

მენტორობის სახელმძღვანელო

მენტორობისა და
მენტორებისთვის

ავტორი
მონიკა ნიკზენაიტი-შტობე
ირინე ოდიშარია

მრავალფეროვნების სკოლის 2014 და 2015 წლის
კოორდინატორთა გუნდის მხარდაჭერით

თარგმნა და კორექტურა
ირაკლი ფირანიშვილი
მარგალიტა ჯაფარიძე
გვანცა აქიაშვილი

გამომცემელი
ირის ჯგუფი - მრავალფეროვნების მართვა



ირის ჯგუფი
მრავალფეროვნების მართვა

2016

თბილისი 0102 საქართველო
+995 32 294 5225 / info@irisgroup.org.ge
www.irisgroup.org.ge

როდის და როგორ ვიყენებთ სახელმძღვანელოს?

მენტორობის შესახებ ინფორმაცია, რომელიც სახელმძღვანელოშია თავმოყრილი, განკუთვნილია

- პროგრამის კოორდინატორებისთვის
- ფასილიტატორებისათვის
- მენტორებისათვის
- მენტიებისათვის

სახელმძღვანელოზე დაყრდნობით, ტრენერებს შეუძლიათ, მოამზადონ საბაზისო ტრენინგი მენტორებისათვის. სახელმძღვანელოში მოცემულია ყველა მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც უნდა იყოს გათვალისწინებული ამ ტიპის ტრენინგზე.

აღნიშნული სახელმძღვანელო შეუძლიათ, გამოიყენონ ფასილიტატორებმა სხვადასხვა სახის სემინარებზე მენტორობის შესახებ სესიების მოსამზადებლად, ვინაიდან მნიშვნელოვანია, რომ პროგრამის მონაწილეებმა და მომავალმა მენტორებმა მიიღონ ძირითადი ინფორმაცია მენტორობის შესახებ.

რეკომენდებულია, რომ აღნიშნული სახელმძღვანელო მენტორებმა მიიღონ მენტორობის ტრენინგზე მენტორ-მენტის შერჩევის პროცესამდე.

მენტიებმა კი სასურველია მიიღონ სახელმძღვანელო მენტორის გაცნობის პარალელურად და არა მანამდე, რათა უკვე მასთან ერთად განიხილონ და გაეცნონ სახელმძღვანელოს.

სარჩევი

● სახელმძღვანელოს სტრუქტურა

გარდა მენტორების ტრეინინგზე შეძენილი გამოცდილებისა, მომავალმა მენტორებმა საკუთარ თავზე მუშაობით უნდა შეიძინონ საჭირო ცოდნა და კომპეტენციები, რაშიც აღნიშნული სახელმძღვანელოც დაეხმარებათ. სახელმძღვანელო მოიცავს შემდეგ საკითხებს: **ნაწილი I**

პროგრამა მრავალფეროვნების სკოლა
ზოგადი ინფორმაცია მრავალფეროვნების სკოლის შესახებ

ნაწილი II

მენტორობა მრავალფეროვნების სკოლაში
მენტორობის გააზრება: მოტივაცია, როლი, ამოცანები და მოვალეობები

ნაწილი III

თეორიული საფუძვლები
ზოგადი ინფორმაცია მენტორობაზე, პასუხები კითხვებზე: რას ნიშნავს? როგორ მუშაობს?

ნაწილი IV

პრაქტიკული მუშაობა
მეთოდები, ტექნიკები და მენტორობის განხორციელებისათვის საჭირო სხვა პრაქტიკული უნარები

ნაწილი V

დამხმარე მასალები და შაბლონები
სამუშაო გეგმა, შაბლონები და სავარჯიშოები მენტორობის გაუმჯობესებისა და დახვეწისათვის

ნაწილი I -

პროგრამა მრავალფეროვნების სკოლა

- 7 მრავალფეროვნების სკოლა: მიზნები და აქტივობები
- 9 პროგრამის სტრუქტურა
- 11 აქტორები და მათი როლები
- 13 ხშირად დასმული კითხვები
- 14 განმარტებები პროგრამის შესახებ
- 15 სტატისტიკა
- 15 სად მოვიძიო მეტი ინფორმაცია?

ნაწილი II

მენტორები მრავალფეროვნების სკოლაში

- 16 მენტორობის მიზანი მრავალფეროვნების სკოლაში
- 16 მენტორობის პროგრამის სტრუქტურა
- 16 რატომ უნდა გავხდე მენტორი?
- 18 მენტორები მრავალფეროვნების სკოლიდან
- 20 მენტორის როლი
- 21 მენტორის ამოცანები და პასუხისმგებლობები
- 23 დროის განაწილება
- 23 კომუნიკაციის სამკუთხედი: მენტორი — მენტი — კოორდინატორი

ნაწილი III - თეორიული საფუძვლები

- 26 მენტორობის დეფინიცია
- 27 წინაპირობა და მოტივაცია
- 28 სწავლა, როგორც ცირკულარული პროცესი
- 29 მენტორობის ეტაპები

ნაწილი IV - პრაქტიკული მუშაობა

- 30 მენტორობის პროცედურები
- 31 დაჯგუფება და დასაწყისი
- 32 საჭიროებების ანალიზი
- 35 მიზნების დასახვა
- 39 აქტიური მოსმენა
- 40 კონსულტაცია და ქოუჩინგი
- 41 კითხვის დასმის ტექნიკები
- 44 ჯგუფური მუშაობა
- 45 დასრულება

ნაწილი V - სამუშაო მასალები

- 46 ინსტრუქცია
- 47 კითხვარი: მენტორის მოტივაცია და კომპეტენციები
- 48 პირადი სასწავლო გეგმა
- 48 მენტის პროფილი
- 49 მენტორის პროფილი
- 50 კითხვარი: მენტისთან პირველი საუბრის განრიგი
- 51 მენტორობის სამუშაო გეგმა
- 52 SWOT ანალიზი
- 52 საუბრის პროტოკოლი
- 53 მენტორ-მენტის შემაჯამებელი საუბარი
- 55 მენტორის ფინალური მოხსენება
- 56 მენტის ფინალური მოხსენება
- 57 სავარჯიშო: აქტიური მოსმენა
- 58 კითხვარი: კითხვები GROW-მოდელისთვის:

I ნაწილი

პროგრამა მრავალფეროვნების სკოლა

1) მრავალფეროვნების სკოლა: მიზნები და აქტივობები

მრავალფეროვნების სკოლა არის საგანმანათლებლო, აქტიური მოქალაქეობის პროგრამა, რომელიც 2012 წელს შეიქმნა. მრავალფეროვნების სკოლას სურს, ხელი შეუწყოს საქართველოში პლურალისტური საზოგადოების ჩამოყალიბებასა და დემოკრატიული ღირებულებების განმტკიცებას. ეს არის პროგრამა ახალგაზრდებისთვის, რომლებსაც აინტერესებთ სამოქალაქო აქტივიზმი, სურთ, უნარ-ჩვევების განვითარება და საკუთარი იდეების განხორციელება. მრავალფეროვნების სკოლა ახალგაზრდებს სთავაზობს კვალიფიკაციის ამაღლებასა და საკუთარი საპროექტო იდეების განხორციელებას.

მრავალფეროვნების სკოლა მხარს უჭერს საზოგადოების მრავალფეროვანი წევრების ერთმანეთთან დაკავშირებას, ხელს უწყობს მათი ინდივიდუალობისა და უნიკალობის წარმოჩენასა და რეალიზებას. პროგრამა საშუალებას აძლევს ახალგაზრდებს, განსხვავებული კუთხიდან დაინახონ მრავალფეროვნების ძლიერი მხარეები და მიღებული ცოდნა და გამოცდილება სასიკეთოდ გამოიყენონ როგორც პირად, ისე აქტიურ სამოქალაქო ცხოვრებაში.

პროგრამის ფარგლებში მრავალფეროვნების სკოლის მონაწილეები ერთი წლის განმავლობაში ესწრებიან სამ სხვადასხვა სემინარს მრავალფეროვნების თემებზე და ახორციელებენ თავიანთ მცირემასშტაბიან პროექტებსა და ინიციატივებს საქართველოს სხვადასხვა რეგიონებში.

განრიგი

საგაზაფხულო სესია: მაისის თვეში მონაწილეები ესწრებიან შვიდდღიან სემინარს, სადაც ისინი შეისწავლიან მრავალფეროვნებას, აანალიზებენ თემას და მასთან დაკავშირებულ გამოწვევებს.

საპროექტო შეხვედრა: ივლისის თვეში მონაწილეები ესწრებიან შვიდდღიან ტრენინგს და სწავლობენ მოხალისეობრივი პროექტის მენეჯმენტს, წერენ საგრანტო აპლიკაციას თავიანთი პროექტების დაფინანსების მოსაპოვებლად.

პროექტის განხორციელება: აგვისტოდან ოქტომბრამდე მონაწილეები ახორციელებენ თავიანთ სოციალურ პროექტებს საქართველოს სხვადასხვა რეგიონებში.

მრავალფეროვნების ფორუმი: ნოემბერის თვეში მონაწილეები ესწრებიან შვიდდღიან შეხვედრას, სადაც ისინი ერთმანეთს უზიარებენ პროექტის განხორციელებისას მიღებულ გამოცდილებას, მიღწეულ მიზნებს, შედეგებს და ერთად გეგმავენ სამომავლო აქტივობებს. მონაწილეები საჯარო სივრცეში წარადგენენ მათ მიერ განხორციელებულ პროექტებს და ეპატიჟებიან ახალგაზრდებს, რომ შემდეგ წელს მათაც მიიღონ მონაწილეობა მრავალფეროვნების სკოლაში.

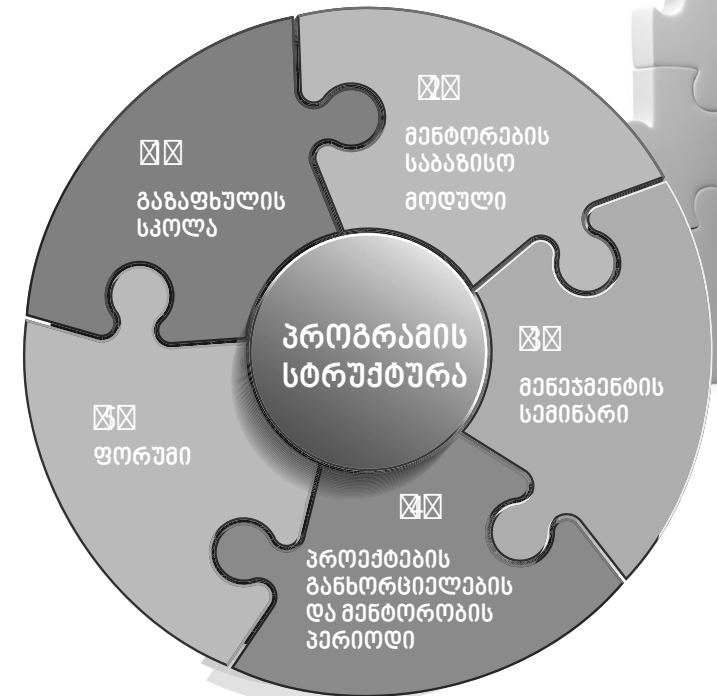
მრავალფეროვნების სკოლა არის პროგრამა Joint Civic Education-ის პროდუქტი.

მრავალფეროვნების სკოლას ახორციელებს ქართული არასამთავრობო ორგანიზაცია ირის ჯგუფი — მრავალფეროვნების მართვა, რომელიც პროგრამა Theodor-Heuss-Kolleg-ის ფარგლებში თანამშრომლობს Robert Bosch Stiftung-სა და გაერთიანება MitOst e. V.-თან.

2015–2016 წელს მრავალფეროვნების სკოლას აფინანსებს გერმანიის საგარეო საქმეთა სამინისტრო, პროგრამა zivik — Civil Conflict Resolution (ifa/Institut für Auslandsbeziehungen)-ის ფარგლებში.

მრავალფეროვნების სკოლას ჰყავს პარტნიორი პროგრამები ევროპის სხვადასხვა ქვეყნებში, რომლებიც სწორედ მსგავსი სტრუქტურითა და მეთოდების გამოყენებით თუმცა სხვადასხვა სახელწოდებითა და თემატიკით მუშაობენ თავიანთ ქვეყნებში.

2) პროგრამის სტრუქტურა



1. გაზაფხულის სკოლა
 გაზაფხულის სკოლის დროს, ერთკვირიანი სემინარის განმავლობაში მრავალფეროვნების სკოლის მონაწილეები ეცნობიან მრავალფეროვნების საკითხებს, აყალიბებენ საპროექტო იდეებს და მის განსახორციელებლად შეიმუშავენ სპეციფიურ მეთოდებს.

2. მენტორების საბაზისო მოდული
მენტორები გადიან საბაზისო ტრენინგს მენტორობასთან დაკავშირებულ სხვადასხვა საკითხზე. (პროგრამის სპეციფიკიდან/საჭიროებიდან გამომდინარე ძირითადი მოდული შეიძლება დაიგეგმოს როგორც მენეჯმენტის სემინარამდე, ისე მის პარალელურად). ტრენინგის გრძელდება სამ-ოთხ დღეს.

3. მენეჯმენტის სემინარი
 მენეჯმენტის სემინარზე ერთი კვირის განმავლობაში სხვადასხვა მეთოდების გამოყენებით მონაწილეები მეტად უღრმავდებიან მრავალფეროვნების ასპექტებს. ტრენინგები გასცემენ რეკომენდაციებს, თუ როგორ შეიძლება მონაწილეებმა მეტად გამოიყენონ პროგრამის ძირითადი თემატიკა, მრავალფეროვნება, საკუთარი პროექტების განხორ-



ციელებისას. ფასილიტატორები აწვდიან პროექტის მენეჯმენტის საბაზისო უნარებს: საგრანტო აპლიკაციის შედგენა, ფონდების მოძიება, პროექტის დაგეგმვა, პროექტის პიარი, გუნდური მუშაობა და სხვა.

4. პროექტების განხორციელების და მენტორობის პერიოდი

მონაწილეები ახორციელებენ საკუთარ პროექტებს. ამისთვის მათ ეძლევათ ორთვიანი ვადა აგვისტოდან სექტემბრის ბოლომდე. აღნიშნულ პერიოდში მონაწილეებს ეძლევათ საშუალება დამუკიდებლად მოიძიონ პარტნიორები და დამატებითი დაფინანსება, დაიწყონ პროექტის განხორციელებისთვის საჭირო აქტივობების განხორციელება და პროექტის პიარი. პროექტის განხორციელების ეტაპზე მათ მხარს უჭერენ თავიანთი მენტორები.

5. ფორუმი

მრავალფეროვნების ფორუმი არის ერთკვირიანი შემაჯამებელი შეხვედრა, სადაც მრავალფეროვნების სკოლის მონაწილეები აფასებენ განვლილ წელს, პროექტის განხორციელებისას მიღებულ გამოცდილებას უზიარებენ ერთმანეთს, გეგმავენ სამომავლო აქტივობებს, იმისთვის, რომ თავიანთი პროექტები გახდეს მდგრადი და მათი სამოქალაქო აქტიურობა იყოს უფრო ეფექტური.

ამის პარალელურად მენტორები ხვდებიან ერთმანეთს და აჯამებენ თავიანთ მენ-

ტორობას. მრავალფეროვნების ფორუმი მთავრდება საერთო ფესტივალით, რომლის დროსაც მრავალფეროვნების სკოლის მონაწილეები საზოგადოებას აცნობენ თავიანთ პროექტებს, ატარებენ პარალელურ ვორკშოპებსა და გამოფენებს, ეპატიჟებიან ნებისმიერ მსურველს, ვინც პროგრამით დაინტერესდება. ფესტივალის ორგანიზებაში ჩართული არიან როგორც მრავალფეროვნების სკოლის მონაწილეები, ისე მენტორები, ფასილიტატორები, კოორდინატორები და კურსდამთავრებულები. ღონისძიებას ესწრებიან სპეციალურად მოწვეული სტუმრებიც.

3) აქტორები და მათი როლები

პროგრამა zivik - Civil Conflict Resolution (ifa/ Institut für Auslandsbeziehungen) არის მრავალფეროვნების სკოლის დონორი (www.ifa.de) 2015-2017 წლებში.

ifa (Institut für Auslandsbeziehungen) ეხმარება მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში ხალხთა შორის მშვიდობისა და კულტურის ნახალისებას სხვადასხვა ტიპის პროგრამების საშუალებით, როგორც არის გამოფენები, კონფერენციები, დისკუსიები და სხვა. საერთაშორისო კულტურული ურთერთობების კუთხით, ifa ერთმანეთთან აკავშირებს სამოქალაქო საზოგადოები წარმომადგენლებს, მედიას, ხელოვანებს, კულტურულ მენეჯერებს და მეცნიერებს. მას მხარს უჭერს გერმანიის საგარეო საქმეთა სამინისტრო. ორგანიზაციის ერთ-ერთი პროგრამა zivik - Civil Conflict Resolution მხარს უჭერს არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და გერმანიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს კონფლიქტების ცივილური გზით მოგვარებაში. იგი ფინანსურ მხარდაჭერას სთავაზობს პროგრამებს, რომლებსაც სხვადასხვა მეთოდების გამოყენებით წვლილი შეაქვთ კონფლიქტის დე-ესკალაციის პროცესში, ცდილობენ არასაძაღობრივად კონფლიქტების გადაჭრას და ბოლოს, ქმნიან მშვიდობიან სამუშაო გარემოს მხარეებისთვის.

ირის ჯგუფი - მრავალფეროვნების მართვა

“ირის ჯგუფი - მრავალფეროვნების მართვა” (“ირის ჯგუფი”, www.irisgroup.org.ge, info@irisgroup.org.ge) არის არასამეწარმეო (არაკომერციული) არასამთავრობო ორგანიზაცია, რომელიც 2010 წელს თბილისში დაარსდა. ორგანიზაციის სამიზნე ჯგუფი არის ახალგაზრდობა. “ირის ჯგუფი - მრავალფეროვნების მართვა” ცდილობს, თავისი საქმიანობით ხელი შეუწყოს ახალგაზრდების განვითარებას, მათი პოტენციალის წარმოჩენას და რეალიზებას მრავალფეროვნების საკითხების გამოყენებით. ორგანიზაციას სურს, მხარი დაუჭიროს ახალგაზრდებს, რომ მათ აქტიური ჩართულობით წვლილი შეი-

ტანონ თავიანთი საზოგადოების ფორმირებაში.

“ირის ჯგუფის” აქტივობების გეოგრაფიული არეალი მოიცავს სამხრეთ კავკასიას (საქართველო, სომხეთი, აზერბაიჯანი), რუსეთს, თურქეთს (ჩრდილო-აღმოსავლეთ ანატოლია), აგრეთვე, ევროპის სხვადასხვა ქვეყნებს.

“ირის ჯგუფი” აქტიურად მუშაობს ეთნიკური უმცირესობების საკითხებზე და ცდილობს, ხელი შეუწოს უმცირესობების გააქტიურებას. “ირის ჯგუფი” ორგანიზატორია ისეთი აქტივობების, რომლებიც კომფორტულ გარემოს ქმნის ახალგაზრდებისთვის, მათ შორის, ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლებისთვის, რეგიონში მცხოვრები ახალგაზრდებისა და დევნილებისთვის. ორგანიზაციას სურს, საზოგადოების სხვადასხვა წევრები დაუახლოვდნენ, დაუკავშირდნენ და ითანამშრომლონ ერთმანეთთან. “ირის ჯგუფს” ჰყავს მისი პროგრამების კურსდამთავრებულების აქტიური გუნდი რეგიონში. ორგანიზაციაში მუშაობენ საერთაშორისო ექსპერტები, რომლებიც კომპეტენტურები არიან ისეთ საკითხებზე, როგორცაა პროექტის მენეჯმენტი, მენტორობა, არაფორმალური განათლება, აქტიური მოქალაქეობის თემაზე საგანმანათლებლო პროექტების მომზადება და რეალიზება. აღნიშნულ საკითხებზე “ირის ჯგუფის” ტრენერები დაინტერესებულ სუბიექტებსა და სხვადასხვა ორგანიზაციებს ტრენინგებს სთავაზობენ ადგილობრივი, რეგიონალური და საერთაშორისო მასშტაბით.

MitOst e.V. (www.mitost.org, info@mitost.org) – არის ირის ჯგუფის პარტნიორი ორგანიზაცია, რომელიც პროგრამის თემატიკასა და მეთოდოლოგიაში რეკომენდაციას უწევს ირის ჯგუფს მრავალფეროვნების სკოლის ფარგლებში; ორგანიზაცია ბრუნავს ახალ ფასილიტატორების განათლებასა და მათი კვალიფიკაციის ამაღლებაზე.

MitOst e.V. არის გერმანული ორგანიზაცია, რომელიც მხარს უჭერს კულტურათმორის გაცვლას და აქტიური მოქალაქეობის პროგრამებს ევროპასა და მეზობელ რეგიონებში. მისი ცენტრალური ოფისი მდებარეობს ბერლინში. ორგანიზაცია აერთიანებს 1400 წევრს მსოფლიოს 40 ქვეყანაში. ორგანიზებას უწევს საერთაშორისო პროგრამებსა და პროექტებს, ქმნის პლატფორმას კავშირების დასამყარებლად სხვადასხვა ქვეყნებს შორის.

კოორდინატორი (info@diversityschool.net) - ორგანიზებას უწევს პროექტით გათვალისწინებულ აქტივობებს. მრავალფეროვნების სკოლას ჰყავს სამი კოორდინატორი: თამარ ძაგანია ბარამიძე, მარგალიტა ჯაფარიძე და გვანცა აქიაშვილი.

ხარისხის მენეჯერი - აკვირდება ტრენინგების პროცესებსა და საგანმანათლებლო ხარისხს, ახლო კომუნიკაციაში არის ტრენერებსა და კოორდინატორებთან და რეკომენდაციას უწევს მათ. მრავალფეროვნების სკოლის ხარისხის მენეჯერი არის მონიკა ნიკცენტაიტის შტობე.

4) ხშირად დასმული კითხვები

რა არის მრავალფეროვნების სკოლა?

ეს არის ერთწლიანი არაფორმალური საგანმანათლებლო პროგრამა აქტიურ მოქალაქეობაზე. იგი არსებობს დამოუკიდებლად და ყოველწლიურად მოიპოვებს დაფინანსებას. პროგრამის აღმასრულებელი ორგანიზაციაა ირის ჯგუფი - მრავალფეროვნების მართვა, პარტნიორი ორგანიზაცია - MitOst e.V., ხოლო დამფინანსებელი - zivik- Civil Conflict Resolution (2015-2017 წ).

რა არის მრავალფეროვნების სკოლის მიზანი?

ახალგაზრდების გააქტიურება და მოტივირება სოციალური ცვლილებებისთვის. პროგრამა ძირითადად ორიენტირებულია რეგიონებში მცხოვრები ახალგაზრდებისა და ეთნიკური უმცირესობების წარმომადგენლების ჩართვაზე; იგი შანსს აძლევს ახალგაზრდებს განივითარონ პიროვნული და პროფესიული უნარ-ჩვევები.

რა თემას ეხება მრავალფეროვნების სკოლის სემინარები?

მოიცავს თემატიკის ფართო სპექტრს, რაც გულისხმობს და ქმნის მრავალფეროვნებას: უმცირესობების პრობლემები, დემოკრატია, სამოქალაქო საზოგადოება, ადამიანის უფლებები და ა.შ.

რა აქტივობებისგან შედგება მრავალფეროვნების სკოლა და როდის ხორციელდება ისინი?

„გაზაფხულის სემინარი“ - მაისი, „პროექტის მენეჯმენტის“ შეხვედრა ივლისი, პროექტის განხორციელების ეტაპი - აგვისტო-ოქტომბერი, „მრავალფეროვნების ფორუმი“ - ნოემბერი.

რა ტიპის პროექტებს ახორციელებენ მრავალფეროვნების სკოლის მონაწილეები?

მონაწილეები თავიანთი მცირემასშტაბიანი პროექტებისთვის ირჩევენ ისეთ თემატიკას, რომელიც მათ ყველაზე მეტად აინტერესებთ; თემებს, რომლებიც აქტუალურია იმ რეგიონში, სადაც ისინი ცხოვრობენ. აწყობენ გამოფენებს, ფესტივალებს, ვორკშოპებსა და სემინარებს სოციალურ და კულტურულ საკითხებზე. მონაწილეთა პროექტებისთვის თანხა მრავალფეროვნების სკოლის ბიუჯეტიდან წინასწარ არის გამოყოფილი და მონა-

წილების პროექტი მხოლოდ იმ შემთხვევაში არ ფინანსდება, როცა იგი წინასწარ განსაზღვრულ კრიტერიუმებს არ შეესაბამება. პროექტები შეიძლება იყოს ინდივიდუალური ან ჯგუფური.

სად ხორციელდება მრავალფეროვნების სკოლის სემინარები?

პროგრამა მოძრავია და მოიცავს მთელ საქართველოს. სემინარები ტარდება სხვადასხვა რეგიონებში, სადაც ხელსაყრელი პირობები და მყუდრო გარემოა პროცესის წარმართვისათვის. ხოლო თავად პროექტის მონაწილეები თავიანთი მცირემასშტაბიანი პროექტებისთვის, ძირითადად, პატარა სოფლებს ირჩევენ, ქალაქიდან მოშორებით, ან სწორედ იმ ადგილებზე ახორციელებენ, სადაც თავად ცხოვრობენ.

5) განმარტებები პროგრამის შესახებ

კურსდამთავრებული (ალუმნი) - ისტორიულად ყველა იმ პროგრამის მონაწილე, რომელსაც ირის ჯგუფი MitOst e.V.-სთან ერთად ახორციელებდა, განუჩინებლად პროგრამის სახელწოდებისა (Theodor Heuss Kolleg, GettingInvolved!, Joint Civic Education, Social Leader Forum, Diversity School). კურსდამთავრებულად ითვლება ის მონაწილე, რომელმაც მოისმინა პროექტის მენეჯმენტის სემინარი და საკუთარი მცირემასშტაბიანი პროექტისთვის დაფინანსება მიიღო. აქედან გამომდინარე, ის, ვინც პროგრამის ფარგლებში მხოლოდ ერთ სემინარს, ანუ გაზაფხულის სემინარს დაესწრო, არ ითვლება კურსდამთავრებულად.

ფასილიტატორი - ირის ჯგუფისა და MitOst e.V. მიერ განახორციელებული ნებისმიერი პროგრამის ალუმნი, რომელმაც გაიარა Theodor Heuss Kolleg (THK)-ის ტრენერთა გადამზადების ერთწლიანი სკოლა. ფასილიტატორს ყოველწლიურად შეუძლია შემოიტანოს განაცხადი და კონკურისის საფუძველზე გახდეს მრავალფეროვნების სკოლის სემინარის/სემინარების ფასილიტატორი აღნიშნულ პროგრამულ წელს.

ახალი ფასილიტატორი - მრავალფეროვნების სკოლის კურსდამთავრებული, რომელმაც გაიარა ტრენერების შესარჩევი ეტაპი და არის ჩართული Theodor Heuss Kolleg (THK)-ის ტრენერთა ერთწლიან სასწავლო პროგრამაში. პარალელურად იგი გადის ფასილიტაციის პრაქტიკას, რაც გულისხმობს, რომ დანარჩენ ოთხ THK ტრენერთან ერთად, წლის განმავლობაში ფასილიტაციას უწევს მრავალფეროვნების სკოლის მინიმუმ ორ სემინარს. მენტორი - არის მრავალფეროვნების სკოლის კურსდამთავრებული, რომელმაც გაიარა მენტორობის შესარჩევი ეტაპი და დაესწრო პროგრამის ფარგლებში ორგანიზებულ მენტორობის ტრენინგს. მენტორები მხარდაჭერას უწევენ პროექტის მონაწილეებს/საპროექტო გუნდებს პროექტების განხორციელების ეტაპზე.

მენტი - არის მრავალფეროვნების სკოლის მონაწილე, რომელიც ახორციელებს საკუთარ მოხალისეობრივ პროექტს მრავალფეროვნების სკოლის ფარგლებში და აღნიშნულ ეტაპზე მას მხარს უჭერს მენტორი.

კოორდინატორი - არის ირის ჯგუფის პროგრამის მენეჯერი და პროგრამის აქტივობების ორგანიზატორი, პროგრამაზე და მის განხორციელებაზე პასუხისმგებელი პირი.

ხარისხის მენეჯერი - აკონტროლებს მრავალფეროვნების სკოლის საგანმანათლებლო ხარისხს და კონსულტაციებს აწვდის ფასილიტატორებსა და კოორდინატორებს.

6) სტატისტიკა

2016 წლის დასასრულს მრავალფეროვნების სკოლას ჰყავს 100 კურსდამთავრებული, მთლიანად ყველა სახელწოდების პროგრამას 2010 წლიდან - 182-მდე. ტრენერი - 16, მენტორი - 27, კოორდინატორი - 3, ხარისხის მენეჯერი - 1.

2014 წელს მრავალფეროვნების სკოლაში მონაწილეობაზე განაცხადი 98-მა ახალგაზრდამ შემოიტანა, დაახლოებით იგივე რაოდენობის მსურველი იყო 2013 წელსაც. ბოლო ორი წლის განმავლობაში პროგრამისადმი ინტერესი გაიზარდა: 2015 წელს 130, 2016 წელს კი - 217, თითქმის გაორმაგებული რაოდენობის განაცხადებს შორის მოხდა მონაწილეების შერჩევა.

7) სად მოვიძიო მეტი ინფორმაცია?

- www.diversityschool.net
- www.irisgroup.org.ge
- www.getting-involved.net
- www.theodor-heuss-kolleg.de
- www.facebook.com/irisgroup.org
- www.ifa.de





II ნაწილი

მენტორები მრავალფეროვნების სკოლაში

1) მენტორობის მიზანი მრავალფეროვნების სკოლაში

რას ნიშნავს მენტორობა? მენტორობა - ეს არის ურთიერთობა განსხვავებული გამოცდილების მქონე ადამიანებს შორის. მისი მთავარი მიზანია ხელი შეუწყოს სწავლების პროცესს. მასწავლებლისგან განსხვავებით, მენტორი მუშაობს ერთ ადამიანთან ან მცირე ჯგუფთან, მაშასადამე, აქვს შესაძლებლობა მენტეებს ინდივიდუალური მხარდაჭერა გაუწიოს.

მენტორობა მრავალფეროვნების სკოლის ერთ-ერთი საკვანძო ნაწილია. ერთი მხრივ, იგი აძლევს მონაწილეებს შესაძლებლობას, მიიღონ საჭირო მხარდაჭერა და დახმარება პროექტის განხორციელების პერიოდში შედარებით გამოცდილი თანატოლისგან, ვინც უკვე განახორციელა საკუთარი პროექტი მრავალფეროვნების სკოლის ან მისი წინამორბედი პროგრამის ფარგლებში. მეორე მხრივ, მენტორობა საშუალებას აძლევს პროგრამის კურსდამთავრებულს გამოსცადოს საკუთარი თავი მენტორის როლში, რათა განივითაროს პერსონალური და პროფესიული უნარები და განაგრძოს აქტიურობა მრავალფეროვნების სკოლის ფარგლებში.

2) მენტორობის პროგრამის სტრუქტურა

ქვემოთ მოცემული სამუშაო სტრუქტურა ასახავს ყველა საფეხურს, რომლის გავლაც მოუწევს მენტორს პროგრამა მრავალფეროვნების სკოლის ფარგლებში

- მენტორი-მენტის დანყვილების პროცესი
- მენტორობის ტრენინგში მონაწილეობა
- მენტორობის პროცესი
- მონაწილეობა მენტორობის შემაჯამებელ შეხვედრაში
- მენტორობის დასრულება

3) რატომ უნდა გავხდეთ მენტორი?

მენტორობა არის პიროვნული და პროფესიული ზრდის საშუალება. მენტორისა და მენტის ურთიერთთანამშრომლობისაგან მიღებული სარგებელი დამოკიდებულია მენტორობის პროცესისთვის დათმობილ დროსა და დახარჯულ ძალისხმევაზე.

შედეგი მენტორისთვის	შედეგი მენტისთვის	შედეგი ორგანიზაციისთვის
<ul style="list-style-type: none"> • კრიტიკის მიღების და გაცემის უნარი • კავშირი პროგრამასა და ორგანიზაციასთან • გაზრდილი თვითშეფასება, ორგანიზებისა და კომუნიკაციის უნარები • მოტივირების და სტიმულირების უნარი 	<ul style="list-style-type: none"> • ორგანიზაციასთან მუშაობასა და კარიერაში დახმარება • პირადი კავშირების წრის გაფართოება • სანდო სივრცე განხილვისა და უკუკავშირისთვის • ახალი კომპეტენციების, ცოდნისა და სპეციფიური გამოცდილების შექმნა • რესურსების ოპტიმიზაცია • თვითშეფასების უნარის გამომუშავება • გამოწვევების გამკლავების პროცესში დახმარება • კრიტიკის მიღების უნარის გამომუშავება/განვითარება • პროფესიული ზრდა • მიმდინარე სასწავლო პროცესის წახალისება/ მოტივირება • პერსონალური განვითარება • რჩევები პირველწყაროსგან • სამწვრთნელო(ქოუჩინგის) უნარები 	<ul style="list-style-type: none"> • პირადი და პროფესიული განვითარება • ახალი უნარები მენტისა და მენტორისთვის • ღრმა კავშირი პროგრამის შიდა ქსელში • ცოდნის გადაცემა • კორპორატიული კულტურის გაზიარება • კონფიდენციალობისა და ნდობის გამომუშავება • გუნდური მუშაობის და თანამშრომლობის უნარების განვითარება • პროდუქტიულობის ზრდა

4) მენტორები მრავალფეროვნების სკოლიდან

ვინაიდან მენტორობის პრაქტიკა მრავალფეროვნების სკოლის პროგრამის მნიშვნელოვანი ნაწილია, ყოველწლიურად ხდება ახალი მენტორების გადამზადება ოთხდღიანი ტრენინგ-სემინარის ფარგლებში. მენტორობა მრავალფეროვნების სკოლის ფარგლებში არის მოხალისეობრივი საქმიანობა. დღესდღეობით პროგრამას ჰყავს 27-მდე აქტიური მენტორი, რომელთაც ყოველწლიურად დაახლოებით 8-10 ახალი მენტორი ემატება. მრავალფეროვნების სკოლის მენტორების პირადი გამოცდილება შეიძლება კარგად გამოხატავდეს იმ მიზეზებს, თუ რატომ ერთვებიან ახალგაზრდები ამ პროცესში და გამოხატავენ მზადყოფნას, იყვნენ მოხალისე მენტორები.

თაკო ძაბანია ბარამიძე /

მენტორი, ტრენერი, პროგრამის კოორდინატორი

“მენტორობა მრავალფეროვნების სკოლაში პიროვნული განვითარების სივრცეა. ურთიერთობის ფორმაა, ფორმა გამოცდილების გაზიარების, რჩევის თუ დახმარების. ანალიზებ, როდისაა შესაბამისი დრო და მომენტი რეკომენდაციების გასაცემად სხვა, ნაკლებად გამოცდილი ახალგაზრდებისათვის. მენტორობის პროცესი გაძლევს საშუალებას, როგორც გასცე, ასევე მიიღო მუხტი და დადებითი ენერჯია შენი მენტისგან, მიიღო მათგან განსხვავებული გამოცდილება და მრავალფეროვანი ხედვა.



ჩემთვის ხშირად მენტორობა დედობასთან ასოცირდება. შეუქმნა ადამიანს სივრცე წინსვლის, დამოუკიდებლად განვითარებისთვის, ისე, რომ გაავლო საზღვრები და ზედმეტად არ ჩაერიო. საჭირო დროს გამოჩნდე, ხან ნაკლებად აქტიური იყო. მოძებნო სწორი კომუნიკაციის ენა და ყოველთვის, როდესაც საჭიროა, აგრძნობინო, რომ მათ გვერდით ხარ, იყო უბრალოდ მოტივატორი. ყველაფერთან ერთად, მენტორ-მენტის ურთიერთობა ჩემთვის ის ბუნებრივი ურთიერთობაა, რომელიც ორ ახლო მეგობარს შეიძლება ჰქონდეს ერთმანეთთან.”

ივაბთა გოგავა / მენტორი

ივლისია, ზაფხულის ცხელი დღე. ბარგი ჩალაგებულია. “ჩვენ უნდა შევქმნათ შესაძლებლობები ადამიანებისთვის”, მეშთაგონება და ჩემთვის არაჩვეული პუნქტუალობით შეხვედრაზე მივდივარ. თვალებით ჩემს ბავშვებს ვეძებ. ცოტა ხანში ახალი სტატუსით რომ უნდა გავცნო და ვუმენტორო მათ. ყველას ვაკვირდები და ვიყვარებ. ჯერ ხომ არ ვიცი, სად არიან გაბნეულები ჩემი ბავშვები.

მენტორები ცალკე ავტობუსში ვსხდებით და გუდაურისკენ მივდივართ. იმ გუდაურში, ისტორიები რომ უნდა მოვისმინო. ისტორიები მენტორობაზე, მოტივაციაზე, დახმარებაზე, პროექტზე და ა.შ. თითოეულ აქტივობას ინსტრუქციად ვინიშნავ. ჩემს ბავშვებზე ვფიქრობ, ჯერ კიდევ გასაცნობ ბავშვებზე.



გაცნობის დღეც მოდის. მივდივარ და “ლოვეს კევებს” ვჩუქნი. აი, იმ “კევებს”, ბავშვობასთან რომ ასოცირდება. და აი იმ “კევებს”, სულმოუთქმელად რომ ვხსნიდი ხოლმე სიყვარულიანი ფრაზების წასაკითხად. ილიმიან ჩემი ბავშვები. ზომით, ფერთ, განწყობით და საუბრის მანერითაც კი რომ განსხვავდებიან. მრავალფეროვნების სკოლაში ერთ-ერთი ყველაზე მრავალფეროვანი ჯგუფი მყავს და მუცელში პეპლები მხოლოდ იმიტომ დამიხტის, მეშინია, მიხარია და ვაცნობიერებ, რომ ილბლიანი გოგო ვარ.

არაფორმალურ გაცნობას ოფიციალური შეხვედრები მოსდევს, საქმიანი. გეგმებით, ანგარიშებით, დედლაინებითა და იმედებით სავსე. ერთმანეთს ვემშვიდობებით და შეხვედრის გეგმებს ვსახავთ.

ჯერ მხოლოდ ონლაინ ვხვდებით. ვსტატუსობთ, განვიხილავთ და ვმსჯელობთ. შეკონკრეტებული მოტივაცია რომ არ დავარდეს, შეხვედრას ვგეგმავთ. დიდი მარათონია შეხვედრა. ვინ საიდან მოჰქვრის იმისთვის, რომ სადღაც ქუთაისში ერთი დიდი განხილვა მოენყოს. თან როგორი განხილვა... დაღლილზეც რომ არ ჩაგეძინება სიხარულისგან...

მერე ბევრი ამბავია: უშაობა, მომზადება, ნუნუნი, გაბუტვა, გაბრაზება, ნერვიულობა, პანიკა და მოასწრეს! ჩემმა გასაოცარმა ბავშვებმა პროექტი მოასწრეს. პროექტში ცხოვრება შემოესწავლათ და ერთმანეთით ისწავლეს. შერიგდნენ და გაიზარდნენ.

მე კი ხან მენტორი ვიყავი, ხან მასწავლებელი, ხან დედა და ხან პროექტის მონაწილე. იმდენი როლი მქონდა, საშუალოსტატისტიკურ მესაც რომ გაუჭირდებოდა, მაგრამ, ასეთი ბავშვები როცა გყავს, ნებისმიერი როლი გამოგივა! ალბათ კიდევ ვიქნები მენტორი და მჯერა, გამორჩეულ ბავშვებს გადავყვრები კიდევ ჩემი ილბლიანობიდან გამომდინარე. ისინიც გამზრდიან და ახალ თვალეებს ამომიყვანენ, მაგრამ ამ საოცარ ბავშვებთან დიდი ისტორია მაკავშირებს. ჩემს ბიოლოგიურ შვილებსაც რომ შეშურდებათ, ისეთი...

ირაკლი ფირანიშვილი / მენტორი

ყველა ადამიანს, რომელიც ცდილობს განავითაროს საკუთარი თავი, მოუწევს მოძებნოს ეფექტური საშუალებები პიროვნული ზრდისა და განვითარების პროცესის გაუმჯობესებისთვის. ჩემს შემთხვევაში, ასეთი მეთოდი აღმოჩნდა მენტორობა. საბედნიეროდ, მქონდა საშუალება რამდენჯერმე მესარგებლა მენტორის ყოლის ფუფუნებით და დღემდე ძალიან დადებითად მახსენდება ეს პროცესი როგორც ემოციურად, ისე მუშაობისა და განვითარების კუთხით.



მენტორობის კონცეფცია შეიძლება განსხვავდებოდეს ყოველი ინდივიდუალური პროგრამის მიხედვით. თუმცა, თავად ის ფაქტი, რომ ადამიანს ჰყავს „უფროსი მეგობარი“, რომელიც მზადაა დაეხმაროს მას, შესთავაზოს განსხვავებული პერსპექტივა, გაიზიაროს მისი სირთულეებით გამომწვეული სტრესი თუ წარმატებით მიღებული სიხარული, ძალიან მნიშვნელოვანია ნებისმიერი საქმის კეთების დროს.

ძნელია ამ წერილში განვიხილოთ ზუსტად რა არის მენტორობა და რა ტიპის ურთიერთობა უნდა ჩამოყალიბდეს მენტორსა და მენტის შორის, რადგან ცნება საკმაოდ ფართოა და ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურ ხასიათს იძენს. ურთიერთობის ეს ხასიათი შეიძლება იყოს დამოკიდებული მენტის მოთხოვნებსა და მოლოდინებზე, მენტორის სტილსა და შესაძლებ-

5) მენტორის როლი

მენტორი, ისევე როგორც თითოეული ჩვენგანი, თავად ირჩევს ამა თუ იმ როლს. თუმცა, ამავდროულად, იგი ირგებს სხვადასხვა როლს სხვადასხვა საჭიროებიდან და სიტუაციიდან გამომდინარე. საბოლოოდ, მენტორი პირადად წყვეტს, თუ რომელ როლს მიანიჭოს უპირატესობა და რომელი როლი მიიჩნიოს უფრო ეფექტურად დასახული მიზნების მიღწევისთვის.

მენტორმა შეიძლება აირჩიოს შემდეგი როლები:

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● ფასილიტატორი ● მრჩეველი ● მსმენელი ● მამოტივირებელი ● ახალი იდეების გადამხედველი ● დამცველი ● ეტალონი/ მაგალითის მიმცემი | <ul style="list-style-type: none"> ● ექსპერტი ● პრეტენდენტი ● კრიტიკოსი ● კატალიზატორი ● სტიმულატორი ● დროის მენეჯერი ● მწვრთნელი/ წინამძღვარი ● კარის (შესაძლებლობების) | <ul style="list-style-type: none"> ● გამხსნელი ● პრობლემების მომგვარებელი ● მიზნის მგვგმავი ● მასწავლებელი ● მეგობარი |
|--|--|--|

ლობებზე და ა.შ. თუმცა, სწორედ ეს მოქნილობაა ერთერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი დადებითი თვისება, რაც ამ მოვლენას ახლავს.

საიდუმლო არ არის, რომ ადამიანების დიდ უმრავლესობას საკუთარ თავთან საუბარი, კრიტიკული აზროვნება, ემოციური მდგომარეობის მონიტორინგი და სხვა ბევრი გამოწვევის მართლ გამკლავება უჭირს. მით უმეტეს, თუ ეს ადამიანი ახლა იწყებს საქმიანობას რომელიმე სფეროში მისთვის ეს ბევრად უფრო რთულია. სწორედ აქ შეიძლება გამოჩნდეს ადამიანი, რომელიც მზადაა დაგეხმაროს რიგი გამოწვევების გამკლავებაში. ადამიანი, რომელიც პროცესს შორიდან აკვირდება, არ განიცდის იგივე სტრესებს, არ წარმოადგენს სხვადასხვა კონფლიქტის მხარესა და არ აქვს თავი დატვირთული პროცესუალური დეტალებით, ხშირად ხდება საუკეთესო პირი სირთულეების გამკლავებაში დასახმარებლად.

როდესაც ხარ სუსტი, ან მიკერძოებული, ემოციური, ზედმეტად კონცენტრირებული დეტალებზე ანდა პირიქით, ყველაფერს ფართო პერსპექტივიდან უყურებ, მხოლოდ მენტორი არის პირი, რომელიც მოგისმენს და ალტერნატივებს დაგანახებს, გაგიძღვება უკეთესი გამოსავლის ძიების გზაზე ან დაგაფიქრებს ისეთ ასპექტებზე, რომლებიც გეხმარება სიტუაციის ახლებურად, უფრო ფართოდ დანახვაში.

ჩემი რჩევაა, ყველას, ვისაც გაქვთ საშუალება გყავდეთ ან იყოს მენტორი, აუცილებლად სცადეთ ეს ერთხელ მაინც, დახარჯეთ დრო და ენერჯია ამ პროცესზე და თქვენ აუცილებლად ისწავლით ძალიან ბევრს.

მენტორობის დროს საჭიროა გარკვეული უნარების ფლობა. ისინი შეიძლება პირობითად დავაჯგუფოთ ორგანიზატორულ და ინტერპერსონალურ უნარებად:

ორგანიზატორული უნარები	ინტერპერსონალური უნარები
<ul style="list-style-type: none"> ● დაგეგმვა ● სესიის სტრუქტურის აგება ● დროის მართვა ● ცხრილის აგება (დაგეგმვა) ● შეჯამება ● შეფასება ● სამოქმედო გეგმის შედგენა ● პრიორიტეტების განსაზღვრა ● ფასილიტაცია 	<ul style="list-style-type: none"> ● მოლაპარაკებების წარმოება და გავლენის მოხდენა ● მოსმენა ● კონსტრუქციული უკუკავშირის გაცემა ● ინტერვენცია - სავალდებულო, საინფორმაციო, კონფრონტაციული, კატალიზური ● მხარდაჭერის აღმოჩენა ● საჭირო კითხვების დასმა ● მოტივირება ● თვითგანათლება და ცნობიერების ამაღლება ● მწრთვანობა/მასწავლებლობა ● რეფლექსია ● არა განსჯა ● ზიანის არ მიყენება

6) მენტორის ამოცანები და პასუხისმგებლობები

მენტორობის პროცესის ეფექტურად წარმართვისთვის საჭიროა ორივე: აქტიური მენტორი და აქტიური მენტი, რომლებსაც სურთ თანამშრომლობა. როგორც მენტორმა, თქვენ უნდა შეასრულოთ რამდენიმე დავალება - ზოგიერთი არის ტიპური ყველა სახის მენტორობისთვის, ხოლო ზოგი - სპეციფიური მრავალფეროვნების სკოლის მონტორობისთვის.

- მენტორი იწყებს და წარმართავს კომუნიკაციის მთელ პროცესს მენტისთან. ეს გულისხმობს, რომ თქვენ ხართ მთავარი მამოძრავებელი ძალა ისეთ დეტალებზე შეთანხმების პროცესში, როგორცაა: თარიღები, საუბრების განრიგი, ვადები, ახალი დავალებების დაგეგმვა, სასწავლო მიზნების ჩამოყალიბება. თქვენ, როგორც მენტორი, პასუხისმგებელი ხართ მენტორობის პროცესის აქტიურ მიმდინარეობაზე და მენტისთან კონტაქტის შენარჩუნებაზე.

არსებობს მენტორობის პროცესის წარმართვის ორი მიმართულება: ფორმალური და არაფორმალური

ფორმალური მენტორობის პროცესში იგულისხმება:

- მენტისთვის მიზნების ჩამოყალიბება და შეხსენება
- პროცესისათვის ფორმალური და მეთოდური სტრუქტურის ჩამოყალიბება
- ბოლო ვადების განსაზღვრა და შეხსენება
- შედეგების შენახვა

არაფორმალური მენტორობის პროცესი გულისხმობს:

- მენტისთან ემოციურ დონეზე ურთიერთობას, ზოგჯერ ზენოლასაც, თუმცა თავიდან უნდა ავირიდოთ მენტის იმედგაცრუება
- მენტის მოტივირებას და ენერგიულობის გაზრდას

- მენტორი აკვირდება მენტის ქმედებებს და მხარს უჭერს მას პროექტის კონკრეტული მიზნების ჩამოყალიბებაში. მენტი არის პასუხისმგებელი აქტივობების განხორციელებაზე და მიზნების მიღწევაზე!
- მენტორმა უნდა აღნიშნოს აქტივობებთან დაკავშირებული გამოწვევები და დაეხმაროს მენტის მათ გადალახვაში.
- მენტორმა უნდა შესთავაზოს თავისი ცოდნის, კომპეტენციების, იდეებისა და კონტაქტების გაზიარება მენტის მხარდაჭერისთვის.
- მენტორი ყოველთვის მხარს უჭერს მენტის გამოსავლის პოვნაში და საჭიროების შემთხვევაში, აძლევს მას რჩევებს. საბოლოო გადაწყვეტილებას ყოველთვის მენტი იღებს.
- მენტორი მოტივაციას მატებს მენტის, განსაკუთრებით რთულ ემოციურ მომენტებში.
- მენტორი ყოველთვის ყურადღებას აქცევს აქტივობის შინაარსსა და მიზნებს.
- მენტორი ახსენებს ბოლო ვადებს და ყოველთვის ამახვილებს ყურადღებას დროით ჩარჩოებზე.

მენტის დავალებები და პასუხისმგებლობები:

- მენტი აქტიურ მონაწილეობას იღებს მენტორობის პროცესში, რაც მოიცავს მენტორთან კონტაქტის შენარჩუნებას, დროულად მის საქმის კურსში ჩაყენებას, დავალებების შესრულებას.
- მენტი კონცენტრირებულია პროექტის განხორციელებაზე და მთლიანად პასუხისმგებელია მასზე.
- მენტი უზრუნველყოფს კოორდინატორს ყველა საჭირო დოკუმენტით, მათ შორის, ფინანსური მოხსენებით და პასუხისმგებელია მოხსენებაში არსებული ინფორმაციის სისწორეზე.
- კოორდინატორთან გაგზავნამდე მენტი უგზავნის მენტორს პროექტის ანგარიშებს გადასახედად, განსაკუთრებით ტექნიკური დეტალების დასაზუსტებლად. საჭიროებისამებრ, შეაქვს საბოლოო შესწორებები და ამის შემდეგ გზავნის კოორდინატორს.

მოვალეობები მენტორსა და მენტის შორის მკაფიოდაა გაყოფილი. მენტორი კონცენტრირდება მენტორობის მთლიან პროცესზე და იცავს დისტანციას, რათა შეძლოს აქტივობების ანალიზი. მენტი პასუხისმგებელია თავად აქტივობაზე, განსაკუთრებით მის განხორციელებაზე და მიზნების მიღწევაზე. შესაბამისად, აქტივობასთან დაკავშირებულ ბოლო გადაწყვეტილებას იღებს მენტი!

7) დროის განაწილება

თითოეული პროგრამის მონაწილე მრავალფეროვნების სკოლის აქტივობების განრიგს პროგრამის კოორდინატორისგან იღებს. სახელმძღვანელოს ამ ნაწილში მოცემული ინფორმაცია დაგეხმარებათ დაახლოებით გამოთვალეთ ის სამუშაო, რომლის განევაც მოგიწევთ მენტორობის პროგრამაში ჩართვისას.

როდის	რა	სამუშაო დატვირთვა (დღე და საათი)
(აღნიშნე კონკრეტული აქტივობისათვის თარიღი ან დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც თვლი, რომ შეძლებ მის განხორციელებას, თუ ეს თარიღი არ არის უკვე დადგენილი მენტორების განრიგით)		
	მენტორობის ტრენინგი	3-4 დღე
	მომზადება პირველი შეხვედრისთვის (იგულისხმება მენტორი მენტის პირველი საუბარი)	2 საათი
	მენტორობის პირველი შეხვედრა	2-3 საათი
	მენტორობის პროცესი	4-5 დღე
	მენტორობის შემაჯამებელი შეხვედრა	3-4 დღე
	მენტორობის პროცესის დასრულება	2-3 საათი

8) კომუნიკაციის სამკუთხედი: მენტორი - მენტი - პროგრამის კოორდინატორი

მენტორობის პროცესში ხდება კომუნიკაციის რამდენიმე მიმართულების გამოყენება: მენტიებს, მენტორებსა და პროგრამის კოორდინატორებს სხვადასხვა თემაზე მოუწევთ კომუნიკაცია. ეს მიმართულებები ქმნიან ურთიერთობის სამკუთხედს, რომელსაც ქვემოთ განვიხილავთ.

კომუნიკაციის მიმართულება - პროგრამის კოორდინატორი და მონაწილე/მენტი:

მას შემდეგ, რაც მონაწილეები დაიწყებენ პროექტის განხორციელებას და მოაწერენ

ხელს შესაბამის ხელშეკრულებას, იწყება ურთიერთობა მათსა და პროგრამის კოორდინატორს შორის. ეს არის გრანტის გამცემ ორგანიზაციასა და გრანტის მიმღებს შორის არსებული ურთიერთობის მსგავსი თანამშრომლობა. ეს ნიშნავს, რომ პროგრამის კოორდინატორი მიაწვდის მონაწილეს გრანტის მართვისათვის ყველა საჭირო ინფორმაციას. სხვადასხვა ბერკეტების გამოყენებით, პროგრამის კოორდინატორი გააკონტროლებს, როგორ ხდება პროექტის განხორციელება. მონაწილეები პასუხისმგებლები არიან გრანტის მართვის მთლიან პროცესზე. მათ შეუძლიათ პროგრამის კოორდინატორისგან გამოითხოვონ ინფორმაცია, რომელიც დასჭირდებათ ან დააკლდებათ. მონაწილეები ვალდებული არიან პროგრამის კოორდინატორს სრულად მიაწოდონ პროგრამის ფარგლებში გათვალისწინებული ყველა საჭირო ანგარიშგება და მასთან დაკავშირებული დოკუმენტაცია.

კომუნიკაციის მიმართულება - მენტი და მენტორი:

ეს კომუნიკაცია არის „გული“ მენტორობის ურთიერთობისა. იგი დამყარებულია ნდობაზე, რომელიც უნდა არსებობდეს მენტორსა და მენტის შორის. მენტი ეძებს დახმარებას სხვადასხვა საკითხებში პიროვნული და პროფესიული განვითარებისთვის. მენტორი კი არის ის, ვინც აწვდის ამ დახმარებასა და თანადგომას სხვადასხვა მეთოდებით. მენტორსა და მენტის შორის ურთიერთობა არის კონფიდენციალური. ამის შესახებ თავიდანვე უნდა აღინიშნოს და ამაზე ორივე მხარე უნდა თანხმდებოდეს.

კომუნიკაციის მიმართულება - მენტორი და პროგრამის კოორდინატორი:

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, მენტორობა მიზნად არ ისახავს მხოლოდ მენტის პირად და პროფესიულ ცხოვრებაში მხარდაჭერას, არამედ გულისხმობს მენტორების მხარდაჭერასაც. კომუნიკაციის მიმართულება „მენტორი და პროგრამის კოორდინატორი“ სწორედ ამ მიზანს უნდა ემსახურებოდეს. პროგრამის კოორდინატორი მიზნად უნდა ისახავდეს მენტორის დახმარებას მენტორობის უნარებისა და მეთოდების დახელოვნებასა და გამოცდილების შექმნაში. მენტორები უნდა შეეცადონ, რომ წვლილი შეიტანონ მენტორობის პროგრამის განვითარებაში უკუკავშირით, საჭიროების შემთხვევაში დამატებითი ინფორმაციის მოთხოვნითა და პროგრამის კოორდინატორისთვის ყველა შესაბამისი მოხსენების მიწოდებით. ძალიან მნიშვნელოვანია, რომ მენტორმა ერთმანეთისგან გამიჯნოს და განასხვავოს მენტორ-მენტის ურთიერთობა და მენტორსა და პროგრამის კოორდინატორს შორის ურთიერთობა.

უკეთ გასააზრებლად იხილეთ მაგალითი:

სიტუაცია: მენტის აქვს სირთულეები პროექტის განხორციელებასთან დაკავშირებით და ვერ ასწრებს დათქმულ ვადაში შესრულებას. მენტორმა ამის შესახებ მასთან საუბრისას შეიტყო.

ასეთ შემთხვევაში მენტორი უკავშირდება მენტის და ეხმარება პრობლემის მოგვარებაში. თუ პრობლემის მოსაგვარებლად საჭიროა პროგრამის კოორდინატორის მხარდაჭერა, (მაგ. ვადების შეცვლა ან აქტივობებზე შეთანხმება), მენტორმა უნდა ურჩიოს მენტის პროგრამის კოორდინატორთან დაკავშირება. ეს დაეხმარება მენტის ნათლად გააცნობიეროს გრანტის მიმღების როლი, ისწავლოს სრული პასუხისმგებლობის აღება და შეიძინოს გამოცდილება. მენტორი მხოლოდ უჩვენებს მენტის როგორ გააკეთოს, მაგრამ მენტი ვალდებულია, თავად გააკეთოს ეს. მენტის პროექტის ფარგლებში დაგეგმილი და განხორციელებული აქტივობების შესახებ ინფორმაციას კოორდინატორი თავად მენტისგან იღებს. ამაზე პასუხისმგებელია მენტი/პროექტის მონაწილე. მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მენტი წყვეტს ყველანაირ კომუნიკაციას ან აქტივობას, არ გამოდის კავშირზე, მაშინ მენტორი ვალდებულია პროგრამის კოორდინატორს შეატყობინოს ამის შესახებ.

კომუნიკაციის სამკუთხედი



მენტორობის ურთიერთობა დამყარებულია ნდობაზე, დახმარებასა და ცოდნის გაზიარებაზე...

III ნაწილი

თეორიული საფუძვლები

1) მენტორობის დეფინიცია

არსებობს მენტორობის ბევრი დეფინიცია და ინტერპრეტაცია - ამიტომ პრაქტიკული სამუშაოს დაწყებისთანავე დარწმუნდით, რომ თქვენ და თქვენს მენტის მენტორობის ერთგვარი აღქმა გაქვთ. ჩვენი მიზნებისათვის ჩვენ ვიყენებთ შემდეგ გაგებას და დეფინიციას:

„მენტორობა არის თანამშრომლობითი, ორმხრივად სასარგებლო პარტნიორობა ორ



აქტორს შორის - მენტორსა (ვინც ფლობს უფრო დიდ უნარებს, ცოდნასა და გამოცდილებას) და მენტის (ვინც დაინტერესებულია საკუთარი უნარების, ცოდნისა და გამოცდილების გაზრდისკენ);“

ან

„მენტორობა არის ურთიერთობა ორ განსხვავებული გამოცდილების მქონე ადამიანს შორის. მეტად გამოცდილი მენტორი დროის გარკვეულ პერიოდში ეხმარება მენტის შემდეგი საშუალებებით:

- დახმარებაზე და სწავლებაზე ორიენტირებული პროცესის ჩამოყალიბებით.
- მოტივირება მკაფიო მიზნების ფორმირებითა და პერსონალური მიკუთვნებულობის განცდის ჩამოყალიბებით.
- ცოდნის და გამოცდილების გადაცემით;“

ან

„მენტორი არის პიროვნება, ვინც ეხმარება მეორე ადამიანს გახდეს ის, ვინც ამ უკანასკნელს სურს, რომ იყოს.“

ეს სამი დეფინიცია ნათლად გამოხატავს, რომ მენტორობის ურთიერთობა მიმართულია ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარებისკენ. ეს არის თანამშრომლობა გათვლილი განსაზღვრულ დროსა და კონკრეტულ მიზანზე, რომელიც უნდა ჩამოყალიბდეს პარტნიორობის პროცესში.

2) წინაპირობა და მოტივაცია

ვინაიდან მენტორობა არის მოხალისეობრივი ურთიერთობა, მისი წარმატებისთვის საჭიროა დამოკიდებულებასა და განწყობასთან დაკავშირებული რამდენიმე წინაპირობის დაცვა:

- ორივე მხარემ, მენტორმაც და მენტიმაც, ურთიერთობა უნდა ააწყონ მოხალისეობრივად და ვერავინ დააძალებს მათ ამ ურთიერთობას.
- ურთიერთნდობა და ურთიერთჩართულობა არის საფუძველი ღია საუბრებისა და კრიტიკისათვის - რა თქმა უნდა, ორივე მხრიდან!
- მნიშვნელოვანია ერთმანეთის მიმართ გულისხმიერება და დაფასება.
- მენტორმა და მენტიმ უნდა გამოიხატონ დრო რეგულარული კონტაქტისა და საუბრებისთვის.
- მენტორსა და მენტის უნდა ჰქონდეთ სწავლისა და განვითარების სურვილი და მზაობა.

- მენტორობის მიმდინარეობისას მოსალოდნელია როგორც აღმასვლები, ასევე -დაღმასვლები. ორივე მხარეს გულწრფელად უნდა სჯეროდეთ პროცესის და გახსნილობის უნდა იყვნენ ერთმანეთისგან სწავლისთვის.
- ზოგიერთი სხვა წინაპირობა შესაძლოა, განსაზღვრული იყოს პროგრამის მიერ, რომლის შესახებაც ინფორმაციას პროგრამის წარმომადგენლები მენტორობის პროცესის დაწყებამდე მოგაწვდიან; სხვა დანარჩენის შესახებ შეთანხმება პირველი საუბრის დროს უნდა მოხდეს.

3) სწავლა, როგორც ცირკულარული პროცესი

იტალიელი განმანათლებლის, მარია მონტესორის მიხედვით, სწავლა შეიძლება აღინეროს შემდეგნაირ მიმდინარე ცირკულარულ პროცესად:

1. კონკრეტული გამოცდილება: ჩვენ ხშირად ვხვდებით ისეთ ახალ სიტუაციაში, სადაც არ შეგვიძლია ავტომატურად ვიმოქმედოთ.
 - წარმოიდგინე, რომ პირველად ხარ ქალაქში და ცდილობ, იპოვო გზა სადგურიდან სასტუმრომდე.
2. არეკვლითი დაკვირვება: გეხმარება დააღწაო ახალი გამოცდილება და შეადარო იგი ძველ, წარუმატებელ გამოცდილებას.
 - შენ ცდი რამდენიმე ქუჩას, რომ იპოვო გზა სასტუმრომდე, იმედი გაქვს, რომ წარსულ შეცდომას აღარ გაიმეორებ.
3. აბსტრაქტული კონცეფტუალიზაცია: შენ უკვე შეგიძლია მოვლენების მიღმა გარკვეული წესრიგის აღქმა.
 - რამდენიმე ცდის შემდეგ შექმნი სისტემას: სამჯერ მარჯვნივ, ერთხელ მარცხნივ, წარმოიდგენ რუკას.
4. აქტიური ექსპერიმენტები: შენ იწყებ ახალი სისტემის გამოცდას.
 - შენ ცდი შენს ახალ რუკას
5. ახალი გამოცდილება: შენ გამოიყენებ ამ ახალ სისტემას მომავალში.
 - შენ ეძებ რუკას სანამ მიხვალ სადგურზე.

აღნიშნულ მოდელს მენტორობის პროცესს თუ მოვარგებთ, გამოდის, რომ მენტი არის ახალ სიტუაციაში (კონკრეტული დავალების ან პროექტის განხორციელების წინ) და ცდილობს, იპოვოს საუკეთესო გზა მის შესასრულებლად. მენტორი ძირითადად არეკვლით დაკვირვებაში ეხმარება მენტის და მხარს უჭერს მას იპოვოს წარმოსახვითი კონცეფცია ცოდნასა და გამოცდილებაზე დაყრდნობით.

ამ მეთოდის ეფექტურობისთვის, ერთი მხრივ, მაღალი მოტივაცია უნდა ჰქონდეს მენტის, რომელიც ეძებს ეფექტურ პროცედურებსა და გადაწყვეტის გზებს და მეორე მხრივ, საჭიროებს ერთხელ მენტორს, რომელიც მხარს უჭერს ამ პროცესს მზა გამოსავლის შეთავაზების მაგივრად!

4) მენტორობის ეტაპები

როგორც ურთიერთობის ნებისმიერ ფორმას, მენტორობასაც აქვს განვითარების სხვადასხვა ეტაპები. ამ ეტაპებს ეწოდება მენტორობის ეტაპები, ანუ მენტორობის ფაზები. სრული პროცესი იყოფა ოთხ ეტაპად და მოიცავს განსხვავებულ აქტივობებს.

I ეტაპი: შეერთება და კონტრაქტირება (დასაწყისი)

- მენტორსა და მენტის შორის ურთიერთობის ჩამოყალიბება
- მოლოდინების, მიზნების და მუშაობის სტილის გაზიარება, გაცვლა და შეთანხმება

II ეტაპი: ანალიზი და განვითარება (მეორდება იმდენჯერ, რამდენი სიახლეც მოხდება)

- კონკრეტული სიტუაციისა და გეგმის გააზრება
- სირთულეების ანალიზი
- მენტორობის მოთხოვნების ახსნა
- რჩევები და რეკომენდაციები

III ეტაპი: მოქმედება და ინტერვენცია (პროექტის მომზადებისა და განხორციელების განმავლობაში)

- ბოლო ვადების შეხსენება (მოხსენების მიწოდების და ა.შ.)
- საკუთარი კავშირებით დახმარება (კურსადმთავრებულთა ქსელი, არასამთავრობო/სამთავრობო ორგანიზაციები)
- საკუთარი ცოდნისა და გამოცდილების შეთავაზება

IV ეტაპი: რეფლექსია და შეფასება (პროექტის დასრულების შემდეგ)

- პროექტისა და მენტორობის პროცესის შედეგების განხილვა
- ანგარიშის მომზადებისას მენტის დახმარება
- თვით-რეფლექსია და საკუთარი ანგარიშის მომზადება

IV

პრაქტიკული მუშაობა

1) მენტორობის პროცედურები

აღნიშნულ ნაწილში მოგაწვდით დაწვრილებით ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ რა უნდა გააკეთოთ მენტორობის მთლიანი პროცესის განმავლობაში, ასევე, ზოგიერთ სავარჯიშოს ახალი უნარების შესაძენამენტორობის პროცესში მეორე და მესამე ეტაპი მეორდება ყოველი შეხვედრა/საუბრის დროს.



ნაბიჯები	რა უნდა გააკეთდეს	მასალები
1 ეტაპი: დასაწყისი: შეერთება და კონტრაქტირება	<ul style="list-style-type: none"> პირადი ინფორმაციის გაზიარება საჭიროებებისა და მოლოდინების გააზრება მიზნების ჩამოყალიბება 	<ul style="list-style-type: none"> პირველი საუბრის განრიგი მენტისა და მენტორის პროფილების შაბლონი SWOT-ანალიზის შაბლონი პირადი სასწავლო გეგმის შაბლონი
2 ეტაპი: ანალიზი და განვითარება	<ul style="list-style-type: none"> კონკრეტული სიტუაციის გააზრება შემდეგი ნაბიჯებისა და შეთავაზებების ჩამოყალიბება 	<ul style="list-style-type: none"> საპროექტო აპლიკაცია სამოქმედო გეგმის შაბლონი შეხვედრების პროტოკოლის შაბლონი
3 ეტაპი: მოქმედება და ინტერვენცია	<ul style="list-style-type: none"> დედლაინების შეხსენება სირთულეების გააზრება და გამოსავლების შეთავაზება 	<ul style="list-style-type: none"> სამუშაო გეგმის შაბლონი შეხვედრის პროტოკოლის შაბლონი

2) დაჯგუფება და დასაწყისი

დაჯგუფება

როგორც კი მონაწილე მიიღებს დასტურს პროექტის დაფინანსების თაობაზე, მენტორისა და მენტის დაჯგუფების პროცესი იწყება.

- პროგრამის კოორდინატორი მენტორებსა და მენტებს უგზავნის შესაბამის პროფილებს შესავსებად. მენტორები და მენტები ავსებენ პროფილებს და უგზავნიან პროგრამის კოორდინატორს.
- მენტორები იღებენ პროექტების შესახებ ინფორმაციას და მენტების მიერ შევსებულ პროფილს. მენტორები ირჩევენ, რომელი მენტების/მენტის მენტორობა სურთ, პროექტის გათვალისწინებით. გამოყოფენ სამ პრიორიტეტს და ინფორმაციას უგზავნიან პროგრამის კოორდინატორს.
- ჟიურის ჩამოყალიბება: პროგრამის კოორდინატორები და გამოცდილი ტრენერები განიხილავენ ორივე მხარის მიერ მიწოდებულ ინფორმაციას და იღებენ საბოლოო გადაწყვეტილებას. დაჯგუფების შედეგების შესახებ ინფორმაციას კოორდინატორი აწვდის მენტორებსა და მენტებს, მენტორობის ტრენინგამდე ან ტრენინ-

გის დროს (დამოკიდებულია იმაზე, თუ როდის ტარდება მენტორობის ტრენინგი) და აკავშირებს მათ ერთმანეთთან.

როგორც წესი, მენტი ფლობს ინფორმაციას მენტორობის ძირითად საკითხებზე, თუმცა, უკეთესია თუ მენტორი მიაწვდის მას დაწვრილებით ინფორმაციას მენტორობის ურთიერთობის საწყის ეტაპზე, მაგალითად, პირველი საუბრის დროს: რისთვისაა მენტორობა საჭირო? რა შეიძლება მენტი მიიღოს მენტორისაგან? და სხვა. ეს ნაბიჯი დაეხმარება ორივე მხარეს აღიქვან ერთმანეთი ინფორმაციის ფლობის თვალსაზრისით თანაბარ დონეზე და თავიდან აიცილონ მომავალი გაუგებრობები. მენტორობის პროცესი იწყება მას შემდეგ, რაც მენტორი და მენტი გაიაზრებენ და დააფიქსირებენ ერთად მუშაობის ორმხრივ სურვილს. იმ შემთხვევაში, თუ მენტორი და მენტი ვერ უგებენ ერთმანეთს, მაშინვე უნდა შეატყობინონ ამის შესახებ პროგრამის კოორდინატორს, რათა მან დროული რეაგირება მოახდინოს და ამ სიტუაციიდან გამოსავალი შესთავაზოს მხარეებს.

3) საჭიროებების ანალიზი

მენტისთან მუშაობის ეფექტურობისთვის, მენტორს უნდა ესმოდეს მენტის საჭიროებები. ამ მიზნით მენტორობის პროგრამა გთავაზობთ მენტის პროფილის შაბლონს.

მენტორმა და მენტიმ უნდა გაიაზრონ მათი ძლიერი და სუსტი მხარეები: რა კონკრეტული უნარები და ცოდნა სურთ რომ შეიძინონ? რა სფეროებში, რა კონკრეტული დახმარება სჭირდება მენტის? მაგალითად, მენტის შეიძლება სჭირდებოდეს დახმარება კონკრეტული პროექტის განხორციელებისას, ან დახმარება ორგანიზაციულ საკითხებში (მენეჯმენტი, ფონდების მოძიება, საზოგადოებასთან ურთიერთობა, კომუნიკაცია და სხვა).

ასეთი საჭიროებების შეფასება ქმნის საბაზისო ინფორმაციას და ეხმარება მენტორს და მენტის მენტორობის პროცესისთვის თავიანთი სამუშაო გეგმის შემუშავებასა და მიზნების დასახვაში. SWOT-ანალიზი და მსგავსი მეთოდები შესაძლოა, გამოსადეგი იყოს ამ პროცესში. იმ შემთხვევაში, თუ მენტის არ შეუძლია, ან ვერ ავსებს მენტის პროფილს, ანდა მენტორი ვერ იყენებს მოცემულ მეთოდებს გარკვეული მიზეზის გამო, მათ შეუძლიათ შეთანხმდნენ საჭიროებებისა და უნარების შესაფასებლად გამოსადეგ ნებისმიერ სხვა საშუალებაზე. ეს შეიძლება იყოს ელ. ფოსტით ან უბრალოდ საუბრით ერთმანეთთან ან ნებისმიერი სხვა გზით, რომელიც ორივე მხარისათვის მისაღებია.

სამუშაო მასალები: პირველი საუბრის შაბლონი, მენტის პროფილის შაბლონი, მენტორის პროფილის შაბლონი, SWOT-ანალიზის შაბლონი

SWOT ანალიზი (სხვაგვარად **SWOT** მატრიცა) არის სტრუქტურული დაგეგმვის მეთოდი, რომლის მეშვეობითაც შესაძლებელია შეფასდეს პროექტის ან სხვა პროცესის ძლიერი მხარეები (**Strengths**), სუსტი მხარეები (**Weaknesses**), შესაძლებლობები (**Opportunities**) და საფრთხეები (**Threats**). **SWOT** ანალიზის გამოყენება შესაძლებელია როგორც პროდუქციის, ასევე ადგილის, ინდუსტრიის ან ადამიანის უნარების შეფასებისათვის. აღნიშნული მეთოდი გამოიყენება ბიზნეს-პროექტების, სხვადასხვა ტიპის შეფასების, მარკეტინგული სამუშაოებისა და სტრატეგიული დაგეგმარებისას, ასევე, ბიზნესისა და პროდუქციის განვითარების შესწავლასა და კვლევით მოხსენებებში.

პერსონალური **SWOT** მატრიცა გეხმარება აქცენტი გააკეთო ძლიერ მხარეებზე, მინიმუმამდე დაიყვანო სუსტი მხარეები და გამოიყენო საუკეთესო შესაძლებლობები.

როგორ გამოვიყენოთ ეს მეთოდი:

- SWOT ანალიზის გამოსაყენებლად ისარგებლეთ ჩვენს მიერ შემოთავაზებული შაბლონით. ჩამოწერეთ პასუხები ყველა შემოთავაზებულ კითხვაზე შესაბამის ნაწილებში. შეგიძლიათ, დაამატოთ სხვა რელევანტური კითხვები შესაბამის ველებში. ქვემოთ გთავაზობთ კითხვების ჩამონათვალს, რომელიც დაგეხმარებათ დავალების შესრულებისას:

ძლიერი მხარეები:

- ჩამოთვალე ის უპირატესობა(ები) რომელიც სხვებისგან განგასხვავებთ (მაგალითად: უნარები, სერტიფიცირება, განათლება ან კავშირები)
- რას აკეთებ სხვებზე უკეთ?
- რა პერსონალურ რესურსებზე გაქვს წდომა?
- სხვები რას თვლიან შენს ძლიერ მხარეებად?
- რა მიღწევებით ამაყოფ ყველაზე მეტად?
- რა არის ის ღირებულებები, რომელიც სხვებისგან გამოგარჩევს?
- ხარ თუ არა რაიმე საინიციატივო ჯგუფის ან საზოგადოებრივი კავშირის წევრი,

რომელიც სხვებისგან გამოგარჩევს? თუ ასეა, რა კავშირები გაქვს საზოგადოების გავლენიან წევრებთან?

განიხილე ეს ფორმა შენი პირადი და შენს გარშემო არსებული ხალხის პერსპექტივიდან. ნუ იქნები თავმდაბალი ან მორცხვი - იყავი მაქსიმალურად ობიექტური.

თუ შეგექმნება სირთულე ამ ფორმასთან დაკავშირებით, ჩამოწერე შენი საკუთარი მახასიათებლების სია. იმედია, მათი ნაწილი აღმოჩნდება შენი ძლიერი მხარეები.

სუსტი მხარეები

- რა დავალებებს არიდე თავს საქმეში თავდაჯერებულობის ნაკლებობის გამო?
- რა სისუსტეებს ხედავენ შენში შენს გარშემო მყოფი ადამიანები?
- ხარ თუ არა ბოლომდე დარწმუნებული შენს ცოდნასა და უნარებში? თუ არა, სად ხედავ შენს ყველაზე დიდ სისუსტეს?
- რა არის შენი უარყოფითი ჩვევა საქმის კეთებისას? მაგალითად, ხშირად აგვიანებ, არაორგანიზებული ხარ ან გიჭირს სტრესთან გამკლავება.
- თუ გაქვს რაიმე შიში, რომელიც უკან გხევს შენს საქმიანობაში? მაგალითად, საჯარო გამოსვლების შიში.

კიდევ ერთხელ განიხილე ეს ფორმა როგორც პირადი/შიდა, ასევე გარე პერსპექტივიდან. ხედავენ თუ არა სხვები ისეთ სისუსტეებს შენში, რომელებსაც შენ ვერ ამჩნევ? იყავი რეალისტი - ჯობს, უსიამოვნო სიმართლეს რაც შეიძლება ადრე გაუმკლავდე.

შესაძლებლობები

- არსებობს თუ არა რაიმე ახალი ტექნოლოგია, რომელიც შეიძლება დაგეხმაროს ან შეგიძლია თუ არა, მიიღო რაიმე სახის დახმარება სხვებისგან პირდაპირ ან ინტერნეტის საშუალებით?
- გაქვს თუ არა რაიმე სტრატეგიული კონტაქტები დახმარების ან სასარგებლო რჩევის მისაღებად?
- რა ტენდენციებს ხედავ შენს ორგანიზაციაში, გარემოში და როგორ შეიძლება გამოიყენო ისინი შენს უპირატესობად?
- გყავს თუ არა ისეთი კონკურენტები, რომლებსაც არ გამოსდით რაიმე მნიშვნელოვანი საქმე? თუ ასეა, შეგიძლია თუ არა მათი შეცდომების გამოყენება?
- არის თუ არა ისეთი საჭიროება შენს ორგანიზაციასა თუ ინდუსტრიაში, რასაც შენ გარდა არავინ აქცევს ყურადღებას?

- თუ ასეა, შეგიძლია შექმნა შესაძლებლობა გამოსავლის შეთავაზებით?

მნიშვნელოვანია შეხედო საკუთარ ძლიერ მხარეებს და ჰკითხო საკუთარ თავს, რა შესაძლებლობებს გიხსნის ეს ძლიერი მხარეები? - ასევე, შეხედე შენს სუსტ მხარეებსაც და დაფიქრდი, რა შესაძლებლობები მოგეცემა, თუ დაძლევა მათ?

საფრთხეები

- რა წინააღმდეგობებს/დაბრკოლებებს აწყდები სამსახურში, გარემოცვაში, პროექტში?
- გაბრკოლებს თუ არა რომელიმე შენი კოლეგა შენს როლში ან პროექტში?
- შესაძლებელია თუ არა, რომ ტექნოლოგიური პროგრესი რამენაირად დემუქროს შენს ახლანდელ პოზიციას?
- რამდენად შესაძლებელია, რომ შენი რომელიმე სუსტი მხარე იქცეს შენს საფრთხედ?

ამ ანალიზის შესრულება საკმაოდ ხშირად მოგანვდით მნიშვნელოვან საჭირო ინფორმაციას. იგი წარმოაჩენს შესაძლებლობებს პრობლემიდან და გამოკვეთს საჭიროებებს. ეს ინფორმაცია შეიძლება საკვანძოდ იქცეს თქვენი პერსონალური სასწავლო თუ სამუშაო გეგმის შედგენისას მენტორობის პროცესში.

4) მიზნების დასახვა

ახლა მენტორმა და მენტიმ იციან საკუთარი საჭიროებების შესახებ და დროა, მათ განსაზღვრონ მიზნებიც.

როგორ გამოვიყენო ეს მეთოდი:

დასახეთ მენტორობის პროცესის ზოგადი და კონკრეტული მიზნები მენტის პროფილის, პირადი სასწავლო გეგმის და სხვა სამუშაო მასალების გამოყენებით. პირადი სასწავლო გეგმა დაგეხმარებათ იმის გააზრებაში, თუ რა სახის ცოდნისა და უნარების შეძენა გსურთ მენტორობის პროცესში და გამოგადგებათ სხვა გეგმების დასახვაშიც. როგორც კი ზოგად და კონკრეტულ მიზნებს ჩამოაყალიბებთ, დაგეგმეთ შესაფერისი აქტივობები, რომლებიც, თქვენი აზრით, დაგეხმარებათ მენტისა და მენტორსაც მიზნების მიღწევაში. ამისთვის გამოგადგებათ სამუშაო გეგმის შაბლონი. რა თქმა უნდა, მენტორობის პროცესის მსვლელობისას შესაძლებელია აღმოაჩინოთ, რომ რომელიმე მიზანი

ალარ არის რელევანტური, ან შეიძლება გაირკვეს, რომ მენტის დამატებითი საჭიროებები გაუჩნდა. ასეთ შემთხვევაში, შეგიძლიათ, შეასწოროთ თქვენი სამუშაო გეგმა, რათა მენტორი/მენტის ურთიერთობისათვის ის ისევ რელევანტური გახადოთ.

სამუშაო მასალები: პირადი სასწავლო გეგმის შაბლონი, სამუშაო გეგმის შაბლონი

დასახე ისეთი მიზნები, რომლებიც შეგმატებს მოტივაციას

პირადი მიზნების დასახვისას ყურადღება უნდა მიაქციოთ იმას, თუ რამდენად გმატებთ ეს მოტივაციას: უნდა დარწმუნდეთ, რომ მიზნები თქვენთვის ღირებულია და მათი მიღწევა ბევრს ნიშნავს. თუ შედეგები არც ისე მნიშვნელოვანი ან ნაკლებად რელევანტურია, მაშინ გაგიჭირდებათ თქვენი მიზნების მიღწევა. მთავარი ფაქტორი ამ პროცესში არის მოტივაცია.

დაისახეთ ისეთი მიზნები, რომლებიც მაღალ პრიორიტეტს წარმოადგენს თქვენს ცხოვრებაში. შესაძლოა, შედეგად მიიღოთ ძალიან ბევრი მიზანი და დაგრჩეთ ძალიან მცირე დრო თითოეულზე სამუშაოდ. მიზნის მიღწევა მოითხოვს დიდ ძალისხმევას. იმისათვის, რომ მაქსიმალურად გაზარდოთ წარმატების შანსი, გჭირდება იგრძნოთ მიზნის მიღწევის გადაუდებლობა და აუცილებლობა და გქონდეს „მე ეს უნდა გავაკეთო“ დამოკიდებულება.

საკუთარი მიზნების მამოტივირებელ ეფექტში დასარწმუნებლად ჩამოწერე, თუ რატომ არის ის შენთვის საჭირო. ჰკითხე საკუთარ თავს: „რომ მჭირდებოდეს ამ მიზნების სხვებისთვის გაზიარება, რას ვეტყვოდი მათ ჩემი მიზნების ღირებულებასა და მნიშვნელობაში დასარწმუნებლად? შენ შეგიძლია ეს მამოტივირებელი ფრაზა შემდგომაც გამოიყენო. საკუთარ თავში დაეჭვების ან თავდაჯერების დაკარგვის შემთხვევაში, ის დაგეხმარება, დაიბრუნო რწმენა, რომ შენ რეალურად შეგიძლია მიაღწიო მიზანს.

დასახე SMART მიზნები

სავარაუდოდ, გსმენიათ „SMART მიზნების“ შესახებ: არსებობს უამრავი ვერსია იმისა, თუ რა არის SMART-ი, თუმცა, ძირითადი არსი შემდეგნაირია - მიზანი უნდა იყოს:

S (Specific) = კონკრეტული - მიზნები უნდა იყოს ნათელი და გასაგები. ზოგადი მიზნები არის უსარგებლო, რადგან ისინი არ იძლევიან საკმარისად კონკრეტულ მიმართულებას. დაიმახსოვრე, მიზნები გჭირდება იმისთვის, რომ მათ გაჩვენონ გზა. კონკრეტული მიზნის მიღწევის შანსი ბევრად დიდია, ვიდრე ზოგადის. კონკრეტული მიზნების დასახვისათვის შენ უნდა უპასუხო შემდეგ კითხვებს:

რა? - რა მინდა შევასრულო, ანუ რას მინდა მივაღწიო?

როდის? - დაადგინე მკვეთრი დროის ჩარჩოები/ვადები ამ მიზნის მისაღწევად.

რატომ? - მიზნის მიღწევის კონკრეტული მიზეზი ან/და სარგებელი.

მაგალითი: ზოგადი მიზანი იქნებოდა: „უნდა ჩავდგე ფორმაში.“ კონკრეტული მიზანი იქნება, „გავწვერიანდე ჯანსაღი ცხოვრების კლუბში და ვივარჯიშო 3 დღე კვირაში.“

M (Measurable) = გაზომვადი - განსაზღვრე ზუსტი რაოდენობა, დათქვი თარიღები და სხვა რიცხვები, რათა შეძლო წარმატების გაზომვა და შეფასება. შენი მიზნების გაზომვადობის დასადგენად უპასუხე შემდეგ კითხვებს:

რამდენი? როდის? როგორ მივხვდეთ, რომ მიზანს მივაღწიე?

მაგალითი: “მე მინდა გამოვიძუშო დროის მართვის უნარი”- შეგიძლია, შექმნა კონკრეტული დროის გეგმა და დაიცვა იგი. ზოგჯერ მოახერხებ ვადების დაცვას, ზოგჯერ - ვერა. თუმცა, პროცესის განმავლობაში შენ დახვდები საკუთარი დროის მართვის უნარებს.

A (Attainable) = მიღწევადობა - დარწმუნდი, რომ შენს მიერ დასახული მიზნები მიღწევადია. როდესაც განსაზღვრავ შენთვის ძალიან მნიშვნელოვან მიზანს, იწყებ იმაზე ფიქრს, თუ როგორ აქციო ის რეალობად. აანაღებ მიდგომას, შესაძლებლობებს, უნარებს და ფინანსურ მდგომარეობას მის მისაღწევად. დაიწყებ აქამდე შეუმჩნეველი შესაძლებლობების აღმოჩენას, რომლებიც მიგაახლოვებს მიზნის მიღწევასთან.

შენ შეგიძლია, მიაღწიო დასახული მიზნების უმრავლესობას, თუ მათ ჭკვიანურად დაგეგმავ და დაადგენ იმ დროით ჩარჩოებს, რომელიც დაგეგმარება ყველა საჭირო ნაბიჯის გადადგმაში. მიზნები, რომლებიც შორეულად და მიუღწევლად გეჩვენებოდა, სულ უფრო და უფრო მიღწევადი გახდება არა იმიტომ, რომ შენი მიზნები შემცირდა, არამედ იმიტომ, რომ შენ გაიზარდე და განვითარდი მათ მისაღწევად. მიზნების სიის შექმნით, აგებ საკუთარ თვით-იმიჯს, იღრმავებ საკუთარი თავის შესახებ ცოდნას. ხედავ საკუთარი თავის მიზნებთან შესაბამისობას, ავარჯიშებ და აუმჯობესებ შენს უნარებსა და პიროვნებას დასახული მიზნების მიღწევისათვის.

R (Realistic) = რეალისტურობა - მიზანი უნდა წარმოადგენდეს ისეთი ამოცანების კრებულს, რომლებზე მუშაობის სურვილიც გაქვს და შესაძლებლობაც. ის შეიძლება იყოს ერთდროულად დიადიც (შორეული) და რეალისტურიც. მხოლოდ შენ შეგიძლია გადაწყვიტო, რამდენად რთულია შენი მიზნის მიღწევა. დარწმუნდი, რომ შენი ყველა მიზნის მიღწევა წარმოადგენს არსებით წინსვლას. ხშირად, დიადი და რთული მიზნების მიღწევა უფრო ადვილია, ვიდრე მარტივის, რადგან მარტივი მიზანს ნაკლები მოტივაცია ახლავს. ზოგიერთი ურთულესი სამუშაო, რაც შეგისრულებია, რეალურად ადვილად გა-

ნახორციელე და მარტივი მოგეჩვენა, ვინაიდან ის იყო სიყვარულით განეული შრომის შედეგი.

სავარაუდოდ, დასახული მიზანი მაშინაა რეალისტური, როცა შენ ნამდვილად გჯერა, რომ შეგიძლია მისი მიღწევა. თუმცა, რეალისტურობის დამატებით შესამოწმებლად, გაიხსენე, მიგიღწევია თუ არა რაიმე მსგავსისთვის შენს წარსულში, ან ჰკითხე საკუთარ თავს, რა პირობები გჭირდება მიზნის მისაღწევად ახლა.

T (Time) = დროში განერილი - მიზანი უნდა იყოს განერილი დროში. დროის გეგმის გარეშე არ ჩნდება გადაუდებლობის განცდა. თუ მიზნად ისახავ 10 კილოგრამის დაკლებას, როდისთვის გინდა ამის მიღწევა? ზოგადი პირობა - „ოდესმე“ - არ გამოგადგება. მაგრამ თუ შენ აირჩევ კონკრეტულ დროით ჩარჩოს, „1 მაისამდე,“ შენ შენს ქვეცნობიერს აიძულებ ამოქმედდეს დასახული მიზნის მისაღწევად.

დანერე დასახული მიზნები

მიზნების ფურცელზე ჩამოწერა აქცევს მას „რეალურად“ და ხელშესახებად. შენ ვეღარ გაიმართლებ თავს, რომ დაგავინწყდა. წერისას გამოიყენე სიტყვები: „მე გავაკეთებ“ და არა - „მე მსურს გავაკეთო“ ან „იმედია, გავაკეთებ“. მაგალითად: „ამ წელს მე შევამცირებ ჩემს ხარჯებს 10%-ით,“ და არა - „ამ წელს მე ვისურვებდი ჩემი ხარჯების 10%-ით შემცირებას.“ პირველ წინადადებას აქვს ძალა და შენ შეგიძლია „დაინახო,“ როგორ ამცირებ შენს ხარჯებს, ხოლო მეორე, მოკლებულია მოტივაციას და გაძლევს „თავის გამართლების საბაბს“, თუკი ვერ მიაღწიე დასახულს.

ჩამოკიდე დანერული მიზნები გამოსაჩენ ადგილას, რათა საკუთარ თავს ყოველ დღე შეახსენო, თუ რისი გაკეთება გინდა. განათავსე კედელზე, სამუშაო მაგიდაზე, კომპიუტერის მონიტორზე, აბაზანის სარკეზე ან მაცივარზე მუდმივი შეხსენებისთვის.

შეადგინე სამუშაო გეგმა

ეს ეტაპი ხშირად გამოტოვებული რჩება მიზნების დასახვის პროცესში. ხშირად ხდება შედეგებზე კონცენტრირება, რის გამოც ავინწყდებათ მთელი ამ გზის გასავლელად საჭირო და გადამწყვეტი მნიშვნელობის მქონე პროცესი, ანუ ყველა ნაბიჯის დაგეგმვა. თითოეული ნაბიჯის დეტალურად განერა და შემდეგ, უკვე შესრულებული ნაბიჯების აღნიშვნა გაჩვენებს შენს რეალურ პროგრესს. ხედავ, თუ როგორ მიიწევ წინ მიზნისკენ. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, თუ დასახული გაქვს დიდი მიზანი, რომელიც დროის ხანგრძლივ პერიოდზეა გათვლილი.

5) აქტიური მოსმენა – მოისმინე ის, რასაც აღამიანები სინამდვილეში ამბობენ

მოსმენა შეგვიძლია დავყოთ ორ ნაწილად: აქტიური და პასიური მოსმენა.

- პასიური მოსმენა: მსმენელი პასუხობს მოსაუბრეს მხოლოდ არავერბალურად. ამის მაგალითია თვალებით კონტაქტი, ღიმილი, თავის დაქნევა და სხვა.
- აქტიური მოსმენა: მსმენელი პასუხობს არამხოლოდ არავერბალურად, არამედ ვერბალურადაც, მოსაუბრისთვის დამაბუსტებელი კითხვების დასმით ან მოსაუბრის მიერ ნათქვამი წინადადების პერიფრაზით.
- აქტიური მოსმენა არის კომუნიკაციის ტექნიკა, რომელიც ხშირად გამოიყენება კონსულტაციის, სწავლებისა და კონფლიქტის მოგვარების დროს, ვინაიდან აღნიშნულ სიტუაციებში
- მსმენელმა ნამდვილად ყურადღებით უნდა უსმინოს მოსაუბრეს;
- აქტიური მოსმენა მოსაუბრეს მეტის თქმის მოტივაციას შეჰმატებს;
- პერიფრაზი და კითხვის შებრუნება საშუალებას იძლევა, რომ მოსაუბრესა და მსმენელს ერთნაირად ესმოდეთ გაზიარებული ინფორმაცია;

როგორ ვუსმინოთ აქტიურად?

1. გაამახვილე ყურადღება: უყურე მოსაუბრეს პირდაპირ, არ დაკარგო კონცენტრაცია;
2. აჩვენე, რომ უსმენ: დროდადრო დაუქნიე თავი, გაუღიმე და გამოხატე დაინტერესების, ღიაობისა და მიმღებლობის ჟესტები;
3. გაეცი უკუკავშირი: პერიფრაზის დახმარებით, აირეკლე ის, რაც ითქვა. დასვი კითხვები, რომ დააბუსტო კონკრეტული ფრაზები, დროდადრო შეაჯამე საუბარი;

პერიფრაზი

რა თქმა უნდა, შენ შეგიძლია გაიმეორო მოსაუბრის გზავნილი იმავე სიტყვებით, თუმცა, იმისთვის, რომ დარწმუნდე, რამდენად სწორად გაიგე ნათქვამი, ეცადე, გაიმეორო მოსაუბრის გზავნილი მის მიერ ნათქვამის მსგავსად ან შენი სიტყვებით. დასაწყისი შეიძლება იყოს:

- „როგორც თქვენ თქვით, ...“
- „თქვენ გულისხმობთ, რომ...“
- „თუ სწორად გავიგე, ...“
- „თქვენი აზრით, ...“

„თქვენი ხედვით, ...“

პერიფრაზის დროს მოერიდე რაიმეს დადასტურებას ან უარყოფას. საკუთარი აზრი გააჟღერე მხოლოდ მოსაუბრის გზავნილის პერიფრაზის დასრულების შემდეგ. არასოდეს შეაწყვეტინო მოსაუბრეს.

თეორიაში აქტიური მოსმენა ჩანს ხელოვნური და ნაკლებად შინაარსიანი. ასე რომ, თუ ეს ტექნიკა შენთვის ახალია, თავდაპირველად, იგი ნაცნობ გარემოში რამდენიმეჯერ სცადე, მაგალითად, მეგობართან საუბრისას. ამ დროს დაინახავ სხვაობას.

სამუშაო მასალა: აქტიური მოსმენის სავარჯიშო

მენტორობის დროს აქტიური მოსმენა ეხმარება მენტორს, გაუძღვეს კომუნიკაციის მთლიან პროცესს. კითხვებითა და პერიფრაზით მენტორი მოტივაციას უმაღლებს მენტის, რათა ის ჩაუღრმავდეს თემას და თვითონ იპოვოს პრობლემის გადაჭრის გზა. აქტიური მოსმენა ადვილად თავსებადია კომუნიკაციის სხვა ტექნიკებთან.

6) კონსულტაცია და ქოუჩინგი

მენტორობის პროცესში მენტორი მხარს უჭერს მენტის საკუთარი ცოდნითა და გამოცდილებით, მაგრამ, მაინც როგორ ხდება ეს რეალობაში?

თუ ვინმეს აქვს კითხვა, პრობლემა ან კონფლიქტი, შენ შეგიძლია, პირდაპირ რჩევა მისცე, ან გააგრძელო კითხვების დასმა, რათა დაეხმარო ადამიანს, თავად მივიდეს პასუხამდე და იპოვოს გამოსავალი.

პირველ მიდგომას ჰქვია კონსულტაცია, მეორეს - ქოუჩინგი. ჩვენ ვხედავთ მენტორობას, როგორც ორივე ზემოაღნიშნულის ნაზავს, რადგან ორივეს აქვს თავისი უპირატესობები.

კონსულტირება: კონსულტანტი არის ექსპერტი, რომლისგანაც ითხოვენ პროფესიონალურ ან ტექნიკურ რჩევას/მოსაზრებას. ის იაზრებს პრობლემას და წარადგენს გამოსავალს. კონსულტანტი ორიენტირებულია გამოსავალზე. გამოსავალი მენტის და მის სიტუაციას ან მოერგება, ან - არა.

ქოუჩინგი: ქოუჩი ფიქრების პროვოცირებისა და კრეატიული პროცესის შექმნით შთააგონებს მენტის, რათა მან მაქსიმალურად გამოავლინოს პირადი და პროფესიული პოტენციალი. ქოუჩი ეხმარება მენტის, დააზუსტოს განრიგი, აღმოაჩინოს სხვადასხვა შესაძლებლობა, აირჩიოს მიმართულება, ჩამოაყალიბოს გეგმა და მიჰყვეს მას. მოკლედ, ეს ასე ჟღერს: მენტიმ უკვე იცის გამოსავალი. მას მხოლოდ დახმარება სჭირდება მის

საპოვნელად. შესაბამისი ტექნიკა არის კითხვების დასმა პასუხების მიწოდების ნაცვლად. ქოუჩი მიმართულია გამოსავლის პოვნის პროცესისკენ.

მაგალითად: მენტის დასაგეგმი აქვს ახალი ღონისძიება. კონსულტანტი მას განრიგის შესადგენად კონკრეტულ რჩევებს ან მსგავსი ღონისძიებების განრიგის მაგალითებს მიანვდის. ქოუჩი კი დაუსვამს კითხვებს: რა არის თემა? რა არის ის გზავნილი, რომელიც გინდა ამ ღონისძიებით გადასცე აუდიტორიას? რა შედეგს ელი ამ ღონისძიებისგან? თვითონ რომ ყოფილიყავი ამ ღონისძიების დამსწრე, რა იქნებოდა შენთვის ყველაზე საინტერესო?

როდის რომელი ტექნიკა უნდა გამოვიყენოთ?

თუ რომელი ტექნიკაა უკეთესი, ეს მხოლოდ სიტუაციაზე არ არის დამოკიდებული. აქ ასევე, მნიშვნელოვანია, მენტორის პიროვნული მახასიათებლები და კომპეტენციები. რაც უფრო კომპეტენტური ხარ, უფრო მარტივია რჩევის მიცემა, მაგრამ, ამავედროულად, მით უფრო დიდია რისკი იმისა, რომ მენტის არ სჭირდება ეს რჩევა, ან ასეთი გზით ბევრს ვერ ისწავლის. როგორც გამონათქვამი გვეუბნება: „გასაჭრში მყოფ ადამიანს უმჯობესია თევზის ჭერა ასწავლო, ვიდრე მისცე თევზი.“

ნებისმიერ შემთხვევაში, მენტორი პასუხისმგებელია მხოლოდ მენტორობის პროცესზე, რაც გულისხმობს მენტის მხარდაჭერას მიზნების დასახვაში. მენტი მხოლოდ თავადაა პასუხისმგებელი შედეგებზე. როგორც მენტორმა, შენ მხოლოდ შეგიძლია ურჩიო, მენტი თავად წყვეტს, გაითვალისწინებს თუ არა რჩევას.

7) კითხვის დასმის ტექნიკები

კითხვების დასმა არის ყველაზე ეფექტური გზა მენტორობის პროცესის წარმართვისა და სხვადასხვა სირთულეებთან გამკლავებისთვის. ზოგადი წესი ასეთია: დასვი ღია კითხვები (ვინ, რა, სად, როდის, რატომ, როგორ) და არა დახურული, სადაც პასუხი შეიძლება იყოს „დიახ“ ან „არა“.

ეფექტური საუბრის ერთ-ერთი ტექნიკა არის „**GROW-მოდელი**“.

როგორ გამოვიყენო ეს მოდელი:

ეს მოდელი შეგიძლია, გამოიყენო მენტორობის პროცესის დასაწყისშივე, მენტორობის მიზნების დასახვისათვის. აგრეთვე, ყოველი საუბრის დასაწყისში შეხვედრის კონკრეტული მიზნების განსაზღვრისათვის. ის ასევე, სასარგებლოა რაიმე კონკრეტული პრობლემის გადასაჭრელად და გამოსავლის საძიებლად.

GROW-მოდელი ოთხ ნაბიჯს მოიცავს:

G = (Goal setting) მიზნების დასახვა

კონკრეტული, რეალისტური, გაზომვადი, დასრულებადი

R = (Reality check) რეალობის შემოწმება

როგორია რეალური სიტუაცია ახლა?

O = (Options) შესაძლებლობები, ვარიანტები

რა ალტერნატიული გზებით შეგიძლია გაართვა თავი მოცემულ საკითხს?

W = (what, when, who) რა, როდის, ვინ

რა იქნება შემდეგი მოქმედება?

თითოეულ ეტაპზე გამოსაყენებელი კონკრეტული კითხვებისთვის იხილე

სანამ მენტის გამოსავლის მოძებნაში დაემხარები, აუცილებელია, გაიაზრო და გაანალიზო პრობლემა.

კითხვები პრობლემის ანალიზისთვის:

- რა მოხდა?
- რატომ მოხდა ის, რაც მოხდა?
- რამ გამოიწვია ასეთი საბოლოო შედეგი?
- რამდენად იყო სიტუაცია წინასწარ დაგეგმილი?
- ვინ იყო ჩართული?
- რა როლი შეასრულეს ჩართულმა მხარეებმა?
- როგორ იგრძენი თავი, როგორ იგრძნო ჯგუფმა თავი, როგორი რეაქცია ჰქონდათ მათ?
- რა ისწავლე?
- როგორ მოიქცევი მომავალში იგივე სიტუაციაში?
- რა სტრატეგიებს განავითარებ მომავალში?
- რის გაკეთებას აპირებ?

კითხვები გამოსავლის საპოვნელად

ამგვარად, იმის მაგივრად, რომ მენტორმა უბრალოდ შესთავაზოს საკუთარი მოსაზრებები, ამ კითხვების საშუალებით მენტი თვითონ პოულობს გამოსავალს მენტორთან ერთად. ამ მეთოდის დახმარებით მენტი სწავლობს პრობლემის გადაჭრის სტრატეგიებს. პროცესისას შენ შეგიძლია, თავად განსაზღვრო როდის რომელი ტექნიკა გამოიყენო.

- **„სასწაული“ კითხვები:** წარმოიდგინე იდეალური სიტუაცია და შეხედე იმ გზას, რომელიც მიგიყვანს ამ იდეალამდე.

„წარმოიდგინე, სანამ გეძინა, სასწაული მოხდა და პრობლემა, რომელსაც უნდა გამკლავებოდი, ახლა გადაჭრილია. რა იქნება ის ნიშნები, რომელიც მიანიშნებენ ამ საოცრების მოხდენას?“

„როგორ შეამჩნევს ამ სასწაულის მოხდენას შენი საუკეთესო მეგობარი?“

„თავად შენ როგორ გააცნობიერებ/აღიქვამ იმ ფაქტს, რომ სასწაული მოხდა?“

- **გამოიყენე გამონაკლისები:** მოძებნე ისეთი სიტუაცია, როდესაც მცირე ნაბიჯებით დანყება უფრო ადვილი იყო.

„რა გააკეთე განსხვავებულად?“

„რისი გაკეთება შეგიძლია, რათა ხალხმა შენიშნოს განსხვავება?“

„როგორ შეიცვალა სიტუაცია?“

„რა უნდა შეიცვალოს, რომ უფრო ხშირად მოხდეს ასე?“

- **შკალირება:** ნათელს ხდის სხვაობას მიზანსა და რეალობას შორის, რათა გაადვილდეს უფრო პატარ-პატარა, საჭირო ნაბიჯების დაგეგმვა.

„წარმოიდგინე შკალა 1-დან 10-მდე, ყველაზე ცუდი მდგომარეობიდან ყველაზე საუკეთესოსკენ. 1 ნიშნავს ყველაზე უარყოფით შეფასებას, 10 ნიშნავს რომ პრობლემა მოგვარდა. სად ხარ ამ წუთას?“

„როგორ მოხვდი მანდ?“

„რა იქნება შემდეგი ნაბიჯი?“

- **კოპირება:** ემპათიისა და მხარდაჭერის გამოხატვისთვის

„როგორ მოახერხე ეს ყველაფერი?“

„რა არის შენი ენერჯის წყარო?“

„რატომ არაა ყველაფერი უარესად?“

- **მრავალმხრივი პერსპექტივა:** შეხედე სხვადასხვა კუთხიდან პრობლემის სრული სურათის საჩვენებლად.

„რას ფიქრობს შენი პარტნიორი ამ სიტუაციაზე?“

„როგორ აღიქვამენ ამას მონაწილეები?“

„რას იფიქრებდა ხალხი ამაზე 10 წლის წინ?“

8) ჯგუფური მუშაობა

დღესდღეობით, ძირითადად ჯგუფში გვინწევს მუშაობა. მენტორობის პროცესში ან მთლიან ჯგუფს, ან გუნდის ერთ-ერთ წევრს მენტორობ რაიმე პროექტის ან რომელიმე ორგანიზაციის ფარგლებში.

ბუნებრივია, ჯგუფში მუშაობა გადის სხვადასხვა ეტაპებს:

- ყველა მონაწილე აზუსტებს/ირგებს თავის როლს გუნდში
- ადგენენ მუშაობის სტილს
- შეიმუშავენ გუნდური მუშაობის წესებს
- აყალიბებენ მიზნებს
- იღებენ გადაწყვეტილებებს
- ინაწილებენ დავალებებს
- აზუსტებენ პასუხისმგებლობებს

გუნდის ფორმირებისას კონფლიქტების თავიდან აცილება რთულია, მაგრამ შესაძლებელია შემსუბუქება შემდეგ ეტაპზე გადასვლის დაჩქარებით. შენი მთავარი ამოცანაა:

- გუნდის წევრებმა შექმნან „ჩვენ“ კულტურა
- აღიარონ წარმატება მისი წარმომავლობის მიუხედავად
- მოიგონ და წააგონ, როგორც გუნდმა

1. ფორმირება	2. შტორმი
<ul style="list-style-type: none"> • მუშაობა დისკომფორტში, შიშში, ეჭვებსა და გაურკვეველ სიტუაციებში • თითოეული წევრის უკეთ გაცნობა • როლებისა და პასუხისმგებლობების გუნდის წევრებს შორის განაწილება • მუშაობა საკუთარ მოლოდინებსა და მიზნებზე <p>მენტორის დავალება: მხარი დაუჭირე გუნდს, რომ გამოვიდნენ კომფორტის ზონიდან და დაუშვან კონფლიქტის არსებობა</p>	<ul style="list-style-type: none"> • პირადი კონფლიქტები არის სუბიექტური • ჯგუფში არსებობს უკუკავშირის კულტურა • როლები და პასუხისმგებლობები დაზუსტებულია • კომუნიკაციის წესები <p>მენტორის დავალება: წარუმატებლობის შიში სტრუქტურული დაზუსტების სურვილს მოიცავს; გადაიყვანე წევრები ტესტირებისა და ცდის მენტალობიდან პრობლემის მოგვარების მენტალობისკენ. გააკეთე ისე, რომ მოუსმინონ ერთმანეთს.</p>

3. ნორმალიზება	4. ქმედება
<ul style="list-style-type: none"> • წესები ყველასთვის ნათელია • საქმე განაწილებულია • გუნდი მოტივირებულია და მზადაა, იმუშაოს <p>მენტორის დავალება: მხარი დაუჭირე პროცესს. თვალი ადევნე შედეგებს.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • აქცენტი საინტერესო და ეფექტურ მუშაობაზე • გუნდური მუშაობის გადახედვა ჯგუფის ემოციური მდგომარეობის შესამოწმებლად

9) დასრულება

მენტორობა არის ისეთი პროცესი, რომლის დასაწყისი და დასასრული წინასწარ განსაზღვრულია და ამასთანავე, წინასწარ დასახულია დროის აღნიშნულ პერიოდში მისაღწევი კონკრეტული მიზნები. შესაბამისად, ბოლო ნაბიჯი მთელი ამ პროცესის შეჯამებაა, რომელიც კონცენტრირდება

- პროფესიული მიზნებზე:
- რომელ მათგანს მიაღწიეთ და რომელს ვერა? რატომ? რა დარჩა ღიად?
- პირად მიზნებზე:
- რომელ მათგანს მიაღწიეთ და რომელს ვერა? რატომ? რა დარჩა ღიად?
- მენტორობის პროცესზე:
- ყველაზე მნიშვნელოვანი რა შეგძინათ მენტორობამ? იყო თუ არა პროცესი შესაბამისად ორგანიზებული? რას შეცვლიდით?
- სამომავლო ნაბიჯებზე:
- მიზნის მისაღწევად დასახული გეგმა; ის, რაც ჯერ კიდევ ღიადაა დარჩენილი; როგორი იქნება თქვენსა და მენტის შორის მომავალი ურთერთობა და კონტაქტი?

ყველა ამ კითხვას პასუხი უნდა გაეცეს მენტორსა და მენტის შორის შემაჯამებელი საუბრისას. იმისათვის, რომ შეინახოთ ამ საუბრის შედეგები, როგორც მენტორის, ისე მენტის მომავალი პირადი და პროფესიული განვითარებისთვის, უნდა შეავსოთ **შემაჯამებელი საუბრის ფორმა**.

მენტორობის დასრულების შემდეგ მენტორი და მენტი ცალ-ცალკე გაუზიარებენ პროგრამის კოორდინატორებს, თუ როგორი იყო მათთვის მიღებული გამოცდილება, წერილობითი ან ზეპირი ფორმით რეკომენდაციას აძლევენ კოორდინატორებს თუ როგორ შეიძლება გაუმჯობესდეს მენტორობის პროგრამა მრავალფეროვნების სკოლაში.

სამუშაო მასალები: მენტორის და მენტის შემაჯამებელი საუბრის ფორმა, საბოლოო რეპორტის ფორმა.



სამუშაო მასალები

1) ინსტრუქცია

სამუშაო მასალები დაგეხმარებათ მენტორობის მთელი პროცესის მომზადებასა და განხორციელებაში. აქ თქვენ ნახავთ ოთხი სხვადასხვა ტიპის მასალებს:

- შაბლონები (ფორმები): შეგიძლიათ იმუშაოთ თვითონ ამ ფორმებში და პირდაპირ შეავსოთ ისინი.
- კითხვარები: ასეთი დოკუმენტები დაგეხმარებათ, რომ არ გამოგრჩეთ არც ერთი მნიშვნელოვანი დეტალი მენტორობის პროცესის განხორციელებისას.
- სავარჯიშო: ეს ის ხელსაწყოა, რომელიც დაგეხმარებათ კონკრეტული მიზნის მიღწევაში.
- სავარჯიშო: ტრენინგი, რათა შეიძინოთ ახალი კომპეტენცია



ქვემოთ თქვენ ნახავთ:

- მენტორის მოტივაციის და კომპეტენციის კითხვარი
- პირადი სასწავლო გეგმის შაბლონი
- მენტის პროფილის შაბლონი
- მენტორის პროფილის შაბლონი
- პირველი საუბრის კითხვარი
- სამუშაო გეგმის შაბლონი
- SWOT-ანალიზის შაბლონი
- საუბრის პროტოკოლის შაბლონი
- რეგულარული მოხსენების შაბლონი
- მენტორის და მენტის შემაჯამებელი საუბრის შაბლონი
- მენტორის საბოლოო მოხსენების ფორმა
- მენტის საბოლოო მოხსენების ფორმა
- აქტიური მოსმენის სავარჯიშო
- GROW- კითხვარი

2) კითხვარი - მენტორის მოტივაცია და კომპეტენციები:

კითხვარი დაგეხმარებათ დაადგინოთ, თუ რამდენად ხართ მოტივირებული, გახდეთ მენტორი, შეიძინოთ მენტორისთვის დამახასიათებელი კომპეტენციები და გამოსცადოთ ისინი პროცესში

მოტივაცია მენტორობისათვის

- მზად ხარ, მხარი დაუჭირო სხვებს პირად და პროფესიულ ცხოვრებაში
- მზად ხარ ცოდნის გაზიარებისთვის
- გსურს და შეგიძლია, რომ სხვების განვითარებას დაუთმო დრო

მენტორის კომპეტენციები და პიროვნული მახასიათებლები

- ხარ შენი საქმის ექსპერტი
- ხარ ენთუზიამით სავსე შენი საქმის მიმართ
- იყენებ მრავალფეროვან ტექნიკებსა და უნარებს საკუთარი მიზნების მისაღწევად
- ხარ გუნდური
- ხარ მგრძობიარე სხვისი საჭიროებების მიმართ
- მზად ხარ, ისწავლო სხვებისგან

- ხარ კარგი საკონტაქტო პირი
- შეგიძლია ეფექტური კომუნიკაცია
- ხარ კარგი მსმენელი
- გაქვს თვითსწავლისა და თვითგანვითარების უნარი
- ღია ხარ სხვადასხვა მიდგომების მიმართ
- ხარ კარგი მოტივატორი და სტიმულატორი
- აფასებ პატივისცემასა და გულწრფელობას

თუ აღნიშნული დებულებების უმრავლესობას ეთანხმები, ეს იმას ნიშნავს, რომ მზად ხარ მენტორობისთვის.

3) პირადი სასწავლო გეგმა

პირადი სასწავლო გეგმა დაგეხმარება

- გაიაზრო შენი პირადი სასწავლო მიზნები მენტორობის პროცესის ფარგლებში
- ჩამოაყალიბო ამ მიზნების მიღწევის საშუალებები
- შეამოწმო, რამდენად მიაღწიე მათ

სასწავლო მიზანი	მიზნის მიღწევის საგომი	რეალობის შემოწმება (თვეში ერთხელ)
მაგალითი: გავხდე კარგი მოტივატორი	შენ უნდა მოიძიო ინფორმაცია მოტივაციის ტექნიკებზე.	შენ წარმატებით გამოსცადე რამდენიმე ტექნიკა რათა მენტი გამხდარიყო მეტად მოტივირებული.

4) მენტის პროფილი

სახელი გვარი	
ასაკი	
საცხოვრებელი ადგილი	
დაბადების ადგილი	
ამჟამინდელი საქმიანობა	

გამოცდილება	
ინტერესის სფერო(ები)	
შენი პროექტის აღწერა მოკლედ	
რა სახის ცოდნა ან უნარები გჭირდება პროექტის წარმატებით ჩასატარებლად და გარემოს გასაუმჯობესებლად?	
რა სფეროში გსურს, რომ გაიუმჯობესო უნარები?	
როდის ხარ საკუთარი თავით კმაყოფილი?	

5) მენტორის პროფილი

სახელი გვარი	
ასაკი	
საცხოვრებელი ადგილი	
განათლება	
ამჟამინდელი საქმიანობა	
რა სახის პროფესიული გამოცდილება გაქვს?	
ინტერესის სფერო(ები)	
მოკლედ აღწერე შენ მიერ განხორციელებული პროექტი მრავალფეროვნების სკოლის ფარგლებში	
რა გამოცდილებას გაუზიარებ მენტის?	
რას ეტყობი შენს მომავალ მენტის (2-3 წინადადებით)?	

6) კითხვარი: მენტისთან პირველი საუბრის განრიგი

1. ეტაპი: დაჯგუფება და კონტრაქტი

- საუბრის დასაწყისისთვის მოუყევი შენს მენტის შენ შესახებ: შენი მოტივაციის, პროფესიული გამოცდილების, მიზნებისა და ღირებულებების შესახებ მენტორობის პროცესთან დაკავშირებით. ჰკითხე იგივე მასაც.
- დააბუსტე, როგორ იმუშავებთ ერთად: თითოეულის მოლოდინები მენტორობისაგან, საუბრების სიხშირე, კომუნიკაციის საშუალებები (ელ.ფოსტა, ტელეფონი, პირადი შეხვედრები), მენტორობის ხანგრძლივობა, კომუნიკაციის წესები (ელ.ფოსტაზე პასუხის ვადები, შვებულებაში გასვლის შემთხვევაში, შეტყობინების ვალდებულება) და სხვა.

2. ეტაპი: ანალიზი და განვითარება

- გაიაზრე მენტის კონკრეტული გეგმა და სიტუაცია
- გაანალიზე გამოწვევები და შესაძლებლობები
- უპირველესად, დაეხმარე გამოსავლის პოვნაში და შემდეგ, შესთავაზე რეკომენდაციები
- განიხილე მენტორობის პროცესისათვის საჭირო მოთხოვნები და დასახე გაზომვადი მიზნები ამ მოთხოვნებზე საპასუხოდ

3. ეტაპი: მოქმედება და ინტერვენცია

- მოახდინე საჭიროებების ანალიზი (SWOT-ანალიზის შაბლონი, მენტის პროფილი)
- ერთად განერეთ 3 თვის სამუშაო გეგმა (სამუშაო გეგმის შაბლონი)
- შესთავაზე დამატებითი დახმარება შენი მხრიდან
- დასახეთ კონკრეტული დავალებები

4. ეტაპი: რეფლექსია და შეფასება

- შეაფასე შედეგები მენტისთან ერთად
- შეთანხმდით შემდეგ ნაბიჯებზე (შემდეგი შეხვედრის დროზე, საუბრის ხანგრძლივობაზე, დავალებების შესრულების ვადებზე)
- გაეცი და მოითხოვე უკუკავშირი საუბრის დროს.

საუბრის შემდეგ:

- მენტის გაუგზავნე საუბრის შედეგები (საუბრის პროტოკოლის შაბლონი, სამუშაო გეგმის შაბლონი)
- შეასრულე ის დავალებები, რომლებზეც საუბრისას შეთანხმდით.

7) მენტორობის სამუშაო გეგმა

სამუშაო გეგმა დაგეხმარებათ მენტორობის მთელი პროცესის სტრუქტურის აგებაში, დაწყებული პირველი საუბრიდან, დასრულებული საბოლოო საუბრით. მენტორობის კონკრეტული მიზნებიდან გამომდინარე, პროცესში იქნება რამდენიმე სხვადასხვა ეტაპი, როდესაც მენტის დასჭირდება მენტორის მხარდაჭერა. ეს ეტაპები უნდა აღინიშნოს გეგმაში. ასევე, უნდა აღინიშნოს ის დრო, როდესაც არ იქნება კავშირზე მენტორი ან მენტი. დასაწყისშივე უნდა შეთანხმდეთ როდის, რა სიხშირით და რა დროის განმავლობაში გექნებათ კომუნიკაცია.

მაგალითად:

დრო	თემა	დავალება
14/10. 15:00-17:00 სთ	მენტორობის პირველი საუბარი	მენტორი: განრიგის მომზადება დოკუმენტების მომზადება: საუბრის პროტოკოლი, რეგულარული ანგარიში მენტი: მენტის პროფილის პრეზენტაცია
20-24/10	ოფისის გარეთ (როდესაც მენტორს არ სცალია)	მენტორი
30/10 15:00-16:00 სთ	მენტორობის საუბარი	მენტორი: განრიგის მომზადება მენტი: პრეზენტაციის შესახებ საბაზო ინფორმაცია
02/11	მნიშვნელო-ვანი პრეზენტაცია მენტის ორგანიზაციაში	მენტი
4/11/13	მენტორობის საუბარი	პრეზენტაციის შეჯამება/შეფასება

ზოგადი ინფორმაცია	
მენტორი	
მენტი	
მენტორობის მიზნები	
მოხსენების პერიოდი	
მენტორობის პროცესი	
რა იყო ვარგი მენტორობის პროცესში? ჩამოთვალე კონკრეტულად (მაგ: მენტიმ მიაღწია მიზნებს, ისწავლა სხვადასხვა მეთოდები, ან შეიძინა რაიმე უნარები).	
რის გამოსწორებას ისურვებდი მენტორობის პროგრამაში? (მაგ: კონკრეტულ ეტაპზე მენტის სჭირდებოდა მეტი მხარდაჭერა, პროგრამას რაიმე აკლდა და სხვა).	
როგორ შეიძლება ზემოთ აღნიშნული საკითხების გამოსწორება? (შემოთავაზებები)	
მიზნების მიღწევა	
დაეხმარა თუ არა მენტორობა მენტის მიზნების მიღწევაში? (მონიშნეთ პასუხი, რომელსაც ეთანხმებით)	
მენტორობის რა კონკრეტულ მიზნებს მიაღწიეთ მენტორობის პროცესში?	
მენტორობის რა კონკრეტულ მიზნებს ვერ მიაღწიეთ მენტორობის პროცესში?	
სამომავლო გეგმები	
რა სჭირდება მენტის ამ მიზნების მომავალში მიღწევასთვის?	
აპირებთ კონტაქტის შენარჩუნებას? როგორ?	

11) მენტორის საბოლოო მოხსენება

მოხსენება უნდა ჩაბარდეს პროგრამის კოორდინატორს

მენტორი:

მენტი / მენტები:

მენტორობის ხანგრძლივობა:

შეძლო შენმა მენტიმ პროექტის თავად განხორციელება? ყოველთვის ახსოვდა თუ არა მენტის თავისი მიზნები?

განხორციელება:

მენტიმ დრო შესაბამისად გამოიყენა? მან ყველა დასახულ მიზანს მიმალწია? რას ფიქრობ შედეგსა და მომავლის გეგმებზე?

მენტორობა:

რთული იყო სხვადასხვა გამოსავლის პოვნა? ვინ პოულობდა გამოსავალს: შენ თუ მენტი? რამდენად გახსნილი იყო მენტი შენი შეთავაზებების მიმართ?

კომუნიკაცია და მოტივაცია:

გქონდათ თუ არა რეგულარული საუბრები? მიიღე თუ არა პასუხები შენს კითხვებზე? რამდენად მოტივირებული იყო მენტი? შეგექმნათ რაიმე სირთულე ამ მხრივ?

რა შეიძინე მენტორობის პროგრამისგან და თავად მენტორობის პროცესისგან?

რომელ კონკრეტულ უნარებზე ან თემებზე გჭირდება შესაძლებლობის განვითარების ტრენინგი?

რას შეცვლიდი პროგრამაში?

სხვა კომენტარი ...

12) მენტის საბოლოო მოხსენება

მენტორობის პროგრამის განვითარებაში წვლილის შეტანისათვის, ჩვენი თხოვნაა მენტიმ შეავსოს ეს მოხსენება და გადაუგზავნოს პროგრამის კოორდინატორს.

ქვემოთ ჩამოთვლილი დოკუმენტები დაგეხმარებათ ამ ფორმის შევსებაში: მენტის პროფილი, სამუშაო გეგმა, მენტი-მენტორის შემაჯამებელი საუბარი.

ზოგადი ინფორმაცია	
მენტი (სახელი, გვარი)	
მენტორობის მიზნები	
მენტორობის პერიოდი	
მენტორობის პროცესი	
რა იყო ვარგი მენტორობის პროცესში? (ჩამოთვალე კონკრეტული პუნქტები, მაგ: შენ, როგორც მენტიმ, მიაღწიე რაიმე შედეგს, ისწავლე მეთოდი ანდა შეიძინე კონკრეტული უნარი და სხვა).	
რის გამოსწორებას ისურვებდი მენტორობის პროგრამაში? (მაგ: კონკრეტულ ეტაპზე საჭიროებდი მეტ მხარდაჭერას, პროგრამას რაიმე აკლდა და სხვა)	
როგორ შეიძლება ზემოთ აღნიშნული საკითხების გამოსწორება? (შემოთავაზებები)	
მიზნების მიღწევა	
რა წვლილი შეიტანა მენტორობამ შენს პირად და პროფესიული განვითარების პროცესში?	
რა კონკრეტულ მიზნებს მიაღწიეთ მენტორობის პროცესში?	
რა კონკრეტულ მიზნებს ვერ მიღწიეთ მენტორობის პროცესში?	
სხვა	
სხვა კომენტარი	

13) სავარჯიშო: აქტიური მოსმენა

1. პირველი ცდა

იმისათვის, რომ იგრძნო განსხვავება აქტიურ და პასიურ მოსმენას შორის, ეცადე, გამოიყენო აქტიური მოსმენა ისეთ სიტუაციაში, როდესაც მეგობარი დაინწყებს მის პიროვნულ პრობლემაზე ან რთულ სიტუაციაზე საუბარს. მას წინასწარ ნუ შეატყობინებ შენს ჩანაფიქრს:

1. უსმინე ყურადღებით: უყურე მოსაუბრეს პირდაპირ, მოიცილე ყურადღების გამფანტველი აზრები;
2. აჩვენე, რომ უსმენ: დაუქნიე თავი, გაუღიმე და მიიღე დაინტერესებულის გამომეტყველება, გამოიყენე გახსნილობის მაჩვენებელი მიმიკები;
3. უკუკავშირი: გამოიყენე პერიფრაზი, დაუსვი კითხვები, რათა დააზუსტო მის მიერ წარმოთქმული წინადადებები. დროდადრო ეცადე, შეაჯამო მოსმენილი.

2. პერიფრაზირების სავარჯიშო

ამ სავარჯიშოსთვის მოძებნეთ პარტნიორი და შეარჩიეთ თემა, რომელიც ორივეს გაინტერესებთ, მაგრამ სხვადასხვა აზრი გაქვთ მასზე.

2 წუთის განმავლობაში მოიფიქრეთ არგუმენტები თქვენი მოსაზრების დასამტკიცებლად.

3 წუთის განმავლობაში იკამათეთ შერჩეულ საკითხზე შემდეგი წესების დაცვით:

- პარტნიორი „ა“ ამბობს ერთ წინადადებას და არგუმენტს
- პარტნიორი „ბ“ იმეორებს „ა“-ს არგუმენტს („შენ ამბობ, რომ...“ „შენ გულისხმობ...“) და ამატებს საკუთარ არგუმენტს.
- „ა“ იმეორებს „ბ“-ს არგუმენტს, ამატებს საკუთარს და ა.შ.

კამათის დასრულების შემდეგ გაუზიარეთ ერთმანეთს თქვენი მოსაზრებები პროცესის შესახებ. თქვენს სიტუაციაში რა იყო ჩვეულებრივი კამათისგან განსხვავებული? როგორი იყო პროცესი: კომფორტული? უფრო რთული? ინფორმაციული?

თუ იპოვით მესამე ადამიანს, რომელიც დააკვირდება კამათს, იგი შეძლებს, უფრო ნეიტრალურად შეაფასოს, იყო თუ არა თქვენი პერიფრაზები სწორი.

14) კითხვარი: კითხვები GROW-მოდელისთვის

G = Goal setting მიზნების დასახვა
კონკრეტული, რეალისტური, გაზომვადი, დასრულებადი
კითხვები:

- რა საკითხებზე გსურს მუშაობა?
- რისი მიღწევა გინდა ამ საუბრის დასრულებამდე?
- რამდენად დეტალურად გსურს მუშაობა?
- რა დროის ინვესტირება გინდა მიზნის მისაღწევად?
- რა არის შენი გრძელვადიანი მიზანი?

R = Reality check რეალობის შემოწმება
როგორია რეალური სიტუაცია ახლა?

კითხვები:

- როგორ დაახასიათებდი სიტუაციას?
- სხვები როგორ აღწერდნენ სიტუაციას?
- რაზე ყოყმანობ? რა წინააღობებს ხედავ?
- რამდენად დიდია შენი პირადი გავლენა/კონტროლი შედეგზე? კიდევ ვის აქვს გავლენა/კონტროლი?
- რა ნაბიჯები გაქვს გადადგმული აქამდე?
- რა გიშლის ხელს მეტის გასაკეთებლად?
- რა რესურსები გაქვს?

O = Options შესაძლებლობები, ვარიანტები
რა გზებით შეგიძლია, გაართვა თავი მოცემულ საკითხს?

კითხვები:

- გიცდია ალტერნატივების სია, მცირე და დიდი, სრული და არასრული გადაჭრის გზები?
- რა უპირატესობები და სისუსტეები აქვს ამ ვარიანტებს?
- რომელი გირჩევნია?
- კიდევ რისი გაკეთება შეგიძლია?

- რას გააკეთებდი მეტი დრო და ფული რომ გქონდეს?
- რას გააკეთებდი ახლიდან დაწყების შესაძლებლობა რომ გქონდეს?
- გჭირდება ჩემი რჩევა?

W = what, when, who რა, როდის, ვინ
რა იქნება შემდეგი ქმედება?

კითხვები:

- რომელ ვარიანტს აირჩევ?
- რა არის შენი წარმატების საზომი კრიტერიუმები? როგორ გამომაგ მათ?
- რა არის შენი დროითი ლიმიტები/ვადები?
- ვინ უნდა იცოდეს ამის შესახებ?
- რა შეიძლება მოხდეს ყველაზე ცუდი?
- ვინ შეიძლება მხარი დაგიჭიროს?
- რას აკეთებ დახმარების მისაღებად და როდის?
- როგორ შემიძლია მხარი დაგიჭირო?
- რამდენად ძლიერია შენი მოტივაცია ან/და ჩართულობა დასახული გეგმის რეალიზებისთვის? შეაფასე 1 დან 10-მდე შკალაზე. რა გიშლის ხელს იმაში, რომ შენი მოტივაცია ან/და ჩართულობის შეფასება 10-იანი იყოს?



წიგნზე მუშაობდნენ



ირინე



მონიკა



ირაკლი



გვანცა



მარგალიტა



ლანა



თაკო