गुणवत्ता समजून घेण्यासाठी समाजकार्यातील संशोधन या पद्धतीचा वापर केला.
- भविष्यकालीन संशोधनाचा विचार केला तर समाजकार्यकर्त्यांचा कौशल्य विकास, क्षमता बांधणी, कार्यक्षमता विकास, सेवेची स्थिती आणि अटी या बाबतीत संशोधन हे व्यापक प्रमाणात होऊ शकते.

१८. अभ्यास विषयातील मर्यादा :

पुणे शहरातील अशासकीय संस्थांमध्ये नोकरी करताना येणाऱ्या समस्येचे अध्ययन या विषयाचे संशोधन करताना अनेक समस्या, मर्यादा आल्या त्यातील निवडक मर्यादा पुढीलप्रमाणे.

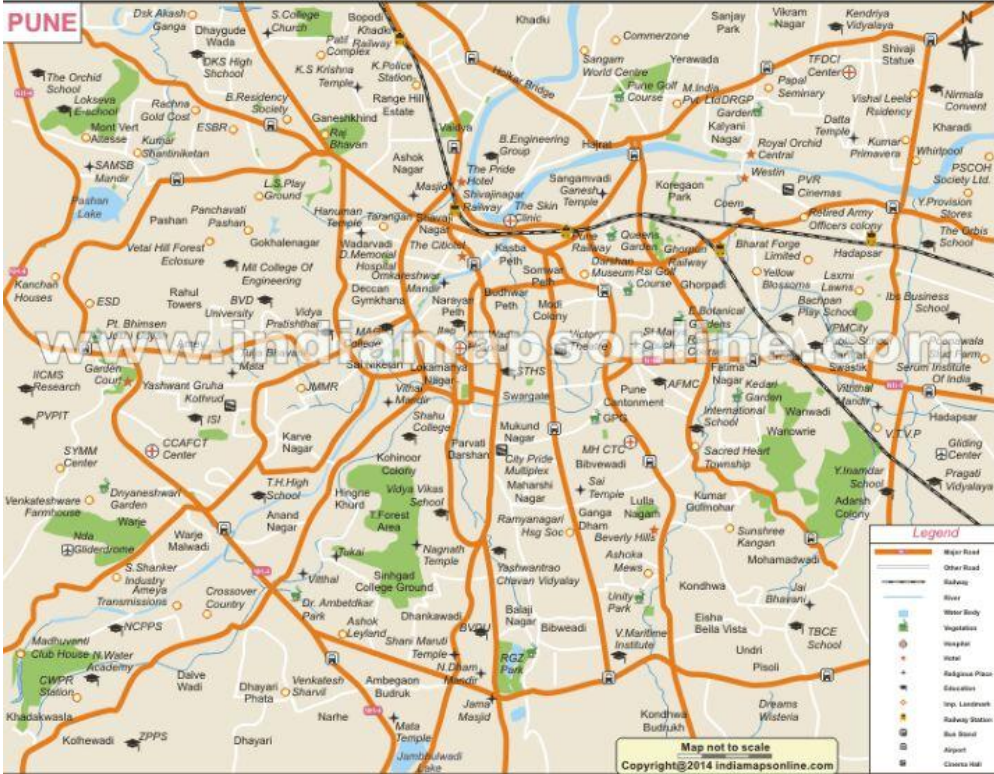
१. प्रत्येक निवेदकाला अभ्यास विषय समजून सांगण्यात भरपूर वेळ गेला.
२. यादी द्वारे उपलब्ध झालेल्या अशासकीय संस्थांमधील बऱ्याच अशासकीय संस्था या कार्यान्वित नसल्या कारणाने अशासकीय संस्थांची निवड करताना संशोधकाला अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागले.
३. अशासकीय संस्था या शहरामध्ये विविध ठिकाणी असल्याकारणाने त्यांच्या पर्यंत पोहोचण्यासाठी बराच कालावधी गेला.
४. उत्तरदात्यांच्या व्यस्त कामकाजामुळे माहिती भरताना बराच वेळ लागला.
५. सदर संशोधन अभ्यास मर्यादित वेळेत पूर्ण करावयाचा असल्याने वेळेची मर्यादा आली.

प्रकरण ४ अभ्यास क्षेत्राचा आराखडा

प्रस्तावना :

पुणे शहर हे भौगोलिक दृष्ट्या घाटमाथा आणि मावळ भागामध्ये आच्छादले आहे. ३,१२४,४५८ इतकी या शहरामधील लोकसंख्या आहे. १,६०३,६७५ इतके पुरुष आणि १,५२०,७८३ इतकी महिलांची लोकसंख्या आहे. या शहरामध्ये पुणे आणि पिंपरी-चिंचवड अशा २ महानगरपालिका आहेत. शिक्षणाचा विचार केला तर ७१% लोक हे साक्षर आहेत. या शहरामध्ये मुळा-मुठा नदी आहे. खडकवासला हा पाण्याचा प्रकल्प आहे. त्या द्वारे सर्व शहरामध्ये पाणी पुरवठा केला जातो.

पुणे शहराचा नकाशा :



पुणे शहरातून निवडण्यात आलेल्या अशासकीय संस्थांची ठिकाणे :

स्वारगेट, सिंहाड रोड, सेनापती बापट रोड, डेकन, कोथरूड, वारजे माळवाडी, वाकडेवाडी, शिवाजी नगर, सदाशिव पेठ, नवी पेठ, बुधवार पेठ, येरवडा, पिंपरी-चिंचवड, औंध, एरंडवणा, पुणे स्टेशन.

शहराची वैशिष्ट्ये :

पुणे हे महाराष्ट्रातील विकसित शहर म्हणून ओळखले जाते. पुणे शहर महाराष्ट्राची सांस्कृतिक राजधानी या नावाने प्रसिद्ध आहे. पुणे शहर हे नोकरीच्या संधी, शिक्षणाचे माहेरघर, उत्तम वातावरण, आय. टी. हब म्हणून प्रसिद्ध आहे.

१. **शिक्षण व्यवस्था** : पुण्यामधील शिक्षण व्यवस्थेमुळे त्याला पूर्वमधील ऑक्सफर्ड असे संबोधले जाते. पुणे शहरात ९ अभिमत विद्यापीठ आणि ४०० महाविद्यालय आहेत आणि या महाविद्यालयां द्वारे विविध अभ्यासक्रम शिकविले जातात. त्याचप्रमाणे सिंबॉयसेस सारख्या नामवंत विद्यापीठाद्वारे विविध क्षेत्रातील ५० कोर्सेस चालवले जातात. पुण्यामध्ये दरवर्षी २००० विद्यार्थी शिक्षण घेण्यासाठी येतात. शाळेपासून महाविद्यालयीन पदवी शिक्षणापर्यंत शिक्षण उपलब्ध असल्याने पुणे शहर शिक्षणाचे माहेरघर आहे.
२. **नोकरीच्या संधी** : पुणे हे दिवसेंदिवस आय. टी. हब म्हणून ओळखले जाऊ लागले आहे. या ठिकाणी १०० हून अधिक नामवंत आय. टी. कंपनीज आहेत. जसे की विप्रो, इन्फोसिस, फोक्सवॉगन, टी. सी. एस. तसेच इतर अनेक उद्योग क्षेत्र देखील अस्तित्वात आहेत. त्यामुळे तरूणांना मोठ्या प्रमाणात नोकरीच्या संधी उपलब्ध झाल्या आहेत.
३. **सांस्कृतिक वारसा** : पुणे शहरा मध्ये संत तुकाराम महाराजांपासून बाळ गंगाधर टिळकांपर्यंतचा सांस्कृतिक वारसा जपला गेला आहे. तसेच शनिवार वाडा, लाल महाल, पर्वती, आगा खान पॅलेस आणि विश्रामबाग वाडा या सारख्या ऐतिहासिक वास्तु देखील पुणे शहरामध्ये आहेत.
४. **साहित्य आणि चित्रपट** : भारतामधील भारतीय टेलीव्हिजन संस्थान हि नामवंत फिल्म इन्स्टीट्यूट पुण्यामध्ये आहे. यामध्ये दरवर्षी विविध ठिकाणाहून विद्यार्थी शिक्षण घेण्यासाठी येतात. त्याचप्रमाणे एन. एफ. ए. आय. हे भारतातील सर्वात मोठे चित्रपट ग्रंथालय या ठिकाणी आहे.
५. **कार्यक्रम** : पुणे हे असे एकमेव शहर आहे ज्या ठिकाणी एन. एच. सेवन विकेन्ड दरवर्षी भरवले जाते. तसेच या ठिकाणी भरवण्यात येणारा इंटरनॅशनल फिल्म फेस्टिवल देखील प्रसिद्ध आहे. त्याचप्रमाणे शास्त्रीय संगीताचे कार्यक्रम देखील प्रसिद्ध आहेत.
६. **क्रिडा** : क्रिकेट पासून कबड्डी पर्यंत आणि फुटबॉल पासून टेनिस पर्यंत अशा सर्व खेळांमध्ये पुण्याची टीम आहे. आय. पी. एल. मध्ये देखील पुणे क्रिकेट टीमने भाग घेतला होता. या ठिकाणी बालेवाडी मध्ये गहुंजे क्रिकेट मैदान आहे. या ठिकाणी क्रिकेटचे राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय सामने भरवले जातात. तसेच १२ ऑक्टोबर २००८ साली कॉमनवेल्थ युथ गेमचे आयोजन करण्यात आले होते. यामध्ये ७१ देश सहभागी झाले होते.

७. **वाहतूक :** पुणे हे असे शहर आहे की ज्यामधील वाहतूक ही मोठ्या प्रमाणात नियंत्रित आहे. शहरातील दळण-वळणाच्या आणि पायाभूत सुविधांमुळे आपण शहरातील कोणत्याही ठिकाणी २० ते ३० मि. पोहचू शकतो.
८. **राहणीमानाचा दर्जा :** पुणे हे असे शहर आहे ज्या ठिकाणी युवकांसाठी मोठ्या प्रमाणात नोकरीच्या संधी असल्या कारणाने येथील लोकांचा राहणीमानाचा दर्जा चांगला आहे. पुणे मधील खाद्य संस्कृती, नाईटलाईफ, संगीत - चित्रपट, क्रिडा क्षेत्रातील फॅशन आणि कला या सगळ्या कारणांमुळे पुणे हे तरूणांचे शहर आहे.
९. **औद्योगिक केंद्र :** पुणे शहर हे एक औद्योगिक केंद्र बनू लागले आहे. अनेक नवनविन उद्योग उदयास येवू लागले आहेत. यामध्ये ऑटोमोबाईल कंपनी, इलेक्ट्रॉनिक कंपनी, फार्मासेटीकल आणि केमीकल कंपनीज यांचा समावेश आहे. त्यामुळे पुणे शहरात नवनवीन औद्योगिक वसाहती निर्माण झाल्या आहेत. पुणे आणि पुण्याच्या सभोवतालच्या परिसर यामध्ये तळेगाव, पिरंगुट, शिरवळ, जेजुरी, रांजणगाव, चाकण या ठिकाणी उद्योग नगरी सुरू झाल्या मुळे अनेक लोकांना रोजगार उपलब्ध झाला आहे. कारखाना कर्मचाऱ्यांमध्ये महिला कर्मचाऱ्यांची संख्या देखील अधिक दिसून येते. कारखान्यांमुळे देशाचे वार्षिक दरडोई उत्पन्न वाढण्यास हातभार लागत आहे.

शहरातील समस्या :

१. **बखार वस्ती :** पुणे शहरातील नोकरीच्या संधी आणि राहणीमानामुळे या शहरातील लोकसंख्या वाढली. त्यामुळे शहरामध्ये बिल्डिंग बरोबरच बखार वस्त्यांचे प्रमाण देखील वाढले आहे. आज पुणे शहरात पाटील इस्टेट, कासेवाडी या सारख्या मोठ्या स्वरूपाच्या बखार वस्त्या अस्तित्वात आहेत आणि यामध्ये ३२.५% लोकसंख्या वास्तव्यास आहे. या मागील कारणांचा विचार केला तर लोकांना राहण्याची सोय नसल्यामुळे या सारख्या वस्त्या अस्तित्वात आल्या आणि त्यामुळे गुन्हेगारी, गरिबी, आरोग्याच्या समस्यां सारखे प्रश्न अस्तित्वात आले.

आज पुणे शहरात या वस्तांमध्ये काम करणाऱ्या अशासकीय संस्था देखील बऱ्याच आहेत. या संस्था बखार वस्ती मधील लोकांना चांगले घर आणि जीवन जगण्यासाठी आवश्यक असणाऱ्या मुलभूत सोयी-सुविधा मिळाव्यात यासाठी काम करत आहेत. पण शासनाकडून म्हणावा तसा प्रतिसाद यासाठी मिळत नसल्याने परिणामकारक काम होत नसल्याचे आढळून येते.

२. **शैक्षणिक स्थिती :** पुणे जरी शिक्षणाचे माहेर घर असले तरी या ठिकाणी मुलांच्या शाळा गळतीचे प्रमाण देखील अधिक आहे. याचा विचार केला तर शैक्षणिक सुविधांचा अभाव, वातावरणाचा परिणाम, लिंग भेदभाव आणि गरिबी.

राईट टु एज्युकेशन या कायद्या मुळे शाळागळतीचे प्रमाण कमी होऊ लागले आहे. तसेच बऱ्याच अशासकीय संस्था मुलांना शिक्षणाच्या प्रवाहात आणण्यासाठी प्रयत्न करत आहेत. पण हे करत असताना मुलांच्या कुटुंबीयांना, मुलांना शिक्षणाची गरज पटवून देणे गरजेचे आहे आणि या मध्ये बहुतांश वेळा अशासकीय संस्था अपयशी ठरतात.

३. **बेरोजगारी** : युवकांच्या बेरोजगारीचे प्रमाण ३१.२% इतके आहे. विविध अशासकीय संस्थांकडून अशा बेरोजगार युवकांना व महिलांना व्यावसायिक प्रशिक्षण दिले जाते. या प्रशिक्षणामध्ये स्पोकन इंग्लीश, संगणक कोर्सेस, ब्युटी पार्लर, आर्ट अँड क्राफ्ट क्लासेस घेतले जातात. पण हे प्रशिक्षण कोर्सेस उदरनिर्वाहासाठी सक्षम नाहीत. कारण या प्रशिक्षण कोर्सेसचा कालावधी अल्प असल्या कारणाने फारसे शिकवले जात नाही. तसेच या व्यवसायातून मिळणारे उत्पन्न देखील कमी आहे.

काही अशासकीय संस्थांकडून युवकांना नोकरी नोकरी लावली जाते. पण त्याचा पाठपुरावा घेतला जात नसल्यामुळे या क्षेत्रात म्हणावे तसे परिणामकारक काम होत नाही. त्यामुळे अशासकीय संस्थांनी त्यांच्या कार्यपद्धती मध्ये सुधारणा करणे गरजेचे आहे.

४. **आरोग्य स्थिती** : आर्थिक स्थिती ही नेहमीच राहणीमाना दर्जा आणि आरोग्यावर परिणाम करत असते. ४० ते ४५% लोकसंख्या ही झोपडपट्टी मध्ये वास्तव्यास असल्यामुळे तेथील अस्वच्छता, कचऱ्याची समस्या तसेच सांडपाण्याची असुविधा या त्याठिकाणी रोगराईचे प्रमाण, आजारी पडण्याचे प्रमाण अधिक आहे. पुणे शहरामध्ये आज अनेक रूग्णालये आणि उपचाराच्या सुविधा असल्या तरीही बरीचशी लोक त्यांच्या आर्थिक परिस्थितीमुळे याचा लाभ घेऊ शकत नाही. त्यामुळे अनेक अशासकीय संस्था या आरोग्याच्या सोयी-सुविधा वस्तीपातळीवर पोहोचवण्यासाठी काम करतात. तसेच वस्तीमधील विशेष करून महिलांची त्यांच्या आरोग्या संबंधी जनजागृती करणे. या मध्ये आरोग्याची काळजी कशी घ्यावी, योग्य आहार तसेच लैंगिक आणि प्रजोत्पादन आरोग्या संबंधी काम केले जाते.

वरील समस्यांवर दृष्टीक्षेप टाकला तर समाजामधील समाजकार्याची आणि समाजकार्यकर्त्यांची गरज निदर्शनास येते. अशासकीय संस्था या त्यांच्या पातळीवर अचूकपणे काम करण्याचा प्रयत्न करत असल्या तरी ही त्यांना अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागते. काही वेळेस ते ज्यांच्यासाठी काम करत असतात त्या स्थानिक लोकांचा प्रतिसाद त्यांना मिळत नाही तर काही वेळेस शासनाचा. त्यामुळे या अशासकीय संस्थांनी त्यांची क्षमता बांधणी करणे तसेच स्वः च्या कामाची सक्षमपणे मांडणी करणे गरजेचे आहे. या संस्थांनी स्वः ची बलस्थाने आणि कमतरता लक्षात घेऊन काम केले पाहिजे.

पुणे शहरातील व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना स्वयंसेवी संस्थेत नोकरी करताना येणाऱ्या समस्येचे अध्ययन या संशोधन अभ्यासामध्ये खालील अशासकीय संस्थांनी व तेथील समाजकार्यकर्ते सहभागी झाले.

५. **असंघटीत कामगार आणि औद्योगिक बेरोजगारी** : पुणे मधील औद्योगिक क्षेत्रामुळे रोजगार उपलब्ध झाला असला तरीही या कारखाने निर्माण होण्याच्या आधी जे लघुउद्योग, छोटे कारखाने होते ते बंद पडले. त्यामुळे त्या ठिकाणी काम करत असणाऱ्या कर्मचारी बेरोजगार झाले. औद्योगिक क्षेत्रातील रोजगाराचा विचार केला तर त्या ठिकाणी कामगारांना तात्पुरत्या स्वरूपात कामासाठी ठेवले जाते. यामुळे अशा कामगारांना कामाची निश्चितता नसल्यामुळे बेरोजगारीचा प्रश्न निर्माण होतो. शिवाय मिळणारे वेतन ही अल्प असल्यामुळे आर्थिक समस्यांचा सामना त्यांना करावा लागतो. लहान

खेडयातून, शहरांमधून हे कामगार पुणे शहरामध्ये कामा निमित्त येत असल्यामुळे स्थलांतरनाचे प्रमाण देखील वाढलेले आहे. त्यामुळे तरुण वर्ग शहरात आणि वृद्ध लोक गावी अशी परिस्थिती निर्माण झाल्यामुळे गावे ओस पडू लागली आहेत. शहराच्या क्षमतेपेक्षा जास्त लोकसंख्या झाल्यामुळे येथील नैसर्गिक संसाधनांवर ताण येवून राहण्याच्या जागेचा प्रश्न, पाणी कमतरता, कचरा व्यवस्थापन आणि निर्मुलन, आरोग्याच्या सोयी-सुविधांवर याचा परिणाम होत आहे.

दिवसेंदिवस औद्यागिक बेरोजगारी, असंघटीत कामगारांचे प्रमाण वाढत असले तरीही त्यावर म्हणावे तसे काम केले जात नाही.

६. महिला अत्याचार आणि शोषण : कौटुंबिक हिंसाचार प्रतिबंध कायद्यामुळे महिलांवर होत असलेल्या कौटुंबिक अत्याचार, हिंसाचाराला जरी आळा बसला असला तरी ही महिलांवर कामाच्या ठिकाणी होणाऱ्या अत्याचार, हिंसाचार, शोषण याचे प्रमाण वाढलेले आहे. आजच्या महिला या शिक्षित असल्यामुळे त्या नोकरी साठी घराबाहेर पडतात. प्रत्येक क्षेत्रात महिला या पुरुषांच्या खांद्याला खांदा लावून काम करत आहेत. शिक्षक, इंजिनियर, डॉक्टर, वकिल, पोलिस अशा विविध व्यवसायात आणि क्षेत्रात महिला या अग्रेसर आहेत. काही ठिकाणी महिला रात्रपाळी देखील करतात. स्त्रीया या खऱ्या अर्थाने सबलीकरण, सक्षमीकरणाकडे वळलेल्या दिसतात. पुणे सारख्या शहराच्या ठिकाणी आज अनेक महिला कारखाने, रूग्णालये, कॉल सेंटर, आय. टी. कंपनी मध्ये रात्र पाळी करतात. पण हे करत असतानाच महिलांवर कामाच्या ठिकाणी होणारे अत्याचार, शोषणाचे प्रमाण देखील वाढलेले आहे. यामध्ये वरिष्ठ, समहकर्मचारी यांच्याकडून केले जाणारे लैंगिक अत्याचार, छेडछाड याला अनेक वेळा महिला बळी पडतात.

वरिष्ठ, सहकर्मचारी यांच्याकडून जर दबाव येत असेल तर बऱ्याचवेळा महिला गप बसून सहन करत राहतात. कामाच्या ठिकाणी लैंगिक अत्याचार, छेडछाड, शोषण या विरुद्ध समिती, तरतुदी केल्या असल्यातरी त्या फारशा प्रभावी ठरत नाहीत.

७. गुन्हेगारी : पुणे शहरामध्ये ४० ते ५०% लोक ही झोपडपट्टी मध्ये राहतात. यामधील तरुण वर्ग हा अल्पशा शिक्षण, बेरोजगारी, गरिबी, सभोवतालचे वातावरण, समवयस्क यासारख्या कारणांमुळे गुन्हेगारीकडे वळालेला दिसतो. दरोडा, घरफोडी, साखळीचोर यांचे प्रमाण देखील वाढलेले आहे.

गुन्हेगारीला प्रतिबंध करण्यासाठी उपाययोजना करणे गरजेचे आहे. तसेच या क्षेत्राकडे वळालेल्या तरुणांचे पुर्नवसन करणे देखील महत्वाचे आहे.

पुणे शहरामध्ये कार्यरत असणाऱ्या प्रमुख अशासकीय संस्था खालीलप्रमाणे. या संस्थांचा समावेश संशोधकाने संशोधनासाठी केलेला आहे. संशोधकाने त्यांना त्यांच्या कार्यानुसार ८ भागांमध्ये विभागलेले आहे.

१. महिला विकास आणि सक्षमीकरण :

१. **सम्यक** - सदर संस्थेचे काम पुणे, नागपुर, नाशिक आणि सोलापूर या ठिकाणी सुरू आहे. या संस्थेकडून महिला आरोग्य व हक्क, लिंगभाव, स्त्री-पुरुष समानता, क्षमता बांधणी आणि विकास यावर काम करते. महिलांसाठी वस्तीपातळीवर आरोग्य तपासणी शिबिर राबवले जाते.
२. **नारी समता मंच** - लिंगआधारावर केला जाणारा भेदभाव यावर ही संस्था काम करते. महिलांना समान संधी, समान हक्क आणि समान न्याय यासाठी ही संस्था कार्यरत आहे. तसेच कामाच्या ठिकाणी होणारा लैंगिक अत्याचार आणि हिंसाचार विरोधी कायदा २०१३ कामाच्या ठिकाणी कसा राबवावा या संबंधी सल्ला देणे. कातकरी मुलांसाठी खेळघर चालवले जाते त्यामुळे ती मुले औपचारिक शिक्षणाच्या प्रवाहात येण्यास मदत होईल.
३. **स्त्री मुक्ती संघटना** --महिलांवर होणाऱ्या कौटुंबिक अत्याचारा विरुद्ध ही संस्था काम करते. संस्थेमार्फत महिला अत्याचार, समानता आणि विकासासंबंधी समाजामध्ये जनजागृती निर्माण करण्याचे काम संस्थेकडून केले जाते. संस्थेकडून महिलांसाठी सल्ला केंद्र चालवले जाते. त्या मार्फत पिडित महिलांना कायेदेविषयक सल्ला दिला जातो.
४. **माहेर** --अनाथ, विधवा, परित्यक्त्या महिला आणि मुलांसाठी काम केले जाते. यांच्या पुर्नवसनाचे काम संस्थेकडून केले जाते. या ठिकाणी त्यांच्या निवासाची सोय केलेली आहे. संस्थेकडून त्यांना पुरक आहार, वैद्यकिय सुविधा दिल्या जातात. समुपदेशनाद्वारे समस्या सोडवून नविन जीवन सुरू करण्यासाठी मदत केली जाते.

२. बालविकास आणि बालसंगोपन :

१. **निवारा (स्वाधार)** -- देहविक्री करणाऱ्या महिलांच्या मुलांसाठी स्वाधार संस्थेचा निवारा हा प्रकल्प कार्यरत आहे. देहविक्री करणाऱ्या महिलांच्या मुलांसाठी पाळणाघर चालवले जाते. या ठिकाणी मुलांच्या निवासाची, जेवणाची आणि शिक्षणाची सोय संस्थेकडून केली जाते.
२. **एस. ओ. एस. बालग्राम** -- गरीब कुटुंबातील मुल, एक पालकत्व असलेली मुल, अनाथ मुल यांच्यासाठी काम केले जाते. या मुलांच्या निवासाची सोय सदर संस्थेकडून केली जाते. तसेच त्यांना औपचारिक शिक्षण देखील दिले जाते. संस्थेकडून फॅमेलि बेस केअर आणि फॅमेलि स्ट्रेंडिंग प्रोग्राम राबवले जातात. या अंतर्गत कौशल्य विकास, प्रशिक्षण दिले जाते ज्यामुळे कुटुंबातील लोक स्वतःचा उदनिर्वाह करू शकतील.
३. **आश्रया इनिशिएटिव चिल्ड्रन** -- समाजातील दुर्बल, दुर्लक्षित, वंचित मुलांसाठी संस्थेमार्फत काम केले जाते. या मुलांसाठी निवासी प्रकल्प राबवला जातो. या ठिकाणी मुलांच्या रहाण्याची सोय केली जाते. या ठिकाणी मुलांना शिक्षणाची संधी, पोषक आहार, समुपदेशन, चांगले वातावरण, वैद्यकिय सुविधा उपलब्ध करून दिली जाते.
४. **आपल घर** -- अनाथ मुलांसाठी निवारा, शिक्षण, अन्न आणि वैद्यकिय सुविधा पुरविल्या जातात. त्याचप्रमाणे अनाथ वृद्धांसाठी देखील सदर संस्था कार्यरत आहे. मुलांना संस्थेमार्फत कौशल्य प्रशिक्षण दिले जाते. या मध्ये हस्तकला, प्रिटींग, इलेक्ट्रीशियन इ. चा समावेश आहे.
५. **तारा मोबाईल क्रश** -- बांधकाम मजुरांच्या मुलांसाठी सदर संस्था कार्यरत आहे. संस्थेकडून या मुलांसाठी पाळणाघर चालवले जाते. ही मुल शिक्षणाच्या प्रवाहात यावी म्हणून त्यांच्या साठी शाळा चालवली जाते. तसेच संस्थेकडून या मुलांना पुरक आहार दिला जातो.

३. शिक्षण आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण :

१. **आयडिया फाउंडेशन** -- वस्तीपातळीवर गरिब मुलांना शिक्षण मिळण्यासाठी सदर संस्था कार्यरत आहे. मुलांसाठी अभ्यास वर्ग चालवले जाते. विविध ॲक्टिव्हिटीज मधून मुलांना शिकविले जाते. हुशार मुलांना त्यांच्या पुढील शिक्षणासाठी शिष्यवृत्ती दिली जाते. त्याचप्रमाणे महिलांसाठी आर्ट अँड क्राफ्ट चे क्लासेस घेतले जातात.
२. **पंख** -- हि संस्था शारिरिक विकलांग मुलांसाठी काम करते. औद्योगिक क्षेत्र म्हणजे कंपनी मध्ये नोकरी मिळण्याच्या दृष्टीने या मुलांना प्रशिक्षण दिले जाते. ट्रेन्ड एज्युकेशन प्रोग्रॅम अंतर्गत प्रशिक्षण दिले जाते. त्याचप्रमाणे रिटेल क्षेत्रामधील विकलांग व्यक्तींचा संस्थेमार्फत दरवर्षी सत्कार केला जातो. यामुळे विकलांग मुलांना प्रेरणा मिळण्यास मदत होते.

३. **मॅजिक बस** --मुलांच्या कौशल्य विकासासाठी काम केले जाते. यामध्ये मुलांना संगणक, स्पोकन इंग्लीश चे प्रशिक्षण दिले जाते. व्यक्तिमत्व विकास, कौशल्य विकास घडवून आणला जातो. वस्तीमधील मुलांना स्वतः च्या पायावर उभे राहता यावे यासाठी व्यावसायिक प्रशिक्षण दिले जाते. मुलांना नोकरीच्या संधी उपलब्ध करून दिल्या जातात.
४. **उर्मी** - सदर संस्था ही विकलांग मुलांसाठी काम करते. या संस्थेमार्फत या मुलांना व त्यांच्या शिक्षकांना प्रशिक्षण दिले जाते. त्याचप्रमाणे या मुलांना शाश्वत रोजगार मिळण्यासाठी संस्था धोरणात्मक दृष्ट्या जनवकालत आणि जनजागृती देखील करित आहे. संसाधनासंबंधी जागृती, क्षमता बांधणी आणि जनवकालत या तीन प्रारूपांवर संस्थेचे काम आधारित आहे.
५. **लेबर नेट** --ग्रामिण आणि शहरी भागातील पुरुष स्त्रीया आणि तरुणांसाठी ही संस्था कार्यरत आहे. शिक्षण, प्रशिक्षण आणि रोजगार यावर आधारित यांचे काम आहे. पुरुष स्त्रीया आणि तरुणांना व्यावसायिक प्रशिक्षण देवून त्यांना नोकरीच्या संधी उपलब्ध करून दिल्या जातात.
४. **आरोग्य :**
१. **प्रयास** - एच. आय. व्ही. एड्स वर आठ जिल्ह्यांमध्ये काम चालते. पुणे शहरात अमृता क्लिनिक या ठिकाणी एच. आय. व्ही. एड्स रूग्णांना उपचार, समुपदेशन दिले जाते. तसेच या रोगाविषयी समाजामध्ये जनजागृती करण्याचे काम देखील संस्थेकडून केले जाते. त्यासाठी माहितीपर डॉक्युमेंटरी, पुस्तके प्रकाशित केली जातात. वैद्यकिय संशोधन देखील केले जाते.
२. **ऑर्किड्स प्रशांती ब्रेस्ट केअर मिशन** - गर्भाशय आणि छातीच्या कर्करोगा संबंधी संस्था कार्य करते. वस्ती, आय. टी. पार्क, वेगवेगळ्या कंपनीज या ठिकाणी जनजागृती साठी कार्यक्रम आणि शिबिराचे आयोजन केले जाते. आर्थिक दृष्ट्या गरिब असलेल्या महिला रूग्णांना मोफत उपचार संस्थेमार्फत पुरविले जातात.
३. **कायाकल्प** - सदर संस्था ही एच. आय. व्ही. एड्स वर काम करते. एच. आय. व्ही. एड्स या रोगाला प्रतिबंध होण्यासाठी जनजागृतीपर कार्य संस्थेकडून केले जाते. तसेच देहविक्री व्यवसाय करणाऱ्या महिलांच्या मुलांसाठी पाळणाघर आणि नाईट शेल्टर चालवले जाते.
४. **ममता फाउंडेशन** - वस्ती मधील गरोदर माता आणि लहान बालक यांच्यासाठी संस्थेमार्फत काम केले जाते. यामध्ये गरोदर मातांना पुरक पोषक आहाराचे महत्व समजावून सांगितले जाते. तसेच गरोदरपणात घ्यायची काळजी, औषधोपचारा विषयी सांगितले जाते. लैंगिक आणि प्रजोत्पादन आरोग्या विषयी वस्ती पातळीवर जागृती केली जाते. त्याचप्रमाणे एच. आय. व्ही. एड्स, क्षयरोगा संबंधी संस्थेमार्फत जनजागृतीचे काम केले जाते.

५. **रेडक्रॉस** - एच. आय. व्ही. एड्स, स्वाईन फ्ल्यु, एच वन. एन. वन. रूग्णांना संस्थेमार्फत उपचार दिले जातात. रक्तदान शिबिरांचे आयोजन केले जाते. एच. आय. व्ही. एड्स संबंधी जनजागृतीपर कार्यक्रम घेतले जातात. संस्थेमार्फत बालक आणि कुटूंब कल्याणाचे कार्य केले जाते.
५. **मागासवर्गीय हक्क आणि विकास :**
१. **माणूसकी** - सदर संस्थेमार्फत जातीय भेदभावा विरुद्ध कार्य केले जाते. जातीमुळे मिळणारी असमानता, नाकारल्या जाणाऱ्या संधी, हक्क यावर विशेष काम केले जाते. जाती निहाय समाज निर्माण करणे हे या संस्थेचे ध्येय आहे.
६. **ग्रामिण किंवा शहरी समुदाय विकास :**
१. **कास्प (कम्युनिटी एड अँड स्पॉन्सरशिप प्रोग्राम)** - ग्रामिण आणि शहरी भागातील शालेय मुलांना स्वच्छतेचे महत्व पटवून देणे. परिसर स्वच्छतेविषयी जनजागृती करणे. शौचालयाचे महत्व पटवून देण्याचे कार्य केले जाते.
२. **शेल्टर आसोसिएशन** - झोपडपट्टी पुनर्वसनावर विशेष काम चालते. लोकांना चांगली घर आणि चांगले वातावरण मिळवून देण्यासाठी काम करते. स्वच्छता आणि आरोग्याचे महत्व लोकांना पटवून देणे. तसेच शौचालय वापरा विषयी जनजागृती संस्थेमार्फत केली जाते.
३. **स्वच्छ** - मुणे शहरातील महानगर पालिकेबरोबर कचरा व्यवस्थापनाचे काम सदर संस्थेमार्फत केले जाते. ओला कचरा आणि सुका कचरा या विषयी वस्ती, सोसायटी यामध्ये जनजागृती केली जाते. त्याचबरोबर कचरा वेचकांच्या आरोग्या संदर्भात काम केले जाते.
४. **जॉन पॉल स्लम डेव्हलपमेन्ट प्रोग्राम** - झोपडपट्टी विकास आणि ग्रामिण विकासावर संस्थेअंतर्गत काम केले जाते. यामध्ये वीज, पिण्याच्या पाण्याची आणि सॅनिटायझेशन या सारखी कामे केली जातात. तसेच रस्त्यावरील मुल, कचरा वेचणारी मुल यांच्या साठी सदर संस्था काम करते. संस्थेमार्फत या मुलांसाठी नाईट शेल्टर चालवले जाते. तसेच या मुलांना शिक्षणाच्या प्रवाहात आणण्यासाठी संस्थेमार्फत प्रयत्न केले जातात.
५. **स्पार्क** - झोपडपट्टी पुनर्वसनाचे कार्य केले जाते. या मध्ये झोपडपट्टी मधील लोकांना चांगले सोयी -सुविधा असलेले घर बांधून दिले जाते. तसेच लोकांना शौचालय बांधून दिले जाते.

७. युवक विकास :

१. युवा परिवर्तन - या संस्थेमार्फत युवक कल्याण आणि विकासावर काम केले जाते. १८ ते ३५ वयोगटातील युवक आणि युवतींसाठी ब्युटी पार्लर, टेलरींग, संगणक, स्पोकन इंग्लीशचे क्लासेस घेतले जातात. युवक धोरणासंबंधित काम केले जाते. कौशल्य विकासाचे काम संस्थेमार्फत केले जाते.
२. सेंटर फॉर युथ डेव्हलपमेंट असोसिएशन - ग्रामिण आणि शहरी भागातील युवकांसाठी कौशल्य आणि उद्योजकता विकासाचे प्रशिक्षण देवून स्वतः च्या पायावर उभे राहण्यासाठी मदत केली जाते. तसेच शहरी भागातील मराठी माध्यमाच्या मुलांना प्रजोत्पादन आणि लैंगिक शिक्षण दिले जाते.
८. सी. एस. आर. :
१. ध्यास सोशल फाउंडेशन - एन. जी. ओ कर्पोसिटी बिल्डिंग प्रोग्रॉम यांच्यामार्फत राबवला जाते. महिला बचत गटांसाठी कौशल्य प्रशिक्षणाचा कार्यक्रम राबवला जातो. ध्यास सोशल फाउंडेशन मार्फत महिला सबलीकरण, बालविकास आणि युवक कल्याणा अंतर्गत काम करत असलेल्या अशासकीय संस्थांना पुरस्कार दिला जातो.
२. मिटकॉन - टाटा कंपनीमार्फत मिळणाऱ्या निधीद्वारे मागासवर्गीय विद्यार्थ्यांसाठी एक महिन्याचे उद्योजकता विकास कार्यक्रम राबवला जातो. स्वतः चा व्यवसाय सुरू करण्यासाठी बँकेमार्फत या मुलांना कर्ज काढून दिले जाते.
३. जुबलियन्ट भारतीय फाउंडेशन - विविध आरोग्य शिबिर आयोजित केली जातात. या मध्ये मोफत औषधांचे वाटप केले जाते. गावातील मुलांसाठी जुबलियन्ट इंग्रजी माध्यम शाळा सुरू केली आहे. गावातील वृद्ध लोक, शाळा आणि महाविद्यालयीन विद्यार्थी, बचत गटाच्या महिला या सर्वांसाठी संगणक लॅब सुरू केली आहे.
४. आय. सी. आय. सी. आय फाउंडेशन - कौशल्य विकासांतर्गत काम केले जाते. १० आणि १२ वी पास विद्यार्थ्यांसाठी ऑफिस अॅडमिन, ऑफिस मॅनेजमेंट, बँकिंग इ. कोर्सेस सुरू केलेले आहेत.
५. टेक महिन्द्रा फाउंडेशन - दिपगृह सोसायटी या अशासकीय संस्थेबरोबर टायप करून वस्ती मधील मुलांना नोकरीच्या संधी उपलब्ध करून दिल्या जातात. अशासकीय संस्थांना विकासासाठी प्रशिक्षण दिले जाते.
६. माणिकचंद फाउंडेशन - भारतामधील विविध शहरांमध्ये आरोग्याची शिबिर घेतली जातात.
७. फोब्ज मार्शल - कासारवाडी मध्ये महिला बचतगटांसाठी काम करतात. त्यांना कौशल्य विकासाचे प्रशिक्षण दिले जाते. चाकण भागामध्ये मागासवर्गीय आणि इतर जातींच्या विद्यार्थ्यांसाठी विविध प्रकारचे प्रशिक्षण कार्यक्रम चालवले जातात.

८. **वॅगन्स स्क्रिल फाउंडेशन** --यांचे स्वतः चे अशासकीय संस्थांचे पोर्टल आहे. या पोर्टलच्या माध्यमातून ते अशासकीय संस्थांना निधी उपलब्ध करून देतात.
९. **क्विक हिल फाउंडेशन** - यांनी स्पर्श या अशासकीय संस्थेबरोबर टायप करून ते पुणे महानगर पालिकेच्या शाळेतील मुलांना लैंगिक शिक्षण देतात.
१०. **यार्डी फाउंडेशन** --पुणे शहरा मधील झोपडपट्टी मध्ये काम करतात. समुदाय विकासावर यांचे काम चालते. प्रत्येक प्रभागामध्ये समाजकार्यकर्त्यांची नेमणूक करण्यात आली आहे. हा समाजकार्यकर्ता कचरा व्यवस्थापना संबंधी काम करतो. वस्ती मध्ये सुका कचरा ओला कचरा संबंधी जनजागृती केली जाते.
११. **लुपिन फाउंडेशन** --महिलांचे बचत गट तयार करून त्यांना बचतीचे महत्व सांगितले जाते. तसेच लघुउद्योग स्थापन करण्यासाठी बँकेमार्फत अर्थसहाय्य केले जाते.

प्रकरण ५

तथ्य विश्लेषण आणि अर्थनिर्वचन

ज्ञानामुळे व्यक्तिची संकल्पना, मत आणि विचारशक्ती निर्माण होते. तसेच एखाद्या गोष्टी मधील सत्यता ज्ञानामुळे पडताळता येते. कौशल्य हे ज्ञानाच्या उपयुक्ततेचे किंवा वापराचे माध्यम आहे. समाजकार्य सरावाचा समाजकार्याचे ज्ञान आणि कौशल्य हे पाया आहेत. ज्ञान संपादनाची विविध माध्यमे आहेत. समाजकार्याचे ज्ञान प्राप्त करण्याचा समाजकार्य शिक्षण आणि प्रशिक्षण हे एक माध्यम आहे. तर क्षेत्रियकार्यातून समाजकार्याची कौशल्ये विकसित होऊन त्यांचा उपयोग कार्यपद्धतीमध्ये कसा करायचा हे समजते. त्याचप्रमाणे वैयक्तिक आणि व्यावसायिक आयुष्यात मूल्य आणि दृष्टीकोन या दोन गोष्टी अतिशय महत्वाच्या आहेत. मूल्य ही बहुतांश वेळा सामाजिककरण आणि प्रशिक्षणाद्वारे बिंबवली जातात. तर दृष्टीकोनावर व्यक्तिचे विचार आणि कृती अवलंबून असते. त्याचप्रमाणे व्यक्तिचा व्यवसाय, त्या व्यवसायातून मिळणारे समाधान, वेतन, सोयी-सुविधा या गोष्टी देखील महत्वाच्या असतात.

समाजकार्याच्या प्रशिक्षणादरम्यान मिळणारे ज्ञान आणि कौशल्य यांचा अशासकीय संस्थेत काम करतानाचा संबंध तसेच समाजकार्यकर्त्यांचा या कडे बघण्याचा दृष्टीकोन त्याचप्रमाणे समाजकार्यातील मूल्यांचा वैयक्तिक आणि व्यावसायिक आयुष्यातील सहसंबंध तसेच संघर्ष निर्माण करणारे मूल्ये, व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोन, समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारे वेतन, सोयी-सुविधा आणि समाजकार्याचा एक व्यवसाय म्हणून विकास या संदर्भातील तथ्यांचे विश्लेषण आणि निर्वचन सदर प्रकरणामध्ये करण्यात आलेले आहे.

सदर तथ्यांचे विश्लेषण आणि निर्वचन हे संगणीकृत एक्सेल शिट मध्ये करण्यात आले आहे. उद्दिष्टांना अनुसरून प्रश्नावलीमध्ये प्रश्न तयार करण्यात आले आहेत आणि त्या आधारे सारणी तयार करण्यात आल्या आहेत.

सदर प्रकरण हे ८ भागामध्ये विभागलेले आहे आणि उद्दिष्टांना अनुसरून यांची मांडणी करण्यात आली आहे :

भाग १ - उत्तरदात्यांची वैयक्तिक माहिती (प्रोफाईल)

उद्दिष्ट १ -	अशासकीय संस्थांमध्ये कार्यरत असणाऱ्या समाजकार्यकर्त्यांच्या प्रोफाईलचा अभ्यास करणे.
सारणी क्र - ४.१	अशासकीय संस्थेतील कर्मचाऱ्यांचा लिंगनिहाय तपशील
सारणी क्र - ४.२	उत्तरदात्यांचे वयानुसार वर्गीकरण
सारणी क्र - ४.३	शैक्षणिक पात्रता
आलेख क्र - ४.१	कामाचा प्रकार
सारणी क्र - ४.४	उत्तरदात्यांचे त्यांच्या पदानुसार वर्गीकरण
सारणी क्र - ४.५	वेतनानुसार उत्तरदात्यांचे वर्गीकरण
सारणी क्र - ४.६	अनुभवानुसार उत्तरदात्यांचे वर्गीकरण

भाग २ – समाजकार्य शिक्षणाचा अशासकीय संस्थेत उपयोग

सारणी क्र - ४.७	समाजकार्य शिक्षण
आलेख क्र - ४.२	समाजकार्याचे शिक्षण घेत असतानाच्या क्षेत्रीयकार्याचे स्वरूप
सारणी क्र - ४.८	समाजकार्य शिक्षणातून स्व-विकास
सारणी क्र - ४.९	समाजकार्य शिक्षणाचा वैयक्तिक जीवनात उपयोग
सारणी क्र - ४.१०	समाजकार्य शिक्षणातून कल्याणकारी सुविधांची माहिती
सारणी क्र - ४.११	कल्याणकारी सुविधांचा प्रत्यक्ष जीवनात उपयोग
सारणी क्र - ४.१२	समाजकार्य शिक्षणाचा स्वत्व मूल्यमापनासाठी उपयोग

भाग ३ – समाजकार्य कौशल्यांचा अशासकीय संस्थेतील कामाशी संबंध

उद्दिष्ट २ -	समाजकार्याचे शिक्षण घेत असताना समाजकार्याशी संबंधित विकसीत झालेल्या कौशल्यांचे परिक्षण करणे.
सारणी क्र - ४.१३	समाजकार्य प्रशिक्षणा दरम्यान आवश्यक असणाऱ्या कौशल्यांकडे समाज कार्यकर्त्यांचा बघण्याचा दृष्टीकोन
आलेख क्र - ४.३	कौशल्य संपादनमुळे झालेली मदत
सारणी क्र - ४.१४	सेवा पुरविताना आवश्यक असणाऱ्या कौशल्यांकडे समाज कार्यकर्त्यांचा बघण्याचा दृष्टीकोन

भाग ४ – अशासकीय संस्थेत समाजकार्यातील मूल्यांचे महत्व

उद्दिष्ट ३ -	समाजामध्ये समस्याग्रस्त व्यक्तींना सेवा प्रदान करत असताना सामोऱ्या जाव्या लागणाऱ्या मूल्य संघर्षांचे परिक्षण करणे.
सारणी क्र - ४.१५	सर्वात महत्वाची मूल्ये
आलेख क्र - ४.४	कार्यक्षमतेच्या सादरीकरणासाठी मदत करणारि मूल्ये
सारणी क्र - ४.१६	सेवा पुरविताना संघर्ष उत्पन्न करणाऱ्या मूल्यांकडे बघण्याचा उत्तरदात्यांचा दृष्टीकोन
सारणी क्र - ४.१७	समाजामध्ये काम करताना समाजकार्यकर्ता या नात्याने महत्वाचे वाटणारे मूल्य
सारणी क्र - ४.१८	समाजाच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी समाजकार्यकर्त्यांचे महत्व
आलेख क्र - ४.५	समाजकार्य मूल्य उपयोगामुळे समाजात बदल

भाग ५ – समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोन

उद्दिष्ट ४ - -	समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्याकडे बघण्याचा दृष्टीकोन अभ्यासणे.
उद्दिष्ट ५-	समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोन अभ्यासणे.
उद्दिष्ट ६- -	समाजकार्याला इतर व्यावसायाप्रमाणे समाजामध्ये विशिष्ट स्थान व मान्यता मिळण्याबाबतचे मत जाणून घेणे.
आलेख क्र - ४.६	समाजकार्यकर्त्यांचा प्रशिक्षणासंदर्भातील दृष्टीकोन
आलेख क्र - ४.७	समाजकार्यकर्त्यांच्या दृष्टीने समाजकार्य हस्तक्षेपाचे महत्त्व
आलेख क्र - ४.८	समाजकार्यकर्त्याला मिळणारे व्यावसायिक समाधान

भाग ६ - समाजकार्यकर्त्यांचा संघटनेकडे बघण्याचा दृष्टीकोन

उद्दिष्ट ७ - -	समाजकार्यकर्त्यांच्या व्यावसायिक संघटनेची गरज व महत्त्व जाणून घेणे.
सारणी क्र - ४.१९	समाजकार्यकर्त्यांच्या हक्कांसाठी संघटना
आलेख क्र - ४.९	समाजकार्यकर्त्यांच्या हक्कांसाठी संघटनेची गरज
सारणी क्र - ४.२०	नॅशनल असोसिएशन ऑफ सोशल वर्कर या संघटनेविषयी माहिती (नास्वी)
आलेख क्र - ४.१०	समाजकार्यकर्त्यांसाठीचे हक्क
सारणी क्र - ४.२१	समाजकार्यकर्त्यांसाठी संघटनेचा फायदा
सारणी क्र - ४.२२	संघटनेचे स्वरूप

भाग ७ - समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारे वेतन आणि सोयी -सुविधा

सारणी क्र - ४. २३	मिळणारे वेतन
सारणी क्र - ४. २४	वेतन कालावधी
सारणी क्र - ४. २५	मिळणाऱ्या वेतनाचे स्वरूप
सारणी क्र - ४. २६	संस्थेकडून देण्यात येणाऱ्या सोयी-सुविधा
सारणी क्र - ४. २७	ऑफिस आणि प्रत्यक्ष कामाच्या ठिकाणामधील अंतर
सारणी क्र- ४. २८	कामाचे स्वरूप

भाग ८ - समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून विकास

सारणी क्र - ४.२९	समाजकार्य व्यवसाय विकासामध्ये समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांची भूमिका
सारणी क्र - ४.३०	समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून विकास
सारणी क्र - ४.३१	समाजाच्या दृष्टीने समाजकार्य व्यवसाय म्हणून प्रभावी ठरण्यासाठी प्रयत्न
सारणी क्र - ४.३२	समाजकार्याची व्यवसाय म्हणून समाजात स्वीकृती

सारणी क्र - ४.३३	समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून विकास होण्यासाठी प्रयत्न
सारणी क्र - ४.३४	व्यवसाय विकासामध्ये उत्तरदात्यांचा सहभाग
सारणी क्र - ४.३५	व्यवसाय विकासामध्ये शासनाचे प्रयत्न
सारणी क्र - ४.३६	व्यवसाय क्षेत्र मर्यादित
सारणी क्र - ४.३७	इतर व्यवसायांच्या दृष्टीने मागासलेला
सारणी क्र - ४.३८	इतर व्यवसायांच्या दृष्टीने मागासलेला

भाग १ - उत्तरदात्यांची वैयक्तिक माहिती

उद्दिष्ट १ - अशासकीय संस्थांमध्ये कार्यरत असणाऱ्या समाजकार्यकर्त्यांच्या प्रोफाईलचा अभ्यास करणे.

सारणी क्रमांक ४.१ अशासकीय संस्थेतील कर्मचाऱ्यांचा लिंगनिहाय तपशील

अ. क्र.	लिंग	संख्या	टक्केवारी
१	पुरुष	६९	४६
२	स्त्री	८१	५४
	एकूण	१५०	१००%

वरील सारणी क्र ४.१ असे दिसून येते की १५० उत्तरदात्यांपैकी ४६ टक्के हे पुरुष व ५४ टक्के या स्त्रीया आहेत. पुरुषांपेक्षा स्त्रीयांची संख्या अधिक आहे. शहरी आणि ग्रामिण भागातील अशासकीय संस्थांची तुलना केली असता शहरी भागामध्ये महिला समाजकार्यकर्त्यांची संख्या ही अधिक दिसून आली. या वरून असे दिसून येते की समाजकार्य व्यवसाया मध्ये पुरुषां प्रमाणेच महिला देखील अग्रेसर आहेत. संशोधना दरम्यान स्त्री आणि पुरुष हे दोघेही उत्साही दिसून आले.

सारणी क्रमांक ४.२ उत्तरदात्यांचे वयानुसार वर्गीकरण

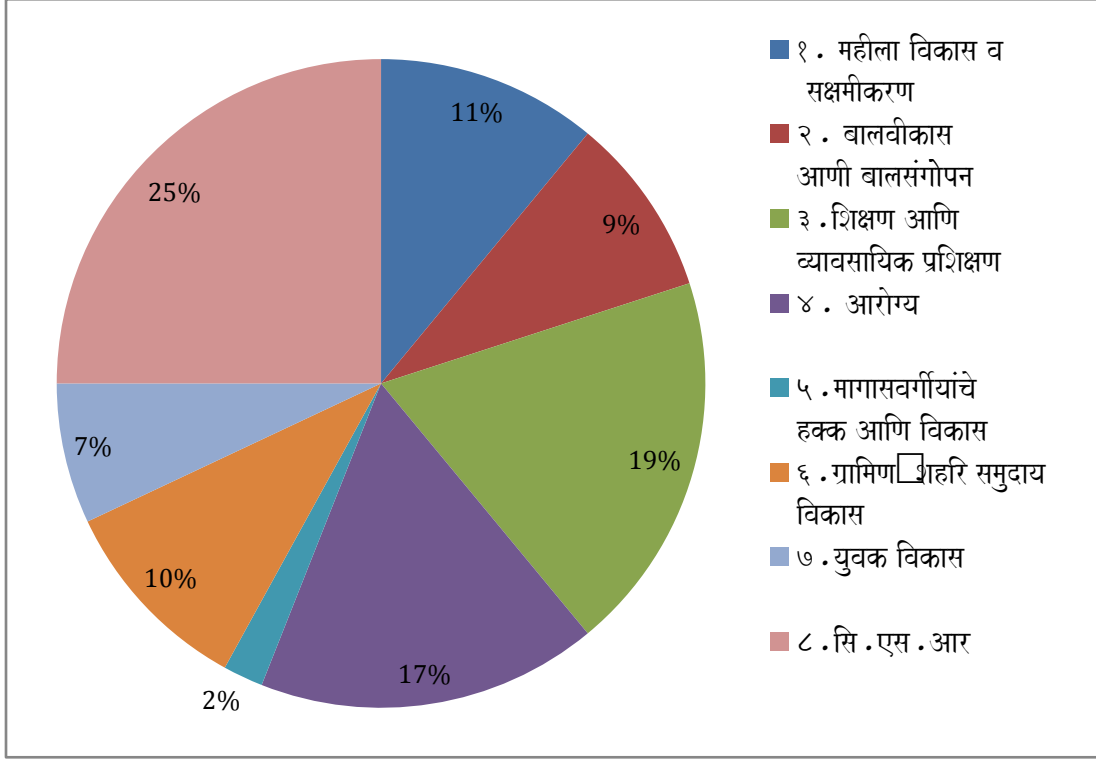
अ.क्र.	वय	संख्या	टक्केवारी
१	३० पेक्षा कमी	१३०	८७
२	३१ ते ३५	२०	१३
	एकूण	१५०	१००%

सारणी क्र ४.२ वरून असे आढळून येते की ३० पेक्षा कमी वयोगटातील उत्तरदात्यांची संख्या सर्वात जास्त म्हणजेच ८७ टक्के आहे. तर ३१ ते ३५ वयोगटातील उत्तरदात्यांची संख्या १३ टक्के आहे. यावरून असे दिसून येते की युवक वर्ग समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून विचार करत आहे. याचाच अर्थ युवक गट हा समाजकार्य व्यवसायामध्ये मोठ्या संख्येने कार्यरत आहे.

सारणी क्रमांक ४.३ शैक्षणिक पात्रता

अ.क्र.	पदवी	संख्या	टक्केवारी	पदव्युत्तर	संख्या	टक्केवारी
१	विज्ञान	०	०%	एफ. सी. डब्ल्यु.	५२	३५
२	कला	७९	५३%	यु. आर. सी. डी.	८९	५९
३	वाणिज्य	३८	२५%	एच. आर.	९	६
४	गृहविज्ञान	४	३%			
५	समाजकार्य	२९	१९%			
	एकूण	१५०	१००%		१५०	१००%

सारणी क्र ४.३ वरून असे निदर्शनास येते की सर्व उत्तरदात्यांनी त्यांचे पदवी आणि पदव्युत्तर शिक्षण विविध शाखां आणि विद्यापीठां मधून पूर्ण केलेले असून कला शाखेमधून ५३ टक्के उत्तरदात्यांनी पदवी प्राप्त केली तर २५ टक्के उत्तरदात्यांनी वाणिज्य, गृहविज्ञान मधून ३ टक्के तसेच समाजकार्य शाखेमधून १९ टक्के उत्तरदात्यांनी पदवी ग्रहण केली. पदव्युत्तर शिक्षणात एफ. सी. डब्ल्यु. मधून ३५ टक्के तर यु. आर. सी. डी. मधून ५९ टक्के तसेच ६ टक्के उत्तरदात्यांनी एच. आर मधून आपले पदव्युत्तर शिक्षण पूर्ण केले आहे. पदव्युत्तर शिक्षण हे जरी वेगवेगळ्या विशेषीकरणातून (स्पेशलायझेशन) केलेले असले तरी सध्या कार्यरत असलेल्या संस्था आणि याचा काही एक संबंध दिसून आला नाही.



आलेख क्रमांक ४.१ कामाचा प्रकार

आलेख क्रमांक ४.१ वरून असे दिसून येते की १५० उत्तरदात्यांपैकी ११ टक्के उत्तरदाते हे महिला विकास व सक्षमीकरण क्षेत्रामध्ये कार्यरत आहेत. या मध्ये बचत गट, महिला हक्क व संरक्षण या क्षेत्रामध्ये काम करणाऱ्या अशासकीय संस्थांचा समावेश आहे. ९ टक्के उत्तरदाते बालविकास आणि बालसंगोपन क्षेत्रात तर १९ टक्के शिक्षण आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण या मध्ये समुदायातील बालक, युवक आणि महिला लाभार्थी असणाऱ्या अशासकीय संस्थांचा सहभाग आहे. या संस्था मुलांसाठी समुदायामध्ये अभ्यासिका राबवतात त्याचप्रमाणे युवकांसाठी स्पोकन इंग्लीश, संगणक तासिका, शिष्यवृत्ती या सारखे उपक्रम राबवतात. तर महिलांसाठी प्रौढ वर्ग, व्यावसायिक प्रशिक्षण इ. स्वरूपाचे कार्य केले जाते. १७ टक्के समाजकार्यकर्ते हे आरोग्य क्षेत्रात कार्य करतात. या मध्ये एच. आय. व्ही. एडस, कर्करोग, क्षयरोग त्याचप्रमाणे लैंगिक आणि प्रजोत्पादन आरोग्यासंबंधीत जनजागृती, समुपदेशन, संशोधन या क्षेत्रात कार्यरत आहेत. २ टक्के समाजकार्यकर्ते हे मागासवर्गीय हक्क आणि विकास संस्थांमध्ये काम करतात या मध्ये मागासवर्गीयांचे हक्क, अॅटॉर्सिटी अॅक्ट या संबंदात सेवाआणि सल्ला पुरवला जातो. समुदाय विकासामध्ये ग्रामिण आणि शहरी अशा दोन्ही समुदायाचा समावेश असून या मध्ये १० टक्के समाजकार्यकर्ते सहभागी आहेत. युवक विकासामध्ये युवकांचा कौशल्य, व्यक्तिमत्व विकास, युवक धोरण या सारख्या गोष्टींचा समावेश असून ७ टक्के उत्तरदाते या स्वरूपाच्या कामामध्ये सहभागी आहेत. २५ टक्के उत्तरदाते सी. एस. आर. क्षेत्रात कार्यरत आहेत.

सारणी क्रमांक ४.४ उत्तरदात्यांचे त्यांच्या पदानुसार वर्गीकरण

अ.क्र.	पद	संख्या	टक्केवारी
१.	मॅनेजर /सि. एस. आर. एक्झिक्यूटीव्ह	९	६
२.	असिस्टंट मॅनेजर / एक्झिक्यूटीव्ह	६	४
३.	प्रकल्प /सि. एस. आर. अधिकारी	१७	११
४.	समन्वयक	२५	१७
५.	समाजकार्यकर्ता	६३	४२
६.	समुपदेशक	२२	१५
७.	क्षेत्र कार्यकर्ता	८	५
	एकूण	१५०	१००%

मॅनेजर/सि. एस. आर. एक्झिक्यूटीव्ह पदावर ६% समाजकार्यकर्ता हे कार्यरत आहेत. ४% समाजकार्यकर्ते हे असिस्टंट मॅनेजर / एक्झिक्यूटीव्ह म्हणून काम करत आहेत. ११ टक्के कर्मचारी हे प्रकल्प/ सि. एस. आर. अधिकारी पदाचा कार्यभार संभाळत आहेत. १७ टक्के समन्वयक तर ४२ टक्के समाजकार्यकर्ते संशोधन अभ्यासामध्ये समाविष्ट केलेल्या अशासकीय संस्थांमध्ये कार्यरत आहेत. १५ टक्के समुपदेशक आणि ५ टक्के क्षेत्रकार्यकर्ता म्हणून कार्यरत आहेत. यावरून असे दिसून येते की प्रत्येक पदावर समाजकार्यकर्ता हा कार्यरत आहे.

सारणी क्रमांक ४.५ वेतनानुसार उत्तरदात्यांचे वर्गीकरण

अ.क्र.	वेतन	संख्या	टक्केवारी
१	५ ते १०,०००	३	२
२	१० ते १५,०००	८१	५४
३	१५ ते २०,०००	२२	१५
४	२०,००० च्या पुढे	४४	२९
	एकूण	१५०	१००%

वरील सारणी नुसार १५० उत्तरदात्यांपैकी २ टक्के उत्तरदात्यांचे उत्पन्न हे दरमहा ५ ते १०,००० च्या टप्प्यामधील आहे. १० ते १५,००० उत्पन्न असलेल्यांचे प्रमाण ५४ टक्के आहे. तर १५ टक्के समाजकार्यकर्त्यांचे उत्पन्न १५ ते २०,००० आहे आणि २०,००० च्या पुढे उत्पन्न असणाऱ्यांची संख्या २९ टक्के आहे. २०,००० च्या पुढे उत्पन्न असणारे बहुतांश उत्तरदाते हे सी. एस. आर. क्षेत्रातील होते. वेतनाचा विचार केला तर समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारे वेतन हे इतर व्यावसायिकांपेक्षा कमी असल्याचे आढळून येते.

सारणी क्रमांक ४.६ अनुभवानुसार उत्तरदात्यांचे वर्गीकरण

अ. क्र.	अनुभव	संख्या	टक्केवारी
१	२ ते ४	९५	६३
२	४ ते ६	२७	१८
३	६ ते ८	२२	१५
४	८ ते १०	६	४
	एकूण	१५०	१००%

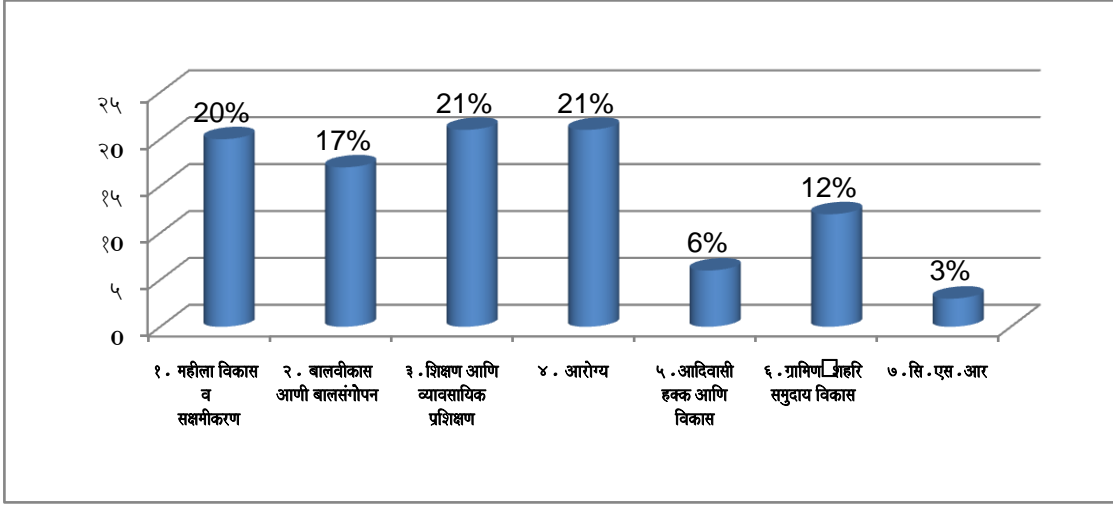
सारणी क्रमांक ४.६ नुसार ६३ टक्के उत्तरदाते हे २ ते ४ वर्षांचा अनुभव असणारे आहेत. ४ ते ६ वर्षांचा अनुभव असणारे १८ टक्के उत्तरदाते आहेत. १५ टक्के उत्तरदात्यांना ६ ते ८ वर्षांचा अनुभव आहे. आणि ४ टक्के उत्तरदात्यांना ८ ते १० वर्षांचा अनुभव आहे. २ ते ४ वर्षांचा अनुभव असणाऱ्या उत्तरदात्यांचे वेतन हे सर्वात कमी म्हणजे १० ते १५,००० रु. इतकेच होते. तर अधिक अनुभव असलेल्या उत्तरदात्यांचे वेतन २०,००० च्या पुढे होते. या वरून असे स्पष्ट होते की, अनुभव जास्त असणाऱ्या उत्तरदात्यांना अधिक वेतन दिले जाते.

भाग २ – समाजकार्य शिक्षणाचा अशासकीय संस्थेत उपयोग

सारणी क्रमांक ४.७ समाजकार्य शिक्षण

अ.क्र.	समाजकार्य शिक्षणामधील प्राप्तता	होय	नाही	एकूण
१	समाजकार्याचे पुरेसे सैद्धांतिक ज्ञान	८६(५७%)	६४(४३%)	१५०(१००%)
२	क्षेत्रीयकार्याचे पुरेसे ज्ञान -प्रशिक्षण	८६(५७%)	६४(४३%)	१५०(१००%)
३	समाज -समाजातील सध्याच्या समस्यां विषयी माहिती	७७(५१%)	७३(४९%)	१५०(१००%)
४	मानवी विकास आणि वर्तना विषयी ज्ञान	८१(५४%)	६९(४६%)	१५०(१००%)
५	समाजातील लोकांचे जीवन आणि त्यांना येणाऱ्या सामाजिक समस्यां विषयी माहिती	८१(५४%)	६९(४६%)	१५०(१००%)
६	समाजकार्य शिक्षणादरम्यान स्थानिक, राज्यपातळीवर, राष्ट्रीय किंवा जागतीक पातळीवरील सामाजिक समस्येवर संशोधन	१२०(८०%)	३०(२०%)	१५०(१००%)
७	क्षेत्रीय कार्यादरम्यान संस्थेच्या प्रशासना विषयी माहिती	७६(५०%)	७४(५०%)	१५०(१००%)
८	सामाजिक कायद्यांविषयी ज्ञान	८५(५७%)	६५(४३%)	१५०(१००%)
९	नागरिकांचे मुलभूत हक्क व त्यासंबंधीत कायद्यांविषयीचे ज्ञान	९१(६१%)	५९(३९%)	१५०(१००%)

समाजकार्य शिक्षणातून ५७ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्याचे पुरेसे सैद्धांतिक ज्ञान मिळाले तर ४३ टक्के उत्तरदात्यांच्यामते त्यांना या संदर्भातील अपुरे ज्ञान मिळाले. ५७ टक्के उत्तरदात्यांना क्षेत्रीयकार्या दरम्यान पुरेसे ज्ञान व प्रशिक्षण मिळाले तर ४३ टक्के उत्तरदात्यांना क्षेत्रीयकार्याचे कोणतेही ज्ञान आणि प्रशिक्षण मिळाले नाही. याचा परिणाम संस्थेमध्ये काम करत असताना त्याचप्रमाणे समुदायामध्ये सहसंबंध निर्माण करताना, सेवा पुरवताना त्यांना समस्या निर्माण झाल्या. समाजकार्य शिक्षण आणि प्रशिक्षणामधून ५१ टक्के उत्तरदात्यांना समाज आणि समाजातील समस्यांविषयी माहिती मिळाली. ४९ टक्के उत्तरदात्यांना समाज आणि समाजातील समस्यांविषयी कोणत्याच स्वरूपाची माहिती मिळाली नाही. ५४ टक्के समाजकार्यकर्त्यांना समाजकार्य शिक्षणामधून मानवी विकास आणि वर्तना विषयी ज्ञान मिळाले आणि ४६ टक्के उत्तरदाते याविषयी अनभिन्न होते. समाजातील लोकांचे जीवन आणि आणि त्यांना येणाऱ्या सामाजिक समस्यांविषयी ५४ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्य शिक्षणातून माहिती प्राप्त झाली तर ४६ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्य शिक्षणातून या विषयी माहिती मिळाली नाही. समाजकार्याचे शिक्षण घेत असताना ८० टक्के उत्तरदात्यांनी स्थानिक, राज्य, राष्ट्रीय किंवा जागतिक पातळीवरील सामाजिक समस्येवर संशोधन केले. तर २० टक्के उत्तरदात्यांच्या अभ्यासक्रमामध्ये याचा समावेशच करण्यात आला नव्हता. ५० टक्के उत्तरदात्यांना क्षेत्रीयकार्या दरम्यान संस्थेचे प्रशासन, तेथील कार्यपद्धती, यंत्रणा या संदर्भात माहिती मिळाली. तर ५० टक्के उत्तरदाते या संदर्भात अनभिन्न होते. त्यामुळे नोकरी करत असताना सुरुवातीला त्यांना काम करताना समस्या निर्माण झाल्या. समाजकार्य शिक्षणादरम्यान ६१ टक्के उत्तरदात्यांना नागरिकांचे मुलभूत हक्क व त्यासंबंधित कायद्यांविषयीचे ज्ञान त्यांच्या अभ्यासक्रमामध्ये समाविष्ट करण्यात आलेल्या कायदे आणि हक्कांसंदर्भातील विषयांवरून मिळाले. ३९ टक्के उत्तरदात्यांच्या अभ्यासक्रमामध्ये याचा समावेश केला नसल्यामुळे त्यांना या बदल काहीच माहिती नव्हती.



आलेख क्रमांक ४.२ समाजकार्याचे शिक्षण घेत असतानाच्या क्षेत्रीयकार्याचे स्वरूप

वरील ४.२ आलेखानुसार २० टक्के उत्तरदात्यांनी त्यांच्या विद्यार्थी दशेमध्ये महिला विकास आणि सक्षमीकरणाशी संबंधित अशासकीय संस्थांमध्ये क्षेत्रीयकार्य केले. बालविकास आणि बालसंगोपनाशी निगडित संस्थांमध्ये १७ टक्के उत्तरदात्यांनी आपले क्षेत्रीयकार्य पूर्ण केले. आरोग्य आणि शिक्षण व व्यावसायिक प्रशिक्षण या स्वरूपाच्या सेवा पुरविणाऱ्या अशासकीय संस्थांमध्ये २१ टक्के समाजकार्यकर्त्यांनी आपल्या विद्यार्थीदशेत क्षेत्रीयकार्य पूर्ण केले. आदिवासी हक्क आणि विकासा संबंधित संस्थांमध्ये ६ टक्के उत्तरदात्यांनी क्षेत्रीयकार्य पूर्ण केले. १२ टक्के उत्तरदात्यांनी समुदाय विकास (ग्रामिण/ शहरी) तर ३ टक्के उत्तरदात्यांनी सि. एस. आर. मध्ये विद्यार्थीदशेतील आपले क्षेत्रीयकार्य पूर्ण केले आहे.

सारणी क्रमांक ४.८ समाजकार्य शिक्षणातून स्व-विकास (बहुपर्यायी प्रश्न)

अ. क्र.	स्व-विकास					
	होय	संख्या	टक्केवारी	नाही	संख्या	टक्केवारी
१	संभाषण	३१	१०	विचार केला नाही	२९	९
२	आत्मविश्वास	४८	१५	उपयोग झाला नाही	७	२
३	व्यक्तिमत्व विकास	६८	२१			
४	सामाजिक समस्यांचे भान	२४	७			
५	कार्यपद्धतीत सुधारणा	४१	१३			
६	व्यावसायिक दृष्टीकोन विकसित	३९	१२			
७	चिकित्सात्मक दृष्टीकोन	३६	११			
	एकूण				३२३	१००%

समाजकार्य शिक्षणामधून बहुतांश उत्तरदात्यांचा स्व-विकास झाला. या मध्ये १० टक्के उत्तरदात्यांचे संभाषण कौशल्य सुधारले. १५ टक्के लोकांमध्ये आत्मविश्वास निर्माण झाला. २१ टक्के समाजकार्यकर्त्यांना स्वतः चा व्यक्तिमत्व विकास झाल्याचे आढळून आले. सदर शिक्षणामधून ७ टक्के उत्तरदात्यांना सामाजिक समस्यांविषयी जाणीव निर्माण झाली. समाजकार्य शिक्षण, प्रशिक्षण आणि क्षेत्रीयकार्यामुळे १३ टक्के लोकांच्या कार्यपद्धतीमध्ये सुधारणा झाली त्याचप्रमाणे १२ टक्के लोकांमध्ये व्यावसायिक दृष्टीकोन विकसित झाला तर ११ टक्के उत्तरदात्यांमध्ये चिकित्सात्मक दृष्टीकोन निर्माण झाला. ९ टक्के उत्तरदाते आसे ही होते की त्यांनी या बाबतीत विचारच केला नव्हता तर बाकी असलेल्या २ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्य शिक्षणाचा स्व-विकासासाठी उपयोग झाला नाही.

सारणी क्रमांक ४.९ समाजकार्य शिक्षणाचा वैयक्तिक जीवनात उपयोग (बहुपर्यायी प्रश्न)

अ. क्र.	वैयक्तिक जीवनात उपयोग					
	होय	संख्या	टक्केवारी	नाही	संख्या	टक्केवारी
१	रोजगार	८३	३३	विचार केला नाही	७	२
२	समाजामध्ये ओळख	३८	१५	उपयोग झाला नाही	६	२
३	स्वतःसाठी व कुटुंबासाठी	४८	१९			
४	दृष्टीकोनात बदल	२७	११			
५	उच्च पदस्थ लोकांबरोबर सहसंबंध	४५	१८			
	एकूण				२५४	१००%

समाजकार्य शिक्षणामुळे ३३ टक्के उत्तरदात्यांना रोजगार उपलब्ध झाला. १५ टक्के उत्तरदात्यांची समाजामध्ये ओळख निर्माण झाली. या शिक्षणाचा उपयोग १९ टक्के समाजकार्यकर्त्यांना वैयक्तिक व कौटुंबिक समस्या सोडविण्यासाठी, तणावजन्य परिस्थिती हाताळण्यासाठी व त्यातून यशस्वीरित्या बाहेर पडण्यासाठी झाला. ११ टक्के उत्तरदात्यांच्या दृष्टीकोनात बदल झाला. त्यांची विचार करण्याची पद्धत बलली. या क्षेत्रामध्ये सदैव विविध लोकांबरोबर संपर्क येत असल्यामुळे १८ टक्के समाजकार्यकर्त्यांचा उच्चपदस्थ लोकांबरोबर सहसंबंध प्रस्थापित होवून याचा उपयोग त्यांच्या व्यावसायिक आणि खाजगी आयुष्यात झाला. तर २ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्य शिक्षणाचा वैयक्तिक आयुष्याच्या उपयोगाबाबत विचार ही केला नाही व त्यांना याचा उपयोग ही झाला नाही.

सारणी क्रमांक ४.१० समाजकार्य शिक्षणातून कल्याणकारी सुविधांची माहिती (बहुपर्यायी प्रश्न)

अ. क्र.	कल्याणकारी सुविधा					
	होय	संख्या	टक्केवारी	नाही	संख्या	टक्केवारी
१	बाल	६६	२०	शिकवल्या नाहीत	२७	८
२	युवक	४३	१३	माहिती करून घेण्याची गरज भासली नाही	९	२
३	महिला	५२	१६			
४	वृद्ध व अपंग	४१	१२			
५	कामगार	२७	८			
६	आदिवासी	१७	५			
७	समुदाय विकास	५३	१६			
	एकूण				३३५	१००%

वरील सारणीनुसार १० टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्य शिक्षणातून कल्याणकारी सुविधांची माहिती मिळाली. तर १० टक्के उत्तरदात्यांना या बद्दलची माहिती मिळाली नाही. या वरून असे आढळून येते की बहुतांश विद्यापीठांच्या अभ्यासक्रमामध्ये या सुविधांचा समावेश करून घेण्यात आला आहे. यामुळे उत्तरदात्यांना याविषयी ज्ञान प्राप्त झाले शिवाय याचा उपयोग उत्तरदात्यांना नोकरी करताना गरजूंना सेवा देताना देखील झाला.

सारणी क्रमांक ४.११ कल्याणकारी सुविधांचा प्रत्यक्ष जीवनात उपयोग (बहुपर्यायी प्रश्न)

अ. क्र.	वैयक्तिक जीवनात उपयोग					
	होय	संख्या	टक्केवारी	नाही	संख्या	टक्केवारी
१	आरोग्य सुविधा	९	४	अद्याप गरज भासली नाही	६७	३०
२	शिष्यवृत्ती योजना	४८	२२	उपयोग होण्याइतपत माहिती मिळाली नाही	१४	६
३	सुकन्या समृद्धी योजना	२८	१३			
४	लसीकरण	३१	१४			
५	आंतरजातीय विवाह योजना	२४	११			
	एकूण				२२१	१००%

साधारणतः ४ टक्के उत्तरदात्यांनी आरोग्य सुविधांचा लाभ स्वतःसाठी व ते ज्या ठिकाणी रहात होते तेथील समुदायासाठी करून घेतला. २२ टक्के समाजकार्यकर्त्यांनी समाजकार्याचे शिक्षण घेत असतानाच मिळालेल्या सुविधांच्या माहितीचा उपयोग महाविद्यालयीन आयुष्यात शिष्यवृत्ती मिळवून स्वः चे शिक्षण पूर्ण केले. तर बेटी पढाओ बेटी बचाव मोहिमे अंतर्गत सुरू झालेल्या सुकन्या समृद्धी योजनेचा लाभ १३ टक्के उत्तरदात्यांनी केला. १४ टक्के उत्तरदात्यांनी बालकांसाठी असणाऱ्या लसीकरण सुविधेचा लाभ घेतला. तसेच ११ टक्के उत्तरदात्यांनी आंतरजातीय विवाह योजनेचा उपयोग स्वतः साठी व इतरांना करून दिला. तर ३० टक्के उत्तरदात्यांना अद्याप या योजनांचा उपयोग करून घेण्याची गरज भासलेली नाही. तसेच उर्वरित ६ टक्के उत्तरदात्यांना उपयोग होण्याइतपत कल्याणकारी सुविधांची माहिती मिळालेली नाही.

सारणी क्रमांक ४.१२ समाजकार्य शिक्षणाचा स्वत्व मूल्यमापनासाठी उपयोग (बहुपर्यायी प्रश्न)

अ. क्र.	स्वत्व मूल्यमापनासाठी उपयोग					
	होय	संख्या	टक्केवारी	नाही	संख्या	टक्केवारी
१	बलस्थाने	६३	१७	विचार केला नाही	३२	९
२	कमतरता	६५	१८	स्वत्व मूल्यमापन कसे करायचे हे शिकविण्यात आले नाही	११	३
३	कौशल्य विकास	६७	१९			
४	योग्य जीवन पद्धती	४२	१२			
५	वेळेचे नियोजन	४५	१२			
६	सकारात्मक दृष्टीकोन	३५	१०			
	एकूण				३६०	१००%

वरील सारणीवरून असे निरीक्षणास येते की, ८८ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्य शिक्षणातून स्वतः मध्ये सकारात्मक बदल झाल्याचे जाणवले. या मध्ये १७ टक्के उत्तरदात्यांनी स्वतः मधील बलस्थाने, क्षमता तर १८ टक्के उत्तरदात्यांनी स्वतः मधील कमतरता, वैयक्तिक आणि व्यावसायिक विकासामध्ये अडथळे उत्पन्न करणाऱ्या गोष्टी समजल्या. १९ टक्के उत्तरदात्यांचा कौशल्य विकास झाला यामध्ये संवाद कौशल्य सुधारले, आत्मविश्वास वाढला त्याचप्रमाणे व्यावसायिक कारकिर्दीमध्ये आवश्यक असणारे ऑडिटिंग, अहवाल लेखन व सादरीकरणाचे कौशल्य या सारख्या कौशल्यांचा विकास झाला. योग्य जीवनपद्धती म्हणजे काय हे या शिक्षणातून १२ टक्के समाजकार्यकर्त्यांना अवगत झाले. त्याचप्रमाणे वेळेच्या नियोजनाचे वैयक्तिक आणि व्यावसायिक आयुष्यात असणारे महत्व आणि फायदे १२ टक्के उत्तरदात्यांना समजले. १० टक्के उत्तरदात्यांमध्ये सकारात्मक दृष्टीकोन विकसित झाला. समाजकार्य शिक्षणाचा स्वत्व मूल्यमापनासाठीच्या उपयोगाबाबत ९ टक्के उत्तरदात्यांनी विचारच केला नाही. स्वत्व मूल्यमापन कसे करायचे हे शिकविण्यात आले नाही असे ३ टक्के उत्तरदात्यांचे म्हणणे आहे.

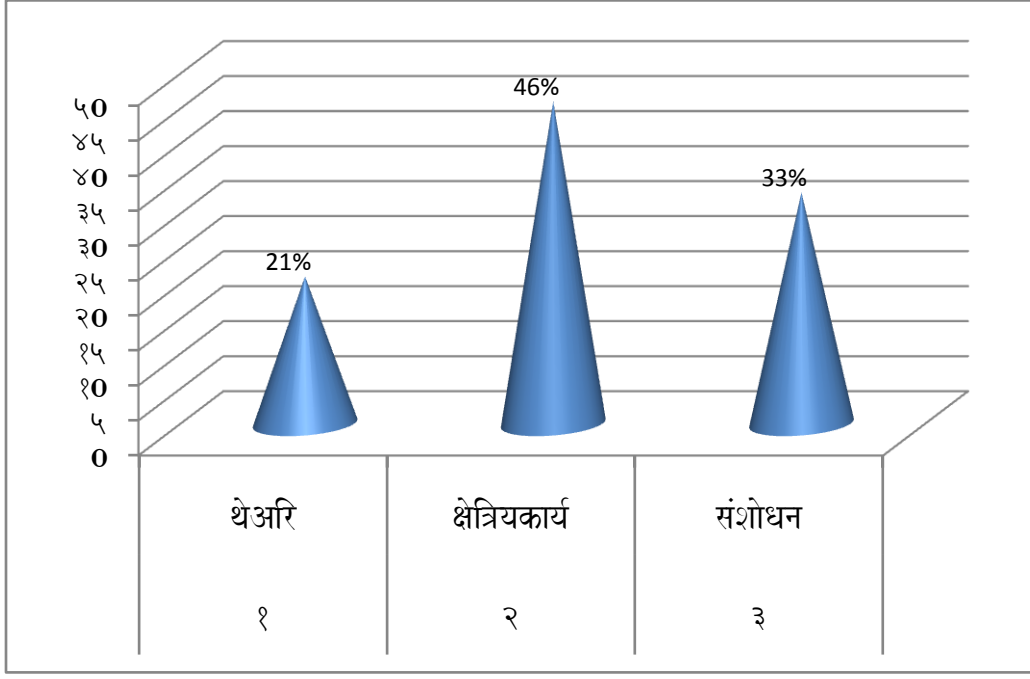
भाग ३ - समाजकार्य कौशल्यांचा अशासकीय संस्थेतील कामाशी संबंध

उद्दिष्ट २ - समाजकार्याचे शिक्षण घेत असताना समाजकार्याशी संबंधित विकसीत झालेल्या कौशल्यांचे परिक्षण करणे.

सारणी क्रमांक ४.१३ समाजकार्य प्रशिक्षणादरम्यान आवश्यक असणाऱ्या कौशल्यांकडे समाजकार्यकर्त्यांचा बघण्याचा दृष्टीकोन (बहुपर्यायी प्रश्न)

अ.क्र.	कौशल्य	संख्या	टक्केवारी	अ.क्र.	कौशल्य	संख्या	टक्केवारी
१	समुपदेशन	६९	५	१४	प्रतिनिधित्व	७१	५
२	संघटन	८०	५	१५	ऑडिटिंग	५२	४
३	सहकार्य	४४	३	१६	सार्वजनिक संबंध	१०	१
४	गट बांधणी	१२	१	१७	समस्या सोडविणे	५१	४
५	मानवी सहसंबंध	५०	३	१८	संसाधनांची जुळवाजुळव	७४	५
६	नियोजन	७०	२	१९	विश्लेषणात्मक कौशल्य	८७	५
७	तक्रार निवारण	११५	८	२०	संवाद कौशल्य	९६	५
८	नेतृत्व	८४	६	२१	अहवाल लेखन	२९	२
९	प्रेरणा	७४	५	२२	सादरीकरणाचे कौशल्य	४९	३
१०	निर्णयक्षमता	७४	५	२३	मार्गदर्शन	७२	५
११	वेळेचे नियोजन	६७	५	२४	चिकित्सात्मक कौशल्य	४०	३
१२	संकल्पनात्मक कौशल्य	२४	२	२५	प्रशिक्षण कौशल्य	४२	३
१३	आग्रहीपणा	२४	२	२६	धोरणात्मक कौशल्य	४०	३
	एकूण					१५००	१००%

वरील सारणीनुसार समाजकार्य प्रशिक्षणादरम्यान ८ टक्के उत्तरदात्यांनी तक्रार निवारण हे कौशल्य आत्मसात केले. ६ टक्के उत्तरदात्यांनी नेतृत्व कौशल्य काय असते हे जाणून घेतले. ५ टक्के उत्तरदात्यांनी समुपदेशन, संघटन, प्रेरणा, निर्णयक्षमता, वेळेचे नियोजन, प्रतिनिधित्व, संसाधनांची जुळवाजुळव, विश्लेषणात्मक आणि संवाद कौशल्य, मार्गदर्शनाचे कौशल्य आत्मसात केले. तर ४ टक्के लोकांनी ऑडिटिंग आणि समस्या सोडविण्याचे कौशल्य अंगिकारले. ३ टक्के समाजकार्यकर्त्यांनी आपल्या विद्यार्थी दशेमध्ये सहकार्य, मानवी सहसंबंध, सादरीकरणाचे कौशल्य, चिकित्सात्मक, प्रशिक्षणात्मक आणि धोरणात्मक कौशल्य आत्मसात केले. संकल्पनात्मक, आग्रहीपणा आणि अहवाल लेखन ही कौशल्य २ टक्के उत्तरदात्यांनी जाणून घेतले तर १ टक्के उत्तरदात्यांनी गट बांधणी आणि सार्वजनिक संबंधाचे कौशल्य आत्मसात केले.



आलेख क्रमांक ४.३ कौशल्य संपादनामुळे झालेली मदत (बहुपर्यायी प्रश्न)

समाजकार्य प्रशिक्षणा दरम्यान संपादन केलेल्या नियोजन तसेच वेळेचे नियोजन, विश्लेषणात्मक कौशल्य तसेच चिकीत्सात्मक कौशल्या या कौशल्यांमुळे २१ टक्के उत्तरदात्यांना थेअरी मध्ये मदत झाली. तर संघटन, सहकार्य, गटबांधणी, सार्वजनिक संबंध आणि संसाधनांची जुळवाजुळव या कौशल्यांच्या संपादीकरणामुळे ४६ टक्के उत्तरदात्यांना क्षेत्रियकार्या मध्ये मदत झाली. उर्वरित ३ टक्के समाजकार्यकर्त्यांना आपल्या विद्यार्थी दशेमध्ये संवाद, अहवाल लेखन आणि विश्लेषणात्मक कौशल्यांमुळे संशोधनामध्ये मदत झाली.

**सारणी क्रमांक ४.१४ सेवा पुरविताना आवश्यक असणाऱ्या कौशल्यांकडे
समाजकार्यकर्त्यांचा बघण्याचा दृष्टीकोन (बहुपर्यायी प्रश्न)**

अ.क्र.	कौशल्य	व्यक्ती, गट, समुदाया बरोबर काम करतानाची कौशल्ये		पर्यवेक्षण करताना उपयोगी पडणारी कौशल्ये		फिल्डमध्ये काम करताना विविध गटाबरोबर उपयोगी पडणारी कौशल्ये		प्रशासना संबंधी उपयोगी पडणारी कौशल्ये	
		संख्या	टक्केवारी	संख्या	टक्केवारी	संख्या	टक्केवारी	संख्या	टक्केवारी
१	समुपदेशन	८२	१८	९	२	२८	६	९	६
२	संघटन	४०	९	०	०	२५	५	०	०
३	सहकार्य	६७	१५	०	०	३६	८	०	०
४	गट बांधणी	६०	१३	५	१	५६	१२	०	०
५	मानवी सहसंबंध	४२	९	३५	८	७२	१६	०	०
६	नियोजन	०	०	६	१	०	०	४८	११
७	तक्रार निवारण	५	१	०	०	३३	७	०	०
८	नेतृत्व	३५	७	४२	९	१६	४	०	०
९	प्रेरणा	१४	३	२४	५	३१	७	०	०
१०	निर्णयक्षमता	७	२	२९	७	०	०	०	०
११	वेळेचे नियोजन	०	०	१६	४	११	२	०	०
१२	संकल्पनात्मक कौशल्य	२७	६	१४	३	९	२	०	०
१३	आग्रहीपणा	०	०	६	१	०	०	०	०
१४	प्रतिनीधित्व	२५	६	५	१	१३	३	०	०
१५	ऑडिटींग	९	२	२७	६	०	०	८०	१८
१६	सार्वजनिक संबंध	०	०	५१	११	५	१	०	०
१७	समस्या सोडविणे	१६	४	९	२	६	१	७	२
१८	संसाधनांची जुळवाजुळव	०	०	०	०	२६	६	०	०
१९	विश्लेषणात्मक	०	०	४९	११	०	०	७	२

अ.क्र.	कौशल्य	व्यक्ती, गट, समुदाया बरोबर काम करतानाची कौशल्ये		पर्यवेक्षण करताना उपयोगी पडणारी कौशल्ये		फिल्डमध्ये काम करताना विविध गटाबरोबर उपयोगी पडणारी कौशल्ये		प्रशासना संबंधी उपयोगी पडणारी कौशल्ये	
		संख्या	टक्केवारी	संख्या	टक्केवारी	संख्या	टक्केवारी	संख्या	टक्केवारी
	कौशल्य								
२०	संवाद कौशल्य	५	१	५	१	६९	१४	०	०
२१	अहवाल लेखन	०	०	२७	६	९	२	४६	१०
२२	सादरीकरणाचे कौशल्य	०	०	१६	४	०	०	६७	१५
२३	मार्गदर्शन	१६	४	५९	१३	०	०	११	३
२४	चिकीत्सात्मक कौशल्य	०	०	०	०	०	०	५९	१३
२५	प्रशिक्षण कौशल्य	०	०	१६	४	५	१	९१	२०
२६	धोरणात्मक कौशल्य	०	०	०	०	१६	३	२५	०
	एकूण	४५०	१००%	४५०	१००%	४६६	१००%	४५०	१००%

सारणी क्रमांक ४. १४ वरून असे निदर्शनास येते की व्यक्ती, गट, समुदाया बरोबर काम करताना समुपदेशन, सहकार्य आणि गट बांधणी ही कौशल्ये सर्वात जास्त उपयोगी पडतात. तर पर्यवेक्षण करताना मानवी सहसंबंध, नेतृत्व, सार्वजनिक संबंध, विश्लेषणात्मक कौशल्य आणि मार्गदर्शन ही कौशल्य सर्वाधिक प्रमाणात वापरली जातात. सहकार्य, गट बांधणी, मानवी सहसंबंध, प्रेरणा आणि संवाद कौशल्य ही सर्व कौशल्ये फिल्ड मध्ये विविध गटाबरोबर काम करताना उपयोगी पडतात. त्याचप्रमाणे प्रशासनासंबंधित काम करताना नियोजन, अहवाल लेखन, सादरीकरणाचे कौशल्य, चिकीत्सात्मक कौशल्य आणि प्रशिक्षण कौशल्याचा उपयोग सर्वाधिक प्रमाणात होतो.

भाग ४ –अशासकीय संस्थेत समाजकार्यातील मूल्यांचे महत्व

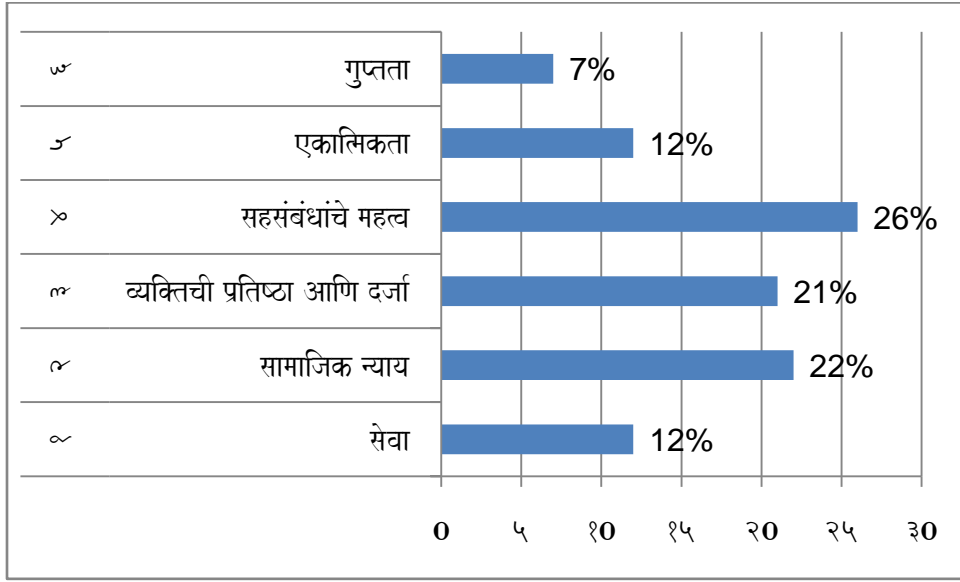
उद्दिष्ट ३ – समाजामध्ये समस्याग्रत व्यक्तींना सेवा प्रदान करत असताना सामोऱ्या जाव्या लागणाऱ्या मूल्य संघर्षांचे परिक्षण करणे.

सारणी क्रमांक ४.१५ सर्वात महत्वाची मूल्ये (बहुपर्यायी प्रश्न)

अ.क्र.	मूल्य	वैयक्तिक पातळी		व्यावसायिक समाजकार्यकर्ता म्हणून	
		संख्या	टक्केवारी	संख्या	टक्केवारी
१	सेवा	४७	११	८३	१९
२	सामाजिक न्याय	४५	१०	१०८	२४
३	व्यक्तिची प्रतिष्ठा आणि दर्जा	१०२	२३	९२	२०
४	सहसंबंधांचे महत्व	८७	१९	६३	१४
५	एकात्मिकता	९६	२१	५३	१२
६	गुप्तता	७३	१६	५१	११
	एकूण	४५०	१००%	४५०	१००%

वरील सारणीवरून असे आढळून येते की समाजकार्याचा गाभा असणाऱ्या ६ मूल्यांपैकी वैयक्तिक पातळीवर व्यक्तिची प्रतिष्ठा आणि दर्जा (२३%), सहसंबंधांचे महत्व (१९%), एकात्मिकता (२१%) आणि गुप्तता (१६%) ही मूल्ये उत्तरदात्यांना महत्वाची वाटतात. तर व्यावसायिक समाजकार्यकर्ता म्हणून सेवा (१९%), सामाजिक न्याय (२४%) आणि व्यक्तिची प्रतिष्ठा आणि दर्जा (२०%) ही मूल्ये आवश्यक वाटतात.

व्यक्तिची प्रतिष्ठा आणि दर्जा हे मूल्य वैयक्तिक आणि व्यावसायिक समाजकार्यकर्ता या पातळीवर दोन्ही ठिकाणी महत्वाचे वाटते.



आलेख क्रमांक ४.४ कार्यक्षमतेच्या सादरीकरणासाठी मदत करणारी मूल्ये (बहुपर्यायी प्रश्न)

आलेख क्रमांक ४.४ नुसार २६ टक्के उत्तरदात्यांच्या मते सहसंबंधांचे महत्व हे मूल्य कार्यक्षमतेच्या सादरीकरणासाठी सर्वाधिक प्रमाणात उपयुक्त ठरते तर ७ टक्के उत्तरदाते गुप्तता या मूल्याचा उपयोग कार्यक्षमतेच्या सादरीकरणासाठी होतो असे म्हणतात. यावरून असे आढळून येते की समाजकार्य शिक्षणामधून जी मुल्ये उत्तरदात्यांनी आत्मसात केली, त्याचा उपयोग त्यांना संस्थे अंतर्गत काम करताना झाला. तसेच उत्तरदात्यांचा प्रत्येक मूल्याकडे बघण्याचा दृष्टीकोन हा भिन्न असल्याचा आढळून आला.

सारणी क्रमांक ४.१६ सेवा पुरविताना संघर्ष उत्पन्न करणाऱ्या मूल्यांकडे बघण्याचा
उत्तरदात्यांचा दृष्टीकोन (बहुपर्यायी प्रश्न)

अ. क्र.	मूल्य	संघर्ष					
		प्रत्यक्ष सेवा		पर्यवेक्षणात्मक सेवा		प्रशासकीय सेवा	
		संख्या	टक्केवारी	संख्या	टक्केवारी	संख्या	टक्केवारी
१	सेवा	८०	१८	७४	१७	१११	२५
२	सामाजिक न्याय	७०	१५	५९	१२	३९	९
३	व्यक्तिची प्रतिष्ठा आणि दर्जा	९४	२१	१२१	२७	१२९	२९
४	सहसंबंधांचे महत्व	५९	१३	१०५	२३	९७	२१
५	एकात्मिकता	८४	१९	३९	९	५६	१२
६	गुप्तता	६३	१४	५२	१२	१८	४
	एकूण	४५०	१००%	४५०	१००%	४५०	१००%

सारणी क्रमांक ४.१६ नुसार प्रत्यक्ष, पर्यवेक्षणात्मक आणि प्रशासकीय सेवा देताना समाजकार्यामधील जी सहा मुल्ये आहेत त्याचा उपयोग अशासकीय संस्थांमध्ये काम करताना सर्वच उत्तरदात्यांना झाला. यामध्ये प्रत्यक्ष, पर्यवेक्षणात्मक आणि प्रशासकीय सेवा पुरविताना व्यक्तिची प्रतिष्ठा आणि दर्जा हे मूल्य सर्वाधिक संघर्ष उत्पन्न करते. कारण सेवा पुरविताना व्यक्तिची गरज समान असली तरी प्रत्येक व्यक्ती ही भिन्न असल्यामुळे तिची प्रतिष्ठा आणि तिला मिळणारा दर्जा वेगळा असल्यामुळे प्रत्यक्ष, पर्यवेक्षणात्मक आणि प्रशासकीय सेवा पुरविताना संघर्ष उत्पन्न होतात.

सारणी क्रमांक ४.१७ समाजामध्ये काम करताना समाजकार्यकर्ता या नात्याने महत्वाचे वाटणारे मूल्य (बहुपर्यायी प्रश्न)

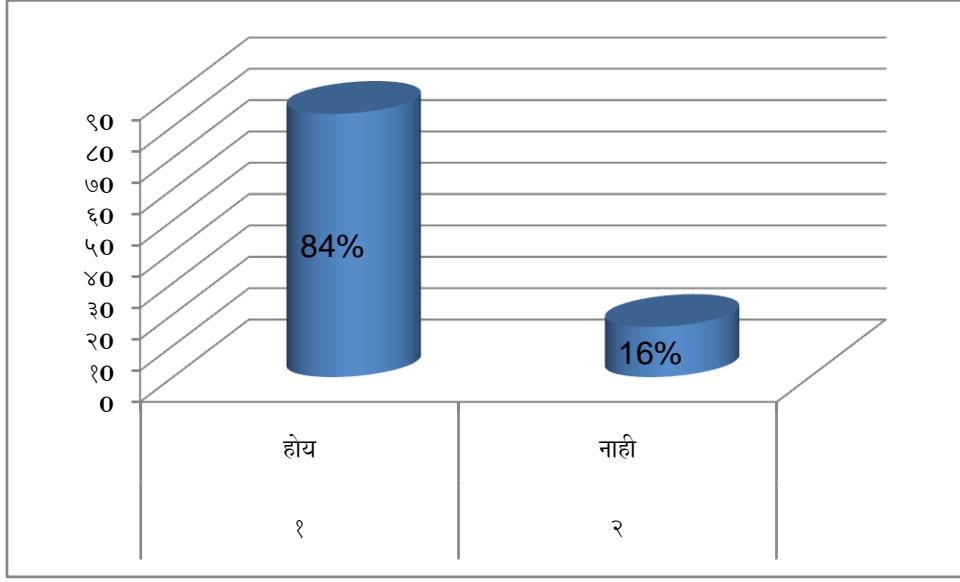
अ.क्र.	मूल्य	संख्या	टक्केवारी
१	सेवा	११५	२६
२	सामाजिक न्याय	८०	१८
३	व्यक्तिची प्रतिष्ठा आणि दर्जा	७३	१६
४	सहसंबंधांचे महत्व	८२	१८
५	एकात्मिकता	२९	६
६	गुप्तता	७१	१६
	एकूण	४५०	१००%

समाजकार्यकर्ता या नात्याने सेवा (२६%) हे मूल्य उत्तरदात्यांना सर्वाधिक महत्वाचे वाटते. कारण सेवा हा समाजकार्याचा आधार आहे. या मध्ये व्यक्तिच्या गरजा लक्षात घेवून त्या आधारे सेवा पुरवली जाते. तर त्या खालोखाल सामाजिक न्याय (१८%) आणि सहसंबंधांचे महत्व (१८%) हे मूल्य उपयुक्त वाटते. व्यक्तिला समाजामध्ये जगण्यासाठी त्याला समान हक्क मिळणे गरजेचे आहे व यासाठी सामाजिक न्याय महत्वाचा आहे तर काही उत्तरदात्यांना सहसंबंध हे अधिक महत्वाचे वाटतात कारण काम करताना व्यक्तिच्या स्वयंनिर्णयाचे महत्व जाणून त्याच्या खाजगी जीवनाचा आदर केला जातो. व्यक्तिच्या मत-मतांचा व सहसंबंधांचा आदर केला जाते

सारणी क्रमांक ४.१८ समाजाच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी समाजकार्यकर्त्यांचे महत्व

अ.क्र.	समाजकार्यकर्त्यांचे महत्व		
		संख्या	टक्केवारी
१	होय	१२४	८३
२	नाही	२६	१७
	एकूण	१५०	१००%

वरील सारणीनुसार ८३% उत्तरदात्यांच्या मते समाजा मध्ये अनेक बदल घडत असतात हे बदल घडत असताना याचे समाजावर समाजातील व्यक्तित्व कधी सकारात्मक तर कधी वेळेस नकारात्मक परिणाम देखील घडत असतात. समाजा मध्ये महिला, बालक, युवक, अपंग, वृद्ध अशा सर्वांचाच समावेश असल्यामुळे यांना विविध प्रकारच्या समस्यांना सामोरे जावे लागते व त्यांना योग्य सेवा पुरविण्यासाठी, त्यांच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी, त्यांना मार्गदर्शन व समुपदेशन देण्यासाठी समाजकार्यकर्ता हा महत्वाचा आहे तर उर्वरित १७% उत्तरदात्यांच्या मते समाजातील प्रत्येक घटक हा आपल्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी, समस्या सोडविण्यासाठी सक्षम असल्यामुळे समाजकार्यकर्ता हा महत्वाचा नाही.



आलेख क्रमांक ४.५ समाजकार्य मूल्य उपयोगामुळे समाजात बदल

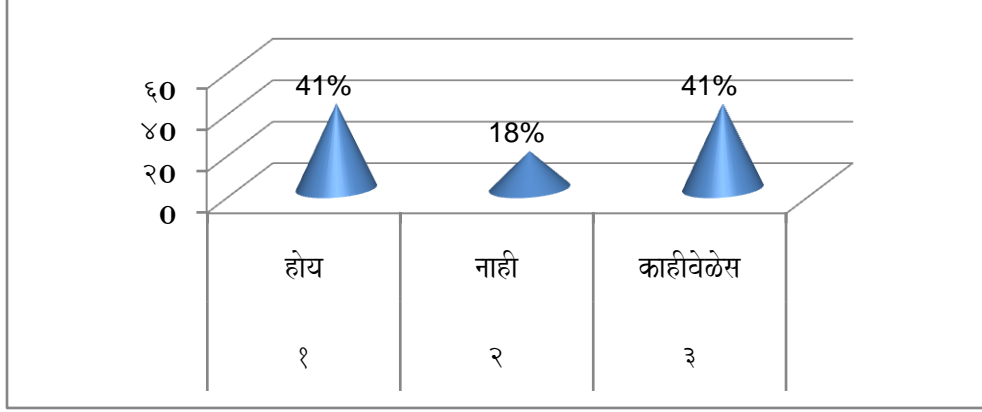
आलेख क्रमांक ४.५ नुसार ८४% उत्तरदात्यांच्या मते समाजकार्यातील मूल्यांचा उपयोग प्रत्यक्ष कार्य करताना केला जातो. मूल्य वापरा शिवाय समाजकार्य शक्य नाही. उत्तरदात्यांच्या मते समाजकार्यकर्ता ही मूल्ये समाजापर्यंत पोहचवतो त्यामुळे याच्या परिणामांमुळे व्यक्तीच्या जीवनात, वागण्यात बदल होतो. ही समाजाने, व्यक्तीने आत्मसात केल्यामुळे त्यांच्यात जाणीव, कृतीशीलता आणि स्वयंपूर्णता निर्माण होते. त्यामुळे समाजकार्य मूल्य उपयोगामुळे समाजात बदल होतो. तर १६% उत्तरदात्यांच्या मते समाजात कार्य करताना ही मूल्ये निष्क्रिय असल्यामुळे समाजामध्ये कोणत्याही स्वरूपाचा बदल झाला नाही.

भाग ५ - समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोण

उद्दिष्ट ४ - समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्याकडे बघण्याचा दृष्टीकोण अभ्यासणे.

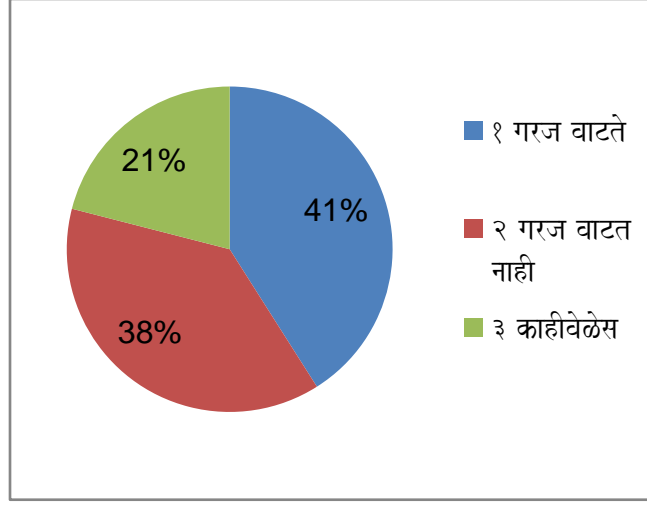
उद्दिष्ट ५ - समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोण अभ्यासणे.

उद्दिष्ट ६ - समाजकार्याला इतर व्यावसायाप्रमाणे समाजामध्ये विशिष्ट स्थान व मान्यता मिळण्याबाबतचे मत जाणून घेणे.



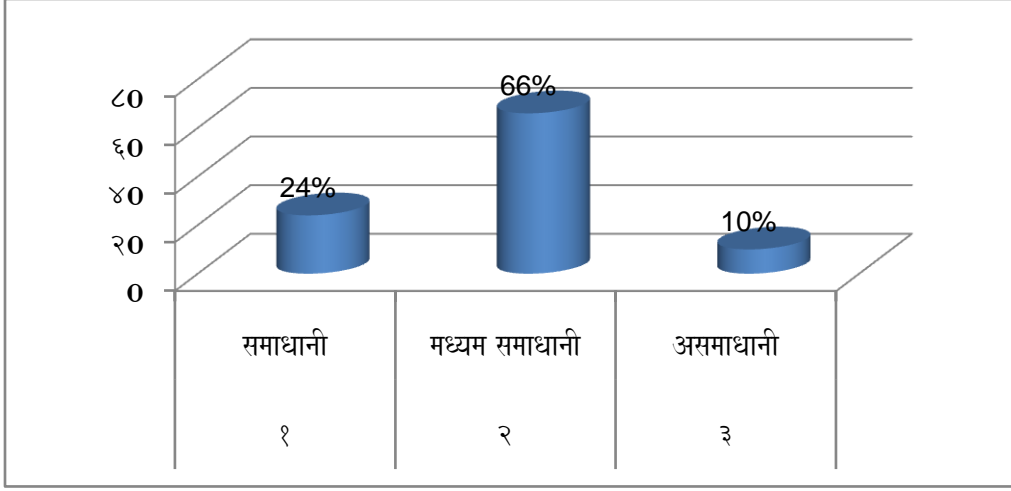
आलेख क्रमांक ४.६ समाजकार्यकर्त्यांचा प्रशिक्षणा संदर्भातील दृष्टीकोण

समाजामध्ये काम करत असताना ४१ टक्के उत्तरदात्यांना पुर्नप्रशिक्षणाची गरज वाटते ज्यामुळे नविन कार्यपद्धती समजून काम अधिक यशस्वीरित्या पूर्ण करता येईल. तर ४१ टक्के समाजकार्यकर्त्यांना पुर्नप्रशिक्षणाची गरज वाटत नाही. त्याचप्रमाणे ४१ उत्तरदात्यांना पुर्नप्रशिक्षणाची गरज काही वेळेस वाटते.



आलेख क्रमांक ४.७ समाजकार्यकर्त्यांच्या दृष्टीने समाजकार्य हस्तक्षेपाचे महत्व

समाजामध्ये काम करत असताना ४१ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्य हस्तक्षेप, त्यासंदर्भातील कृती आरखडा आणि त्याचे मूल्यमापन गरजेचे वाटते. तर ३८ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्य हस्तक्षेप, त्यासंदर्भातील कृती आरखडा आणि त्याचे मूल्यमापन गरजेचे वाटत नाही. त्याचप्रमाणे २१ टक्के उत्तरदात्यांना या सर्व गोष्टी काहीवेळेस गरजेच्या वाटतात. समाजकार्य हस्तक्षेप आरखड्यामुळे कार्य हे अधिक सुलभ होते असे बऱ्याच उत्तरदात्यांचे मत आहे.



आलेख क्रमांक ४.८ समाजकार्यकत्याला मिळणारे व्यावसायिक समाधान

व्यवसायाप्रती व त्यांना कामाच्या ठिकाणी मिळणारी वागणूक, दर्जा आणि मिळणारे वेतन या संदर्भात २४ टक्के उत्तरदाते हे समाधानी आहेत. ६६ उत्तरदाते हे मध्यम समाधानी आहेत. तर १० टक्के असमाधानी आहेत.

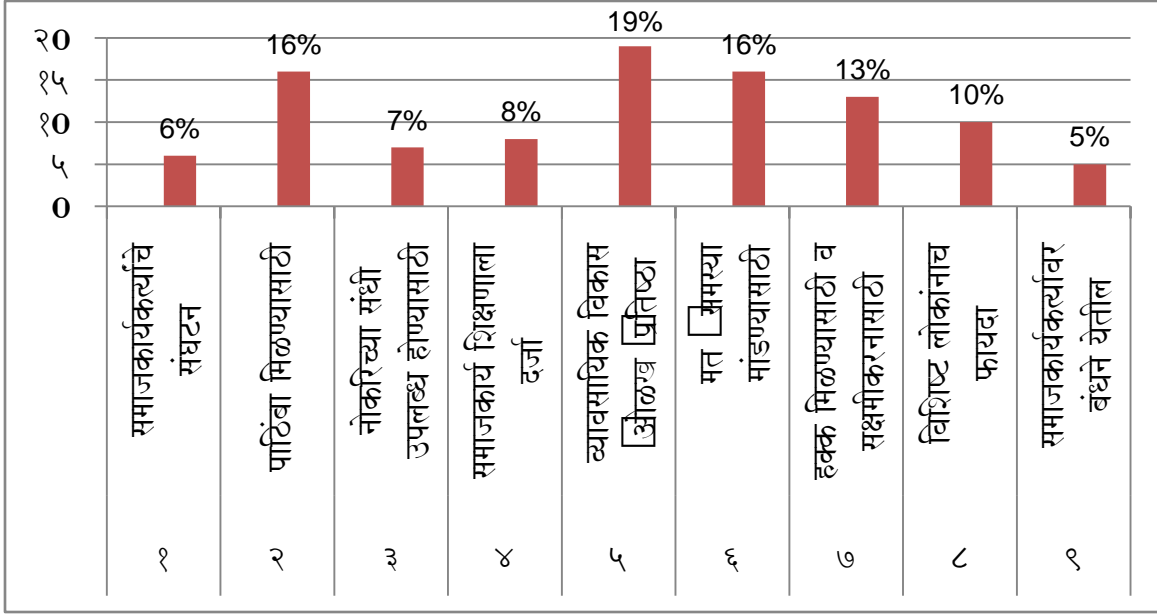
भाग ६ - समाजकार्यकर्त्यांचा संघटनेकडे बघण्याचा दृष्टीकोण

उद्दिष्ट ७ - समाजकार्यकर्त्यांच्या व्यावसायिक संघटनेची गरज व महत्व जाणून घेणे.

सारणी क्रमांक ४.१९ समाजकार्यकर्त्यांच्या हक्कांसाठी संघटना

अ.क्र.	हक्कांसाठी संघटना		
		संख्या	टक्केवारी
१	होय	८७	५८
२	नाही	३०	२०
३	काही वेळेस	३३	२२
	एकूण	१५०	१००%

हक्कांसाठी संघटना हवी असे ५८ टक्के उत्तरदात्यांना वाटते. कारण संघटनेमुळे समाजकार्यकर्त्यांचे एकत्रीकरण होईल. समाजकार्यकर्त्यांच्या समस्या सोडविण्यासाठी संघटनेचा उपयोग होईल तर २० टक्के उत्तरदात्यांच्या मते समाजकार्यकर्ते हे लोकांच्या समस्या सोडवितात, त्यांना मदत करतात त्यामुळे ते स्वतः च्या समस्या सोडविण्यासाठी सक्षम आहेत त्यांना कोणत्याही स्वरूपाच्या आधाराची, मदतीची गरज भासत नसल्यामुळे त्यांना संघटनेची गरज वाटत नाही. तर २२ टक्के उत्तरदात्यांच्या मते समाजकार्यकर्त्यांना काही विशिष्ट परिस्थितीमध्ये किंवा काही वेळेसच संघटना उपयुक्त ठरेल.



आलेख क्रमांक ४.९ समाजकार्यकर्त्यांच्या हक्कांसाठी संघटनेची गरज (बहुपर्यायी प्रश्न)

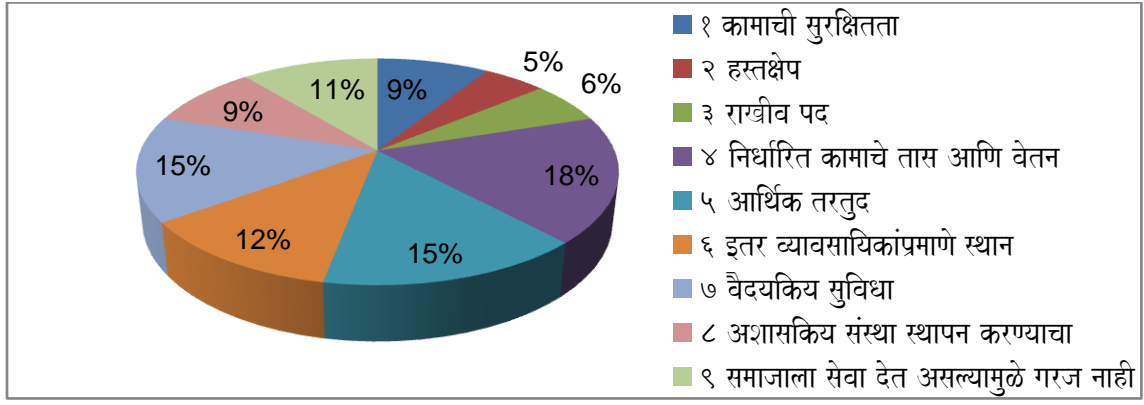
बहुतांश उत्तरदात्यांनी त्यांच्या दृष्टीकोनानुसार संघटनेची गरज आणि आवश्यकता स्पष्ट केली आहे. ८५ टक्के उत्तरदात्यांना असे वाटते की समाजकार्यकर्त्यांसाठी संघटना महत्वाची आहे. या मधील ६ टक्के उत्तरदात्यांना संघटनेमुळे समाजकार्यकर्त्यांचे संघटन होऊन त्यांचे एकीकरण होईल त्यामुळे त्यांना स्वतःच्या आणि व्यवसाय विकासासाठी कृती करता येईल. समाजकार्यकर्त्यांच्या संघटनेमुळे त्यांना पाठिंबा मिळेल व खंबीरपणे उभे राहता येईल. तसेच समाजकार्यकर्त्यांना त्यांचे मत, समस्या मांडण्यासाठी संघटनेच्या रूपामध्ये व्यासपीठ मिळेल असे १६ टक्के उत्तरदात्यांना वाटते. संघटना अस्तित्वात आली तर या क्षेत्रातील नविन आणि बेरोजगार समाजकार्यकर्त्यांना नोकरीच्या संधी उपलब्ध होऊन रोजगार प्राप्त होईल असे ७ टक्के उत्तरदात्यांचे मत आहे. समाजकार्य शिक्षणाला दर्जा मिळाला तर समाजातील लोक इतर व्यावसायिक शिक्षणाप्रमाणेच या शिक्षणाकडे बघतील त्यामुळे त्यांचा समाजकार्य शिक्षण आणि व्यावसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोन बदलेल. असे ८ टक्के उत्तरदात्यांना वाटते. तर १९ टक्के उत्तरदात्यांच्या मते संघटनेमुळे समाजकार्य व्यवसायाचा विकास होऊन समाजकार्याला व समाजकार्यकर्त्यांना समाजामध्ये ओळख, प्रतिष्ठा मिळेल, समाजामध्ये इतर व्यावसायाप्रमाणे स्थान निर्माण होईल. संघटनेमुळे समाजकार्यकर्त्यांना हक्क मिळतील व त्या हक्कांद्वारे त्यांचे सक्षमीकरण होईल.

तर १५ टक्के समाजकार्यकर्त्यांचे संघटनेविषयी नकारात्मक मत होते. यामधील १० टक्के समाजकार्यकर्त्यांना असे वाटते की संघटनेचा फायदा हा सर्वांसाठी न होता ज्यांचे हितसंबंध परस्परांसोबत चांगले आहेत अशा विशिष्ट लोकांनाच होईल. त्याचप्रमाणे उर्वरित ५ टक्के उत्तरदात्यांना संघटनेमुळे आपल्यावर बंधने येतील त्यामुळे समाजकार्यकर्त्यांच्या कार्य स्वातंत्र्यावर गदा येईल असे वाटते.

सारणी क्रमांक ४.२० नॅशनल असोसिएशन ऑफ सोशल वर्कर या संघटनेविषयी माहिती (नास्वी)

अ.क्र.	नास्वी विषयी माहिती		
		संख्या	टक्केवारी
१	होय	८९	६०
२	नाही	६१	४०
	एकूण	१५०	१००%

जवळपास ६० टक्के उत्तरदात्यांनी नॅशनल असोसिएशन ऑफ सोशल वर्कर या संघटनेविषयी फक्त ऐकले होते. जसे की ही राष्ट्रीय पातळीवरची संघटना असून ती व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांसाठी कार्यरत आहे. पण संघटनेच्या उद्दिष्ट आणि कार्याविषयी ते अनभिन्न होते. तर ४० टक्के लोकांना नॅशनल असोसिएशन ऑफ सोशल वर्कर ही संघटना अस्तित्वात आहे आणि ती जगभरातील व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांसाठी काम करते हे देखील माहित नव्हते.



आलेख क्रमांक ४.१० समाजकार्यकर्त्यांसाठीचे हक्क (बहुपर्यायी प्रश्न)

बहुतांश सर्वच समाजकार्यकर्त्यांना असे वाटते की एक व्यावसायिक म्हणून त्यांना देखिल हक्क मिळावेत याचा उपयोग सक्षमीकरणासाठी आणि व्यावसायिक ओळख निर्माण होण्यासाठी होईल. ९ टक्के उत्तरदात्यांना असे वाटते की समाजकार्यकर्त्यांना कामाची सुरक्षितता आणि अशासकीय संस्था स्थापन करण्याचा हक्क मिळायला हवा. कारण समाजकार्यकर्त्यांचे काम हे संस्थेला मिळणारे प्रकल्प आणि निधी यावर अवलंबून असते. जर प्रकल्प निश्चित केलेल्या कालावधीच्या आधी संपला किंवा प्रकल्प निधी मिळण बंद झाले तर याचा परिणाम समाजकार्यकर्त्यांच्या नोकरीवर होवून त्यांना कामा वरून काढून टाकले जाते. म्हणून समाजकार्यकर्त्यांना कामाची सुरक्षितता मिळण्याचा हक्क मिळणे महत्वाचा आहे. त्याचप्रमाणे जर स्वतःची अशासकीय संस्था असेल तर स्वतःच्या कल्पना वापरून अधिक परिणामकारकपणे ज्वलंत समस्यांवर काम करता येईल. शासकीय किंवा राजकीय समस्यांमध्ये हस्तक्षेप किंवा मध्यस्थी करण्याचा हक्क मिळावा असे ५ टक्के उत्तरदात्यांना वाटते. तर ६ टक्के उत्तरदात्यांना शासकीय विभागांमध्ये समाजकार्यकर्त्यांसाठी राखीव पद असावे असे वाटते. १८ टक्के समाजकार्यकर्त्यांना कामाचे तास आणि वेतन निर्धारित करण्याचा हक्क मिळावा असे वाटते कारण बहुतांश अशासकीय संस्था या समुदायामध्ये कार्य करत असल्यामुळे तेथील समाजकार्यकर्त्यांना समुदायामध्ये जावून लाभार्थ्यांच्या वेळेनुसार कार्य करावे लागते आणि हे करत असताना कामाच्या वेळेमध्ये हे तास गृहित धरले जात नाहीत त्यामुळे निश्चित केलेल्या ८ तासांच्या वेळेपेक्षा अधिक काम करून देखील त्याचा मोबदला मिळत नाही. त्याचप्रमाणे बहुतांश समाजकार्यकर्त्यांना त्यांची क्षमता, गुणवत्ता, शिक्षणाच्या तुलनेने अतिशय कमी वेतन दिले जाते व त्या बदल्यात जादा काम करून घेतले जाते. ज्याप्रमाणे कामगार, शासनाचे कर्मचारी यांना पी. एफ., पेन्शन दिली जाते त्याचप्रमाणे समाजकार्यकर्त्यांसाठी देखील ही आर्थिक तरतुद करण्यात यावी कारण समाजकार्यकर्ते हे समाजासाठी, समाजातील लोकांसाठी काम करत असल्यामुळे त्यांना हा हक्क मिळावा असे १५ टक्के समाजकार्यकर्त्यांचे मत आहे. डॉक्टर, वकिल या सारख्या व्यावसायिकांना आणि व्यवसायाला समाजामध्ये स्थान, ओळख आहे असेच स्थान, ओळख समाजकार्यकर्त्यांना व समाजकार्याला मिळावी असे १२ टक्के उत्तरदात्यांना वाटते. तर १५ टक्के उत्तरदात्यांना इतर व्यावसायिकांप्रमाणे आपल्याला देखील वैद्यकीय सोयी-सुविधा मिळाव्यात असे वाटते.

याउलट ११ टके उत्तरदात्यांना समाजकार्यकर्त्याला कोणतेच हक्क नसावेत असे वाटते. कारण समाजकार्यकर्ता हा समाजासाठी, समाजातील लोकांसाठी काम करत असल्यामुळे त्याला हक्कांची गरज नाही. समाजकार्य हे निःपक्षपातीपणे करण्याचे कार्य असल्यामुळे या ठिकाणी हक्क महत्वाचे नाहीत असे त्यांना वाटते.

सारणी क्रमांक ४.२१ समाजकार्यकर्त्यांसाठी संघटनेचा फायदा

अ.क्र.	संघटनेचा फायदा		
		संख्या	टक्केवारी
१	होय	८०	५३
२	नाही	३९	२६
३	काही वेळेस	३१	२१
	एकूण	१५०	१००%

सारणी क्रमांक ४.२१ नुसार ५३ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्यकर्त्यांची समाजामध्ये ओळख प्रस्थापित होण्यासाठी आणि हक्क मिळण्यासाठी संघटना फायदेशीर ठरेल असे वाटते. तर संघटनेचा फायदा हा सर्वांना न होता विशिष्ट लोकांनाच होईल असे २६ टक्के उत्तरदात्यांना वाटत असल्यामुळे ते या बाबतीत नकारात्मक आहेत. त्याचप्रमाणे २१ टक्के उत्तरदात्यांचे या बाबतीत काहीच मत नसल्याने ते तटस्थ आहेत.

सारणी क्रमांक ४.२२ संघटनेचे स्वरूप

अ.क्र.	संघटनेचे स्वरूप		
		संख्या	टक्केवारी
१	राष्ट्रीय पातळी	७८	५२
२	राज्यपातळी	७२	४८
	एकूण	१५०	१००%

एकूण उत्तरदात्यांपैकी ५३ टक्के उत्तरदात्यांचे मत संघटना ही राष्ट्रीय पातळीवर असावी हे आहे. त्यामुळे ती सर्वव्यापी बनून देशातील सर्व संस्था आणि समाजकार्यकर्त्यांचा त्यामध्ये समावेश होईल तर ४८ टक्के उत्तरदात्यांना असे वाटते की संघटना ही राज्यपातळीवर असावी जेणे करून सर्व समाजकार्यकर्त्यांना त्यामध्ये सहभागी करून अधिक चांगल्या प्रकारे लक्ष केंद्रित करून कार्य करता येईल.

भाग ७ – समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारे वेतन आणि सोयी-सुविधा

सारणी क्रमांक ४.२३ मिळणारे वेतन

अ.क्र.	वेतन		
		संख्या	टक्केवारी
१	पुरेसे आहे	२७	१८
२	पुरेसे नाही	१२३	८२
	एकूण	१५०	१००%

साधारणतः १८ टक्के उत्तरदात्यांना त्यांना मिळणारे वेतन पुरेसे आहे. ज्यामधून ते त्यांच्या दैनंदिन गरजा भागवू शकतात असे त्यांना वाटते. तर ८२ टक्के उत्तरदात्यांच्या मते त्यांना मिळणारे वेतन हे त्यांच्या कामाचे स्वरूप, कामाचे तास आणि त्यांची गुणवत्ता तसेच इतर व्यावसायिकांना मिळणारे वेतन यांची तुलना केली असता पुरेसे नाही. एकंदरीत अपुऱ्या वेतनामुळे समाजकार्यकर्ते हे त्यांच्या दैनंदिन गरजा देखील पूर्ण करू शकत नाही असे दिसून येते.

सारणी क्रमांक ४.२४ वेतन कालावधी

अ.क्र.	वेतन		
		संख्या	टक्केवारी
१	वेळेत मिळते	५५	३७
२	वेळेत मिळत नाही	९५	६३
	एकूण	१५०	१००%

सारणी क्रमांक ४.२४ नुसार ३७ टक्के उत्तरदात्यांना वेतन वेळेत म्हणजेच दरमहा १ तारखेला मिळते तर ६३ टक्के उत्तरदात्यांना वेतन वेळेत मिळते नाही त्यांना मिळणारे वेतन हे संस्थेला मिळणाऱ्या निधीवर अवलंबून असल्यामुळे वेतन कालावधीमध्ये अनियमितता आढळून येते. याचा परिणाम उत्तरदात्यांच्या वैयक्तिक आयुष्यावर होतो.

सारणी क्रमांक ४.२५ मिळणाऱ्या वेतनाचे स्वरूप

अ.क्र.	वेतन स्वरूप		
		संख्या	टक्केवारी
१	नगद	२	१
२	धनादेश	७९	५३
३	बँक खाते	६९	४६
	एकूण	१५०	१००%

नगद स्वरूपात मिळणाऱ्या वेतनात १ टक्के उत्तरदात्यांचा समावेश आहे. तर ५३ टक्के उत्तरदात्यांना धनादेश आणि ४६ टक्के उत्तरदात्यांच्या बँक खात्यामध्ये वेतन जमा होते. वेतन मिळण्याचे स्वरूप आणि कालावधी हा अनियमित असल्यामुळे बहुतांश उत्तरदात्यांना त्यांच्या वैयक्तिक जीवनात आर्थिक समस्यांना सामोरे जावे लागते.

सारणी क्रमांक ४.२६ संस्थेकडून देण्यात येणाऱ्या सोयी-सुविधा

अ.क्र.	सोयी-सुविधा	मिळतात		मिळत नाही		एकूण	
		संख्या	टक्केवारी	संख्या	टक्केवारी	संख्या	टक्केवारी
१	पी. एफ.	५६	३७	९४	६३	१५०	१००%
२	वेतन पावती	५९	३९	९१	६१	१५०	१००%
३	आरोग्य विमा	४७	३१	१०३	६९	१५०	१००%
४	प्रवास भत्ता	१३१	८७	१९	१३	१५०	१००%
५	प्रवासासाठी वाहन सुविधा	७	५	१४२	९५	१४९	१००%

सारणी क्रमांक ४.२६ वरून ३७ टक्के उत्तरदात्यांना पी. एफ. मिळतो तर ६३ टक्के उत्तरदात्यांना मिळत नाही. ३९ टक्के उत्तरदात्यांना वेतन पावती मिळते तर ६१ टक्के उत्तरदात्यांना मिळत नाही. ३१ टक्के समाजकार्यकर्त्यांना आरोग्य विमा मिळतो तर उरलेल्या ६९ टक्के समाजकार्यकर्त्यांना तो मिळत नाही. प्रवास भत्ता ८७ टक्के उत्तरदात्यांना मिळतो तर बाकीच्या १३ टक्के लोकांना मिळत नाही त्यांना आपल्या स्व-खर्चाने प्रवास करावा लागतो. ५ टक्के उत्तरदात्यांना प्रवासासाठी वाहन सुविधा उपलब्ध आहे तर उर्वरित ९५ टक्के जणांना ही सुविधा मिळत नाही.

सारणी क्रमांक ४.२७ ऑफिस आणि प्रत्यक्ष कामाच्या ठिकाणामधील अंतर

अ.क्र.	अंतर	संख्या	टक्केवारी
१	० ते ५ कि. मी	२२	१५
२	५ ते १० कि. मी	२४	१६
३	१० ते २० कि. मी	६७	४५
४	२० पेक्षा जास्त	३७	२४
	एकूण	१५०	१००%

एकूण उत्तरदात्यांपैकी १५ टक्के उत्तरदात्यांच्या ऑफिस आणि प्रत्यक्ष कामाच्या ठिकाण (क्षेत्रकार्य) या मध्ये ० ते ५ कि. मी अंतर आहे तर ४५ टक्के म्हणजेच सर्वाधिक उत्तरदात्यांच्या ऑफिस आणि प्रत्यक्ष कामाच्या ठिकाणामध्ये १० ते २० कि. मी अंतर आहे. काही अशासकीय संस्था या शहराबाहेर गावा ठिकाणी काम करतात. उत्तरदात्यांना ५ ते २० कि.मी. पेक्षा ही जास्त प्रवास करावा लागतो याचा परिणाम त्यांच्या शारिरिक आरोग्यावर होतो. तसेच बहुतांश संस्थांकडून प्रवासाची सोय नसल्यामुळे आर्थिक समस्या आणि मानसिक त्रासाला सामोरे जावे लागते.

सारणी क्रमांक ४.२८ कामाचे तास

अ.क्र.	कामाचे तास	संख्या	टक्केवारी
१	८ तास	१४९	९९
२	१२ तास	१	१
	एकूण	१५०	१००%

साधारणतः ९९ टक्के उत्तरदाते हे ८ तास काम करतात तर केवळ १ टक्के उत्तरदाते १२ तास काम करतात. काही उत्तरदात्यांच्या मते कामाच्या तासामध्ये क्षेत्रीयकार्याचे तास गृहीत धरले जात नाही. तसेच या जादाच्या तासांचे वेतनही त्यांना मिळत नाही. त्यामुळे कामाच्या तासामध्ये समानता असणे गरजेचे आहे.

भाग ८ - समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून विकास

सारणी क्रमांक ४.२९ समाजकार्य व्यवसाय विकासामध्ये समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांची भूमिका

अ.क्र.	भूमिका	संख्या	टक्केवारी
१	महत्वाची आहे	१०१	६७
२	महत्वाची नाही	४९	३३
	एकूण	१५०	१००%

समाजकार्य व्यवसाय विकासामध्ये समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांची भूमिका आहे असे ६७ टक्के उत्तरदाते म्हणतात. कारण शिक्षणामधूनच मूलभूत कौशल्य व क्षमता विकसित होतात, निर्णयक्षमता विकसित होते. सैद्धांतिक ज्ञान प्राप्त होते ज्याचा उपयोग समाजामध्ये करत असताना समस्या सोडविण्यासाठी, समस्येकडे डोळसपणे बघण्यासाठी होतो. शिक्षणामधून बौद्धिक अनुभव व प्रत्यक्ष कृतीचा अनुभव देण्यात येतो. त्यामुळे समाजकार्यकर्ता हा सर्व बाबतीत निपुण बनतो. त्याची सेवा देण्याची कार्यपद्धती देखील योग्य असते त्यामुळे समाजामध्ये समाजकार्यकर्त्याची गरज भासते व समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठां मधूनच असे निपुण समाजकार्यकर्ते निर्माण होत असल्यामुळे समाजकार्य व्यवसाय विकासामध्ये या विद्यापीठांची भूमिका फार महत्वाची आहे. तर समाजकार्य व्यवसाय विकास हा समाजकार्यकर्त्यांवर अवलंबून आहे याचा समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांशी काहीही संबंध नाही असे ३३ टक्के उत्तरदात्यांचे मत आहे.

सारणी क्रमांक ४.३० समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून विकास

अ.क्र.	विकास	संख्या	टक्केवारी
१	झाला आहे	४४	२९
२	झाला नाही	१०६	७१
	एकूण	१५०	१००%

जवळपास २९ टक्के उत्तरदात्यांच्या मते समाजकार्यकर्ते हे सर्वच क्षेत्रांमध्ये कार्यरत आहेत जसे की कुटुंब कल्याण व बाल कल्याण क्षेत्र, वैद्यकीय सेवा क्षेत्र व मानसोपचार सेवा क्षेत्र, कामगार कल्याण सेवा क्षेत्र, अपराध व सुधारात्मक क्षेत्र, समुदाय विकास. असे एकही क्षेत्र नाही ज्यामध्ये समाजकार्यकर्ता कार्यरत नाही त्यामुळे समाजकार्याचा एक व्यवसाय म्हणून विकास झालेला दिसून येतो. तर असे ७१ टक्के उत्तरदात्यांच्या मते समाजकार्यकर्ते हे फक्त अशासकीय संस्थेपुरतेच मर्यादित असल्यामुळे समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून कोणताच विकास झाला नाही.

**सारणी क्रमांक ४.३१ समाजाच्या दृष्टीने समाजकार्य व्यवसाय म्हणून
प्रभावी ठरण्यासाठी प्रयत्न (बहुपर्यायी प्रश्न)**

अ.क्र.	समाजकार्य व्यवसाय म्हणून प्रभावी ठरण्यासाठी प्रयत्न	संख्या	टक्केवारी
१	समाजकार्याची व्यावसायिक संकल्पना लोकांना, समाजाला पटवून देणे	६८	२६
२	समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांची संख्या वाढविणे	५२	२०
३	भ्रष्टाचार थांबविणे	७६	२८
४	समाजकार्यकर्त्यांमध्ये सहसंबंध प्रस्थापित करणे	६९	२६
	एकूण	१५०	१००%

समाजाच्या दृष्टीने समाजकार्य व्यवसाय म्हणून प्रभावी ठरण्यासाठी उत्तरदात्यांनी विविध प्रयत्न सुचविले आहेत जसे की २६ टक्के उत्तरदात्यांच्या मते व्यावसायिक समाजकार्य म्हणजे काय, त्याची गरज महत्व सामाजाला आणि शासनाला पटवून देणे हे करत असतानाच व्यावसायिक समाजकार्याबद्दलचे गैरसमज दूर केले तर याचा समाजकार्या व्यवसाय प्रभावी ठरण्यासाठी जास्त सकारात्मक परिणाम होईल. समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांची संख्या वाढवली तर समाजकार्याचे शिक्षण घेणाऱ्या विद्यार्थ्यांच्या संख्येत देखील वाढ होईल त्यामुळे आपोआपच व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांच्या संख्येत वाढ होउन समाजकार्य व्यवसाय विकासास हातभार लागेल. असे २० टक्के उत्तरदात्यांचे म्हणणे आहे. अशासकीय संस्थांमध्ये प्रकल्प आणि निधीच्या स्वरूपात जो भ्रष्टाचार होत आहे तो थांबविला तर उपलब्ध निधीमध्ये अधिक चांगल्या पद्धतीने काम करता येईल त्यामुळे समाजकार्य व्यवसाय प्रभावी होण्यासाठी मदत होईल असे २८ टक्के उत्तरदात्यांना वाटते. तर २६ टक्के उत्तरदात्यांच्या मते समाजकार्यकर्त्यांमध्ये सहसंबंध प्रस्थापित होणे गरजेचे आहे ज्यामुळे जास्त परिणामकारकरित्या व्यवसाय विकासासाठी काम केले जाईल.

सारणी क्रमांक ४.३२ समाजकार्याची व्यवसाय म्हणून समाजात स्वीकृती

अ.क्र.	स्वीकार	संख्या	टक्केवारी
१	होय	३५	२३
२	नाही	११५	७७
	एकूण	१५०	१००%

समाजाने इतर व्यवसायांप्रमाणे समाजकार्याचा देखील एक व्यवसाय म्हणून स्वीकार केलेला आहे असे २३ टक्के उत्तरदात्यांचे म्हणणे आहे. तर ७७ टक्के उत्तरदात्यांना असे वाटते की समात समाजकार्याला एक म्हणून अजुनही स्वीकृती नाही. कारण समाजकार्यकर्ते हे संघटित नाहीत तसेच इतर व्यावसायिक जसे की शिक्षक, डॉक्टर, वकिल यांच्या तुलनेने मिळणारी मान्यता अगदी नगण्य आहे. यासाठी समाजामध्ये व्यावसायिक समाजकार्याची मोठया प्रमाणात जनजागृती करणे गरजेचे आहे. असे उत्तरदात्यांना वाटते.

सारणी क्रमांक ४.३३ समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून विकास होण्यासाठी प्रयत्न

अ. क्र.	व्यवसाय विकासासाठी प्रयत्न					
	होय	संख्या	टक्केवारी	नाही	संख्या	टक्केवारी
१	सोशल नेटवर्किंगच्या माध्यमातून गट	१२	८	या संदर्भात ऐकले नाही	४०	२७
२	विविध पातळीवर संस्था स्थापन	३१	२१	समाजकार्यकर्ते एकमेकांच्या संपर्कात नसल्यामुळे विकासात्मक कृती नाही	२५	१६
३	समाजकार्य पदवीधर कल्याण मंडळ महाराष्ट्र संस्थेची स्थापना	२८	१९	कोणतेच प्रयत्न चालू नाहीत	१४	९
	एकूण				१५०	१००%

समाजकार्याचा एक व्यवसाय म्हणून विकास होण्यासाठी प्रयत्न चालू आहेत असे ४८ टक्के उत्तरदात्यांचे मत आहे. यामध्ये समाजकार्यकर्त्यांना रोजगार उपलब्ध होण्यासाठी सोशल नेटवर्किंगच्या माध्यमातून गट तयार केले जावून त्यावर समाजकार्या संबंधीत नोकरीच्या जाहिराती टाकल्या जातात याचा उपयोग नवोदित आणि अनुभविक अशा दोन्ही समाजकार्यकर्त्यांना रोजगार मिळण्यासाठी होत आहे असे ८ टक्के उत्तरदात्यांचे मत आहे. विविध पातळीवर समाजकार्यकर्त्यांसाठी आणि समाजातील समस्यांवर संस्था स्थापन केल्या जात आहेत त्यांच्या माध्यमातून समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून विकास होण्यासाठी प्रयत्न चालू आहेत असे २१ टक्के उत्तरदात्यांचे म्हणणे आहे. तर १९ टक्के उत्तरदात्यांच्या मते समाजकार्य पदवीधर कल्याण मंडळ

महाराष्ट्र संस्थेची स्थापना केली गेली आहे. या संस्थेचा उद्देश समाजकार्यकर्त्यांना येणाऱ्या समस्या दूर करून इतर व्यवसायां प्रमाणे समाजकार्याला व समाजकार्यकर्त्यांना समाजात ओळख निर्माण करणे हा आहे. त्यामुळे समाजकार्य व्यवसाय विकासास हातभार लागत आहे.

२७ टक्के उत्तरदात्यांनी समाजकार्य व्यवसाय विकासासाठी काय प्रयत्न चालू आहेत या संदर्भात ऐकलेलेच नाही. तर समाजकार्याचे व्यावसायिक शिक्षण घेतलेले समाजकार्यकर्ते किती आहेत, ते कोणकोणत्या अशासकीय संस्थांमध्ये कार्यरत आहेत त्याचप्रमाणे ते एकमेकांच्या संपर्कात नसल्यामुळे व्यवसाया संदर्भातील विकासात्मक कृती घडून येत नाही असे १६ टक्के उत्तरदात्यांना वाटते. ९ टक्के उत्तरदात्यांच्या मते समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून विकास होण्यासाठी कोणतेच प्रयत्न चालू नाहीत.

सारणी क्रमांक ४.३४ व्यवसाय विकासामध्ये उत्तरदात्यांचा सहभाग

अ.	व्यवसाय विकासामध्ये सहभाग					
क्र.	होय	संख्या	टक्केवारी	नाही	संख्या	टक्केवारी
१	विविध कार्यक्रम, कार्यशाळा, सेमिनार यामध्ये सहभागी	२४	१६	वेळेचा अभाव	६९	४६
२	स्वतः ची संस्था रजिस्ट्रार	१४	९	कोणते गट, संघटना या संदर्भात काम करते हे माहिती नसल्यामुळे	१९	१३
३				अशासकीय संस्थांना निधी उपलब्ध नसल्यामुळे वेतन पुरेसे आणि वेळेत मिळत नाही म्हणून या संदर्भात रस नाही	२४	१६
	एकूण				१५०	१००%

समाजकार्य व्यवसाय विकासा संबंधित जे कार्यक्रम, कार्यशाळा आणि सेमिनार यामध्ये १६ टक्के उत्तरदाते सहभागी आहेत. तर ९ टक्के उत्तरदात्यांनी स्वतः ची संस्था रजिस्ट्रार केली आहे.

४६ टक्के उत्तरदात्यांना कौटुंबिक आणि व्यावसायिक जबाबदाऱ्यांमुळे वेळ मिळत नसल्या कारणाने ते व्यवसाय विकासाच्या कृतींमध्ये सहभागी होऊ शकत नाही. तर १३ टक्के उत्तरदात्यांना व्यवसाय विकासासाठी कोणते गट, संघटना या संदर्भात काम करते हे माहिती नसल्यामुळे सहभागी होऊ शकत नाही. त्याचप्रमाणे अशासकीय संस्थांना निधी उपलब्ध नसल्यामुळे वेतन पुरेसे आणि वेळेत मिळत नाही म्हणून या संदर्भात १६ टक्के उत्तरदात्यांना रस नाही.

सारणी क्रमांक ४.३५ व्यवसाय विकासामध्ये शासनाचे प्रयत्न

अ.क्र.	प्रयत्न	संख्या	टक्केवारी
१	होय	४५	३०
२	नाही	१०५	७०
	एकूण	१५०	१००%

समाजकार्य व्यवसाय विकासामध्ये शासन प्रयत्नशील आहे असे ३० टक्के उत्तरदात्यांना वाटते तर ७० टक्के उत्तरदात्यांना असे वाटते की समाजकार्य व्यवसाय विकासामध्ये शासनाचा कोणत्याही स्वरूपाचा हातभार नाही. शासनाचे जे प्रकल्प आहेत त्याच्याशी साधर्म्य असलेल्या अशासकीय संस्थांना बरोबर घेवून शासनाने एकत्रितपणे काम केले पाहिजे. यामुळे शाश्वत विकास घडवून आणणे शक्य होईल. त्याचप्रमाणे समाजकार्या व्यवसाय विकास शासनाचा हातभार लागेल.

सारणी क्रमांक ४.३६ व्यवसाय क्षेत्र मर्यादित

अ.क्र.	मर्यादित	संख्या	टक्केवारी
१	होय	७७	५१
२	नाही	७३	४९
	एकूण	१५०	१००%

एकूण उत्तरदात्यांपैकी ५१ टक्के उत्तरदात्यांना असे वाटते की समाजामध्ये समाजकार्याची व समाजकार्यकर्त्यांची गरज आणि स्व-ओळख नसल्यामुळे समाजकार्य व्यवसाय क्षेत्राचा फारसा विकास झालेला नसल्यामुळे ते मर्यादित आहे. तर ४९ टक्के उत्तरदात्यांनाच्या मते आज सर्वच क्षेत्रात व्यावासायिक समाजकार्यकर्त्यांची गरज आहे व ते विविध क्षेत्रात कार्यरत देखील आहेत जसे की कामगार कल्याण, समुदाय विकास, वैद्यकिय आणि मानसोपचार सेवा क्षेत्र इ. त्यामुळे समाजकार्य व्यवसाय क्षेत्र हे मर्यादित नाही असे त्यांना वाटते.

सारणी क्रमांक ४.३७ इतर व्यवसायांच्या दृष्टीने मागासलेला

अ.क्र.	मागासलेला	संख्या	टक्केवारी
१	होय	७९	५३
२	नाही	७१	४७
	एकूण	१५०	१००%

समाजकार्य व्यवसाय हा इतर व्यवसायांच्या दृष्टीने मागासलेला आहे कारण यामध्ये नविन ज्ञान, कार्यपद्धतींची कमतरता आहे ज्यामुळे काम करताना समस्या निर्माण होतात असे ५३ टक्के उत्तरदात्यांचे मत आहे तर ४७ टक्के उत्तरदात्यांच्या मते सर्वच क्षेत्रात समाजकार्यकर्ते कार्यरत आहेत त्याचप्रमाणे त्यांना स्वतःची ओळख देखील असल्यामुळे समाजकार्य व्यवसायाचा विकास इतर व्यवसायां प्रमाणे झालेला आहे.

सारणी क्रमांक ४.३८ उत्तरदात्यांनी दिलेल्या सूचना (बहुपर्यायी प्रश्न)

अ.क्र.	उत्तरदात्यांनी दिलेल्या सूचना	संख्या	टक्केवारी
१	कार्यपद्धती	५२	१६
२	अभ्यासक्रम	६८	२१
३	संघटना	५६	१७
४	रोजगाराच्या संधी	२६	८
५	व्यावसायिक समाजकार्याविषयी जागृती	५८	१८
६	स्वतः मधील कौशल्य विकास	६६	२०
	एकूण	३२६	१००%

साधारणतः १६ टक्के उत्तरदात्यांचे मते अशासकीय संस्था आणि समाजकार्यकर्त्यांनी जर आपल्या कार्यपद्धती मध्ये बदल केला तर करत असलेले काम किंवा राबवत असलेला प्रकल्प अधिक परिणामकारक बनेल. समाजकार्याचे शिक्षण देणारी विविध विद्यापीठे आज अस्तित्वात आहेत. पण या विद्यापीठांच्या अभ्यासक्रमामध्ये विषमता असल्यामुळे विद्यार्थ्यांना मिळणाऱ्या ज्ञानामध्ये तफावत दिसून येते याचा परिणाम विद्यार्थ्यांच्या क्षमता, ज्ञान, कौशल्य, दृष्टीकोन, संकल्पना यावर होतो त्यामुळे अभ्यासक्रमामध्ये सुसूत्रता असावी असे २१ टक्के उत्तरदात्यांना वाटते. संघटना अस्तित्वात आली तर समाजकार्याला समाजामध्ये ओळख व स्थान मिळेल त्याचप्रमाणे समाजकार्यकर्त्यांना एक व्यवसायिक म्हणून हक्क प्राप्त होतील असे १७ टक्के उत्तरदात्यांचे म्हणणे आहे. ८ टक्के उत्तरदात्यांचे मते समाजकार्यकर्त्यांना त्यांच्या क्षमता, कौशल्य आणि ज्ञानाला अनुसरून रोजगाराच्या संधी उपलब्ध व्हायला हव्यात. तर १८ टक्के उत्तरदात्यांना असे वाटते की व्यावसायिक समाजकार्या विषयी समाजामध्ये जनजागृती निर्माण होणे गरजेचे आहे ज्यामुळे लोकांचा या व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोन सकारात्मक बनेल व त्यामुळे समाजकार्यकर्त्यांना काम करणे सुलभ होईल. समाजकार्यकर्त्यांनी स्वतः मधील सुप्त गुण -कौशल्य ओळखून त्यांचा विकास केला पाहिजे त्याचप्रमाणे अद्यावत तंत्रज्ञान अवगत केले पाहिजे जसे की संगणक त्यामुळे त्यांना काम करणे अधिक सोपे होईल.

प्रकरण ६

निष्कर्ष, गृहितकृत्यांची सत्यता, शिफारशी आणि संशोधन विषयाचा सारांश

सदर प्रकरणा मध्ये तथ्य विश्लेषण आणि निर्वचनानुसार निष्कर्ष सादर करण्यात आले आहे. सदर निष्कर्ष हे अशासकीय संस्थांमधील समाजकार्याचा सराव, समाजकार्य शिक्षण आणि अशासकीय संस्थेमध्ये काम करताना समाजकार्यकर्त्यांना येणाऱ्या समस्या या संदर्भात निष्कर्षा मध्ये चर्चा करण्यात आली आहे. त्याचप्रमाणे समाजकार्य सराव, शिक्षण आणि कार्यपद्धती या संदर्भात सदर प्रकरणा मध्ये सूचना देण्यात आल्या आहेत. त्याचप्रमाणे विषयाचा सारांश नमूद करण्यात आला आहे.

निष्कर्ष -

निष्कर्ष हे भागांनुसार सादर करण्यात आले आहे.

- भाग १ - उत्तरदात्यांच्या वैयक्तिक माहिती (प्रोफाईल) संदर्भातील निष्कर्ष.
- भाग २ -- उत्तरदात्यांचा समाजकार्य शिक्षणाबाबतचा दृष्टीकोन व त्याचा अशासकीय संस्थेतील उपयोगा संबंधीतील निष्कर्ष.
- भाग ३ -- समाजकार्य कौशल्यांचा अशासकीय संस्थेतील उपयुक्तते संबंधीत निष्कर्ष.
- भाग ४ - अशासकीय संस्थे मधील समाजकार्य मूल्यां संदर्भातील निष्कर्ष.
- भाग ५ - उत्तरदात्यांचा समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोना संबंधातील निष्कर्ष.
- भाग ६ - उत्तरदात्यांचा संघटनेबाबतच्या दृष्टीकोना संदर्भातील निष्कर्ष.
- भाग ७ - मिळणारे वेतन आणि सोयी सुविधां बाबतीतील निष्कर्ष.
- भाग ८ - समाजकार्य व्यवसाय विकासा संदर्भातील निष्कर्ष.

या नंतर गृहितकृत्यांची सत्यता पडताळण्यात आली आहे व सूचना ४ विभागामध्ये देण्यात आल्या आहेत. पहिल्या भागामध्ये समाजकार्य शिक्षण आणि अभ्यासक्रमा संदर्भातील सूचना देण्यात आल्या आहेत आणि दुसऱ्या भागामध्ये कार्यपद्धती बाबतच्या सूचना नमुद करण्यात आल्या आहेत. तिसऱ्या आणि चौथ्या भागामध्ये संघटना आणि समाजकार्यकर्त्यांसाठी सूचना देण्यात आल्या आहेत.

- भाग १ - उत्तरदात्यांच्या वैयक्तिक माहिती (प्रोफाईल) संदर्भातील निष्कर्ष.

- सदर संशोधनामध्ये बहुतांश उत्तरदाते म्हणजेच ५४ टक्के या स्त्रीया आहेत. त्याचप्रमाणे बरेचसे उत्तरदाते हे तरूण आणि मध्यम वयातील आहेत. या वयोगटातील उत्तरदाते हे जास्त करून समन्वयक, समाजकार्यकर्ता आणि समुपदेशक या पदावर कार्यरत असून २ ते ६ वर्षांचा अनुभव असणारे आहेत. आणि त्यांचे दरमहा उत्पन्न १० ते २०,००० रू इतके आहे.
- बहुतांश उत्तरदात्यांनी त्यांचे पदवी शिक्षण कला आणि वाणिज्य या शाखांमधून पूर्ण केले आहे. तर समाजकार्याचे पदव्युत्तर शिक्षण एफ. सी. डब्ल्यु आणि यु. आर. सी. डी. मधून पूर्ण केले आहे.

भाग २ – – उत्तरदात्यांचा समाजकार्य शिक्षणाबाबतचा दृष्टीकोन व त्याचा अशासकीय संस्थेतील उपयोगा संबंधितील निष्कर्ष.

- साधारणतः ५७ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्य शिक्षण आणि प्रशिक्षणातून समाजकार्याचे सैद्धांतीक ज्ञान, समाज आणि समाजातील सध्याच्या समस्यांविषयी माहिती मिळाली. त्यामुळे याचा उपयोग त्यांना अशासकीय संस्थेमध्ये काम करताना समाजामध्ये कोणत्या स्वरूपाच्या समस्या असतात व त्याचा परिणाम समाजावर कसा होतो हे समजण्यासाठी झाला. मानवी विकास आणि वर्तना विषयी ज्ञान मिळाल्यामुळे लाभार्थ्यांचे स्वभाव, दृष्टीकोन, मत समजण्यासाठी याची मदत झाली. त्याचप्रमाणे समाजातील लोकांचे जीवन आणि त्यांना येणाऱ्या सामाजिक समस्यांविषयी माहिती मिळाल्यामुळे लाभार्थ्यांना कोणत्या स्वरूपाच्या समस्या येतात याचे आकलन झाले. तसेच सामाजिक कायद्यांविषयी ज्ञान नागरिकांचे मुलभूत हक्क व त्यासंबंधित कायद्यांविषयीचे ज्ञानाचा उपयोग लाभार्थ्यांना हक्क मिळवून देण्यासाठी झाला.
- क्षेत्रीयकार्यामुळे संस्थेच्या प्रशासनाविषयी माहिती मिळाली तसेच अशासकीय संस्थेतील कामाचे स्वरूप समजले. त्याचप्रमाणे व्यक्ति सहयोगकार्य, गटकार्य आणि समुदाय संघटन या समाजकार्याच्या प्रत्यक्ष पद्धतींचा उपयोग समाजामध्ये कार्य करत असताना कसा करावा हे समजण्यास झाला.
- समाजकार्य शिक्षणातून ज्या कल्याणकारी सुविधांची माहिती मिळते त्या माहितीच्या आधारे या कल्याणकारी सुविधांचा फायदा लाभार्थ्यांना मिळवून देण्याबरोबरच बहुतांश म्हणजेच ६४ टक्के उत्तरदात्यांनी स्वतः साठी व कुटुंबियांसाठी करून घेतला.
- समाजकार्य शिक्षणाचा उपयोग उत्तरदात्यांना केवळ रोजगार प्राप्त होण्यासाठी नाही तर स्व-विकास, स्वत्व मूल्यमापन आणि वैयक्तिक आयुष्यात देखील समस्या सोडविण्यासाठी झाला असे ८८ टक्के उत्तरदात्यांना वाटते.
- यावरून असे आढळून येते ही समाजकार्य शिक्षणाचा उपयोग उत्तरदात्यांना संस्थेतील कामकाजामध्ये होतो. त्याचप्रमाणे स्वतः च्या वैयक्तिक आयुष्यात देखील होतो.

भाग ३ – समाजकार्य कौशल्यांचा अशासकीय संस्थेतील उपयुक्ततेसंबंधित निष्कर्ष.

- समाजकार्य प्रशिक्षणाचा उपयोग उत्तरदात्यांना संघटन, नियोजन, तक्रार निवारण, नेतृत्व, प्रेरणा, निर्णयक्षमता, प्रतिनिधित्व, संसाधनांची जुळवाजुळव, विश्लेषणात्मक आणि संवाद कौशल्य ही १० कौशल्य हस्तगत करण्यासाठी सर्वाधिक उपयोग झाला.
- व्यक्ती, गट आणि समुदाया बरोबर काम करताना समुपदेशन, सहकार्य आणि गटबांधणी या कौशल्यांचा उत्तरदाते सर्वाधिक उपयोग करतात. तर पर्यवेक्षणा दरम्यान सार्वजनिक संबंध, मार्गदर्शन आणि विश्लेषणात्मक कौशल्य उपयुक्त ठरते. फिल्ड मध्ये काम करताना गट बांधणी, मानवी सहसंबंध, संवाद कौशल्य ही कौशल्ये जास्त प्रमाणात वापरली जातात. ऑडिटिंग, सादरीकरण आणि प्रशिक्षण ही कौशल्य प्रशासना संबंधित कामामध्ये अधिक उपयोगी ठरतात.
- कौशल्य संपादनामुळे उत्तरदात्यांना त्यांच्या विद्यार्थी दशेमध्ये थेअरी, क्षेत्रियकार्य आणि संशोधनामध्ये मदत झाली. ही कौशल्य हस्तगत करण्यासाठी सर्वाधिक म्हणजेच ६२ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्याचे प्रशिक्षण उपयोगी ठरले. तसेच ६२ टक्के उत्तरदात्यांना या कौशल्यांचा उपयोग अशासकीय संस्थेच्या कामकाजामध्ये होत आहे. या कौशल्य संपादनामुळे विविध स्तरावरील कार्य पार पाडण्यास मदत होत आहे.
- उत्तरदाते जरी विविध अशासकीय संस्थांमध्ये कार्यरत होते तरीही सर्वानाच समाजकार्य प्रशिक्षणा दरम्यान हस्तगत केलेल्या कौशल्यांचा उपयोग संस्थेच्या कामकाजामध्ये झाला.
- उत्तरदात्यांचे लिंग, पद, अनुभव आणि उत्पन्न यांचा कोणताही परिणाम कौशल्यांसंदर्भातील दृष्टीकोनावर आढळून आला नाही.
- यावरून असे आढळून येते की समाजकार्य कौशल्य ही अशासकीय संस्थेतील कामकाजामध्ये उपयुक्त ठरतात.

भाग ४ - अशासकीय संस्थे मधील समाजकार्य मूल्यां संदर्भातील निष्कर्ष.

- सेवा हे मूल्य वैयक्तिक पातळीवर ४८ उत्तरदाते तर व्यावसायिक पातळीवर ८३ जण जतन करतात. १२ टक्के उत्तरदात्यांना कार्यक्षमता सादरीकरणामध्ये या मूल्याचा उपयोग होतो. तर प्रत्यक्ष सेवा देताना ८० उत्तरदात्यांना, पर्यवेक्षणात्मक सेवा देताना ७४ जणांना तर प्रशासकीय सेवा देताना १११ उत्तरदात्यांना हे मूल्य संघर्ष निर्माण करते.
- वैयक्तिक पातळीवर ४५ उत्तरदाते तर व्यावसायिक पातळीवर १०८ उत्तरदाते सामाजिक न्याय हे मूल्य जतन करतात. कार्यक्षमता सादरीकरणामध्ये २२ टक्के उत्तरदात्यांना हे मूल्य उपयुक्त वाटते. ७० उत्तरदात्यांना प्रत्यक्ष सेवा देताना, ५९ उत्तरदात्यांना पर्यवेक्षणात्मक सेवा पुरविताना तर ३९ उत्तरदात्यांना प्रशासकीय सेवा देताना हे मूल्य संघर्ष निर्माण करणारे वाटते.

- व्यक्तिची प्रतिष्ठा आणि दर्जा हे मूल्य वैयक्तिक पातळीवर १०२ उत्तरदाते तर व्यावसायिक पातळीवर ९२ जण जतन करतात. २१ टक्के उत्तरदात्यांना कार्यक्षमता सादरीकरणामध्ये या मूल्याचा उपयोग होतो. तर प्रत्यक्ष सेवा देताना ९४ उत्तरदात्यांना, पर्यवेक्षणात्मक सेवा देताना १२१ जणांना तर प्रशासकीय सेवा देताना १२९ उत्तरदात्यांना हे मूल्य संघर्ष निर्माण करते.
- वैयक्तिक पातळीवर ८७ उत्तरदाते तर व्यावसायिक पातळीवर ६३ उत्तरदाते सहसंबंधांचे महत्व हे मूल्य जतन करतात. कार्यक्षमता सादरीकरणामध्ये सर्वाधिक म्हणजेच २६ टक्के उत्तरदात्यांना हे मूल्य उपयुक्त वाटते. ५९ उत्तरदात्यांना प्रत्यक्ष सेवा देताना, १०५ उत्तरदात्यांना पर्यवेक्षणात्मक सेवा पुरविताना तर ९७ उत्तरदात्यांना प्रशासकीय सेवा देताना हे मूल्य संघर्ष निर्माण करणारे वाटते.
- एकात्मिकता हे मूल्य वैयक्तिक पातळीवर ९६ उत्तरदाते तर व्यावसायिक पातळीवर ५३ जण जतन करतात. १२ टक्के उत्तरदात्यांना कार्यक्षमता सादरीकरणामध्ये या मूल्याचा उपयोग होतो. तर प्रत्यक्ष सेवा देताना ८४ उत्तरदात्यांना, पर्यवेक्षणात्मक सेवा देताना ३९ जणांना तर प्रशासकीय सेवा देताना ५६ उत्तरदात्यांना हे मूल्य संघर्ष निर्माण करते.
- वैयक्तिक पातळीवर ७३ उत्तरदाते तर व्यावसायिक पातळीवर ५१ उत्तरदाते गुप्तता हे मूल्य जतन करतात. कार्यक्षमता सादरीकरणामध्ये सर्वात कमी म्हणजेच ७ टक्के उत्तरदात्यांना हे मूल्य उपयुक्त वाटते. ६३ उत्तरदात्यांना प्रत्यक्ष सेवा देताना, ५२ उत्तरदात्यांना पर्यवेक्षणात्मक सेवा पुरविताना तर १८ उत्तरदात्यांना प्रशासकीय सेवा देताना हे मूल्य संघर्ष निर्माण करणारे वाटते.
- उत्तरदात्यांचे लिंग, वय, कामाचा अनुभव, मिळणारे वेतन आणि पद यांचा अशासकीय संस्थे मधील समाजकार्य मूल्यांचा वापर संबंधीच्या दृष्टीकोनाशी कोणताच संबंध दिसून आला नाही.
- समाजकार्यातील मूल्य उपयोगामुळे ८४% उत्तरदात्यांना समाजामध्ये बदल जाणवला यावरून असे आढळून येते की समाजकार्यकर्त्यांना मूल्ये महत्वाची वाटून त्या संदर्भात त्यांचा सकारात्मक दृष्टीकोन आहे.

भाग ५ - उत्तरदात्यांचा समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोन संबंधातील निष्कर्ष.

- बहुतांश म्हणजेच ४१ टक्के उत्तरदात्यांना समाजामध्ये काम करताना पुनर्प्रशिक्षणाची गरज वाटते कारण समाजकार्याचा अभ्यासक्रम हा सद्य परिस्थितीशी संबंधित नसल्यामुळे काम करताना समस्या निर्माण होतात. पुनर्प्रशिक्षणामुळे अद्यावत माहिती, ज्ञान प्राप्त होईल.
- समाजामध्ये काम करताना ४१ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्य हस्तक्षेप महत्वाचा वाटतो. हस्तक्षेपाचे नियोजन, कृती आरखडा आणि मूल्यमापन पद्धती अचूक असेल तर अधिक प्रभावीपणे कार्य करता येईल.
- एकूण उत्तरदात्यांपैकी २४ टक्के उत्तरदाते हे व्यवसायाप्रती व त्यांना कामाच्या ठिकाणी मिळणारी वागणूक, दर्जा आणि मिळणारे वेतन या संदर्भात समाधानी आहेत. तर बहुतांश उत्तरदादाते हे मध्यम समाधानी

आहेत. त्यांच्या मते समाजकार्यकर्त्यांना कामाच्या ठिकाणी जो दर्जा द्यायला हवा तो फारसा दिला जात नाही. त्याचप्रमाणे समाजामध्ये पाहिजे तशी मान्यता आणि प्रतिष्ठा फार कमी प्रमाणात दिली जाते. जे १० टक्के असमाधानी उत्तरदाते आहेत त्यांच्या मते समाजकार्याला इतर व्यवसायांप्रमाणे मानले जात नाही. तसेच काही वर्षांनंतर समाजकार्य व्यवसायाला आणि समाजकार्यकर्त्यांना भविष्य नसेल व या व्यवसायात इतर व्यवसायांप्रमाणे आर्थिक यशस्वीतता देखील कमी आहे. या वरून असे आढळून येते की सगळ्या नाही पण बऱ्याच उत्तरदात्यांनचा समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोन हा नकारात्मक आहे.

भाग ६ - उत्तरदात्यांचा संघटनेबाबतच्या दृष्टीकोना संदर्भातील निष्कर्ष.

- सदर संशोधनामध्ये ५८ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्यकर्त्यांसाठी संघटना हवी असे वाटते याचा उपयोग सर्वच समाजकार्यकर्त्यांना त्यांचे हक्क, स्थान मिळण्यासाठी होईल तसेच संघटनेचे स्वरूप हे राष्ट्रीय पातळीवर असावे असे त्यांना वाटते. या वरून संघटना ही समाजकार्यकर्त्यांसाठी महत्वाची आहे व तीची नितांत गरज समाजकार्यकर्त्यांना आहे हे लक्षात येते.
- समाजकार्यकर्त्यांना कामाची सुरक्षितता, शासकीय/राजकीय गोष्टींमध्ये हस्तक्षेप करण्याचा, शासकीय विभागांमध्ये राखीव पद त्याचप्रमाणे वेतन आणि कामाचे तास निर्धारित करण्याचा हक्क असावा. तसेच समाजकार्यकर्त्यांसाठी पेन्शन, पी. एफ. या आर्थिक बाबींची तरतुद असावी तसेच इतर व्यावसायिकां प्रमाणे समाजात स्थान असावे, वैद्यकीय सुविधा मिळाव्यात त्याचप्रमाणे स्वतःची अशासकीय संस्था स्थापन करण्याचा हक्क असावा असे वाटते.

कारण उत्तरदात्यांना अशासकीय संस्थेमध्ये काम करताना बऱ्याच समस्यांना सामोरे जावे लागते. यामध्ये समाजकार्यकर्त्यांचे काम हे संस्थेला मिळनारे प्रकल्प आणि निधी या वर अवलंबून असते. जर प्रकल्प निश्चित केलेल्या कालावधीच्या आधी संपला किंवा प्रकल्प निधी मिळण बंद झाले तर याचा परिणाम समाजकार्यकर्त्यांच्या नोकरीवर होवून त्यांना कामा वरून काढून टाकले जाते. म्हणून समाजकार्यकर्त्यांना कामाची सुरक्षितता मिळण्याचा हक्क मिळणे महत्वाचा आहे. समाजामध्ये काम करताना बऱ्याच वेळा राजकीय पक्ष, व्यक्ती यांच्याकडून दबाब आणला जातो त्याचप्रमाणे शासकीय/ राजकीय गोष्टींमुळे कामामध्ये समस्या निर्माण होतात त्यामुळे शासकीय/ राजकीय गोष्टींमध्ये हस्तक्षेप करण्याचा हक्क असावा. बहुतांश अशासकीय संस्था या समुदायामध्ये कार्य करत असल्यामुळे तेथील समाजकार्यकर्त्यांना समुदायामध्ये जावून लाभार्थ्यांच्या वेळेनुसार कार्य करावे लागते आणि हे करत असताना कामाच्या वेळेमध्ये हे तास गृहित धरले जात नाहीत त्यामुळे निश्चित केलेल्या ८ तासांच्या वेळेपेक्षा अधिक काम करून देखील त्याचा मोबदला मिळत नाही. त्याचप्रमाणे बहुतांश समाजकार्यकर्त्यांना त्यांची क्षमता, गुणवत्ता, शिक्षणाच्या तुलनेने अतिशय कमी वेतन दिले जाते व त्या बदल्यात जादा काम करून घेतले जाते. त्यामुळे वेतन आणि कामाचे तास निर्धारित करण्याचा हक्क असावा. कामगार, शासनाचे कर्मचारी यांना पी. एफ.,

पेन्शन दिली जाते त्याचप्रमाणे समाजकार्यकर्त्यांसाठी देखील ही आर्थिक तरतुद करण्यात यावी कारण समाजकार्यकर्ते हे समाजासाठी, समाजातील लोकांसाठी काम करत असल्यामुळे त्यांना हा हक्क मिळावा. इतर व्यावसायिकांप्रमाणे समाजकार्यकर्त्यांला वैद्यकिय सोयी-सुविधा आणि वैद्यकिय रजा मिळाव्यात. डॉक्टर, वकिल या सारख्या व्यावसायिकांना आणि व्यावसायाला समाजामध्ये स्थान, ओळख आहे. असेच स्थान, ओळख समाजकार्यकर्त्यांना व समाजकार्याला मिळावी. आणि या सगळ्यासाठी संघटना ही महत्वाची आहे असे आढळून येते.

भाग ७ - मिळणारे वेतन आणि सोयी- सुविधां बाबतीतील निष्कर्ष.

- सर्वाधिक म्हणजेच ८२ टक्के उत्तरदात्यांच्या मते त्यांना मिळणारे वेतन हे त्यांच्या कामाचे स्वरूप, कामाचे तास आणि त्यांची गुणवत्ता याची तुलना केल्यास पुरेसे नाही. बहुतांश उत्तरदात्यांना वेतन वेळेत मिळत नाही. या सगळ्यामुळे बऱ्याच उत्तरदात्यांना समाजकार्य व्यवसायामध्ये आर्थिक यशस्वीता नाही असे वाटते.
- अशासकीय संस्थांकडून ६३ टक्के उत्तरदात्यांना पी.एफ. मिळत नाही. तसेच ६१ टक्के उत्तरदात्यांना वेतन पावती तर ६९ टक्के उत्तरदात्यांना आरोग्य विमा मिळत नाही. प्रवास भत्त्यापासून १३ टक्के उत्तरदाते वंचित आहेत तर ९५ टक्के उत्तरदात्यांना प्रवासासाठी वाहन सुविधा मिळत नाही. यासोयी -सुविधां मिळत नसल्यामुळे उत्तरदात्यांच्या या संदर्भात नकारात्मक दृष्टीकोन दिसून येतो.

भाग ८ - समाजकार्य व्यवसाय विकासा संदर्भातील निष्कर्ष.

- समाजकार्य व्यवसाय विकासामध्ये समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांची भूमिका महत्वाची आहे असे ६७ टक्के उत्तरदात्यांना वाटते.
- समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून कोणताच विकास झाला नाही असे ७१ टक्के उत्तरदात्यांचे मत आहे. तसेच ७७ टक्के उत्तरदात्यांना असे वाटते की समाजकार्याला एक व्यवसाय म्हणून अजूनही स्वीकृती नाही. समाजकार्यव्यवसाय विकासामध्ये शासनाचा कोणत्याही स्वरूपाचा हातभार नाही. बऱ्याच उत्तरदात्यांच्या मते समाजकार्य व्यवसायाचा विकास इतर व्यवसायां प्रमाणे झालेला नाही. या वरून असे आढळून येते की समाजकार्य व्यवसायाचा विकास होणे गरजेचे आहे.
- समाजाच्या दृष्टीने समाजकार्य व्यवसाय म्हणून प्रभावी ठरण्यासाठी समाजकार्याची व्यावसायिक संकल्पना लोकांना, समाजाला पटवून देणे, समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांची संख्या वाढविणे, भ्रष्टाचार थांबविणे आणि समाजकार्यकर्त्यांमध्ये सहसंबंध प्रस्थापित करणे या गोष्टी गरजेच्या आहेत.

- समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून विकास होण्यासाठी सोशलनेटवर्किंगच्या माध्यमातून गट तयार केले आहेत. विविध पातळीवर संस्था स्थापना केलेली आहे. या वरून असे आढळून येते की समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून फारसा विकास झाला नसला तरी त्या संदर्भात प्रयत्न चालू आहेत.
- समाजकार्याचा विकास होण्यासाठी कार्यपद्धती, अभ्यासक्रम, व्यावसायिक समाजकार्याविषयी जागृती त्याचप्रमाणे स्वतः मधील कौशल्यांचा विकास करणे गरजेचे आहे.

गृहितकृत्यांची सत्यता

१. “शैक्षणिक संस्थाचा विद्यार्थ्यांच्या कौशल्य आणि क्षमता विकासाशी संबंध असतो ”

विद्यार्थ्यांचा कौशल्य आणि स्व-विकास यातील सहसंबंध दर्शवणारी सारणी			
Correlations			
		कौशल्य	स्व विकास
H\$mj H\$ कौशल्य	Pearson Correlation	१	.१७८*
	Sig. (2-tailed)		.०२९
	N	१५०	१५०
स्व विकास	Pearson Correlation	.१७८*	१
	Sig. (2-tailed)	.०२९	
	N	१५०	१५०

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

वरील सारणी ही शैक्षणिक संस्थांद्वारे उत्तरदात्यांचा झालेला कौशल्य आणि स्व-विकास यांच्या मधील सहसंबंध दर्शविते. उत्तरदात्यांचा झालेला कौशल्य आणि स्व-विकास यांच्या मधील सहसंबंध दर्शविण्याकरिता संशोधकाने कोरिलेशन (2-tailed) चाचणीचा वापर केला आहे.

यावरून असे स्पष्ट होते की, १५० उत्तरदात्यांपैकी ४६ उत्तरदात्यांचे संभाषण कौशल्य विकसित झाले. ३६ उत्तरदात्यांचे समुपदेशन हे कौशल्य विकसित झाले. तर ६८ उत्तरदात्यांमध्ये गटबांधणी कौशल्याचा विकास झाला. स्व-विकासांमध्ये २० उत्तरदात्यांचे संभाषण सुधारले. आत्मविश्वासांमध्ये २० उत्तरदात्यांच्या आत्मविश्वासात वाढ झाली. एकूण उत्तरदात्यांपैकी २८ उत्तरदात्यांचा व्यक्तिमत्व विकास झाला. तर १५ उत्तरदात्यांमध्ये सामाजिक समस्येविषयी जाणीव निर्माण झाली. शैक्षणिक संस्थांच्या अभ्यासक्रमामुळे आणि इतर शैक्षणिक उपक्रमांमुळे २८ उत्तरदात्यांच्या कार्यपद्धतीमध्ये सुधारणा झाली. १९ उत्तरदात्यांमध्ये व्यावसायिक तर २० उत्तरदात्यांमध्ये चिकित्सात्मक दृष्टीकोन विकसित झाला. यातूनच त्यांच्यामधील क्षमता विकासास हातभार लागला. यामधून असे दिसून येते की शैक्षणिक संस्थांद्वारे क्षेत्रीयकार्य, कार्यशाळा, तासिका आणि विविध उपक्रमांद्वारे विद्यार्थ्यांचा कौशल्य आणि स्व-विकास घडवून आणला जातो.

उत्तरदात्यांचे कौशल्य आणि स्व-विकास यातील सहसंबंध ०.५ असल्यामुळे शैक्षणिक संस्थाचा विद्यार्थ्यांच्या कौशल्य आणि क्षमता विकासाशी संबंध असतो. हे गृहितकृत्य सिद्ध होते.

२. “समाजकार्यकर्त्यांना त्यांचे हक्क प्राप्त करून देण्यासाठी व व्यावसायिक हीतसंबंध जोपासण्यासाठी संघटनेची गरज वाटत नाही.”

हक्क मिळविण्यासाठी संघटनेची गरज आणि वेतन यातील सहसंबंध दर्शविणारि सारणी						
Cross tabulation						
Count						
		doV वेतन				Total
		५ ते १० हजार	१० ते १५ हजार	१५ ते २० हजार	२० च्या पुढे	
हक्क मिळविण्यासाठी संघटनेची गरज	वाटते	१	६९	१६	३४	१२०
	वाटत नाही	१	१५	६	८	३०
Total		२	८४	२२	४२	१५०

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	२.११७ ^a	३	.५४८
Likelihood Ratio	१.८३७	३	.६०७
Linear-by-Linear Association	.००२	१	.९६४
N of Valid Cases	१५०		

a. 3 cells (37.5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .40.

वरील सारणी ही उत्तरदात्यांचे वेतन आणि हक्क मिळविण्यासाठी संघटनेची गरज यामधील सहसंबंध दर्शविते. उत्तरदात्यांचे वेतन आणि हक्क मिळविण्यासाठी संघटनेची गरज यामधील सहसंबंध दर्शविण्याकरिता संशोधकाने Chi-Square चाचणीचा वापर केला आहे।

या वरून असे स्पष्ट होते की १५० उत्तरदात्यांपैकी ५ ते १०,००० वेतन असणाऱ्या १ उत्तरदात्याला हक्क प्राप्त होण्यासाठी संघटनेची गरज वाटते. तसेच १० ते १५,००० वेतन असणाऱ्या ६९ उत्तरदात्यांना हक्क मिळण्यासाठी संघटना असावी असे वाटते. १५ ते २०,००० वेतन असणाऱ्या असणाऱ्या १६ उत्तरदात्यांना हक्क मिळण्यासाठी संघटना महत्वाची वाटते. तर २०,००० च्या पुढे वेतन असणाऱ्या ३४ उत्तरदात्यांना समाजकार्यकर्त्यांसाठी संघटना असावी असे वाटते. म्हणजेच एकूण १५० उत्तरदात्यांपैकी १२० उत्तरदात्यांना हक्क प्राप्त करून देण्यासाठी संघटना गरजेची वाटते. संघटनेमुळे व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांचे एका छताखाली एकीकरण होउन त्यांचे व्यावसायिक हितसंबंध जोपासले जातील. याचा उपयोग समाजकार्यकर्त्यांना संघटनेसाठी आणि समाजकार्य व्यवसायासाठी सर्वसमावेशी काम करताना होईल. संघटनेमुळे समाजकार्यकर्त्यांचे एका छताखाली संघटन होऊन समाजकार्य व्यवसायाला पाठिंबा मिळण्यासाठी तसेच व्यावसायिक विकास, ओळख

आणि प्रतिष्ठे संदर्भात काम करता येईल. तसेच नोकरीच्या संधी उपलब्ध होतील. स्वतः चे मत, समस्या मांडता येतील. समाजकार्य शिक्षणाला दर्जा मिळेल. आणि सगळ्यात महत्वाच म्हणजे समाजकार्यकर्त्यांना हक्क मिळण्यासाठी आणि व्यावसायिक संबंध जोपासण्यासाठी संघटना ही खुप महत्वाची आहे.

एकूण १५० उत्तरदात्यांचे वेतन आणि हक्क व व्यावसायिक हितसंबंध जोपासण्यासाठी संघटनेची गरज या दोन चलांमधील सहसंबंध हे Less than 0.5 च्या तुलनेत 0.40 % इतका आहे. म्हणजेच यामधील सहसंबंध नकारात्मक असल्याचे दिसून येते. या वरून असे निष्कर्ष येते की समाजकार्यकर्त्यांना त्यांचे हक्क प्राप्त करून देण्यासाठी व व्यावसायिक हितसंबंध जोपासण्यासाठी संघटनेची गरज वाटत नाही हे गृहीतकृत्य सिद्ध होत नसल तरिही प्राथमिक तथ्यांच्या संकलन आणि अर्थनिर्वचानुसार ८० टक्के उत्तरदात्यांना यांचे हक्क प्राप्त करून देण्यासाठी व व्यावसायिक हितसंबंध जोपासण्यासाठी संघटनेची गरज वाटते.

३. “समाजकार्यकर्त्यांना मिळणाऱ्या दर्जावर त्यांना मिळणारे वेतन व सोयी-सुविधा अवलंबून असतात”

वेतन आणि इतर कर्मचाऱ्यांपेक्षा समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारा दर्जा यातील सहसंबंध दर्शविणारि सारणी			
Correlations			
		वेतन	इतर कर्मचाऱ्यांपेक्षा समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारा दर्जा
वेतन	Pearson Correlation	१	.१७८*
	Sig. (2-tailed)		.०३०
	N	१५०	१५०
इतर कर्मचाऱ्यांपेक्षा समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारा दर्जा	Pearson Correlation	.१७८	१
	Sig. (2-tailed)	.०३०	
	N	१५०	१५०

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

वरील सारणी ही उत्तरदात्यांचे वेतन आणि इतर कर्मचाऱ्यांपेक्षा समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारा दर्जा यातील सहसंबंध दर्शविते. उत्तरदात्यांचे वेतन आणि इतर कर्मचाऱ्यांपेक्षा समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारा दर्जा यातील सहसंबंध दर्शविण्याकरिता संशोधकाने कोरिलेशन (2-tailed) चाचणीचा वापर केला आहे.

यावरून असे स्पष्ट होते की १५० उत्तरदात्यांपैकी ५ ते १०,००० वेतन असणारे २ टक्के उत्तरदाते आहेत. १० ते १५,००० उत्पन्न असलेल्यांचे प्रमाण ५४ टक्के आहे. तर १५ टक्के समाजकार्यकर्त्यांचे उत्पन्न १५ ते २०,००० आहे आणि २०,००० च्या पुढे उत्पन्न असणाऱ्यांची संख्या २९ टक्के आहे. २०,००० च्या पुढे उत्पन्न आहे. इतर

कर्मचाऱ्यांच्या वेतनाची तुलना केली तर समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारे वेतन हे अतिशय नगण्य आहे. कमी दर्जांमुळे समाजकार्यकर्ते हे जरी उच्चशिक्षित असले तरीही बहुतांशजणांना त्यांची गुणवत्ता, क्षमता आणि अनुभवाच्या तुलनेने मिळणारे वेतन हे अगदी नगण्य असल्यामुळे दैनंदिन गरजा पूर्ण करताना देखील समाजकार्यकर्त्यांना समस्या उत्पन्न होतात. १५० पैकी ९६ उत्तरदात्यांच्या मते संस्थेतील इतर कर्मचाऱ्यांपेक्षा त्यांना मिळणारा दर्जा हा कमी आहे. कारण वेतन आणि सोयी-सुविधांनुसार मिळणारा दर्जा हा भिन्न आहे. समाजकार्यकर्त्यांना मिळणाऱ्या वेतनावर पी.एफ., वेतन पावती, आरोग्य विमा, प्रवास भत्ता, प्रवासासाठी वाहन सुविधा या सोयी-सुविधा अवलंबून आहेत. वेतन आणि इतर कर्मचाऱ्यांपेक्षा समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारा दर्जा यातील सहसंबंध हा ०.५ असल्यामुळे समाजकार्यकर्त्यांना मिळणाऱ्या दर्जावर त्यांना मिळणारे वेतन व सोयी-सुविधा अवलंबून असतात हे गृहीतकृत्य सिद्ध होते.

४. “वेतन व सोयी-सुविधांवर आर्थिक परिस्थिती अवलंबून असते. आर्थिक परिस्थितीचा परिणाम राहणीमानाच्या दर्जावर होतो.”

वेतन आणि राहणीमानाच्या दर्जा यातील सहसंबंध दर्शविणारी सारणी

Correlations			
		वेतन	वेतन पुरेसे आहे की नाही
वेतन	Pearson Correlation	१	-.६८५**
	Sig. (2-tailed)		.०००
	N	१५०	१५०
वेतन पुरेसे आहे की नाही	Pearson Correlation	-.६८५	१
	Sig. (2-tailed)	.०००	
	N	१५०	१५०

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

वरील सारणी ही उत्तरदात्यांचे वेतन आणि राहणीमानाच्या दर्जा यातील सहसंबंध दर्शविते. उत्तरदात्यांचे वेतन आणि राहणीमानाच्या दर्जा यातील सहसंबंध दर्शविण्याकरिता संशोधकाने कोरिलेशन (2-tailed) चाचणीचा वापर केला आहे.

यावरून असे स्पष्ट होते की इतर व्यवसायीकांपेक्षा समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारे वेतन अगदी नगण्य आहे. समाजकार्यकर्त्यांचा कामाचा अनुभव आणि शिक्षण यांची तुलना वेतनाशी केली असता त्यांना मिळणारे वेतन हे खूपच कमी आहे. समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारे वेतन हे त्यांच्या दैनंदिन गरजा पुरविण्यासाठी पुरेसे नसल्यामुळे त्यांच्या वैयक्तिक जीवनात बऱ्याच आर्थिक समस्या उत्पन्न होतात.

संस्थात्मक सोयी - सुविधांचा विचार केला असता बहुतांश समाजकार्यकर्त्यांना मुलभूत सोयी-सुविधा देखील मिळत नाही. जसे की पी. एफ. जी. तरतुद जरी सर्व संघटित क्षेत्रातील व्यावसायिकांसाठी असली तरी बऱ्याचशा अशासकीय संस्थामध्ये ही सुविधा नाही. त्यामुळे प्रकल्प संपल्यावर किंवा कामावरून कमी करण्यात आल्यावर उत्पन्नाचे साधन नसल्यास समाजकार्यकर्त्यांवर आर्थिक ताण येवून याचा परिणाम त्यांच्या राहणीमानाच्या दर्जावर होतो. वेतन पावती मिळणे हा प्रत्येक कर्मचाऱ्याचा हक्क असला तरीही या पासून बरेच समाजकार्यकर्ते वंचित आहेत. या मुळे प्रकल्पाला जरी जास्त निधी मंजूर झाला असला तरी समाजकार्यकर्त्यांला अल्प मोबदला दिला जातो आणि वेतन पावती दिली जात नसल्यामुळे बजेट मध्ये समाजकार्यकर्त्यांला दिले जाणारे वेतन अधिक दाखवून संस्थेअंतर्गत भ्रष्टाचार केला जातो. पण या सगळ्यामुळे समाजकार्यकर्त्यांना त्यांच्या मुलभूत गरजा देखील पूर्ण करता येत नसल्यामुळे त्यांच्या राहणीमानाच्या दर्जावर याचा नकारात्मक परिणाम होतो. आरोग्य विमा आणि वैद्यकिय रजा देखील समाजकार्यकर्त्यांना मिळत नाही. कामाच्या ठिकाणी अपघात झाल्यास आरोग्य विमा आणि वैद्यकिय रजेची तरतुद आपत्कालीन पस्थितीमध्ये नसल्या कारणाने काही वेळेस चांगल्या प्रतीच्या आरोग्य सेवेपासून वंचित राहावे लागल्याने याचा परिणाम त्यांच्या राहणीमानाच्या दर्जावर होतो. बहुतांश समाजकार्यकर्त्यांच्या मते या क्षेत्रात आर्थिक यशस्वीता फार कमी आहे. जादा काम व कमी मोबदला असल्या कारणाने याचा नकारात्मक परिणाम त्यांच्या व्यावसायिक तसेच वैयक्तिक आयुष्यावर होतो आणि या सगळ्या गोष्टी जर लक्षात घेतल्या तर बहुतांश समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारे व्यावसायिक समाधान कमी आहे.

उत्तरदात्यांचे वेतन आणि राहणीमानाच्या दर्जा यातील सहसंबंध ०.१ असल्यामुळे वेतन व सोयी - सुविधांवर आर्थिक परिस्थिती अवलंबून असते. आर्थिक परिस्थितीचा परिणाम राहणीमानाच्या दर्जावर होतो हे गृहीतकृत्य सिद्ध होते.

शिफारशी -

१. समाजकार्य शिक्षण आणि अभ्यासक्रमासंदर्भातील :

१. विद्यापीठांच्या अभ्यासक्रमामध्ये समानता असणे गरजेचे आहे. कारण बऱ्याचशा विद्यापीठांच्या अभ्यासक्रमाची रचना वेगळी असल्या कारणाने विद्यार्थ्यांना प्राप्त होणाऱ्या ज्ञानामध्ये तफावत दिसून येते व याचा परिणाम त्यांच्या कार्यपद्धती वर दिसून येतो जर अभ्यासक्रमामध्ये समानता आली तर समाजकार्यकर्त्यांमध्ये देखिल एकात्मिकता दिसून येईल.
२. समाजकार्य विद्यार्थ्यांसाठी तासिकांचे आयोजन करणे गरजेचे आहे. ज्यामुळे विद्यार्थ्यांच्या ज्ञानामध्ये भर पडून त्यांना समाजकार्या मधील संकल्पना, पद्धती आणि विचारधारा समजतील.
३. विद्यापीठांमध्ये कुशल शिक्षकांची उपलब्धता होणे गरजेचे आहे ज्यामुळे विद्यार्थ्यांच्या विकासास मदत होईल.
४. अभ्यासक्रमामध्ये नविन कार्यपद्धती, संकल्पनांचा समावेश करणे गरजेचे आहे. ज्यामुळे सद्य परिस्थितीचे विद्यार्थ्यांना आकलन होईल.
५. समाजकार्य विद्यार्थ्यांचा विकास आणि कौशल्य वाढीसाठी कृती -कार्यक्रमांचे आयोजन करणे गरजेचे आहे.
६. समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांच्या संख्येत वाढ करणे. किंवा राज्यांमध्ये जे नामांकित अनुदानित विना अनुदानित विद्यापीठ आहेत त्यांनी समाजकार्य विभागाची निर्मिती विद्यापीठांमध्ये करावी त्यामुळे अशा व्यवसायामध्ये उत्सुक असणाऱ्या विद्यार्थ्यांना याचा फायदा होईल.
७. विविध सामाजिक समस्या, विषयांवर समाजकार्या मधील नविन संकल्पना, सेमिनार, कॉन्फरन्स, कार्यशाळांच्या आयोजनामुळे समाजकार्यकर्ते आणि विद्यार्थ्यांचा दृष्टीकोन विकसित होण्यास मदत होईल.
८. स्थानिक पातळीवरील सद्य परिस्थिती, लोकांचे दृष्टीकोन, जीवनपद्धती, संस्कृती, समस्या आणि गरजा याला अनुसरून अभ्यासक्रम निर्मिती केल्याने जास्त परिणामकारक ठरेल.

२. कार्यपद्धती मध्ये सुधारणा :

१. शासन आणि अशासकीय संस्थांनी एकत्र येऊन काम करणे गरजेचे.
२. अशासकीय संस्थांनी लोकांना सद्य परिस्थितीमध्ये भेडसावणाऱ्या समस्या शोधून त्यावर काम करणे आवश्यक.

३. हस्तक्षेप त्याचप्रमाणे कामासंदर्भातील हस्तक्षेप आराखड्याचे नियोजन, प्रकल्प लोकांच्या गरजांवर आधारित असून त्याचे मूल्यमापन करणे गरजेचे.
४. त्याचप्रमाणे अशासकीय संस्थांनी प्रकल्प, कृतीकार्यक्रमाच्या आधारे ध्येय व उद्दिष्ट ठरवून कार्य केल्यास अधिक परिणामकारक ठरेल.
५. लोकांचा विश्वास संपादन करण्यासाठी त्यांच्या समस्या लक्षात घेऊन त्यावर काम करणे गरजेचे.
६. ग्रामिण भागातील लोकांना मदतीची गरज जास्त असल्यामुळे त्याठिकाणी जास्तीत जास्त अशासकीय संस्थांची निर्मिती करून काम करणे आवश्यक.
७. निधी उपलब्ध झाल्यास अशासकीय संस्थांकडून केली जाणारी कामे जास्त परिणामकारक ठरतील.
८. व्यावसायिक समाजकार्या संदर्भात समाजामध्ये जनजागृती निर्माण करून त्या संदर्भातील गैरसमजुती दूर करणे.
९. अशासकीय संस्थेचे प्रकल्प हे लोकांच्या समस्यांवर आधारीत हवेत व त्या द्वारे कार्यक्रमाची आखणी आणि आंमलबजावणी योग्य प्रकारे केल्यास शाश्वत कार्यक्रमाची उभारणी होवून चिरस्थायी विकास घडून आणणे शक्य होईल.

३. संघटने संदर्भातील :

१. समाजकार्य व्यवसायासंदर्भात गाईडलाईन तयार करणे. त्यामुळे समाजकार्यकर्त्यात आवश्यक मुलभूत बाबींचे सुव्यवस्थित एकत्रिकरण होवून सुसंबद्ध ज्ञानाचा विकास होईल ज्या आधारे कार्यपद्धती अधिक स्पष्ट होईल.
२. नास्वी आणि मासवे संघटना अस्तित्वात असल्या तरी बरेचसे समाजकार्यकर्ते या बाबतीत अनभिग्र आहेत. त्यांच्याद्वारे सर्व स्तरावरील समाजकार्यकर्त्यांना सहभागी करून त्यांच्यासाठी काम करणे गरजेचे आहे असे झाल्यास समाजकार्य व्यावसायिकरणास हातभार लागेल.
३. समाजकार्यकर्त्यांसाठी सर्वसमावेशी संघटनेची स्थापना करणे गरजेचे. त्यामुळे समाजकार्यकर्त्यांचे संघटन होवून त्यांना त्यांचे हक्क मिळण्यास मदत होईल.
४. संघटनांकडून समाजकार्यकर्त्यांना रजिस्ट्रेशन नंबर किंवा व्यावसायिकांना कामाचा अधिकार व काम करताना संरक्षण देणारा परवाना मिळावा त्यामुळे व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांकडूनच सेवा योग्य पद्धतीने पुरवली जाईल त्याचप्रमाणे त्यांच्या कामामध्ये येणाऱ्या अडथळ्यांना प्रतिबंध करता येईल .

४. समाजकार्यकर्त्यांसाठी :

१. एक व्यावसायिक म्हणून व्यवसायाप्रती असणाऱ्या मूल्यांचे पालन करणे गरजेचे. मूल्यानुसार वागून मदत करणे म्हणजेच विशेष मदत करणे होय व ही बाब समाजकार्यात महत्वाची मानली जाते. ही मूल्ये उद्देश निश्चित करण्यास मदत करतात. मूल्ये ही समाजकार्याच्या सर्व पद्धतीत कायम असतात.
२. समाजकार्यकर्त्यांकडून दिल्या जाणाऱ्या सेवेला उपकार समजले जाते. त्यामुळे काही वेळेस समाजकार्यकर्त्यांच्या वाटेला उपेक्षा देखील येते म्हणून व्यावसायिक म्हणून स्वतःची ओळख समाजामध्ये निर्माण करणे.
३. व्यावसायिक समाजकार्यकर्ता या नात्याने स्वतः मधील कौशल्य, गुण विकसित करणे. ज्यामुळे कार्यपद्धती मध्ये सुधारणा होऊन अधिक परिणामकारकपणे कार्य करता येईल.
४. कामामध्ये आवश्यक असणाऱ्या अद्यावत गोष्टी जसे की संगणक, इंग्रजीचे ज्ञान आवश्यक. कारण काम करताना या गोष्टी गरजेच्या असल्यामुळे याचे ज्ञान असल्यास कार्य सुलभ होईल.

संशोधन विषयाचा सारांश

सदर संशोधन विषय हा पुणे शहरातील व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना अशासकीय संस्थेत नोकरी करताना येणाऱ्या समस्यांवर लक्ष केंद्रित करतो. समाजकार्याचा विचार केला तर भारतामध्ये समाजकार्य हे फार पुरातन काळापासून चालत आले आहे आणि आज समाजकार्याला व्यावसायिक रूप प्राप्त झाले. तसेच जागतिक पातळीवर काम करणाऱ्या अशासकीय संस्था आणि समाजकार्यकर्ते यांच्या संख्येमध्ये दिवसेंदिवस वाढ होत चालली आहे. तरी देखील समाजकार्यकर्त्यांना काम करताना बऱ्याचशा समस्यांना यामध्ये संस्थात्मक पातळीवरील समस्या, व्यावसायिक वैयक्तिक समस्या, आर्थिक समस्या अशा अनेक प्रकारच्या समस्यांना सामोरे जावे लागते. समाजकार्य व्यवसाय आणि समाजकार्यकर्त्यांना आजही समाजामध्ये फारशी ओळख, स्विकृती दिसून येत नाही. त्यामुळे सदर विषय हा संशोधन अभ्यासासाठी निवडण्यात आला.

सर्वप्रथम विषयाला अनुसरून पुस्तके, जर्नल पेपर्स आणि त्या संदर्भातील करण्यात आलेले संशोधन यांचे वाचन करण्यात आले आणि त्या आधारे संदर्भ साहित्याचा आढावा हे प्रकरण लिहिण्यात आले. सदर अभ्यासामध्ये पुणे शहरातील अशासकीय संस्थेमध्ये जे व्यावसायिक समाजकार्यकर्ते नोकरी करत होते त्यांना येणाऱ्या समस्यांवर लक्ष केंद्रित केले गेले. तसेच समाजकार्यकर्ते आणि इतर क्षेत्रातील व्यवसायिकांना मिळणारे वेतन आणि सोयी-सुविधांमधिल तफावत आणि समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या शैक्षणिक संस्था आणि त्या संस्थाकडे व समाजकार्य शिक्षणाकडे समाजकार्यकर्त्यांचा बघण्याचा दृष्टीकोन जाणून घेण्याचा प्रयत्न करण्यात आला. सदर संशोधनाचा उपयोग हा समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या शैक्षणिक संस्था आणि समाजकार्यकर्ते यांना होईल. संशोधन करत असताना नीतिमुल्यांचा अवलंब केला गेला. तसेच संशोधकाला पडलेले प्रश्न आणि दुय्यम स्रोतांमधुन प्राप्त झालेल्या माहितीच्या आधारे उद्दिष्टे ठरविण्यात आली. यामध्ये अशासकीय संस्थांत काम करत असणाऱ्या समाजकार्यकर्त्यांच्या प्रोफाईलचा अभ्यास करणे. समाजकार्याचे शिक्षण घेत असताना विकसीत झालेल्या कौशल्यांचे परिक्षण करणे. सेवा प्रदान करत असताना सामोऱ्या जाव्या लागणाऱ्या मूल्य संघर्षांचे परिक्षण करणे.

समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्याकडे आणि समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोन अभ्यासणे. समाजकार्याला इतर व्यावसायाप्रमाणे समाजामध्ये विशिष्ट स्थान व मान्यता मिळण्याबाबतचे मत जाणून घेणे. समाजकार्यकर्त्यांच्या व्यावसायिक संघटनेची गरज व महत्व जाणून घेणे. उद्दिष्टाला अनुसरून गृहीतकृत्य आणि संशोधन प्रश्न तयार करण्यात आले. तसेच संशोधनासाठी वर्णनात्मक संशोधन आराखडा वापरण्यात आला. सहेतूक नमुना निवड पद्धतीचा अवलंब करून ३०० पैकी १५० म्हणजेच ५० टक्के स्त्री आणि पुरुष समाजकार्यकर्त्यांची निवड करण्यात आली. त्याचप्रमाणे स्तरित यादृच्छिक नमुना निवड पद्धतीचा वापर करून ११६ अशासकीय संस्थांमधून ३८ अशासकीय संस्थांची म्हणजेच ३० टक्के अशासकीय संस्थांची निवडण्यात आल्या. सदर अभ्यास विषयासाठी संशोधनकर्त्यांनी प्रश्नावली या तथ्य संकलन पद्धतीचा वापर केला.

समाजकार्य शिक्षण देणाऱ्या संस्था आणि विद्यापीठ यांचा एक चांगला समाजकार्यकर्ता घडवण्यामध्ये खुप मोठा मोलाचा वाटा आहे. कारण विद्यार्थी दशेमध्ये ज्ञान आणि व्यवसायास पुरक असणाऱ्या गोष्टी अवगत झाल्या तरच एक सुसंपन्न समाजकार्यकर्ता घडू शकतो. समाजकार्य शिक्षण आणि प्रशिक्षणामधून समाजकार्यकर्त्यांना सैद्धांतीक ज्ञान प्राप्त झाले तसेच समाज व त्यामधील समस्यांविषयी माहिती मिळाली. मानवी जीवन व वर्तन तसेच कायदे, योजना यांची माहिती मिळाली. क्षेत्रीय कार्यांमुळे संस्थात्मक रचना, कामकाज व संस्था प्रशासनाविषयी माहिती प्राप्त झाली. या सगळ्याचा उपयोग समाजकार्यकर्त्यांना वैयक्तिक आणि व्यावसायिक आयुष्यामध्ये झाला. पण समाजकार्य शिक्षण हे बहुतांश प्रमाणात पाश्चात्य संस्कृती, सिद्धांत, दृष्टीकोनावर आधारलेले असल्यामुळे आणि भारतामधील संस्कृती, समाजाचा दृष्टीकोन भिन्न असल्यामुळे काही वेळेस या ज्ञानाचा अवलंब करताना मर्यादा येतात. तसेच बऱ्याच समाजकार्यकर्त्यांना समाजामध्ये काम करताना पुनःप्रशिक्षणाची गरज वाटते कारण समाजकार्याचा अभ्यासक्रम हा सद्य परिस्थितीशी संबंधित नसल्यामुळे काम करताना समस्या निर्माण होतात. पुनःप्रशिक्षणामुळे अद्यावत माहिती, ज्ञान प्राप्त होईल. समाजकार्य शिक्षणा दरम्यान हस्तगत करण्यात आलेले कौशल्य आणि मूल्य हे संस्थेमध्ये काम करताना उपयोग होतो. यांच्या वापरामुळे सकारात्मक परिणाम झालेले आढळून आला. समाजकार्य व्यवसायाचा विचार केला तर समाजकार्य व्यवसाय हा इतर व्यवसायांप्रमाणे गणला जात नाही. समाजकार्य व्यवसायाला इतर व्यवसायांच्या मानाने कमी दर्जा, प्रतिष्ठा आणि मान्यता मिळते. तसेच या व्यवसायामध्ये आर्थिक यशस्वीता देखील कमी आहे. इतर व्यावसायिक आणि समाजकार्यकर्ते यांना मिळणाऱ्या सोयी- सुविधा आणि वेतना मध्ये देखील तफावत आढळून येते. बहुतांश समाजकार्यकर्त्यांना पी.एफ., वेतन पावती, आरोग्य विमा, प्रवास भत्ता आणि प्रवासासाठी वाहन सुविधा या सोयी-सुविधा मिळत नाही. तसेच अपुरे वेतन, नोकरीबाबत असुरक्षितता, समाजाकडून व्यवसायाप्रती असणारी अस्वीकृती या व अशा प्रकारच्या अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागते. त्यामुळे समाजकार्यकर्त्यांना संघटना अतिशय महत्वाची वाटते. कारण संघटना असेल तर समाजकार्यकर्त्यांना हक्क मिळणे सोयीस्कर होईल. समाजकार्यकर्त्यांसाठी नॅशनल असोसिएशन ऑफ सोशल वर्कर (नास्वी) ही कार्य करणारी संघटना जरी अस्तित्वात असली तरी या संस्थेच्या निकषांमुळे बहुतांश समाजकार्यकर्त्यांना या मध्ये सहभागी होण्यास बंधने येतात. त्यामुळे समाजकार्यकर्त्यांसाठी सर्वसमावेशी संघटना असणे गरजेचे आहे. समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून फारसा विकास झाला नसला तरी त्या संदर्भात प्रयत्न चालू आहेत. समाजकार्याचा विकास होण्यासाठी कार्यपद्धती, अभ्यासक्रम, व्यावसायिक समाजकार्याविषयी जागृती त्याचप्रमाणे स्वतः मधील कौशल्यांचा विकास करणे गरजेचे आहे. समाजाच्या दृष्टीने समाजकार्य व्यवसाय म्हणून प्रभावी ठरण्यासाठी समाजकार्याची व्यावसायिक संकल्पना लोकांना, समाजाला पटवून देणे, समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांची संख्या वाढविणे, भ्रष्टाचार थांबविणे आणि समाजकार्यकर्त्यांमध्ये सहसंबंध प्रस्थापित करणे या गोष्टी गरजेच्या आहेत. हे निष्कर्ष संशोधनामधून प्राप्त झाले.

परिशिष्टे

अ. ग्रंथसूची

सदर संशोधना संदर्भातील पुस्तके :

१. आगलावे (डॉ.) प्रदिप. (१ जानेवारी २०००). संशोधन पद्धती शास्त्रे आणि तंत्रे. नागपूर : विद्या प्रकाशन
२. लक्कावार(प्रा.) निलप्रभा. (२००७). समाजकार्याची रूपरेषा. नागपूर : रेखाप्रकाशन.
३. लालदास,(डॉ.) डि. के. प्रॅक्टिस ऑफ सोशल रिसर्च. जयपूर, दिल्ली : रावरपब्लिकेशन.
४. टांगसाळे,(डॉ.) प्राजक्ता. (२०१०). व्यावसायिक समाजकार्य विचारधारा व इतिहास. नागपूर : मंगेश प्रकाशन.
५. टांगसाळे,(डॉ.) प्राजक्ता. (२०००). व्यावसायिक समाजकार्य संकल्पना आणि सैद्धांतिकज्ञान. नागपूर : श्री साईनाथ प्रकाशन.

या संदर्भातील जर्नल पेपर्स :

१. **बोतच्या रामबाबु** –“भारतातील समाजकार्य शिक्षणामधील समस्या आणि आव्हाने. ”
(INTERNATIONAL JOURNAL OF MULTIDISCIPLINARY EDUCATIONAL RESEARCH.
SSN : 2277-7881. VOLUME 1, ISSUE 3, AUG 2012)
२. **ब्राऊन क्लायटन** – “समाजकार्यकर्त्यांना सामोऱ्या जाव्या लागणाऱ्या समस्या”
वेबसाईट : (Website-<http://work.chron.com/problems-faced-social-workers-11849.html>)
३. **कास्टले डेव्हिडहार्ड, स्टॅनलीव्हेनकोर** – “समुदायसराव : समाजकार्यकर्त्यांसाठी सिद्धांत आणि कौशल्य. ”
वेबसाईट : (<https://www.questia.com/library/104722079/community-practice-theories-and-skills-for-social>)
४. **किम, ताई कुइन, सोलमेन, फिलीस, जॅंग, सिन्जे** – “संस्थात्मक न्याय आणि संस्थेच्या पदावर राहण्याचा समाजकार्यकर्त्यांचा हेतू / उद्देश”
(Academic journal article *Social Work Research*, Volume/issue:Vol. 36, No. 1)

५. **गुटीअर्ज लॉरेन** – “समाजकार्यकर्त्यांना सध्या सामाजिक न्याया संदर्भातील सामोरे जावे लागणारे मुद्दे (Issues)”
(*Social Work Today. Vol. 7 No. 2 P. 24*)
६. **हजरा अनुप** – “समाजकार्याची भारतातील सदयस्थिती”.
(Current Issue : 13thFebruary 2016 - 19February 2016, i.e. No. 45)
७. **हीरायामा कुसुमी के.** – “आशियातील समाजकार्यामधील समस्या आणि अडथळे”
(कनेक्टिकट विद्यापीठ यु. एस सेंटरफॉर इंटरनॅशनल सोशल वर्क : इनअॅग्युलर कॉन्फरन्स (स्कूल ऑफ सोशल वर्क २६/१०/१९९४)
८. **मॅटो होली, क्रेगलिक्रॉय**-- “समाजकार्य शिक्षणातील Evidence – based practice (EBP) मधील मर्यादा”
(*Journal of social work education*)
९. **नवोदित समाजकार्यकर्त्यांना भेडसावणाऱ्या समस्या** –
वेबसाईट : (<http://socialwork.une.edu/resources/news/top-five-issues-that-modern-social-workers-face/>)
१०. **नॅशनल असोसिएशन ऑफ सोशल वर्कर अहवाल (एप्रिल २०१६)** -- “समाजकार्य व्यवसायाचा संक्षिप्त आढावा”
वेबसाईट : (<https://www.socialworkers.org/pressroom/features/general/profession.asp>)
११. **नॉव्हेलरिबेकाजॉय** – “तरुण महिला समाजकार्यकर्त्यांना येणारी आव्हाने”
वेबसाईट : <https://www.theguardian.com/social-care-network/social-life-blog/2013/oct/25/challenges-young-female-social-worker>
१२. **“समाजकार्य सरावामधील मर्यादा”** –
वेबसाईट : (<https://www.ukessays.com/essays/social-work/limitations-in-social-work-practice-social-work-essay.php>)
१३. **सिंह दिनदयाल** – “भारतातील समाजकार्य शिक्षणातील समकालीन आव्हानांचे विश्लेषण”
वेबसाईट : (http://www.academia.edu/17359449/Historical_Analysis_of_contemporary_challenges_to_Social_Work_Education_in_India_and_the_achievable_responses)

१४. UCONN अहवाल - “समाजकार्या मधील सध्याची आव्हाने”

वेबसाईट : (<http://today.uconn.edu/2011/08/challenges-in-social-work-today/>)

१५. यादव अमितकुमार - “समाजकार्य प्रशिक्षणार्थींसाठीच्या संधी आणि आव्हाने”

वेबसाईट :(<http://www.academia.edu/14778711/>

Opportunities and Challenges of Social work Trainees)

या विषया संदर्भातील संशोधन :

१. आचार्य (१९९९) --“विविध क्षेत्रातील व्यावसायिक महिला समाजकार्यकर्त्यां”

२. अँबट (१९८८) - समाजकार्य मूल्य

३. देसाई, आनंदमाला (२००२) -- “समाजकार्य पद्धतीमधील कारखाना उद्योगक्षेत्रातील व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना वास्तविक आणि आदर्श सरावामध्ये भासणाऱ्या त्रुटी ”

४. नायर रोशनी (२०१५) - “क्षेत्रिय कार्याच्या माध्यमातून समाजकार्यातील गुन्हेगारी शास्त्र आणि न्याय”

५. पाथसार्थी विमला (२०१३)- कर्नाटक आणि तमिळनाडू राज्यातील विशेष संदर्भ असलेल्या यशस्वी अशा सक्रीय संस्थांच्या सामाजिक वितरण धोरणांचा अभ्यास

६. पावलोसटी. ओ. (२००३) - केरळमधील व्यावसायिक समाजकार्यातील समस्या आणि अपेक्षा”

७. पुरोहित प्रज्ञा (२००७)- “कामगार आणि कार्यकारी अधिकारी यांच्यातील नोकरी संदर्भातील समाधानाचा समाजशास्त्रीय अभ्यास”

८. रूस्तमफम नरसिम (२०१४) - “आरोग्य संस्थांमधील कर्मचाऱ्यांचा विकास”

९. शहा गीता (१९८८) --“मुंबई शहरातील वैद्यकिय समाजकार्यकर्त्यांचा अभ्यास”

१०. शैला जे. तुडु. (१९८२) - बडोदा शहरातील समाजकल्याण संस्थांमधील कर्मचाऱ्यांच्या भूमिकांचा अभ्यास एक सामाजिक हस्तक्षेप

११. तीरमारे प्रभा (२०१३) --“समाजकार्याच्या शिक्षण देणाऱ्या संस्था आणि समाजकार्य शिक्षकांची ज्ञानविकासातील भूमिका”

१२. डोस मिशेल (२००४) --“ग्रामिण विकासामधील अशासकिय संस्थांचे सामाजिक विश्लेषण”

परिशिष्टये

परिशिष्टये

ब. प्रश्नावली (केवळ अभ्यासाकरिता)

भाग - १

वैयक्तिक माहिती

१. नाव :

२. लिंग : १. स्त्री

२. पुरुष

३. वय :

४. शैक्षणिक पात्रता : (पदवी पासून सुरुवात)

अ.क्र.	शिक्षण	विद्यापीठाचे नाव	वर्ष	विषय	टक्केवारी
१					
२					
३					
४					

५. कार्यरत असलेल्या संस्थेचे नाव :

६. पद :

७. कामाचा एकूण अनुभव :

८. कामाचा प्रकार / क्षेत्र :

अ. महिला विकास आणि सक्षमीकरण

ब. बालविकास आणि बालसंगोपन

क. शिक्षण आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण

ड. आरोग्य

इ. मागासवर्गीय हक्क आणि विकास

ई. ग्रामिण / शहरी समुदाय विकास

उ. युवक विकास

ऊ. सी. एस. आर

९. वेतन :

अ. ५,००० ते १०,००० ब. १०,००० ते १५,०००

क. १५,००० ते २०,००० ड. २०,००० च्या पुढे

भाग : २

समाजकार्य शिक्षणाबाबत

१०. समाजकार्याची पदवी घेत असताना समाजकार्याचे पुरेसे सैद्धांतिक ज्ञान मिळाले का ?

अ. होय ब. नाही

११. क्षेत्रीयकार्याचे पुरेसे ज्ञान व प्रशिक्षण मिळाले का ?

अ. होय ब. नाही

१२. समाज आणि समाजातील सध्याच्या समस्या या विषयी माहिती मिळाली का ?

अ. होय ब. नाही

१३. मानवी विकास आणि वर्तन या विषयी ज्ञान प्राप्त झाले का ?

अ. होय ब. नाही

१४. समाजातील लोकांचे जीवन आणि त्यांना येणाऱ्या सामाजिक समस्या या विषयी माहिती मिळाली का ?

अ. होय ब. नाही

१५. क्षेत्रीयकार्या दरम्यान व्यक्ती, गट, समुदाया बरोबर काम केले आहे का ?

अ. होय ब. नाही

होय तर कोणत्या स्वरूपाचे

.....
.....
.....

नाही तर का नाही

.....

.....

.....

१६. समाजकार्याचे शिक्षण घेत असताना एखाद्या सामाजिक समस्येवर जसे की स्थानिक, राज्यपातळी, राष्ट्रीय किंवा जागतिक पातळी वरील समस्येवर संशोधन केले आहे का ?

अ. होय ब. नाही

१७. क्षेत्रीयकार्या दरम्यान संस्थेच्या प्रशासना विषयी माहिती मिळाली का ?

अ. होय ब. नाही

१८. सामाजिक कायद्यांविषयी ज्ञान मिळाले का ?

अ. होय ब. नाही

१९. नागरिकांचे मुलभूत हक्क व त्यासंबंधीत कायद्यांविषयीचे शिक्षण मिळाले का ?

अ. होय ब. नाही

२०. समाजकार्य शिक्षणातून तुमचा स्व-विकास झाला का ?

अ. होय ब. नाही

होय तर कसा

.....

.....

.....

नाही तर का नाही

.....

.....

२१. समाजकार्य शिक्षणाचा तुमच्या वैयक्तिक जीवनात उपयोग झाला का ?

अ. होय ब. नाही

होय तर कसा

.....

.....

.....

नाही तर का नाही

.....

.....

.....

२२. समाजकार्य शिक्षणातून तुम्हाला कल्याणकारी सुविधांची माहिती मिळाली का ?

अ. होय ब. नाही

होय तर कोणती

.....

.....

.....

नाही तर का नाही

.....

.....

.....

२३. कल्याणकारी सुविधांच्या माहितीचा तुम्ही प्रत्यक्ष जीवनात उपयोग केला का ?

अ. होय ब. नाही

होय तर कसा

.....
.....
.....

नाही तर का नाही

.....
.....
.....

२४. समाजकार्य शिक्षणाचा उपयोग स्वत्व मूल्यमापनासाठी झाला का ?

अ. होय ब. नाही

होय तर कसा

.....
.....
.....

नाही तर का नाही

.....
.....
.....

भाग - ३

कौशल्याबाबत

समाजकार्या मध्ये उपयोगी किंवा महत्वाची असणारी कौशल्य खालील प्रमाणे :

- | | | |
|--------------------------|----------------------|--------------------------|
| १. समुपदेशन | २. संघटन | ३. सहकार्य |
| ४. गट बांधणी | ५. मानवी सहसंबंध | ६. नियोजन |
| ७. तक्रार निवारण | ८. नेतृत्व | ९. प्रेरणा |
| १०. निर्णयक्षमता | ११. वेळेचे नियोजन | १२. संकल्पनात्मक कौशल्य |
| १३. आग्रहीपणा | १४. प्रतिनीधित्व | १५. ऑडिटिंग |
| १६. सार्वजनिक संबंध | १७. समस्या सोडविणे | १८. संसाधनांची जुळवाजुळव |
| १९. विश्लेषणात्मक कौशल्य | २०. संवाद कौशल्य | २१. अहवाल लेखन |
| २२. सादरीकरणाचे कौशल्य | २३. मार्गदर्शन | २३. चिकीत्सात्मक कौशल्य |
| २४. प्रशिक्षण कौशल्य | २५. धोरणात्मक कौशल्य | |

खालील प्रश्नांच्या उत्तरांसाठी वर दिलेल्या कौशल्यांचा क्रमांकाचा उल्लेख रकान्यात करावा.

२५. समाजकार्य प्रशिक्षणा दरम्यान कोणती कौशल्य तुम्ही आत्मसात केली ?

(कोणतेही १०)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

२६. वरील कौशल्य संपादन केल्याने तुम्हाला कोणती मदत झाली ?

अ. थेअरी ब. क्षेत्रियकार्य क. संशोधन

२७. वरील कौशल्य अवगत होण्यासाठी समाजकार्यचे प्रशिक्षण तुम्हाला कितपत उपयोगी पडले ?

खुप कमी काहीच नाही

२८. समाजकार्याच्या प्रशिक्षणा दरम्यान अवगत झालेली कौशल्य तुम्हाला संस्थेच्या कामकाजा मध्ये उपयोगी पडली का ?

खुप

कमी

काहीच नाही

२९. व्यक्ती, गट, समुदाया बरोबर काम करताना कोणती कौशल्य उपयोगी पडतात

(कोणतेही ३)

३०. पर्यवेक्षण करताना कोणती कौशल्य उपयोगी पडतात

(कोणतेही ३)

३१. कोणती कौशल्य फिल्ड मध्ये विविध गटाबरोबर काम करताना उपयोगी पडतात

(कोणतेही ३)

३२. प्रशासनासंबंधित काम करताना कोणती कौशल्यउपयोगी पडतात

(कोणतेही ३)

भाग - ४

मूल्याबाबत

समाजकार्याची मूल्य खालीलप्रमाणे :

१. सेवा : गरजू लोकांना सेवा प्रदान करून त्यांच्या समस्या सोडविणे हे समाजकार्याचे प्राथमिक ध्येय आहे.
२. सामाजिक न्याय : सामाजिक अन्यायाला समाजकार्यकर्त्याला आव्हान द्यावे लागते.
३. व्यक्तिची प्रतिष्ठा आणि दर्जा : समाजकार्यकर्त्याला व्यक्तिची प्रतिष्ठा आणि दर्जा याचा आदर करावा लागतो.
४. सहसंबंधांचे महत्व : समाजकार्यकर्त्यांसाठी मानवी सहसंबंध हे केंद्रस्थानी असावे लागतात.
५. एकात्मिकता : पोकळी किंवा त्रुटी भरून काढण्यासाठी हे मूल्य महत्वाचे असते.
६. गुप्तता : समाजकार्यकर्त्यांने काम करत असताना विशिष्ट गोष्टी वा घटकांसदर्भात गुप्तता राखणे गरजेचे आहे.

खालील प्रश्नांच्या उत्तरांसाठी वर दिलेल्या मूल्यांचा क्रमांकाचा उल्लेख रकान्यात करावा.

३३. वैयक्तिक पातळीवर तुम्ही कोणती मूल्ये जतन करता

(कोणतेही ३)

३४. समाजकार्यकर्ता या नात्याने तुम्ही कोणती मूल्ये जतन करता

(कोणतेही ३)

३५. कोणते मूल्य तुमच्या कार्यक्षमतेच्या सादरीकरणासाठी मदत करते.

(कोणतेही ३)

३६. कोणती मूल्य प्रत्यक्ष समाजामध्ये काम करत असताना तुमच्या मनामध्ये संघर्ष निर्माण करतात (कोणतेही ३)

३७. कोणती मूल्य पर्यवेक्षणात्मक सेवा देताना तुमच्या मनामध्ये संघर्ष निर्माण करतात

(कोणतेही ३)

३८. कोणती मूल्य प्रशासकीय सेवा देताना तुमच्या मनामध्ये संघर्ष निर्माण करतात

(कोणतेही ३)

३९. समाजामध्ये काम करताना एक समाजकार्यकर्ता म्हणून कोणती मूल्य तुम्हाला महत्वाची वाटतात (कोणतेही ३)

४०. समाजाच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी समाजकार्यकर्ता महत्वाचा आहे का असे तुम्हाला वाटते का ?

अ. होय ब. नाही

४१. समाजकार्य मूल्यांच्या उपयोगामुळे समाजामध्ये काही बदल झालेला जाणवला का?

अ. होय ब. नाही

भाग - ५

समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टिकोण

४२. समाजामध्ये काम करत असताना तुम्हाला पुनर्प्रशिक्षणाची गरज आहे का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

४३. प्रत्यक्ष फिल्ड मध्ये काम करत असताना नविन कल्पना आणि विकासा करिता कॉन्फरन्स आणि सेमिनारची गरज वाटते का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

४४. सेवा प्रदान करताना लाभार्थी समाजकार्यकर्त्याला वरिष्ठ समजतात का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

४५. इतर कर्मचाऱ्यांपेक्षा समाजकार्यकर्त्याला कमी दर्जा दिला जातो का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

४६. समाजकार्यकर्त्याला समाजा मध्ये मान्यता व प्रतिष्ठा मिळत नाही असे तुम्हाला वाटते का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

४७. संस्थे मध्ये काम करत असताना तुम्ही असमाधानी आहात असे तुम्हाला वाटते का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

४८. काही वर्षांनंतर समाजकार्य व्यवसायाला व समाजकार्यकर्त्यांना भविष्य नसेल असे तुम्हाला वाटते का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

४९. समाजकार्याला इतर व्यवसायाप्रमाणे मानले जाते का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

५०. समाजकार्याची प्रक्रीया ही दिर्घकाळ चालणारी आणि वेळखाऊ असल्यामुळे त्याचा समाजासाठी उपयोग नाही असे वाटते का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

५१. इतर व्यवसायांप्रमाणे या व्यवसायामध्ये आर्थिक बाबतीत यशस्वीता नाही असे वाटते का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

५२. संस्थेमध्ये इतर कर्मचा-यांपेक्षा समाजकार्यकर्त्यांना लगेच स्वीकारले जाते असे तुम्हाला वाटते का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

५३. समाजात काम करताना इतर व्यावसायिकांपेक्षा समाजकार्यकर्त्यांना जास्त आदर मिळतो असे तुम्हाला वाटते का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

५४. समाजकार्यकर्ता त्याचा कष्टाळुपणा आणि प्रामाणिकपणा मुळे समाजामध्ये स्वतःचे वेगळे स्थान निर्माण करतो असे तुम्हाला वाटते का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

५५. बरेच समाजकार्यकर्ते एखाद्या समस्ये मध्ये हस्तक्षेप करण्या आधीच त्यातून काय साध्य होईल याचा विचार करतात का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

५६. गरजूला मदत पुरविताना बऱ्याच वेळा समाजकार्यकर्ते मोबदल्याचा विचार करत नाही.

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

५७. काम करताना बरेच समाजकार्यकर्ते निर्धारित केलेल्या हस्तक्षेप आराखड्याचे मुल्यमापन करत नाही असे तुम्हाला वाटते का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

५८. गरजूला सेवा प्रदान करताना तुम्हाला अपराधीपणा वाटतो का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

भाग - ६

संघटनेबाबतचा दृष्टिकोण

५९. समाजकार्यकर्त्यांना त्यांच्या हक्कांसाठी संघटना हवी असे तुम्हाला वाटते का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

६०. समाजकार्यकर्त्यांना त्यांच्या हक्कांसाठी संघटना हवी तर का ?

हो तर का

.....
.....
.....

नको तर का नको

.....
.....
.....
६१. नॅशनल असोसिएशन ऑफ सोशल वर्कर या समाजकार्यकर्त्यांच्या संघटनेविषयी माहिती आहे का ?

अ. होय ब. नाही

६२. समाजकार्यकर्त्यांना कोणते हक्क असावेत असे तुम्हाला वाटते

.....
.....
.....

६३. संघटनेचा फायदा समाजकार्यकर्त्यांना होईल असे तुम्हाला वाटते का ?

अ. होय ब. नाही क. काही वेळेस

६४. संघटनेचे स्वरूप कसे असावे.

अ. राष्ट्रीय पातळीवर ब. राज्यपातळीवर

भाग - ७

वेतन व सोयी - सुविधा

६५. तुम्हाला मिळणारे वेतन पुरेसे आहे का ?

अ. होय ब. नाही

६६. तुम्हाला वेतन वेळेत मिळते का?

अ. होय ब. नाही

६७. मिळणारे वेतन कशा स्वरूपात मिळते.

अ. नगद ब. धनादेश क. बँक खात्यामध्ये

६८. तुमच्या दरमहा पगरातून पी. एफ कट होतो का ?

- अ. होय ब. नाही
६९. वेतन पावती (सॅलरी स्लीप) मिळते का ?
- अ. होय ब. नाही
७०. आरोग्य विमा मिळतो का ?
- अ. होय ब. नाही
७१. प्रवास भत्ता मिळतो का ?
- अ. होय ब. नाही
७२. प्रवासासाठी वाहन सुविधा आहे का ?
- अ. होय ब. नाही
७३. ऑफिस व प्रत्यक्ष कामाचे ठिकाण या मध्ये किती अंतर आहे.
- अ. ० ते ५ कि. मी ब. ६ ते १० कि. मी
- ड. १० ते २० कि. मी इ. २० पेक्षा जास्त जास्त
७४. संस्थेकडून सोयी - सुविधा मिळतातका ?
- अ. होय ब. नाही
७५. कामाचा प्रकार कोणत्या स्वरूपाचा आहे.
- अ. पूर्ण वेळ ब. अर्ध वेळ
७६. कामाचे तास किती आहेत.
- अ. ५ तास ब. ८ तास क. १२ तास

भाग -८

समाजकार्य व्यवसाय विकास

७७. समाजकार्य व्यवसाय विकासामध्ये समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांची भूमिका महत्वाची ठरते का का ?

अ. होय ब. नाही

७८. समाजकार्याचा एक व्यवसाय म्हणून विकास झाला आहे का का ?

अ. होय ब. नाही

७९. समाजाच्या दृष्टीने समाजकार्य व्यवसाय म्हणून प्रभावी ठरण्यासाठी काय केल पाहिजे

.....
.....
.....

८०. समाजकार्य हा एक व्यवसाय म्हणून समाजाने स्वीकारला आहे असे तुम्हाला वाटते का ?

अ. होय ब. नाही

८१. तुमच्या मते समाजकार्याचा एक व्यवसाय म्हणून विकास होण्यासाठी सध्या काय प्रयत्न चालू आहे?

अ. होय ब. नाही

होय तर कसे

.....
.....
.....

नसेल तर तपशिल

.....
.....
.....

८२. समाजकार्य व्यवसाय विकासामध्ये तुमचा सहभाग आहे का

अ. होय ब. नाही

असल्यास तपशील

.....

.....

.....

.....

नसल्यास कारणे

.....

.....

.....

८३. समाजकार्य व्यवसाय विकासामध्ये शासनाचे प्रयत्न सुरू आहेत का ?

अ. होय ब. नाही

८४. समाजकार्य व्यवसायाचे क्षेत्र मर्यादीत आहे असे तुम्हाला वाटते का ?

अ. होय ब. नाही

८५. समाजकार्य व्यवसाय हा इतर व्यवसाय विकासाच्या दृष्टीने मागासलेला आहे असे तुम्हाला वाटते का ?

अ. होय ब. नाही

८६. एकंदरीत सध्या स्थितीत समाजकार्य व्यवसायाचा योग्य प्रकारे विकास होण्याच्या दृष्टीने तुमच्या काही सूचना आहेत का ?

.....

.....

.....

परिशिष्टे

क. शब्दसूची

१. **TISS** – टाटा इन्स्टिट्यूट ऑफ सोशल सायन्सेस.
२. **IATSW** – इंडियन असोसिएशन ऑफ ट्रेन्ड सोशल वर्क.
३. **BATSW** – बॉम्बे असोसिएशन ऑफ ट्रेन्ड सोशल वर्क्स
४. **EBP** – Evidence – based practice
५. **N. G. O** – Non Governmental Organization

संशोधन विषयाचा गोषवारा

१. संशोधन विषयाची ओळख :

समाजकार्याचा विचार केला तर समाजकार्य हे भारता मध्ये फार पूर्वीपासून अस्तित्वात होते. समाज बदलला तसे त्याचे स्वरूप देखील बदलले. वर्षानुवर्षे समाजकार्या मध्ये बदल होत गेला व आज समाजकार्य एक व्यवसाय म्हणून नावारूपास आले आहे. समाजकार्य हे स्व-इच्छेने केले जाते तेव्हा त्याला स्वैच्छिक समाजकार्य म्हणतात. तर जेव्हा समाजकार्य व्यवसाय म्हणून स्वीकारला जातो असा व्यवसाय ज्या मध्ये नीतीतत्वे, मूल्ये आणि मदत करण्याची योग्य पद्धत असते तेव्हा त्याला व्यावसायिक समाजकार्य म्हणतात. समाजकार्याचे व्यावसायिकीकरण होत असताना अनेक अशासकीय संस्था अस्तित्वात आल्या. अशासकीय संस्थांकडे दृष्टीशेप टाकला तर असे लक्षात येते की समाजामध्ये मोठ्या प्रमाणात या संस्था अस्तित्वात असून त्यामध्ये कार्य करणारे कार्यकर्ते ज्यांना समाजकार्यकर्ते असे संबोधले जाते त्यांची संख्या ही अधिक आहे. तसेच या संस्थांकडून समाजामध्ये बहुतांश प्रमाणात समस्या सोडविण्याचे आणि विकासात्मक कार्य केले जाते. युनायटेड स्टेट मध्ये १.५ दशलक्ष अशासकीय संस्था कार्यरत आहेत तर रशिया मध्ये २,७७,००० अशासकीय संस्था तर भारतात याचे प्रमाण अंदाजे २ दशलक्ष आहे. (http://en.m.wikipedia.org/wiki/Nongovernmental_organization) महाराष्ट्रात प्रत्यक्ष कार्यरत असणाऱ्या या अशासकीय संस्थांचे प्रमाण ७,८३५ आहे. (www.ngopartnershipsystem/maharashtra)

२. संशोधन पध्दती:

अ. समस्या सूत्रण :

समाजकार्य व्यवसायाला इतर व्यवसायांप्रमाणे स्वतःची ओळख मिळालेली नाही. इतर व्यवसायांप्रमाणे दर्जा आणि प्रतिष्ठा मिळालेली नाही. आज बऱ्याचशा अशासकीय संस्था अस्तित्वात असल्या आणि त्यामध्ये कार्य करणाऱ्या व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांची संख्या जरीजास्त असली तरी या व्यवसायाची फारशी प्रगती झालेली नाही. तसेच व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना समाजामध्ये इतर व्यावसायिकांप्रमाणे स्विकृती आणि मिळणाऱ्या दर्जामध्ये तफावत दिसून येते. हे समाजकार्यकर्ते जरी समाजासाठी समाजातील लोकांसाठी काम करत असले तरी ही त्यांना अनेक समस्यांना सामोरे जावे लागते. संशोधनकर्ता स्वतः व्यावसायिक समाजकार्यकर्ता असल्याने त्याने या विषयाची निवड केलेली आहे. सदर संशोधनामध्ये व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना अशासकीय संस्थेत नोकरी करताना येणाऱ्या समस्येचे अध्ययन करण्यात आले आहे. यासाठी पुणे शहरामध्ये स्थित असलेल्या अशासकीय संस्थेत कार्यरत असणाऱ्या व्यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांच्या समावेश करण्यात आला आहे.

ब .अभ्यासविषयाची व्याप्ती : सदर संशोधन हे पुणे शहरातील अशासकीय संस्थामध्ये करण्यात आले आहे. अभ्यासामध्ये अशासकीय संस्थामध्ये जे व्यावसायिक समाजकार्यकर्ते नोकरी करतात त्यांना येणाऱ्या समस्यांवर लक्ष केंद्रीत करण्यात आले आहे.

क .अभ्यासविषयाचे महत्व :

सदर संशोधनाचा उपयोग हा समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या शैक्षणिक संस्था, व्यावसायिक समाजकार्यकर्ते यांना होईल.

३. संकल्पनांच्या कार्यवाही व्याख्या :

१. **समाजकार्य** : समाजकार्य ही एक सेवा असून या मध्ये सामाजिक बदल आणि विकास, सामाजिक संयोग आणि संवर्धन, लोक सक्षमीकरण, सामाजिक न्याय, मानवी अधिकार, सामूहिक जबाबदारी ही विविध तत्वे समाजकार्याच्या केंद्रस्थानी आहे. या मध्ये लोकांच्या इच्छेनुसार, क्षमतांनुसार एकसंधतेच्या दृष्टीने व्यक्ती किंवा गटामध्ये समाधानकारक संबंध प्रस्थापित करण्यासाठी व त्यांचे जीवनमान उंचवण्यासाठी उपयोगी पडते.

२. **व्यावसायिक समाजकार्य** : समाजकार्य हे जेव्हा उदरनिवाहासाठी आणि आर्थिक लाभ प्राप्त होण्यासाठी व्यवसाय म्हणून स्वीकारण्यात येते तेव्हा त्यास व्यावसायिक समाजकार्य म्हणतात.

३. **अशासकीय संस्था** : अशासकीय संस्था या ना नफा तत्वावर काम करतात. यामध्ये स्वयंसेवी नागरिकांचा गट असून तो स्थानिक, राष्ट्रीय किंवा आंतरराष्ट्रीय पातळीवर कार्यरत असतो. अशासकीय संस्था या वेगवेगळ्या स्वरूपाच्या सेवा प्रदान करतात. या मध्ये मानवतावादी कार्ये, लोकांच्या समस्या शासना पर्यंत पोहोचवणे, धोरणांसंदर्भात वकालत करणे तर काही संस्था या काही विशिष्ट समस्यांवर काम करतात जसे की मानवी हक्क, पर्यावरण, आरोग्य इ.

४. **समाजकार्यकर्ता** : समाजकार्यकर्ता हा समाजकार्याचे विशिष्ट असे प्रशिक्षण घेतलेला व कौशल्य प्राप्त असलेला व्यक्ती असतो जो समस्याग्रस्त व्यक्तींना समस्या सोडविण्यासाठी मदत करतो. या मध्ये तो समाजकार्याच्या व्यक्तीसहयोगकार्य, गटकार्य, समुदायसंघटन या पध्दतींचा वापर करतो.

४. **अभ्यासविषयाची उद्दिष्ट्ये** :

१. अशासकीय संस्थांमध्ये कार्यरत असणाऱ्या समाजकार्यकर्त्यांच्या प्रोफाईलचा अभ्यास करणे.
२. समाजकार्याचे शिक्षण घेत असताना समाजकार्याशी संबंधित विकसीत झालेल्या कौशल्यांचे परिक्षण करणे.
३. समाजामध्ये समस्याग्रत व्यक्तींना सेवा प्रदान करत असताना सामोऱ्या जाव्या लागणाऱ्या मूल्य संघर्षाचे परिक्षण करणे.
४. समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्याकडे बघण्याचा दृष्टीकोण अभ्यासणे.
५. समाजकार्यकर्त्यांचा समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोन अभ्यासणे.
६. समाजकार्याला इतर व्यावसायाप्रमाणे समाजामध्ये विशिष्ट स्थान व मान्यता मिळण्याबाबतचे मत जाणून घेणे.
७. समाजकार्यकर्त्यांच्या व्यावसायिक संघटनेची गरज व महत्व जाणून घेणे.

५. **संशोधन अभ्यासाची गृहितकृत्ये** :

१. शैक्षणिक संस्थांचा विद्यार्थ्यांच्या कौशल्य आणि क्षमता विकासाशी संबंध असतो.
२. समाजकार्यकर्त्यांना त्यांचे हक्क प्राप्त करून देण्यासाठी व व्यावसायिक हितसंबंध जोपासण्यासाठी संघटनेची गरज वाटत नाही.
३. समाजकार्यकर्त्यांना मिळणाऱ्या दर्जावर त्यांना मिळणारे वेतन व सोयी-सुविधा अवलंबून असतात.
४. वेतन व सोयी-सुविधांवर आर्थिक परिस्थिती अवलंबून असते. आर्थिक परिस्थितीचा परिणाम समाजकार्यकर्त्यांच्या राहणीमानाच्या दर्जावर होतो.

६. **संशोधन आराखडा** : सदर संशोधनासाठी वर्णनात्मक संशोधन आराखडा वापरण्यात आला.

७. **नमुना आकार व निवड पध्दती** :

अ.समग्र : पुणे शहरातील बऱ्याच वर्षा समाजासाठी काम करत आहेत आणि ज्यांची कार्यपद्धती उत्तम आहे अशा अशासकीय संस्थांची निवड करण्यात आली.

ब. नमुना आकार : पुणे शहरामधील अशासकीय संस्थांमधील व्यावसायिक समाजकार्यकर्ते निवडण्यात आले. ज्यांनी समाजकार्याचे शिक्षण घेतले आहे आणि दोन वर्षांहून अधिक अनुभव असणाऱ्या १५० स्त्री आणि पुरुष समाजकार्यकर्त्यांची निवड करण्यात आली.

क.नमुना निवड पध्दती आणि तंत्रे : उत्तरदात्यांची निवड ज्यांनी समाजकार्याचे शिक्षण घेतले आहे आणि ज्यांना दोन वर्षांहून अधिक अनुभव आहे असे उत्तरदाते निवडण्यात आले. सहेतूक नमुना निवड पद्धतीचा अवलंब करून ३०० पैकी १५० म्हणजेच ५० टक्के स्त्री आणि पुरुष समाजकार्यकर्त्यांची निवड करण्यात आली. यादृच्छिक नमुना निवड पद्धतीचा वापर करून ११६ अशासकीय संस्थांमधून ३८ अशासकीय संस्थांची म्हणजेच ३०% अशासकीय संस्थांची निवड करून त्यांची ८ भागांमध्ये विभागणी करण्यात आली. महिला विकास आणि सक्षमीकरण विभागा अंतर्गत ४ अशासकीय संस्था मधील १३ उत्तरदाते निवडण्यात आले. बालविकास आणि बालसंगोपना अंतर्गत ५ संस्था मधुन १८, शिक्षण आणि व्यावसायिक प्रशिक्षण विभागातुन ५० संस्थातुन २९ तर आरोग्य क्षेत्रातुन ५ संस्था मधुन २३ उत्तरदाते निवडण्यात आले. आदिवासी हक्क आणि विकासा मधील १ संस्थे मधुन ६ तर युवक विकास मधील २ मधुन १०तसेच सी. एस. आर. मधील ११ संस्थातुन ३६ उत्तरदाते निवडण्यात आले.

८. माहिती संकलन साधने व माहितीचे स्रोत :यावसायिक समाजकार्यकर्त्यांना प्रत्यक्ष भेटून प्रश्नावली या स्रोताच्या माध्यमातून तथ्य संकलन करण्यात आला आहे. तसेच आयोग, परिषद आणि समितीचे प्रकाशित अहवाल, पुस्तके, मासिके आणि वर्तमानपत्रामधील अहवाल. शासकीय उपलब्ध नोंदी(रेकॉर्ड), संशोधन अहवाल, वेबसाईट वरील संबंधित माहिती यांचा तथ्य संकलनासाठी द्वितीय स्रोत म्हणून वापर केला आहे.

९. प्रमुख निष्कर्ष :

९.१ उत्तरदात्यांच्या वैयक्तिक माहिती (प्रोफाईल):

१. बहुतांश उत्तरदाते म्हणजेच ५४ टक्के या स्त्रीया आहेत. त्याचप्रमाणे बरेचसे उत्तरदाते हे तरुण आणि मध्यम वयातील आहेत. या वयोगटातील उत्तरदाते हे जास्त करून समन्वयक, समाजकार्यकर्ता आणि समुपदेशक या पदावर कार्यरत असून २ ते ६ वर्षांचा अनुभव असणारे आहेत. आणि त्यांचे दरमहा उत्पन्न १० ते २०,०००रु इतके आहे.

९. २ उत्तरदात्यांचा समाजकार्य शिक्षणाबाबतचा दृष्टीकोन व त्याचा अशासकीय संस्थेतील उपयोग :

१. ५७ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्य शिक्षण आणि प्रशिक्षणातून समाजकार्याचे सैद्धांतिक ज्ञान, समाज आणि समाजातील सध्याच्या समस्यांविषयी माहिती मिळाली. त्यामुळे याचा उपयोग त्यांना अशासकीय संस्थेमध्ये काम करताना झाला.

२. कल्याणकारी सुविधांचा फायदा लाभार्थ्यांना मिळवून देण्याबरोबरच याचा फायदा ६४ टक्के उत्तरदात्यांनी स्वतः साठी व कुटुंबियांसाठी करून घेतला.

१.३ समाजकार्य कौशल्यांचा अशासकीय संस्थेतील उपयुक्ततेसंबंधित निष्कर्ष :

१. समाजकार्य प्रशिक्षणाचा उपयोग उत्तरदात्यांना संघटन, नियोजन, तक्रार निवारण, नेतृत्व, प्रेरणा, निर्णयक्षमता, प्रतिनिधित्व, संसाधनांची जुळवाजुळव, विश्लेषणात्मक आणि संवाद कौशल्य ही १० कौशल्य हस्तगत करण्यासाठी सर्वाधिक उपयोग झाला.

२. कौशल्य संपादनामुळे उत्तरदात्यांना त्यांच्या विद्यार्थी दशेमध्ये थेअरी, क्षेत्रियकार्य आणि संशोधनामध्ये मदत झाली. ही कौशल्य हस्तगत करण्यासाठी सर्वाधिक म्हणजेच ६२ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्याचे प्रशिक्षण उपयोगी ठरले. तसेच ६२ टक्के उत्तरदात्यांना या कौशल्यांचा उपयोग अशासकीय संस्थेच्या कामकाजामध्ये होत आहे. या कौशल्य संपादनामुळे विविध स्तरावरील कार्य पार पाडण्यास मदत होत आहे.

३. उत्तरदाते जरी विविध अशासकीय संस्थांमध्ये कार्यरत होते तरीही सर्वानाच समाजकार्य प्रशिक्षणा दरम्यान हस्तगत केलेल्या कौशल्यांचा उपयोग संस्थेच्या कामकाजामध्ये झाला.

१.४ अशासकीय संस्थे मधील समाजकार्य मूल्यां संदर्भातील निष्कर्ष :

१. समाजकार्यातील मूल्य उपयोगामुळे ८४% उत्तरदात्यांना समाजामध्ये बदल जाणवला यावरून असे आढळून येते की समाजकार्यकर्त्यांना मूल्ये महत्वाची वाटून त्या संदर्भात त्यांचा सकारात्मक दृष्टीकोन आहे.

२. उत्तरदात्यांचे लिंग, वय, कामाचा अनुभव, मिळणारे वेतन आणि पद यांचा अशासकीय संस्थे मधील समाजकार्य मूल्यांचा वापर संबंधीच्या दृष्टीकोनाशी कोणताच संबंध दिसून आला नाही.

१.५ उत्तरदात्यांचा समाजकार्य व्यवसायाकडे बघण्याचा दृष्टीकोन :

१. बहुतांश म्हणजेच ४१ टक्के उत्तरदात्यांना समाजामध्ये काम करताना पुर्नप्रशिक्षणाची गरज वाटते. समाजामध्ये काम करताना ४१ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्य हस्तक्षेप महत्वाचा वाटतो.

२. २४ टक्के उत्तरदाते हे व्यवसायाप्रती व त्यांना कामाच्या ठिकाणी मिळणारी वागणूक, दर्जा आणि मिळणारे वेतन या संदर्भात समाधानी आहेत. १० टक्के असमाधानी उत्तरदाते आहेत.

१.६ उत्तरदात्यांचा संघटनेबाबत दृष्टीकोन :

१. संशोधनामध्ये ५८ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्यकर्त्यांसाठी संघटना हवी असे वाटते याचा उपयोग सर्वच समाजकार्यकर्त्यांना त्यांचे हक्क, स्थान मिळण्यासाठी होईल तसेच संघटनेचे स्वरूप हे राष्ट्रीय पातळीवर असावे असे त्यांना वाटते.

१.७ मिळणारे वेतन आणि सोयी- सुविधां बाबतीतील निष्कर्ष :

१. सर्वाधिक म्हणजेच ८२ टक्के उत्तरदात्यांच्या मते त्यांना मिळणारे वेतन हे त्यांच्या कामाचे स्वरूप, कामाचे तास आणि त्यांची गुणवत्ता याची तुलना केल्यास पुरेसे नाही. बहुतांश उत्तरदात्यांना वेतन वेळेत मिळत नाही. या सगळ्यामुळे बऱ्याच उत्तरदात्यांना समाजकार्य व्यवसायामध्ये आर्थिक यशस्वीता नाही असे वाटते.

२. अशासकीय संस्थांकडून ६३ टक्के उत्तरदात्यांना पी.एफ. मिळत नाही. तसेच ६१ टक्के उत्तरदात्यांना वेतन पावती तर ६९ टक्के उत्तरदात्यांना आरोग्य विमा मिळत नाही. प्रवास भत्त्यापासून १३ टक्के उत्तरदाते वंचित आहेत

तर १५ टक्के उत्तरदात्यांना प्रवासासाठी वाहन सुविधा मिळत नाही. यासोयी -सुविधां मिळत नसल्यामुळे उत्तरदात्यांचा या संदर्भात नकारात्मक दृष्टीकोन दिसून येतो.

१.८ समाजकार्य व्यवसाय विकासा संदर्भातील निष्कर्ष :

१. ६७ टक्के उत्तरदात्यांना समाजकार्य व्यवसाय विकासामध्ये समाजकार्याचे शिक्षण देणाऱ्या विद्यापीठांची भूमिका महत्वाची आहे असे वाटते.

२. समाजकार्याचा व्यवसाय म्हणून कोणताच विकास झाला नाही असे ७१ टक्के उत्तरदात्यांचे मत आहे. तसेच ७७ टक्के उत्तरदात्यांना असे वाटते की समात समाजकार्याला एक व्यवसाय म्हणून अजुनही स्वीकृती नाही. समाजकार्यव्यवसाय विकासामध्ये शासनाचा कोणत्याही स्वरूपाचा हातभार नाही. बऱ्याच उत्तरदात्यांच्या मते समाजकार्य व्यवसायाचा विकास इतर व्यवसायां प्रमाणे झालेला नाही. या वरून असे आढळून येते की समाजकार्य व्यवसायाचा विकास होणे गरजेचे आहे.

१०. गृहितकृत्यांची सत्यता :

१०.१ शैक्षणिक संस्थांचा विद्यार्थ्यांच्या कौशल्य आणि क्षमता विकासाशी संबंध असतो.

विद्यार्थ्यांचा कौशल्य आणि स्व-विकास यातील सहसंबंध दर्शवणारी सारणी			
Correlations			
		कौशल्य	स्व विकास
H\$mjH \$ कौशल्य	Pearson Correlation	१	.१७८*
	Sig. (2-tailed)		.०२९
	N	१५०	१५०
स्व विकास	Pearson Correlation	.१७८*	१
	Sig. (2-tailed)	.०२९	
	N	१५०	१५०
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

वरील कोरिलेशन (2-tailed) सारणी वरून असे स्पष्ट होते की, १५० उत्तरदात्यांपैकी ४६ उत्तरदात्यांचे संभाषण कौशल्य विकसित झाले. ३६ उत्तरदात्यांचे समुपदेशन तर ६८ उत्तरदात्यांमध्ये गटबांधणी कौशल्याचा विकास झाला. स्व-विकासामध्ये २० उत्तरदात्यांचे संभाषण सुधारले. आत्मविश्वासामध्ये २० उत्तरदात्यांच्या आत्मविश्वासात वाढ झाली. एकूण उत्तरदात्यांपैकी २८ उत्तरदात्यांचा व्यक्तिमत्व विकास झाला. तर १५ उत्तरदात्यांमध्ये सामाजिक समस्येविषयी जाणीव निर्माण झाली. शैक्षणिक संस्थांच्या अभ्यासक्रमामुळे आणि इतर शैक्षणिक उपक्रमांमुळे २८ उत्तरदात्यांच्या कार्यपद्धतीमध्ये सुधारणा झाली. १९ उत्तरदात्यांमध्ये व्यावसायिक तर २० उत्तरदात्यांमध्ये चिकित्सात्मक दृष्टीकोन विकसित झाला. यातूनच त्यांच्यामधील क्षमता विकासास हातभार लागला. यामधून असे दिसून येते की शैक्षणिक संस्थांद्वारे क्षेत्रीयकार्य, कार्यशाळा, तासिका आणि विविध उपक्रमांद्वारे विद्यार्थ्यांचा कौशल्य आणि स्व-विकास घडवून आणला जातो.

उत्तरदात्यांचे कौशल्य आणि स्व-विकास यातील सहसंबंध ०.५ असल्यामुळे शैक्षणिक संस्थांचा विद्यार्थ्यांच्या कौशल्य आणि क्षमता विकासाशी संबंध असतो. हे गृहीतकृत्य सिद्ध होते.

१०. २ समाजकार्यकर्त्यांना त्यांचे हक्क प्राप्त करून देण्यासाठी व व्यावसायिक हीतसंबंध जोपासण्यासाठी संघटनेची गरज वाटत नाही.

सदर गृहीतकृत्याचा विचार केला असता प्रकरण ४ मधील सारणी क्रमांक ४.१९नुसार ८७ (५८%) समाजकार्यकर्त्यांना त्यांचे हक्क प्राप्त करून देण्यासाठी संघटना महत्वाची वाटते. तसेच आलेख क्रमांक ४.९ वरून समाजकार्यकर्त्यांच्या विविध हक्कासाठी आणि व्यावसायिक हीतसंबंध जोपासण्यासाठी संघटनेची गरज आहे.

१०. ३ समाजकार्यकर्त्यांना मिळणाऱ्या दर्जावर त्यांना मिळणारे वेतन व सोयी-सुविधा अवलंबून असतात.

सदर गृहीतकृत्याचा विचार केला असता प्रकरण ४ मधील सारणी क्रमांक ४.५ नुसार १५० उत्तरदात्यांपैकी २ टक्के उत्तरदात्यांचे उत्पन्न हे दरमहा ५ ते १०,००० च्या टप्प्यामधील आहे. १० ते १५,००० उत्पन्न असलेल्यांचे प्रमाण ५४ टक्के आहे. तर १५ टक्के समाजकार्यकर्त्यांचे उत्पन्न १५ ते २०,००० आहे आणि २०,००० च्या पुढे उत्पन्न असणाऱ्यांची संख्या २९ टक्के आहे. २०,००० च्या पुढे उत्पन्न असणारे बहुतांश उत्तरदाते हे सी. एस. आर. क्षेत्रातील होते. इतर कर्मचाऱ्यांच्या वेतनाची तुलना केली तर समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारे वेतन हे अतिशय नगण्य आहे. कमी दर्जामुळे समाजकार्यकर्ते हे जरी उच्चशिक्षित असले तरीही बहुतांशजणांना त्यांची गुणवत्ता, क्षमता आणि अनुभवाच्या तुलनेने मिळणारे वेतन हे अगदी नगण्य असल्यामुळे दैनंदिन गरजा पूर्ण करताना देखील समाजकार्यकर्त्यांना समस्या उत्पन्न होतात. सारणी क्रमांक ४.२६ वरून वेतन आणि सोयी-सुविधांनुसार मिळणारा दर्जा हा भिन्न आहे. समाजकार्यकर्त्यांना मिळणाऱ्या वेतनावर पी.एफ., वेतन पावती, आरोग्य विमा, प्रवास भत्ता, प्रवासासाठी वाहन सुविधा या सोयी-सुविधा अवलंबून आहेत.

१०. ४ वेतन व सोयी-सुविधांवर आर्थिक परिस्थिती अवलंबून असते. आर्थिक परिस्थितीचा परिणाम समाजकार्यकर्त्यांच्या राहणीमानाच्या दर्जावर होतो.

सदर गृहीतकृत्याचा विचार केला असता प्रकरण ४ मधील सारणी क्रमांक ४.५ नुसार इतर व्यवसायीकांपेक्षा समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारे वेतन अगदी नगण्य आहे. समाजकार्यकर्त्यांचा कामाचा अनुभव आणि शिक्षण यांची तुलना वेतनाशी केली असता त्यांना मिळणारे वेतन हे खुपच कमी आहे. क्रमांक ४.२३ वरून समाजकार्यकर्त्यांना मिळणारे वेतन हे त्यांच्या दैनंदिन गरजा पुरविण्यासाठी पुरेसे नसल्यामुळे त्यांच्या वैयक्तिक जीवनात बऱ्याच आर्थिक समस्या उत्पन्न होतात. सारणी क्रमांक ४.२६ संस्थात्मक सोयी - सुविधांचा विचार केला असता बहुतांश समाजकार्यकर्त्यांना पी. एफ., वेतन पावती, आरोग्य विमा आणि वैद्यकीय रजा मुलभूत सोयी-सुविधा देखील मिळत नाही. या सगळ्यामुळे समाजकार्यकर्त्यांना त्यांच्या मुलभूत गरजा देखील पूर्ण करता येत नसल्यामुळे त्यांच्या राहणीमानाच्या दर्जावर याचा नकारात्मक परिणाम होतो.