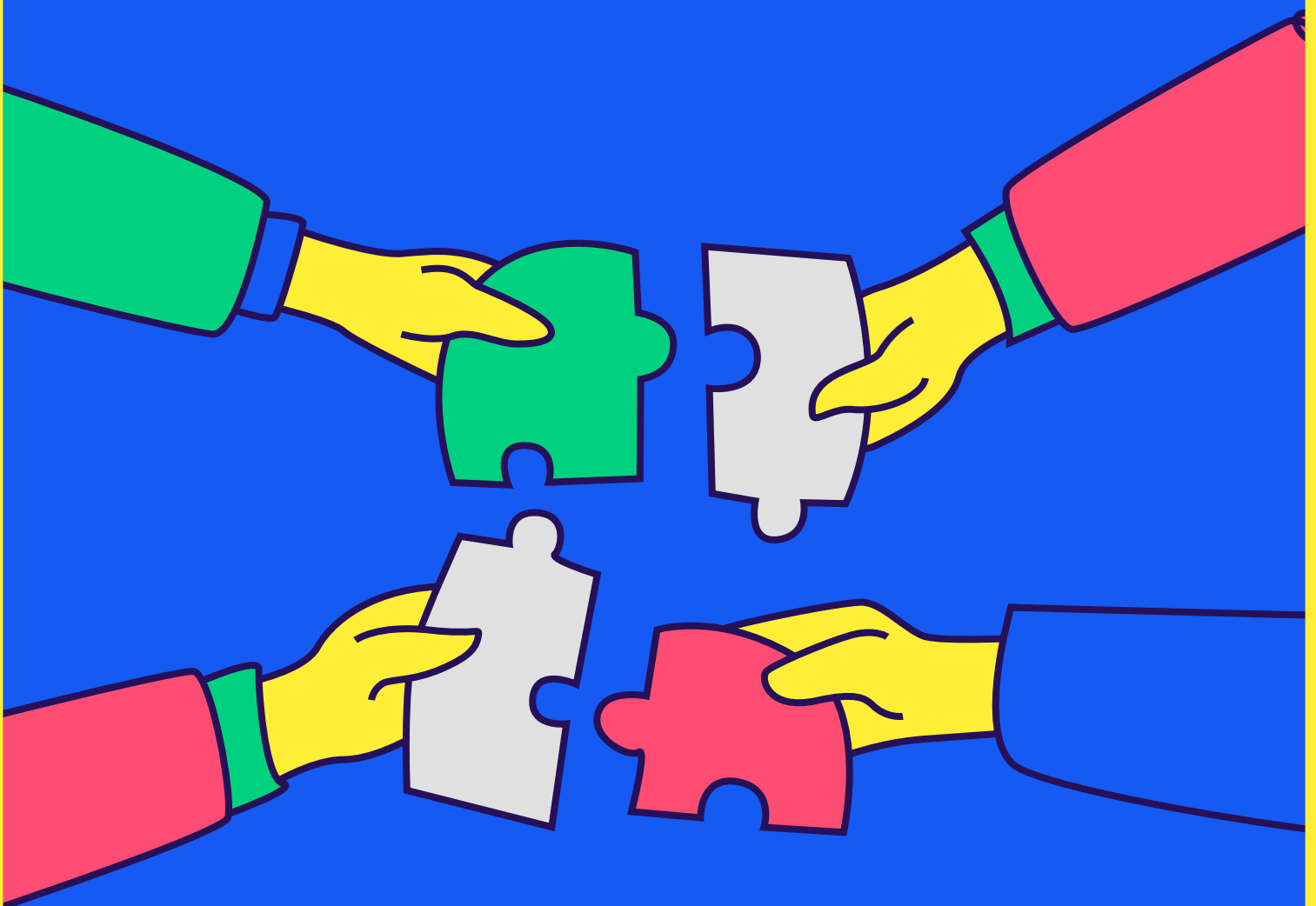


**სათევრო  
მუშაობა და  
სათევრო  
მენტორინგი**



**ავტორები:**

სათემო მუშაობა - მარი გაბუნია

სათემო მენტორინგი - თეონა დალაქიშვილი, ნანა ვაშაკიძე

**რედაქტირება:**

ანა ტიზლიარიშვილი

დეა ჯიქია

**დიზაინი:**

სალომე ჟვანია

**სახელმძღვანელო გამოიცა მენტორ ჰაბის მიერ  
შავი ზღვის ფონდის ფინანსური მხარდაჭერით**



## **შესავალი:**

მოკლე მიმოხილვა

## **თავი I: თემი, სათემო მუშაობა და სათემო განვითარება**

რას ნიშნავს თემი?

რას ნიშნავს სათემო მუშაობა ?

რას ნიშნავს სათემო განვითარება?

რას ნიშნავს სათემო მენტორინგი?

## **თავი II: სათემო განათლება და თეორიული საფუძვლები**

რას ნიშნავს სათემო განათლება?

ზრდასრულთა განათლება და ანდრაგოგიკა

თეორიული საფუძვლები: პაულო ფრეიერი და ანტონიო გრამში

## **თავი III: სათემო მუშაობის საერთაშორისო სტანდარტები და საუკეთესო პრაქტიკა**

კომპეტენციების ჩარჩო: სათემო სწავლება და განვითარება - CLD  
სათემო მუშაობის ღირებულებები და ეთიკა

საუკეთესო პრაქტიკა: სწავლისა და განვითარების

შესაძლებლობების გაუმჯობესება სოფლად მდებარე თემში

საუკეთესო პრაქტიკა: განვითარების ჯგუფი დანდის ქალთა  
საერთაშორისო ცენტრში

საუკეთესო პრაქტიკა: არაფორმალური განათლება

პრაქტიკაში, ჰეთერსლის სამეზობლო

საუკეთესო პრაქტიკა: თემის განვითარება და სამეზობლოს  
განახლება

საუკეთესო პრაქტიკა: ტომ სოიერის ფესტივალი

## **თავი IV: სათემო მუშაობა და სათემო მენტორინგი პრაქტიკაში**

თემში შესვლა: თემის საჭიროებების გაცნობა

სამუშაო ფაზა: პრობლემის აქტუალიზება, აქტუალური თემების და ინიციატივების დაგეგმვა

თემიდან გასვლა: პროცესის შეფასება და რეფლექსია

სათემო მენტორინგი პრაქტიკაში: ხელსაწყოები და ეტაპები

## **სპეციალური ტერმინოლოგიის ლექსიკონი დანართები:**

სპეციალური ტერმინოლოგიის ლექსიკონი

დანართი 1: სათემო განვითარების სტანდარტები (IACD)

დანართი 2: მენტორინგის გეგმის ნიმუში

დანართი 3: მენტორინგის საჭიროებების შეფასება

დანართი 4: განაცხადის ფორმა მენტორებისა და მენტებისთვის

დანართი 5: მენტის ინტერვიუ

დანართი 6: ხელშეკრულება მენტორობის შესახებ

დანართი 7: ტრენინგის პროგრამის ნიმუში

დანართი 8: სახელმძღვანელო მენტორინგის სესიების სტრუქტურირებისა და მომზადებისთვის

დანართი 9: მენტორის სამუშაოს აღწერის ნიმუში

დანართი 10: პერსონალის დაკომპლექტების წლიური გეგმის ნიმუში

ბიბლიოგრაფია

## შესავალი

მიუხედავად თანამედროვე ცივილიზაციის მიერ მიღწეული პროგრესისა, გარშემო მრავალი სოციალური პრობლემა რჩება, მათ შორის კლიმატის ცვლილება, სიღარიბე, უთანასწორობა, ძალადობა და განათლებაზე ხელმისაწვდომობა. პოლიტიკური და ეკონომიკური ბრძოლები თავს იჩენს სამუშაო ადგილზე, სკოლებში, ქუჩებსა და ოჯახებში, შესაბამისად, სათემო მუშაობის და სათემო მენტორინგის საჭიროება თითქმის ყველგანაა.

სათემო მუშაობა პრაქტიკაზე დაფუძნებული პროფესია და აკადემიური დისციპლინაა, რომელიც წარმოდგენილია როგორც ოფიციალურად ორგანიზებული პროგრამების, ასევე არაფორმალური განათლებისა და თვითორგანიზებული ჯგუფების სახით. სათემო მუშაკები/მენტორები (მათ ასევე სათემო განვითარების მუშაკებსაც უწოდებენ) ეხმარებიან სხვადასხვა საჭიროების მქონე ჯგუფებს იმ პრობლემებთან გამკლავებაში, რომლებსაც ისინი ადგილობრივ დონეზე აწყდებიან. ზოგჯერ სათემო მუშაკები მთელს თემთან მუშაობენ, თუმცა, მათ ასევე შეუძლიათ ფოკუსირება მოახდინონ ისეთ კონკრეტულ ჯგუფებზე, როგორებიცაა ქალები, ახალგაზრდობა, ეთნიკური ან რელიგიური უმცირესობები, იძულებით გადაადგილებული პირები და სხვა. მათი მოვალეობების მნიშვნელოვანი ნაწილია სამიზნე ჯგუფების და დაუცველი თემის ხმისა და საჭიროებების წარმოდგენა პოლიტიკის გამტარებლებთან როგორც ადგილობრივ, ასევე საერთაშორისო დონეზე (IACD).

მეორე მხრივ, მენტორინგი, როგორც დამხმარე ტექნიკა და მეთოდოლოგია, სხვადასხვა მიმართულებით აქტიურად გამოიყენება. მაგალითად, მენტორინგს იყენებენ როგორც კერძო კომპანიებში, პოლიტიკურ ინსტიტუციებში, სკოლებში, უნივერსიტეტებში, ასევე სოციალურ მუშაობაში და სამოქალაქო აქტივიზმში. თითოეულ ინსტიტუციაში მენტორინგის პროგრამის შინაარსს განაპირობებს შიდა სტრუქტურული მექანიზმები და იმ ადამიანების საჭიროებები, რომლებიც ჩართულნი არიან პროცესში.

აღნიშნული სახელმძღვანელო ეცდება, დააკავშიროს სათემო მუშაობა მენტორინგთან, როგორც ხელისშემწყობ ინსტრუმენტთან და წარმოადგინოს ის, როგორც ერთ-ერთი საგანმანათლებლო ინსტრუმენტი სათემო ორგანიზაციებისთვის. სხვა სიტყვებით, სათემო მენტორები არიან პრაქტიკოსები, რომლებსაც შეუძლიათ მენტორობა გაუწიონ ადგილობრივ სათემო ინიციატივებს ან ორგანიზაციებს საკუთარი პროექტების შემუშავებაში, დაეხმარონ გენდერული მიდგომების დანერგვაში, ორგანიზაციულ განვითარებაში, მდგრადობის შენარჩუნებაში და მოახდინონ სხვადასხვა უნარებზე დაფუძნებული მიმართულებების მხარდაჭერა, რომლებიც მნიშვნელოვანია სოფლად მდებარე მცირე ზომის ორგანიზაციებისათვის.

## როგორ გამოვიყენოთ ეს სახელმძღვანელო?

სათემო მენტორინგის სახელმძღვანელო არის საკმაოდ კომპლექსური და მრავალფეროვანი საგანმანათლებლო რესურსი სათემო ორგანიზაციებისა და პრაქტიკოსებისთვის. სახელმძღვანელო აერთიანებს შინაარსის ფართო სპექტრს, სათემო მუშაობის თეორიული საფუძვლებიდან, პრაქტიკული, კონკრეტული საგანმანათლებლო მეთოდოლოგიის ეტაპობრივ აღწერამდე. სათემო მუშაობასა და მენტორინგზე არაერთი სახელმძღვანელო და სტატია არსებობს, რაც სხვადასხვა აკადემიურ ჟურნალში ქვეყნდება. ამ სახელმძღვანელოს მთავარი იდეა მენტორინგის სათემო მუშაობასთან დაკავშირება და სათემო მენტორების, როგორც სათემო მუშაობის პრაქტიკოსების, წარმოჩენაა, რომლებიც მენტორინგს ადგილობრივი სათემო ინიციატივების მხარდასაჭერ ტექნიკად გამოიყენებენ.

სახელმძღვანელოს პირველ თავში განვმარტავთ თემს, სათემო მუშაობას, სათემო განვითარებას და სათემო მენტორინგს. ამ თავში დეტალურად არის აღწერილი მითითებები ორგანიზაციებისთვის იმის შესახებ, თუ როგორ დანერგონ მენტორინგი საკუთარ პრაქტიკაში. ის ასევე გვთავაზობს მენტორინგის სხვადასხვა სახის განმარტებას, გვაცნობს სათემო მენტორინგის გავლენების წრის საფეხურებს და სათემო მენტორინგის პროცესების რუკას. პრაქტიკის ნაწილში კი თქვენ იპოვით სათემო ორგანიზაციებში მენტორინგის პროგრამების დანერგვისთვის საჭირო ყველა დოკუმენტს. მნიშვნელოვანია, გაეცნოთ გამოყენებულ წყაროებს, რადგანაც სახელმძღვანელოს სხვადასხვა ასპექტი საკმაოდ დეტალურად შეიძლება იყოს განხილული ამ წყაროებში.

სათემო განათლებისა და თეორიული საფუძვლების თავი მიმოიხილავს თეორეტიკოსების ძირითად დაშვებებს, რომლებმაც გავლენა მოახდინეს სათემო მუშაობის დისციპლინის განვითარებაზე. ძირითადად, ფოკუსს პაულო ფრეიერსა და ანტონიო გრამშზე შევაჩერებთ. ამის შემდგომ შოტლანდიის ეროვნული სტანდარტების საბჭოსა და სათემო განვითარების საერთაშორისო ასოციაციის მიხედვით მიმოვიხილავთ სათემო მუშაობაში არსებულ საერთაშორისო სტანდარტებსა და კომპეტენციებს.

მომდევნო თავები ეხება სათემო მუშაობისა და სათემო მენტორინგის პრაქტიკულ ასპექტებს. ამ თავებში თქვენ ნახავთ სათემო მუშაობაში ყველაზე ხშირად გამოყენებული მეთოდოლოგიების დეტალურ აღწერას. მაგალითად, სათემო რუკის შედგენა, თემის მოსმენა და თემის აზრის კვლევა, ფოტო-ხმა, პრობლემის აქტუალიზება და აქტუალური თემები. ეს თავი სამ ნაწილად იყოფა, რომელიც მიყვება შემდეგ ლოგიკას: შესვლა კონკრეტულ თემში, თემთან მუშაობა და თემიდან გასვლა.

მნიშვნელოვანია, გავითვალისწინოთ, რომ აღნიშნულ სახელმძღვანელოს არ აქვს ახალი ცოდნის შექმნის ამბიციის - ის წარმოადგენს ამ სფეროში არსებულ მნიშვნელოვან ნამუშევრებს და აერთიანებს ფართოდ გამოყენებულ პრაქტიკულ მეთოდებს, რომლებსაც მთელს მსოფლიოში სათემო მუშაობასა და სათემო მენტორინგში იყენებენ. აქ წარმოდგენილი სხვადასხვა სახელმძღვანელო და სტატია მკითხველს საშუალებას აძლევს, მარტივად ორიენტირდეს რთულ და კომპლექსურ სფეროში. ასევე, რეკომენდებულია, გაეცნოთ მითითებულ წყაროებს, რომლებსაც სხვადასხვა თავში და ბიბლიოგრაფიაში შეხვდებით. თუ მკითხველს საკითხის უფრო ღრმად და დეტალურად შესწავლის სურვილი გაუჩნდება, მითითებული წყაროები კარგი საწყისი წერტილი იქნება ამ მოგზაურობის დასაწყებად.

# თავი I: თემის განმარტება, სათემო მუშაობა და სათემო განვითარება

*[ხალხმა] ყოველთვის იცის, სად არის საკუთარი სამეზობლო – იქნება ეს მთავარი გზა, არხი, მაღაზიების მწკრივი, პარკი თუ ღირსშესანიშნაობა. სამეზობლო, ეს არის ადგილი, სადაც ადამიანთა უმეტესობა ერთმანეთს სახეზე ცნობს და სავარაუდოდ, ყველა ასაკობრივი ჯგუფი ერთმანეთს იცნობს; მათ იციან გარშემო ყველა მნიშვნელოვანი შენობა და ცენტრალური ადგილები - მაღაზიები, სკოლები, ბიბლიოთეკები, საბავშვო სათამაშო მოედნები, კლინიკები, ახალგაზრდული კლუბები, ბინგოს სათამაშო დარბაზები, ბარები ან ნებისმიერი სხვა რამ.*

სიბრუკი (1984, გვ.2)

საკვანძო სიტყვები: თემი, სათემო მუშაობა, სათემო განვითარება, სოციალური კაპიტალი

## რას ნიშნავს თემი?

სათემო მუშაობას გააჩნია ძალიან გრძელი და მრავალფეროვანი ისტორია, რომელიც საკმაოდ მჭიდროდაა დაკავშირებული და ახალგაზრდულ მუშაობასთან. თუმცა, სათემო მუშაობის მიზანი, ძირითადად, დაკავშირებულია კონკრეტული პოზიტიური სოციალური ცვლილების მიღწევასთან. შედეგად, დღეს, სათემო მუშაობის ძალიან ბევრი ფორმა არსებობს, რომლებშიც როგორც ანაზღაურებადი, ასევე არაანაზღაურებადი სათემო მუშაკები არიან ჩართულნი.

საზოგადოებაში მიმდინარე ბოლოდროინდელი ცვლილებები ტექნოლოგიურ განვითარებასთან, გლობალიზაციასთან და კაპიტალიზმის გავლენებთან დაკავშირებით ის საკითხებია, რომლებიც თემის დინამიკაზე გავლენას ახდენს და გარკვეულ ცვლილებებს იწვევს მის განმარტებაში. არ არსებობს საერთო ან ზოგადი შეთანხმება იმის შესახებ, თუ რას ნიშნავს თემი. მისი მნიშვნელობა შინაარსიდან შინაარსამდე იცვლება. სათემო მუშაობას პრაქტიკულ საქმიანობაში, იქნება ეს ფორმალური თუ არაფორმალური, თითქმის ყველა ქვეყანა იყენებს. ასევე, გამომდინარე იქიდან, რომ პოლიტიკურ და ეკონომიკურ ბრძოლებს თითქმის ყველგან ვაწყდებით, იქნება ეს სამუშაო ადგილი, სკოლა, ქუჩა თუ ოჯახი, სათემო მუშაობის საჭიროებაც თითქმის ყველგან გვაქვს.

უილმორტის თანახმად (1989), თემის სამი ძირითადი კატეგორია არსებობს:

1. **თემი, როგორც სამეზობლო:** განისაზღვრება ლოკაციისა და გეოგრაფიული არეალის მიხედვით;
2. **ინტერესის ან ინტერესთა ჯგუფების თემი:** „შავკანიანთა“ თემი, ებრაელთა თემი, LGBTIQI თემი და ა.შ.;
3. **თემი, როგორც ადამიანების ჯგუფი,** რომლებსაც აქვთ საერთო კონდიცია ან პრობლემა: ალკოჰოლზე დამოკიდებულება, სხვადასხვა დაავადება და ა.შ.

სხვადასხვა ლექსიკონში თემის სხვადასხვა განმარტება გვხვდება. მაგალითად, ონლაინ ლექსიკონი DICTIONARY.COM გვთავაზობს თემის შემდეგ განმარტებებს:

*“ნებისმიერი ზომის სოციალური ჯგუფი, რომლის წევრებიც ცხოვრობენ კონკრეტულ ლოკაციაზე, ჰყავთ საერთო მთავრობა და გააჩნიათ საერთო კულტურული და ისტორიული მემკვიდრეობა.”*

*“სოციალური, რელიგიური, პროფესიული ან სხვა ჯგუფი, რომელიც იზიარებს საერთო მახასიათებლებს ან ინტერესებს და აღიქმება ან აღიქვამენ საკუთარ თავს, როგორც განსხვავებულებს იმ შედარებით ფართო საზოგადოებისგან, რომელშიც ცხოვრობენ.”*

*“სამეზობლო [თემი] იკრიბება თანასწორობის საფუძველზე, რათა სიამოვნება მიიღოს სოციალური, რეკრეაციული და საგანმანათლებლო აქტივობებისგან ან ჯგუფის წევრებს შეიძლება ჰქონდეთ კონკრეტული ჰობი ან გააჩნდეთ საერთო საჭიროებები და ინტერესი, როგორც ადამიანებს, რომლებიც ცხოვრობენ ერთსა და იმავე ლოკაციაზე. (ციტირებული Barr et al., 1996a, გვ.180)*

*“პირადი ურთიერთობების, ჯგუფების, კავშირების, ტრადიციებისა და ქცევის მოდელების ქსელი, რომელსაც შეუძლია განავითაროს ერთიანობის გრძნობა, მათ შორის, ვინც იზიარებს საერთო გეოგრაფიულ არეალს, იდენტობას ან ინტერესს.”*

### შოტლანდიის ეროვნული პროფესიული სტანდარტები

არსებობს სხვადასხვა კრიტიკული მოსაზრებები იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა განისაზღვროდეს თემი. მაგალითად, კოენი (2003) ამტკიცებს, რომ თემი განისაზღვრება კულტურით და არა სტრუქტურით. მისი აზრით, თემი მისი წევრების გონებაში არსებობს და არ ღირს თემის მხოლოდ გეოგრაფიული და სოციოგრაფიული ფაქტებით განსაზღვრა. სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ, თუ თქვენ თემთან მიკუთვნილობას გრძნობთ, შეგიძლიათ მის ნაწილად ჩაითვალოთ.

კრიტიკული პერსპექტივა ამტკიცებს, რომ თემი არ შეიძლება მხოლოდ გეოგრაფიულად იყოს შემოსაზღვრული. ნებისმიერ გეოგრაფიულ არეალში ბევრი მიკრო თემი იქნება წარმოდგენილი. ამგვარად, ეს საკითხი მხოლოდ ურბანულ დამკვეთარელებს არ ეხებათ, არამედ თემი იქმნება ოჯახების, მეგობრების, სამუშაო ადგილების, კოლეგების და სხვათა გარშემო (ბარსელი და ბეკი, 2010). მსგავსი გრძნობებისა და მიკუთვნილობების ილუსტრირებისთვის ავტორებმა ბარსელმა და ბეკმა შემოგვთავაზეს გლაზგოს საფეხბურთო კლუბ „სელტიკის“ მაგალითი. ამ მაგალითში თემის საზღვარი არის ს/კ „სელტიკის“ მიმართ ემოციური ერთგულება. მიკუთვნილების ეს გრძნობა გამოიხატება გარკვეულ რიტუალურ აქტივობებში მონაწილეობით: სარიტუალო კაბის ჩაცმა, სარიტუალო სიმღერების შესრულება, საერთო ვიზუალური სიმბოლიკის გამოყენება (დროშები, ფერები) და ა.შ.

მიუხედავად იმისა, რომ კაპიტალის, შრომისა და ტექნოლოგიების ნაკადმა უფრო დააკავშირა მსოფლიოს ყველა კუთხე, სიტყვა თემის განსაზღვრება არასოდეს ყოფილა ერთმნიშვნელოვანი. სოციოლოგიამ მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა თემის განმარტების ჩამოყალიბებაში, რომელიც თავის მხრივ, მრავალრიცხოვან მცდელობებს მოყვა. აუცილებლად აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ სათემო განვითარება არასოდეს არაა ნეიტრალური და ღირებულებებისაგან თავისუფალი პრაქტიკა. სხვადასხვა იდეოლოგიური და პოლიტიკური ორგანიზაცია, სხვადასხვა საგანმანათლებლო პროგრამის მეშვეობით, საზოგადოებას თავს ახვევს საკუთარ იდეებსა და შეხედულებებს ამა თუ იმ საკითხთან მიმართებაში. სწორედ ამიტომ, კრიტიკულად მნიშვნელოვანია გვახსოვდეს ის შეზღუდვა, რომელსაც ყველა განმარტება გვაძლევს სხვადასხვა ლიტერატურაზე დაყრდნობით.

კიდევ ერთი კრიტიკული კონცეფცია, რომელიც უნდა გავითვალისწინოთ, როდესაც ვსაუბრობთ თემის განსაზღვრებაზე, არის სოციალური კაპიტალი. სხვა სიტყვებით, სოციალურ საფუძველს წარმოადგენს ფრაზა „მე შენ დაგეხმარები იმიტომ, რომ შენ მე დამეხმარები“. ბარსელის და ბეკის თანახმად (2010) არსებობს სოციალური კაპიტალის სამი სახეობა:

1. **შეკავშირება:** სოციალური კაპიტალი იმ ადამიანებს შორის, რომელთაც გააჩნიათ მსგავსებები (მაგ. ოჯახის წევრებს შორის, თანატოლებს შორის ან ერთი ეთნიკური ჯგუფის მქონე ადამიანებს შორის);
2. **შეერთება:** სოციალური კაპიტალი სხვადასხვა სოციალურ ჯგუფს შორის (მაგ. სხვადასხვა ეთნიკურ ჯგუფს შორის);
3. **დაკავშირება:** სოციალური კაპიტალი, რომელიც სოციალურ კლასებს შორის არსებულ ნაპრალებს ავსებს; ძალაუფლების მქონე/ძალაუფლების არ მქონე და ა.შ.

ფილდის (2003) და პატნემის (2001) თანახმად, ითვლება, რომ ადამიანები, რომლებსაც გააჩნიათ ძლიერი სოციალური კაპიტალი:

- საკუთარ თავებს სხვადასხვა თემის ნაწილად გრძნობენ;
- იღებენ მონაწილეობას ადგილობრივ ქსელებსა და ორგანიზაციებში;
- ეხმარებიან სხვებს გასაჭირის დროს;
- ესალმებიან უცნობ ადამიანებს;
- გაგინევენ დახმარებას, როცა ამის საჭიროება და შესაძლებლობა არსებობს.

კრიტიკული პერსპექტივა ყურადღებას ამახვილებს სოციალურ ფრაგმენტაციაზე, სადაც არსებობს უფრო მეტად ინდივიდუალური ცხოვრებისკენ მიდრეკილების ტენდენციები. ბარსელის და ბეკის (2010) თანახმად, ის თემები, რომლებიც განიცდის სოციალური კაპიტალის ნაკლებობას, დიდი ალბათობით, ხასიათდება შემდეგი პრობლემებით:

- ▲ ადამიანებს შორის ნდობის დაბალი მაჩვენებელი, რაც თავის მხრივ, ნიშნავს, რომ ადამიანები არ არიან ჩართულები კოლექტიურ აქტივობებში ან სხვადასხვა გაერთიანებაში და სხვებს არ სთავაზობენ დახმარებას;
- ▲ არ გააჩნიათ მატერიალური კეთილდღეობის საკმარისი დონე - ხალხი გადარჩენისთვის იბრძვის; არის შეუსაბამო ფიზიკური ინფრასტრუქტურა - შეხვედრის ადგილები, საჯარო სივრცეები, ტელეფონები, გაზეთები;
- ▲ არსებობს ადამიანური, ეკონომიკური და ფიზიკური ინფრასტრუქტურის პრე-რეკვიზიტები, თუმცა, არ არსებობს ადამიანებს შორის გაერთიანებებისა და ურთიერთკავშირების განვითარების შესაძლებლობა;
- ▲ იმ სფეროებში, რომლებშიც დაბალი სოციალური კაპიტალია, სათემო მუშაკის ამოცანა მეტად რთულდება. სათემო მუშაკის პირველადი ამოცანაა, ხელი შეუწყოს გაერთიანებების განვითარებასა და ადგილობრივ მოსახლეობას შორის ნდობის განმტკიცებას.

## რას ნიშნავს სათემო მუშაობა?

სათემო მუშაობაში ჩვენ ძალიან ბევრ სხვადასხვა მიდგომასა და მოდელს ვიპოვით იმის შესახებ, თუ როგორ ურთიერთობენ პრაქტიკოსები თემთან; ეს მეტწილად დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა არის პროექტის მიზნები და რა იდეოლოგიური დაშვებებია კონკრეტული პროექტის მიზნებში.

სათემო მუშაობა, ასევე, აკადემიურ დისციპლინას წარმოადგენს და მსოფლიოს ბევრ უნივერსიტეტში ისწავლება. ამ სფეროს კვლევა სათემო აქტივობების უფრო ეფექტურად დაგეგმვას უწყობს ხელს და გრძელვადიან პერსპექტივაში აისახება საზოგადოების განვითარებაზე.

მსოფლიოს სხვადასხვა უნივერსიტეტში თქვენ აღმოაჩენთ დისციპლინებს, რომლებიც სათემო მუშაობას შეისწავლის. მაგალითად, გლამზოს უნივერსიტეტი გვთავაზობს საბაკალავრო პროგრამას სათემო განვითარების და ახალგაზრდული მუშაობის მიმართულებით. აღნიშნული პროგრამა დაინტერესებულ პირებს სთავაზობს შესაძლებლობას, შეისწავლონ ზრდასრულთა განათლების თეორიული და პრაქტიკული ასპექტები, თემის სპეციფიკა და ახალგაზრდობის განვითარების შესაძლებლობები. ეს პროგრამა სტუდენტებს შესაბამის უნარებსა და ცოდნას აძლევს, რათა მათ შეძლონ თემში მუშაობა და მოახდინონ მდგრადი სოციალური ცვლილების გამოწვევა.

დიდ ბრიტანეთში ერთ-ერთი ყველაზე გავრცელებული სამსახურის მაძიებელი პლატფორმაა Target Jobs. ის სათემო მუშაობასა და სათემო მუშაკებს შემდეგნაირად განსაზღვრავს:

*“სათემო მუშაკები (ასევე, ცნობილია, როგორც სათემო განვითარების მუშაკები) ეხმარებიან სხვადასხვა ნიშნით მარგინალიზებულ ჯგუფებს იმ პრობლემებთან გამკლავებაში, რომლებსაც ისინი აწყდებიან. ზოგჯერ ისინი მთელს თემთან მუშაობენ, თუმცა, მათ ასევე შეუძლიათ კონკრეტულ ჯგუფებზე, მაგალითად, ქალებზე ან იძულებით გადაადგილებულ პირებზე, მოახდინონ ფოკუსირება. მათი როლის მნიშვნელოვანი ნაწილია სამიზნე ჯგუფების და დაუცველი თემის ხმისა და საჭიროებების ადვოკატირება პოლიტიკის გამტარებლებთან როგორც ადგილობრივ, ასევე საერთაშორისო დონეზე.”*

სათემო მუშაობა ეფუძნება გუნდურ მუშაობას და სათემო მუშაკები მჭიდროდ მუშაობენ სხვა ორგანიზაციებთან - პოლიციასთან, სოციალურ მუშაკებთან, სკოლებთან, პრობაციის ოფიცრებთან და სხვა სააგენტოებთან.

### სათემო მუშაკისთვის დამახასიათებელი პროფესიული მოვალეობები მოიცავს:

- ◆ სათემო ჯგუფებთან მუშაობას მათი საჭიროებებისა და შესაძლებლობების აღმოსაჩენად, ასევე, გადანყვებებზე შეთანხმებას;
- ◆ მხარდაჭერის პროექტების უზრუნველყოფას თემის იმ ნაწილისთვის, რომელთაც გააჩნიათ მენტალური ჯანმრთელობის ან ნაწილებთან დაკავშირებული პრობლემები;
- ◆ თემის ხელშეწყობას ცოდნის გაზიარებასა და რესურსების ეფექტურად გამოყენებაში;
- ◆ ახალი სერვისების დანერგვას;
- ◆ მნიშვნელოვან საკითხებზე საზოგადოებაში ცნობიერების ამაღლებას;
- ◆ თემის სხვადასხვა საჭიროების შეფასებას და საჭიროებების დასაკმაყოფილებელი სათანადო რესურსების შექმნას;
- ◆ ანაზღაურებადი და მოხალისეობრივი თანამშრომლების დაქირავებას და მათ დატრენინგებას;
- ◆ შეხვედრებზე დასწრებას და წერიითი და ვერბალური ანგარიშების პრეზენტაციას;
- ◆ ფინანსებისა და სახელფასო ხარჯების მართვას;
- ◆ დასაფინანსებელი განაცხადების მომზადებას.

სათემო მუშაკის სამსახური შეიძლება მოითხოვდეს არასამუშაო საათებს, მათ შორის, საღამოებს და უქმეებს. სათემო მუშაკები, ძირითადად, რთულ პირობებში მყოფ თემებთან მუშაობენ, იქნება ეს ქალაქის შიდა არეალი/გარეუბნები, სოფლები თუ პატარა ქალაქები.

აკადემიურ ლიტერატურაში რამდენიმე სიტყვაა, რომლებსაც ხშირად გამოიყენებენ ხოლმე სათემო მუშაობის აღსანიშნავად: სათემო განვითარება, სათემო ინიციატივები, სათემო ზრუნვა, სათემო ეკონომიკური განვითარება. ყოველივე ეს, მართლაც რომ სათემო მუშაობის ნაწილია, თუმცა, ტერმინი, რომელსაც ჩვენ ხშირად გამოვიყენებთ, დამოკიდებულია კონკრეტული პროექტის კონკრეტულ ბუნებაზე. ამასთან, სათემო მუშაობის სფერო ინტერდისციპლინური სფეროა, ამიტომ, როდესაც ჩვენ განვიხილავთ სხვადასხვა პროექტს, მხედველობაში უნდა გვქონდეს ისეთი გადამკვეთი დისციპლინები, როგორცაა: სოციოლოგია, სოციალური პოლიტიკა, ეკონომიკა და პოლიტიკური მეცნიერება.

ქვემოთ მოყვანილი მოდელი გვთავაზობს შესანიშნავ ვიზუალურ და სტრუქტურირებულ წარმოდგენას იმის თაობაზე, თუ რამდენად განსხვავებული მიმართულება შეიძლება ჰქონდეს სათემო მუშაობას. თუმცა, ასევე გვხვდება გადაფარვები - ზოგი შეიძლება ერთსა და იმავე დროს რამდენიმე მოდელში იყოს გაერთიანებული და შესაბამისად, გააჩნდეს რამდენიმე გადამკვეთი როლი და ფუნქცია. წარმოდგენილი ცხრილი მხოლოდ ნიმუშია, რომელიც ასახავს სათემო მუშაობის პრაქტიკაზე დაფუძნებულ ძირითად მიმართულებებს.

	სტრატეგია	სათემო მუშაკის მთავარი როლი	სამუშაოების/სააგენტოების მაგალითები
<b>სათემო ზრუნვა</b>	სოციალური ქსელებისა და მოხალისეობრივი სერვისების განვითარება; თვითდახმარების კონცეფციის განვითარება; კამპანიების წარმოება.	ორგანიზატორი მოხალისე	ხანდაზმულებთან, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან და ხუთ წელს ქვემოთ ბავშვებთან მუშაობა.
<b>სათემო ორგანიზაციები</b>	სოციალური სერვისების გამტარ სააგენტოებს შორის კოორდინაციის გაუმჯობესება.	ორგანიზატორი კატალიზატორი მენეჯერი	მოხალისეობრივი სერვისების საბჭოები, სხვადასხვა დასახლება.
<b>სათემო განვითარება</b>	სხვადასხვა ჯგუფისთვის დახმარების განევა, რათა მათ შეიძინონ ის საჭირო უნარები და თავდაჯერება, რომლითაც ისინი ცხოვრების ხარისხს გაიუმჯობესებენ; აქტიური მონაწილეობა და ჩართულობა	ხელშემწყობი სამეზობლოს მუშაკი ფასილიტატორი	სათემო ჯგუფები, მოიჭარებების ჯგუფები, დასახლებები.

<b>სათემო განათლება</b>	ცდილობს საგანმანათლებლო შესაძლებლობების შექმნას.	განმანათლებელი ფასილიტატორი	სათემო სკოლები/კოლეჯები, კომპენსატორული განათლება, ფემინისტები ზრდასრულთა განათლება.
<b>სათემო ინიციატივები</b>	როგორც წესი, ეფუძნება კლასს, ფოკუსირებულია სოციალურ კონფლიქტზე, მოითხოვს პირდაპირ მოქმედებას ადგილობრივ დონეზე.	აქტივისტი	მოძრაობები სხვადასხვა კეთილდღეობის უფლებებისთვის;  დაგეგმვისა და ხელახალი განვითარების პროცესში წინააღმდეგობის მაგალითები;  მოიჭარეთა წინააღმდეგობები.
<b>სათემო ეკონომიკური განვითარება</b>	ადგილობრივი სოციალური საწარმოებისა და კოოპერატივების დაფუძნება	ფასილიტატორები განვითარების მუშაკები	საკრედიტო კავშირები
<b>ფემინისტური სათემო მუშაობა</b>	ქალთა კეთილდღეობის გაუმჯობესება; კოლექტიური მუშაობა ქალთა მიმართ არსებული გამონწვევებისა და უთანასწორობის აღმოფხვრის მიზნით.	აქტივისტი ხელშემწყობი ფასილიტატორი	იძულებით გადაადგილებული ქალები; ქალთა ჯანმრთელობის ჯგუფები; ქალთა თერაპიის ცენტრები.
<b>ეთნიკურ უმცირესობათა და ანტირასისტული სათემო მუშაობა</b>	ეთნიკური უმცირესობების ჯგუფებისა და თემის საჭიროებების მხარდამჭერი ჯგუფების შექმნა და ჩაშვება; რასიზმთან ბრძოლა.	აქტივისტი მობალისე	ავტონომიური ეთნიკური უმცირესობა, სათემო ჯგუფები.
<b>გარემოს დაცვაზე ზრუნვა და მწვანეთა მოძრაობა</b>	იმ ჯგუფებთან და ქსელებთან მუშაობა, რომლებიც თემის გაძლიერებაზე არიან ფოკუსირებულნი, კლიმატის ცვლილების, მდგრადი განვითარებისა და კლიმატის პრობლემების მოსაგვარებლად.	აქტივისტი მობალისე	სათემო კოოპერატივები

## რას ნიშნავს სათემო განვითარება?

აკადემიურ ლიტერატურაში ბევრი საერთო არსებობს ტერმინებს „სათემო მუშაობა“ და „სათემო განვითარება“ შორის. ხშირ შემთხვევაში, ამ ტერმინებს ერთი მნიშვნელობით იყენებენ. აღნიშნული სახელმძღვანელოს ფარგლებში, ჩვენ სათემო განვითარებას, როგორც ყველაზე გავრცელებულ სათემო მუშაობის მოდელს, ისე განვიხილავთ. ამგვარად, როგორც ზემოთ მოყვანილ სათემო მუშაობის ცხრილშია აღნიშნული, სათემო განვითარება არის სათემო მუშაობის ერთ-ერთი მოდელი. გამომდინარე იქიდან, რომ ეს ყველაზე ხშირად გამოყენებადი მოდელია და იმდენად ფართო მნიშვნელობა აქვს, რომ ინტერპრეტაციის ფართო საშუალებას იძლევა, ჩვენ გადავწყვიტეთ, დამატებით მოგაწოდოთ სათემო განვითარების რამდენიმე განმარტება და მისი თეორიული საფუძვლები.

შეგვიძლია, დავიწყოთ სათემო განვითარების განმარტებით, რომელსაც საერთაშორისო სათემო განვითარების ასოციაცია გვთავაზობს (IACD):

*„სათემო განვითარება - ეს არის პრაქტიკაზე დაფუძნებული პროფესია და აკადემიური დისციპლინა, რომელიც ხელს უწყობს თანამონაწილეობრივ დემოკრატიას, მდგრად განვითარებას, უფლებებს, ეკონომიკურ შესაძლებლობებს, თანასწორობას და სოციალურ სამართლიანობას, ორგანიზაციების, განათლებისა და თემში მცხოვრები ადამიანების უფლებებისა და შესაძლებლობების გაფართოებისა და გაძლიერების მეშვეობით, მიუხედავად ადგილმდებარეობის, იდენტობის და ინტერესისა ქალაქსა და სოფლებში.“*

სათემო განვითარება დაკავშირებულია სხვადასხვა პროფესიასთან, მაგალითად, სოციალურ სამუშაოსთან, ზრდასრულთა განათლებასთან, ახალგაზრდულ მუშაობასთან, ჯანდაცვის დისციპლინებთან, გარემოსდაცვით განათლებასთან, ადგილობრივ ეკონომიკურ განვითარებასთან, ურბანულ დაგეგმარებასთან და სხვა. თითოეული მათგანი შეიძლება შეეცადოს სათემო განვითარების ღირებულებების გამოყენებას და სათემო განვითარების მეთოდების დანერგვას საკუთარ პრაქტიკაში. IACD გვთავაზობს, რომ მათ „სათემო განვითარების პრაქტიკოსები“ ვუნოდოთ, რომელიც თავის მხრივ, საერთო ტერმინს წარმოადგენს და გულისხმობს სათემო მუშაკებსაც.

*“ჩვენ ვიყენებთ ტერმინს „სათემო განვითარების პრაქტიკოსი“, რათა მოვიცვათ დასაქმებული (ანამლაურებადი ან არაანამლაურებადი) ადამიანები, რომლებიც სამუშაოს პროფესიულ ნაწილში არიან დასაქმებულები და ასევე, მონათესავე სექტორში მომუშავე სხვა პროფესიონალები, რომლებიც იზიარებენ სათემო განვითარების ღირებულებებს და იყენებენ სათემო განვითარების მეთოდებს.“*

IACD-ის განსაზღვრება ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, რომ სათემო განვითარების პრაქტიკოსებს უნდა ესმოდეთ სხვადასხვა პოლიტიკური, ეკოლოგიური და სოციალური მეცნიერებების ზოგადი პრინციპები, რათა უკეთ შეძლონ ადამიანების ცხოვრებისა და მათი კონტექსტის აღქმა. თეორიული ცოდნის მიღმა მათ უნდა გააჩნდეთ შემდეგი უნარები: პედაგოგიკა, ადამიანებთან ურთიერთობა, სხვადასხვა ჯგუფის მობილიზება და ა.შ.

გამომდინარე იქიდან, რომ სათემო განვითარება სხვადასხვა სოციალური ჯგუფისთვის განსხვავებულ საქმიანობას ეწევა, IACD-მა გადანიშნა, განევიტარებინა საერთაშორისო სტანდარტები, რომლითაც სხვადასხვა ორგანიზაცია თუ პრაქტიკოსები იხელმძღვანელებენ. პროფესიული სტანდარტები განკუთვნილია იმისათვის, რომ დაეხმაროს პოლიტიკის განმსაზღვრელებსა და პრაქტიკოსებს საკუთარი საქმიანობისთვის სახელის დარქმევასა და ტერმინების უკეთ გამოყენებაში. სტანდარტების დეტალური აღწერა მომდევნო თავში შეგიძლიათ იხილოთ.

IACD სათემო განვითარების პრაქტიკოსებს ურჩევს, აარჩიონ სათემო მუშაობის

სტრატეგიები, რომელიც ითვალისწინებს სხვადასხვა პოლიტიკური, სოციალური, ეკონომიკური და კულტურული კონტექსტის საჭიროებებს. ის, ასევე, ამბობს, რომ სათემო განვითარების პრაქტიკოსებმა უნდა იცოდნენ, თუ როდის გამოიყენონ პირდაპირი და არაპირდაპირი ჩარევის მეთოდები სხვადასხვა თემში.

IACD გამოყოფს რვა ძირითად თემასა და საკვანძო მიმართულებებს, რომლებიც დაკავშირებულია სათემო განვითარების სფეროსთან:

თემები	საკვანძო თემატური მიმართულებები
ღირებულებების პრაქტიკაში გამოყენება	სათემო განვითარების ღირებულებების, პროცესებისა და შედეგების გააზრება და მათი პრაქტიკაში გამოყენება ყველა სხვა ძირითად მიმართულებებში.
თემში ჩართულობა	თემის გაცნობა და მასში ჩართულობა, ჯგუფებთან და ინდივიდებთან ურთიერთობის მხარდაჭერა და
ერთობლივი დაგეგმვა	ერთობლივი სამუშაოებისა და სათემო თანამონაწილეობის განვითარება და მხარდაჭერა.
გაერთიანება ცვლილებებისთვის	თემის ხელშეწყობა, რათა მათ განახორციელონ კოლექტიური მოქმედება, გაზარდონ საკუთარი გავლენა და იმ შემთხვევაში, თუ მათი შესაძლებლობა რელევანტურია, ჰქონდეთ წვდომა და კონტროლი რესურსებსა და სერვისებზე.
სწავლა ცვლილებებისთვის	ადამიანების და ორგანიზაციების მხარდაჭერა, რათა მათ შეძლონ, ერთად ისწავლონ და აიმაღლონ ცნობიერება, თავდაჯერებულობა და უნარები, რომლებიც საჭიროა სოციალური ცვლილებებისთვის.
მრავალფეროვნება და ინკლუზიურობა	პრაქტიკის, პოლიტიკის, სტრუქტურებისა და პროგრამების შემუშავება და მიწოდება, რომლებიც აღიარებენ და პატივს სცემენ მრავალფეროვნებას და ხელს უწყობენ ინკლუზიურობას.
ლიდერობა და ინფრასტრუქტურა	ორგანიზაციული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის ფასილიტაცია და მხარდაჭერა სათემო განვითარებისთვის ხელს უწყობს ლიდერობის/მართვის გაძლიერებას.
პოლიტიკისა და პრაქტიკის განვითარება და გაუმჯობესება	სათემო განვითარების პრაქტიკის შემუშავება, შეფასება და ინფორმირება, თანამონაწილეობრივი შეფასების გამოყენება ინფორმირებისა და სტრატეგიული და ოპერატიული პრაქტიკის გაუმჯობესების მიზნით.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ორგანიზაცია, რომელიც სათემო განვითარების მიმართულებით მუშაობს, არის შოტლანდიის სტანდარტების საბჭო, რომელიც სათემო სწავლას და განვითარებას (CLD) შემდეგნაირად განმარტავს:

*“სათემო სწავლა და განვითარება არის პროფესიული პრაქტიკის სფერო, რომელიც ხელს უწყობს თემს, გამოააშკარაოს მისი ინდივიდუალური და კოლექტიური მიზნები, ჩაერთოს სასწავლო პროცესში და იმოქმედოს პოზიტიური ცვლილებების მისაღწევად”.*

სათემო სწავლა და განვითარება (CLD) - პროფესიონალური პრაქტიკის სფეროს მიეკუთვნება და შედგება ისეთი პროფესიებისგან, როგორებიცაა: ზრდასრულთა განათლება, სათემო განვითარება და ახალგაზრდული მუშაობა. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული პროფესიების მუშაობის მეთოდები და ჯგუფები, რომლებსაც ემსახურებიან, შესაძლოა განსხვავდებოდეს, მათ აქვთ საერთო ვალდებულებები თემის წევრების მიმართ. ასევე, ამ პროფესიების მეშვეობით შესაძლებელი ხდება კონკრეტული სიტუაციების, სტრუქტურების, თემის და ინდივიდუალური პირების ტრანსფორმაცია. შოტლანდიის სათემო განვითარების ეროვნული პროფესიული სტანდარტების თანახმად, სათემო განვითარების პრაქტიკოსი არის პირი, რომელიც სათემო მუშაობას ახორციელებს ან როგორც დაქირავებული, ანაზღაურებადი მუშაკი, მოხალისე, ან ჯგუფის წევრი.

სათემო განვითარება ადამიანებს აძლევს შესაძლებლობას, იმუშაონ კოლექტიურად და მოახდინონ პოზიტიური სოციალური ცვლილება. ეს გრძელვადიანი პროცესი იწყება ადამიანების პირადი გამოცდილებებიდან და შესაძლებლობას აძლევს თემს, ერთობლივად იმუშაონ შემდეგზე:

- ✓ მოახდინონ საკუთარი საჭიროებებისა და ქცევის იდენტიფიცირება;
- ✓ განახორციელონ კოლექტიური ქმედება საკუთარი ძლიერი მხარეებისა და რესურსების გამოყენებით;
- ✓ განავითარონ საკუთარ თავში რწმენა, უნარები და გაიღრმავონ ცოდნა;
- ✓ დაუპირისპირდნენ უთანასწორო ძალაუფლებრივ ურთიერთობებს;
- ✓ ხელი შეუწყონ სოციალური სამართლიანობის, თანასწორობისა და ინკლუზიურობის განვითარებას, რათა გააუმჯობესონ საკუთარი, თემების, სადაც ისინი ცხოვრობენ და იმ საზოგადოების, რომლის ნაწილიც არიან, ცხოვრების ხარისხი.

შოტლანდიის სათემო განვითარების ეროვნული პროფესიული სტანდარტების განმარტებით, **სათემო განვითარების პროცესი** ემყარება სათემო განვითარების ხუთ ძირითად ღირებულებას, რომლებიც უფრო ციკლურია და წარმოიშობა დაგეგმვის შედეგად, თუმცა, ასევე, ის შეიძლება შეიცვალოს და მოიცავს ქვევით ჩამოთვლილ ყველა ან ზოგიერთ საფეხურს:

- თემის გაცნობა, მნიშვნელოვანი ადამიანები და ორგანიზაციები;
- თემის საჭიროებების იდენტიფიცირებასა და პრიორიტეტის მინიჭებაში დახმარება;
- კოლექტიური ინიციატივების მხარდაჭერა;
- გამოცდილებების გაზიარება და ცოდნის მხარდაჭერა;
- ჯგუფების გაძლიერების მხარდაჭერა;
- ჯგუფებისა და ინდივიდების შეფასებებისა და რეფლექსიების წახალისება.

**რეფლექსიისთვის განკუთვნილი საკონტროლო კითხვები:**

რომელ თემში ხართ ჩართული? რომელ თემს მიეკუთვნებით?	
ჩამოთვალეთ მიკრო-თემები, რომლებსაც ეკუთვნით.	
დაფიქრდით იმ გეოგრაფიულ არეალზე, სადაც ცხოვრობთ. შეგიძლიათ მოახდინოთ იმ თემების იდენტიფიცირება, რაც ყველას აღელვებს აღნიშნულ თემში?	
რომელია ის რიტუალური აქტივობები, რომელშიც თქვენ ხართ ჩართული და ამ კონკრეტული თემის ცხოვრების წესს	
მიეკუთვნებით თუ არა რომელიმე ინტერესთა ჯგუფს/თემს?	
ფიქრობთ თუ არა, რომ თქვენს სამეზობლოში სათემო/კოლექტიური სულისკვეთება ნაკლებად არის, თუ პირიქით, ფიქრობთ, რომ ეს არის პოზიტიური, მხარდამჭერი ურთიერთობები სამეზობლოს მაცხოვრებლებს შორის?	
დაფიქრდით იმ გეოგრაფიულ არეალზე, სადაც ცხოვრობთ. შეგიძლიათ მოახდინოთ ნებისმიერი რამის იდენტიფიცირება, რომელიც ყველას აღელვებს აღნიშნულ არეალში?	

<p>რომელი სათემო მუშაობის მოდელები გამოხატავს საუკეთესოდ იმას, თუ როგორ გეხმობს თქვენ სათემო მუშაობა? რატომ?</p>	
<p>არსებობს თუ არა სათემო მუშაობის სხვა მოდელები, რომლებსაც ამ თავში არსებულ მოდელებს დაამატებდით?</p>	
<p>რა კუთხით ემსახურება სათემო მუშობა ადამიანთა უფლებების დაცვას?</p>	

## რა არის სათემო მენტორინგი?

საკვანძო სიტყვები: მენტორინგი, სათემო მენტორინგი, მენტორინგის სახეები

„ათასდღიან გულმოდგინე სწავლებას კარგ მენტორთან გატარებული ერთი დღე სჯობსო“.  
იაპონური ანდაზა

მენტორინგი, ეს არის ტექნიკა, რომლის გამოყენებაც ბევრი მიმართულებით ხდება. სანამ სათემო მენტორინგს განვიხილავთ, მნიშვნელოვანია გვესმოდეს, რას ნიშნავს თავად მენტორინგი?

მენტორინგი, ეს არის ურთიერთობა ორ ადამიანს შორის, რომლებსაც გამოცდილების სხვადასხვა დონე გააჩნიათ. მისი მთავარი ამოცანაა, ხელი შეუწყოს ზრდასა და სწავლებას. ხშირად ეს არის პრაქტიკული განათლება სხვადასხვა მეთოდოლოგიური ინსტრუმენტის გამოყენებით. უფრო გამოცდილი მენტორი ეხმარება მენტის (მენტორინგის ბენეფიციარს) დროის გარკვეული პერიოდის განმავლობაში. აღნიშნული შეიძლება განსხვავდებოდეს არაფორმალური მენტორინგისგან, რომლის შესახებაც ჩვენ ხანდახან ვკითხულობთ გაზეთებში - როგორცაა პოლიტიკური ან მმართველი (მენეჯერული) მენტორინგი. ხოლო ფორმალურ მენტორინგს ვხვდებით პროგრამებში, რომლებიც ქმნიან და მეტად არიან ფოკუსირებულნი მენტორისა და მენტის ურთიერთობის სტრუქტურაზე, რომელიც შეიძლება განხორციელდეს კომპანიებში, ინსტიტუციებში, უნივერსიტეტებში, სკოლებსა ან სოციალური სამუშაოს შესრულების დროს.

### რა არის მენტორინგი?

დღეს მენტორინგის პროგრამების განხორციელება აქტიურად ხდება სხვადასხვა მიმართულებით - მაგალითად, მენტორინგის პროგრამებს შეხვდებით კერძო კომპანიებში, პოლიტიკურ ინსტიტუციებში, უნივერსიტეტებში და სოციალურ მუშაკებში, სამოქალაქო აქტივისტებსა თუ სკოლებში. თითოეულ ინსტიტუციაში მენტორინგის პროგრამის შინაარსს განაპირობებს შიდა სტრუქტურული შეთანხმებები და საჭიროებები ან ის ადამიანები, რომლებიც ჩართულნი არიან ამ პროცესში. მენტორინგის კომპანიებს, ძირითადად, პიროვნული და კარიერული წინსვლისთვის იყენებენ, თუმცა, ასევე იყენებენ ურთიერთობების გაუმჯობესების მიზნითაც. მენტორინგი, ეს არის შესაძლებლობა, მიიღოთ ახალი ცოდნა და გამოცდილება. მისი მთავარი მიზანი სწავლისა და პირადი განვითარების ნახალისებაა. ზოგჯერ მიზნის მისაღწევად მენტორინგი სპეციფიკური მეთოდების გამოყენებას მიმართავს. მენტორინგში პირადი ურთიერთობები მნიშვნელოვანია. ცნობილია, რომ ცოდნა და განვითარება მეტწილად შემეცნებელ პირზეა დამოკიდებული. ეს მიდგომა წინააღმდეგობაში მოდის მასწავლებელზე ორიენტირებულ მიდგომასთან, რომელსაც ხშირად სკოლებში ვხვდებით. მენტორინგი თვითდისციპლინას მოიცავს. ის მართავს თვითგანათლების პროცესს, ეხმარება ადამიანებს, გამოიყენონ საკუთარი რესურსები და შეიძინონ ახალი ცოდნა.

**მენტორები** გიზიარებენ საკუთარ გამოცდილებას, ცოდნას და უნარებს და გინვევენ თქვენ, რათა ისწავლოთ ამ ყოველივესგან. მენტორებს, ასევე, შეუძლიათ იყვნენ ქოუჩები, რომლებიც მუშაობენ თქვენთან ერთად, თუმცა, ქოუჩებისგან განსხვავებით, მათ შეუძლიათ შემოგთავაზონ მოსაზრებები, გაგიზიარონ პირადი გამოცდილება ან პირადი შეხედულებები, რათა ხელი შეუწყონ თქვენს განვითარებას.

## მენტორინგის განსაზღვრებები

მენტორინგი საუკეთესოა ადნერილი, როგორც კოლაბორაციული სწავლების პროცესი ორ (ან მეტ) ინდივიდს შორის, რომლებიც იზიარებენ საერთო პასუხისმგებლობას და ანგარიშვალდებულებას იმ მხარდაჭერისთვის, რომელსაც მენტორები წევენ მენტისთვის დავალების შესრულების პროცესში და ეხმარებიან მას, მიაღწიოს მკაფიო და ორმხრივად განსაზღვრულ სასწავლო მიზნებს (ზაქარი, 2005).

მენტორინგი, ეს არის საუბარი, რომელსაც მივყავართ გააზრებისკენ, გადაწყვეტილებების მიღებისკენ, დაგეგმვისა და მოქმედებისკენ. მისი გამოყენება ხდება როგორც პროფესიული, ასევე პიროვნული განვითარების მიზნით; ეს არის კავშირი, რომელიც ქმნის სივრცეს დიალოგისთვის, რომელიც თავის მხრივ, იზრდება რეფლექსიაში, მოქმედებასა და სწავლაში; ეს არის საუბრები, რომლებიც ხსნის გონებას; ეს არის სხვა პირებთან ინტერაქცია, რომელიც ხელს უწყობს პიროვნულ და პროფესიულ განვითარებას; ეს არის სტრატეგიული დაგეგმარება ინდივიდებისთვის (როლფე, 2012).

მენტორინგი წარმოადგენს სასწავლო ურთიერთობას, რომელიც ეხმარება ადამიანებს, საკუთარ განვითარებაზე აიღონ პასუხისმგებლობა, მოახდინონ საკუთარი პოტენციალის რეალიზება და მიაღწიონ მათთვის ღირებულ შედეგებს (კონორი და პოკორა, 2012).

მაშასადამე, რა სახის მენტორინგზე ვსაუბრობთ ჩვენ?

- ვინ არის პასუხისმგებელი მენტორინგის პროცესის მართვაზე?
- როგორია მენტორის შერჩევის კრიტერიუმები?
- როგორია მენტორინგის ბენეფიციარების შერჩევის კრიტერიუმები?
- რამდენი ხანი გაგრძელდება მენტორინგის პროცესი?
- რა შედეგების მიღწევა გვინდა?
- როგორია მენტორინგის პროცესის ინტენსივობა?
- როგორ ვახდენთ მენტორინგის პროცესის მონიტორინგს?

პირველ რიგში, ჩვენ უნდა ვუპასუხოთ შემდეგ კითხვას: მენტორინგის რომელ სახეობაზე გვაქვს საუბარი? ზოგადად, მენტორინგის რამდენიმე სახეობა არსებობს, რომელთა გამოყოფაც ღირს. (ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება მენტორინგის დახმარებით) (2020). ესენია:

<p style="text-align: center;"><b>ტრადიციული მენტორინგი</b></p> <p>ეს არის ტრადიციული იერარქიული მენტორინგის პროცესი, სადაც უფრო გამოცდილი პირი მენტორობას უწევს ნაკლებად გამოცდილ პირს. ეს მეთოდი უფრო სამასწავლებლო ან გურუ მეთოდს ჰგავს, სადაც მენტორი არის ექსპერტი და მას ყველა კითხვაზე აქვს პასუხი.</p>	<p style="text-align: center;"><b>თანასწორი მენტორინგი</b></p> <p>თანასწორ პოზიციაზე მყოფ ინდივიდებს შეუძლიათ იყვნენ ერთმანეთის მენტორები. აქ ფოკუსირება მენტორინგის უნარებზე, ურთიერთობასა და ორგანიზაციულ განვითარებაზე უფრო ხდება, ვიდრე ტრადიციულ მიდგომაზე, სადაც მენტორი იერარქიულად მაღლაა და მას მეტის ცოდნა ევალება.</p>
<p style="text-align: center;"><b>ორმხრივი მენტორინგი</b></p> <p>ეს არის მენტორინგის ძალიან პროდუქტიული სახეობა, სადაც ორივე მხარე ერთდროულად არის როგორც მენტორი, ასევე მენტი. მენტორინგის ამ პროცესის მიმდინარეობისას ორივე მხარე იღებს სარგებელს.</p>	<p style="text-align: center;"><b>რევერსული მენტორინგი</b></p> <p>ამ მოდელში სხვადასხვა თაობას შორის კოლაბორაცია ძლიერდება მენტორინგის პროცესით, რა დროსაც ახალგაზრდა თანამშრომლები იღებენ პასუხისმგებლობას, იყვნენ უფროსი თანამშრომლების მენტორები.</p>

სათემო მენტორინგის შემთხვევაში, ალბათ, უფრო სახეზეა მენტორინგის ჰიბრიდული სტილი და სხვადასხვა ვარიაციები, რომლებსაც სხვადასხვა თემსა და ორგანიზაციაში შევხვდებით. სათემო მენტორინგი შეიძლება განისაზღვროს, როგორც ურთიერთობა მოხალისეებსა და თანამშრომლებს შორის, რომლებიც მუშაობენ სათემო ორგანიზაციებში. ისინი მენტორისგან მიღებულ მხარდაჭერას ერთსა და იმავე თემისკენ მიმართავენ. ეს შესაძლოა იყოს თანასწორი მხარდაჭერა, რომელიც მოიცავს მოხალისე ან პროფესიონალი მენტორების მიერ განეულ დახმარებას, სადაც უკვე შესაძლოა მაღალკვალიფიციური მენტორები იყვნენ ჩართულნი. მსგავსი ურთიერთობა შესაძლოა დამყარდეს როგორც ჯგუფურ, ასევე ინდივიდუალურ ფორმატში.

### **სათემო მენტორინგის სახეობები**

ჰერერას, ვანგის და გეილის (2002) თანახმად, არსებობს სათემო მენტორინგის შემდეგი სახეობები:

#### **გუნდური მენტორინგი**

მენტორთა ჯგუფი, თითოეული საკუთარი უნიკალური უნარებით და მენტორინგის ექსპერტული ცოდნით, მუშაობს საკუთარ მენტებთან, რათა შეუქმნას მათ სრული და მრავალმხრივი მენტორინგის გარემო.

#### **თანასწორი მენტორინგი**

ჩვენი მენტებისგან ძალიან ბევრი რამის სწავლა შეგვიძლია; თანასწორი მენტორინგი ძლიერი საშუალებაა, ხელი შეუწყოს მენტორინგის პრაქტიკების განვითარებას, რათა მოხდეს ლიდერული უნარების ჩამოყალიბება, რაც ტრადიციული მენტორინგის უნარებს სცდება.

#### **ჯგუფური ფასილიტაციის მენტორინგი**

ამ სახეობის არჩევნისას ვხვდებით ჯგუფს, რომელიც შედგება 2-დან 30 ადამიანამდე. შეხვედრა შეიძლება შედგებოდეს დამატებითი აქტივობებისგან, არის წინასწარ მომზადებული და ფასილიტაცია ხდება მენტორების მიერ. ამ შემთხვევაში მენტებთან პიროვნული კავშირების დამყარების ალბათობა მცირდება, რამაც თავის მხრივ, შესაძლოა შეაფერხოს პროცესი, თუმცა, გააჩნია მიზნებს - შესაძლოა შედეგი სულაც არ იყოს ინდივიდუალური მენტორინგისგან მიღებულ შედეგზე ნაკლები.

#### **მეგობრული მენტორინგი**

ეს სახეობა ძალიან ჰგავს თანასწორ მენტორინგს. მეგობრული მენტორინგი ნიშნავს იმას, რომ თითოეულ მენტის ჰყავს მეგობარი, რომელსაც უზიარებს ყველა მიზანს, ხდება ორმხრივი მუშაობა და მხარეებს შეუძლიათ საკუთარ მიზნების ჰარმონიულად გაყოლა. ორივე პირი ჩართულია და ერთმანეთს აწვდის უკუკავშირს. ეს მეთოდი განსაკუთრებით გამართლებულია, როდესაც ჯგუფი მუშაობს კონკრეტულ პროექტზე და სურს, ხელი შეუწყოს პიროვნულ და პროფესიონალურ ზრდას.

#### **ოჯახური მენტორინგი**

მენტორინგის ეს სახეობა განსაკუთრებით ასოცირდება სოციალურად დაუცველ თემთან, სადაც ოჯახები საჭიროებენ გაძლიერებას. მენტორი იწყებს მათთან მუშაობას, რათა დაეხმაროს მათ გამონვევებთან გამკლავებასა და გადაწყვეტის პოვნაში. მენტორი და ოჯახი ერთ გუნდად მუშაობს. პროცესმა შეიძლება მოიცვას ფინანსური მენტორინგი, სადაც მენტორი, როგორც ფინანსური ექსპერტი, ეხმარება ოჯახებს ანგარიშმართლების და ფინანსური დაგეგმარების პროცესებში

### **უფროსი მეგობრის პროგრამები**

აღნიშნული პროგრამები საკმაო პოპულარობით სარგებლობს სხვადასხვა ინსტიტუციაში, რეაბილიტაციის მიმდინარეობისას ან მინდობით აღზრდაში ყოფნისას, სადაც ინტეგრაციის პროცესი შესაძლოა წარმართოს უფროსი მეგობრის მენტორობის მეშვეობით, ხოლო პროცესს ინსტიტუციამ გაუწიოს ზედამხედველობა.

### **მენტორინგი სათემო ორგანიზაციებისთვის**

სათემო ორგანიზაციის მენტორინგი მენტორობის კიდევ ერთი გამორჩეული სახეობაა. ექსპერტთა ჯგუფმა შესაძლოა მენტორინგი გაუწიოს ადგილობრივ სათემო ინიციატივებს ან ორგანიზაციებს საკუთარი პროექტების განვითარებაში, ფონდების მოძიებაში, მდგრადობის შენარჩუნებაში, ასევე სხვა მცირე ორგანიზაციებისთვის მნიშვნელოვანი მიმართულებებით.

როდესაც ჩვენ სათემო მენტორინგზე ვსაუბრობთ, პასუხისმგებელი პირები ან ორგანიზაციები შესაძლოა განსხვავდებოდეს. ეს დიდწილად დამოკიდებულია იმაზე, თუ მენტორინგის რომელ სახეობას ავირჩევთ ჩარევისთვის.

სათემო მენტორინგი შესაძლოა იყოს კონკრეტული პროექტის ან პროგრამის ნაწილი, ან შესაძლოა ის დამოუკიდებლად მიმდინარეობდეს, თუმცა, ამისათვის საჭიროა ინფრასტრუქტურული მხარდაჭერა და ადამიანური რესურსები. იმ პირებს, რომლებიც აიღებენ პასუხისმგებლობას სათემო მენტორინგის პროცესის გაშვებაზე, გააზრებული უნდა ჰქონდეთ, რომ მათი პასუხისმგებლობის ქვეშაა მენტორების მომზადება, ასევე პროცესის მონიტორინგი და შეფასება, ამიტომ მათ მოუწევთ, საკუთარ სამუშაო ჩარჩოს მოარგონ შესაბამისი არსებული ჩარჩო. იმ პირების იდენტიფიცირების შემდეგ, ვინც აიღებს პასუხისმგებლობას მენტორინგის პროგრამაზე, აუცილებელია უფრო ღრმად ვიკვლიოთ სათემო მენტორინგის რომელ სახეობას გამოვიყენებთ, იქნება ეს ჯგუფური თუ ინდივიდუალური, მეგობრული თუ პროფესიონალური მენტორინგი. ეს დაეხმარება მენტორებს პროგრამის შედგენაში.

ცალსახად, პირველი კითხვა, რომლის დასმის სურვილიც გვიჩნდება არის: როგორი შედეგებისკენ მივისწრაფვით? გვინდა თუ არა ახალგაზრდებს დავეხმაროთ უნარების შექმნაში? წარმოადგენს თუ არა ჩვენს მიზანს, რომ დავეხმაროთ ადგილობრივებს, მოახდინონ პრობლემების იდენტიფიცირება და გადაჭრა ადგილობრივ დონეზე? აღნიშნული მიზნები უნდა იყოს კონკრეტული და დროში განერილი. ეს დაგვეხმარება მენტორინგის კონკრეტული სახეობის შერჩევაში და პროცესის ჩარჩოს განსაზღვრაში.

### **მენტორინგის მაგალითები სხვადასხვა თემში**

მსოფლიოში მრავალი ორგანიზაცია ირჩევს მენტორინგს, როგორც სოციალურ მეთოდს, შესაძლებლობების განვითარებისა და სოციალური ცვლილებებისთვის. ქვემოთ თქვენ გაეცნობით მენტორინგის მაგალითებსა და გამოცდილებებს, რომლებმაც სხვადასხვა სათემო ჯგუფში წარმატებით იმუშავა.

ერთ-ერთი სათემო ორგანიზაცია „City life community care“ აღნიშნავს, რომ მენტორინგი არის პოზიტიური, ხელშეწყობი ურთიერთობა, რომელიც ეხმარება მენტის სრული პოტენციალის განვითარებაში. მენტორინგი ხელს უწყობს ცოდნის, გამოცდილებების ან უნარების გაზიარებას და შეუძლია შეიცვალოს და განვითარდეს მენტის საჭიროებების მიხედვით.

დღევანდელ დღეს ახალგაზრდებისთვის განკუთვნილი მენტორინგის პროგრამები ჩვეულებრივი მოვლენაა. ამერიკის შეერთებულ შტატებში 5,000-ზე

მეტი მსგავსი პროგრამა არსებობს, რომელიც, ჯამურად, სამ მილიონზე მეტ ახალგაზრდას ემსახურება (მენტორი/ეროვნული მენტორინგის პარტნიორობა, 2006). ტიპურ პროგრამაში თითოეული ახალგაზრდა წყვილდება თემის წარმომადგენელ მოხალისესთან, რათა წახალისოს ის ურთიერთობა, რომელიც ხელს შეუწყობს ახალგაზრდის პოზიტიურ განვითარებასა და კეთილდღეობას (დებუა, 2011).

საინტერესო ფაქტია, რომ Youth Business International-ის გლობალურმა ქსელმა აჩვენა, რომ ის ახალგაზრდა მენარმეები, რომლებსაც მენტორი ჰყავდათ, უფრო მომგებიანად აწარმოებენ ბიზნესს, ვიდრე ისინი, რომლებსაც მენტორი არ ჰყოლიათ. ამ უკანასკნელებს, შესაბამისად, მიაჩნიათ, რომ ბიზნესის დანყება და მდგრადობა რთული საკითხია (Youth Business International, 2016). მსოფლიოს მასშტაბით, ახალგაზრდა მენარმეების 37% მიიჩნევს, რომ მენტორს გაცილებით მეტი ზეგავლენა აქვს მათი ბიზნესის წარმატებაზე, ვიდრე ფულს (Youth Business International, 2016; Bayig, 2018). საზოგადოებაში მრავალფეროვანი ჯგუფისთვის მენტორინგის ერთ-ერთი ყველაზე წარმატებულ მაგალითად ითვლება SOS მენტორინგი, რომელიც ამ ორგანიზაციამ ახალგაზრდა ბიზნესების გადასარჩენად დაწერა COVID-19 პანდემიის პირობებში.

ბოლო რამდენიმე ათწლეულის განმავლობაში მენტორინგი პოპულარული ახალგაზრდული ჩარევა გახდა როგორც სოციალური, ასევე პიროვნული ცვლილებებისთვის. აშშ-ში რამდენიმე მილიონმა ბავშვმა და ახალგაზრდამ მიიღო მონაწილეობა 10,000-ზე მეტ მენტორინგის პროგრამაში. აღნიშნული პროგრამები სახელმწიფო და კერძო ორგანიზაციებისგან ასობით მილიონი დოლარის ოდენობის დაფინანსებას იღებს (დებუა და კარჩერი, 2013).

მსხვილმა კვლევებმა გვაჩვენა, რომ მაგალითად, ფორმალურ ახალგაზრდულ მენტორინგის პროგრამაში მონაწილეობას მივყავართ პოზიტიური შედეგებისკენ ქცევით, სოციალურ, ემოციურ და აკადემიურ სფეროებში (დებუა, 2011; ები, ალენი, ევანსი, ნგ, & დებუა, 2008; კუპერმინკი, 2016). მეტიც, ის ახალგაზრდები რომლებიც დგანან ქცევითი და სოციო-ემოციური პრობლემების წინაშე, გაცილებით მეტ სარგებელს იღებენ მენტორინგისგან, ეს ყოველივე კი ამ პროგრამებს აქცევს დაუცველი და მოწყვლადი მოსახლეობისთვის თანასწორობის განვითარების ხელშემწყობ განუყოფელ ინსტრუმენტად (დებუა, 2011).

გარდა ამისა, პოზიტიური შედეგები მენტორინგის სხვადასხვა პროგრამაში დაფიქსირდა, მათ შორის როგორც ტრადიციულ, ერთი-ერთზე მენტორინგში, ასევე ჯგუფურ მეთოდებზე დაფუძნებულ მოდელებსა და პროგრამებში, რომელთა განხორციელებაც განსხვავებულ პირობებში ხდებოდა, იქნებოდა ეს თემი თუ სკოლა (ჰერერა, ვანგი, & გეილი, 2002; კუპერმინკი, 2016; უილერი, კელერი, & დებუა, 2010).

უმეტესწილად სათემო მენტორინგი იზიარებს სათემო მუშაობისა და ჯგუფური მენტორინგის პრინციპებს, რომლებიც ახალგაზრდებს, ქალებს, უმუშევრებს, უმცირესობებს აძლევს შესაძლებლობას, გამოცადონ შესაბამისი მრავალჯერადი პოზიტიური პროცესები მენტორებთან, თანასწორებთან და სრულიად ჯგუფთან (კუპერმინკი & ტომასონი, 2013).

2017 წლის 1,4151 მენტორინგის პროგრამის მიმოხილვამ, რომელმაც 413,237 ახალგაზრდას გაუწია მომსახურება, აჩვენა, რომ პროგრამების 35%-მა გამოიყენა ექსკლუზიურად ჯგუფური მოდელი, ხოლო 12% შერეულად იყენებდა ჯგუფურ და ინდივიდუალურ მოდელებს (გერინჯერი, 2017). ინდივიდუალურ მენტორინგთან შედარებით, ჯგუფურ ფორმატს შეუძლია რესურსების უფრო ეფექტური გამოყენება და შესაძლოა კულტურის თვალსაზრისით უფრო აქტუალური იყოს იმ ადამიანებისთვის, რომლებსაც ახასიათებს ურთიერთდამოკიდებულება ან ურთიერთდამოკიდებული გეზი ახალგაზრდობის, მათ შორის გოგონების და სხვადასხვა კულტურული უმცირესობის წარმომადგენლების, ჩართულობისკენ (გერინჯერი, 2017; ჰერერა, 2002; ლინდსი-დენისი, ქამინგსი, & მაკკლენდონი, 2011).

## სტირდება თუ არა თქვენ თემს მენტორინგის პროგრამა?

ბევრი თემი მიიღებს სარგებელს მენტორინგის პროგრამიდან, თუმცა, მნიშვნელოვანია, მკაფიოდ გვექონდეს განსაზღვრული საჭიროების ბუნება და მოცულობა. შედარებით დიდ თემში შესაძლოა აუცილებელი გახდეს საჭიროებებისა და ძლიერი მხარეების სრული შეფასება. სხვა შემთხვევაში შესაძლოა თემის პარტნიორების შეკრება და შეფასების კითხვების შესწავლა. ამ კითხვებზე პასუხები დაგეხმარებათ, დაინწყით პროგრამის დიზაინი.

როგორც სათემო მენტორი, დაფიქრდით შემდეგზე:

- რა ფორმალური და არაფორმალური რესურსები გააჩნია თემს ამ ეტაპზე?
- რა სარგებელს მიიღებს თემი მენტორინგის პროგრამისგან?
- ნამდვილად დგას თუ არა ამ პროგრამის საჭიროება? რა მოცულობით დგას?
- საიდან ვიცით, რომ ნამდვილად დგას საჭიროება?

მნიშვნელოვანია, გვესმოდეს კოლაბორაციის ნებისმიერი გარემოება. ეს აუცილებელია იმისათვის, რომ მცირე თემში პროგრამა ნარმატებით განხორციელდეს. ჯგუფებისა და ორგანიზაციებისთვის მცირე და სოფლად მდებარე თემში მენტორინგის პროგრამების დაფუძნების ერთ-ერთი მთავარი გამოწვევა ადამიანურ და ფინანსურ რესურსებზე შეზღუდული წვდომაა. თუ თქვენ შეამჩნევთ, რომ არავინ ცდილობს აქტიურად განახორციელოს მენტორინგის პროექტი, იმუშავეთ იმაზე, რომ ამ ორგანიზაციების ხალხი დააკავშიროთ და ერთად განიხილოთ შესაძლებლობები.

- დაუსვით კითხვები მეგობრებსა და თანამშრომლებს იმის თაობაზე, თუ ვინ უჭერს მხარს ფორმალურ და არაფორმალურ მენტორინგს თემში;
- ვინ არიან სამიზნე მენტები? რამდენი არიან? რა არის მათი ასაკი?
- კიდევ ვინ მუშაობს ამ ადამიანებთან? ჩვენ როგორ შეგვიძლია მათთან ვიმუშაოთ?
- გადახედეთ ეკლესიებს, მეჩეთებს და სინაგოგებს თქვენს თემში;
- შეამოწმეთ ადგილობრივი მომსახურების ოფისი;
- რა სარგებელს მიიღებს თემი მენტორინგის პროგრამისგან? კარგად უნდა იცოდეთ ის რესურსები, რომლებიც თემში ან მის სიახლოვესაა, ასევე, დამატებითი მასალები, რომლებიც შესაძლოა პროგრამისთვის სასარგებლო იყოს.

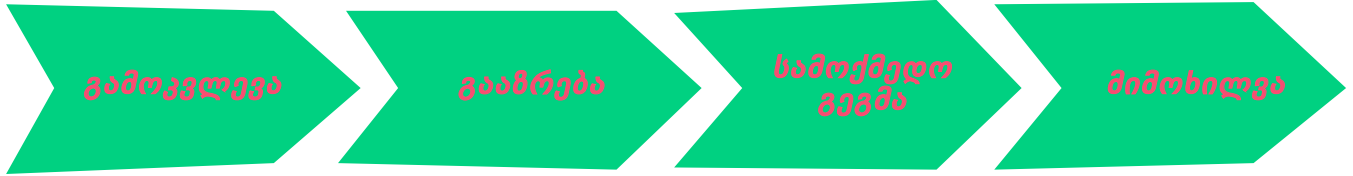
## სათემო მენტორინგის ჩარჩო

### მენტორინგის ციკლის ძირითადი ეტაპები

მნიშვნელოვანია, მენტორებს გავაცნოთ მენტორინგის ციკლის ის საფეხურები, რომელიც საფუძვლად უდევს მენტორინგის შეხვედრას, სესიას ან ორივეს ერთად. ესენია:

- ▼ გამოკვლევის ეტაპი
- ▼ გააზრების ეტაპი
- ▼ სამოქმედო გეგმის დასახვის ეტაპი
- ▼ მიმოხილვის ეტაპი

თითოეულ ეტაპზე შესაძლებელია სხვადასხვა ტექნიკის გამოყენება. ეს დამოკიდებულია მენტორის თავდაჯერებულობაზე, წინა პერსონალური განვითარების გამოცდილებაზე და სწავლის გაგრძელების უნარზე. მნიშვნელოვან პარალელურ პროცესად ითვლება მენტორის განგრძობითი განვითარება და თვით-შემეცნება.



ქვემოთ მოყვანილია სათემო მენტორინგის ზეგავლენის წრე, რომელშიც კითხვები შეესაბამება ცვლილებების თეორიას და ფოკუსირდება კითხვაზე, თუ რა სახის ზეგავლენა გვინდა ვიხილოთ იმ თემში, რომელთანაც ვმუშაობთ? უმნიშვნელოვანესია შემდეგი საკითხების ცოდნა:

- თემის იდენტობა;
- თემის გამონვევები;
- სამიზნე აუდიტორია და მისი პროფილი;
- მენტორინგის მიზანი დამოკიდებულია გამონვევების კვლევაზე;
- მენტორინგის ჩარჩოში დაგეგმილი მოქმედებები იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ისინი - მენტორინგის პროგრამის ფარგლებს სცდება;
- ზეგავლენა, რომლის მოხდენაც გვინდა.



## სათემო მენტორინგის პროცესების რუკა

თემის საჭიროებების იდენტიფიცირებისა და მენტორინგის სახეობის შერჩევის შემდეგ პროცესის შემდგომი საფეხურები ასე გამოიყურება:



### შერჩევის პროცესი

- მენტებისა და მენტორების იდენტიფიცირება;
- მენტების კომპეტენციასთან დაკავშირებული ხარვეზების ანალიზი;
- საბოლოო ფორმატების შერჩევა, ვადებისა და სიხშირის განსაზღვრა;
- მენტორებისა და მენტების დანყვილება;
- მენტორინგის მოთხოვნებსა და პროცესზე ორიენტირება.

უმნიშვნელოვანესია მენტორინგის პროცესის მიზნების განსაზღვრა. გაეროს ქალთა ორგანიზაციის გამოცემის, „ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება მენტორინგის დახმარებით“ (2020) თანახმად, ეს შესაძლო მიზნები შეიძლება იყოს:

მენტორებისთვის	მენტებისთვის
<ul style="list-style-type: none"> <li>● როგორც ექსპერტმა, იგრძნოს მეტი პასუხისმგებლობა;</li> <li>● ორგანიზაციაში თავი უნდა იგრძნოს როგორც დაფასებულმა და ღირებულმა პირმა, რომელსაც აქვს ის უნარები/ცოდნა, რომელთა გადაცემაც სხვებისთვის შეუძლია;</li> <li>● მენტორინგისა და სხვა ინტერპერსონალური უნარების ზრდა;</li> <li>● უნდა იყოს მეტად ჩართული ორგანიზაციულ განვითარებაში;</li> <li>● მენტების მხარდაჭერისას განავითაროს ლიდერობის ახალი სტილი.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● პროფესიონალური ზრდა;</li> <li>● უნარების განვითარება უფრო მაღალი პოზიციის დასაკავებლად;</li> <li>● პროფესიონალური და პიროვნული განვითარების ზრდის ძიება კომპანიის შიგნით თუ გარეთ;</li> <li>● გულწრფელი და კონსტრუქციული უკუკავშირის მიღება;</li> <li>● ახალი უნარების აღმოჩენა სამუშაოს გაუმჯობესების მიზნით;</li> <li>● კავშირების გაფართოება კომპანიის შიგნით თუ მის გარეთ;</li> <li>● კომპანიის კულტურასთან და გუნდთან ადაპტაცია.</li> </ul>

## მენტორებისა და მენტების ტრენინგი

- მენტორების ტრენინგი, ფორმალური მენტორინგისა და ქოუჩინგის პრინციპების შესავლის დანერგვა;
- მენტების ტრენინგი ან საინფორმაციო შეხვედრების ჩატარება იმის თაობაზე, თუ რა არის მენტორინგი და რატომ გვჭირდება ის.

ტრენინგის პროცესისა და საინფორმაციო შეხვედრების მიზნები ორივე მხარეს მთავარი პრინციპების გაგებაში დაეხმარება:

მენტორებისთვის	მენტებისთვის
<ul style="list-style-type: none"> <li>● პირველმა დაიწყეთ კომუნიკაცია;</li> <li>● გააცანით მენტორინგის ხელშეკრულება, შეუთანხმდით მოლოდინებსა და სამუშაო პროცესზე;</li> <li>● გააზიარეთ გამოცდილები, ცოდნა და ქსელი, ასევე, კონტაქტები;</li> <li>● დაიცავით ორგანიზაციული ღირებულებები და ეთიკური ნორმები;</li> <li>● კარგად მოუსმინეთ და მიანოდეთ კონსტრუქციული უკუკავშირი;</li> <li>● მოახდინეთ რეაგირება იმ შემთხვევებში, როდესაც ვითარება HR-ის ან მენტორინგზე პასუხისმგებელი სხვა პირის ჩართულობას საჭიროებს.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● იყავით ღია მენტორული პროცესის მიმართ;</li> <li>● გამონახეთ დრო მენტორთან შეხვედრებისთვის;</li> <li>● იყავით პროაქტიული და შეასრულეთ მენტორის მიერ მოცემული დავალებები;</li> <li>● თვითგანვითარებისთვის იყავით მოტივირებული;</li> <li>● გააცნობიერეთ დამოუკიდებლად სწავლის ღირებულებები;</li> <li>● იყავით ღია და მიანოდეთ მენტორს ასევე კონსტრუქციული უკუკავშირი;</li> <li>● იყავით გულწრფელი და რეალისტურად განწყობილი მიზნების დასახვისა და გამოცდილებების გაზიარების დროს;</li> <li>● მენტორისგან მოიძიეთ რჩევა, მოსაზრება, უკუკავშირი და მიმართულება;</li> <li>● პატივი ეცით მენტორის დროსა და შეთანხმებულ განრიგს.</li> </ul>

UN Women, მენტორობა ქალთა გაძლიერებისათვის (2020).

## მენტორინგის პროცესი: პირველი ინტერაქცია

- მენტის მიზნებისა და მენტორის მოლოდინების გაზიარება;
- თითოეულ წყვილში როლებზე, განრიგზე, ადგილზე, კონტენტსა და მეთოდოლოგიაზე შეთანხმება;
- პროექტის ან ამოცანის განსაზღვრა;
- პროცესის მონიტორინგი - მაგალითად, ხდება მენტორის მიერ მენტის პროგრესის შესახებ პერიოდული ანგარიშის წარდგენა მენტორინგის პროგრამის მენეჯერთან;
- სწავლისა და კოლაბორაციის ორგანიზაციული კულტურის შექმნა.
- მენტორინგის პროცესი: სამუშაო შეხვედრები.

ქვემოთ მოყვანილია მენტორინგის შვიდთვიანი პროგრამის განრიგის ნიმუში:

<b>პირველი თვე</b>	გაცნობა წინა საორიენტაციო შეხვედრა ციკლისა და პასუხისმგებლობების ახსნა მენტორისა და მენტის პირველი შეხვედრა მიზნების დასახვა
<b>მეორე თვე</b>	პირველ მიზანზე მუშაობა (მენტორისა და მენტის, მინიმუმ, ორი შეხვედრა; საჭიროების შემთხვევაში, მენტორებისა და მენტორინგზე პასუხისმგებელი მმართველი გუნდის საერთო შეხვედრა).
<b>მესამე თვე</b>	შუალედური შეფასება (ყველა მენტორისა და მენტის შეხვედრა, შესაძლოა მოხდეს როგორც ერთად, ასევე ცალ-ცალკე).
<b>მეოთხე თვე</b>	მეორე მიზანზე მუშაობა (მენტორისა და მენტის, მინიმუმ, ორი შეხვედრა, საჭიროების შემთხვევაში, მენტორებისა და მენტორინგზე პასუხისმგებელი მმართველი გუნდის საერთო შეხვედრა).
<b>მეხუთე თვე</b>	მესამე მიზანზე მუშაობა (მენტორისა და მენტის, მინიმუმ, ორი შეხვედრა, საჭიროების შემთხვევაში, მენტორებისა და მენტორინგზე პასუხისმგებელი მმართველი გუნდის საერთო შეხვედრა).
<b>მექვსე თვე</b>	ფინალური შეხვედრა და საბოლოო შეფასება (ყველა მენტორისა და მენტის შეხვედრა, შესაძლოა მოხდეს როგორც ერთად, ასევე ცალ-ცალკე).
<b>მეშვიდე თვე</b>	შემდგომი შეფასება და მომდევნო ციკლი. <sup>1</sup>

<sup>1</sup> შემდგომი შეფასება შესაძლებელია მენტორინგის პროცესის გასვლიდან რამდენიმე თვეში მოხდეს. ამ პერიოდის განმავლობაში, პროცესის შედეგად ასახული მიღწევები მეტად თვალსაჩინოა და ამარტივებს შეფასების პროცესს.

## მენტორინგის გეგმა

- შუალედური შეხვედრები მენტორებთან; შეფასება
- მენტორსა და მენტის შორის ისტორიების/გამოცდილებების გაცვლა;
- იმ შემთხვევაში, თუ ეს შესაძლებელია, საუკეთესო გუნდის/ინდივიდის გამორჩევა;
- მენტორინგის პროგრამის შედეგების გადახედვა მიზნებთან მიმართებაში;
- მენტორინგის პროგრამის გაგრძელების ან შეწყვეტის შესახებ გადაწყვეტილების მიღება და განვლილი პროცესიდან გაკვეთილების სწავლა.

## მენტორინგი სათემო ორგანიზაციებისთვის

### რისთვის სჭირდება სათემო ორგანიზაციებს მენტორინგი?

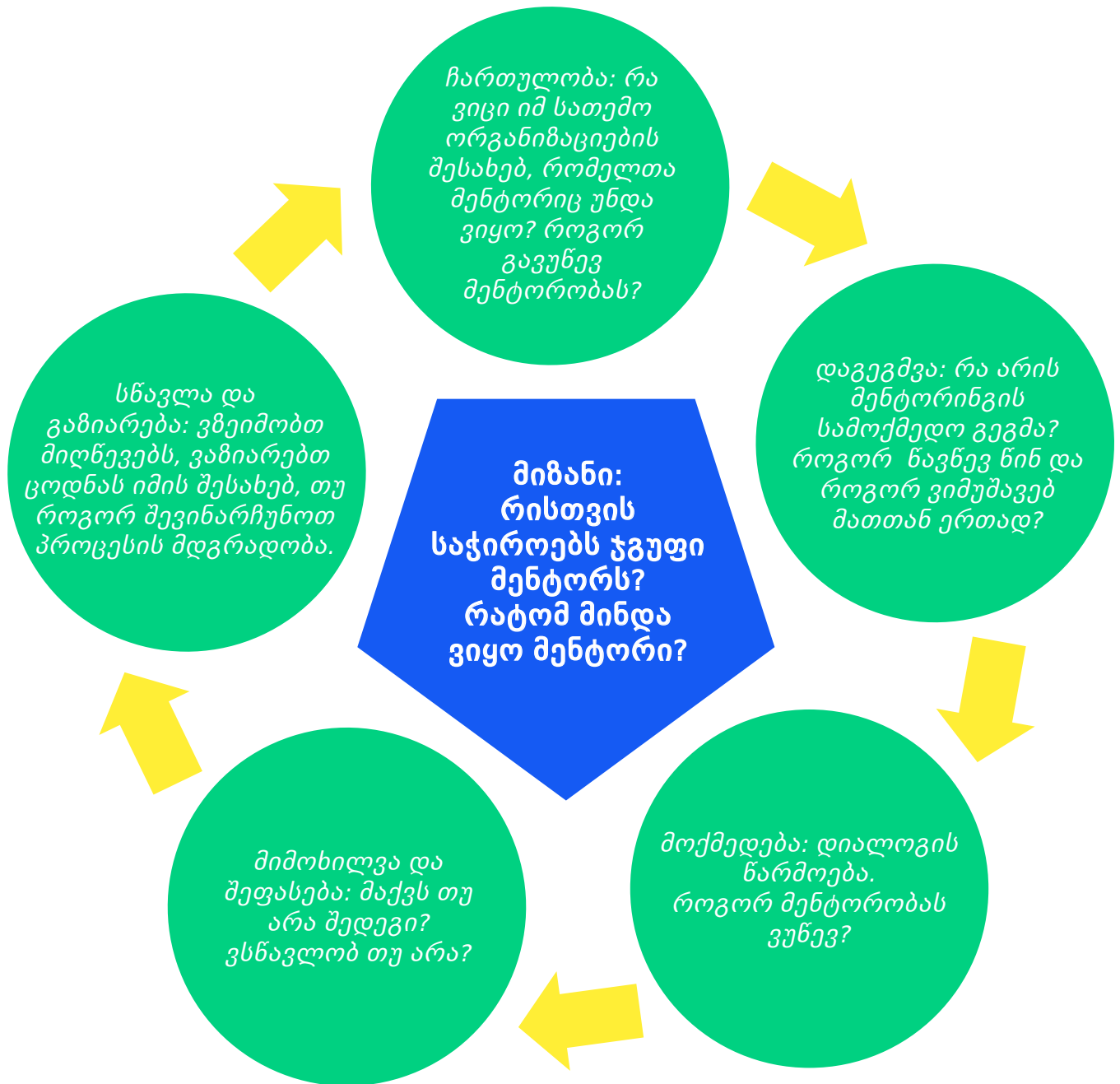
იშვიათად ვხვდებით ძლიერ სათემო ორგანიზაციებს. უმეტესად სათემო ორგანიზაციები განიცდიან გამოცდილების, ფინანსური და ადამიანური რესურსების ნაკლებობას. სწორედ ამიტომ, მენტორების მიმაგრებამ სათემო ორგანიზაციებზე შესაძლოა ადგილობრივი ინიციატივების სწრაფი განვითარება გამოიწვიოს.

ამ შემთხვევაშიც შესაძლოა გვქონდეს ორი სახის მენტორინგი, როგორც თანასწორი, ასევე ჯგუფური ფასილიტაციის მენტორინგი. ეს დამოკიდებულია მიზანზე ან პრობლემაზე. ასევე, შესაძლოა გამოვიყენოთ ჰიბრიდული, ორმხრივი მენტორინგისა და მეგობრული მენტორინგის მეთოდები, სადაც ორგანიზაციას ჰყავს ჯგუფის მენტორი, მაგრამ გუნდის წევრები ერთმანეთს მეგობრულ მენტორინგს უწევენ.

სათემო ორგანიზაციების მენტორინგის სხვადასხვა არეალის იდენტიფიცირებაა შესაძლებელი:

- ა. სათემო მუშაობის თეორიული და პრაქტიკული მაგალითების გაცნობა;
- ბ. სათემო ორგანიზაციის ფორმირებისა და ორგანიზაციის მენეჯმენტის გაუმჯობესებისთვის საჭირო უნარების განვითარება;
- გ. სათემო ორგანიზაციის გუნდის მენეჯერული და ლიდერული შესაძლებლობების გაუმჯობესება;
- დ. სათემო ჩართულობისა და გადაწყვეტილებების მიღების პროცესის წახალისება/გაძლიერება;
- ე. მნიშვნელოვანი დაინტერესებული მხარეების ჩართულობა (როგორც სახელმწიფო, ასევე არასახელმწიფო);
- ვ. სათემო ორგანიზაციების დოკუმენტირებისა და ფინანსური მენეჯმენტის პროცესების გაძლიერება.

იმისათვის, რომ შევადგინოთ სათემო ორგანიზაციის მენტორინგის პროგრამა, საჭიროა, გავყვეთ ძირითად ჩარჩოს. დამატებით შეგვიძლია გამოვიყენოთ ჯგუფური სათემო მენტორინგის მოდელი:



საკვამი, თემი სათემო მენტორინგისთვის: ერთად ჩვენ შეგვიძლია სახელმძღვანელო მენტორებისთვის (2011).

თქვენი პროგრამის დასაგეგმად შეგიძლიათ გამოიყენოთ მაგალითი, რომელსაც კანადის ქალთა ფონდი გოგონების ჯგუფის მენტორინგისთვის იყენებს. მნიშვნელოვანია, მოახდინოთ იმ პირების იდენტიფიცირება, ვინც ჩართულია პროცესში - მათი პროფილი, ისევე როგორც მათი მოლოდინები პროგრამის სასურველ შედეგებთან მიმართებაში. ეს უნდა შეეხოს ყველა პირს, რომელიც ჯგუფშია გაერთიანებული და ჩართულია პროცესში.

პირი	აღწერა	პროგრამის შედეგის მაგალითი
მონაწილე გოგონა	პროგრამაში მონაწილე მენტები, რომლებიც მენტორობას უფროსი გოგონებისგან ან ზრდასრულებისგან იღებენ.	საკუთარ თავში რწმენის გაზრდა, ფიზიკური აქტივობის გაზრდა, კომუნიკაციის უნარების გაზრდა, სკოლასთან უფრო პოზიტიური დამოკიდებულება, საკუთარი თემის გეოგრაფიული ან კულტურული ცნობიერების გაფართოება, თემში კავშირების გაფართოება.
მენტორები	უფროსი გოგონები ან ზრდასრულები, რომლებიც მონაწილე გოგონას უწევენ მენტორობას.	გამოცდილება მენტორინგში, გაზრდილი ლიდერული უნარები, მნიშვნელოვანი მოხალისეობრივი გამოცდილება, რომელსაც საკუთარ CV-ში გამოიყენებენ და თემში გაზრდილი კავშირები.
პროგრამის შტატი	ანაზღაურებადი პერსონალი, რომელიც პროგრამის ფარგლებში უზრუნველყოფს პროექტის მენეჯმენტს და ფასილიტაციას.	გოგონების საუკეთესო მხარდამჭერი, ძლიერი ლიდერული უნარები, გაზრდილი კავშირები თემში, ფასილიტაციის/ორგანიზატორული უნარების გაზრდა.
თემის წევრები	პროგრამის პარტნიორები, ტრენერები, პროგრამის პრეზენტატორი, მოხალისე და ა.შ.	თემში გაზრდილ კავშირები, ლიდერობის ძლიერი უნარები, გოგონათა საუკეთესო მხარდამჭერი ახალი უნარების განვითარება.

კანადის ქალთა ფონდი, Alberta Mentoring Partnership  
 გოგონების ჯგუფის მენტორინგის სახელმძღვანელო (2015).

ქვემოთ, ასევე მოცემულია სათემო ორგანიზაციების მენტორინგის ლოგიკური ჩარჩო, რომელიც დაგეხმარებათ თქვენი მენტორინგის პროგრამასთან დაკავშირებული თითოეული ელემენტის შედეგების გამოძვამი, ასევე დაგეხმარებათ, გააანალიზოთ, დამატებით, რა სახის რესურსების გამოყენება ან ჩარევაა საჭირო სასურველი მიზნების მისაღწევად. აქ სათემო ორგანიზაციების მენტორინგის პროგრამის გაცილებით უფრო ფართო სურათის დანახვაა შესაძლებელი.

**ლოგიკური მოდელის საკვანძო ელემენტები:**

ლოგიკური მოდელის კომპონენტები	გასათვალისწინებელი კითხვები	დამატებითი ინფორმაცია	მაგალითები
პასუხისმგებლობების, საჭიროები (ები)ს იდენტიფიცირება	რომელ საჭიროებებს დააკმაყოფილებს პროგრამა?	მოიცავს პროგრამის დაფარვას, ანუ იმას, თუ რამდენად იზიდავს პროგრამა სამიზნე აუდიტორიას. გაითვალისწინეთ მონაწილეთა სპეციფიკურობა და პროგრამის ფოკუსი.	ლიდერული შესაძლებლობების შექმნა 9-13 წლის გოგონებისთვის; გოგონათა მხარდაჭერა „იქს“ სამეზობლოში, როლურ მოდელებთან ჯანსაღი კავშირების განსაზღვრებლად.
რესურსები	რა შედის პროგრამაში?	საწყისი მონაცემები აღწერს ფინანსურ, ადამიანურ და მატერიალურ რესურსებს, რომლებიც გამოიყენება ინიციატივისთვის. სასარგებლოა დრო ინვესტიციად მივიჩნიოთ.	პერსონალის დრო, სივრცე სათემო შეხვედრისთვის, გრანტები, პროგრამები, თემის ლიდერები და ა.შ.
აქტივობები	რა შედის პროგრამაში?	აქტივობები ხორციელდება პროგრამის რესურსების მეშვეობით. აქტივობებია პროცესი, ინსტრუმენტები, ღონისძიებები და მოქმედებები, რომლებიც აუცილებელია პროგრამის განხორციელებისთვის. აქტივობები განკუთვნილია ცვლილებებისა და შედეგების მისაღწევად.	ყოველკვირეული სტრუქტურირებული მენტორინგის სესიები: ე.წ. ვორქშოფები „იქს“ თემაზე; დისკუსიები და პერსონალური მიზნების გაზიარება მცირე ჯგუფებში; სათემო ღონისძიებები და შესაძლებლობები მოხალისეთათვის; ლიდერობის აქტივობები; ფართო ჯგუფების შეკრებები.

პრაქტიკული შედეგები	რა შედის პროგრამაში?	მიეკუთვნება ხელშესახებ პროდუქტს, რომელიც ინიციატივების შედეგად შეიქმნა.	ჩაატარეთ ათი სესია; უმასპინძლეთ სამ დიდ შეკრებას; დაანწყვილეთ გოგონების ხუთი ჯგუფი მენტორთან.
მისაწვდომობა	ვინ არის უშუალო ბენეფიციარი?	დაფარვა მიეკუთვნება პროგრამის მონაწილეებს, კლიენტებს და ბენეფიციარებს. შეიძლება მოიცავდეს პროგრამის მონაწილეებს (გოგონებს და მენტორებს), თემს, სკოლებს, ოჯახს და ა.შ.	თემში მყოფი 9-13 წლის გოგონები; მრდასრული ქალები/ მოზარდები (მენტორები); თემის დაინტერესებული მხარეები (თუ მოხალისე კომპეტენტურია).
შედეგები (მოკლე პერსპექტივა)	რა პოზიტიური გავლენა იქონია პროგრამამ?	შედეგები აღწერს ინიციატივის მიღწევებს და მის უშუალო და პირდაპირ ეფექტს მონაწილეებზე. მოკლევადიანი შედეგები ცვლილებების ცნობიერების, ცოდნის, ქცევისა და გადანყვეტილების მიღების პროცესებში.	ზრდის საკუთარ თავში რწმენას, გენდერული სტერეოტიპების ცოდნას; შედია ნიგნიერების უნარებს; პოზიტიურ დამოკიდებულებას სკოლასთან; ჯანსაღი ურთიერთობების უკეთესი გაგება.
შედეგები (ხანგრძლივი პერსპექტივა)	რა მნიშვნელოვან გავლენას იქონიებს პროგრამა მისი ხანგრძლივობის შემთხვევაში?	მოიცავს მონაწილეებზე ასახულ შედეგს. ხანგრძლივ ვადაში მიღწეული შედეგები მოიცავს ქცევის ცვლილებებს, რომლებიც უფრო ფართოდ აისახება თემის ცხოვრების სტილზე.	ზრდის პოზიტიური ურთიერთობების რიცხვს გოგონების ცხოვრებაში; ამცირებს სკოლის მიტოვების რიცხვს; ზრდის თემის ჩართულობას; აუმჯობესებს ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობას.

კანადის ქალთა ფონდი, Alberta Mentoring Partnership  
 გოგონების ჯგუფის მენტორინგის სახელმძღვანელო (2015).

## თავი II: სათემო განათლება და თეორიული საფუძვლები

### სათემო განათლება

*საკვანძო სიტყვები: სათემო განათლება, ზრდასრულთა განათლება, ანდრაგოგიკა, სწავლა მთელი სიცოცხლის მანძილზე, დამოუკიდებელი სწავლა, არაფორმალური სწავლა*

სათემო განათლების კონტექსტში, ბრძოლა სოციალური სამართლიანობისთვის წარმოდგენილია საგანმანათლებლო მიზნებისა და პედაგოგიკური პრაქტიკის შინაარსში. ამგვარად, სათემო განათლებასა და მის მიერ გამოწვეულ შედეგებს დიდი გავლენა აქვს სათემო მუშაობასა და სათემო განვითარებისთვის. როდესაც ჩვენ სათემო განვითარებაზე ან სათემო მუშაობის ნებისმიერ ფორმაზე ვსაუბრობთ, თითქმის შეუძლებელია, არ ვისაუბროთ საგანმანათლებლო აქტივობებზე. სათემო განათლება, როგორც სათემო მუშაობის ერთ-ერთი მოდელი, წარმოადგენს ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან და ფართოდ გამოყენებად მოდელს მსოფლიოს მასშტაბით. ჩვენ გვჭირდება სათემო განათლება, რათა გავზარდოთ ცნობიერება სხვადასხვა სოციალურად აქტუალურ თემებზე და ორგანიზება გავუწიოთ სხვადასხვა ტრენინგსა თუ სემინარს.

IACD სათემო განვითარების საერთაშორისო სტანდარტებისა და პრაქტიკოსების კომპეტენციის ჩარჩოს თანახმად, სათემო მუშაობის პრაქტიკოსებს უნდა შეეძლოთ სხვადასხვა შეხვედრაზე ფასილიტაცია და განსხვავებული სასწავლო შესაძლებლობების მიწოდება თემის წევრებისთვის. ეს კი, თავის მხრივ, მოითხოვს ზრდასრულთა სწავლების თეორიების საბაზისო ცოდნას: როგორ სწავლობენ ზრდასრულები და რა არის მათი სწავლების მთავარი პრინციპები. იმისათვის, რომ მოხდეს ხარისხიანი სათემო საგანმანათლებლო პროგრამების უზრუნველყოფა, სათემო განმანათლებლებს მუდამ უნდა ჰქონდეთ რეფლექსია საკუთარი სწავლების ფილოსოფიაზე, იმაზე, თუ როგორ ასწავლიან ისინი და როგორ ფასილიტაციას ნევენ. სწავლების პრაქტიკები მჭიდრო კავშირშია სათემო განვითარების ეთიკასა და ღირებულებებთან. განათლების ფილოსოფიებს კონკრეტულ ქცევაზე აქვთ გავლენა და განსაზღვრავენ თემის წევრების მიმართ დამოკიდებულებას. დამოკიდებულება, მეთოდები და მიდგომები ხდის ამ ფილოსოფიას სხვებისთვის ხილვადს. განსხვავებული იდეოლოგიური და პოლიტიკური შეხედულებები აისახება განმანათლებლის სწავლების მეთოდებსა და მიდგომებში.

სწორედ ამიტომ, მნიშვნელოვანია, ვიცოდეთ სათემო განმანათლებლის ფილოსოფიური ორიენტაცია და ის, თუ როგორ აისახება ეს მათი სწავლების პრაქტიკაში. ამან საბოლოოდ უნდა მოახდინოს თემში არსებული ძალაუფლებრივი დინამიკის გამოაშკარავება და სოციალური პრობლემების აქტუალიზება. სათემო პედაგოგებისთვის ორი მთავარი კონცეფციის ცოდნაა საჭირო: პირველი, ზრდასრულთა განათლება, რომელიც დაკავშირებულია ანდრაგოგიკასთან და მეორე, უწყვეტი სწავლება/სწავლა მთელი სიცოცხლის მანძილზე - დამოუკიდებელ სწავლასთან.

## ზრდასრულთა განათლება და ანდრაგოგია

გამომდინარე იქიდან, რომ თემში ჩვენ სხვადასხვა ასაკის ადამიანებთან გვინევს მუშაობა, ისინი განსხვავებულ საგანმანათლებლო მიდგომებს საჭიროებენ. სათემო მუშაობის სფეროში ამას ზრდასრულთა განათლება ჰქვია. მაშასადამე, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ სათემო განათლებაში ჩვენ ზრდასრულთა განათლების პრინციპებით ვხელმძღვანელობთ.

თავის მხრივ, ზრდასრულთა განათლება ფრაგმენტული სფეროა და სხვადასხვა ფორმითაა წარმოდგენილი: როგორც ოფიციალურად ორგანიზებული პროგრამების, ასევე არაფორმალური ჯგუფების, პირადი ინტერესებისა და პოლიტიკური განათლების ჩათვლით (ფილდი, 2000; ბაუდი & რუნი, 2010).

UNESCO-ს განმარტებით ზრდასრულთა განათლება არის:

*„განათლება, რომელიც განკუთვნილია იმ პირებისთვის, რომლებსაც საზოგადოება, რომელშიც ისინი ცხოვრობენ, მათ ზრდასრულად მიიჩნევს, რათა მოხდეს ამ პირების ტექნიკური თუ პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლება, შეძლონ საკუთარი უნარების შემდგომი განვითარება, გაიმდიდრონ ცოდნა ფორმალური განათლების ხარისხის მიღების მიზნით, ან შეიძინონ ცოდნა, უნარები და კომპეტენციები ახალ სფეროში, ან განაახლონ საკუთარი ცოდნა კონკრეტულ სფეროში. განათლების ეს ფორმა ასევე მოიცავს „უნყვეტ განათლებას“, „განმეორებით განათლებას“ ან „მეორე შანსის განათლებას“.*

სხვადასხვა დროს ზრდასრული განათლების მიზნები განსხვავდებოდა. მაგალითად, საბჭოთა ქვეყნებში, პედაგოგები აქტიურად მუშაობდნენ მუშათა კლასში წერა-კითხვის უნარების შეძენაზე. გამომდინარე იქიდან, რომ არ არსებობდა საკმარისი არაფორმალური სივრცე სწავლის მსურველებისთვის, შეიძლება ითქვას, რომ საბჭოთა კავშირის დროს ზრდასრულთა განათლება წარმოადგენდა პოლიტიკურად იდეოლოგიზებული მასების განათლებას, რომელიც ემსახურებოდა სოციალისტური ღირებულებების გავრცელებას და არ ითვალისწინებდა მოსწავლის პიროვნულ ინტერესებს.

საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ, 1991 წელს, პოსტ-საბჭოთა ზრდასრულთა განათლების სფერომ დაიწყო ევროპული მოდელის გადმოღება, რათა ფეხი აეწყო თანამედროვე ტენდენციებისთვის. ამ პროცესებს თან ერთოდა დასავლურ პოლიტიკურ და ეკონომიკურ ლიბერალიზაციაზე გადართვა „რაც ეკონომიკური ლიბერალიზაციის პრინციპს ირეკლავდა: კეთილდღეობის პირდაპირი წყარო ბაზარია, ხოლო სახელმწიფო მხოლოდ მათ დაეხმარება, ვისაც არ უმართლებს“ (დიაკონიძე, 2016, გვ. 9).

ზრდასრულთა განათლება, თავისი არსით, ძალიან ახლოსაა უწყვეტ სწავლებასთან (სწავლა მთელი სიცოცხლის მანძილზე) და არაფორმალურ და ინფორმალურ სწავლებასთან.

სწავლა მთელი სიცოცხლის მანძილზე, ესაა:

*„ყველა სასწავლო აქტივობა, რომლებიც ხორციელდება მთელი სიცოცხლის განმავლობაში, ცოდნის, უნარების და/ან კვალიფიკაციის გაუმჯობესების მიზნით, პიროვნული, სოციალური და/ან პროფესიული მიზნებისთვის“ (UNESCO, 1984).*

*„ნებისმიერი ზოგადი განათლება, პროფესიული განათლება და ტრენინგი, არაფორმალური განათლება და სწავლება, რომლებიც უწყვეტ რეჟიმში გრძელდება, შედეგად იწვევს ცოდნის, უნარებისა და კომპეტენციების გაუმჯობესებას პიროვნული, სოციალური, საზოგადოებრივი და/ან დასაქმებასთან დაკავშირებული პერსპექტივების კუთხით. ის, ასევე, მოიცავს საკონსულტაციო მომსახურების განევას“ (ევროპის კომისია, 2006).*

თემში, სადაც ნებისმიერი ასაკის პირს დასრულებული აქვს განათლება, ის მაინც საჭიროებს პროფესიულ განვითარებაზე ზრუნვას და ამ კუთხით ახალი ცოდნისა და უნარების შექმნას. სხვადასხვა ქვეყანაში ახლის შესწავლის კულტურა განსხვავებულია. მაგალითად, საქართველოში 46-49 წლის ასაკი ითვლება, რომ დაგვიანებულია ნებისმიერი სახის განათლების მისაღებად. უწყვეტი სწავლის კონცეფციის შესახებ, ისევე როგორც ზრდასრულთა არაფორმალური განათლების კონცეფციის შესახებ, ცნობიერება ორივე შემთხვევაში დაბალია (DVV international, 2017).

## ანდრაგოგიკა

ტერმინი ანდრაგოგიკა 1800 წელს, გერმანელი განმანათლებლის, ალექსანდერ აკნაპის მიერ იქნა შემოღებული, ხოლო გავრცელება მოგვიანებით, ამერიკელი განმანათლებლის მალკოლმ ნოუელსის (1913-1997) სახელს უკავშირდება. ანდრაგოგიკა, ეს არის სწავლის თეორია ნებისმიერი ასაკის ზრდასრულთათვის, რომელიც ხსნის, თუ როგორ სწავლობენ ზრდასრულები და რა არის მათი მთავარი სწავლის მოტივატორი. პედაგოგიკაში PEDAGOGY ნიშნავს ბავშვს, ანდრაგოგიკაში ANDRAGOGY ნიშნავს ზრდასრულს.

პედაგოგიკაში მთავარ გადამწყვეტილებას იმის შესახებ, თუ რა, როგორ და როდის ასწავლოს, იღებს მასწავლებელი. განსხვავებული ვითარებაა ანდრაგოგიკაში, სადაც ფოკუსირება ხდება დამოუკიდებელ სწავლაზე, ხდება მოსწავლისა და განმანათლებლის როლების გაცვლა. მოსწავლეებმა უნდა აიღონ პასუხისმგებლობა საკუთარ სწავლაზე. მასწავლებელზე დაფუძნებული სწავლება ხდება მოსწავლეზე დაფუძნებული სწავლება, სადაც განმანათლებლის როლი უფრო ფასილიტატორის როლს უტოლდება. განმანათლებლები არიან თანამოსწავლეები და ისინი ახალი ცოდნის კონსტრუირების პროცესს უწევენ ფასილიტაციას. ზოგ ზრდასრულს შესაძლოა ერჩივნოს ტიპური პედაგოგიკური მიდგომა, სადაც განმანათლებლები იღებენ მნიშვნელოვან გადამწყვეტილებებს, ე.წ. განათლების საბანკო მოდელს. ასეთ შემთხვევაში განმანათლებლებმა უნდა უბიძგონ საკუთარ მოსწავლეებს კომფორტის ზონიდან გამოსავლისკენ და გაამხნეონ ისინი ახალი ცოდნის მისაღებად.

ზრდასრულთა სწავლების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი არის ის, რომ ზრდასრულები ამ ახალი ცოდნით დაინტერესებულნი არიან, რადგან ეს ცოდნა დაკავშირებულია მათ ცხოვრებასთან ან სამსახურთან. სწორედ ამიტომ, ანდრაგოგიკა ითვლება დამოუკიდებელი სწავლის მეთოდად, სადაც მთავარი ფოკუსი ხდება მოსწავლის უნარზე, ორგანიზება გაუწიოს საკუთარი სწავლების პროცესს.

მალკოლმ ნოუელსმა ზრდასრული მოსწავლეების ხუთი მთავარი მახასიათებელი გამოყო:

- 1 **„მე“-ს კონცეფცია:** ზრდასთან ერთად პირის „მე“ კონცეფცია დამოკიდებული პიროვნებიდან გადაინაცვლებს და ხდება დამოუკიდებელი, თვითმართული პიროვნება;
- 2 **გამოცდილება:** პიროვნულ ზრდასთან ერთად, ადამიანის პირადი გამოცდილებების საცავი ივსება და ყალიბდება დიდ რესურსად, რომლის გამოყენებაც სწავლისთვისაა შესაძლებელი.
- 3 **სწავლის მზაობა:** ზრდასთან ერთად, პირის მზაობა, ისწავლოს, უფრო სოციალურ როლებსა და განვითარების ამოცანებზე ორიენტირებული ხდება;
- 4 **სწავლაზე ორიენტირება:** ზრდასთან ერთად, მისი დროის პერსპექტივები იცვლება. თუ ის არ იყენებდა ცოდნას ადრე, იწყებს დაუყოვნებლივ გამოყენებას და შესაბამისად, მისი სწავლაზე ორიენტაცია იცვლება და თუ პირი იყო საგანზე ორიენტირებული, ის ხდება პრობლემაზე ორიენტირებული;
- 5 **სწავლის მოტივაცია:** ზრდასთან ერთად, სწავლის მოტივაცია შინაგანად მოდის.

ქვემოთ ცხრილში ჩანს შედარება პედაგოგიკასა და ანდრაგოგიკას შორის, ლუსილ მადალენას მიხედვით (2015), რომელიც საკუთარ ნაშრომში ანდრაგოგიკისა და პედაგოგიკის ძირითად პრინციპებს აღარებს:

	<b>პედაგოგიკა (საკლასო ოთახი/ დირექტიული)</b>	<b>ანდრაგოგიკა (ექსპერიმენტული/ თვითმართული)</b>
<b>მოსწავლე</b>	დაქვემდებარებული. მასწავლებელი მართავს როდის და როგორ მოხდება საგნის შესწავლა, ასევე, ამონებს, მოხდა თუ არა ამ საგნის შესწავლა რეალური ვითარებების მიღმა.	იღწვის დამოუკიდებლობისკენ. ფასილიტატორი ამხნევეს და ახალისებს გაზიარებით და მისი ჩართულობა განპირობებულია სიტუაციიდან გამომდინარე.
<b>მოსწავლის გამოცდილება</b>	პირადი გამოცდილება ნაკლებად ნახალისებულია. სწავლების მეთოდი დიდაქტიკურია	ხდება ისტორიებისა და ილუსტრაციების, როგორც სწავლის მდიდარი რესურსების, გაზიარება. სწავლების მეთოდები მოიცავს დისკუსიას, პრობლემის გადაჭრას და ა.შ.
<b>სწავლისადმი მზაობა</b>	ადამიანები სწავლობენ იმას, რა მოლოდინებიც აქვს საზოგადოებას მათგან. სასწავლო გეგმა კურიკულუმი სტანდარტიზებულია.	ადამიანები სწავლობენ იმას, რის ცოდნასაც საჭიროებენ, ამიტომ სასწავლო პროგრამები ორგანიზებულია ისე, რომ ცხოვრებაში მათი გამოყენება შესაძლებელი იყოს.
<b>სწავლაზე ორიენტირება</b>	საგნის არსის აღქმადობა. სასწავლო გეგმა საგნების მიხედვითაა ორგანიზებული.	სწავლის გამოცდილება უნდა ეფუძნებოდეს სხვა გამოცდილებებს, რადგან სწავლის პროცესში ადამიანები ორიენტირებული არიან შედეგებზე.

ზრდასრულთა ყველა ჯგუფი, მიუხედავად ხასიათისა, უნდა გახდეს დემოკრატიის ლაბორატორია, უნდა იქცეს სივრცედ, სადაც ადამიანები შეძლებენ, ჰქონდეთ ერთად ცხოვრების გამოცდილებები. დამოკიდებულებებისა და მოსაზრებების ფორმირება პირდაპირი გზით იმ სასწავლო ჯგუფებში, სამუშაო ჯგუფებში ხდება, რომლებსაც ზრდასრულები ნებაყოფლობით უერთდებიან. ეს ჯგუფები წარმოადგენს ჩვენი დემოკრატიის საძირკველს. მათი მიზნები ფართოდ საზღვრავენ ჩვენი საზოგადოების მიზნებს. ზრდასრულთა სწავლამ, მინიმუმ, შემდეგ შედეგებს უნდა მიაღწიოს:

**ზრდასრულებმა უნდა შეიქმნან შეხედულებები საკუთარ თავზე.**

მათ უნდა ესმოდეთ საკუთარი საჭიროებები, მოტივაციები, ინტერესები, შესაძლებლობები და მიზნები. მათ უნდა შეეძლოთ, საკუთარ თავს ობიექტურად და ზრდასრულად შეხედონ. მათ უნდა შეეძლოთ საკუთარი თავის მიღება და პატივისცემა. ამასთან, არ უნდა წყვეტდნენ გულწრფელ სწრაფვას, გახდნენ უკეთესები.

**ზრდასრულებმა უნდა განავითარონ სხვების მიმართ მიმღებლობის, სიყვარულისა და პატივისცემის დამოკიდებულება.**

ეს არის მიდგომა, რომელზეც ყველა ადამიანური ურთიერთობაა დამოკიდებული. ზრდასრულებმა უნდა ისწავლონ ადამიანებს და იდეებს შორის განსხვავების დანახვა და შეძლონ იდეის გამონვევა, ადამიანებზე მუქარის გარეშე. იდეალური ვარიანტი რომ განვიხილოთ, ეს მიდგომა გამოდის მიმღებლობის, სიყვარულისა და პატივისცემის ჩარჩოებიდან და შეიზრდება ემპათიასა და გულწრფელ სურვილში, დაეხმარო სხვებს.

**ზრდასრულებმა უნდა განავითარონ დინამიკური მიდგომა ცხოვრების მიმართ.**

მათ უნდა მიიღონ ცვლილების ფაქტი და საკუთარ თავებზე უნდა იფიქრონ, როგორც მუდმივ ცვლადზე. მათ უნდა შეიძინონ თვისება, რომლითაც ნებისმიერ გამოცდილებას, როგორც სწავლის შესაძლებლობას, ისე შეხედავენ და მიღებული გაკვეთილისგან მათი უნარები დაიხვეწება.

**ზრდასრულებმა უნდა ისწავლონ, რეაგირება მოახდინონ ქცევის მიზეზზე და არა სიმპტომებზე.**

პრობლემების გადაჭრა მათ მიზეზებშია და არა სიმპტომებში. ჩვენ ამ გაკვეთილის მისადაგება ვისწავლეთ ფიზიკურ სამყაროსთან, თუმცა, როგორ მივუსადაგოთ ის ადამიანურ ურთიერთობებს, ჯერ კიდევ სასწავლო გვაქვს.

**ზრდასრულებმა უნდა შეიძინონ საჭირო უნარები, რომლებიც დაეხმარება მათ საკუთარი პოტენციალის გახსნაში.**

ყველა ადამიანს გააჩნია შესაძლებლობები, რომლებიც, რეალიზების შემთხვევაში, კეთილდღეობის მომტანი იქნება როგორც მისთვის, ასევე საზოგადოებისთვის. ამ პოტენციალების გასახსნელად ბევრი სხვადასხვა უნარია საჭირო - პროფესიონალური, სოციალური, რეკრეაციული, საზოგადოებრივი, არტისტული და ა.შ. შესაბამისად, განათლების მიზანს თითოეული ინდივიდისთვის ამ საჭირო უნარების მიცემა უნდა წარმოადგენდეს, რათა მათ შეძლონ, სრულყოფილად ისარგებლონ საკუთარი უნარებით.

**ზრდასრულებს უნდა ესმოდეს ადამიანური გამოცდილებების ძირითადი ღირებულებები.**

მათთვის ცნობილი უნდა იყოს ცოდნის მემკვიდრეობა, დიდებული იდეები, იმ სამყაროს ტრადიციები, რომელშიც ცხოვრობენ. მათ უნდა ესმოდეთ და პატივს სცემდნენ იმ ღირებულებებს, რაც კაცობრიობას აერთიანებს.

**ზრდასრულებს უნდა ესმოდეთ საკუთარი საზოგადოების და უნდა გააჩნდეთ სოციალური ცვლილების განხორციელებისთვის საჭირო უნარები.**

დემოკრატიაში ადამიანები ისეთი გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში მონაწილეობენ, რომლებსაც სრულ სოციალურ წყობაზე აქვთ გავლენა. შესაბამისად, ყველას, იქნება ეს ქარხნის მუშა, გაყიდვების წარმომადგენელი, პოლიტიკოსი თუ დიასახლისი, უნდა გააჩნდეს საკმარისი ცოდნა მთავრობაზე, ეკონომიკაზე, საერთაშორისო ურთიერთობებზე და სოციალური მოწყობის სხვა ასპექტებზე, რათა მათ შეძლონ, გონივრულად მიიღონ მონაწილეობა ამ გადაწყვეტილებებში.

ჩვენს დროში საზოგადოება, როგორც რობერტ მენიარდ ჰათჩინი გვაფრთხილებს, ვერ დაელოდება შემდეგ თაობას პრობლემების გადასაჭრელად. დრო საკმაოდ სწრაფად გადის. ამ ნუთას ჩვენი ბედი იმ ხალხის ინტელექტზე, უნარებსა და კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული, ვინც მოქალაქეებს მართავს. იარაღი, რომლითაც შესაძლებელია მათი უნარების, როგორც საზოგადოების მმართველების, გაუმჯობესება, არის ზრდასრულთა განათლება. ეს არის ჩვენი პრობლემა. ეს არის ჩვენი გამოწვევა.

*Knowles, M. S., Informal Adult Education, New York: Association Press. Guide for educators based on the writer's experience as a programme organizer in the YMCA. (1950).*

Original link:

<https://infed.org/mobi/malcolm-knowles-informal-adult-education-self-direction-and-andragogy/>

**რეფლექსიისთვის განკუთვნილი საკონტროლო კითხვები:**

<p>საკუთარი საგანმანათლებლო გამოცდილებიდან გამომდინარე, მოიყვანეთ ერთი პედაგოგიკის და ერთი ანდრაგოგიკის ამსახველი მაგალითები.</p>	
<p>იფიქრეთ მალკოლმ ნოუელსის ზრდასრული მოსწავლეების შესახებ ხუთი საკვანძო დაშვებიდან ერთ-ერთზე. რას დაამატებდით/შეცვლიდით?</p>	
<p>რა როლი უჭირავს ზრდასრულთა განათლებას ანდრაგოგიკაში?</p>	
<p>როგორ ერგება ანდრაგოგიკა თქვენი სწავლების სტილს?</p>	
<p>როგორ შეძლებთ თქვენ, როგორც სათემო განმანათლებელი, თემის წევრებს შორის სწავლის სურვილის გაზრდას? რისი გაკეთებაა შესაძლებელი იმისათვის, რომ თემის წარმომადგენლებს გაუჩნდეთ მასალის შესწავლის სურვილი?</p>	
<p>რა კავშირს ხედავთ არაფორმალურ განათლებასა და სათემო განათლებას შორის? რა პოტენციურ წინააღმდეგობას შეიძლება შეხვდნენ ხანდაზმულები ახალი საგნების სწავლების პროცესში?</p>	
<p>თქვენი აზრით, რა არის მთავარი მახასიათებელი, რაც სათემო განმანათლებელს უნდა ჰქონდეს?</p>	

## თეორიული საფუძვლები: პაულო ფრეიერი და ანტონიო გრამში

სათემო მუშაობის თეორიული საფუძვლები შესაძლოა იყოს რთული და წინააღმდეგობრივი და ამ სახელმძღვანელოს ფარგლებშიც ყველა თეორიის განხილვა ვერ მოხერხდება. თუმცა, მნიშვნელოვანია სათემო მუშაობის ძირითადი თეორიების მნიშვნელობის გაგება და სათემო მუშაობის პრაქტიკის ძირითად დაშვებებზე რეფლექსია. წინა თავებში ჩვენ აღვნიშნეთ, რომ თემის წევრების მიმართ ეთიკური მიდგომა უმნიშვნელოვანესია. ამრიგად, სხვადასხვა თეორიაზე რეფლექსია გვეხმარება, განვავითაროთ „არ ავნო“ მიდგომა. გარდა ამისა, გარკვეული პოლიტიკის წარმოება სათემო მუშაობაში დამოკიდებულია იმაზე, თუ რომელია დომინანტი თეორიული პერსპექტივები. გამომდინარე აქედან, გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს იმის გააზრებას, თუ როგორ იცვლება და ვითარდება თეორიული დისკუსიები.

პირველ რიგში, უნდა ვაღიაროთ, რომ თეორიები დროთა განმავლობაში ვითარდება და იცვლება და ერთ ადგილზე არ დგას. ამ თავის მიზანია, მოკლედ ჩამოაყალიბოს ის ძირითადი თეორიული დაშვებები, რომლებიც სათემო მუშაობის უკან დგას და წარმოადგინოს ის ძირითადი მოსაზრებები, რომლებიც შეიძლება დაგეხმაროთ ამ სფეროში უკეთესი ორიენტაციისთვის.

სათემო მუშაობაში არ არსებობს ერთი შეთანხმებული თეორია - პირიქით, ეს არის თეორიების ერთობლიობა, რომელიც მოიცავს ისეთ ფართო დისციპინებს, როგორიცაა სოციოლოგია, ეკონომიკა, ანთროპოლოგია, პოლიტიკური მეცნიერებები, ფილოსოფია და ა.შ. სათემო მუშაობის სფერო ფრიად ინტერდისციპლინარულია. პირველი ნაბიჯი მისი კომპლექსურობის აღიარებაა. სხვადასხვა სახელმძღვანელოში სათემო მუშაობის ისეთ თეორიებს შეხვდებით, როგორიცაა პლურალისტური თეორიები, რადიკალური და სოციალისტური თეორიები, ფემინისტური თეორიები, ეთნიკური უმცირესობების და ანტირასისტული კრიტიკა, ეკოლოგიურობასთან და სოციალურ მოძრაობებთან დაკავშირებული თეორიები და ა.შ. ავტორები, რომელთაც დიდი გავლენა მოახდინეს ამ სფეროზე, არიან პაულო ფრეიერი, ანტონიო გრამში, მიშელ ფუკო, ბელ ჰუკსი, ამარტია სენი, საულ ალინსკი, მანუელ კასტელსი და სხვა. რა თქმა უნდა, ყველა ეს ავტორი არ იყო სპეციფიკურად ჩართული სათემო მუშაობის პრაქტიკაში, თუმცა, მათმა საქმიანობამ სოციალურ მეცნიერებებში გავლენა მოახდინა სხვადასხვა ქვეყნის სათემო განვითარების პოლიტიკაზე (ფერსელი და ბეჩი, 2010).

შეგვიძლია დავინწყოთ თეორიული რეფლექსია საკვანძო/ცენტრალური კითხვის დასმით: როგორია ინდივიდსა და საზოგადოებას შორის დამოკიდებულება? ეს კითხვა გვეხმარება, გავიგოთ, ზღუდავს თუ არა საზოგადოება ინდივიდის განვითარებას ან პირიქით ხომ არ ხდება. მსგავს ფუნდამენტურ კითხვებზე პასუხის გაცემით პრაქტიკოსები უკეთ გაერკვევიან, მაგალითად, იმაში, თუ რატომ არ სურთ ახალგაზრდებს სკოლაში სიარული ან რატომ ხდება ოჯახში ძალადობა ამა თუ იმ თემში.

## სოციალური ცვლილებები

აღბათ, სათემო მუშაობის ყველაზე მნიშვნელოვან კონცეფციას სოციალური ცვლილებები წარმოადგენს. სათემო მუშაობის თითქმის ყველა აქტივობა მიზნად ისახავს საზოგადოებაში გარკვეული სახის კომბიტიური სოციალური ცვლილების მიღწევას. ამრიგად, მნიშვნელოვანია, ვიფიქროთ იმაზე, თუ რას ნიშნავს ზუსტად სოციალური ცვლილება. სინი (2002) იკვლევს სოციალური ცვლილებების ოთხ თემას, რომლებიც სათემო მუშაკს სამუალებას აძლევს, დაფიქრდეს საკუთარ პრაქტიკაზე სოციალური ცვლილებების პრიზმაში. ეს თემებია:

- ❑ **სოციალური სამართლიანობა:** თანაბარი შესაძლებლობები და ადამიანის ყველა უფლების დაცვა;
- ❑ **სოლიდარობა:** ერთიანობა, ემპათია, თანამშრომლობა და ასოციაციური ცხოვრება;
- ❑ **თანამონაწილეობა:** შესაძლებლობა ყველასთვის, შეასრულონ მნიშვნელოვანი როლი საზოგადოების განვითარებაში;
- ❑ **უსაფრთხოება:** ფიზიკური საფრთხეებისგან დაცულობა.

**ფრეიერი და გრამში:** როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, სოციალურ მეცნიერებებში მრავლად არიან თეორეტიკოსები, რომლებმაც წვლილი შეიტანეს სათემო მუშაობის პრაქტიკის განვითარებაში. თუმცა, ამ სფეროში ხშირად მოხსენიებული ავტორები მაინც ფრეიერი და გრამში არიან. აქ ჩვენ ვერ მიმოვიხილავთ ამ ავტორების მიერ შემუშავებულ ყველა კონცეფციას, მაგრამ ვისაუბრებთ მათ რამდენიმე მთავარ მოსაზრებაზე.

ბრაზილიელი ფილოსოფოსი პაულო ფრეიერი მეოცე საუკუნის მიწურულის ყველაზე გავლენიან განმანათლებლად ითვლება. მისი მიდგომების ძირითადი იდეები ემყარება რწმენას, რომ ნებისმიერი განათლება პოლიტიკურია და მოწყვლად ჯგუფებს, მათი გაძლიერების მიზნით, უნდა მივცეთ განათლების შესაძლებლობა. ფრეიერის მიერ სოციალური ფენომენის აღქმა ემყარება დაპირისპირებული ძალების კომპლექსურ ურთიერთქმედებას: შრომა/კაპიტალი, მდიდარი/ღარიბი და მჩაგვრელი/ჩაგრული.

გაეცანით ფრეიერის პედაგოგიკის რამდენიმე მნიშვნელოვან დაშვებას:

### **განათლების საბანკო მოდელი**

სწავლა-სწავლების საბანკო მოდელი, აღბათ, ერთ-ერთი ყველაზე ცნობილი კონცეფციაა ფრეიერის პედაგოგიკაში. ის უარყოფს იერარქიულ „საბანკო“ სისტემას, სადაც სტუდენტები ხდებიან ცოდნის მიმღები ობიექტები. მისთვის სტუდენტები არიან სუბიექტები და არა უსულო საგნები, ხოლო განათლება უნდა ემსახურობდეს სტუდენტებისა და ფართო საზოგადოების გათავისუფლებას/ემანსიპაციას. მოსწავლეები და განმანათლებლები უნდა ჩაერთონ ისეთ საგანმანათლებლო პროცესებში, სადაც კონკრეტული ცოდნა გამოცდილებებთან ერთად ინტეგრირებულია პრაქტიკაში (ფერსელი და ბეჟი, 2010, გვ. 65).

ფრეიერი განათლების „საბანკო“ მოდელს შემდეგნაირად აღწერს:

*დეპოზიტი არის აქტი, რომელშიც სტუდენტი არის საცავი, ხოლო განმანათლებელი დეპოზიტორი, იგივე შეანაბრე. დისკუსიების ნაცვლად, მასწავლებელი აკეთებს ე.წ. „სადეპოზიტო შენატანს“, ხოლო მოსწავლეები მოთმინებით იღებენ, იმახსოვრებენ და იმეორებენ მიღებულ ინფორმაციას. ეს არის განათლების „საბანკო“ კონცეფცია, რომელშიც სტუდენტების როლი შემოიფარგლება მხოლოდ „დეპოზიტის“ მიღებით, შევსებითა და შენახვით.*

სტუდენტებს ეძლევათ რეალური შესაძლებლობა, გახდნენ შენახული ცოდნის კოლექციონერები. თუმცა, უკანასკნელი კვლევების მონაცემებით, სწორედ ეს ადამიანები გამოირჩევიან შემოქმედების, ცვლილებებისა და ცოდნის ნაკლებობით ამ (საუკეთესო შემთხვევაში) მცდარ სისტემაში. ეს იმიტომ, რომ კითხვების დასმის, პრაქსისის გარეშე, ადამიანები ვერ ყალიბდებიან ადამიანებად. ცოდნა მხოლოდ დაუღალავი ძიებით, მოუთმენლობით, მუდმივი და დაუსრულებელი კვლევებით ჩნდება (ფრეიერი 1976, გვ.80).

### **პრობლემის აქტუალიზება:**

ფრეიერის თანახმად, განათლების მიზანი მდგომარეობს იმაში, რომ ადამიანებთან მუშაობა შევძლოთ საკითხის „პრობლემურ ჭრილში“ წარმოჩენით და არა პირდაპირ „პრობლემის გადაწყვეტით“, როგორც ამას სწავლების „საბანკო“ მოდელი გვთავაზობს. „პრობლემის გადაწყვეტა“ ნიშნავს პროცესში იმ ექსპერტის ჩართულობას, რომელიც არ იცნობს პირის რეალობას, ახდენს სიტუაციის ანალიზს და პირდაპირ პრობლემის გადაჭრისკენ მიმავალ გზებს მიუთითებს. შესაბამისად, არ ხდება პოლიტიკისა და სტრატეგიის შემუშავება. ფრეიერის აზრით, ეს ამცირებს იმ პერსონალურ გამოცდილებებსა და სირთულეებს, რომელთა „მკურნალობაც“ შესაძლებელია. ხოლო „პრობლემატიზაცია“, ანუ საკითხების პრობლემურ ჭრილში დანახვა, ნიშნავს მოწყვლად თემთან ერთად ბრძოლაში ჩართვას და იმ ამოცანის ნაწილად გახდომას, რომელსაც „მოცემული რეალობის სიმბოლოებში კოდირების შედეგად შეუძლია კრიტიკული აზროვნების წარმოშობა“ (ფრეიერი 1975, გვ. 80).

**კოლონიზება VS. განთავისუფლება:** ფრეიერისთვის დეჰუმანიზაცია თავს იჩენს არასამართლიანი სოციალური წყობის დროს. მას სჯერა, რომ კაცობრიობას აქვს პოტენციალი, გახდეს უფრო მეტად ჰუმანური. განთავისუფლების მთავარი იდეა ადამიანების ნახალისებაშია, იმოქმედონ ცვლილებებისთვის კრიტიკული ანალიზის მეშვეობით, რომელიც აღწერილია როგორც „პრობლემის აქტუალიზება“. სწორედ ამიტომ, განათლება უნდა სვამდეს შემდეგ კითხვებს: „ვისთვის და ვისი სახელით ვმუშაობ?“ (მაიო, 1999). განათლების მთავარი მიზანი არის, ემსახუროს განთავისუფლებას/გაძლიერებას და არა იდეურ კოლონიზებას.

**კულტურული დაპყრობა:** განათლება, იქნება ეს ფორმალური თუ არაფორმალური ან სათემო განათლებაზე დაფუძნებული, საკმაოდ სახიფათო აქტია, თუ მას რეფლექსიისა და კრიტიკის გარეშე ვაწვდით. ის, რასაც ჩვენ საბანკო განათლებას ვუწოდებთ, უნებლიედ ახვევს ჩვენს კულტურას თავს, რითაც იმ ადამიანებს ასუსტებს, რომელთა გაძლიერებაც გვინდა. ფრეიერი ამ პროცესს კულტურულ დაპყრობას უწოდებს. პროცესი თემს აძლევს იმის საშუალებას, რომ მან რეალობა „დამპყრობლების“ თვალით დაინახოს, იღებს რა თავსმოხვეულ ნორმებსა და ღირებულებებს, საკუთარ თავს დაქვემდებარებულად და შესაბამისად, უძღურად მიიჩნევს. მსგავსი მიდგომა დუმილის კულტურას ქმნის და თემის ცოდნა და იდეები ნაკლებად მნიშვნელოვანია, ვიდრე „ექსპერტების“. (ფერსელი და ბეჯი, 2010, გვ.40)

**ცნობიერების დონეები:** ფრეიერი ცნობიერების სამი დონის შესახებ საუბრობს. ესენია: მაგიური, გულუბრყვილო/ნაივური და კრიტიკული. მნიშვნელოვანია, რომ სათემო მუშაკმა შეძლოს ცნობიერების იმ დონეებს შორის განსხვავების დანახვა, რომლებსაც ადამიანები განიცდიან და ასევე, მათი მნიშვნელობა პრაქტიკაში დანახვა.

◆ **მაგიური ცნობიერება:** ამ მდგომარეობაში ადამიანები არიან პასიურები და საკუთარ ცხოვრებას ისე იღებენ, როგორც არის. მათ სწამთ, რომ სიტუაცია გარდაუვალი და უცვლელია;

◆ **გულუბრყვილო/ნაივური ცნობიერება:** ამ მდგომარეობაში ადამიანები აღიარებენ საკუთარ პრობლემებს, თუმცა, არ აკავშირებენ ამ პრობლემებს უფრო ფართო, სოციალურ და სტრუქტურულ საკითხებთან;

◆ **კრიტიკული ცნობიერება:** ადამიანები აღიარებენ, რომ საზოგადოებრივი სტრუქტურები უსამართლოა და დისკრიმინაციას, რომელსაც სტრუქტურები ქმნიან, მათზე, მათ მიერ ცხოვრების აღქმასა და აზროვნებაზე, ახდენს გავლენას და ასევე, გავლენა აქვს მათი შესაძლებლობების რეალიზებაზე. ეს ცნობიერება იწვევს მოქმედებას, რომელსაც კოლექტიური ცვლილებისკენ მიყვავართ.

კრიტიკული პედაგოგიკის ზემოაღნიშნული ძირითადი პრინციპებისა და განათლების პოლიტიკური განზომილების გაერთიანების მიზნით, ლილია ბართოლომეს მიერ შემუშავებული პოლიტიკური და იდეოლოგიური სიცხადის კონცეფცია (2004), როგორც ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი თეორიული საფუძველი, შეიძლება სასარგებლო იყოს სათემო მუშაკებისთვის საგანმანათლებლო პროგრამებისა და პროექტებს შემუშავების დროს.

### **პოლიტიკური სიცხადე**

„პოლიტიკური სიცხადე – აღნიშნავს მიმდინარე პროცესს, რომლის ფარგლებშიც, ინდივიდები უწყვეტად იღრმავებენ ცნობიერებას სოციო-პოლიტიკური და ეკონომიკური რეალობების შესახებ, რაც ფორმას აძლევს მათ ცხოვრებას და ასევე, საკუთარი შესაძლებლობების შესახებაც, რომ ამგვარი მატერიალური და სიმბოლური პირობები გარდაქმნან. პოლიტიკური სიცხადე, ასევე, აღნიშნავს პროცესს, რომლის ფარგლებშიც, ინდივიდები აცნობიერებენ მაკრო დონის პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, სოციალურ ცვლადებსა და დაქვემდებარებულ ჯგუფებს შორის შესაძლო კავშირებს“ (ბართოლომე 2004, გვ.98).

### **იდეოლოგიური სიცხადე**

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ფრეიერის ნაშრომთა უმეტესობა იტალიელი ფილოსოფოსის, ანტონიო გრამშის გავლენითაა შექმნილი და ზოგიერთმა ლიტერატურამ შესაძლოა გაფიქრებინოთ, რომ ისინი ძალიან მსგავსია. თუმცა, მნიშვნელოვანია, გვესმოდეს ფრეიერსა და გრამშის შორის განსხვავებები და მსგავსებები. ქვემოთ მოყვანილი ცხრილი გვაჩვენებს ამ ორ ავტორს შორის არსებულ ძირითად განსხვავებებსა და მსგავსებებს, რომელიც ეფუძნება მაიოსა და ბრუკფილდის ნაშრომს (ფერსელი და ბეჯი, 2010, გვ.40).

<b>მსგავსებები</b>	<b>განსხვავებები</b>
<p>ნებისმიერი სახის განათლება არის პოლიტიკური, ეფუძნება იდეოლოგიურ პოზიციას.</p>	<p>გრამში, ძირითადად, დაინტერესებული იყო ტრადიციული მარქსისტული კონცეფციით მუშათა კლასის შესახებ. ფრეიერი და უფრო ფართო ფრეიერისეული პრაქტიკა ინტერესდება სოციალური ჩართულობის სხვა კატეგორიებითაც, როგორებიცაა გენდერული, სექსუალობასთან, რასასა და იდენტობასთან დაკავშირებული საკითხები და ასევე, ეკონომიკური საკითხები.</p>
<p>მმართველი წესრიგი, თუ ეს ძალაუფლების შესანარჩუნებლად საჭირო გახდა, გამოიყენებს იძულების წესს.</p>	<p>გრამში აინტერესებდა კონფლიქტები მაღალ (სახელმწიფოებრივი უწყებები) და დაბალ (მუშათა კლასი) კულტურებს შორის. ფრეიერი თითქმის სრულიად იყო ორიენტირებული იმაზე, რასაც პოპულარულ კულტურას ვუწოდებთ.</p>
<p>სამოქალაქო საზოგადოება არის კონფლიქტების ის სფერო, სადაც კულტურული/საგანმანათლებლო პროცესები საჭიროებს ცვლილებას დომინანტურიდან ტრანსფორმაციულამდე/კონტრპეგემონიურ დისკურსამდე.</p>	<p>გრამში ისტორიის კრიტიკული ინტერპრეტაცია სურდა, რათა მუშათა კლასს დღევანდელი საზოგადოების კონტექსტის გაგება შესძლებოდა. ფრეიერი მეტად ორიენტირებული იყო ანმყოს გაგებაზე, ხოლო წარსულს ნაკლებ მნიშვნელობას ანიჭებდა.</p>
<p>არსებობს მტკიცე რწმენა ადამიანური პოტენციალის წარმომადგენლობაში.</p>	<p>ფრეიერს სწამდა, რომ ტრადიციული, მასწავლებლის მიერ მართული განათლება (საბანკო განათლება) მოსწავლეებს, როგორც ცარიელ ჭურჭელს, ავსებს. გრამში ფიქრობდა, რომ განათლება იფილტრებოდა ინდივიდების გამოცდილებების მიერ და ნებისმიერი სწავლება მოსწავლის მიერ იყო გადააზრებული.</p>
<p>პროცესის ნაწილი უნდა იყვნენ ინტელექტუალები/განმანათლებლები, რათა შეძლონ, ისწავლონ პროცესისგან და არა ექსპერტები, რომლებიც აკონტროლებენ პროცესს.</p>	<p>ფრეიერის პრაქტიკის მოდელები კარგადაა განმტკიცებული მაშინ, როდესაც გრამში პრაქტიკა მეტად ეხება იდეებსა და პერსპექტივებს, ვიდრე პრაქტიკული გზების განსაზღვრას.</p>

<p>ზრდასრულთა განმანათლებლების (და მათთან დაკავშირებული მუშაკების) როლი მდგომარეობს იმაში, რომ ხელი შეუწყონ „საერთო აზრის“ ცნებასთან დაკავშირებული გამოწვევების გადანაცვლას და იმის მიღებას, თუ როგორ არის შესაძლებელი ყოველდღიურობაში ყველაფერი იყოს სწორი და გარდაუვალი.</p>	
<p>ადამიანები აღარ უნდა იყვნენ საგნები, რომლებიც კონტროლდებიან ინსტიტუციების მიერ და უნდა გახდნენ სუბიექტები, რომლებიც აკონტროლებენ საკუთარ ბედს.</p>	
<p>პრაქსისის მნიშვნელობა (ცოდნის დაკავშირება თეორიიდან მოქმედებისკენ).</p>	
<p>განათლების გზით ტრანსფორმაცია იქნება ყველაზე ეფექტური, თუ ის მიღწეული იქნება მასობრივ ორგანიზაციებთან და სოციალურ მოძრაობებთან თანამშრომლობის გზით.</p>	
<p>ადგილობრივი კოლექტიური განათლება - გრამში ქარხნის საბჭოების მეშვეობით, ფრეიერი კულტურული წრეების მეშვეობით.</p>	

(Purcell and Beck, 2010, p.51).

**კითხვები რეფლექსიისთვის:**

<p>რომელი სოციალური საკითხებია პრიორიტეტული დაფინანსების კუთხით იმ სამეზობლოში, რომელშიც თქვენ ცხოვრობთ ან მუშაობთ? რატომ?</p>	
<p>არსებობს თუ არა რაიმე ახალგაზრდული/ზრდასრული ადამიანების სამიზნე ჯგუფი, რომელიც შესაძლოა ჩაერთოს ახალგაზრდული/სათემო მუშაობის კონკრეტულ ფორმაში? ვინ იღებს ამ გადაწყვეტილებებს?</p>	
<p>რატომ და როგორ მივედით იმ სოციალურ კატეგორიებამდე, რომლებიც ხდება ჩვენი საქმიანობის დომინანტური დისკურსის ნაწილი?</p>	
<p>უნდა განიხილებოდეს თუ არა თემი, როგორც სოციალური სტრუქტურა? რა ურთიერთობაში არის ის ეკონომიკურ სისტემასთან? აქვს თუ არა და თუ კი, რა არის ის გავლენა, რომელიც თემს აქვს ინდივიდებზე და სოციალურ ურთიერთობებზე? როგორ განისაზღვრება თქვენი როლი თემში? არის ეს სოციალური ქსელების გაძლიერება თუ მათი ცვლილების მცდელობა?</p>	
<p>რომელ სოციალურ კლასს წარმოადგენთ და რატომ? შეადარეთ თქვენი შეხედულებები კოლეგების, ოჯახის წევრების და მეგობრების შეხედულებებს. ეთანხმებით თუ არა იმას, რომელ კლასსაც მიეკუთვნებით? ეთანხმებით თუ არა იმ ფაქტორებს, რომლებიც განსაზღვრავენ თქვენს კლასს? აძლევს თუ არა თქვენი კლასი სხვებს თქვენი ჩაგვრის შესაძლებლობას?</p>	

<p>გამოავლინეთ სამი შემთხვევა თქვენს ცხოვრებაში, როდესაც თავი იგრძენით ძალაუფლების მქონედ. გამოავლინეთ სამი შემთხვევა თქვენს ცხოვრებაში, როდესაც თავი უძლურად ან დაჩაგრულად იგრძენით.</p> <p>ეცადეთ, გამოავლინოთ, თუ რატომ იგრძენით თავი ძალაუფლების მქონედ ან უძლურად და ამ მიზეზების მეშვეობით დაადგინეთ, რა არის თქვენთვის ძალაუფლების განსაზღვრება.</p>	
<p>რომელი თეორიები ერგება ყველაზე მეტად თქვენ მიერ სამყაროს აღქმას? განიხილეთ თეორიის დადებითი და უარყოფითი ასპექტები და მისი შესაძლო გამოყენება სათემო მუშაობის პრაქტიკისას.</p>	
<p>არსებობენ თუ არა სხვა სოციალური თეორეტიკოსები, რომელთა ნაშრომებსაც, თქვენ თვლით, რომ შეუძლია, გავლენა მოახდინოს თქვენს აღქმაზე სათემო მუშაობის განვითარების შესახებ? ვინ არიან ეს თეორეტიკოსები და რა კონტრიბუციას ახდენს მათი ნაშრომები სათემო მუშაობის აქტივობებში?</p>	
<p>რა არის საზოგადოება? რა ურთიერთობა არსებობს ინდივიდებსა და საზოგადოებას შორის? ფიქრობთ თუ არა, რომ მიმდინარე პოლიტიკა და პრაქტიკა იდეოლოგიურადაა ფორმირებული?</p>	

## თავი III: სათემო მუშაობის საერთაშორისო სტანდარტები და საუკეთესო პრაქტიკა

საკვანძო სიტყვები: IACD სტანდარტები, სათემო განვითარების ღირებულებები და ეთიკა, კომპეტენციების ჩარჩო, საუკეთესო პრაქტიკა.

სათემო მუშაობისა და სათემო განვითარების პრაქტიკის შემუშავების პარალელურად, აუცილებელი გახდა იმ სტანდარტების შემუშავება, რომლებიც უზრუნველყოფდნენ სათემო მუშაობის პრაქტიკოსების ხარისხიან მუშაობას. როგორც წინა თავში აღვნიშნეთ, სათემო მუშაკებს და სათემო განვითარების პრაქტიკოსებს შესაძლოა ჰქონდეთ ანაზღაურება (დასაქმებული მუშაკები) ან აუნაზღაურებელი სამუშაო (სათემო აქტივისტები). ორივე შემთხვევაში, სათემო პრაქტიკოსებს უნდა ჰქონდეთ საჭირო უნარები, ცოდნა და დამოკიდებულება, რათა შეძლონ, ხელი შეუწყონ თემს სხვადასხვა სფეროში დასახული მიზნების მიღწევაში. საყოველთაოდ შეთანხმებული ღირებულებებისა და სტანდარტების არსებობა და მათზე მუდმივი რეფლექსია ეხმარება პრაქტიკოსებს, ყურადღება გადაიტანონ მეთოდური ფეტიშისგან და თანასწორი მნიშვნელობა მიანიჭონ თეორიებსა და ცოდნებს. ასევე, მნიშვნელოვანია იმის უზრუნველყოფა, რომ სათემო მუშაობამ და სათემო განვითარებამ არ შეუწყოს ხელი რასიზმის, ძალადობის ან სოციალური გარიყვის ნებისმიერ ფორმას.

ამ მიმართულებით ორმა დიდმა ორგანიზაციამ მნიშვნელოვანი სამუშაოები შეასრულა. ესენია: სათემო განვითარების საერთაშორისო ასოციაცია (IACD) და შოტლანდიის სტანდარტების საბჭო.

სხვადასხვა ქვეყანაში სათემო განვითარების პრაქტიკის მარეგულირებელი სხვადასხვა სტანდარტი არსებობს. თუმცა, საერთაშორისოდ შეთანხმებული სტანდარტები, რომელიც IACD-მა შეიმუშავა, მეტნაკლებად ფარავს სათემო განვითარების ყველა ასპექტს, რომელიც ირლანდიის, დიდი ბრიტანეთის, სამხრეთ აფრიკისა და ახალი ზელანდიის საქმიანობას ეფუძნება. მიღებული სტანდარტების ადაპტაცია ადგილობრივი კონტექსტის გათვალისწინებით უნდა მოხდეს სხვადასხვა ქვეყნის მიერ. თუმცა, IACD ცვლილებებისა და ინტერპრეტაციისთვის საკმაოდ დიდ სივრცეს გვთავაზობს.

როგორც წინა თავში აღვნიშნეთ, IACD გამოიყოფს რვა ძირითად თემას და პრაქტიკის მიმართულებას, რომლებიც კავშირშია სათემო განვითარებასთან:

- ▲ ღირებულებების პრაქტიკაში გამოყენება
- ▲ ჩართულობა
- ▲ თანამონაწილეობრივი დაგეგმვა
- ▲ გაერთიანება ცვლილებებისთვის
- ▲ სწავლა ცვლილებებისთვის
- ▲ მრავალფეროვნება და ინკლუზიურობა
- ▲ ლიდერობა და ინფრასტრუქტურა

ამ სახელმძღვანელოს დანართებში ნახავთ თითოეული სტანდარტის დეტალური აღწერას.

სათემო განვითარების მუშაკს არ მოეთხოვება, იყოს მაღალკვალიფიციური სტანდარტებში მითითებულ ყველა სფეროსა და უნარში. თუმცა, სათემო განვითარების მუშაკებისგან ელიან, რომ მათ აქვთ ცოდნა ამ სფეროების შესახებ, არიან პროფესიონალები და ფლობენ იმ უნარებს, რომლებიც მათ სხვადასხვა პროექტში დასჭირდებათ.

## სათემო პრაქტიკოსის კომპეტენციები და CLD:

IACD-თან ერთად, შოტლანდიის სტანდარტების საბჭო ერთ-ერთი ის მნიშვნელოვანი ორგანიზაციაა სათემო განვითარების სფეროში, რომელიც ქმნის სტანდარტებს, ეთიკას და პროფესიულ განვითარების სხვადასხვა შესაძლებლობას იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც მუშაობენ სათემო სწავლებასა და განვითარებაზე. ის ადგენს ღირებულებებს, კომპეტენციებსა და ეთიკას, რომლებიც გამოიყენება პროფესიულ პრაქტიკაში. ამ შემთხვევაში აქტუალურია ორი ძირითადი დოკუმენტი: პირველი, სათემო პრაქტიკოსის კომპეტენციები და ეროვნული პროფესიული სტანდარტები.

CLD (სათემო სწავლება და განვითარება) პრაქტიკოსებს მკაფიოდ უნდა ესმოდეთ ნებისმიერი ჩარევის მიზანი, თუ როგორ შეუწყობს ეს ჩარევა ხელს სოციალურ ცვლილებებს და როგორ დამოკიდებულებაში იქნება იმ შედეგებთან, რომლის მიღწევაც მოსწავლეებსა და თემს სურს. ამრიგად, მათ ყოველთვის უნდა იფიქრონ იმაზე, თუ როგორ საფუძველს ქმნიან ღირებულებები და როგორ ახდენენ ისინი გავლენას მათ პრაქტიკაზე.

ისევე როგორც სხვა ნებისმიერ დისციპლინაში, გარკვეული სტანდარტების არსებობა მნიშვნელოვანია სათემო განვითარების სფეროშიც, რათა მოხდეს პროფესიონალი პრაქტიკოსის დასაქმება შესაბამისი კვალიფიკაციით. კომპეტენციის სტანდარტები ასევე ემსახურება იმის უზრუნველყოფას, რომ პრაქტიკოსებს ჰქონდეთ მათი როლების შესაბამისი კვალიფიკაცია.

ქვემოთ მოყვანილი კომპეტენციები უნდა გაიზიარონ შემდეგმა პროფესიონალებმა: სათემო აქტივისტები, სათემო განვითარების მუშაკები, პირები და ორგანიზაციები, რომლებიც იყენებენ სათემო განვითარების მიდგომას თავიანთ საქმიანობაში, სათემო განათლებისა და ტრენინგის მიმწოდებლები.

შოტლანდიის ეროვნული პროფესიული სტანდარტები განმარტავს კომპეტენციას, როგორც ცოდნის, დამოკიდებულებისა და უნარების ჰარმონიულ გამოყენებას სათემო განვითარების სტანდარტის თანმიმდევრულად შესრულებისთვის.



როგორც გამოსახულებაზე ჩანს, არსებობს კომპეტენციის ჩარჩოს განმსაზღვრელი შვიდი კომპეტენცია: ვიცნობდეთ და გვესმოდეს იმ თემის, რომელთანაც ვმუშაობთ; ჯგუფებსა და ინდივიდებს შორის ურთიერთობების გაძლიერება და შენარჩუნება; კონტექსტის გათვალისწინებით სწავლისა და განვითარების შესაძლებლობების მიწოდება; თემის გაძლიერების მხარდაჭერა და ხელშეწყობა; რესურსების მართვა და ორგანიზება; თანამშრომლობითი მუშაობის ხელშეწყობა და განვითარება; პრაქტიკის შეფასება და გაუმჯობესება.

ქვემოთ შეგიძლიათ იხილოთ თითოეული კომპეტენციის დეტალური აღწერა:

### **კომპეტენცია A: ვიცნობდეთ და გვესმოდეს იმ თემის, რომელთანაც ვმუშაობთ**

**მიზანი:** პრაქტიკოსებმა უნდა შეძლონ ინდივიდებთან და თემთან მუშაობა, რათა მოახდინონ საკითხების იდენტიფიცირება და დაგეგმონ სოციალური ინიციატივები, რომელიც დაეფუძნება სამუშაოს შიდა და გარე სოციალური გავლენების ცოდნას.

**კონტექსტი:** იმ კონტექსტის გააზრება, რომელშიც ჩვენ ვმუშაობთ, დაეფუძნება იმ ცოდნებს, რომელიც ჩვენ გაგვაჩნია თემის მიმართ სოციალური, პოლიტიკური და ფართო ეკოლოგიური გავლენების მოხდენის კუთხით. სათემო მუშაობის კომპეტენტურმა პრაქტიკოსებმა იციან შესაბამისი გლობალური და ადგილობრივი ფაქტორები, რომლებიც გავლენას ახდენს იმ თემზე, რომელთანაც ისინი მუშაობენ.

როგორც კომპეტენტური პრაქტიკოსი, რომელსაც ესმის იმ თემის, რომელშიც მუშაობს, თქვენ შეძლებთ, მოახდინოთ იმის დემონსტრირება, რომ შეგიძლიათ:

- A1. თემის პოლიტიკური, ეკონომიკური და სოციალური კონტექსტის გათვალისწინებით, ჩაატაროთ კონკრეტული თემის და მათი გარემოს შეფასება;
- A2. შეისწავლოთ შიდა შეხედულებები და ინფორმაცია, რომელიც მიეკუთვნება იმ საკითხებს, რომლებზეც თქვენ მუშაობთ;
- A3. კრიტიკულად გააანალიზოთ შიდა და გარე ფაქტორები, რომლებსაც ინდივიდებსა და თემზე აქვს გავლენა;
- A4. შესაბამისი ინფორმაციისა და მტკიცებულებების გამოყენებით, მოახდინოთ საჭიროებების, რესურსებისა და შესაძლებლობების იდენტიფიცირება;
- A5. ჩართოთ სხვა დაინტერესებული მხარეები ადგილობრივი საჭიროებებისა და პრიორიტეტების იდენტიფიცირების და შეთანხმების პროცესში;
- A6. შექმნათ იმის მტკიცებულება, რომ ადგილობრივ თემში არსებობს ჩართულობასთან დაკავშირებული ბარიერები;
- A7. გამოავლინოთ თემში არსებული კონფლიქტური საჭიროებები და მოთხოვნები.

## კომპეტენცია B: ჯგუფებსა და ინდივიდებს შორის ურთიერთობის გაძლიერება და შენარჩუნება

**მიზანი:** ადამიანების გუნდურად მუშაობის უნარებისა და შესაძლებლობების გაზრდა.

**კონტექსტი:** CLD ადამიანებს შორის ურთიერთობაზე დგას, ეხება ეს თემის წევრებს, აქტივისტებს თუ მათ, ვინც მუშაობს მხარდამჭერ ორგანიზაციებთან. ეს ურთიერთობები გვაძლევს სწავლების ხელშეწყობის საფუძველს და ხალხის მოქმედებაში ჩართულობას, რათა მათ, თავის მხრივ, საკუთარ თემში ცვლილებებს შეუწყონ ხელი.

როგორც კომპეტენტური პრაქტიკოსი, რომელსაც შეუძლია ინდივიდებსა და ჯგუფებს შორის ურთიერთობის გაძლიერება და შენარჩუნება, შეძლებთ დემონსტრირება მოახდინოთ, რომ შეგიძლიათ:

- B1. მოიძიოთ და შეუერთდეთ სხვადასხვა ინდივიდს, ჯგუფს და თემს;
- B2. პრაქტიკაში მოირგოთ სხვადასხვა როლი, მაგალითად, ფასილიტატორი, მხარდამჭერი, მმართველი, განიოთ ადვოკატირება - ანუ ის როლი, რომელიც მეტად შეესაბამება იმ საკითხებს, რომელშიც ჩართული ხართ;
- B3. ინდივიდუალურ და ჯგუფებთან ურთიერთობაში გამოიყენოთ არაფორმალური დიალოგი;
- B4. კონსტრუქციულად გაუმკლავდეთ გამომწვევებს და შესაძლებლობებს;
- B5. გააცნობიეროთ და გაუმკლავდეთ სამუშაოზე ჯგუფებს შორის არსებული ურთიერთობის დინამიკას;
- B6. იმუშაოთ კონფლიქტის მოგვარებაზე;
- B7. ამოიციოთ ძალაუფლებრივი დინამიკა და განახორციელოთ საჭირო მოქმედება გადანყვეტილების მიღების დროს ძალაუფლებრივი ურთიერთობის გასათანაბრებლად;

## კომპეტენცია C: განსხვავებულ გარემოში სწავლისა და განვითარების შესაძლებლობების მიწოდება

**მიზანი:** ადამიანები შეძლებენ, განსაზღვრონ და მიაღწიონ პირად და კოლექტიური მიზნებს.

**კონტექსტი:** CLD ეფუძნება ხელმისაწვდომი სწავლისა და განვითარების შესაძლებლობების უზრუნველყოფას, როგორც ინდივიდუალური, ასევე სათემო პრიორიტეტებისთვის. აღნიშნული შესაძლებლობები ემნიან ისეთ პირად და სათემო სარგებელს, როგორცაა საკუთარ თავში რწმენისა და უნარების გაუმჯობესება, დასაქმების შესაძლებლობების გაძლიერება და ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობის ხელშეწყობა, თემის რეგენერაცია და ინდივიდუალური და სათემო ინიციატივები.

როგორც კომპეტენტურ პრაქტიკოსს, რომელსაც შეუძლია განსხვავებულ კონტექსტში სწავლისა და განვითარების შესაძლებლობის მიწოდება, თქვენ მოახდენთ იმის დემონსტრირებას, რომ შეგიძლიათ:

- C1. უზრუნველყოთ განათლებისა და განვითარების ის შესაძლებლობები, რომლებიც თემსა და ინდივიდებთან დიალოგის შედეგად წარმოიშვა;
- C2. შექმნათ სწავლის ის შესაძლებლობები, რომლებიც პიროვნულ და თემის ცვლილებებს გამოიწვევს;
- C3. დაძლიოთ ის ბარიერები, რომლებიც მონაწილეობის გზაზე არსებობს;
- C4. განავითაროთ, შეიმუშაოთ და განახორციელოთ სწავლაზე ორიენტირებული პროგრამები;
- C5. ყოველდღიურ სიტუაციებში ისარგებლოთ სწავლისა და განვითარების შესაძლებლობებით;
- C6. გამოიყენოთ შესაბამისი მეთოდები და ტექნიკები;
- C7. მხარი დაუჭიროთ პროგრესსა და ტრანზიციას;
- C8. სწავლისა და განვითარების შესაძლებლობების მხარდასაჭერად

## კომპეტენცია D: თემის გაძლიერების მხარდაჭერა და ხელშეწყობა

**მიზანი:** ადამიანებმა შეძლონ ინდივიდუალურად ან კოლექტიურად განახორციელონ ქმედება, რომელიც გამოიწვევს ცვლილებას.

**კონტექსტი:** CLD-ის პრაქტიკა დაფუძნებულია შიდა და გარე ფაქტორების კრიტიკულ ანალიზზე, რომელთაც თავის მხრივ, აქვთ გავლენა ინდივიდუალურ და სათემო პრიორიტეტებზე და უჭირავთ განსაკუთრებული როლი ადამიანებთან მუშაობაში, რათა შეძლონ იმ გადანყვეტილებების მიღება, რომლებიც გავლენას ახდენს ინდივიდების და თემის ცხოვრების ხარისხზე.

როგორც კომპეტენტური პრაქტიკოსი, რომელსაც შეუძლია თემის გაძლიერების და მხარდაჭერის ხელშეწყობა, თქვენ მოახდენთ იმის დემონსტრირებას, რომ შეგიძლიათ მხარი დაუჭიროთ ინდივიდებს, ჯგუფებს და თემს შემდეგში:

- D1. გააანალიზონ და გაიგონ ძალაუფლებრივი დინამიკა და გადანყვეტილების მიღების პროცესები;
- D2. გამოიყენონ სათემო ინიციატივები, როგორც ცვლილების მისაღწევი საშუალება;
- D3. იყვნენ ინკლუზიური და მოიცვან უფრო ფართო თემი;
- D4. იყვნენ ინტერაქციულნი თემის შიგნით თუ გარეთ;
- D5. მიიღონ მონაწილეობა გადანყვეტილების მიმღებ სტრუქტურებსა და პროცესებში;
- D6. განახორციელონ კამპანიები ცვლილებებისთვის;
- D7. განსაზღვრონ და მართონ თემის რესურსები.

## კომპეტენცია E: რესურსების ორგანიზება და მართვა

**მიზანი:** ინდივიდებმა, თემებმა და ორგანიზაციებმა შეძლონ სათემო აქტივებისა და რესურსების, სერვისებისა და ორგანიზაციების ეფექტური მართვა.

**კონტექსტი:** CLD პრაქტიკოსებს უნდა ესმოდათ ორგანიზაციების კულტურა, ჩართული პირების პასუხისმგებლობა და ასევე, ის, თუ რა აკავშირებს ორგანიზაციებსა და მართვის სტილს, პრაქტიკასა და მმართველობას მდგრად ორგანიზაციებთან.

როგორც კომპეტენტურ პრაქტიკოსს, რომელსაც ესმის დაგეგმვა, ორგანიზება და რესურსების მართვა, თქვენ იმის დემონსტრირებას მოახდენთ, რომ შეგიძლიათ:

- E1. განავითაროთ და დაგეგმოთ პროგრამები და პროექტის აქტივობები;
- E2. მართოთ და მონიტორინგი გაუწიოთ პროგრამებს და პროექტის აქტივობებს;
- E3. ხელი შეუწყოთ და მართოთ თანასწორობაზე დაფუძნებული კულტურის პოპულარიზაცია;
- E4. ეფექტურად მოახდინოთ ორგანიზება, განათავსოთ და მონიტორინგი გაუწიოთ რესურსებს;
- E5. დაიქირაოთ, მართოთ და მხარი დაუჭიროთ ადამიანებს (პერსონალს, მოხალისეებს);
- E6. განსაზღვროთ და მიიღოთ ნვდომა დაფინანსებაზე/რესურსებზე;
- E7. დაადგინოთ და მართოთ რისკები;
- E8. მოახდინოთ შესაბამისი კანონმდებლობის ინტერპრეტაცია და გამოიყენოთ ის (მაგ. თანასწორობა, ბავშვის დაცვა, ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება).

## კომპეტენცია F: თანამშრომლობითი მუშაობის ხელშეწყობა და განვითარება

**მიზანი:** ადამიანებს შეეძლოთ გადაწყვეტილებების მიღების და თანამშრომლობითი საქმიანობის გაძლიერება, რაც გავლენას მოახდენს ინდივიდისა და თემის ცხოვრების ხარისხზე.

**კონტექსტი:** CLD პრაქტიკოსებს უნდა ესმოდეთ, აღიარებდნენ და აფასებდნენ თანამშრომლობის შედეგად მიღებულ სარგებელს და მათ უნდა შექმნან შესაბამისი და ეფექტური კავშირები, ქსელები და ერთობლივად მუშაობის სხვა ფორმები.

როგორც კომპეტენტური პრაქტიკოსი, თქვენ შეძლებთ, განავითაროთ და მხარი დაუჭიროთ თანამშრომლობით მუშაობას და მოახდინოთ შემდეგი უნარების დემონსტრირებას:

- F1. განავითაროთ და მხარი დაუჭიროთ თანამშრომლობით მუშაობას საკუთარ ორგანიზაციაში;
- F2. მოახდინოთ პარტნიორული მუშაობის ინიცირება შესაბამის ორგანიზაციებში;
- F3. მიიღოთ მონაწილეობა პარტნიორობებსა და თანამშრომლობით სამუშაოებში;
- F4. მხარი დაუჭიროთ თემის მონაწილეობას პარტნიორობებსა და კოლაბორაციულ სამუშაოებში;
- F5. მოახდინოთ თქვენი ორგანიზაციისა და სხვა ორგანიზაციების როლების განსაზღვრა და ფორმირება;
- F6. აწარმოოთ მოლაპარაკებები და მიაღწიოთ შეთანხმებას როლებზე ერთობლივი და თანამშრომლობითი სამუშაოს შესრულების დროს. საჭიროების შემთხვევაში, მოირგოთ მმართველის როლი;
- F7. განსაზღვროთ, დანერგოთ ან უზრუნველყოთ გუნდური სამუშაოს შესაძლებლობების განვითარებისთვის შესაბამისი ტრენინგები;
- F8. თავად გამოააშკარაოთ ან შეებრძოლოთ იმ გამოწვევებს, რომლებიც ხელს უშლის ეფექტურ პარტნიორულ სამუშაოებს, თავი აარიდოთ დაძაბულობასა და კონფლიქტებს;
- F9. მართოთ ერთობლივი და პარტნიორული ურთიერთობების დასრულება.

## კომპეტენცია G: პრაქტიკის შეფასება და რეფლექსია

**მიზანი:** სანდო მტკიცებულებებს შეეძლოს მდგრადობის შენარჩუნება და პოლიტიკისა და პრაქტიკის შეცვლა.

**კონტექსტი:** კომპეტენტურ CLD პრაქტიკოსს მოეთხოვება, შექმნას მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პრაქტიკა, რომელიც ეფუძნება კვლევის ღირებულებებისა და შეფასების აღიარებას. მათ ესაჭიროებათ იმ მეთოდებისა და ტექნიკების ცოდნა, რომლებიც ამ სფეროში ხშირად გამოიყენება. მათ, ასევე, უნდა ესმოდეთ სათემო სწავლებასა და განვითარებაში არსებული საკითხები და გამონკვევები, შეფასების ტექნიკებში არსებული პრობლემები, ხარისხის უზრუნველყოფა და შესრულებული სამუშაოს გამოშვება.

როგორც კომპეტენტურ პრაქტიკოსს, რომელსაც შეუძლია პრაქტიკის შეფასება და ინფორმირება, თქვენ მოახდენთ შემდეგის დემონსტრირებას:

- G1. გესმოდეთ კვლევას, შეფასებასა და მათთან დაკავშირებულ კონცეფციებს შორის განსხვავება;
- G2. პრაქტიკის შეფასებისას გამოიყენოთ შესაბამისი ინსტრუმენტები, ჩარჩოები და მეთოდოლოგიები;
- G3. შეფასებისას გაკეთებული აღმოჩენები გამოიყენოთ საკუთარ პრაქტიკაში;
- G4. გამოიყენოთ თანამონაწილეობრივი შეფასების პროცესები;
- G5. შეძლებთ თემის მიერ მართული კვლევისა და შეფასების მხარდაჭერასა და ხელშეწყობას;
- G6. შეძლებთ პოლიტიკის, კვლევისა და შეფასების მტკიცებულებების გაანალიზებას;
- G7. შეძლებთ, ისწავლოთ განსხვავებული პერსპექტივებიდან და კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენოთ საკუთარი დაშვებები;
- G8. შეძლებთ გამოიყენოთ შედეგებსა და გავლენაზე დაფუძნებული მტკიცებულებების ინტერპრეტაცია;
- G9. შესაბამისი ინსტრუმენტებისა და ტექნიკების გამოყენებით, ფართო აუდიტორიას წარუდგენთ მტკიცებულებებსა და მიგნებებს.

## ღირებულებები და ეთიკა

შოტლანდიის სტანდარტების საბჭოს (CLD) მიერ შემუშავებული კომპეტენციების ჩარჩოს თანახმად, ეთიკა არის ქცევის სტანდარტი, რომელიც არეგულირებს ადამიანის ან პროფესიის წარმომადგენლების ქცევას. როგორც ბრაზილიელი განმანათლებელი, პაულო ფრეიერი იტყობდა, ღირებულებების გარეშე განმანათლებლები უბრალო „ტექნიკოსებად“ დარჩებიან, რომლებმაც იციან, როგორ განახორციელონ კონკრეტული მეთოდი, თუმცა, არ ესმით ამ მეთოდის მთავარი მიზანი. გალბრაითი (1998, ციტირებული, გალბრაითი 2001, გვ.2) აცხადებს, რომ სწორედ დამოკიდებულებები წარმოადგენს იმ ეფექტურ ელემენტებს, რომლებიც ჩვენს მოწონება-არმოწონებებთან, კოზიტივთან თუ ნეგატივთან, ადამიანის მიმართ კეთილგანწყობასა თუ უარყოფითად განწყობასთან არის კავშირში.

შოტლანდიის სტანდარტების საბჭო (CLD) სათემო მუშაობის პრაქტიკოსებს შემდეგ ეთიკურ ნორმებს სთავაზობს:

<b>სათემო განვითარების ეთიკა</b>	
<b>თემის წევრები</b>	ჩვენი ძირითადი „კლიენტი“ არის ინდივიდი, ჯგუფი ან თემი, ვისთანაც ვთანამშრომლობთ. ჩვენ უზრუნველვყოფთ, რომ ადამიანთა ის ინტერესები, რომლებზეც ჩვენ ვმუშაობთ, ჩვენი საქმიანობის ცენტრში იყოს მოქცეული. ჩვენ არ ვცდილობთ საკუთარი თავის, ორგანიზაციების ან სხვათა პიროვნულად, პოლიტიკურად ან პროფესიულად განვითარებას ჩვენი თემის წევრების ხარჯზე.
<b>სოციალური კონტექსტი</b>	ჩვენი საქმიანობა არ იზღუდება მხოლოდ პიროვნებებში ცვლილებების გამოწვევით, ის ასევე ვრცელდება სოციალურ კონტექსტსა და გარემოზე. ის აღიარებს ეკოლოგიური და სტრუქტურული ძალების გავლენას ადამიანებზე.
<b>სამართლიანობა</b>	ჩვენი საქმიანობა ხელს უწყობს შესაძლებლობების და შედეგების თანასწორობას. ჩვენი პრაქტიკა სამართლიანი და ინკლუზიურია.
<b>გადღიერება</b>	ჩვენ ვცდილობთ შემდეგნაირად გავაძლიეროთ თემის წევრების შესაძლებლობები პოზიტიური ცვლილებებისთვის: <ul style="list-style-type: none"> <li>- მათთვის პრიორიტეტების განსაზღვრისა და რეალიზების შესაძლებლობის მიცემა;</li> <li>- მათთვის გადაწყვეტილებების მიღების, ჩართულობისა და თანამშრომლობის უნარების ჩამოყალიბება;</li> <li>- ძალაუფლებრივი ურთიერთობების გამოამჟღავნება და მათში სიცხადის შეატანა;</li> <li>- თემის წევრების ხელშეწყობა, რათა მათ შეძლონ ძალაუფლების მქონე პირების ანგარიშვალდებულების წინაშე დაყენება;</li> <li>- პროფესიული ურთიერთობის დასრულებაში ხელშეწყობა;</li> </ul> ჩვენი სანყისი წერტილია ის, რომ ადამიანს შეუძლია შეაფასოს და იმოქმედოს საკუთარი ინტერესებიდან გამომდინარე.

<b>უსაფრთხოება</b>	თემის წევრების ავარიდებთ იმას, რასაც მათთვის ან მათი კეთილდღეობისთვის ზიანის მოტანა შეუძლია.
<b>გამჭვირვალობა</b>	ახალგაზრდებთან, ზრდასრულ მოსწავლესთან ან თემთან ჩართულობა და ამ ჩართულობით გამონვეული ურთიერთობა იქნება ღია და სარწმუნო. პოტენციურ ინტერესთა კონფლიქტებზე გაკეთდება ღია განცხადებები.
<b>კონფიდენციალურობა</b>	ჩვენ პატივს ვცემთ კონფიდენციალურობას იმ ინფორმაციასთან მიმართებაში, რომლებსაც თემის წევრი გვანვდის. თემის წევრს გავაცნობთ კონფიდენციალურობის შეზღუდვებს და ინფორმაციის ნებისმიერი გამჟღავნების წინ გავუწევთ კონსულტაციას. როდესაც მოგვინევს ინფორმაციის გამჟღავნება-არგამჟღავნების შესახებ გადანყვეტილებების მიღება, ჩვენ ვიხელმძღვანელებთ საკუთარ პროფესიონალურ განსჯაზე დაყრდნობით და გავითვალისწინებთ როგორც კონფიდენციალურობის შენარჩუნების პრინციპებს, ასევე სიფრთხილის გამოვლენის ვალდებულებას. ჩვენ უზრუნველვყოფთ იმას, რომ ეს მსჯელობა იყოს პროფესიულად გამართლებული.
<b>თანამშრომლობა</b>	აქტიურად შევეცდებით ვითანამშრომლოთ სხვებთან, რათა ჩვენი თემის წევრებს შეეძლოთ საუკეთესო შესაძლო შედეგების მიღება.
<b>პროფესიული სწავლება</b>	იმისათვის, რომ გავაუმჯობესოთ ჩვენი შესაძლებლობები თემის წევრებთან ნაკისრი ვალდებულებების შესასრულებლად, ჩვენ ვიმუშავებთ რეფლექსიურად, გამოვიყენებთ და გავუზიარებთ ინფორმაციას, რესურსებს, უნარებს, ცოდნას და პრაქტიკებს კოლეგებსა და სხვებს.
<b>თვითშემეცნება</b>	ჩვენ უნდა გვესმოდეს საკუთარი ღირებულებები და ინტერესები, და პატივისცემით უნდა მოვექცეთ უცხო კულტურასა და განსხვავებულ ადამიანებს. სანამ გამონვევის წინაშე დავდგებით, უნდა ვეცადოთ გაგებას.
<b>საზღვრები</b>	იმისათვის, რომ თემის წევრი, პრაქტიკოსი და სამუშაოს მიზანი დავიცვათ, CLD-ის პროფესიული ურთიერთობები განზრახ შეზღუდულია. აღნიშნული შეზღუდვები უნდა იყოს განსაზღვრული, დაზუსტებული და შენარჩუნებული. ურთიერთობა უნდა ეფუძნებოდეს ორმხრივ ნდობას და თემის წევრისა და სათემო პრაქტიკოსის ურთიერთობა არ უნდა იყოს ძალადობრივი.
<b>თვითზრუნვა</b>	ჩვენ ვიმუშავებთ იმაზე, რომ პრაქტიკამ უზრუნველყოს CLD პრაქტიკოსების უსაფრთხოება, ჯანმრთელობა და კეთილდღეობა.

ასევე, არსებობს ღირებულებები, რაც შოტლანდიის სათემო განვითარების ეროვნული პროფესიული სტანდარტების მიხედვითაა განსაზღვრული:

<b>სათემო განვითარების ღირებულებები</b>	
<b>სოციალური სამართლიანობა და თანასწორობა</b>	<p>იმუშავეთ უფრო მეტად სამართლიანი და თანასწორი საზოგადოებისთვის, რომელიც შემდეგნაირად აღიარებს გარემოსდაცვით, პოლიტიკურ, კულტურულ და ეკონომიკურ საკითხებს:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- აღნიშნავენ თემის ძლიერ მხარეებს, უნარებსა და რესურსებს;</li> <li>- აცნობიერებენ და გამონვევას იღებენ ძალაუფლების დისბალანსის, უსამართლობისა და უთანასწორობის წინააღმდეგ;</li> <li>- ხელს უწყობენ ადამიანის და სამოქალაქო უფლებების, პასუხისმგებლობების განვითარებას.</li> </ul>
<b>ანტი-დისკრიმინაცია</b>	<p>პატივისცემა, ღირებულებები, მხარდაჭერა და განსხვავებულობის და მრავალფეროვნების ხელშეწყობა - უარყავით ნებისმიერი სახის ჩაგვრა, დისკრიმინაცია და ღოგმა:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- გააცნობიერეთ, რომ დისკრიმინაციას ადგილი აქვს ინდივიდუალურ, თემის, ორგანიზაციულ/ინსტიტუციურ და საზოგადოებრივ დონეებზე;</li> <li>- გამოიკვლიეთ და აღმოფხვრით ყველა ფორმის დისკრიმინაცია;</li> <li>- შეიმუშავეთ ანტი-მჩაგვრელობითი პოლიტიკა და პრაქტიკები, რომლებიც აძლიერებენ და აფასებენ მრავალფეროვნებას.</li> </ul>
<b>თემის გაძლიერება</b>	<p>თემისთვის საკუთარ თავში რწმენის, შესაძლებლობების, უნარებისა და ურთიერთობების განვითარების ხელშეწყობა, რათა მოხდეს კოლექტიური ინიციატივების ფორმირება და ძალაუფლებრივი დისბალანსის დაძლევა:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- მიეცით საშუალება თემს, აღიაროს და განავითაროს საკუთარი უნარები, ცოდნა და გამოცდილება;</li> <li>- გააძლიერეთ თემის უფლებები, რათა მან განსაზღვროს საკუთარი თავი, პრიორიტეტები და ინიციატივების შინაარსი;</li> <li>- უზრუნველყავით სივრცე, სადაც თემი შეძლებს განავითაროს კრიტიკული, კრეატიული, დამოუკიდებელი ინიციატივები და გადანყვეტილებები.</li> </ul>

<p><b>კოლექტიური ინიციატივები</b></p>	<p>ხელი შეუწყვეთ თემში მყოფი ხალხის აქტიურ ჩართულობას, კოლექტიური ხმისა და მიზნის გამოყენებით:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- აღიარეთ კრეატიული და პოზიტიური რესურსების სიმდიდრე ინდივიდებსა და თემში;</li> <li>- გააძლიერეთ და მხარი დაუჭირეთ მრავალფეროვან თემს, რათა შეთანხმდნენ და ზომები მიიღონ საერთო ინტერესების დასაცავად;</li> <li>- იმ შემთხვევაში, როდესაც წარმოადგენთ სხვების უფლებებს, გამოიყენეთ კოლექტიური ხმის ძალა და დაგეგმეთ კოლექტიური ინიციატივა.</li> </ul>
<p><b>გუნდური მუშაობა და სწავლა</b></p>	<p>მოქმედებისა და გაზიარებული რეფლექსიების მეშვეობით, შექმენით და გააძლიერეთ კოლექტიური სწავლის შესაძლებლობები:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ისწავლეთ თანამშრომლობის დროს გაზიარებულ გამოცდილებებზე;</li> <li>- გესმოდეთ გამოცდილებები უფრო ფართო სოციალური, პოლიტიკური და ეკონომიკური ძალების კონტექსტში;</li> <li>- წაახალისეთ კრიტიკული რეფლექსია საკუთარ პრაქტიკაზე, ღირებულებებსა და რწმენაზე.</li> </ul>



**საკონტროლო კითხვები რეფლექსიისთვის:**

<p>რა კავშირშია თქვენი სამუშაო CLD-ის ღირებულებებსა და კომპეტენციებთან?</p>	
<p>რომელ თეორიულ საფუძვლებს იყენებთ, როდესაც ცდილობთ ადამიანის ქცევის ახსნას?</p>	
<p>რომელია ძირითადი ღირებულებები, რომლითაც ხელმძღვანელობთ პროფესიული პრაქტიკისას?</p>	
<p>რომელი კომპეტენციებია თქვენი ძლიერი მხარე? რომლები საჭიროებს გამოსწორებას?</p>	
<p>როგორ აფასებთ კრიტიკულად თქვენს დაშვებებს, რწმენებსა და ღირებულებებს?</p>	
<p>სათემო მუშაობის რომელი ასპექტები არის თქვენთვის უფრო რთული? რატომ? როგორ შეიძლება ამ გამოწვევების გადაწყვეტა?</p>	
<p>რა გავლენა იქონია ცოდნამ და გამოცდილებამ თქვენი პროფესიული თვისებების განვითარებასა და ჩამოყალიბებაში?</p>	
<p>რა ზემოქმედებს თქვენს ამროვნებაზე, როდესაც სამღვრავთ სამომავლო პრიორიტეტებს პროფესიულ სწავლებასა და განვითარებასთან დაკავშირებით?</p>	
<p>როგორ გეგმავთ, საკუთარი პროფესიული სწავლის მეშვეობით, ნაახალისოთ თემის წევრები, ამ სფეროში განვითარდნენ? როგორი ტიპის მხარდაჭერაა საჭირო ამ საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად?</p>	

## სათემო მუშაობის მაგალითები

### სწავლისა და განვითარების შესაძლებლობების გაუმჯობესება სოფლად მდებარე თემში

წარმოგიდგინთ მაგალითს ჰაილენდის საშუალო სკოლიდან, რომელიც სოფლად მდებარეობს და რომლის მოსწავლეთა რაოდენობა 100-ს სცდება.

მოსწავლეთა სამართლიანობის ფონდიდან (PEF) სკოლას თანხები გამოეყოფა მხოლოდ უფასო კვებაზე დარეგისტრირებული ორი მოსწავლისთვის. ადგილობრივი თემის წევრები თვლიან, რომ ოჯახების უმეტესობას უფასო კვებაზე განაცხადი მხოლოდ იმიტომ არ შეაქვთ, რომ მცირე ზომის თემში გარკვეული წინასწარგანწყობები არსებობს ამ საკითხის მიმართ.

მიუხედავად ამისა, სკოლის დირექტორმა და ადგილობრივმა ახალგაზრდულმა მუშაკმა, რომელიც High life Highland-მა დაიქირავა (საქველმოქმედო კომპანია, რომელიც დაფუძნდა Highland-ის საბჭოს მიერ და ფუნქციონირებს როგორც „დამოუკიდებელი ორგანიზაცია“), მიაგნეს PEF-ის გამოყენების კარგ პოტენციალს, გამოიყენეს რა მიზანმიმართული მიდგომა და ამასთან, მოახერხეს ადამიანების სტიგმატიზაციისა და გაუცხოების თავიდან აცილება. ფოკუსირება ხდება როგორც საგანმანათლებლო შედეგებზე, ასევე სოციალურ კეთილდღეობაზე; პროცესი მოიცავს სასწავლო შედეგების შეფასებას, ტრანსპორტირების საკითხებს, კვებას, ნუტრიციას და სხვა ფაქტორებს, რომლებსაც ზეგავლენის მოხდენა შეუძლია კეთილდღეობაზე.

კვირაში ერთი დღე, სკოლაში, სკოლის შემდგომი რამდენიმე კარგად ორგანიზებული აქტივობა იმართება, რომელსაც High Life Highland ხელმძღვანელობს. საღამოს 5 საათიდან იწყება ფეხბურთი, რომელშიც ახალგაზრდული კლუბები, პირველ და მეორე კლასელები და ასევე, უფროსკლასელებიც არიან ჩართულნი. ტრანსპორტირების საკითხი კი საკმაოდ მძიმეა მშობელთა გაერთიანებისთვის, რადგან საღამოს ექვსი საათის შემდგომ არ არსებობს საზოგადოებრივი ტრანსპორტი. თითოეული მოსწავლის საშუალო გასავლელი გზა კი რვა მილია, ზოგიერთი მათგანი კი უფრო შორ დისტანციაზე ცხოვრობს, გზა კი საკმაოდ მოსაწესრიგებელია. (არ არის განათება, საფეხმავლო ბილიკები და ა.შ.)

გამოვლინდა სასწავლო კლუბის შექმნის პოტენციური ყველა მოსწავლისთვის, რომელსაც ახალგაზრდული სერვისები უხელმძღვანელებდნენ და რომელიც სასწავლო დღის ბოლოს, 17:00 საათზე დაიწყებოდა, ასევე, მოხდებოდა უფასო საკვებისა და სახლამდე ტრანსპორტირების უზრუნველყოფა იმ ახალგაზრდებისთვის, რომლებიც დაესწრებოდნენ ახალგაზრდული კლუბის აქტივობებს.

მას შემდეგ, რაც ამ ინიციატივის განხორციელება დაიწყო, ის ორი ახალგაზრდა, რომელთა გარემოებებიც იქცეოდა PEF-ის სკოლის ყურადღებას, ესწრებოდა ორივეს - როგორც სასწავლო კლუბის, ასევე სკოლისშემდგომი კლუბის აქტივობებს. გამომდინარე იქიდან, რომ ორივე სკოლიდან საკმაოდ დამორეზულ დისტანციაზე ცხოვრობს, აქტივობების განხორციელებამდე მათ ნაკლებად ექნებოდათ ჩართულობის საშუალება. ყოველივემ მათ სოციალურ, ემოციურ და საგანმანათლებლო კეთილდღეობაზე საკმაოდ პოზიტიური გავლენა იქონია, ასევე აღნიშნული პროგრამა პოზიტიურად აისახა იმ ახალგაზრდებზე, რომლებიც ცხოვრებაში შესაძლებლობების გამოყენების და ამ ჯგუფებთან წვდომის დაკარგვის საფრთხის წინაშე იდგნენ.

აღნიშნულმა ინიციატივამ სწავლის 520.5 დამატებითი საათი და ახალგაზრდულ აქტივობებში სკოლის 45% ჩართულობა აჩვენა. (ჩართულობის წინა მაჩვენებელი - 25%).

წყარო: შოტლანდიის სტანდარტების საბჭო  
<https://cldstandardscouncil.org.uk/resources/stories-of-cld-practice/>

## განვითარების ჯგუფი დანდის ქალთა საერთაშორისო ცენტრში

განვითარების ჯგუფი, რომელსაც სათავეში მშობლებთან და ოჯახებთან მომუშავე მუშაკი უდგას, ქმნის კომფორტულ სივრცეს, რომელიც კულტურულად სენსიტიურია განსხვავებული საჭიროებების მიმართ და ასევე, ხელს უწყობს იმ ბარიერების მოშლას, რომელიც ჩართულობას უქმნის დაბრკოლებას. პროგრამა აერთიანებს დედებისა და ძიძებისთვის დასვენების დროს, მშობლებისთვის განკუთვნილ ე.წ. „ვორკშოპებს“ ჯანსაღი ცხოვრების თემაზე, განვითარებაზე სხვადასხვა თამაშის მეშვეობით და სხვა.

იმ ქალების უმეტესობა, რომლებიც დანდის საერთაშორისო ქალთა ცენტრში დადის, იზოლირებული, ინგლისურის არასათანადოდ მცოდნე ქალები არიან, რომელთათვისაც სირთულეს წარმოადგენს მათი შვილების სკოლისა თუ ჯანმრთელობის საკითხებზე კომუნიკაციის წარმოება. განვითარებისა და ცენტრის სხვა ჯგუფებში მონაწილეობის შემდეგ, ისინი სარგებელს ნახულობენ გაფართოებული სოციალური წრის, ინგლისურად საუბრისას მეტი თავდაჯერებულობის სახით, მეტად არიან ინფორმირებულნი ბავშვის აღზრდის საკითხებზე და მეტი იციან თანამედროვე შოტლანდიელი საზოგადოების მოლოდინების შესახებ.

შავკანიანი და ეთნიკური უმცირესობების (BME) თემის წარმომადგენელი ქალები, ხშირად არ ფლობენ ინფორმაციას ან არ გააჩნიათ წვდომა ისეთ სერვისებზე, რომელთაც მათი დახმარება შეუძლია. ინფორმაციის ნაკლებობის გამო, შესაძლოა ამ თემის წარმომადგენლებს მიაჩნდეთ, რომ აღნიშნული სერვისები მათთვის შეუფერებელი ან მიუღებელია მათი კულტურისა და რელიგიური შეხედულებებიდან გამომდინარე. პროექტის თანამშრომლები ბევრ სხვადასხვა სააგენტოსთან ერთად მუშაობენ, რათა შეძლონ და პირისპირ კავშირი დაამყარონ მათთან. ისინი ასევე ინვესტენ ისეთ პროფესიონალებს, როგორებიც არიან ქალაქ დანდის მშობელთა კავშირის თავმჯდომარე, რომელიც ამ ჯგუფების წარმომადგენელ ქალებთან საინფორმაციო შეხვედრებს მართავს.

ამ ქალების შვილებიც იღებენ სარგებელს, ატარებენ რა დროს მათთვის განკუთვნილ ბაღში. იმ ოჯახთა უმრავლესობა, ვისთანაც პროექტი მუშაობს, ბავშვზე ოჯახს გარეთ ზრუნვას, ნეგატიური კონოტაციით უყურებენ, თითქოს-და დედას არ გააჩნია ბავშვზე ზრუნვის უნარი. ამან შეიძლება გამოიწვიოს ის, რომ ბავშვებს ნაკლები ურთიერთობა ჰქონდეთ სხვა უფროსებთან და ბავშვებთან. ამიტომ მათთვის სხვა ბაღებში გადასვლა შესაძლოა დიდ სირთულეში გადაიზარდოს, რაც ნაკლებად გაართულებდა ამ პროცესს იმ შემთხვევაში, თუ მათ უკეთესი სოციალური და ენობრივი უნარები ექნებოდათ პროექტის ფარგლებში.

წყარო: შოტლანდიის სტანდარტების საბჭო

[https://cldstandardscouncil.org.uk/resources/stories-of-cld-practice/flourish\\_at\\_diwc/](https://cldstandardscouncil.org.uk/resources/stories-of-cld-practice/flourish_at_diwc/)

## არაფორმალური განათლება პრაქტიკაში, ჰეთერსლის სამეზობლო პარტნიორული აუდიტი

2006 წელს ჰეთერსლის სამეზობლოს პარტნიორობის სათემო განვითარების მუშაკმა, ადგილობრივი სათემო ჯგუფების წარმომადგენლებთან საუბრების შედეგად გამოავლინა, რომ 2007 წელს, როდესაც პარტნიორობის მიერ განხორციელებული სამუშაოები დასრულდებოდა, აუცილებელი გახდებოდა პარტნიორობის მიერ განხორციელებული საქმიანობების ზეგავლენის შეფასების შესწავლის საჭიროება, რათა სამომავლოდ გაეთვალისწინებინათ ის. დასახლების მკვიდრი სხვადასხვა ადგილობრივი ჯგუფის წარმომადგენელი რვა ქალისაგან შემდგარი ჯგუფი მოხალისეობრივად დათანხმდა 31 ადგილობრივი ჯგუფისათვის ჩაეტარებინა აუდიტი და შეფასება. მათ ჩამოაყალიბეს გუნდი, რომელიც ყოველთვიურად იკრიბებოდა და წყვეტდა, რა კუთხით და ვისთან წარემართა სამუშაოები.

მიუხედავად იმისა, რომ ჯგუფის მუშაობა ფოკუსირებული იყო აუდიტზე, შეხვედრები გადაიქცა სივრცედ, სადაც აქტიურად ხდებოდა ადგილობრივი და ეროვნული საკითხების განხილვა, მათ შორის დასახლების რეპუტაცია, მოხალისეთა როლი, მოიჭარებების მართვა, ეროვნული მთავრობის პოლიტიკა და მასზე გავლენის მექანიზმები, ღონისძიებების ორგანიზებისა და მართვის საკითხები. აუდიტის სამუშაოს კონკრეტული ნაწილი ორიენტირებული იყო კვლევის სხვადასხვა მიდგომაზე, ეთიკის შესახებ განხილვებზე, ანგარიშვალდებულებაზე, ანგარიშგებაზე, ინკლუზიურობისა და მონაწილეობის მნიშვნელობასა და მონაცემთა ანალიზზე.

არაფორმალური განმანათლებლის როლი განისაზღვრებოდა იმით, რომ დახმარება გაენია სათემო განვითარების მუშაკისა და ჯგუფისთვის, შეემსუბუქებინა სწავლის პროცესი და ხელი შეეწყო გუნდური მუშაობის პროცესისთვის. შეიქმნა სივრცე, სადაც გუნდი განიხილავდა და გამართავდა დებატებს სხვადასხვა საკითხზე, ასევე მიიღებდა გადაწყვეტილებებს. მონაწილეები მოხალისეობრივად დათანხმდნენ, საკუთარ გამოცდილებასა და საჭიროებებზე დაყრდნობით მიეღოთ მონაწილეობა პროცესში იმ იმედით, რომ პროცესის შედეგად სარგებელს როგორც ჯგუფი და თემი, ასევე პირადადაც მიიღებდნენ. არაფორმალურმა განმანათლებელმა გუნდს საშუალება მისცა, გამოეფლენა ცოდნა და უნარები, განევიტარებინა საკუთარ თავში რწმენა და შესაძლებლობები, რათა სამომავლოდ სამუშაოების დამოუკიდებლად შესრულება შესძლებოდა.

კრიტიკული მიდგომა რამდენიმე დონეზე გამოჩნდა. მიმდინარეობდა განხილვები იმის შესახებ, თუ ვინ უნდა ყოფილიყო ჩართული და როგორ იყო შესაძლებელი იმ ჯგუფების გააქტიურება, რომლებსაც ჯგუფები არ ემსახურებოდნენ. შედეგად გამოიკითხა 40 არადამსწრე პირისგან შემდგარი ჯგუფი. გამოკითხვის პროცესში განიხილეს პარტნიორობასთან დაკავშირებული ძალაუფლებისა და მონაწილეობის საკითხები და ასევე, სამთავრობო ინიციატივებთან კავშირში მყოფი ისეთი საკითხები, როგორცაა მოიჭარეთა მართვა.

გუნდი რეგიონულ დონეზე ჩაერთო „აქტიური სწავლა აქტიური მოქალაქეობისთვის“ (ALAC) სამუშაოებში, იღებდა რა მონაწილეობას ჰაბის მიერ დაგეგმილ ღონისძიებებში, წარადგენდნენ საკუთარ სამუშაოს ALAC-ის მიერ ორგანიზებულ რეგიონული სწავლის „ვორკშოპის“ ფარგლებში, რომელიც 2006 წლის ნოემბერში გაიმართა. ეროვნულ დონეზე მათ ALACA-ის მიერ ჩატარებულ ღონისძიებებში მიიღეს მონაწილეობა და ასევე, იძენდნენ თავდაჯერებულობას სხვადასხვა ღონისძიებაში მონაწილეობის მიღებით, რაც სათემო დეპარტამენტისა და ადგილობრივი მთავრობის ორგანიზებით იმართებოდა და ამით ხელს უწყობდნენ სამოქალაქო აქტივობისა და სახელმწიფო კაპიტალის ზრდას. თემისა და საზოგადოებრივ დონეზე მათ შექმნეს სოციალური კაპიტალი, რამაც გავლენა იქონია სამომავლო ხელშეწყობის გეგმასა და ადგილობრივი ჯგუფების დაფინანსებებზე.

წყარო: Active Citizenship and Community Learning, Carol Pakham

## თემის განვითარება და სამეზობლოს განახლება სათემო დაგეგმარების გზით გაუარესებული ურბანული დასახლებების აღდგენის მაგალითი

პლანინას სამეზობლოს განახლებისას სლოვენიაში განახორციელა მდგრადი ურბანული სტრატეგია, რომელიც ადგილობრივი მაცხოვრებლების საჭიროებებსა და იდეებზე დაფუძნებით შეიმუშავა და რითაც ახალი სიცოცხლე შესძინა უსიცოცხლო საცხოვრებელ ურბანულ სამეზობლოს. პროექტი ფოკუსირდება ისეთ ინტეგრირებულ გადანივებებზე, როგორცაა გარემოსდაცვითი, ტრანსპორტისა და ეკონომიკური პრობლემების შემცირება, ასევე, ურბანული სიღარიბის, სოციალური გარიყულობისა და სეგრეგაციის საკითხები და მიზნად ისახავს სოციალური ერთიანობის გაძლიერებას. ეს კი უზრუნველყოფს დაინტერესებული მხარეების ყოვლისმომცველ, ერთობლივ და ინტეგრირებულ მიდგომებს და აერთიანებს პროცესში ჩართული აქტორების ცოდნასა და გამოცდილებებს. ეს აძლიერებს საერთო მიზნის ეკონომიკურ გამოყენებას და ენერჯის რაციონალურ ტრანზიციას, ასევე, ხელს უწყობს ქალაქსა და სახელმწიფოს შორის ურთიერთობების გაუმჯობესებას. პროექტი კონკრეტული და პრაქტიკაში გამოცდილია, ამიტომ შესაძლებელია მისი სხვა კონტექსტში ადაპტირებაც.

### რა ცვლილება მოიტანა ამან?

პროექტის ყველაზე მნიშვნელოვან შედეგად ითვლება სათემო პროგრამების კომპლექსური გეგმა და სამეზობლოს განახლება და რეგენერაცია, რომლის შემუშავებაც ადგილობრივი მოსახლეობის, ექსპერტებისა და დაინტერესებული მხარეების ჩართულობით და მათთან ერთად მოხდა. გეგმა მოიცავს ზუსტ გრაფიკს და შესრულებისათვის საჭირო დაფინანსების გეგმას, ასევე, შეიცავს გეგმას სამომავლო განვითარებისთვის.

პროექტმა განავითარა პროექტზე მუშაობის სხვადასხვა ინოვაციური და ინტეგრირებული მეთოდი, რომელიც მიემართებოდა მოსახლეობის აქტიურ ჩართულობაზე. ოხდა რამდენიმე მუნიციპალიტეტთან, ურბანული განვითარების ექსპერტებთან და დაინტერესებულ მხარეებთან პროექტის გაცნობა. როექტმა სლოვენიის სხვა მუნიციპალიტეტების ინფორმირებაც მოახდინა, რომლებიც იმავე სირთულეებს აწყდებოდნენ და პროექტით დაინტერესებული საზოგადოება მოვიწვიეთ ერთობლივი სამუშაოებისთვის. გარკვეული სახელმძღვანელო პრინციპების შესამუშავებლად, სამომავლო ტენდერებში მონაწილეობის შესაძლებლობის მიზნით, რომლებიც გაუარესებული ურბანული დასახლებების თანადაფინანსებას და აღდგენას მოხმარდებოდა, პროექტის გუნდმა რამდენიმე ეროვნულ სამინისტროსთან აწარმოვა დიალოგი.

2016 წლის იანვრიდან დღემდე შეიქმნა მაცხოვრებლებისგან შემდგარი ექვსი სამუშაო ჯგუფი, სამეზობლოს ცხრა სხვადასხვა ლოკაციაზე გაიმართა 15 დიდი და მცირე ზომის საჯარო ღონისძიება, რომელსაც დაახლოებით, 1650 ადამიანი დაესწრო. პროექტის პარტნიორებს შორის იყვნენ ხუთი მუნიციპალური საბჭოს ოფისი, ოთხი ადგილობრივი თემი, ოთხი საბავშვო ბაღი, სამი დანყებითი სკოლა, ერთი მოხუცთა სახლი, ერთი საჯარო სკოლა, ათი არასამთავრობო ორგანიზაცია, ხუთი განსხვავებული სფეროს ექსპერტი, ერთი ადგილობრივი კომპანია, რომელიც ბინების მშენებლობითაა დაკავებული და ასევე, რამდენიმე კერძო კომპანია.

წყარო: *URBACT: ცვლილებები უკეთესი ქალაქებისთვის*  
<https://urbact.eu/community-building-and-neighbourhood-renewal>

## ტომ სოიერის ფესტივალი

Tom Sawyer Fest - ეს არის ფესტივალი ყველასთვის, ვისაც ქალაქის გაუმჯობესება და საუბრიდან საქმის კეთებაზე გადასვლა უნდა, მათთვის, ვისაც ქალაქის მონესრიგება და ისტორიულ გარემოს ღირებულებებზე ყურადღების გამახვილება სურს. ეს ფესტივალი მიზნად ისახავს ურბანული აქტივისტებისა და ცოცხალი თემის გაერთიანებას.

სტავროპოლის მხარის ტერიტორიაზე „ტომ სოიერის ფესტივალის“ ჩატარება, რომელსაც ისტორიული გარემოს აღდგენის მიზანი აქვს, მოიცავს ღონისძიებების კომპლექსს, რომლის მეშვეობითაც დასახლებულ ტერიტორიებზე არქიტექტურული და ისტორიული მემკვიდრეობის აღდგენა და დაცვა მოხდება (სტავროპოლი, იზობილინსკოეს მუნიციპალიტეტი).

კულტურული და ხელოვნების ობიექტების აღდგენისა და დაცვის მეშვეობით, ჩამოყალიბდა მოსახლეობის ინტერესი ისტორიული წარსულის მიმართ, ასევე, საფუძველი ჩაეყარა ესთეტიკურ აღქმადობას.

პროექტის განხორციელება მოიცავს გარკვეულ აქტივობებს, რომელიც თავის მხრივ, მოიცავს მოხალისეთა და რეგიონის კომპეტენტური სპეციალისტების ჩართულობას. აღნიშნული ზომები მიზნად ისახავს ცოდნის გაფართოებას ისტორიის დარგში, ხელოვნებაში და ურბანულ დაგეგმარებაში, ასევე, ავითარებს კრეატიულ და მოხალისეობრივ აქტივობებს ახალგაზრდებში და ინარჩუნებს ისტორიულ ძეგლებს, აყალიბებს ქალაქებისა და სოფლების უნიკალურ იერს.

საკვანძო ღონისძიება (ფესტივალი) მოიცავს ურბანული გარემოს არქიტექტურული და ისტორიული სახის შენარჩუნებასა და აღდგენას შერჩეულ ობიექტებზე სარესტავრაციო სამუშაოების ჩატარების გზით.

პროექტის მხარდამჭერები არიან მუნიციპალური მთავრობები და სხვადასხვა სპონსორი. პროექტი ხორციელდება მოხალისეთა გუნდისა და პროგრამების განხორციელებაში ჩართული სპეციალისტების მიერ, კომფორტული ურბანული გარემოს განვითარებისთვის, ისტორიული მემკვიდრეობის შენარჩუნებისთვის, ბავშვებისა და ახალგაზრდების პატრიოტული განათლებისთვის, აღნიშნული დასახლებული პუნქტების ტერიტორიაზე ტურისტული ინდუსტრიის განვითარებისთვის. იგეგმება საგანმანათლებლო პროგრამების მაუწყებლობა სოციალურ ქსელებსა და მედიაში იმის შესახებ, თუ რარიგ მნიშვნელოვანია ისტორიული მემკვიდრეობის შენარჩუნება.

წყარო: <http://buroinitiave.tilda.ws/tsfstav>



## თავი IV: სათემო მუშაობა პრაქტიკაში

თემა თავად იცის პრობლემის გადამწყვეტის საუკეთესო გზა!

მას შემდეგ, რაც მოკლედ მიმოვიხილეთ სათემო მუშაობისა და განვითარების თეორიული საფუძვლები, მნიშვნელოვანია, ვიცოდეთ, როგორ მუშაობს ეს თეორიები პრაქტიკაში. ნამდვილად ბევრი განსხვავებული მეთოდი და მიდგომა არსებობს, რომლებსაც პრაქტიკოსები იყენებენ. ამ სახელმძღვანელოს მიზანი არ არის უნივერსალური მეთოდების შემოთავაზება. პირიქით, ეს უბრალოდ მცდელობაა სათემო მუშაობაში ყველაზე ხშირად გამოყენებული მეთოდების შეგროვებისა და მათი, როგორც ადაპტაციისთვის განკუთვნილი სახელმძღვანელო ინსტრუმენტების, თქვენთვის შემოთავაზებისა.

ამ თავში მოწოდებული ყველა მეთოდი უკვე განხორციელებულია და აქტიურად გამოიყენება სხვადასხვა თემის პრაქტიკოსების მიერ. ჩვენ უბრალოდ ყველაზე ხშირად გამოყენებული შევაგროვეთ, რომელთა ცოდნაც მიგვაჩნია, რომ ყველა სათემო მუშაკისთვის მნიშვნელოვანია.

მეთოდები შერჩეულია შემდეგი ლოგიკის მიხედვით: *თემში შესვლა, თემში მუშაობა და თემის დატოვება*. კონკრეტული სამეზობლოს შემთხვევაში, ჰენდერსონმა და თომასმა (2013) ეს პროცესი დეტალურად ასე აღწერეს:



ამ სახელმძღვანელოს ფარგლებში ჩვენ ყველა საფეხურს ცალ-ცალკე არ მიმოვიხილავთ და გთავაზობთ მათ დაჯგუფებას სამ მსხვილ კატეგორიაში:

- 1. თემში შესვლა:** თემის საჭიროებების გაცნობა;
- 2. სამუშაო ფაზა:** პრობლემის აქტუალიზება და ინიციატივების დაგეგმვა;
- 3. თემიდან გასვლა:** პროცესის შეფასება და რეფლექსია.

## თემში შესვლა: თემის საჭიროებების გაცნობა

თემში შესვლისას არსებობს რამდენიმე წამყვანი პრინციპი, რომელთა გათვალისწინებაც მნიშვნელოვანია. გამომდინარე იქიდან, რომ ჩვენ ვიზიარებთ აზრს, რომ თემის წევრებმა უკეთ იციან საკუთარი პრობლემების მოგვარების გზა, ძალიან ფრთხილად უნდა ვიყოთ ამ პროცესის ფასილიტაციისას. პირველ რიგში, უნდა შევისწავლოთ ის სივრცე, რომელშიც შევდივართ, ვისეირნოთ ქუჩებში, გავიცნოთ ხალხი, გვესმოდეს მათი კულტურა, რწმენა და ისტორია. ამისთვის მნიშვნელოვანია, ადგილზე არსებულ ყველა დაინტერესებულ მხარეს შევხვდეთ, ჩავატაროთ როგორც ოფიციალური შეხვედრები ინსტიტუციებთან, ასევე არაფორმალური შეხვედრები მოქალაქეებთან და სამეზობლოებთან. მოძებნეთ „არაოფიციალურ“ ლიდერებთან დაკავშირების გზები, მაგალითად, ასაკოვანი მოსახლეები, სათემო აქტივისტები. ამ ეტაპზე კრიტიკულია გესმოდეთ, ვინ არიან თემის არაფორმალური დარაჯები (gatekeepers) და დაამყაროთ მათთან კონტაქტი.

*დარაჯები არიან ოფიციალური ან არაფორმალური პირები თემში, რომლებიც მართავენ და აკონტროლებენ მათ, ვინც თემში შედის. დარაჯები ყველა თემში არსებობენ და მათ შეუძლიათ როგორც მხარი დაუჭირონ ნებისმიერ იდეას, ასევე წინ აღუდგნენ მათ. დარაჯებთან მუშაობა სათემო მუშაობის უმნიშვნელოვანესი ნაწილია.*

## სოციალური საბაზისო კვლევა

ოფიციალური და არაფორმალური შეხვედრებისა და თემის შესახებ არსებული კვლევების შესწავლის შემდგომ, თემის მუშაკებს შეუძლიათ ჩაატარონ საბაზისო სოციალური კვლევა, რომელიც მათ დაეხმარებათ სოციალური და ეკონომიკური გარემოს შესახებ ინფორმაციის შეგროვებაში და გამოკვეთს დასახლებაში მცხოვრები ძირითადი მოსახლეობის მთავარ ხასიათს. საბაზისო სოციალური კვლევის მთავარი მიზანია, დაეხმაროს სათემო მუშაკებს, გაერკვნენ ადგილობრივი თემის ვითარებაში, იცოდნენ მათი შიშები და იმედები. ასევე, მნიშვნელოვანია საბაზისო სოციალური კვლევის მონაცემების შედარება თემის დატოვებისას და მიღწეული ცვლილებების აღრიცხვა.

სათემო განვითარების ერთ-ერთი ინსტრუმენტი შემდეგნაირად აღწერს საბაზისო კვლევის ასპექტებსა და საფეხურებს:

დემოგრაფიული ფაქტორები	სოციო-ეკონომიკური განმსაზღვრელი ფაქტორები	სოციალური ორგანიზაციები	ეკონომიკური ორგანიზაციები	სოციო-პოლიტიკური კონტექსტი
<p>ადამიანების რაოდენობა, მათი ადგილმდებარეობა, მოსახლეობა, სიმჭიდროვე, ასაკი, ეთნიკურობა, ჯანმრთელობა, შემოსავალი და ა.შ.</p>	<p>ფაქტორები, რომელთაც ზეგავლენა აქვთ შემოსავალზე და პროდუქტიულობაზე, მინათმფლობელობა, პროდუქტიულ რესურსებსა და ბაზარზე ხელმისაწვდომობა, ოჯახური შემადგენლობა, ნათესაური ურთიერთობები და ხელმისაწვდომობა სახელფასო ანაზღაურებასა და შრომით მიგრაციაზე.</p>	<p>ორგანიზაციის შესაძლებლობებს საყოფაცხოვრებო და სათემო დონეზე გავლენა აქვთ როგორც ადგილობრივი დონის ინსტიტუციების, ასევე გადაწყვეტილების მიმღები პროცესების მონაწილეობასა და სერვისებზე და ინფორმაციაზე ხელმისაწვდომობაზე.</p>	<p>ადგილობრივი და რეგიონული ბიზნესები და კომერციული სტრუქტურები, ეკონომიკური აქტივობის ხელშეწყობი ინფრასტრუქტურები, მთავრობა და სხვა ეკონომიკური/ინდუსტრიული არეალის განვითარების გეგმები.</p>	<p>დაინტერესებული მხარეების ორგანიზაციები, განვითარების გეგმები, პრიორიტეტები, განვითარების გეგმების ერთგულება, რესურსების კონტროლი, გამოცდილება და ურთიერთობა სხვა დაინტერესებული პირების ჯგუფებთან.</p>
ისტორიული კონტექსტი	საჭიროებები და ღირებულებები	ადამიანის უფლებების კონტექსტი	ინსტიტუციები	კულტურული საფუძვლები
<p>ისტორიული საკითხები და ღონისძიებები (მიგრაცია, ადგილმდებარეობის შეცვლა)</p>	<p>დაინტერესებული მხარეების მიდგომები და ღირებულებები განსაზღვრავს, საჭირო და სასურველია თუ არა ჩარევა განვითარებისთვის, ცვლილებებისთვის შესაბამისი იმპულსები და დაინტერესებული მხარეების შესაძლებლობა, მართონ ცვლილების პროცესი.</p>	<p>ადამიანის უფლებების შესახებ აქტუალური საკითხები, ქვეყნის რისკები და ა.შ.</p>	<p>ადგილობრივი ინსტიტუციების როლი, მართვა/მმართველობა, რესურსები და მარეგულირებელი ჩარჩო.</p>	<p>კულტურული ნორმები, პრაქტიკები და მაღალი კულტურული ღირებულებების მქონე ადგილები.</p>

**პირველი ნაბიჯი:** შექმენით სამუშაო ატმოსფეროს სოციალური პროფილი - ჩართეთ მკვლევრები, რათა ადგილობრივი თანამდებობის პირებთან და თემის ლიდერებთან ერთად მოიძიონ ხელმისაწვდომი მონაცემები და შექმნან სოციალური პროფილი.

**მეორე ნაბიჯი:** გადანყვიტეთ, კიდევ რა დამატებითი ინფორმაციის მოპოვება გსურთ პირველადი კვლევის მეშვეობით.

**მესამე ნაბიჯი:** იმისათვის, რომ კვლევითმა ორგანიზაციებმა შეძლონ კითხვარის ფორმირება, რომელიც მოიცავს როგორც რაოდენობრივ, ასევე თვისებრივ (ფოკუს ჯგუფები და ინტერვიუები საკვანძო ინფორმაციებთან) ინფორმაციას, ჩართეთ გამოცდილი სოციოლოგები და ადგილობრივი უმაღლესი სასწავლებლები.

**მეოთხე ნაბიჯი:** შექმენით თემის სრული/ყოველმომცველი პროფილი. პროფილი შეამოწმეთ თემის წევრებთან და საჭიროების შემთხვევაში, კორექტირება მოახდინეთ.

**მეხუთე ნაბიჯი:** გამოიყენეთ დასრულებული საბაზისო სოციალური და ეკონომიკური კვლევა როგორც სოციალური გავლენისა და შესაძლებლობების განსასაზღვრად, ასევე მონიტორინგისა და შეფასებისთვის.

საბაზისო კვლევის კითხვარებისა და ზოგადად, თემის რესურსების აღწერის მნიშვნელოვან საკითხებზე ფიქრის დროს, შესაძლოა ბარის, ჰამაგანისა და ფერსელის (1996) მიერ შედგენილი სტრუქტურა გამოგადგეთ. გამოიყენეთ ქვემოთ მოცემული კითხვარი თემის წევრებთან ოფიციალური და არაოფიციალური შეხვედრების ორგანიზებისთვის:

<p><b>ისტორია</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ როგორ გახდა თემის არეალი ან ინტერესები ისეთი, როგორიც ახლაა?</li> <li>◆ რომელი ისტორიული მოვლენები ახდენენ გავლენას იმაზე, თუ როგორ აღიქვამენ ადამიანები საკუთარ თავს, სამეზობლოს და ჯგუფის ინტერესებს?</li> </ul> <p>ეს ინფორმაცია მნიშვნელოვანია, რათა მოხდეს ცვლილების მისაღწევად საჭირო სირთულის ხარისხის დადგენა. სავარაუდოდ, აქ აქცენტი გაკეთდება არსებულ მონაცემებსა და საკვანძო ინფორმაციების ინტერვიუებზე.</p>
<p><b>გარემო</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ როგორ ხდება სივრცის გამოყენება/ბოროტად გამოყენება? გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს არა მხოლოდ ფიზიკურ განლაგებას, არამედ ათვისების სიმჭიდროვეს, გარემოს კონდიციას, საცხოვრებლის, გზების და საჯარო სივრცეების ჩათვლას.</li> <li>◆ ვინ არის პასუხისმგებელი გარემოს ამა თუ იმ ასპექტზე? ამ კონტექსტში დამკვირვებლობა, როგორც ჩანს, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი იქნება.</li> </ul>

<p><b>ადგილობრივი მაცხოვრებლები</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ რამდენი არიან?</li> <li>◆ როგორია მათი წარმომავლობა? რამდენი ხანია აქ არიან?</li> <li>◆ რით არიან დაკავებულნი? რამდენად ღარიბები/ შეძლებული არიან?</li> <li>◆ როგორ პირობებში ცხოვრობენ?</li> <li>◆ რა არის მათი ღირებულებები და ტრადიციები?</li> <li>◆ რა არის მათი დემოგრაფიული მახასიათებელი? რომელ სერვისებს იყენებენ?</li> <li>◆ რამდენად იზიარებენ ისინი საერთო ინტერესებს?</li> </ul> <p>უნდა აღინიშნოს ის მომენტი, რომ ნებისმიერ პოპულაციაში შესაძლოა იყოს ქვე-ჯგუფები. მათ შორის ურთიერთობა შესაძლოა დაძაბული იყოს. ამ ინფორმაციის მოსაწოდებლად, წესით, უნდა არსებობდეს საკმარისი რაოდენობის ხელმისაწვდომი წყარო. ამ ინფორმაციის შევსება, სავარაუდოდ, უნდა მოხდეს დაკვირვებებითა და გამოკითხვით.</p>
<p><b>ორგანიზაციები</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ როგორც წესი, სამეზობლოში ან თემის სპეციფიკურ ინტერესებთან მიმართებაში, ორგანიზაციების ფართო სპექტრი ფუნქციონირებს. ისინი მოიცავენ: კომერციულ ორგანიზაციებს, ადგილობრივი და ცენტრალური მთავრობის საჯარო სექტორის სააგენტოებს, რელიგიურ ორგანოებს, მოხალისეობრივ სააგენტოებს და ასევე, თემის მიერ შექმნილ და თემის საკუთრებაში მყოფ ორგანიზაციებს. ზოგი მათგანი იმავე სივრცეში იქნება განთავსებული, ზოგი კი სივრცის გარეთ.</li> <li>◆ ვინ არიან ისინი, რა არის მათი საქმიანობა, რა რესურსები გააჩნიათ და რა გავლენა აქვთ მათ სამეზობლოს საქმიანობაზე? ასეთი ორგანიზაციები აკონტროლებენ რესურსებს, რომლებსაც პოტენციურად, სასიცოცხლო მნიშვნელობა აქვს ცვლილების განსახორციელებლად. კითხვების დასმა იქნება პირველადი საშუალება იმის დასადგენად, თუ ვინ არის ჩართული, თუმცა, მათი როლის შესწავლა გამართივდება სააგენტოს დოკუმენტაციაზე წვდომით და იმაზე დაკვირვებით, თუ როგორ ურთიერთობენ თემთან.</li> </ul>
<p><b>კომუნიკაციები</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ პროცესის განსახილველად ეს ასპექტი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია. მკვლევარმა უნდა იცოდეს, თუ როგორ ხდება ინფორმაციის გადაცემა როგორც ოფიციალურად, ასევე არაოფიციალურად. ეს უკანასკნელი, ხშირად, ყველაზე მნიშვნელოვანია ხოლმე, თუმცა, მისი აღმოჩენა საკმაოდ რთულია.</li> <li>◆ ვინ არიან აზრის ლიდერები? რომელი საკვანძო ქსელები მოქმედებენ თემში და როგორ ხდება მათი შენარჩუნება? რამდენად ეფექტურია კომუნიკაცია ადგილობრივი თემის ინტერესებსა და გარე სააგენტოებს შორის? ამ მიზნის გასარკვევად შესაბამისი არაოფიციალური კითხვარისა და დაკვირვების კომბინაცია ითვლება კარგ საშუალებად.</li> </ul>

<p><b>ძალაუფლება და მმართველობა</b></p>	<p>უმნიშვნელოვანესია იმის ცოდნა, თუ ვის ხელშია ძალაუფლება და როგორ ხდება მისი გამოყენება. ეს ეხება როგორც გარე ორგანიზაციებს, რომლებიც ოპერირებენ თემში, ასევე თავად თემს. ეს მოითხოვს, გვესმოდეს პოლიტიკოსების, ადგილობრივი და ცენტრალური ყველა ტიპის ხელისუფლების წარმომადგენლის, რელიგიური ლიდერების, ბიზნესისა და კომერციული ლიდერების როლი ისევე, როგორც გვესმოდეს პოლიტიკისა და ძალაუფლებრივი ბრძოლები თემში და შიდა ორგანიზაციებში. ჩანაწერებს/ინფორმაციას ღონისძიებების შესახებ (განსაკუთრებით ადგილობრივ მედიაში), არაფორმალურ გამოკითხვასა და დაკვირვებას, როგორც ჩანს, დიდი მნიშვნელობა მიენიჭება.</p>
---	---

**თემის რუკა: რესურსებისა და შესაძლებლობების აღწერა**

საბაზისო კვლევის ჩატარების შემდეგ, ადრეულ ეტაპებზე, სათემო მუშაკებს შეუძლიათ, მიიღონ გადაწყვეტილება შეხვედრების ორგანიზების დაწყებასთან დაკავშირებით და დაიწყონ თემის აღწერა. თემის აღწერა, იგივე, თემის რუკის შექმნა, სავარაუდოდ, ერთ-ერთი ყველაზე გამოყენებადი მეთოდია სათემო მუშაობის პრაქტიკაში. მისი გამოყენება სხვადასხვანაირად შეიძლება განსხვავებულ კონტექსტში. არსებობს თემის აღწერის განსხვავებული სახეობები, რომელთა გამოყენებაც დამოკიდებულია კონკრეტულ კვლევასა და პროექტის მიზნებზე.

თემის აღწერის მიზანია იმის გაცნობიერება, რომ ადამიანები თემში მართო არ არიან და რომ მათ გააჩნიათ ერთიანი ძალებით სასურველი ცვლილებების მიღწევის უნარი. თემის აღწერა ეხმარება თემის წევრებს ერთმანეთის უკეთესად გაგებაში, ახალი ურთიერთობის ჩამოყალიბებაში და სხვადასხვა თაობის გაერთიანებაში. თემის აღწერის სავარჯიშოები, ძირითადად, მოიცავს იმაზე საუბრებს, თუ რა სოციალური რესურსებია ხელმისაწვდომი თემში მიმდინარე მომენტში, ინდივიდების, ორგანიზაციების, მოხალისეთა ჯგუფების და ა.შ. სახით; ასევე, ფიზიკური რესურსები, მაგალითად, სათემო ცენტრები, საკონცერტო დარბაზები, შეხვედრის ადგილები, ბიზნესები; აღნიშნული ინფორმაციის შეგროვება ხელს უწყობს იმის განსაზღვრას, თუ რამდენად გააჩნია თემს შესაძლებლობა, დაგეგმოს სამომავლო მომარაგების საკითხები.

სანამ თემის რუკის შექმნისთვის განსაზღვრული აქტივობების განხორციელებას შეუდგებით, უნდა დაადგინოთ, რა იქნება თემის აღწერის მიზანი. ასევე, უნდა განსაზღვროთ, ვინ მიიღებს შეხვედრებში მონაწილეობას. წარმოდგენილი სათემო ჯგუფები მაქსიმალურად მრავალფეროვანი უნდა იყოს, რადგანაც თემის რუკა უნდა ასახავდეს ადგილს, რაც შეიძლება რეალისტურად, თემის ყველა წარმომადგენლის ჩათვლით. თემის აღწერის პროცესში ყველას უნდა მიეცეს შესაძლებლობა, ისაუბროს და გასცეს უკუკავშირი, როგორც თემის წარმომადგენელმა.

**რისი გავლენა შეუძლია თემის რუკას?**

- თემის ძლიერი მხარეების განვითარება და გაფართოება;
- თემისთვის შესაძლებლობის მიცემა, აღმოაჩინოს საკუთარი რესურსები
- როგორც ფიზიკურ, ასევე სოციალურ გარემოში;
- თემის რესურსების შესახებ საერთო ცნობიერების და აღქმადობის ფორმირება; ახალი რესურსების გამოვლენა;
- თემისთვის საჭირო რესურსებზე წვდომის უზრუნველყოფა;
- გარე სააგენტოებისთვის ადგილობრივი არეალის გაცნობა და არსებული სერვისებისა და რესურსების დუბლირების თავიდან აცილება;
- ახალი პარტნიორობების და ურთიერთობების კულტივირება;
- სააგენტოების მეშვეობით ინფორმაციის გადაცემა;
- თანამშრომლობის ხელშეწყობა

დრისდეილმა და ფერსელმა (2001) განსაზღვრეს თემის აღწერის რიგი მეთოდები: სამეზობლოს რუკები, ცხოვრების რუკები, პრობლემების რუკები, რესურსების რუკები, ძალაუფლების რუკები, ამბის თხრობა (ე.წ. სტორითელინგი) და სიცოცხლის ხე.

<b>თემის რუკა: აღწერის მეთოდები</b>	
<b>სამეზობლოს რუკა</b>	<p>დასაწყისისთვის, კარგი აქტივობაა ადამიანების მონვევა საკუთარი თემის ან ცხოვრების რუკის ფორმირებისა და შექმნისათვის (როდესაც საერთო ინტერესების მქონე თემთან მუშაობთ). ამ მეთოდის სარგებელია, დაეხმაროთ ადამიანებს იმის აღმოჩენაში, თუ რა არის მათ ცხოვრებაში მნიშვნელოვანი სფერო, რა შეიძლება იყოს პოტენციური პრობლემა ან საშიშროება, ვინ არის მათთვის მნიშვნელოვანი და რა სახის მხარდაჭერის ან საშიშროების მოლოდინი შეიძლება მოდიოდეს მათგან.</p> <p>ეს სავარჯიშო შესაძლოა განხორციელდეს განსხვავებულ ჯგუფებთან სკოლიდან დაწყებული, ხანდამუდგა ჯგუფებით დამთავრებული. რუკების შექმნა შესაძლებელია დახურულ სივრცეში, თუმცა, უკეთესი შედეგი მოაქვს, როდესაც მას ის ადამიანები ემნიან, ვინც თემში გათვითცნობიერებულია (დრისდეილი და ფერსელი, 2001, გვ.70-87).</p>
<b>ცხოვრების რუკა</b>	<p>ამ მეთოდმა შესაძლოა ორი ფორმა მიიღოს: იმის აღწერა, თუ როგორ მივიდნენ ადამიანები დღევანდელ პოზიციამდე და ქსელის დიაგრამა, რომელიც ეხმარება ხალხს, აღმოაჩინოს, რა სირთულეები და პრობლემები არსებობს მათ ცხოვრებაში. ეს სავარჯიშო საუკეთესოა ინდივიდებთან სამუშაოდ და წარმოაჩენს ძირითად თემებს. ინდივიდუალური რუკები შესაძლოა საჭიროებდეს კონფიდენციალურობის დაცვას.</p>

<b>პრობლემის რუკა</b>	ეს შესაძლოა ეხებოდეს კრიმინალური წერტილების გამოვლენას, საჭიროებების აღრიცხვას, ბავშვზე არასაკმარის ზრუნვას (უბანი ან დრო), მაღაზიებსა თუ მოსასვენებელ ადგილებზე ხელმისაწვდომობას. ასევე, სხვა ნებისმიერ თემისთვის აქტუალურ პრობლემას.
<b>რესურსების რუკა</b>	ეს შესაძლოა ეხებოდეს არეალში ფიზიკური რესურსების გამოვლენას. ამ რესურსებს ასევე შეუძლიათ მოახდინონ სპეციალისტების ცოდნისა და ორგანიზაციების, მუშაკებისა და სათემო ორგანიზაციების უნარების აღწერა.
<b>ძალაუფლების რუკა</b>	ამ მეთოდის გამოყენებით შესაძლოა გამოვლინდეს, ვის გააჩნია რესურსების გამოყენების, მინათმფლობელობის, მესაკუთრეობისა და შესაძლებლობების ძალაუფლება ან თემში არსებულ ურთიერთობებზე არაფორმალური ძალაუფლება.
<b>რუკების გამოყენება</b>	მას შემდეგ, რაც ჩამოყალიბდებიან, თუ რა ცვლილებების განხორციელება სურთ, ადამიანები შეძლებენ დაიწყონ იმის გააზრება, რომ მათ მდგომარეობაზე გავლენა ინსტიტუციურ ან სტრუქტურულ ფაქტორებს აქვთ, ისეთებს, როგორცაა სიღარიბე, მწირი საგანმანათლებლო შესაძლებლობები და საცხოვრისის განაწილების პოლიტიკა. ამის მისაღწევად თქვენ დაგჭირდებათ, ადამიანებს გაუმარტივოთ იმ სხვადასხვა ინსტიტუციასა და ინდივიდზე დაფიქრება, რომლებიც მათ თემში არიან და დაეხმაროთ, განსაზღვრონ, როგორ შეუძლიათ მათ პრობლემების მოგვარებაში დახმარება.

ბექისა და ფერსელის თანახმად (2010, გვ.112), ამ რუკებს სხვადასხვა ფორმით წარმოჩენაა შესაძლებელი, მაგალითად:

**ფოტოები:** ციფრული კამერები შეუფასებელი ინსტრუმენტია, რადგან მათ შეუძლია მყისიერად გამოიწვიოს დისკუსია. ფოტოების გამოყენება მარტივად არის შესაძლებელი პოსტერების, გამოსახულებების, კომპიუტერული და სხვა პროდუქციის შესაქმნელად.

**ჩანახატები:** მათ შეუძლია საკმაოდ მძლავრად გადმოსცეს გრძნობები. ჩანახატებს და ნახატებს მარტივად შეუძლია მოუხსნას ადამიანს წერასთან დაკავშირებული ბარიერები. ასევე, ნახატები შეუცვლელი მიდგომაა, როდესაც ბავშვებთან გვაქვს საქმე.

**დიაგრამები:** დიაგრამები კომპლექსურ სისტემებს შორის კავშირების დასამყარებლად არის გამოსადეგი. მაგალითად, დიაგრამებში ნათლად ჩანს, თუ როგორ ხდება გადაწყვეტილებების მიღება.

**ფოტომონტაჟი:** ფოტომონტაჟის შექმნისას შეგიძლიათ გამოიყენოთ შემდეგი მასალა: ფოტოები ჟურნალებიდან და გაზეთებიდან და ასევე, ადგილობრივების მიერ გადაღებული ფოტოები და ნახატები.

## თემის კვლევა: თემის მოსმენის მეთოდი

თემის მოსმენა კვლევის ის მეთოდია, რომლის საშუალებითაც შესაძლებელია თემთან დაახლოება და მათი პრობლემების გაგება. მოსმენის კითხვარები განსხვავდება ტრადიციული კითხვარებისგან. ის უფრო მეტ ყურადღებას მოსმენის ნაწილს უთმობს, სტრუქტურირებული კითხვარებისგან განსხვავებით. დასაწყისისთვის გუნდმა უნდა გადანყვიტოს: რა პრობლემებს უნდა ფარავდეს თემის კითხვარი? რომლებს არ უნდა ფარავდეს? რა გამოწვევებს შეეჯახება გუნდი კითხვარის განხორციელებისას?

ერთ-ერთი საინტერესო სახელმძღვანელო, „ექსტრაქტივისტები კულისებს მიღმა: ფული, ძალაუფლება და თემის წინააღმდეგობის ინსტრუმენტები“ (გვ.42), გვიჩვენებს თემის მოსმენის კითხვარის განხორციელების შემდეგ ეტაპებს: ]

### ნაბიჯი I: მოსმენის კითხვარები - როგორ ავანყოთ და განვახორციელოთ მოსმენის კითხვარი?

კითხვარის გუნდი მუშაობს კითხვათა ნაკრებზე, რომლითაც წარდგება კითხვარის მონაწილეების წინაშე. კითხვების მიზანი ფართო სპექტრის წარმოდგენაა და არა ზუსტი მითითებები. კითხვების ეს კრებული ცხოვრების ექვს ძირითად არეალს ფარავს:

- როგორ აკმაყოფილებენ/ვერ აკმაყოფილებენ ადამიანები ძირითად ფიზიკურ საჭიროებებს?
- როგორი ხარისხისაა სოციალური და ინტერპერსონალური ურთიერთობები ადამიანებს შორის?
- როგორ მუშაობს თემში გადანყვიტების პროცესი და სტრუქტურა?
- როგორი დინამიკაა განათლებასა და სოციალიზაციას შორის?
- რას აკეთებენ ადამიანები დასვენებისთვის?
- რომელ რწმენებსა და ღირებულებებს აქვთ გავლენა ამ თემზე?

### ნაბიჯი II: მოსმენა

გუნდი ემზადება მოსასმენად, ჩასაწერად, ყოველგვარი განსჯის გარეშე და რაც შეიძლება მეტი ინფორმაციის მოსაპოვებლად. მომდევნო ქვე-კითხვებს შეუძლიათ დაგეხმაროთ, მიიღოთ კონკრეტული, დეტალური პასუხები ზედა კითხვებზე:

- რით არიან ადამიანები დაკავებულნი?
- რა ცვლილებები ხდება?
- რა აძლევს მოტივაციას ადამიანებს?
- რა პრობლემებმა გამოიწვიეს ამ სფეროში ყველაზე მძლავრი ემოციები? რა ემოციები იყო ეს ?
- რომელია ყველაზე ხშირად გამოყენებადი სიტყვები ჩვეულებრივი დისკუსიებისას?
- გუნდი ავლენს მოსმენის ადგილებს. სად ხდება ის საუბრები, რითაც გუნდია დაინტერესებული?

*თემის კითხვარის ინტერესის საგანია თემში მიმდინარე ყოველდღიური საუბრები. სწორედ ამიტომ, კითხვარის ისეთ ფორმალური მეთოდი, როგორცაა, ორგანიზებული ჯგუფური დისკუსია, მხოლოდ სათადარიგო ვარიანტად თუ განიხილება.*

მოსმენის ადგილები შეიძლება იყოს:

- მაღაზიები
- საჯარო ტრანსპორტის გაჩერებები
- სპორტული ღონისძიებები
- კულტურული და რელიგიური შეკრებები
- ნებისმიერი ადგილი, სადაც ადამიანებს უნევთ შეკრება და საუბარი

### **ნაბიჯი III: კვლევის შესახებ თემის ინფორმირება**

გუნდმა უნდა მონახოს გზები, თუ როგორ შეატყობინებს თემს, გამოკითხვა რომ ტარდება და რა არის ამ გამოკითხვის მიზნები. აუცილებლად უნდა მოხდეს ყურადღების გამახვილება თანხმობისა და ანონიმურობის საკითხებზე. ინფორმაციის გამოყენება არ მოხდება თანხმობის გარეშე. ეს იმისათვის არის საჭირო, რომ რაც შეიძლება მეტი პირის ჩართულობა მოხდეს და ნაკლები ეჭვი არსებობდეს. შესაძლო საშუალებებია:

- ლიფტეტები
- ადგილობრივი და სოციალური მედია
- განცხადებების დაფები
- კითხვარში შეიყვანეთ იმ ჯგუფის მონაცემები, ვინც ატარებს გამოკითხვას
- დაარწმუნეთ ადამიანები, რომ მონაწილეობა ანონიმურია
- გამოიყენეთ ადგილობრივი ინსტიტუციები, სკოლები, რელიგიური ჯგუფები და კლუბები
- დააანონსეთ გამოკითხვის/კვლევის შესახებ განცხადება

### **სასარგებლო რჩევები მოსმენის კითხვარის ჯგუფისთვის:**

- ა. გუნდის წევრებმა, პირდაპირი კითხვების დასმის ნაცვლად, საუბრებს უნდა მოუსმინონ გულისყურით.
- ბ. კითხვარი ორიენტირებულია თემის წევრების სუბიექტურ გამოცდილებებსა და გრძნობებზე. რა საკითხები ანუხებთ მათ ყველაზე მეტად?
- გ. გუნდი ეძებს აქტუალურ საკითხებს, რომელთა მნიშვნელობაც თემის წევრებისთვის იმდენად დიდია, რომ მათში გამოიწვევს სტიმულს, გამოიჩინონ ინიციატივა და დახარჯონ საჭირო ენერჯია მათზე.
- დ. საველე სამუშაოზე ინფორმაციის შეგროვებისას უპირველესი უნდა იყოს გუნდის წევრებისა და თემის უსაფრთხოების საკითხები.

#### **ნაბიჯი IV: შეგროვებული ინფორმაციის ორგანიზება, შევსება და ანალიზი**

გუნდი იკრიბება, რათა გააზიაროს შეგროვებული ინფორმაცია და გამოიკვლიოს წამოჭრილი საკითხები. თემები, რომლებიც დამატებით კვლევას საჭიროებს, გამორკვეულია. ამ დავალების შესასრულებლად დადგენილია მკვლევრები და წყაროები. წყაროების ორი სახეობაა:

- თემის შესახებ ნებისმიერი გამოქვეყნებული ხელმისაწვდომი კვლევის მასალა, რაც კი განხორციელებულა.
- თემასთან მიმართებაში ნებისმიერი კანონები და პოლიტიკა, რომელიც შემუშავებულია ყველა დონის მთავრობისა თუ გავლენიანი ინსტიტუციის მიერ.

გუნდმა ორგანიზება გაუწიოს და წარადგინოს ინფორმაცია მათი პრეფერენციებისა და საჭიროებების შესაბამისად. გუნდი აქტუალური თემების რანჟირებას ახდენს იმის მიხედვით, თუ რომელი თემები ინვესტ მეთ ემოციას, მოსაზრებას და ქმედებაზე ორიენტირებულობას. გუნდმა განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაუთმოს ინსტიტუციური და პოლიტიკის კავშირების განსაზღვრას აქტუალურ თემებთან მიმართებაში. რომელ სიტუაციებს და პოლიტიკას აქვს გავლენა და ძალაუფლება ამ კონკრეტულ თემასთან მიმართებაში?

#### **ნაბიჯი V: თემის კრიტიკული ანალიზი – კოდირება და კითხვების მონახაზი**

თემის კითხვარის ამ ეტაპისთვის გუნდის წევრები მიგნებებს თემის დანარჩენ წევრებს უზიარებენ. მიზანი შედეგებზე რეფლექსია, ღრმა ანალიზი და თემის დაკავშირებაა. არსებობს ბევრი სხვადასხვა გზა, რომლის არჩევაც გუნდის წევრებს შეუძლიათ აღნიშნული მიგნების მისაღწევად. ამას მოსდევს ორი ამგვარი მეთოდის კომბინაციის ახსნა - კოდირება და კითხვების მონახაზი.

გუნდს ესაჭიროება, მოიძიოს ან შექმნას ფოტოები, რომლებიც კონკრეტულ აქტუალურ თემას ასახავს. არჩევანი უნდა გაკეთდეს კითხვარის მიგნებების ამსახველი კოდების გამოყენებასა და იმას შორის, რაც ზოგადად წარმოადგენს თემას.

## ინტერვიუები სათემო გაერთიანებების შესაქმნელად

იმ შემთხვევაში, თუ თემის მუშაკები გადანაცვდნენ ინფორმაციის წერილობითი ფორმით შეგროვებას, მათ ქვემოთ მოყვანილი ფორმის გამოყენება შეუძლიათ. მაგალითად, დაურიგონ ეს ფორმა თემის წევრებს ან თავადვე შეავსონ. ინტერვიუების მთავარი მიზანია ახალი კავშირების დამყარება თემში და მათი პრობლემების უკეთესად გაგება. ინტერვიუებმა გასაგებად უნდა ახსნან, თუ რატომ კითხავენ ისინი ადამიანებს და რა შედეგებია მოსალოდნელი.

### თემის გამოკითხვა

გამარჯობა, ჩემი სახელია ..... და მე ვმუშაობ .....-თან. ჩვენ ვესაუბრებით მაცხოვრებლებს, რათა მეტი შევიტყოთ ამ თემის შესახებ. შეგროვებულ ინფორმაციას ჩვენ გამოვიყენებთ იმისათვის, რომ დავგეგმოთ, თუ როგორ შეგვიძლია პოზიტიურად ჩავერთოთ სამეზობლოს საქმიანობაში.

სახელი: \_\_\_\_\_ მისამართი: \_\_\_\_\_

ამ თემთან ერთად ცხოვრების ხანგრძლივობა: \_\_\_\_\_

ადგილობრივი კლუბები, ჯგუფები ან ორგანიზაციები, რომლებშიც თქვენი ოჯახია ჩართული: \_\_\_\_\_

1. ყველაზე მეტად რა მოგწონთ ამ თემში? რის გამო არის ეს კარგი საცხოვრებელი ადგილი?

---

---

---

2. რომელ სამ ცვლილებას განახორციელებდით, რაც ამ თემს უკეთესს გახდიდა?

---

---

---

3. ჩვენს პროექტს სურს, პოზიტიურად იყოს ჩართული სამეზობლოსთან. რაიმე რჩევას ხომ ვერ მოგვცემდით?

---

---

4. ხართ თუ არა ჩართული ამ ეტაპზე რაიმე მოხალისეობრივ საქმიანობაში? ხართ თუ არა დაინტერესებული მოხალისეობით? რა არის ის უნარები, ჰობი ან ინტერესები, რასაც თქვენ გაუზიარებდით თემს?

---

---

5. გაქვთ თუ არა სურვილი, ჩაერთოთ სათემო აქტივობებში და საამისოდ დაგიკავშირდეთ მომავალში?

ტელეფონი: \_\_\_\_\_

ელ. ფოსტა: \_\_\_\_\_

*მადლობას გიხდით დროის დათმობისა და ინფორმაციისთვის!*

**შემოთავაზებულ ნიმუშში შესაძლოა დამატებითი შეკითხვების შეტანაც:**

- ▶ რა არის ყველაზე დიდი რესურსები და ძლიერი მხარეები, რაც აქ არსებობს? რა ინვესტ თქვენში იმედს, როდესაც ამ თემსა და მის მომავალზე ფიქრობთ?
- ▶ ყველაზე მეტად რა განუხებთ ამ თემში ცხოვრებისას? თქვენი აზრით, რა არის ამ თემის მთავარი სოციალური, ეკონომიკური, კულტურული და სულიერი გამოწვევები?
- ▶ რა სახის ცვლილებების მომსწრე ყოფილხართ თემში? ზოგადად, უმჯობესდება თუ უარესდება ვითარება?
- ▶ დაასრულეთ წინადადება: „ყველაზე მნიშვნელოვანი რამ, რაც ხალხმა უნდა იცოდეს ამ თემის შესახებ არის.....“
- ▶ დაასრულეთ წინადადება: „ეს თემი უფრო გაძლიერდება და ყველასთვის უკეთესი საცხოვრებელი ადგილი იქნება, როდესაც ...“
- ▶ რაზე იმუშავებდით თქვენ ან თქვენი ორგანიზაცია, ამ თემში ცხოვრება რომ უკეთესი გამხდარიყო?
- ▶ ჩვენი პროექტი ამ თემისთვის მსახურებას განიხილავს. გაქვთ რამე რჩევა? არსებობს თუ არა რაიმე გზა, რომლითაც ჩვენ შევძლებთ თქვენი თემის მხარდაჭერას ან შევძლებთ გავხდეთ თქვენი პარტნიორი და ვემსახუროთ ამ თემს?
- ▶ შეგიძლიათ რეკომენდაცია გაუწიოთ ორ სხვა ადამიანს ან ორგანიზაციას, ვინც დაგვეხმარება, მეტი შევითყოთ თემის შესახებ?

## დამხმარე მეთოდები სათემო შეხვედრებისა და სათემო რუკის შექმნისთვის

იმისათვის, რომ თემის ღონისძიებების განხორციელებას და ფოკუს ჯგუფებს შევუწყოთ ხელი, სათემო განვითარების სხვადასხვა ინსტრუმენტის მეშვეობით, რეკომენდებულია ქვემოთ მოყვანილი აქტივობების განხორციელება, რომელთა მეშვეობითაც მივიღებთ უკუკავშირს და ავალაპარაკებთ ადამიანებს. არ არის აუცილებელი, ყველა აქტივობის ერთდროულად გამოყენება, მაგრამ შეგიძლიათ აარჩიოთ, რომელი აქტივობა იქნება საუკეთესო თქვენი თემისთვის და კონკრეტული საგანმანათლებლო კონტექსტისთვის.

მეთოდის დასახელება	მეთოდის აღწერა	რა უნდა გავითვალისწინოთ
<b>თემის ფოტო ქვიზი</b>	ჯგუფური აქტივობა, ე.წ. „ყინულის ლღობა“- თითოეულ ჯგუფს მიენოდოს თემის სხვადა-სხვა ადგილის ამსახველი ფოტოები და დაევალოთ, გამოავლინონ ამ ადგილების ადგილმდებარეობა რუკაზე. გაიმარჯვებს ის, ვინც პირველი გაართმევს თავს დავალებას.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- უნდა გამოიყოს პირი, რომელიც გადაიღებს ფოტოებს და რუკაზე დაიტანს ამ ადგილებს.</li> <li>- თემის რუკის დაბეჭდვის შესაძლებლობა.</li> <li>- ეს აქტივობა კარგი საშუალებაა უკუკავშირის მისაღებად, თუ როგორ იცნობენ ადამიანები საკუთარ თემს და იმას, რაც მათ გარშემოა.</li> <li>- კარგი იქნება ამ აქტივობისთვის ჯილდოს დანესება.</li> </ul>
<b>თემის ბინგო</b>	აქ შესაძლოა იყოს ორი ფორმატი:  1. ე.წ. „ყინულის ლღობის“ აქტივობა - ადამიანები დადიან და საუბრობენ ოთახში და არკვევენ ინფორმაციას ერთმანეთზე. თითოეულ პირს ეძლევა ფურცელი კითხვებით მათი ადგილობრივი თემის შესახებ, რომელსაც მეორე მონანილეს დაუსვამენ. პირველი პირი, რომელიც ყველა კითხვას უპასუხებს ხმამაღლა, ამბობს „ბინგო“! და შესაბამისად, გამარჯვებულია.	კარგი იქნება ამ აქტივობისთვის ჯილდოს დანესება.

	<p>2. ნერილობითი, ჯგუფური ან ინდივიდუალური სავარჯიშო - თითოეულ პირს გადაეცით ფურცელზე დანერილი კითხვები საკუთარი ადგილობრივი თემის შესახებ და სთხოვეთ მათ, რომ შეავსონ. პირი, რომელიც პირველი დაასრულებს, ხმამაღლა იძახის „ბინგო“! და შესაბამისად, იმარჯვებს.</p>	
<p><b>თემის ოცნების ხე</b></p>	<p>ეს აქტივობა არის თემის მისწრაფებების შესახებ უკუკავშირის მისაღებად. ეს სავარჯიშო საშუალებას იძლევა, რამდენიმე სესიის შემდეგობით მიიღოთ კარგი არაოფიციალური უკუკავშირი, დაინყოთ გარდაქმნები, შექმნათ ჯგუფური სავარჯიშოები და ფოკუს ჯგუფები. დაგჭირდებათ, დახატოთ უფოთლო ხის მონახაზი. მონახილევს სთხოვეთ, რომ ქალაქის ფოთლებზე დანერონ საკუთარი სურვილები მომავალთან მიმართებაში და მიამაგრონ ხეზე. ხის სხვადასხვა ნაწილი შესაძლოა გამოხატავდეს სხვადასხვა იმედს. მაგ., ფესვები აღნიშნავდეს ფართო ღირებულებებს, ღერძი აღნიშნავდეს თემში არსებულ რესურსებს, რომლებიც ეხმარება ღირებულებების მიღწევას და ტოტები შესაძლოა იყოს კონკრეტული შედეგები. ამ სავარჯიშოს განხორციელება შესაძლებელია ოთხი ან მეტი პირისგან შემდგარ ჯგუფში.</p>	<p>ნებისმიერი ასაკის ადამიანს მოსწონს ამ სავარჯიშოს გაკეთება, რადგან საკმაოდ არაფორმალურია და მონახილევები მოხარულები არიან იდეების გაზიარებით. ბავშვებს მოსწონთ ხატვა და ფოთლების გამოჭრა. იმ შემთხვევაში, თუ ამ სავარჯიშოს ჯგუფში აკეთებთ, შეგიძლიათ თითოეულ მონახილეს სამი ფოთოლი (იგივე ფურცელი) დაურიგოთ და სთხოვოთ, ამ ფოთლებზე (ფურცლებზე) ნარწერის გაკეთება „ „გონებრივი იერიშის“ მდუმარე სესიის მიმდინარეობისას დაასრულონ (თითოეული მონახილე იდეებზე ინდივიდუალურად ფიქრობს), ხოლო შემდეგ საკუთარი იდეები ჯგუფის დანარჩენ წევრებს გაუზიარონ. შესაძლოა დისკუსიის ჯგუფურ აქტივობაში გადაზრდა, რათა მონახილევების ჯგუფად შეკრება მოხდეს და ასევე, პრიორიტეტები სწორად განლაგდეს.</p>

<p><b>სახლი იქაა, სადაც გულია</b></p>	<p>ინდივიდუალური სავარჯიშო, რათა გამოიკვლიოთ, რაზე აქვთ მონანილევებს წვდომა და არსებობს თუ არა დაბრკოლებები ამ სერვისებზე წვდომისას. მონანილევებს დაურიგეთ ფურცლები და დაავალეთ ამ ფურცელზე გულის დახატვა ზედ გამოსახული საფოსტო კოდით.</p> <p>შემდეგ სთხოვეთ მათ, გამოიყენონ ისრები შემდეგის განსასაზღვრად:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• რა შესაძლებლობებს/სერვისებს იყენებენ?</li> <li>• სად მდებარეობს სერვისები/შესაძლებლობები?</li> <li>• როდის იყენებენ?</li> <li>• როგორ იღებენ?</li> <li>• ექმნებათ თუ არა დაბრკოლება?</li> </ul>	<p>საკმაოდ სასარგებლო სავარჯიშოა ჩუმი ე.წ. „გონებრივი იერიშის“ და ფიქრის დასაწყებად, თუმცა, ამ სავარჯიშოს ასევე სწრაფად შეუძლია დებატების გამოწვევა. იძლევა სასარგებლო ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ რა სერვისებს მოიხმარენ გარშემო.</p> <p>კარგი გზაა მომდევნო დისკუსიების სტიმულირებისთვის იმის შესახებ, თუ რა სერვისების არსებობა სურთ საკუთარ თემში და რა დაბრკოლებები არსებობს მათზე წვდომის მოსაპოვებლად.</p>
<p><b>სათემო რუკა რუკის გარეშე</b></p>	<p>ინდივიდუალური აქტივობა ფოკუსირებულ ჯგუფთან ერთად, სადაც მონანილევებს სთხოვთ, ცარიელ ფურცელზე დახატონ კონკრეტული მარშრუტი, რომელსაც რეგულარულად გადიან და ზედ დაიტანონ ის შესაძლებლობები/სერვისები, რომლებიც მათ გზად ხვდებათ.</p>	<p>კარგი სავარჯიშოა ჩუმი „გონებრივი იერიშისთვის“ და მონანილევების დასაფიქრებლად, თუ რა არსებობს მათ ადგილობრივ თემში და რამდენად კარგად იცნობენ მას. იძლევა კარგი უკუკავშირის საშუალებას იმის შესახებ, თუ რა შესაძლებლობები არსებობს თემში და რა აქტივობებს აქვს ადგილი.</p>

<p><b>სხეულის რუკები</b></p>	<p>ჯგუფური აქტივობა, რომელიც მოიცავს სხეულის დახატვას, რის შემდეგაც მონაწილეებს სთხოვთ, სხეულზე სტიკერების დაკვრის შედეგად გამოავლინონ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• რა უყვართ გარემოში (დააკარით სტიკერი გულის გარშემო);</li> <li>• რომელ სერვისებს იყენებენ არეალში (დააკარით სტიკერები ფეხების და ტერფების არეალში);</li> <li>• რა არის მათი მიზნები და მისწრაფებები (დააკარით სტიკერები თავთან).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ბავშვები ნამდვილად ერთობიან ამ აქტივობით.</li> <li>- შესაძლებელია დისკუსიის ჯგუფურ აქტივობაში გადამრდა და მათთვის პრიორიტეტების მინიჭების შეთავაზება, თავიანთ იმედებსა და მისწრაფებებზე დაყრდნობით.</li> </ul>
<p><b>მოქალაქეების რუკა: ჩემი საყვარელი ადგილები</b></p>	<p>ჯგუფური აქტივობა, რომელშიც მონაწილეები არიან ჩართულნი. სტიკერების ფართო რუკაზე მოთავსებით ისინი აღნიშნავენ, თუ რა იციან საკუთარი ადგილობრივი თემის შესახებ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ამ სავარჯიშოს გამოყენება შესაძლებელია იქ, სადაც თქმს სოფლის გული ჰგონია რომ არის.</li> <li>- ეს სავარჯიშო გეხმარებათ, გავარკვიოთ, თუ რა არის ხალხის ინტერესები და რის მიმართ არიან ენთუზიამით განწყობილნი ადგილობრივ თემში.</li> </ul>
<p><b>ფოტო ხედვა და თემის რუკა</b></p>	<p>მონაწილეებს სთხოვთ, აღბეჭდონ საკუთარი თემი ფოტოებში; სთხოვთ, გადაიღონ ნივთები ან ადგილები, რომლებსაც მათთვის განსაკუთრებული და მნიშვნელოვანი ადგილი უჭირავს. ეს შესაძლოა იყოს როგორც ინდივიდუალური, ასევე პატარა ჯგუფისთვის ან ფოკუს ჯგუფისთვის განკუთვნილი დავალება. შეგიძლიათ ჰკითხოთ მონაწილეებს, თუ რატომ ფიქრობენ ისინი, რომ ეს ფოტოები მათ თემს წარმოადგენს.</p>	<p>წვდომა ფოტო ალტურვილობაზე. იმ შემთხვევაში, თუ გსურთ უკუკავშირის მიღება, დაგჭირდებათ წვდომა პროექტორზე/პრინტერზე იმისთვის, რომ მონაწილეებმა შეძლონ ფოტოების ნახვა. კარგი საშუალებაა არაფორმალური დიალოგის სანარმოებლად და თემის დეტალურად დასათვალიერებლად. ამან შეიძლება მიიღოს სოფლის ფოტოგრაფიის შეჭიბრის სახე. შესაძლოა დაგჭირდეთ ჯილდოს დანესება.</p>

<p><b>თემის რესურსების რუკა</b></p>	<p>ეს აქტივობა აერთიანებს თემს გარშემო სხვადასხვა ფიზიკური და სოციალური აქტივების განსასაზღვრად. ეს აქტივობა კარგი საშუალებაა არაფორმალური უკუკავშირის მისაღებად. თქვენ დაგჭირდებათ გარემოს დიდი გეგმა. მონაწილეებს სთხოვეთ, განსაზღვრონ, თუ რა აქტივებზე აქვთ წვდომა თავიანთ თემში, რა აქტივობები ხდება იქ და ვინ იყენებს ამას? ეს სასარგებლო აქტივობაა იმის გასაგებად, თუ რა ხდება თემში.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- დაგჭირდებათ არეალის ფართო გეგმა.</li> <li>- საჭიროა დარწმუნდეთ იმაში, რომ ყველა დეტალი შეგროვებულია სტიკერებზე.</li> <li>- აქტივობამ შესაძლოა გამოიწვიოს დისკუსიის სტიმულირება, თუ სად ხდება რესურსების უადგილოდ გამოყენება, არის თუ არა შესაძლებლობები სოფელში ახალი აქტივობებისთვის.</li> <li>- შესაძლებელია ციფრულად გაკეთდეს სერვისების მონახაზი.</li> </ul>
<p><b>იღვის პრიორიტეზაცია</b></p>	<p>სავარჯიშო საუბრის დასაწყებად - მიმართეთ მონაწილეებს, ხმა მისცენ იმ საკითხებს და თემებს, რომლებიც თემისთვის ყველაზე პრიორიტეტულია. ამის ემდეგ მონაწილეებს უნდა მიეცეთ შესაძლებლობა, ან ერთი ხმა მისცენ გარკვეული საკითხის წინააღმდეგ, ან დაურიგდეთ მონოპოლიის (სამაგიდო თამაში) ფული, რომელსაც იმ პრიორიტეტების საწინააღმდეგოდ დახარჯავენ, რომელიც მნიშვნელოვანი ეგონათ. ამ სავარჯიშოს მეშვეობით შესაძლებელია მივიღოთ სწრაფი არაფორმალური უკუკავშირი სესიების რაოდენობის შემცირების ხარჯზე და შევძლებთ საუბრის დანებებას, თუმცა, შესაძლებელია ამ მეთოდის ღონისძიებაზე გამოყენებაც იმ შემთხვევაში, თუ იღვების სია და პრიორიტეტები ცნობილი და შემუშავებულია.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- სწრაფი მარტივი და ინტერაქციული.</li> <li>- დაგჭირდებათ ყუთები, მთვლელები, მონოპოლიის ფული. ნებისმიერ ასაკობრივ ჯგუფს შეუძლია ჩაერთოს.</li> </ul>

<p><b>თემის ხედვის შექმნა</b></p>	<p>ჯგუფური სავარჯიშო, რომელიც ხელს უწყობს საკვანძო ჯგუფს/გუნდს პროექტის ხედვის განვითარების ჩამოყალიბებაში. მომდევნო სავარჯიშო, რომელიც ზემოთ მოყვანილ სავარჯიშოებს მოსდევს, მათ შორის ოცნებების ხე და სხეულის რუკის აქტივობები, შესაძლოა გამოვიყენოთ თემის ხედვის შესაქმნელად. სთხოვეთ მონაწილეებს, გამოავლინონ სამი რამ, რაც ფუნდამენტურია მათი თემის მომავლისთვის და ფლიპჩარტის მეშვეობით მოახდინონ სიტყვების თემებთან დაჯგუფება და მათი ხედვაში გადატანა.</p>	<p>გაითვალისწინეთ, რომ ეს გამონკვევა იქნება მთლიანი მონაწილისათვის. ეს შესაძლოა უფრო შეესაბამებოდეს ჯგუფურ ფასილიტაციას თემის აღწერის სამუშაოში, უკუკავშირს შეაფასებთ და ხედვის ჩამოყალიბებაზე დაინყებთ მუშაობას.</p>
-----------------------------------	---	---

*Creative Rural Communities: Community Development Toolkit*

## თემის შეკრების აქტივობები: მეთოდები

### იდეალური თემი

**აღწერა:** ამ სავარჯიშოს გამოყენება შესაძლებელია როგორც მთლიან თემზე, ასევე კონკრეტულ ასპექტებსა და პროექტებზე ფიქრისას. იდეა მდგომარეობს იმაში, რომ ადამიანების ხედვებისა და მიზნების გამოსახატად გამოვიყენოთ ვიზუალური მეთოდები და არა სიტყვები და ტექსტი. ეს სავარჯიშო, ხშირად, ეხმარება ადამიანებს, საკუთარი ტრადიციული ხედვებიდან გამოვიდნენ და პრობლემის გადააზრების ახალი გზები აღმოაჩინონ.

**მეთოდი:** ჟურნალებიდან და გაზეთებიდან აღებული ფოტოების გამოყენებით, ჯგუფს ევალება, ააწყოს იდეალური თემი. ეს მეთოდი საუკეთესოდ მუშაობს მცირე ჯგუფებში, სადაც სამი ან ოთხი ადამიანია. მონაწილეებს მოუწოდეთ, რომ გამოიჩინონ კრეატიულობა. ამ შემთხვევაში არ არსებობს არასწორი პასუხები. იმ შემთხვევაში, თუ სავარჯიშოს ერთ ჯგუფზე მეტი აკეთებს, მათ შეუძლიათ ერთმანეთს გაუზიარონ თავიანთი ხედვები და ფოტოები, რომლებიც შემდგომში ჯგუფებს შორის დიალოგის დაწყების საფუძველი იქნება.

დისკუსიისთვის გამოიყენეთ შემდეგი კითხვები:

თქვენი აზრით, რა ხდება?

რატომ ხდება ასე?

როგორ გრძნობს ხალხი თავს ამ სიტუაციაში?

ვის ინტერესს ემსახურება ეს?

ვის ხელშია ძალაუფლება ამ სიტუაციაში?

თქვენი გამოცდილება იგივეა თუ განსხვავებული?

ბევრი პოლიტიკური ან ეკონომიკური მოვლენა არსებობს, რომლებსაც გავლენა აქვთ ამ სიტუაციაზე?

გაკეთდა თუ არა რამე ამ სიტუაციის გამოსასწორებლად?

არის რამე, რისი გაკეთებაც ჩვენ შეგვიძლია სიტუაციის გასაუმჯობესებლად?

როგორ შეგვიძლია ამის გაკეთება?

კიდევ ვინ შეიძლება იყოს ჩართული?

**შედეგები:** მთელი ეს პროცესი ადამიანებს აძლევს შესაძლებლობას, უფრო ღრმად იფიქრონ ამ საკითხზე და უფრო ფართო სოციალურ, პოლიტიკურ და ეკონომიკურ იმ კონტექსტზე, რომელსაც ის მოიცავს. ის, ასევე, მოახდენს ინიციატივებისთვის საჭირო ვერსიების გენერირებას, გვიკარნახებს ტაქტიკასა და კავშირებს და დაგვეხმარება, ვკონცენტრირდეთ პრიორიტეტებზე.

### **მომავალზე ორიენტირებული**

**აღწერა:** ეს ინსტრუმენტი, ძირითადად, ბიზნეს სამყაროში გამოიყენება. მისი ადაპტაცია შესაძლებელია როგორც თანამონაწილეობრივი და გამაძლიერებელი გზისა, რომელიც გამოიყენება სამოქმედო გეგმის ან ორგანიზაციის გარდაქმნისთვის.

**მეთოდი:** სთხოვეთ ჯგუფის წევრებს, წარმოიდგინონ საკუთარი თავი ხუთი წლის შემდეგ და წარმოიდგინონ, რომ მათი პროექტი ძალიან წარმატებული აღმოჩნდა. სთხოვეთ მათ, წარმოიდგინონ კონკრეტული საკითხები პროექტთან მიმართებაში - რესურსები, აქტივობები, პროცესები და ადამიანები და დაწერონ ეს ყველაფერი პატარა ფურცლებზე. ამის შემდგომ ფასილიტატორი პასუხებს თემების მიხედვით ყოფს. შემდეგ ჯგუფი ამ დაჯგუფებულ თემებს იყენებს, როგორც კოდს და აანალიზებს მათ იმ კითხვებთან მიმართებაში, რომლებიც ზემოთ დაისვა. ალტერნატიულ ვარიანტად განიხილება, რომ მონაწილეებმა დახატონ საკუთარი პასუხები. ამის გამოყენება შემდგომში შესაძლოა რუკის შედგენის საფუძვლად, რომელზეც შესაძლებელია მიმართულებების, საფეხურების, რისკების და დაბრკოლებების დატანა.

**შედეგი:** ეს ტექნიკა ააშკარავებს ჯგუფის მისიას ალტერნატივების გამოკვლევით და საერთო მიმართულებებზე შეთანხმებით. ტექსტისა და ფოტოების გამოყენება უბიძგებს ადამიანებს, იყვნენ უფრო კონკრეტულები მათ მიზნებთან მიმართებაში და ეხმარება მათ, შეისწავლონ განსხვავებები აღქმებში და მივიდნენ კონსენსუსამდე. ეს, ასევე, ეხმარება ჯგუფებს, განსაზღვრონ პრიორიტეტები და ასევე, გააანალიზონ და მოემზადონ სირთულეებისთვის, რომლებსაც ისინი ზომების მიღების პროცესში შეხვდებიან. ამ ჩანაწერებს ან ნახატებს შემდგომში ჯგუფის მიზნების მიღწევის პროგრესის მონიტორინგისა და შეფასების საფუძვლის შექმნა და საჭიროების შემთხვევაში, ცვლილების, მიმართულების ან ტაქტიკის კარნახი შეუძლია.

## ჯგუფის იდენტობა

**აღწერა:** როგორ ხედავენ ადამიანები საკუთარ თავს და როგორ ხედავენ მათ სხვები, ამას აქვს ძლიერი გავლენა იმაზე, თუ როგორ გრძნობენ ისინი თავს, როგორ იქცევიან და რა შესაძლებლობებია მათთვის ღია. ქვევით მოყვანილი ორი მაგალითი გვაჩვენებს ორივეს: თუ როგორ შეუძლია ჯგუფს, გააანალიზოს საკუთარი იდენტობა.

### მეთოდი 1

განიხილეთ ჯგუფის წევრებთან ერთად მათი საყვარელი სიმღერა ან პირველი CD, რომელიც მათ იყიდეს და ამით აღმოაჩინეს, თუ რატომ იყო ეს მათთვის მნიშვნელოვანი და რა გრძნობების გამოღვიძება გამოიწვია ამან მათში. მუსიკის მარტივი ფორმების გამოყენებით, ჯგუფისთვის ჩვენ ვქმნით ჰიმნს, რომელიც გამოხატავს მათ არსს და იმას, თუ რა წვლილი შეაქვთ ამა თუ იმ საკითხის განვითარებაში. ამ კოდს ახლა ჯგუფი იკვლევს.

**შედეგები:** გამომდინარე იქიდან, რომ მუსიკა ღრმა ემოციურ საკითხებს უკავშირდება, ეს მიდგომა სცდება უბრალო ფაქტებს და შეხება აქვს ადამიანების გრძნობებთან. ფასილიტატორმა შესაბამისად უნდა შეაფასოს ამ სამუშაოს სიძლიერე და მოახდინოს მონაწილის ემოციურად ამოვარდნის პრევენცია. ეს ეხმარება ადამიანებს, დაფიქრდნენ ღირებულებებზე, რომლებიც აქვთ საკუთარი თავის მიმართ, რაც სხვა ადამიანებს აქვთ მათ მიმართ და გამოცადონ ის, თუ როგორ შეუძლია ამას შეზღუდოს მათი არჩევანი. თვითგამოხატვის ახალი გზების აღმოჩენისას მონაწილეები საკუთარ თავზე განსხვავებულად ფიქრს იწყებენ. მათ უჩნდებათ განსხვავებული შეგრძნებები. აღქმისა და ემოციების ამგვარი ცვლილება შესაძლოა საფუძველი გახდეს და გამოიწვიოს ინდივიდუალური ან კოლექტიური მოქმედება, რომელიც ცვლილებებზე იქნება მიმართული.

### მეთოდი 2

ბანერების/დროშების გამოყენებას ჯგუფის იდენტობის განსასაზღვრად და აღსანიშნავად დიდი ტრადიცია აქვს. ამ მეთოდით სარგებლობენ სავაჭრო გაერთიანებები, ქალთა მოძრაობები და სხვადასხვა კამპანიის განმახორციელებელი ორგანიზაციები. მოსახლეობის განათლების კონტექსტში, ამ პროცესს შეუძლია გახდეს მოვლენა, რომელსაც შეუძლია გამოიწვიოს და გამოცადოს მათი დამოკიდებულება საკუთარი თავის მიმართ და ასევე სხვების დამოკიდებულება მათ მიმართ და ამით გამოიწვიონ პოზიტიური ცვლილება. ბანერების/დროშების შექმნა სხვადასხვა ტექნიკითაა შესაძლებელი. მისი შექმნა შესაძლოა სთხოვოთ არტისტებს და ხელნაკეთი ნივთების შემქმნელ ადამიანებს იმ შემთხვევაში, თუ ბანერი ხანგრძლივი გამოყენებისთვისაა. ბანერის შექმნის მიზანი იგივეა, რაც ზემოთ აღწერილი ფოტოების და ტექსტების შემთხვევაში - გაიგოთ, რისი თქმა სურს ჯგუფს საკუთარ თავზე და ზოგადად, სამყაროზე. სანყისი ნერთილი შესაძლოა გახდეს სხვა ადამიანების მოსაზრებები ჯგუფის შესახებ, მედიისა და პირადი ისტორიების გაზიარების შემდეგობით.

ეს გამოავლენს როგორც დადებით, ასევე უარყოფით მხარეებს და ჯგუფს მისცემს შესაძლებლობას, აღმოაჩინონ, თუ რატომ არსებობს ეს წარმოდგენები და რა გავლენა აქვთ ამ წარმოდგენებს მათზე და მათ ცხოვრებისეულ შესაძლებლობებზე. აქედან გამომდინარე, ადამიანებს შესაძლოა გაუჩნდეთ სურვილი, გააკეთონ განმარტება იმის შესახებ, თუ რას წარმოადგენენ ისინი და რა არის მათი, როგორც ჯგუფის, ძლიერი მხარეები.

**შედეგები:** როგორც პროცესს, ისე შედეგებს, ჯგუფის იდენტობის გაძლიერება მოაქვს. ამას შესაძლოა განსაკუთრებული მნიშვნელობა ჰქონდეს იმ შემთხვევაში, თუ ჯგუფი თავს გარიყულად ან დაზიანებულად გრძნობს და მათ საკუთარი იდენტობის აღდგენა სურთ. ამ ძლიერმა კოლექტიურმა სურათმა შესაძლოა დახმარება გაუწიოს კოლექტიური მოქმედებისა და კოლექტიური ხმის გაძლიერებას.

### ჯგუფის განტვირთვა

„გაჭედო“ ჯგუფთან კოდების გამოყენების ძალა - მაგალითად, ჯგუფი რომელიც განიცდის დაძაბულობას და დაკარგა მიზანი, არის ის, სადაც დისკუსია ხშირად მიდის პოლარიზაციამდე და თავდაცვამდე. სურათების გამოყენება ხალხს შორის მედიაციისთვის უკეთესი კონტექსტის შექმნასა და დიალოგისა და გადაჭრისკენ ნაყვანას უწყობს ხელს.

**მეთოდი:** ჯგუფის თითოეულ წევრს სთხოვეთ, წარმოადგინონ სურათი, თუ რა გრძნობები აქვთ მიმდინარე მომენტში ჯგუფის მიმართ. ამის შემდგომ თითოეული მონაწილე აზიარებს საკუთარ წარმოდგენას და ეს ყოველივე ინვესტს დიალოგს ადამიანების გამოცდილებების და ჯგუფის მიმართ გრძნობების შესახებ. შემდგომი პრეზენტაცია შესაძლოა გაკეთდეს ჯგუფისთვის საერთო თემებზე - ბარიერებზე, რომლებსაც ეჭახებიან და მათი დაძლევის სტრატეგიებზე.

**შედეგი:** მუშაობის ეს მეთოდი ქმნის უსაფრთხო სივრცეს ადამიანებისთვის, საკუთარი გრძნობების აღმოსაჩენად და ეხმარება მათ, იგრძნონ, რომ მათ რთულ ვითარებაში უსმენენ. იმ სივრციდან, სადაც ღიაობა და გულწრფელობაა, ჯგუფს უკვე შეუძლია ფოკუსირება მოახდინოს იმ საკითხებზე, რაც აერთიანებს მათ და კოლექტიურად გაძლიერდნენ, რათა შეძლონ წინსვლა.

### ამბის თხრობა (ე.წ. „სტორითელინგი“)

„სტორითელინგი“ კიდევ ერთი აქტივობაა, რომელსაც შეუძლია ადამიანები ალაპარაკოს საკუთარ ცხოვრებაზე, საჭიროებებსა და ოცნებებზე. არსებობს სხვადასხვა გზა მათი გამხსნელებისთვის, რომ ეს განახორციელონ. აირჩიეთ ისეთი პირები, ვინც ადამიანებს საკუთარ თავს გაახსენებს.

მოიძიეთ ფოტოები, მუსიკა ან სხვა კრეატიული ხელოვნების ნიმუშები, რასაც მათ გამოცდილებაზე შეუძლია საუბარი. სთხოვეთ ადამიანებს, გაიხსენონ ქუჩის თამაშები და ისტორიები, რაც მათი ცხოვრების შესახებ მოჰყვება ისტორიებს.

შექმენით რეალური, ადამიანებთან ახლოს მყოფი ისტორიები. მოჰყევით მათი პირადი, კონკრეტული ისტორია ჩავვრის, განცდილი სტრესის ან ბედნიერების შესახებ. იმისთვის, რომ ადამიანებმა დაიწყონ ისტორიების გაზიარება, ისინი თავს კომფორტულად უნდა გრძნობდნენ, ასევე, ყოველგვარი დაძალების გარეშე უნდა გააზიარონ სწორედ იმდენი, რამდენის გაზიარებაც ძალდატანების გარეშე შეუძლიათ. ეს ისტორიები შემდეგში შეგიძლიათ აქციოთ პიესებად, ნახატებად, ძეგლებად, შექმნათ სხვადასხვა ინსტალაცია და ა.შ. თქვენ უნდა გქონდეთ მცირედი ცოდნა/ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რამდენად მზად არიან ადამიანები, გარისკონ და ილაპარაკონ, მოყვნენ საკუთარი ისტორიები. ისინი აუცილებლად მოჰყვებიან, თუ ფასილიტატორისგან იგრძნობენ ხელშეწყობასა და ნდობას.

„სტორითელინგი“ ასევე შესაძლოა ეხებოდეს იმ არეალს, სადაც ეს ადამიანები ცხოვრობენ ან იმ სიტუაციებს, რომელიც საერთოა მათთვის, მაგალითად, ხანდაზმულთა გადასახადები, პანსიონატები, შეზღუდული შესაძლებლობები ან სიღარიბე.

*Original Source: Purcell, R. & D. (2010). Popular education practice for youth and community development work. Learning Matters. (p.113)*

### საჯარო გამოფენა და წერილობითი კონკურსი

საჯარო გამოფენა არის გეგმის, დოკუმენტის ან პროექტის ოფიციალური გამოფენა, განსაზღვრულ ადგილებზე, განსაზღვრული პერიოდით. ამ გამოფენაზე ადამიანებს ეძლევათ შესაძლებლობა, ზემოაღნიშნულ ინფორმაციაზე მიაწოდონ უკუკავშირი.

საჯარო გამოფენები უნდა გრძელდებოდეს გარკვეული პერიოდის განმავლობაში და ეწყობოდეს საჯაროდ ხელმისაწვდომ ადგილებზე, მაგალითად, ბიბლიოთეკებში, სათემო ცენტრებში ან სავაჭრო მოღვაწეებში. საჯარო გამოფენებს შეუძლია მოიწვიოს ხალხი საკუთარი ხედვების დასაფიქსირებლად შეთავაზებულ საკითხებთან მიმართებაში წერილობითი ფორმით. გამოფენასა და წერილობით კონკურსში მონაწილეობის მისაღებად შეგიძლიათ მოიწვიოთ სამიზნე ან თემის კონკრეტული ჯგუფები.

საჯარო გამოფენა და წერილობითი კონკურსის გამოცხადება, ორივე იძლევა უფრო ფართო საზოგადოების მხრიდან უკუკავშირის მიღების შესაძლებლობას გეგმის, პროექტის ან საკითხის მიმართ. ხალხის ჩართულობის ეს მეთოდი შესაძლოა ღია იყოს ფართო საზოგადოებისთვის და/ან თემში არსებული კონკრეტული ჯგუფებისთვის.

საკვანძო კითხვები ინფორმაციის მისაწოდებლად:

- ვის ეხება პრობლემა ან საკითხი?
- ვინ უნდა იყოს ჩართული?
- როგორია პრობლემის გადანყვეტა?
- რა უნდა გააკეთოს საზოგადოებამ?
- რა პოტენციური გავლენა ექნება ამ საკითხს/პროექტს ადამიანებზე?
- სად ჩატარდება შეხვედრები?
- როდის იქნება ინფორმაცია ხელმისაწვდომი?
- სად ხდება აქტივობა?
- როდის ჩატარდა შეხვედრა?
- რატომ ცვლის მუნიციპალიტეტი პოლიტიკას?

*Original Source: Community Engagement Toolkit*

### შეთავაზებების ყუთი

შეთავაზებების ყუთი საზოგადოების წევრებს აძლევს იდეებისა და უკუკავშირის მიწოდების საშუალებას. მონაწილეები საკუთარ შეთავაზებებს ან მოსაზრებებს წერენ ფურცელზე და მიაქვთ მუნიციპალურ დაწესებულებაში ან მუნიციპალური ორგანოს ვებ-გვერდზე შესაბამის განყოფილებაში წერენ. შეთავაზებების ყუთების გამოყენება შესაძლებელია სპეციფიკური პრობლემების შესახებ ინფორმაციის ან ზოგადი კომენტარების შესაგროვებლად. იმისათვის, რომ თემის წევრები ნახალოსონ და მათ შეთავაზებების ყუთები გამოიყენონ, ყუთებს ხშირად ღია ფერებში ღებავენ. ასევე, აწვდიან ფურცლებს, რომლებზეც კონკრეტული კითხვებია დატანილი და დატოვებულია სივრცე კომენტარების დასაწერად. ეს ყუთები განლაგებულია მუნიციპალური დაწესებულებების შესასვლელთან. შეთავაზებები, როგორც წესი, ანონიმურია, თუმცა, თქვენ შეგიძლიათ საკონტაქტო მონაცემებიც დაიტანოთ და ადამიანებს შესთავაზოთ მოვლენების განვითარების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება.

*Original Source: Community Engagement Toolkit*

### თემის მოდელი

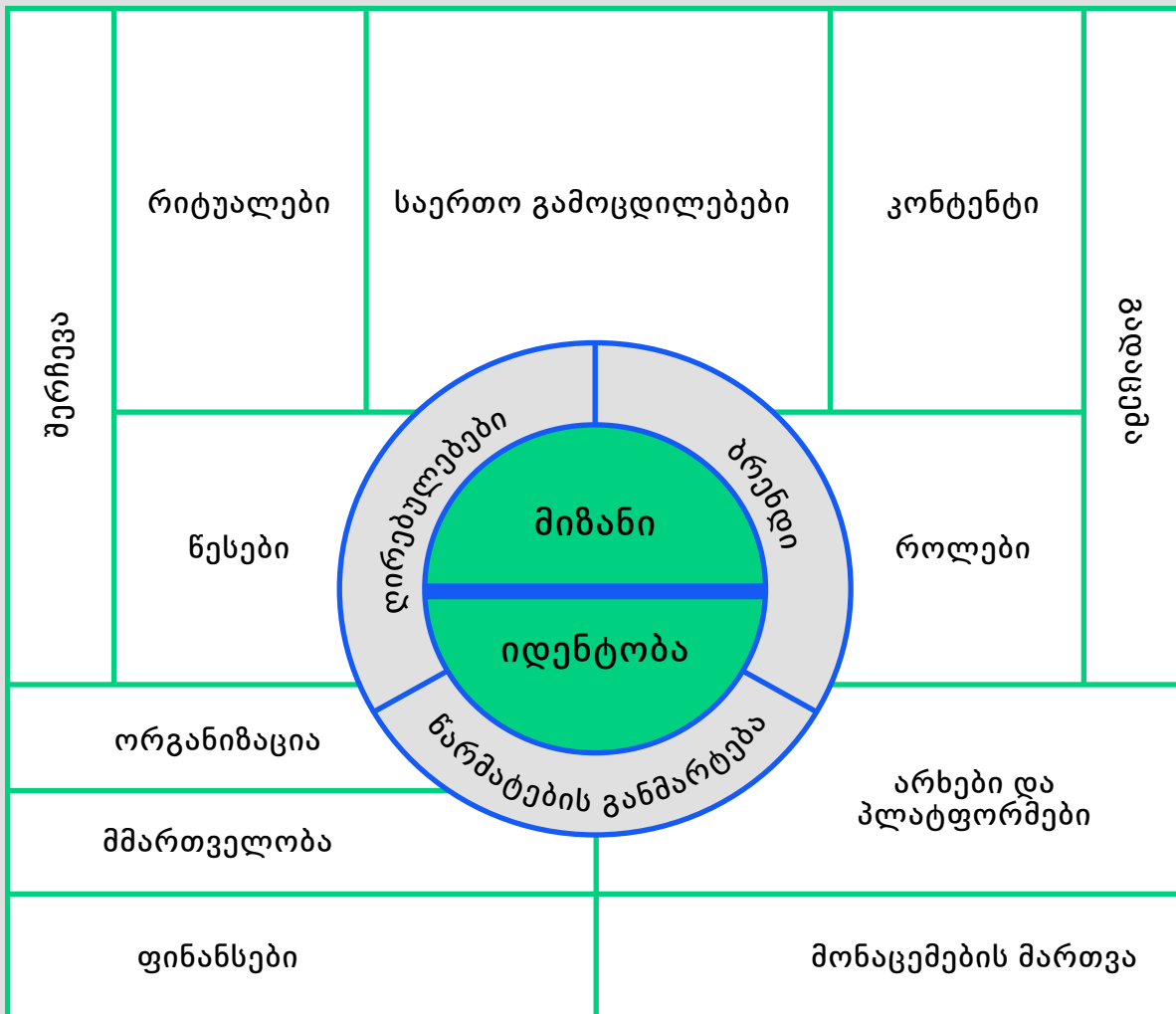
თემის მოდელი გვეხმარება, გამოვიკვლიოთ თემის მთავარი მახასიათებლები, რომელზე დაყრდნობითაც ჩვენ შევძლებთ, შევიმუშაოთ სამუშაო გეგმა სათემო მუშაკებისა და სათემო მენტორებისთვის.

მოდელი შედგება სამი ძირითადი სვეტისგან. ესენია:

მიზნის სვეტი, რომელიც მოიცავს თემში მიმდინარე პროცესების, იდენტობისა და ღირებულებების საკითხებს;

თემის სამუშაო გეგმის, რიტუალებისა და როლების საერთო გამოცდილება; თემის ორგანიზაციების/არხების და ფინანსური მართვის საკითხები.

ასე რომ, ერთ მარტივ ფურცელზე თქვენ სრული წარმოდგენა შეგიძლიათ მიიღოთ იმის შესახებ, თუ სად დგას თემი, რა მიმართულებით მიდის და როგორ შეუძლია მას წინსვლა.



**სამუშაო ფაზა: პრობლემების აქტუალიზება და ინიციატივების დაგეგმვა**

მას შემდეგ, რაც თემი კარგად შევისწავლეთ და გუნდს შეუძლია მისი მთავარი პრობლემის განსაზღვრა, შეგვიძლია გადავიდეთ ნამდვილ პრობლემებზე. პრობლემის იდენტიფიკაციისთვის სხვადასხვა მეთოდის გამოყენებაა შესაძლებელი. ამ პროცესში მნიშვნელოვანია, პრობლემების შერჩევა ხდებოდეს ადგილობრივი ადამიანების შეხედულებების და არა დონორი მხარის პრიორიტეტების მიხედვით. ფრეიერის მიდგომაში ადამიანებმა უნდა განსაზღვრონ როგორც იმ ადგილმდებარეობის საჭიროებები, სადაც ცხოვრობენ, ასევე უნდა მოძებნონ მათი პრობლემების გადაჭრის გზები. ამ პროცესის საკვანძო მომენტი აქტუალური თემების განსაზღვრაა.

*აქტუალური თემები ის საკითხებია, რომელიც თემისთვის იმდენად მნიშვნელოვანია, რომ ისინი საკმარის ენერჯიას ჩადებენ დაბრკოლებების გადასაღებად და გამოიწვევენ თემის წევრების მოტივირებას სათემო ინიციატივების დაგეგმვისთვის.*

თემისთვის მნიშვნელოვანმა აქტუალურმა თემებმა, როგორც წესი, შემდეგ კითხვებს უნდა უპასუხოს:

<p><b>თემა</b></p>	<p><b>პრობლემს გამოწვევი ეკონომიკური მიზეზები</b></p>	<p><b>ვინ იღებს ამ პრობლემაზე გადაწყვეტილებას?</b></p>	<p><b>რა არის არსებული კულტურა, ღირებულებები და რწმენები, რომელიც ამ პრობლემას ამტკიცებს?</b></p>	<p><b>რა ეროვნული ან ადგილობრივი პოლიტიკა არსებობს ამ პრობლემასთან დაკავშირებით?</b></p>
<p>ახალგაზრდები ქუჩის კუთხეში სვამენ ალკოჰოლურ სასმელს.</p>	<p>შეზღუდული შემოსავალი; მისაწვდომობა იაფ სასმელზე; დასაქმების პრობლემა; ახალგაზრდული თავშეყრის ადგილების ნაკლებობა.</p>	<p>მშობლები; მალაზიის მეპატრონეები; პოლიცია; ადგილობრივი ავტორიტეტები.</p>	<p>სმა შრდასრულობის ნიშანია; უნდა დალიოს, რათა ახალგაზრდების კონკრეტულმა ჯგუფმა მიიღოს.</p>	

## პრობლემის იდენტიფიცირება

პრობლემის აქტუალიზება პრობლემური თემების განსაზღვრის ერთ-ერთი მეთოდია. საამისოდ შეხვედრები შესაძლოა ჩატარდეს კონკრეტული თემის პატარა ჯგუფებში, იქ, სადაც დაინტერესებული მხარეები ცხოვრობენ. ამგვარი შეხვედრების მთავარი მიზანია იმ სიის შექმნა, სადაც ყველა ის პრობლემა იქნება ჩამონერილი, რომლებიც მათ თემს ეხება. შემდეგ მათ კოლექტიურად უნდა მიიღონ გადაწყვეტილება, რომელია პრიორიტეტული პრობლემები (აქტუალური თემები), რომლებიც გადაჭრას საჭიროებს.

სათემო განვითარების ინსტრუმენტების სახელმძღვანელო (Community Development Toolkit) პრობლემის განსასაზღვრად შემდეგ სტრუქტურას გვთავაზობს:

პრობლემების აღწერის პროცესი ნაბიჯ-ნაბიჯ		
	მოქმედება	აღწერა
<b>ნაბიჯი 1</b>	მოახდინეთ თემის ლიდერებთან შეხვედრის ინიცირება	ფასილიტატორი ამყარებს კონტაქტს სოფლებთან ან თემთან. იდეალურ შემთხვევაში, ეს არის თემისთვის ცნობილი პირი. დისკუსიები სოფლის ლიდერებთან ან მნიშვნელოვან ინდივიდებთან ყველა თემში გამოიწვევს მათ დაინტერესებას, მონაწილეობა მიიღონ სათემო განვითარებისთვის დაგეგმილ აქტივობებში. თუ არსებობს ინტერესი და საკმარისი შრომის, რესურსებისა და ფინანსური შესაძლებლობები აქტივობებში მონაწილეობისთვის, შესაძლებელი ხდება პრობლემების აღწერის ჩატარების დაგეგმვა ამ თემში. აქტიურად უნდა იყოს ნახალისებული კაცებისა და ქალების, ახალგაზრდებისა და ხანდაზმულების ჩართულობა დისკუსიების მეშვეობით.
<b>ნაბიჯი 2</b>	დაიწყეთ პრობლემის აღწერა მთელს თემთან ერთად	პრობლემის აღწერა იწყება თემის გაერთიანებით. ფასილიტატორი წარადგენს და ხსნის პროცესს და ფასილიტაციას ახორციელებს გუნდის სხვა წევრებსა და თემს შორის. ხაზგასასმელია ის მომენტი, რომ ფასილიტატორს არ ევალება იმ პრობლემის გადაჭრა, რომელსაც ეს პროცესი გამოაკვლევს. მას შემდეგ, რაც მონაწილეები გაერკვევიან, ისმება მთავარი შეკითხვები, რომლებზეც შემდეგ მთელი ჯგუფი ფოკუსირდება. ეს შეკითხვებია: <i>რომელი პრობლემებია თქვენი ოჯახისთვის პრიორიტეტული? რა არის თქვენი თემის განვითარებისათვის პრიორიტეტული საჭიროებები?</i>

<p><b>ნაბიჯი 3</b></p>	<p>ინდივიდები პასუხობენ ცალკეულ კითხვებს</p>	<p>მონაწილეებს სთხოვენ, იმუშაონ ინდივიდუალურად და ფასილიტატორის მიერ დასმულ შეკითხვებზე ჩამონერონ პასუხები. ამ ეტაპზე უნდა მოხდეს ინდივიდების გამხნეება იმისათვის, რომ მათ შეძლონ, შეკითხვებზე პასუხების გაცემა და ისაუბრონ ინდივიდუალურ დონეზე და არა მთელი თემის სახელით.</p>
<p><b>ნაბიჯი 4</b></p>	<p>მცირე ჯგუფები პასუხობენ იმავე შეკითხვებს</p>	<p>მას შემდეგ, რაც ინდივიდები დაასრულებენ ზედა დავალებას, ხდება მათი დაყოფა მცირე, მაქსიმუმ, ათი ადამიანისგან შემდგარ ჯგუფებად, თუმცა, იდეალური რაოდენობა ექვსი ან ნაკლები წევრია. თითოეულ ჯგუფს სთხოვენ, განიხილონ ფასილიტატორის მიერ დასმული კითხვები. ჯგუფი უნდა მივიდეს კონსენსუსამდე, თუ რა არის პრიორიტეტული პრობლემა სოფლისა თუ თემისათვის. ჯგუფი დიდ ფურცელზე იწერს კონსენსუსის შედეგად მიღებულ შედეგს და პრეზენტაციას ამზადებს სხვა მონაწილეებისთვის.</p>
<p><b>ნაბიჯი 5</b></p>	<p>პლენუმ სესია თემის დონეზე ადგენს პრობლემის აღწერას</p>	<p>თითოეული მცირე ჯგუფი ირჩევს სპიკერს, რომელიც ჯგუფში გამოვლენილ პრობლემებს პლენარულ სესიაზე სხვა მონაწილეებს აცნობს. ამ საკითხებს ფასილიტატორი დაფაზე ან ფლიჩარტზე იწერს. პრობლემების ჩამონათვალი, რომელსაც ფასილიტატორი წერს, რჩება მონაწილეებთან. ამის შემდგომ მონაწილეები მცირე ჯგუფებიდან ინაცვლებენ და კოლექტიურ შეფასებებზე გადადიან, რათა მოახდინონ იმ პრობლემების პრიორიტეტებად დაყოფა, რომლებიც შეხვედრისას წარმოიშვა. კონსენსუსი ადგენს 5 ან 10 (ამას თემი წყვეტს) პრიორიტეტულ პრობლემას.</p>
<p><b>ნაბიჯი 6</b></p>	<p>შეხვედრის დახურვა</p>	<p>მონაწილეებს უხდით მადლობას დასწრებისა და განეული კონტრიბუციისთვის. ამის შემდგომ შეხვედრა არაფორმალურ გარემოში გადაინაცვლებს.</p>

ზემოთ განხილული პრობლემის იდენტიფიცირების შეხვედრების შემდგომ, ფასილიტატორებს შეუძლიათ, შექმნან დაინტერესებულ პირთა საერთო ინტერესების ჩარჩო. აღნიშნული ჩარჩო საკმაოდ გამოსადეგია თემში არსებული სხვადასხვა გადამკვეთი ინტერესის შესადარებლად და მათ შორის კონსენსუსის მოსაძებნად. ფასილიტატორებმა დაინტერესებული პირების ინტერესთა გადაკვეთის ჩარჩოს შესამუშავებლად შემდეგი საფეხურები უნდა გაიარონ:

<b>დაინტერესებული პირების საერთო ინტერესების ჩარჩო</b>		
	<b>მოქმედება</b>	<b>აღწერა</b>
<b>საფეხური 1</b>	განსაზღვრეთ თემის ინტერესები	თემის მიერ პრობლემების აღწერის სავარჯიშოს შესრულებისას განსაზღვრული პრიორიტეტული პრობლემები წარმოადგენს თემის ინტერესთა ჩარჩოს.
<b>საფეხური 2</b>	წარადგინეთ რეგიონში დაინტერესებული პირების ინტერესები	ფასილიტატორი ინვესტს წამყვან კომპანიას/სამთავრობოს/ არასამთავრობო დაინტერესებულ პირებს, რათა წარადგინონ მათთვის მნიშვნელოვანი ინტერესთა ჩარჩო.
<b>საფეხური 3</b>	განსაზღვრეთ მათ შორის არსებული გადამკვეთი ინტერესები	ფასილიტატორი ადარებს თემის და სხვა ინტერესთა ჯგუფების ინტერესებს. ამის შედეგად დგინდება გადამკვეთი ინტერესები. იდეალურ შემთხვევაში, გამოიკვეთება რამდენიმე და მათზე დაყრდნობით მოხდება სათემო განვითარების სამოქმედო გეგმის შემუშავება.

## პრობლემების შერჩევა

მას შემდეგ, რაც მოხდება პრობლემების სიისა და სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის ინტერესთა ანალიზი, კონკრეტული პრობლემის შერჩევისა და მათზე რეაგირების დრო დგება. თემის წევრები უნდა შეთანხმდნენ პრობლემისთვის ქულების მინიჭების კრიტერიუმზე. რანჟირების ნიმუშად სათემო განვითარების ინსტრუმენტების სახელმძღვანელო (Community Development Toolkit) შემდეგ კრიტერიუმებს გვთავაზობს.

▲ **მდგრადობა:** შეძლებს თუ არა თემი პროექტის დამოუკიდებლად ხელმძღვანელობას მას შემდეგ, რაც გარე დამხმარე პირები/დონორები გავლენ პროექტიდან?

▲ **პროდუქტიულობა:** შეძლებს თუ არა თემი, გაზარდოს საჭირო რესურსებზე ხელმისაწვდომობა გრძელვადიანად?  
სამართლიანობა: მოუტანს თუ არა სარგებელს პროექტი ფართო საზოგადოებას?

▲ **ღირებულება:** საჭირო იქნება თუ არა გარე დაფინანსების მოძიება?  
ტექნიკური განხორციელებადობა: მოითხოვს თუ არა პროექტი სპეციალიზებული ექსპერტების ჩართულობას დასაწყებად და შესანარჩუნებლად?  
სოციალური/კულტურული მიმღებლობა: ჯდება თუ არა პროექტი თემის ნორმებში?

▲ **საჭირო დრო:** დასჭირდება თუ არა დრო თემს პროექტისგან სარგებლის მისაღებად?

მას შემდეგ, რაც მოხდება შესაძლო ვარიანტების განსაზღვრა, საჭირო ხდება სამოქმედო გეგმის განვითარება. ჩვეულებრივ, ეს ხდება ადგილობრივი თემის წევრებისგან შემდგარი წარმომადგენელი კომიტეტის მიერ.

ქვემოთ მოცემულია მაგალითი, სადაც თემის პრიორიტეტულ პრობლემად იდენტიფიცირებულია წყლის ნაკლებობა. იქვე განხილულია პრობლემის მოგვარების გზები, რომელთაგან უპირატესობა მიენიჭა სახურავზე წყლის დამგროვების განთავსებას.

**გვახსოვდეს, რომ თემის დამოკიდებულება კონკრეტული საკითხების მიმართ უფრო მნიშვნელოვანია, ვიდრე ე. წ. ობიექტური ქულები!**

წყლის ვარიანტების თანამონაწილეობრივი შეფასება									
კრიტერიუმი/ფუნქცია	მდგრადობა	პროდუქტიულობა	სამართლიანობა	განხორციელებადობა	სოციალური/კულტურული	ღირებულება	დრო	ქულები	რანჟირება
ჭაბურღილები	1	3	1	0	2	1	2	10	4
წყალშემკრები სახურავზე	3	2	3	2	2	2	2	16	1
მცირე ჭები	2	2	2	1	2	2	2	13	2
ზედაპირის კაშხლები	1	2	1	2	2	1	1	10	3

ქულა: 0 = ნული 1 = დაბალი 2 = საშუალო 3 = მაღალი

## პრობლემის კოდირება: ფოტო-ხმა

ფოტოები მძლავრი ვიზუალური იარაღია კონკრეტულ თემებზე დისკუსიის წამოსაწყებად. ფოტო-ხმა არის მეთოდი, რა დროსაც ადამიანებს შეუძლიათ განსაზღვრონ, წარმოადგინონ და გაზარდონ საკუთარი თემი სპეციფიკური ფოტოგრაფიული ტექნიკის მეშვეობით. ფოტოების დახმარებით კრიტიკულად ხდება ადამიანების საცხოვრებელი პირობების შესწავლა კოლექტიური ინიციატივების დროს.

უორნისა და ბარრის (1997) თანახმად, ფოტო-ხმას სამი ძირითადი მიზანი აქვს:

- 1) ხელი შეუწყოს ხალხს, ჩაიწერონ და ასახონ მათი თემის ძლიერი მხარეები და ის, რაც ადარდებთ;
- 2) ფოტოგრაფიების მეშვეობით შეიქმნას მნიშვნელოვანი საკითხების შესახებ კრიტიკული დიალოგი და ცოდნა მცირე და დიდ ჯგუფებში;
- 3) მიაწვდინონ ხმა პოლიტიკის შემქმნელებს.

ფოტო-ხმის პრობლემის კოდირების მეთოდოლოგიის გამოყენებისას, მონაწილეები ფოტოგრაფებს შესაძლებლობას აძლევენ, ორი მნიშვნელოვანი კითხვა დასვან:

- ▲ რატომ არსებობს ეს მდგომარეობა?
- ▲ გვინდა თუ არა ამ სიტუაციის შეცვლა და თუ კი, როგორ?



### ფოტო-ხმის ტიპური კითხვები ასე გამოიყურება:

- რას ხედავ, რა ხდება?
- რატომ ხდება ასე?
- როგორ გრძნობს ხალხი თავს ამ სიტუაციაში?
- ვის ინტერესს ემსახურება ეს?
- ვის ხელშია ძალაუფლება ამ სიტუაციაში?
- იგივეა თუ არა შენი გამოცდილება? აქვთ თუ არა რამე ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ფაქტორებს გავლენა ამ სიტუაციაზე?
- გაკეთდა თუ არა რამე სიტუაციის გამოსასწორებლად?
- არის რამე, რისი გაკეთებაც შეგვიძლია სიტუაციის გამოსასწორებლად?
- როგორ შეგვიძლია?
- კიდევ ვისი ჩართვაა შესაძლებელი?

Picture retrieved from *Use of Photovoice to engage stakeholders in planning for patient-centered outcomes research*  
 Jill D. Nault Connors<sup>1\*</sup>, Marshall J. Conley<sup>2</sup> and Laura S. Lorenz.

ფოტო-ხმაში, ასევე, გამოიყენება „SHOWED“ აბრევიატურა, რომელიც შემდეგნაირად იშიფრება:

**S** - რას ვხედავთ ან რას ვუნოდებთ ჩვენ ამ პრობლემას?

**H** - რა ხდება სინამდვილეში?

**O** - როგორ არის ეს დაკავშირებული ჩვენს ცხოვრებასთან?

**W** - რატომ არსებობს ეს პრობლემა? რა არის გამომწვევი მიზეზები?

**E** - როგორ შეგვიძლია გავძლიერდეთ მას შემდეგ, რაც უკეთესად გვესმის პრობლემა?

**D** - რისი გაკეთება შეგვიძლია ამასთან მიმართებაში?

ფოტო-ხმის ბოლოს მისი წარდგენა ხდება პოლიტიკის შემქმნელებთან და თემის ლიდერებთან, რათა ამით მოახდინონ გავლენა საჯარო პოლიტიკაზე და სამეზობლოში თემის ჩართულობის დონეებზე (ფერსელი და ბექი, 2010, გვ.99).

### თემში არსებული დაინტერესებული მხარეები

თემის აღწერის, პრობლემის იდენტიფიცირების ან სამოქმედო გეგმის შედგენისას, ყველა ფაზაში, ერთ-ერთი ყველაზე კრიტიკული ასპექტი დაინტერესებული მხარეების გამოვლენა და პროცესში რაც შეიძლება მეტი ადამიანის ჩართვაა. დაინტერესებული მხარეები და პარტნიორები წარმოადგენენ მნიშვნელოვან ადამიანურ და მატერიალურ რესურსს, რომლებიც ნებისმიერი პროექტის განხორციელებისთვის არის საჭირო. სათემო განვითარებაში ჩვენ შეგვიძლია გამოვავლინოთ სამი საკვანძო ჯგუფი, რომლებიც უმნიშვნელოვანეს როლს თამაშობს: არასამთავრობო/სათემო ორგანიზაციები, სათემო ჯგუფები და ადგილობრივი მუნიციპალიტეტები, რომლებშიც სათემო ჯგუფებს ცენტრალური როლი უჭირავთ.

ამისგან განსხვავებით, რესურსების აღწერის პროცესში, ბევრი სხვა ჯგუფის იდენტიფიცირებაა შესაძლებელი. ამ შემთხვევაში ფასილიტატორის როლია, დაეხმაროს მონაწილეებს, აღმოაჩინონ კავშირები ჯგუფებს შორის. ქვემოთ თქვენ ნახავთ სიას, რომელიც შესაძლოა გამოგადგეთ პოტენციური დაინტერესებული მხარეების პოვნაში. ამით კი დაეხმარებით მონაწილეებს, ჩართონ მხარეები სამოქმედო გეგმის განხორციელების პროცესში.

**თემში არსებული სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის ტიპური როლები და პასუხისმგებლობები**

<b>დაინტერესებული მხარეები</b>	
<p><b>თემი</b></p> <p>თქვენს სიახლოვეს მდებარე ადგილობრივი თემი  თქვენს სათავო ოფისთან მდებარე ადგილობრივი თემი  რეგიონული თემი  ეროვნული თემი  საერთაშორისო თემი</p>	<p><b>ადვოკატირების სხვა ჯგუფები</b></p> <p>ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ჯგუფები  აღამიანის უფლებათა ჯგუფები  სოციალური სამართლიანობის ჯგუფები  პოლიტიკური ჯგუფები</p>
<p><b>განსაკუთრებით მონყვლადი ჯგუფები</b></p> <p>უახლოესი სამეზობლოები  ხანდაზმული/დაავადებული/თავისუფლება  შემზღვეული/ქმედუნარო ადგილობრივი ხალხი  რასობრივი უმცირესობები/ჩაგრული ჯგუფები  ბავშვები/სკოლები/ბავშვთა თავშესაფრები  სხვა</p>	<p><b>სხვა საზოგადოებრივი ორგანიზაციები</b></p> <p>ეკლესიები და რელიგიური ორგანიზაციები  ვაჭრობის და შრომის კავშირები  საგანმანათლებლო ორგანიზაციები  მოდძე ორგანიზაციები  საქველმოქმედო ორგანიზაციები  ბავშვებთან მომუშავე ორგანიზაციები  ხანდაზმულებთან მომუშავე ორგანიზაციები  პროფესიონალური და სავაჭრო ასოციაციები  სხვა</p>
<p><b>მთავრობის წარმომადგენლები</b></p> <p>ადგილობრივი წარმომადგენლები  რეგიონული წარმომადგენლები  სამხარეო წარმომადგენლები  ეროვნული წარმომადგენლები  ოპოზიციური წარმომადგენლები  სხვა</p>	<p><b>დაინტერესებული ადამიანები/ჯგუფები</b></p> <p>გააჩნიათ ინტერესი თქვენი კომპანიის მიმართ (არსებული პარტნიორები)  გააჩნიათ ინტერესი თქვენი ინდუსტრიის მიმართ  ვინც უკვე ჩართულია ვისაც სურს ჩართვა  სასწრაფო რეაგირების ჯგუფები  ვის ჩართულობას ისურვებდით?  ახალი ამბები/მედია</p>
<p><b>ინდუსტრია</b></p> <p>ინდივიდუალური კომპანიები  კონკურენტები  მომწოდებლები  კლიენტები/მომხმარებლები  ინდუსტრიული ასოციაციები  ბიზნეს ასოციაციები  სხვა</p>	<p><b>გარემოსდაცვითი არასამთავრობო ორგანიზაციები და სათემო ორგანიზაციები</b></p> <p>ადგილობრივი ჯგუფები  რეგიონული ჯგუფები  სამხარეო ჯგუფები  ეროვნული ჯგუფები  საერთაშორისო ჯგუფები  ინდივიდუალური მწვანე აქტივისტები</p> <p><b>მარეგულირებლები</b>  ადგილობრივი სააგენტოები  რეგიონული სააგენტოები  სამხარეო სააგენტოები  ეროვნული სააგენტოები  საერთაშორისო ორგანიზაციები</p>

**თემში არსებული სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის ტიპური როლები და პასუხისმგებლობები**

ხელისუფლება	კომპანიები	არასამთავრობო/სათემო ორგანიზაციები	სათემო ჯგუფები
<p>სტრატეგიული მმართველები;</p> <p>სტრატეგიული კოორდინაცია;</p> <p>პოლიტიკური და მარეგულირებელი ჩარჩოს შემუშავება პროექტის განვითარების-თვის, ექსპლუატაციისთვის, დახურვისა და დახურვის შემდგომ;</p> <p>ადგილობრივ დონეზე შესაძლებლობების მხარდაჭერა, მათ შორის მონიტორინგის შესაძლებლობების;</p> <p>ადგილობრივი სერვისების მიწოდება;</p> <p>სახელმწიფო და გარე რესურსების გამოყენება;</p> <p>მონიტორინგი და შეფასება.</p>	<p>რეგულაციის შესაბამისად მშენებლობა, ექსპლუატაცია და დახურვა;</p> <p>მოქმედების კატალიზატორი თემის დონეზე;</p> <p>დაინტერესებული მხარეების კოორდინაცია პროექტთან მიმართებაში;</p> <p>ფინანსური, მატერიალური და შესაძლებლობების მხარდაჭერა ადგილობრივი თემისთვის;</p> <p>ტექნიკური და მართვის უნარების და გამოცდილებების გადაცემა ადგილობრივი თემისათვის;</p>	<p>ადგილობრივების საჭიროებების შეფასება;</p> <p>ადგილობრივების შესაძლებლობების გაძლიერება და ინსტიტუციური გაძლიერება;</p> <p>თემის პროექტის აწყობა და განხორციელება;</p> <p>თემის მხარდასაჭერად გარე დაფინანსების გამოყენება; მონიტორინგი და შეფასება.</p>	<p>ადგილობრივი საჭიროებების დეფინიცია და პრიორიტეტის მინიჭება;</p> <p>ადგილობრივი ცოდნა და ღირებულებები;</p> <p>სათემო დაგეგმვა და მობილიზება;</p> <p>ადგილობრივი აქტივებისა და რესურსების მობილიზება;</p> <p>მონიტორინგი და შეფასება;</p> <p>შიდა რეორგანიზება და კონფლიქტების გადაჭრა.</p>

## სამოქმედო გეგმა

მას შემდეგ, რაც თემის აღწერა დასრულდა, დაინტერესებული მხარეები გამოვლინდნენ და პრობლემების პერჩევა მოხდა, ჩვენ უნდა გადავინაცვლოთ მომდევნო ეტაპზე, რაც სამოქმედო გეგმის შედგენას გულისხმობს.

**უნდა განისაზღვროს თემის ჩართულობის გეგმა:**

- სტრატეგიული მოქმედება
- პირები და ორგანიზაციები, რომლებიც იქნებიან პასუხისმგებელი კონკრეტულ სამუშაოზე
- დასრულების სავარაუდო თარიღი
- როგორ გამომავთ წარმატებას
- აღნიშნული გამონვევების გადალახვის მეთოდი
- დაფინანსების შესაძლებლობები/ახალი რესურსები

სამოქმედო გეგმის შედგენისა და განხორციელების პროცესში, მნიშვნელოვანია მართვის ძირითადი უნარების არსებობა, რაც მოიცავს პროცესზე პასუხისმგებელ პირებს შორის როლების გადანაწილებას. ძირითადად, სამი მთავარი როლის განსაზღვრაა საჭირო. ესენია:

**ლიდერი** - პირი, რომელიც აქტიურია თემში და გააჩნია გადაწყვეტილებების მიღების ძალაუფლება, ასევე, შეუძლია ახალი პარტნიორების ჩართვა;

**დამგეგმავები** - პირები, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან სამოქმედო გეგმაზე და მართავენ პროცესს, თუ როგორ მიმდინარეობს გეგმის განხორციელება ყოველდღიურ რეჟიმში;

**განმახორციელებლები** - პირები, რომლებიც პასუხისმგებელი არიან სამოქმედო გეგმის შესრულებისთვის აუცილებელი სტრატეგიების შემუშავებასა და განხორციელებაზე.

პროცესის გასამართივლად, სესიების დროს, თემის წევრებსა და ფასილიტატორს შეუძლიათ სამოქმედო გეგმის დოკუმენტირებისთვის ამ მარტივი ფორმის გამოყენება:

საკვანძო კითხვები	პასუხები
რა სჭირდება ამ ინიციატივას?	
რაში და როგორ უნდა იყვნენ ჩართულები თემის პარტნიორები?	
გვაქვს თუ არა შიდა შესაძლებლობები ამ საქმის განსახორციელებლად, თუ საჭირო იქნება გარე კონსულტანტის ან ასისტენტის ჩართვა?	
სოციალური გავლენის რა დონესთან გვაქვს საქმე?	

განხორციელების უფრო ვრცელი გეგმისთვის ქვემოთ მოყვანილი ნიმუშის გამოყენება შეგიძლიათ, რომელიც უფრო ნათელი სამოქმედო გეგმის სახელმძღვანელო დოკუმენტის შექმნაში დაგეხმარებათ:

რომელი აქტივობები უნდა განხორციელდეს ჩართულობისთვის?	ვინ არის ამ აქტივობებზე პასუხისმგებელი პირი?	რა რესურსებია საჭირო? (ახალი ან არსებული)	რა უნდა გაკეთდეს გეგმის განხორციელებისთვის?	რა არის ჩვენთვის წარმატების საზომი და როგორ გავარკვევთ, ვიყავით თუ არა წარმატებული?	როგორ მივიღებთ უკუკავშირს იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ ვმუშაობთ თემთან?

### თემიდან გასვლა: რეფლექსია და პროცესის შეფასება

სათემო განვითარებაში სათემო მუშაკების გუნდს გარკვეული პროექტების დასრულების შემდეგ შესაძლოა მოუწიოთ თემის დატოვება. თემის დატოვება მოითხოვს ეთიკურ დამოკიდებულებას და ასევე, მოითხოვს წინასწარ მომზადებას. ჩვეულებრივ, ეს პროცესი სენსიტიურია და თემის წევრები უნდა გრძნობდნენ ზრუნვასა და გამჭვირვალობას. განსაკუთრებით მაშინ, თუ პროექტს რამდენიმე განსხვავებული დონორი ჰყავს. მაშინ, როდესაც დაფინანსება წყდება, სათემო მუშაკებმა ძალიან გახსნილად უნდა იურთიერთონ თემთან ამ საკითხთან მიმართებაში. გასაგები კომუნიკაცია და გამჭვირვალობა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია ამ პროცესში. ის დაგეხმარებათ, თავიდან აიცილოთ არასასურველი და დაუმსახურებელი ზიანი. თემის დატოვებამდე, როგორც სათემო მუშაკებმა, ასევე თემის წევრებმა, უნდა გაიაზრონ განხორციელებული სამუშაოები და ჰქონდეთ რეფლექსია ამასთან მიმართებაში.

## სათემო მუშაკებისთვის შესაძლოა შემდეგი შემაჯამებელი შეკითხვების დასმა:

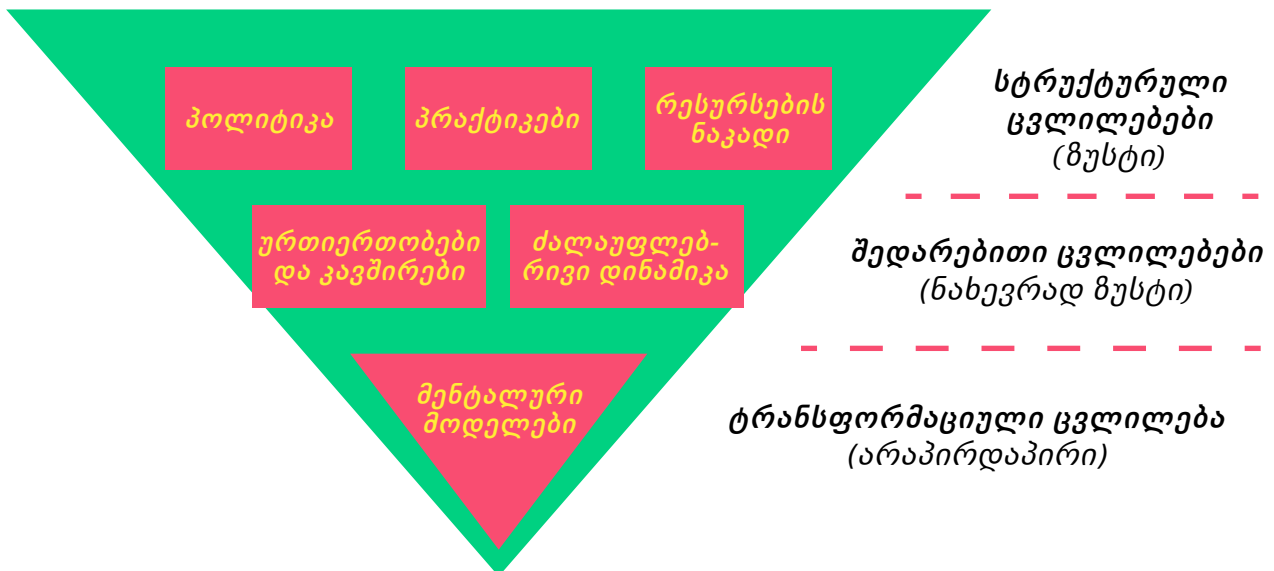
რა იყო სამუშაოების მიზნები, შედეგები?  
როგორ იმოქმედა მათზე სამუშაოებმა?  
რა იყო მნიშვნელოვანი მიღწევები? ნაკლოვანებები?  
რა იყო ყველაზე აღსანიშნავი ფაქტორი, რამაც ხელი შეუწყო მათ ან პირიქით, ხელი შეუშალა წარმატებას?  
რა გაკვეთილები ისწავლეს?  
რას გააკეთებდნენ სხვანაირად? როგორი იქნება მათი რეკომენდაციები კოლეგების, სხვა დამფუძნებლების ან დარგის მიმართ?

## თემის საქმიანობის/პროექტების შეფასება:

იმისათვის, რომ კონკრეტული თემის სამუშაო შეფასდეს, თემის წევრებმა, უპირველეს ყოვლისა, უნდა განსაზღვრონ, თუ რომელ დონეზე გამოიწვია გავლენა მათმა ცვლილებამ. მნიშვნელოვანია, ყოველთვის გვახსოვდეს სისტემური ცვლილებების მოდელი იმისათვის, რომ არ გავიმეოროთ ის სისტემა, რომლის შეცვლასაც ვცდილობთ.

კანია, კარმერი და სენგი (2018) იმის დასადგენად, თუ რა დონეზე გამოიწვია ჩვენმა საქმიანობამ სოციალური ცვლილებები, გვთავაზობენ შემდეგ მოდელს

### სისტემის ცვლილების 6 ასპექტი



**სისტემის ცვლილების ასპექტები:**

**პოლიტიკა:** მთავრობა, ინსტიტუციური და ორგანიზაციული წესები, რეგულაციები და პრიორიტეტები, რომლებიც ხელმძღვანელობენ ორგანიზაციების კუთვნილ და სხვათა საქმიანობას;

**პრაქტიკები:** ინსტიტუციების, კოალიციების, ქსელების და სხვა ორგანიზაციების მიერ მხარდაჭერილი აქტივობები, რომლებიც მიმართულია სოციალური და გარემოსდაცვითი პროგრესისკენ. ასევე, პროცედურები, გაიდლაინები, ორგანიზაციაში არსებული არაფორმალურად გაზიარებული ჩვევები, რომლებსაც მათი სამუშაო მოიცავს;

**რესურსების ნაკადები:** როგორ ხდება ფულის, ადამიანების, ცოდნის, ინფორმაციისა და სხვა აქტივების, ისეთების, როგორცაა ინფრასტრუქტურა, გამოყოფა და გადანაწილება;

**ურთიერთობები და კავშირები:** კავშირებისა და კომუნიკაციების ხარისხი სისტემაში მყოფ აქტორებს შორის, განსაკუთრებით მათ შორის, რომელთაც განსხვავებული ისტორიები და მოსაზრებები გააჩნიათ; **ძალაუფლების დინამიკა:** გადანყვეტილების მიღების ძალაუფლების გადანაწილება და როგორც ოფიციალური, ასევე არაფორმალური გავლენები ინდივიდებსა და ორგანიზაციებს შორის;

**მენტალური მოდელები:** ფიქრის ჩვევები - ღრმა რწმენები და წინასწარ განწყობები და ასევე, მიღებული მუშაობის საშუალებები, რომლებსაც გავლენა აქვს იმაზე, თუ როგორ ვფიქრობთ, რას ვაკეთებთ და როგორ ვსაუბრობთ.

კანია, კარმერი და სანგე (2018, გვ.4)

	<b>შიდა</b>	<b>გარე</b>
<b>ინდივიდუალური</b>	<p><b>პირადი გარდაქმნა</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ინდივიდუალური (რამდენიმე) იდენტობა</li> <li>• პირადი აზროვნება</li> <li>• ემოციები და გრძნობები</li> <li>• საკუთარი თავი</li> </ul>	<p><b>ურთიერთობების გარდაქმნა</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• შედარებითი ჩვევები</li> <li>• ქცევა</li> <li>• ჩვენი ურთიერთობა სოციალურ და პოლიტიკურ გარემოსთან</li> </ul>
<b>კოლექტიური</b>	<p><b>კოლექტიური აზროვნებისა და ქმედებების მოდელების გარდაქმნა</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• კოლექტიური იდენტობა და კულტურა</li> <li>• კოლექტიური ქცევა და აზროვნება</li> <li>• საერთო გაგება</li> </ul>	<p><b>სტრუქტურებისა და პროცედურების გარდაქმნა</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• სამოგადოების სტრუქტურული ინსტიტუციები (კონსტიტუციები, კანონები და ა.შ.)</li> <li>• საჯარო პოლიტიკა</li> <li>• იურიდიული და სასამართლო პროცედურები</li> </ul>

(HIVOS to guidelines, p. 90, Adapted from Wilber (1996) by Keystone (2008), Retolaza (2010, 2012)

## რეფლექსიური კითხვები შეფასებისათვის

შეფასება უნდა წარმოადგენდეს სათემო განვითარების განუყოფელ ნაწილს, რომელიც განგრძობითად ახდენს დაგეგმვასა და შეფასებაზე გავლენას. ეს საუკეთესო პრაქტიკის აუცილებელი კომპონენტია. შეფასების კონკრეტული ნაბიჯები უნდა დაიგეგმოს პროექტისა და თემის კონკრეტულ მიზნებთან და საქმიანობასთან მიმართებაში. ჩვენ არ გთავაზობთ შეფასებისთვის კონკრეტულ ინსტრუმენტებს, თუმცა, ქვემოთ მოყვანილი ცხრილი გთავაზობთ ძალიან კარგად სტრუქტურირებულ კითხვებს იმისათვის, რომ მოხდეს როგორც ინდივიდუალური, ასევე ჯგუფური სესიების დაგეგმვა რეფლექსიისთვის.

კითხვის შინაარსი	კითხვის სახეობა			
	ცნობიერება	ანალიზი	ალტერნატივები	ქმედება
ცოდნა/ გაგება (რა იცი)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• რა იცით ... (თემა, სიტუაცია) შესახებ?</li> <li>• როგორ დაიჯერეთ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• რით განსხვავდება იმისგან, თუ რისი ცოდნაც გსურთ ... შესახებ?</li> <li>• როგორ შეეფერება ეს სტანდარტებს, მტკიცებულებებს?</li> <li>• რა იცით მას შემდეგ, რაც სცადეთ ...?</li> <li>• როგორია ეს იმასთან მიმართებაში, რაც თავიდან იცოდით?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• როგორ გაიგეთ ... შესახებ? რას გააკეთებდით განსხვავებულად, მეტი რომ გცოდნოდათ ... შესახებ?</li> <li>• რა არის ეს გზები, სამომავლოდ რომ გაითვალისწინოთ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• როგორ გეგმავთ გაიგოთ მეტი ... შესახებ?</li> <li>• რომელ ვარიანტს აირჩევთ? რატომ?</li> <li>• როგორ ფიქრობთ ამის გამოსწორებას?</li> <li>• რა რესურსები გაგაჩნიათ? რა სახის მხარდაჭერა დაგჭირდებათ? საიდან მიიღებთ მათ?</li> </ul>
პრაქტიკა(რაც გააკეთეთ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ამ ეტაპზე როგორ აკეთებთ ...? რატომ? რა სახის ქმედებები განახორციელეთ (აქამდე)? რატომ?</li> <li>• რისი გაკეთება სცადეთ? რატომ? რის გაკეთებას სწავლობთ ახლა?</li> <li>• რა იყო ის, რაც გააკეთეთ და კარგად იმუშავა?</li> <li>• როგორი ვითარებაა დღეს? უფრო დეტალურად რომ აღწეროთ. ყველაზე ხშირად სად იჩენს თავს? როდის შენიშნეთ პირველად?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• რამდენად თანმიმდევრულია ეს იმასთან, რისი გაკეთებაც გქონდათ განზრახული? რატომ?</li> <li>• რამდენად თანმიმდევრულია ეს სტანდარტებთან? რატომ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• კიდევ რისი გაკეთება შეგეძლოთ, პრაქტიკა რომ სტანდარტებთან მიმართებაში თანმიმდევრული ყოფილიყო? რატომ?</li> <li>• რას გააკეთებდით განსხვავებულად სამომავლოდ? როგორ? რა განსხვავებული გზებით შეძლებთ ამის მიღწევას?</li> <li>• თქვენგან რას მოითხოვს... გაკეთება? პირადად თქვენ რისი გაკეთება მოგიწევთ, რომ ... გააკეთოთ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• რის გაკეთებას გეგმავთ? როდის გააკეთებთ? რა ვარიანტებს აირჩევთ?</li> <li>• რა სახის დახმარება დაგჭირდებათ? რა რესურსები გაქვთ?</li> <li>• თქვენგან რას მოითხოვს ... გაკეთება?</li> <li>• პირადად თქვენ რისი გაკეთება მოგიწევთ, რომ ... გააკეთოთ?</li> </ul>

<p>შედეგები (როგორი შედეგები მივიღეთ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• როგორ იმუშავა ამან თქვენთვის? რა მოხდა როდესაც ... გააკეთეთ? რატომ?</li> <li>• რამდენად ეფექტური იყო ამის გაკეთება? რას მიაღწიეთ ამის გაკეთებით? რა გამოვიდა კარგად?</li> <li>• რას გრძნობთ ამასთან მიმართებაში?</li> <li>• რას ფიქრობთ ... შესახებ? რამდენად გაქვთ კონტროლი მიღწეულ შედეგზე?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• როგორ მიხვდით, რომ სხვა რამის გაკეთება გესაჭიროებოდა თ? როგორ თანხვედრაშია (ან რით განსხვავდება) იმასთან, რისი მოლოდინიც გქონდათ (ან გინდოდათ) რომ მომხდარიყო? რატომ?</li> <li>• როგორია ეს შედეგები მოსალოდნელ შედეგებთან შედარებით, პრაქტიკის სტანდარტებთან მიმართებაში?</li> <li>• რა უნდა მომხდარიყო, თქვენ რომ გემოქმედათ? რამ მიგიყვანათ ამ შედეგამდე?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• როგორ გაიგეთ ... შესახებ? რას გააკეთებდით განსხვავებულად, მეტი რომ გცოდნოდათ ... შესახებ?</li> <li>• რა არის ეს გზები, სამომავლოდ რომ გაითვალისწინოთ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• რომელ ვარიანტს შეეძლო საუკეთესო შედეგამდე მისვლა? სამომავლოდ რის გაკეთებას გეგმავთ განსხვავებულად?</li> <li>• რა სახის მხარდაჭერა დაგჭირდებათ? რა რესურსები გაქვთ/დაგჭირდებათ? როგორ მოიძიებთ მათ?</li> </ul>
<p>შეფასება (რაც შეეხება პროცესს)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• რა შესაძლებლობები იყო გამოსადეგი თქვენთვის ... მიღწევაში (ან ... შესწავლაში)? რა კუთხით?</li> <li>• როგორ დაგეხმარათ? რატომ? ყველაზე მეტად რომელი მხარდაჭერა დაგეხმარათ?</li> <li>• მხარდაჭერასთან მიმართებაში ყველაზე მეტად რა გამოგადგათ?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• რას გრძნობთ ამასთან მიმართებით? რას ფიქრობთ ... შესახებ?</li> <li>• როგორ თანხვედრაშია ეს იმასთან, რასაც ელოდით?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• სხვა რა შესაძლებლობებს შეუძლია დახმარება?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• რა შესაძლებლობებზე გინდათ გქონდეთ წვდომა?</li> <li>• როგორ მიიღებთ წვდომას ამ შესაძლებლობებზე?</li> <li>• რა რესურსები გესაჭიროებათ? როგორ მიიღებთ მათ?</li> </ul>

Original Source: *The Early Childhood Coaching Handbook* by Dathan D. Rush, Ed.D., CCC-SLP, and M'Lisa L. Shelden, PT, Ph.D. Copyright © 2011 by Paul H. Brookes Publishing Co, Inc.

## სათემო მენტორინგი პრაქტიკაში

### სათემო მენტორების პროფილი

*საკვანძო სიტყვები: მენტორის კომპეტენციები, მენტორინგის დაგეგმვა, მენტორების გადამზადება*

სტრუქტურის, კონტექსტისა და პასუხისმგებლობების ფარგლებში, სათემო მენტორინგი იზიარებს სათემო მუშაობის პრინციპებსა და ღირებულებებს. ორივე შემთხვევაში საქმე გვაქვს თემის განვითარებასა და გაძლიერებასთან, რომელიც მიიღწევა ადამიანების აქტიური ჩართულობით მათთვის მნიშვნელოვანი საკითხებისა და პრობლემების გადაჭრაში და ამ საკითხების კოლექტიური მოგვარებით. ამის განხორციელება სხვადასხვა კონტექსტშია შესაძლებელი: სამეზობლოებში კონკრეტულ ჯგუფებთან (მაგ., ქალები, ბავშვები და ა.შ.), პარტნიორ ჯგუფებთან, ადგილობრივ ავტორიტეტებთან და სახელმწიფო სააგენტოებთან.

როგორც სათემო მუშაკები, ისე სათემო მენტორები იზიარებენ ადამიანების კეთილდღეობის მიმართ ვალდებულებას, სოციალურ სამართლიანობას და თემის რესურსებს იღებენ, როგორც პრაქტიკის საკვანძო ღირებულებებს. სწორედ ამიტომ, სოციალური მენტორინგის ჩარჩოში ჩვენ ვიზიარებთ სათემო განვითარების სტანდარტებს, „სოციალური მუშაკების საკვანძო თემებს და პრაქტიკის არეალებს“, რაც ვრცლად პირველ თავში მიმოვიხილეთ:

- ▶ ღირებულებები პრაქტიკაში
- ▶ თემთან ჩართულობა
- ▶ თანამონაწილეობრივი დაგეგმვა
- ▶ ორგანიზება ცვლილებებისთვის
- ▶ სწავლა ცვლილებებისთვის
- ▶ მრავალფეროვნება და ინკლუზიურობა
- ▶ მმართველობა და ინფრასტრუქტურა

### სათემო მენტორინგის საბაზისო უნარები

როგორც ვხედავთ, სათემო მენტორი იზიარებს სათემო მუშაკის ძირითად იდეებს. თუმცა, ჩვენ გვინდა ხაზი გავუსვათ და ფოკუსირება მოვახდინოთ მენტორის საკვანძო პრაქტიკულ და ძირითად უნარებზე, რადგან ეფექტური სათემო მენტორინგი საღი აზრის ქონაზე მეტს მოითხოვს. მენტორინგის სფეროში მნიშვნელოვანია, ფოკუსირება მოხდეს ბაზისურ უნარებზე, რადგან მენტორს საკუთარი მუშაობის პროცესში ამ უნარების ინსტრუმენტებად გამოყენება შეუძლია.

## უნარი 1 - აქტიური მოსმენა

აქტიური მოსმენა მენტორინგის საბაზისო უნარია - სხვა უნარები ეფუძნება და მოითხოვს მას. თქვენი მენტორებისა და მენტების წინაშე თქვენ ახდენთ იმის დემონსტრირებას, რომ მათი ჩივილები მოისმინეთ და კარგად გაიგეთ. ამის შედეგად იწყება ნდობის ჩამოყალიბება.

მოსმენის უპირველესი მიზანია, ნამდვილად გვესმოდეს მეორე ადამიანის მოსაზრება, ის, თუ რას ფიქრობს და გრძნობს ის და როგორია მისი მსოფლმხედველობა. ეს მოითხოვს ჩვენი კრიტიკული უნარების გამოყენებას, ერთმანეთთან კავშირში მყოფი თემების და საკითხების გახსენებას, შესაბამისი და მასტიმულირებელი კითხვების დასმას და გარკვეული დასკვნების გამოტანას (UN Women, 2020).

### კარგი მოსმენის უნარები

კარგი მოსმენის უნარები შეუფასებელია და მათი გამოყენება მენტორინგის სესიის მიღმაც რეკომენდებულია. ამ უნარების გამოყენებას თქვენს ყოველდღიურ ცხოვრებაშიც ეცადეთ: თქვენი თანამშრომლების მართვისას, თქვენს ბავშვებთან მოაწყვეთ შეხვედრები, მოაწყვეთ განხილვები თქვენს მეგობრებთან, თანამშრომლებთან და განსაკუთრებით, თქვენს პარტნიორთან.

კარგი მსმენელი:

- ▲ გამოიჩინოს გულწრფელ ინტერესს და იქნება „აქ, ახლა“;
- ▲ მინიმუმამდე დაიყვანოს გაფანტულობას;
- ▲ იქნება მომთმენი და არ შეაწყვეტინებს მოსაუბრეს;
- ▲ მიჰყვება მთხრობლის იდეების ნაკადს;
- ▲ მიაწვდის კონკრეტულ უკუკავშირს იმის ნიშნად, რომ ნამდვილად უსმენდა;
- ▲ მოახდენს ცენტრალური საკითხების იდენტიფიცირებას;
- ▲ თავს აარიდებს შეფასებას, სანამ სრული ისტორია არ ეცოდინება;
- ▲ უკეთ დასამახსოვრებლად ჩაინერს შენიშვნებს;
- ▲ გააანალიზებს და ექნება რეფლექსია მოყოლილის შესახებ;
- ▲ საუბრის ბოლოს შეაჯამებს საკვანძო მომენტებს;
- ▲ შენიშნავს ხმოვან გზავნილებს: არა იმას თუ რას ამბობენ, არამედ როგორ ამბობენ;
- ▲ შეინარჩუნებს თვალის კონტაქტს მეგობრულად განწყობისა და მხარდაჭერის საჩვენებლად;
- ▲ თავს აარიდებს სახეზე გამომეტყველებების ქონას;
- ▲ იქნება გახსნილ პოზაში და არა ჯვარედინი ხელებით;
- ▲ მინიმუმამდე დაიყვანს გადაადგილებას და ნივთებზე ყურადღების გადატანას;
- ▲ გამოიყენებს „სამი წამის წესს“, რათა შეჩერდეს და ჰქონდეს რეფლექსიის შესაძლებლობა.

გახსოვდეთ, ყურადღება მიაქციოთ თქვენს ქცევებს მოსმენისას და დააკვირდეთ, ნამდვილად გისმენენ თუ არა სხვები.

## მოსმენის დონეების გაგება

მოსმენა შესაძლოა იყოს „ყოფნის მდგომარეობა“. იმისათვის, რომ გავიგოთ, რა ქმნის კარგ მსმენელს, უნდა ვიცოდეთ მოსმენის სხვადასხვა დონე. მოსმენის განსხვავებული ხერხები არსებობს. ესენია:

<b>არატოლერანტული მოსმენა</b>	არატოლერანტი მსმენელები არ აძლევენ მოსაუბრეს დიდ დროს. მათ ჰგონიათ, რომ იციან, რისი თქმაც სურთ და ამიტომ აწყვეტინებენ მოსაუბრეს საუბარს და ისე გამოაქვთ დასკვნები.
<b>არამსმენლები</b>	არამსმენლებს უბრალოდ ესმით სიტყვები. აქ შესაძლოა გამოვიყენოთ ცნობილი გამოთქმა „ერთ ყურში შეუშვებს, მეორიდან გამოუშვებს“.
<b>აქტიური მოსმენა</b>	აქტიური მსმენელები აქტიურად და ბოლომდე არიან ჩართულნი საუბარში, გამოხატავენ ინტერესს და მიჰყვებიან საუბრის აზრს. ისინი სვამენ კითხვებს და აზუსტებენ საკითხებს, რომლებიც სრული სურათის დანახვაში ეხმარებათ.
<b>ქვეცნობიერი მოსმენა</b>	ქვეცნობიერ მსმენელს შეუძლია იგრძნოს, თუ რას არ ამბობს მოსაუბრე და სრულად გააცნობიეროს საუბრის არსი.
<b>ემპათიური მოსმენა</b>	ემპათიური მსმენელი გაჩვენებთ თემის მიმართ მგრძობელობას მოსაუბრის გადმოსახედიდან. ისინი იყენებენ რეფლექსიურ გამოთქმებს, როგორცაა „შენ გრძნობ რომ...“, რათა აჩვენონ, რომ ისინი ხედავენ სიტყვებს მიღმა ღრმა ემოციებს.
<b>პოზიტიური მოსმენა</b>	პოზიტიური მსმენელები მხარდაჭერის გაცემით გამოირჩევიან. ისინი იყენებენ გამამხნეველ შედახილებსა (მაგალითად, „აჰა“) და ფრაზებს, ასევე, სხეულის ენით და ჟესტებით გამოხატავენ მხარდაჭერას. ისინი აცნობიერებენ ნარმატებას და მოსაუბრეს აძლევენ შესაძლებლობას, თავი მოტივირებულად და შთაგონებულად იგრძნოს.

UN Women, მენტორინგი ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისთვის. 2020.

## უნარი 2 - ნდობის მოპოვება

რაც უფრო მეტად ენდობიან მენტორები და მენტები ერთმანეთს, მით უფრო ძლიერი იქნება მათ შორის პარტნიორობა. ნდობა დროის განმავლობაში ყალიბდება. იმისათვის, რომ სანდომიანი გახდეთ, როგორც მენტორს, გმართებთ:

- შეინარჩუნოთ ნდობა, რომელსაც თქვენი მენტები გამოხატავენ;
- გაატაროთ ერთად საკმარისი დრო;
- შეასრულოთ მენტებისთვის გაცემული პირობები;
- პატივი სცეთ პირად საზღვრებს;
- აღიაროთ საკუთარი შეცდომები და აიღოთ პასუხისმგებლობა მათ გამოსასწორებლად;
- შეატყობინოთ თქვენს მენტის, თუ რაში არ ეთანხმებით ან რა არ არის თქვენთვის დამაკმაყოფილებელი. ამით მათ ეცოდინებათ, რომ თქვენ მათთან გულწრფელი ხართ. კერძოდ, მენტორობის დროს, როდესაც არსებობს განსხვავებები (მაგ., გენდერული, კულტურული, სტილი, ასაკი), ნდობის მოპოვებას გადაამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს და მისი განვითარება და ზრდა დროთა განმავლობაში აუცილებლად უნდა მოხდეს.

მენტებთან მუშაობისას და ნდობის მოპოვების პროცესში აიღეთ ნებართვა. ჩვენ გამოვხატავთ აზრს, შემდეგ მსმენელი გამოთქვამს განსხვავებულ აზრს ან მოსაზრებას. ამან შეიძლება დაგვიტოვოს შთაბეჭდილება, რომ ჩვენი არ ესმით ან ვერ გვიგებენ. ნებართვის აღებას კი შემდეგი ძალა გააჩნია: გამოხატავს პატივისცემას, ქმნის ურთიერთგაგებას, ამცირებს ვარაუდებს, ახდენს სიტუაციის ფორმირებას, ქმნის ნდობას და თანამშრომლობას, იძლევა ნათელ მინიშნებას იმაზე, თუ საით მიდის დისკუსია.

აიღეთ ნებართვა, როდესაც:

- აზიარებთ გამოცდილებას;
- აზიარებთ თქვენს ფიქრებს, იდეებსა და მოსაზრებებს;
- ცვლით საუბრის მიმართულებას;
- გსურთ, დაუთმოთ მეტი ან ნაკლები დრო გარკვეულ საკითხს.

ნებართვის აღებისას შეგიძლიათ გამოიყენოთ შემდეგი კითხვები და ფრაზები:

„შეიძლება გაგიზიარო...?“, „შეიძლება გარკვეული დრო დაუთმოთ გონებრივ იერიშს...?“, „ხომ არ გნებავთ...?“, „ასე ჟღერს.... შეიძლება გამოვიკვლიოთ...?“, „მინდოდა....წინააღმდეგი ხომ არ ხართ?“.

### უნარი 3 - კითხვების დასმა და პასუხების გაცემა

თქვენთვის, როგორც მენტორისთვის, აუცილებელია, რომ თქვენმა მენტიმ თავად მიიღოს პასუხები და გამოიყენოს თქვენი მითითებები, რომ პასუხები შემდეგ დონეზე გადაიყვანოს. უპირველესად, როგორც მენტორმა, თქვენ შეგიძლიათ ძლიერი კითხვების დასმა. ადამიანები უკეთ სწავლობენ და ვითარდებიან მაშინ, როდესაც მათ თავად შეუძლიათ გზა გაიკვლიონ პასუხამდე. თუმცა, დგება ხოლმე კრიტიკული მომენტებიც.

კითხვების გამოყენება ხდება ყოველდღიურ საუბრებში და მათი მეშვეობით ვიგებთ ინფორმაციას კონკრეტული ყოველდღიური საჭიროებების შესახებ. მენტორულ გარემოში კითხვის დასმა ეხება იმას, თუ რისი სწავლა, გამოვლენა და დაკვირვება შეუძლია მენტის იმ პრობლემასთან მიმართებაში, რომელსაც განიხილავს. როდესაც მენტის უსვამთ კითხვებს, გახსოვდეთ შემდეგი:

<b>დასვით მარტივი კითხვა</b>	ერთ კითხვაში ერთი აზრი უნდა იყოს - გამოიყენეთ მარტივი ენა, იყავით ლაკონიური და ყოველ ჯერზე დასვით თითო კითხვა.
<b>პაუზა</b>	მიეცით მეორე პირს რეფლექსიის და პასუხის ამგვარად გაცემის შესაძლებლობა. ზოგჯერ, კითხვას შეუძლია ბევრი ფიქრის გაღვიძება ან რწმენის გამონვევა. შესაძლოა მენტებს არასოდეს ჰქონდეთ ნაფიქრი რაღაც კონკრეტულ პასუხზე და სიფრთხილეს იჩენდნენ მის გაჟღერებამდე.
<b>ნააქვებთ მენტი</b>	ზოგჯერ, თქვენ შესაძლოა დაგჭირდეთ კითხვის გამეორება ან პერიფრაზი, ან ხანდახან შესაძლოა მოგინოთ ინფორმაციის შეხსენება კითხვასთან მიმართებაში.
<b>გამოიყენეთ ღია კითხვები</b>	ღია კითხვები მენტის საშუალებას აძლევს, აღმოაჩინოს პასუხი. ამის შესაძლებლობა მას მეტი ინფორმაციის მიწოდებით ეძლევა. დახურული კითხვები, როგორც წესი, მხოლოდ ერთ სიტყვიან პასუხს აბრუნებს და მენტის ფიქრებს „ახშობს“.
<b>გახსოვდეთ, რომ არ არსებობს არასწორი პასუხები</b>	დარჩით მგრძობიარე და კონსტრუქციული და დასვით განსხვავებული კითხვები, რათა მენტიმ განსხვავებულად შეძლოს ფიქრის დანყება.

#### უნარი 4 - კონსტრუქციული უკუკავშირის მიწოდება და ნდობის მოპოვება

ხშირი და გულწრფელად პოზიტიური უკუკავშირის გარდა, ეფექტურ მენტორს უნდა უნდოდეს და უნდა შეეძლოს კორექტული უკუკავშირის მიცემა მენტისტისთვის. როდესაც თქვენ ხედავთ, რომ თქვენი მენტი შეცდომებს უშვებს ან მისი შედეგი სასურველზე ნაკლებია, მათთან უნდა დაამყაროთ პირდაპირი კომუნიკაცია, შეატყობინოთ როგორც აღიქვამთ სიტუაციას და შექმნილ ვითარებასთან გამკლავების უკეთესი ხერხები შესთავაზოთ. უკეთესია, უკუკავშირი მოისმინონ თქვენგან და არა სხვისგან. ეს რისკების მართვის ერთ-ერთი ასპექტია, რომელიც მენტორების მხრიდან მფარველობას/დაცვას მოითხოვს და რომელსაც ჩვენ ქვემოთ განვიხილავთ.

ერთ-ერთი პირველი რამ, რისი განხილვაც თქვენ მენტებთან შეგიძლიათ, ესაა, სურთ თუ არა მათ უკუკავშირის მიღება. როგორც წესი, იმ შემთხვევაში, თუ ადამიანებმა წინასწარ იციან კორექტული უკუკავშირის შესახებ, მათ მეტი მიმდებლობა გააჩნიათ უკუკავშირის მიმართ. ამავე დროს, თქვენც უფრო გაგიმარტივდებათ უკუკავშირის გაცემა, როდესაც გეცოდინებათ, რომ ამას თქვენგან ელიან.

ეცადეთ:

- მენტებთან გამოიყენოთ დადებითი, არადაამაყირებელი, საქმესთან მიახლოებული სიტყვები და ხმის ტემბრი მაშინ, როდესაც მათი ქცევა ან შედეგი არ დაგაკმაყოფილებთ;
- დაუბრუნეთ კორექტივების შემცველი უკუკავშირი ცალკე;
- დაუბრუნეთ უკუკავშირი ფაქტის შემდეგ სწრაფადვე;
- დაუბრუნეთ კონკრეტული (და არა ბუნდოვანი) უკუკავშირი ქცევაზე;
- შესთავაზეთ სასარგებლო რჩევები სამომავლო გამოყენებისთვის.

თუ თქვენ ნდობის მოპოვება გსურთ, როგორც მენტორს, უნდა გესმოდეთ, რომ ურთიერთგაგება შესაძლოა როგორც სწრაფადაც გაჩნდეს და ისე სწრაფად დაიკარგოს. ნდობის მოპოვებას დიდი დრო სჭირდება. ქვემოთ იხილავთ რამდენიმე საკვანძო მომენტს, რომელთა გათვალისწინებაც აუცილებელია ნდობის მოპოვებისას:

- იყავით ნამდვილი. უბრალოდ იყავით საკუთარი თავი;
- იყავით გულწრფელი და შეასრულეთ დაპირებები;
- იყავით კომპეტენტური და თავდაჯერებული;
- იყავით გულწრფელი და ილაპარაკეთ სიმართლე;
- იყავით თანმიმდევრული და დაუკავშირეთ სიტყვები საქმეს;
- იყავით ადგილზე დროულად და დაუთმეთ სრული ყურადღება.

ზემოთ აღწერილი უნარები და კომპეტენციები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მენტების ჯგუფსა და მენტორებს შორის პროდუქტიული ურთიერთობების განვითარებისა და შენარჩუნებისთვის. ეს კომპეტენციები ქმნის ურთიერთობებზე დაფუძნებული პროფესიონალური განვითარების ძირითადი კომპეტენციების ფუძეს. სწორედ ამიტომ, სათემო მენტორები საჭიროებენ, მოახდინონ საკუთარი ღირებულებების, რწმენებისა და ქცევის დემონსტრირება. იფიქრეთ და ატარეთ ექსპერიმენტები მენტორინგის ძირითად უნარებზე და გააცნობიერეთ, თუ რა გავლენა აქვს ამას მათ პრაქტიკაზე. ასევე, გამოიყენეთ ეს თვითცნობიერება შეხვედრებისას მათი ეფექტურობის სამართავად, სადაც ეს შესაძლებელია.

## GROW მოდელი

GROW მოდელი არის ქოუჩინგის ინსტრუმენტი, რომლის ადაპტირებაც მენტორინგის პროცესში შესაძლებელია. GROW მოდელი, თავდაპირველად, დიდ ბრიტანეთში განვითარდა (1980-იან წლებში) ბიზნეს ქოუჩების გრეჯემ ალექსანდრეს, ალან ფაინის და სერ ჯონ უაითმორის მიერ. ის 1980-1990-იან წლებში ძალიან პოპულარული გახდა კორპორაციულ ქოუჩინგში. GROW მოდელის საკვანძო გამოყენების არეალი იყო მიზნების დაყენება და პრობლემების გადაჭრა.

GROW მოდელი შესაძლოა მოერგოს მიზანზე ორიენტირებულ სპორტის ან ბიზნეს არეალს, თუმცა, მისი მორგება ასევე შესაძლებელია კარიერაზე ორიენტირებულ საუბრებთან, პიროვნული როლის მორგებასთან ან ცხოვრებაზე ორიენტირებულ მენტორინგთან.

GROW მოდელის გასააზრებლად კარგი ხერხია იფიქროთ იმაზე, თუ როგორ დაგეგმავდით მოგზაურობას. უპირველესად, წყვეთ სად მიდიხართ (მიზანი) და აღგენთ, ამ ეტაპზე სად იმყოფებით (თქვენი მიმდინარე რეალობა). შემდეგ თქვენ აღმოაჩენთ სხვადასხვა გზას (ვარიანტებს) დანიშნულების ადგილამდე მისასვლელად. საბოლოო წრეზე ჩამოაყალიბებთ სურვილს, დარწმუნდებით, რომ მზად ხართ მოგზაურობის დასაწყებად და ასევე, აცნობიერებთ დაბრკოლებებს, რომლებიც შესაძლოა გზად დაგხვდეთ.

GROW მოდელის სტრუქტურა ოთხი საფეხურისგან შედგება. ესენია: მიზანი, რეალობა, ვარიანტები და შეჯამება. ის იყენებს საკვანძო ელემენტებს, რათა შექმნას ეფექტური საუბარი მენტორინგის სესიის დროს. ეს მარტივი მოდელი აძლიერებს არადირექტიულ მიდგომას და იყენებს პროგრესისა და საქმის განსასაზღვრად ეფექტურ კითხვებს. მენტორინგის სესიის მიმდინარეობისას შესაძლოა იყოს რამდენიმე საკითხი, თემა ან იდეა, რომელთა განხილვა, გადაჭრა ან უკეთ გაგება მენტებს, სავარაუდოდ, ენდომებათ. GROW მოდელის ოთხი საფეხური გამოიყენება სესიის მიმდინარეობისას ახალი მენტორინგის საუბრისათვის.

სანამ GROW მოდელის სესიაზე გამოყენებას დაიწყებთ, აუცილებელია, დელიკატურად ითხოვოთ ნებართვა. ეს გამოიწვევს ნდობას და იმას, რომ მენტი გაიხსნება და გააზიარებს საკუთარ აზრებს, ასევე, იქნება მიმღებელი შესაძლო გადაჭრების ძიების პროცესში.

### **1. მიზანი - განსაზღვრეთ სასურველი შედეგი განსახილველი თემის დადგენის მეშვეობით.**

**მიზანი** - ეს მიზანი არ არის აუცილებელი, იყოს საბოლოო, ხანგრძლივი მიზანი, რომელიც მენტიმ დაისახა მენტორინგის პროგრამაში. პირიქით, ეს არის მიზანი ან თემის მიზანი, პრობლემა ან იდეა, რომელიც მოინიშნა მენტიმ და რომელიც იქნება ფოკუსირების წერტილი მთელი სესიის ან კონკრეტული საუბრის მიმდინარეობისას. როგორც თქვენ, ასევე თქვენი მენტი, უნდა შეთანხმდეთ სესიის კონკრეტულ მიზანზე და თემაზე, რომელსაც განიხილავთ. ეს ორივეს მოგცემთ ნათელ მიმართულებას, თუ საით წავა სესია. სასურველ მიზანს სესიის ფარგლებში უნდა მიაღწიოთ.

- „რამდენად შორს იფიქრობთ ამ სესიის განმავლობაში წასვლას?“
- „რა შედეგებს ელით ამ სესიის დასასრულისთვის?“

**2. რეალობა - გამოიყენეთ ღია კითხვები იმისათვის, რათა დაადგინოთ სიტუაციის გარშემო არსებული მიმდინარე რეალობა.**

**რეალობა** - აღმოაჩინეთ მიმდინარე რეალობა. რეალობაა მიმდინარე ვითარების „ვინ, რა, სად და როგორ“. დასვით კითხვები, რათა გაჩნდეს იდეები და მოქმედების გზები, რაც შესაძლებელს გახდის, მენტიმ დაამყაროს მიზეზშედეგობრივი კავშირი.

წაახალისეთ თვითშეფასება, თავი აარიდეთ არარელევანტურ ისტორიულ მოვლენებს და ყოველთვის დარწმუნდით იმაში, რომ ეჭვქვეშ არაფერი დარჩა. მენტის მიმართ იყავით გულწრფელი და გამჭვირვალე, რათა მან შეძლოს მენტორინგის სესიის პროცესისგან პროგრესი ბოლომდე განიცადოს.

- „რა არის თქვენი ამჟამინდელი სიტუაცია, უფრო დეტალურად რომ აღწეროთ?“
- „აქამდე რა გააკეთეთ მიზნების მისაღწევად?“

**3. ვერსიები - მიზნის მისაღწევად გამოავლინეთ და განსაზღვრეთ ყველა ვარიანტი და შეთანხმდით შესაძლო ვერსიებზე.**

**ვარიანტები** - როდესაც თქვენ უკვე განსაზღვრეთ მიზანი და რეალური სიტუაცია, თქვენ შეგიძლია გადაიყვანოთ მენტი შემდგომ საფეხურზე: ვარიანტების აღმოჩენა და იმის განსაზღვრა, თუ რა დაეხმარება მას მიზნის წინ წაწევაში. დარწმუნდით, რომ ყველა შესაძლო ვარიანტი განიხილეთ და გადაწყვეტილება შეათანხმეთ.

- „რისი განხორციელება შეგიძლიათ?“
- „შეგიძლიათ ჩამოწეროთ ექვსი რამ, რისი გაკეთებაც შეგიძლიათ?“
- „რომელ ვარიანტს აირჩევდით?“
- „რომელი ვარიანტით შეძლებდით დაგეგმვით ახლა?“

**4. შეჯამება - განსაზღვრეთ მომდევნო ნაბიჯები და სამოქმედო გეგმა. ასევე, განსაზღვრეთ შესაძლო დაბრკოლებები და შესაძლო მხარდაჭერა. და ბოლოს, შეთანხმდით დასრულების კონკრეტულ დროსა და უკუკავშირზე.**

**შეჯამება** - ბოლოს, მენტისთვის საჭირო იქნება შემდეგი ნაბიჯის გადადგმა. რა იქნება ის მოქმედება, რომელსაც მენტი განახორციელებს და რაც განსაზღვრავს მის წარმატებას მიზნის მიღწევაში? შეჯამების ფაზისას, ასევე, მნიშვნელოვანია ნებისმიერი შესაძლო დაბრკოლების იდენტიფიცირება, შეთანხმება დროზე და შესაძლო მხარდაჭერის განსაზღვრაზე.

- „რა იქნება მომდევნო ნაბიჯები?“
- „რა დაბრკოლებები შეიძლება დაგვხვდეთ გზად?“
- „რა სახის მხარდაჭერა დაგჭირდებათ?“

GROW მოდელი უმნიშვნელოვანესი ინსტრუმენტია მენტორინგის წარმატებული შეხვედრების სამართავად, თუმცა, ის ერთადერთი არ არის. ყველაზე მნიშვნელოვანია ის, რომ მენტი თავად განსაზღვრავს, თუ სად უნდა მენტორინგის სესიის ბოლოს ყოფნა და იმას, რომ ეფექტური მოსმენის და ძლიერი კითხვების მეშვეობით, მენტი მიზნის მისაღწევ გზას ადგას.

## პერსონალური გაბრწყინების მოდელი

პერსონალური გაბრწყინების მოდელი გამოიყენება, როგორც მენტორინგის საუბრების ფუძე, რადგან ის მენტორებს შესაძლებლობას აძლევს, მხარი დაუჭიროს მენტებს, გახდნენ საკუთარი თავის საუკეთესო ვერსიები. იმ შემთხვევაში, თუ შეხვედრები სტრუქტურირებულია და ეფუძნება მოდელს, მენტორებს შეუძლიათ ერთი კონკრეტული სფეროდან გამომდინარე დასვან კითხვები. ეს ქმნის ცნობიერების უფრო ღრმა დონეს მენტებს შორის, აფიქრებს მათ იმაზე, თუ რას წარმოადგენენ ისინი და რატომ სურთ იმის კეთება, რასაც აკეთებენ.

მენტორინგი გაცილებით უფრო მეტია, ვიდრე უბრალოდ სტრუქტურირებული საუბრის ქონა მენტორებსა და მენტებს შორის. როგორც მენტორმა, თქვენ არა მხოლოდ მხარი უნდა დაუჭიროთ თქვენს მენტებს და დაადგინოთ რა სურთ მათ, თქვენ, ასევე, უნდა დაეხმაროთ მათ იმის დადგენაში, თუ ვინ უნდათ რომ გამოვიდნენ, მათთვის სასურველი მიზნების მიღწევა რომ შეეძლოს.

პერსონალური გაბრწყინების მოდელი მოიცავს შვიდ საკვანძო მიმართულებას, რომელიც ცხოვრების გამართივებაში გვეხმარება. ესენია:

1. სურვილი
2. რწმენა
3. მიღწევა
4. ნებართვა
5. ვალდებულება
6. აღიარება
7. არჩევანი

*ინფორმაცია პერსონალური გაბრწყინების მოდელის შესახებ ადაპტირებულია შემდეგი წყაროდან: დომინიკ ბერტოლუჩი, შენი საუკეთესო ცხოვრება: სრული სახელმძღვანელო საკუთარი სასურველი ცხოვრების შესაქმნელად. (სიდნეი, ჰოდერი ავსტრალია, 2006)*

## WOOP

ეს მენტორინგის სესიის ყველაზე მნიშვნელოვანი აქტივობაა და სჭირდება 20 წუთი აქტივობის კონცეფციის შესაქმნელად, რომელიც ზრდაზე იქნება ორიენტირებული. WOOP სავარჯიშოს ახსნა შესაძლოა ნაბიჯ-ნაბიჯ იყოს საჭირო, თუმცა, ასევე შესაძლებელია მისი სახელმძღვანელოდ გამოყენება აკადემიური ან სხვა ცხოვრებისეული მიზნების გასაწერად.

მოდით, დავიწყოთ იმაზე ფიქრი, თავად თქვენ რის ჩადებას მოისურვებდით საკუთარი WOOP სავარჯიშოს ყუთებში?

### WOOP-ის „ვინ“, „რა“ და „რატომ“:

WOOP ეს არის უმარტივესი გზა მენტებისთვის, აღმოაჩინონ და მიიღონ გადაწყვეტილება სამოქმედო გეგმის შედგენასთან დაკავშირებით და იმ მიზნებთან მიმართებაში, რისი მიღწევაც ცხოვრების განმავლობაში სურთ. კვლევებმა აჩვენა, რომ დადებითი შედეგის წარმოსახვა არ არის საკმარისი შედეგის მისაღწევად. ამის სანაცვლოდ, სცადეთ შემდეგი:

სთხოვეთ თქვენს მენტებს, რამდენიმე კვირით წინ იფიქრონ. სთხოვეთ, იფიქრონ და დაწერონ პატარა, მაგრამ მნიშვნელოვანი სურვილი, რომლის მიღწევაც ამ მოკლე პერიოდში სურთ. დარწმუნდით, რომ დაეხმარებით მენტის ისეთი სურვილის პერჩევაში, რომელიც გამონვევებითაა სავსე, მაგრამ მიღწევადია დროის ამ მონაკვეთში. სთხოვეთ მათ, ჩამოწერონ სურვილები და ნებისმიერი გამამხნეველი წინადადებები. ეს ჩანაწერები უნდა გამოიყურებოდეს, დაახლოებით, ასე:

### სურვილი

დაიწყეთ განხილვა, თუ რა სახის შედეგების მიღწევა სურთ მენტებს დროის მოკლე პერიოდში? როგორ გამოიყურება მათი შედეგი? როგორ იგრძნობენ თავს, როდესაც მიაღწევენ შედეგს? წაახალისეთ ისინი, რომ ჩაწერონ ნებისმიერი ფიქრი ან იდეა. ასევე, სთხოვეთ მათ, შესაძლებლობის შემთხვევაში, სხვების გამამხნეონ და შესთავაზონ წერა.

### შედეგები

ხანდახან რალაცები გეგმის მიხედვით არ ხდება. ჰკითხეთ თქვენს მენტებს, რა აფერხებს მათი სურვილების შესრულებას. აქაც, შესაძლოა ამის გააფრება ან დაწერა სამუშაო რვეულებში. გახსოვდეთ, რომ ეს შესაძლოა იყოს მავნე ჩვევა ან თუნდაც სწავლისთვის შეუფერებელი ადგილმდებარეობა. მათ შეუძლიათ გამოიყენონ გარე გამონვევა ან პიროვნული გამონვევა, თუმცა, შეეცადეთ, შესთავაზოთ მიზანმიმართული ან შინაგანი გამონვევა, რომლის შეცვლაც მათ შეუძლიათ.

### დაბრკოლება

სთხოვეთ თქვენს მენტის, შეადგინოს საკუთარი სურვილების ასრულების გეგმა. გახსოვდეთ, დიდი ცვლილებები პატარა ნაბიჯებით მიიღწევა, ამიტომ, წააქეზეთ ისინი, დაიწყონ პატარა ცვლილებების დაგეგმვა, რათა დიდი ცვლილებები გამოიწვიონ საკუთარ ცხოვრებაში. ამ განყოფილებისთვის შეგიძლიათ სთხოვოთ მათ, გააკეთონ საკუთარი გეგმების მონახაზი, თუმცა, დარწმუნდით, რომ ყველას მოუწოდებთ, შეადგინონ მოკლევადიანი კონკრეტული გეგმა: მაგალითად, „გამოვრთავ Wifi-ის სწავლის პროცესში“ ან „შაბათ-კვირას ფიტნეს დარბაზში ვივლი.“

### გეგმა

ორიგინალი წყარო: <https://woopmylife.org/en/practice>

## ცხოვრების ხაზი

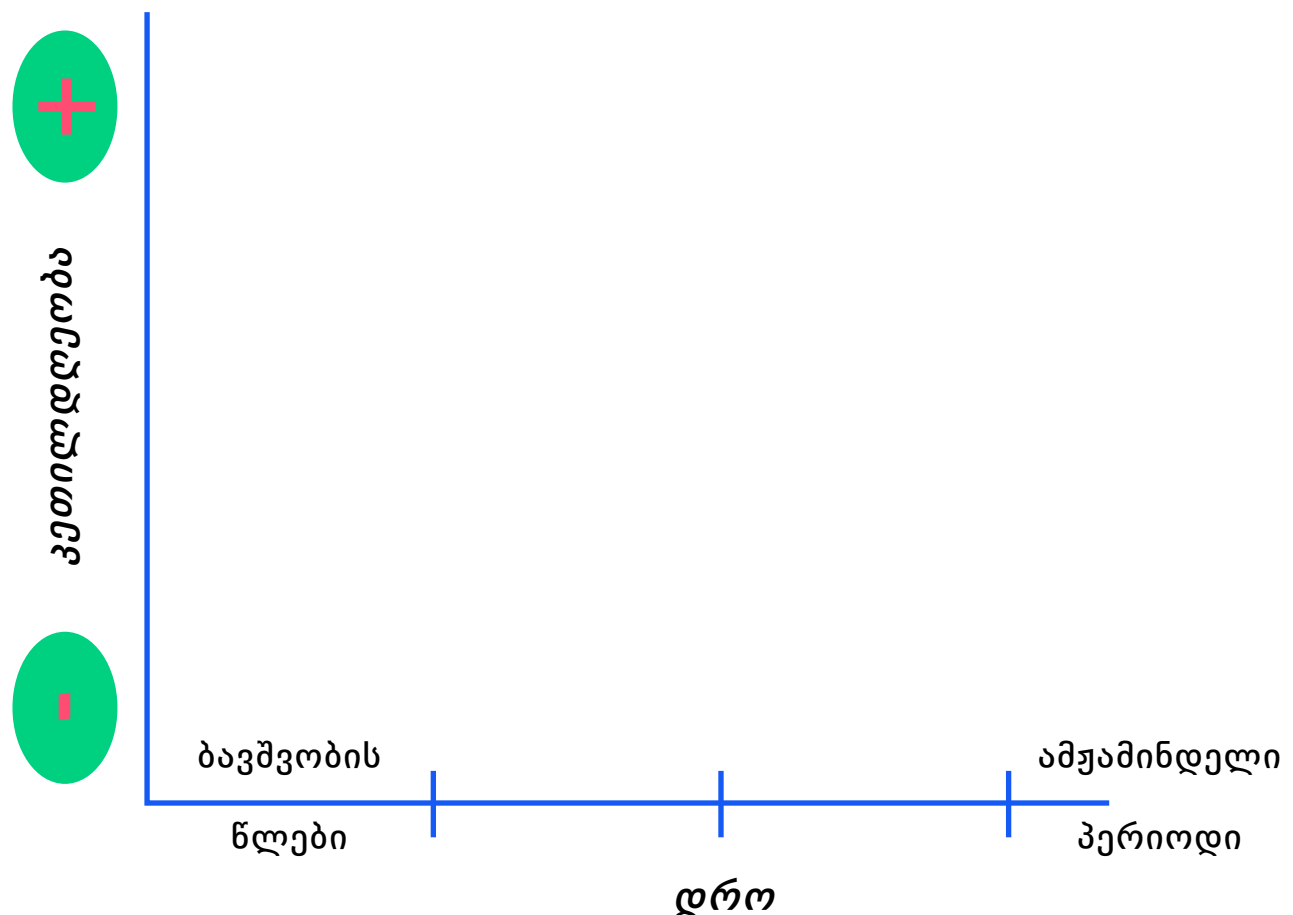
ერთ-ერთი მეთოდი, რომელიც დაგეხმარებათ საკუთარი ბიოგრაფიის უკეთ გაგებაში, ე.წ. (პერსონალური) ცხოვრების ხაზის დროის გრაფიკის შედგენაა. ის მოიცავს ცხოვრების „აღმასვლებსა“ და „დაღმასვლებს“ და ამარტივებს ისტორიაზე რეფლექსიების გაკეთებას. მნიშვნელოვან საკითხებში შესაძლოა მოიაზრობდეს თქვენი ოჯახი, კარგი მეგობრები, სკოლა, განათლება და სხვა ინტერესები თუ აქტივობები. ეს მეთოდი გაგიმარტივებთ მნიშვნელოვანი თარიღების ან გადაწყვეტი მომენტების დამახსოვრებას. ყოველივე ეს ექცევა დროით ჩარჩოში და ხდება მათი შეფასება.

წამყვანი კითხვაა: „როგორ გავხდი ის ადამიანი, რომელსაც დღეს წარმოვადგენ?“

შესაძლო კითხვები:

- რას აკეთებდით იმ დროისთვის?
- იყავით თუ არა კმაყოფილი?
- რა გაკვეთილები გამოიტანეთ იმ დროისთვის?
- რას ანიჭებდით განსაკუთრებულ მნიშვნელობას მაშინ?
- რატომ ვუყურებთ ცხოვრების ხაზს ერთად? რას ფიქრობთ?

იმისათვის, რომ ცხოვრების მომდევნო ეტაპზე გადახვიდეთ, შეასრულეთ ქვემოთ მოცემული დავალება და გადახედეთ თქვენს უკვე არსებულ გამოცდილებებს. მნიშვნელოვანია, შეაფასოთ გადაწყვეტილებები, რომლებიც ცხოვრების განმავლობაში მიგიღიათ. ამის მეშვეობით დაადგენთ პერიოდებს, თუ როდის მიგდოდათ საქმე კარგად და როდის - არც ისე. ამ ყოველივედან კი მიიღებთ მნიშვნელოვან ინფორმაციას საკუთარი თავისა და მომავალი გადაწყვეტილებების შესახებ.



## სპეციალური ტერმინოლოგიის ლექსიკონი

განმარტებები ეფუძნება სათემო განვითარების საერთაშორისო ასოციაციის (IACD), შოტლანდიის სათემო განვითარების ეროვნული სტანდარტების და სათემო პრაქტიკოსის კომპეტენციების ჩარჩოს (CLD) ნყაროებს.

**თემი** გულისხმობს პირადი ურთიერთობების, ჯგუფების, ტრადიციების და ქცევის მოდელების ერთობლიობას, რასაც შეუძლია განავითაროს ერთიანობის განცდა; თავის თავში გულისხმობს მათ, ვინც იზიარებს საერთო გეოგრაფიულ არეალს, იდენტობას ან ინტერესებს.

**სათემო ინიციატივა** აღწერს თემზე დაფუძნებულ კამპანიებს, რომლებიც კონცენტრირებულია კონკრეტული თემის საკითხებსა და პრობლემებზე. მაგ., კამპანია, რომელიც ორიენტირებულია უსაფრთხო და კრეატიული ბავშვებისთვის განკუთვნილი სათამაშო სივრცის მშენებლობაზე; კამპანია, რომელიც მიმართულია ბიბლიოთეკის დახურვის საწინააღმდეგოდ; კამპანია იმისათვის, რომ მიტოვებული სახლები მისანვდომი გახდეს ქირის ფასად; სახალხო მსვლელობები დეპორტის წინააღმდეგ და ა.შ.

**სათემო აქტივისტი** არის პირი, რომელიც აქტიურადაა ჩართული აუნაზღაურებლად/მოხალისეობრივად სათემო საქმიანობაში და საკუთარი თემის განვითარების საკითხებში.

**სათემო კონფლიქტები** მიმართულია განსხვავებებზე, შეჭიბრებებზე, კამათზე, ძალადობრივ დაპირისპირებებზე, რომლებიც სათემო ჯგუფებში, სათემო ჯგუფებს შორის, თემში ან სხვადასხვა თემს შორის არსებობს.

**სათემო განვითარების ჯგუფური სამუშაო** არის კოლექტიური მუშაობის მოდელი, რათა შეკრიბონ ადამიანები და საერთო საჭიროებებსა და გამოცდილებებზე მოახდინონ რეფლექსია. ამ რეფლექსიას შემდეგ იყენებენ საერთო მიზნების, პრიორიტეტების და მოქმედებების დასადგენად.

**სათემო განვითარება და სწავლება** არის განვითარების პროცესი, რომელიც არის როგორც კოლექტიური, ასევე სათემო საქმე და ეფუძნება უნარების, ცნობიერების, ცოდნისა და გამოცდილების გაზიარებას იმისათვის, რომ შესაძლებელი იყოს მდგრადი, სასურველი შედეგების მიღწევა ფართო საზოგადოებისთვის.

**სათემო განვითარების პრაქტიკოსი** არის პირი, რომელიც დაკავებულია სათემო განვითარების საკითხებით. მისი საქმიანობა შეიძლება იყოს ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი.

**სათემო ჯგუფები და ორგანიზაციები** დაფუძნებულია გეოგრაფიული, იდენტობების და ინტერესების გარშემო გაერთიანებულ თემში. აღნიშნული ჯგუფები კონტროლდება მათი მომხმარებლების მიერ და როგორც წესი, შედგება მცირე რაოდენობის არაანაზღაურებადი პერსონალისგან.

**თემის ჩართულობა** აღწერს თემის წევრებს, რომლებიც მონაწილეობენ სათემო პროექტებსა და პროგრამებში.

**სათემო მონაწილეობა** აღწერს თემის წევრების ჩართულობას.

**გაძლიერება** არის პროცესი, სადაც ადამიანები იძენენ კონტროლს (მაგ., თავდაჯერებულობა, ცოდნა, უნარები, რესურსები) იმისათვის, რომ გავლენა მოახდინონ იმ გადაწყვეტილებებზე, რომლებსაც გავლენა აქვს მათ თემზე.

**სტრუქტურული ფაქტორები** არის ის ძლიერი სოციალური პროცესები, რომლებსაც გავლენა აქვთ ადამიანების ცხოვრებაზე, მათ დაბადებამდეც კი და მოიცავს კულტურულ, ეკონომიკურ, ეკოლოგიურ, სოციალურ, პოლიტიკურ და დემოგრაფიულ ფაქტორებს, რომლებიც ვლინდება სათემო, ეროვნულ, საერთაშორისო დონეებზე და რომლებიც ხშირად, ურთიერთკავშირშია ერთმანეთთან, რათა მოიცვან საზოგადოების ყველაზე ღარიბი და მონყვლადი ჯგუფები.

**მხარდაჭერა** ის სამუშაო, რომელსაც სათემო განვითარების პრაქტიკოსი გასწევს საიმისოდ, რომ ჯგუფმა შეძლოს საკუთარი მიზნების მიღწევა. ამ სახეობის აქტივობებმა შესაძლოა მოიცვას: ინფორმაციის მინოდება, მორალური და სამოტივაციო გამხნელება, კონკრეტული თემების მოძიება, დახმარების წყაროების გამოვლენა, ჯგუფის წევრების იდეების მოსმენა, ფიქრის პროცესებზე დაკვირვება და მათზე რეფლექსია, გადანყვეტილებების მიღების გამართივება, მათი დამცველის, ქოუჩის, მენტორის და კრიტიკული მეგობრის როლში ყოფნა.

**სათემო აუდიტი** არის თანამონაწილეობრივი მიდგომების ტექნიკა თემის გამოსაკვლევად, რათა შესაძლებელი გახდეს მოქმედებების, სტრატეგიებისა და პოლიტიკის შექმნა.

**რესურსები** არის თემის ის ძლიერი მხარეები, რომელშიც შესაძლოა მოიაზრებოდეს კულტურული, ეკონომიკური (მათ შორის პროფესიული და ფინანსური), გარემოსდაცვითი, ურთიერთკავშირებისა და ურთიერთობების, ფიზიკური, სოციალური, სულიერი და პოლიტიკური ფაქტორები.

**ემანსიპაციური პრაქტიკა** და მიდგომები ახდენს საზოგადოებრივი სტრუქტურებისა და ძალაუფლების გამონწვევას, როდესაც მათი გამოყენება ხდება ზოგიერთი ჯგუფის განდევნისა და მარგინალიზაციისთვის.

**სათემო ორგანიზაციები (CBO):** სოფელში არსებული ინდივიდთა ჯგუფები ან სხვადასხვა სოფლისგან ან დასახლებისგან შემდგარი ჯგუფები საერთო ინტერესებით, დაფუძნებული ერთად სამუშაოდ, რათა მიაღწიონ საერთო მიზნებს. შესაძლოა აღნიშნავდეს ორგანიზაციას, რომელსაც შეუძლია ზრუნვის სერვისის მინოდება სამეზობლოში. ასევე, შესაძლოა იყოს ინიციატივა, რომელიც მოდის ინდივიდუალურად მოქალაქისგან და თემში არსებული ჯგუფისგან.

## დანართები

**დანართი#1: სათემო განვითარების სტანდარტები, რომელიც შემუშავებულია სათემო განვითარების საერთაშორისო ასოციაციის (IACD) მიერ.**

### თემა 1: ღირებულებები პრაქტიკაში

სათემო განვითარების პრაქტიკოსებს უნდა ესმოდათ სათემო განვითარების ღირებულებები, პროცესები და შედეგები და გამოიყენონ ისინი პრაქტიკის ყველა საკვანძო სფეროში.

ამ საკვანძო თემატურ მიმართულებაში სათემო განვითარების პრაქტიკოსები უნდა ახდენდნენ იმის დემონსტრირებას, რომ მათ შეუძლიათ:

- ა) ესმოდათ სათემო განვითარების ღირებულებები, პროცესები და შედეგები, საკუთარი კონტექსტისა და როლის ფარგლებში;
- ბ) იცოდნენ, როგორ განავითარონ საკუთარი თავი, როგორც სათემო განვითარების პრაქტიკოსებმა;
- გ) ესმოდათ, როგორ გააძლიერონ და განავითარონ სათემო განვითარება საკუთარი და სხვა ორგანიზაციების პრაქტიკების მეშვეობით.

### თემა 2: ჩართულობა

ჩაერთონ თემში და დაამყარონ და შეინარჩუნონ ურთიერთობა როგორც ინდივიდებთან, ასევე ჯგუფებთან.

ამ საკვანძო თემატურ არეალში სათემო განვითარების პრაქტიკოსები მუშაობენ სხვადასხვა დისციპლინების დიაპაზონში. მათ უნდა შეეძლოთ იმის დემონსტრირება, რომ:

- ა) ესმით სოციალური, პოლიტიკური, ეკონომიკური, კულტურული და გარემოსდაცვითი ფაქტორები, რომელთაც გავლენა აქვთ ადგილობრივ თემზე, კერძოდ, მარგინალიზებულ ჯგუფებზე;
- ბ) ესმით, როგორ გაიყვანონ თემი აქტივების, საჭიროებების, არაფორმალური ქსელის, ინტერესების, მოტივაციების, ძალაუფლების დინამიკის, მონაწილეობის და შესაძლებლობების ბარიერების იდენტიფიცირებით. საამისოდ გამოიყენონ კვლევითი უნარები;
- გ) იციან, როგორ მოიძიონ და ჩართონ თემის ყველა წევრი, მოისმინონ და ეფექტურად ამყარებდნენ კომუნიკაციას როგორც პირადად, ასევე ადგილობრივად მისანვდომი მედიის მეშვეობით;
- დ) ესმით, პატივს სცემენ და აღიარებენ ჯგუფების სამუშაოს, ღირებულებებს, შესაძლებლობებს და მიზნებს თემის ყველა წევრის ჩართულობით და ორმხრივ ნდობაზე დაფუძნებული ურთიერთობის მშენებლობით;
- ე) ესმით, როგორ იმუშაონ თემთან და სხვებთან იმისათვის, რომ განსაზღვრონ შესაძლებლობები მონაწილეობის განვითარების და ინკლუზიურობის მიზნით და დაძლიონ ბარიერები ამ საკითხებთან მიმართებაში;
- ვ) იციან, როგორ იმუშაონ თემთან კოლექტიური შეთანხმების მეშვეობით. დაადგინონ, არსებობს თუ არა ინტერესთა კონფლიქტი და მოიძიონ ეფექტური გზები მის გადასაჭრელად.

### თემა 3: თანამონაწილეობრივი დაგეგმვა

აღნიშნული თემა ფოკუსირდება თემის ჩართულობის განვითარებასა და პარტნიორობის გაძლიერებაზე. ასევე, თემის და წარმომადგენლობების მხარდაჭერაზე, რათა მათ, თავის მხრივ, შეძლონ ზემოაღნიშნულის შენარჩუნება და განვითარება.

სათემო განვითარების პრაქტიკოსებს უნდა ესმოდეთ, ავითარებდნენ და აძლიერებდნენ თანამშრომლობით მუშაობას და თემის თანამონაწილეობას.

ამ საკვანძო თემატურ არეალში სათემო განვითარების პრაქტიკოსებმა, რომლებიც მუშაობენ სხვადასხვა დისციპლინის დიაპაზონში, უნდა მოახდინონ იმის დემონსტრირება, რომ იციან, როგორ:

ა) დაეხმარონ თემს, ესმოდეთ ადგილობრივი, ეროვნული და გლობალური პოლიტიკური პროცესები და ის, თუ სად არის ძალაუფლება და გავლენა;

ბ) ხელი შეუწყონ თემს, ესმოდეთ და იყენებდნენ არსებული კვლევის შედეგებს და იყენებდნენ კვლევის მეთოდებს საკუთარ გარემოში.

გ) დაადგინონ და მონაწილეობა მიიღონ პარტნიორობაში და თანამშრომლობით სამუშაოებში იმისათვის, რომ თემი გაძლიერდეს, გააცნობიერონ და მოაგვარონ ინტერესთა კონფლიქტები;

დ) წახალისონ თემს შორის, საჯარო ორგანოებს, არასამთავრობო ორგანიზაციებს და სხვა სააგენტოებს შორის ურთიერთობა თემის გაძლიერებისა და მისი ინტერესების გასატარებლად;

ე) უბიძგონ საჯარო ორგანოებს და სხვა გადანაცვეტილებების მიმღებ სტრუქტურებს და სერვისის მიმწოდებლებს, საფუძველი ჩაუყარონ ეფექტურ და გამაძლიერებელ ურთიერთობებს თემს შორის;

ვ) იმუშაონ თემთან და სააგენტოებთან საჭიროებების, შესაძლებლობების, უფლებების და პასუხისმგებლობების გამოსავლენად, ასევე, ინტერესთა კონფლიქტის აღმოსაჩენად და მის გადასაჭრელად;

ზ) შეეძლოთ თემის თანამონაწილეობისთვის არსებული დაბრკოლებების გადალახვა და თემის წარმომადგენლებისთვის სტრატეგიულ დაგეგმარებასა და გადანაცვეტილებების მიღების პროცესში აქტიური როლი ენიჭებოდეთ.

#### თემა 4: გაერთიანება ცვლილებებისთვის

ეს თემა კონცენტრირებულია, უბიძგოს თემს კოლექტიური მოქმედებისკენ და ამის განსახორციელებელი საჭირო უნარების განვითარებისკენ. ასევე, კონტექსტის განვითარებისკენ, სადაც მათი კოლექტიური საქმიანობა მდგრადია და აქვს მხარდაჭერა და აღიქმება, როგორც ცვლილების განსახორციელებლად დადებითი ძალა.

სათემო განვითარების პრაქტიკოსებმა უნდა წაახალისონ თემი, რათა მან შეძლოს კოლექტიური ინიციატივის განხორციელება, გაზარდოს საკუთარი გავლენა, ჰქონდეს წვდომა რესურსებზე და მონაწილეობა მიიღოს სერვისების მართვასა და მიწოდებაში.

ამ საკვანძო თემატურ მიმართულებაში სათემო განვითარების პრაქტიკოსებმა, რომლებიც ამ დისციპლინის დიაპაზონში მუშაობენ, უნდა მოახდინონ შემდეგი თვისებების დემონსტრირება:

ა) წაახალისონ ადამიანები, იმუშაონ ერთად, განსაზღვრონ, რისი მიღწევა სურთ და განავითარონ ჯგუფები და სამუშაოები;

ბ) მხარი დაუჭირონ თემს პოზიტიური ცვლილების ორგანიზება-განხორციელებაში;

გ) მხარი დაუჭირონ ადამიანებს, ეფექტურად მართონ და გადაჭრან კონფლიქტი როგორც თემის შიგნით, ასევე სხვადასხვა თემს შორის და თემის ჯგუფებს შორის;

დ) გავლენა იქონიონ გადანყვეტილების მიმღებ პირებზე, რათა მათ გააცნობიერონ კოლექტიური ქმედების პოტენციური სარგებელი და დაამყარონ მათთან ურთიერთობები;

ე) ხელი შეუწყონ თემს, ჩაერთონ თანამონაწილეობრივი ბიუჯეტირების, მინათმფლობელობის, რესურსებისა და სერვისების მართვაში;

ვ) ხელი შეუწყონ თემს, ჰქონდეთ წვდომა რესურსებზე, ფონდებზე და ტექნიკურ დახმარებაზე, რათა შეძლონ დაგეგმილი აქტივობების განხორციელება.

## თემა 5: სწავლა ცვლილებებისთვის

აღნიშნული თემა ფოკუსირდება მრავალფეროვნების აღიარებასა და ინკლუზიურობის მხარდაჭერაზე, როგორც პრაქტიკის ძირითად ასპექტებზე. ასევე, თემაში მცხოვრები ადამიანების სწავლების ხელშეწყობაზე და პრაქტიკოსებზე, რომლებიც მათთან მუშაობენ და ეხმარებიან თავიანთი პრიორიტეტების განხორციელებაში ცვლილებისა და განვითარებისთვის.

სათემო განვითარების პრაქტიკოსებმა უნდა გააძლიერონ ადამიანები და ორგანიზაციები, ერთად ისწავლონ სოციალური ცვლილებებისთვის.

ამ საკვანძო თემატურ მიმართულებაში სათემო განვითარების პრაქტიკოსებს, რომლებიც ამ დისციპლინის დიაპაზონში მუშაობენ, უნდა შეეძლოთ იმის დემონსტრირება, რომ მათ იციან, როგორ:

ა) მოახდინონ ადამიანების ცოდნის, უნარების, გამოცდილებების თანამონაწილეობრივი აქტივობების და მეთოდების სანყის ნერტილად განსაზღვრა და მონაწილეებისა და პრაქტიკოსების სწავლის საჭიროებების თანხვედრა;

ბ) განავითარონ სწავლის შესაძლებლობები და აქტივობები, დიალოგის მეშვეობით არსებული საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად როგორც ინდივიდებთან, ასევე ჯგუფებთან, საკუთარი თემის განვითარებისთვის;

გ) გამოიყენონ ეფექტური კომუნიკაციის უნარი, ისეთი, როგორცაა აქტიური/ემპათიური მოსმენა და ასევე, ნერილობითი და ვიზუალური კომუნიკაცია, სოციალური მედია, ფირი, ბეჭდვითი მედია და საინფორმაციო კომუნიკაციების ტექნოლოგიები, რათა გაძლიერდეს კოლექტიური სწავლება და სათემო საქმიანობა;

დ) წაახალისონ ცვლილება, რომელიც ასახავს სათემო განვითარების ღირებულებებს და მიზნებს სათემო სწავლების მეშვეობით;

ე) შეუწყონ ხელი სამთავრობო, არასამთავრობო და კერძო სექტორის ორგანიზაციებთან პარტნიორობას, მათი პერსონალის სწავლების საჭიროებების განსაზღვრად სათემო განვითარებასთან მიმართებაში.

## თემა 6: მრავალფერობა და ინკლუზიურობა

იმ პრაქტიკების, პოლიტიკის, სტრუქტურების და პროგრამების შექმნა და მინოდება, რომლებიც აღიარებენ და ახალისებენ მრავალფეროვნებასა და ინკლუზიურობას.

ამ სფეროში მოღვაწე სათემო განვითარების პრაქტიკოსებს უნდა:

ა) ესმოდეთ, რა გავლენა აქვს თემის სხვადასხვა სექციაზე, კერძოდ, მარგინალიზებულ ჯგუფებზე, სოციალურ, პოლიტიკურ, ეკონომიკურ, კულტურულ და გარემოსდაცვით ფაქტორებს;

ბ) იმუშაონ ინკლუზიურად მრავალფეროვან და მარგინალიზებულ თემში. დარწმუნდნენ იმაში, რომ გამოყენებული თემთან ჩართულობის მეთოდები ახალისებს ინკლუზიურობას და პატივს სცემს მრავალფეროვნებას;

გ) იცოდნენ, როგორ გაამხნეონ ჯგუფები, რათა შეძლონ უნარებისა და თავდაჯერებულობის განვითარება და მარგინალიზებული ჯგუფების ჩართვა;

დ) იცოდნენ, როგორ დაუპირისპირდნენ დისკრიმინაციას თემში მომუშავე სააგენტოებისა და სათემო ჯგუფების მეშვეობით და მხარი დაუჭირონ გარიყულ, მარგინალიზებულ და დისკრიმინირებულ ადამიანებს, რათა ისინი სრულიად ჩაერთონ ჯგუფურ სამუშაოებში;

ე) იცოდნენ, როგორ გამოავლინონ კულტურული თავმდაბლობა, შექმნან უსაფრთხო სივრცეები მათთვის, ვისი მსოფლმხედველობაც განსხვავდება, სრული ჩართულობის უზრუნველსაყოფად;

ვ) იცოდნენ, როგორ გააძლიერონ ორგანიზაციები და თემები, რათა მათ შეძლონ ინკლუზიური პრაქტიკების ადაპტირება და განსხვავებულობის პატივისცემა;

ზ) იცოდნენ, როგორ განავითარონ და გაუწიონ ადვოკატირება სოციალურად ინკლუზიურ პოლიტიკას, პროგრამებსა და პრაქტიკებს.

## თემა 7: ლიდერობა და ინფრასტრუქტურა

ამ მნიშვნელოვან თემატურ არეალში სათემო განვითარების პრაქტიკოსებმა უნდა:

ა) დაეხმარონ ჯგუფებს, გადახედონ საკუთარ პრაქტიკას, პოლიტიკას, გარე შესაძლებლობებსა და საფრთხეებს;

ბ) დაეხმარონ ჯგუფებს, დაგეგმონ საკუთარი მომავალი მდგრადობა და განავითარონ სტრატეგიული და ბიზნეს გეგმები საკუთარი მიზნებისა და ამოცანების მისაღწევად;

გ) ხელი შეუწყონ თემი ანგარიშვალდებული და დემოკრატიული მმართველობის შესაძლებლობების განვითარებას;

დ) ესმოდეთ, თუ როგორ მოახდინონ გავლენა ორგანიზაციულ სტრუქტურებზე, კულტურაზე, პოლიტიკაზე, პრაქტიკასა და ქცევაზე, რათა ხელი შეუწყონ სათემო განვითარებას როგორც საკუთარ, ასევე პარტნიორ ორგანიზაციებში;

ე) ესმოდეთ პოლიტიკური კონტექსტი და შესაძლებლობები, გამონვევები და რისკები, რომლებიც გამოძვინარეობს ამ საკითხებიდან და ხელი შეუწყონ თემს და პარტნიორებს, რომ მიიღონ გადაწყვეტილება აღნიშნული კონტექსტის გათვალისწინებით სტრატეგიებთან დაკავშირებით. ;

ვ) წაახალისონ ადგილობრივი საზოგადოების ლიდერები, რათა მათ აითვისონ და გაატარონ ლიდერობის დემოკრატიული, მონაწილეობითი და ინკლუზიური მიმართულებები, რაც ხელს შეუწყობს თანამშრომლობას პარტნიორებთან.

ზ) წაახალისონ და იმოქმედონ ორგანიზაციებზე, რათა მათ განავითარონ სამუშაო სისტემა, რომელიც ხელს უწყობს სათემო განვითარების პრაქტიკას.

## თემა 8: პოლიტიკისა და პრაქტიკის განვითარება და გაუმჯობესება

ეს თემა ფოკუსირდება მტკიცებულებების გამოყენებით მონაწილეობრივ შეფასებაზე და შესაბამისი გარე ფაქტორების ანალიზზე, რათა შექმნას და განავითაროს პოლიტიკა და პრაქტიკა.

სათემო განვითარების პრაქტიკისა და პოლიტიკის შეფასება თანამონაწილეობრივი შეფასებისა და ინფორმირებული პრაქტიკის მეშვეობით.

ამ საკვანძო სფეროში სათემო განვითარების პრაქტიკოსებს უნდა შეეძლოთ:

ა) განიხილონ თემის განვითარების აქტივობები და პრაქტიკა და შეაფასონ მონაწილეობითი მეთოდების გამოყენებით;

ბ) წაახალისონ სათემო ჯგუფები, გამოიყენონ მონიტორინგი და შეფასება, რათა დააკვირდნენ პროგრესს, ისწავლონ გამოცდილებიდან, გამოიკვლიონ გავლენა და ინფორმირებულნი იყვნენ მომავალი საქმიანობის შესახებ;

გ) საკუთარი პრაქტიკიდან და თემიდან შეაგროვონ და გამოიყენონ მტკიცებულებები, რათა ხელი შეუწყონ პოლიტიკისა და პრაქტიკის განვითარებას;

დ) გააანალიზონ სოციალური, პოლიტიკური, ეკონომიკური, კულტურული და გარემოსდაცვითი ცვლილებების გავლენა თემის განვითარების პრაქტიკაზე საკუთარ კონტექსტში.

ე) წაახალისონ პრაქტიკოსები და სათემო ჯგუფები, გამოიყენონ თემის განვითარების აქტივობების თანამონაწილეობითი მონიტორინგი და შეფასება, რათა ასახონ და განავითარონ პრაქტიკა და წარმოაჩინონ შედეგების მიღწევა თემთან;

ვ) იმისათვის, რათა უზრუნველყონ პოლიტიკისა და პრაქტიკის შემუშავება, უნდა შეაფასონ მტკიცებულებები, რომლებიც მიიღეს თემის განვითარების აქტივობების შეფასებებიდან და ფართო სოციალური, პოლიტიკური, ეკონომიკური და გარემოსდაცვითი კონტექსტის ანალიზიდან;

ზ) ჩართონ კრიტიკული რეფლექსიის პროცესები სამუშაოში, რათა გამოავლინონ და გამოიყენონ სწავლებები და მუდმივად გაუმჯობესონ თავიანთი პრაქტიკა;

თ) მოამზადონ შეფასების ანგარიშები საკუთარი ორგანიზაციებისთვის, დამფინანსებლებისთვის და სხვა დაინტერესებული მხარეებისთვის.

## დანართი #2: მენტორინგის გეგმის მაგალითები

ამ დანართში გიზიარებთ სათემო მენტორინგის მაგალითებს და სათემო მენტორინგის შემუშავების სქემას:

სათემო მენტორინგი.  
<https://www.coachnetwork.org/>

სათემო მენტორინგი. მეგობრული პროგრამა.  
<https://www.buddyprogram.org/programmes/community-mentoring-program/>

თემზე დაფუძნებული მენტორინგი: განავითარეთ თქვენი ორგანიზაცია.  
<http://leafmentoring.com/community-based-mentoring/>

### სათემო მენტორინგის შემუშავების სქემები

#### შესავალი

აღნიშნული დოკუმენტი ფოკუსირდება უფრო ფართო სათემო მენტორინგის გეგმის შექმნაზე, სადაც სათემო მენტორები ახორციელებენ საქმიანობას. ის ეფუძნება პროექტ “Reaching Up Community Mentoring”-ის განხორციელებას (Kaleidoscope Enterprise, 2008-2013). დოკუმენტი არ იძლევა დირექტივებს, თუმცა, აზრებსა და ქმედებებს მიმართავს იმ მიმართულებით, სადაც წინააღმდეგ შემთხვევაში მოსალოდნელი იქნებოდა ბზარის გაჩენა და საფრთხე შეექმნებოდა სამუშაოებს, რომლებსაც პარტნიორები და კოლეგები ნევენ სოციალურად გარიყულ ინდივიდებთან და თემთან.

#### 1 - გადანყვიტეთ

ვინ იქნება თქვენი სამიზნე თემი და რა იქნება მენტორინგის გეგმის მიზანი. ესენი არიან პროექტის სამიზნე არეალში არსებული სოციალურად გარიყული ბენეფიციარები. ამით დაამტკიცებთ, რომ თქვენ:

- ფოკუსირებული ხართ მათზე, ვინც ფოკუს ჯგუფში ყველაზე მეტად დგას საჭიროებების წინაშე;
- ხართ მკაფიო და გამჭვირვალე მენტორინგის შინაარსისა და საზღვრების მიმართ;
- გეგმის ფარგლებში დაანესეთ პროცესის წესები;

#### 2 - შეთანხმდით მენტორინგის მეთოდზე

მენტორინგის პროექტები შესაძლოა შედგებოდეს სხვადასხვა სახის მენტორინგის კომბინაციისგან:

- ერთი-ერთზე ან ჯგუფური მენტორინგი
- თანასწორის ან არათანასწორის ჯგუფური მენტორინგი
- პირისპირ ან ელექტრონული/ციფრული მენტორინგი
- მოხალისეობრივი ან ანაზღაურებადი მენტორინგი
- ოფიციალური ან არაფორმალური მენტორინგი

### 3 - როგორ შევარჩიოთ მენტორები

- ა) რამდენი მენტორი გესაჭიროებათ? რამდენად დიდია თქვენი პროექტი და რა არის სამიზნე მენტების რაოდენობა?
- ბ) გააკეთეთ რეკლამა და დაგეგმეთ პროცესები, რათა მიიქციოთ მოხალისეების/აპლიკანტების ყურადღება - გამოიყენეთ თემში არსებული ცნობის ფურცლები, მედია გვერდები, შეტყობინებების დაფები და შეხვედრების ცენტრები.
- გ) გამოიყენეთ ფორმალური პროცესები, რომლებიც მოითხოვს პერსონალურ ინფორმაციას, უნარების ჩამონათვალს, ინფორმაციას გამოცდილებისა და კვალიფიკაციის შესახებ (საჭიროების შემთხვევაში).
- დ) დაიბარეთ აპლიკანტები და მოხალისეები ინტერვიუებზე და შეაფასეთ ისინი, როგორია მათი მდგრადობა და რამდენად ესმით საკუთარი პოზიცია და პასუხისმგებლობები.
- ე) ნებისმიერი შეთავაზება მოითხოვს ტრენინგზე დასწრებას და შედეგების შეფასებას, რათა შერჩეულმა აპლიკანტმა შეძლოს მენტორობა.

### 4 - ჩაუტარეთ ტრენინგები თქვენს მენტორებს

- ა) ნათლად ახსენით ტრენინგებზე დასწრების მნიშვნელობა და როგორ განვითარდება მოვლენები, თუ მომდევნო ტრენინგისთვის მენტორის კანდიდატურა არ ჩაითვლება შესაფერისად;
- ბ) ჩაატარეთ ჯგუფის გაცნობის სესია, რომელზეც ისაუბრებთ სათემო მენტორინგის მიზნებსა და მისწრაფებებზე; მენტორსა და მენტის შორის საზღვრებზე; ნებისმიერ შესაბამის პოლიტიკასა თუ პროცესზე, ორივე მხარის უსაფრთხოებაზე, თანასწორობაზე და კულტურულ საკითხებზე, კონფიდენციალურობაზე, სესიების ჩანერაზე და ეფექტურობის შეფასებაზე;
- გ) ახსენით მენტორების კოორდინატორების როლი - ვინ გააკეთებს ამას? რა არის მიზანი და საქმიანობა, რათა მოხდეს პროექტის წინასწარ განსაზღვრა და მართვა და მენტორებისთვის ინდივიდუალური მხარდაჭერის განწევა?
- დ) შექმენით ტრენინგის პროგრამა, რომელშიც შევა თემის უნარები და პრაქტიკები.

მენტორინგის როლი უნდა მოიცავდეს:

- კომუნიკაციისა და მოსმენის უნარებს
- საზღვრებს ურთიერთობებში
- საუკეთესო პრაქტიკას - სესიების დანყებასა და შენარჩუნებას
- პროცესის ჩანერასა და მონიტორინგს
- მენტორინგის დასრულების უნარებს
- ბავშვებისა და მოწყვლადი ზრდასრულების დაცვას

### 5 - მენტების იდენტიფიცირება და შერჩევა სათემო მენტორინგისთვის

- გადანყვიტეთ, როგორ შეარჩევთ მენტებს, რომლებიც თქვენს გეგმას შემოუერთდებიან - რა არის თქვენთვის მენტის დასაშვებობის კრიტერიუმი, რათა მან შეძლოს პროგრამაში მონაწილეობა?
- იყავით კონკრეტული ციფრებთან მიმართებაში (ეს შესაძლოა თქვენმა სავარაუდო მენტორმა განსაზღვროს);
- მენტორისა და მენტის დანყვილებისას აწარმოვეთ გამჭვირვალე პროცესი; იყავით მზად იმისათვის, რომ პროცესს შესაძლოა ვინმე გამოეთიშოს. გააკეთეთ მომლოდინეთა სია, რათა დროულად შეძლოთ ახალი მენტის დამატება (ან მენტორის);
- იყავით მზად, რომ ჩაანაცვლოთ მენტორისა და მენტის „პარტნიორობა“, თუ პროცესმა არ იმუშავა.

## 6 - მოემზადეთ დასაწყებად

მაშ ასე, თქვენ გაიარეთ ყველა მოსამზადებელი ეტაპი და მზად ხართ სათემო მენტორინგის დასაწყებად - რა ხდება შემდეგ?

- გააკეთეთ ღია სესია და შეკრიბეთ მენტების ჯგუფი;
- შეთანხმდით ძირითად წესებზე და მოაწყვეთ კითხვა-პასუხი სესია;
- გაავრცელეთ შეფასების დოკუმენტი და შეთანხმდით იმის თაობაზე, თუ რა ფორმით ჩაინერება სესიები. უზრუნველყავით ორივე მხარის უსაფრთხოება და გაანალიზეთ პასუხისმგებლობები;
- შეთანხმდით ადგილმდებარეობაზე, დროის ხანგრძლივობაზე და შეხვედრების სანყის რაოდენობაზე მენტორსა და მენტის შორის (აქ შესაძლებელია გარკვეული დათმობები და უპირატესობების წამოყენება);
- აიღეთ დღიური, წერილობით აღრიცხეთ შეხვედრები და შეუდექით საქმეს.

## 7 - მონიტორინგი & შეფასება

ეს მოიცავს:

- პროგრესის შეფასებას;
- გეგმის დასრულებას;
- გეგმის ეფექტურობის შეფასებას - აუცილებელია, მათ შორის, ხარჯებისა და რესურსების შეფასება;
- შემდგომ მოქმედებებს და გეგმის გადახედვას, თუ ის გრძელდება დროში;
- პროექტის ანგარიშს, წერილობით შეფასებას და იმის განსაზღვრას, თუ როგორ მოხდება შედეგების გამზიარება დაინტერესებულ მხარეებთან.

არ აქვს მნიშვნელობა მენტორინგის რომელ მეთოდს იყენებთ, იქნება ეს პირისპირ თუ ჯგუფური მენტორინგი, მნიშვნელოვანია, რომ თქვენ აღწეროთ და ჩაინეროთ თქვენი სამუშაოები მენტისთან. მენტორი დაგეხმარებათ შეაფასოთ, გაანალიზოთ, გაქონდეთ რეფლექსია და მიიღოთ პროგრესი სამუშაოში. ქვემოთ თქვენ იხილავთ მენტორინგის სხვადასხვა დოკუმენტს სხვადასხვა დავალებისთვის, რომელთა გამოყენებაც შეგიძლიათ მენტორინგის სხვადასხვა საფეხურზე. თქვენ შეგიძლიათ მოახდინოთ მათი ადაპტაცია და გამოიყენოთ ისინი საკუთარ საქმიანობაში (სათემო მენტორინგი სოციალური ჩართულობის გრუნტვინგის პარტნიორობა, 2013 - 2015).

### დანართი # 3: მენტორინგი და საჭიროებების კვლევა

ქვემოთ თქვენ ხედავთ კითხვარის ნიმუშსა და ფორმატს მენტორინგის პროგრამის საჭიროებების შესაფასებლად. საჭიროებების შეფასება შესაძლოა ჩაატაროთ ფოკუს ჯგუფებში, კითხვარებში, ოფიციალურ ინტერვიუებში ჯგუფებთან, თემის წევრებთან ან ნებისმიერ თქვენთვის მისაღებ ფორმაში. საჭიროებათა კვლევა მოგანვლით სწორ სურათს იმის თაობაზე, თუ რომელია საუკეთესო პროგრამა თქვენი თემისათვის, რა იქნება საუკეთესო გზა მენტორებისა და მენტების ჩართულობისთვის და რა სახის შედეგებია მოსალოდნელი. საჭიროებათა შეფასების მონაწილეები, შესაძლოა იყვნენ პოტენციური მენტორები, მენტები, ქალები, ახალგაზრდობა - ნებისმიერი სეგმენტი, ვისაც ამ პროგრამისგან სარგებელი შეიძლება ჰქონდეს.

**თარიღი:**

**მოდერატორი 1:**

**მოდერატორი 2:**

**მონაწილეთა რიცხვი:**

**დრო:**

**ადგილმდებარეობა:**

#### შეთავაზებული კითხვები ფოკუს ჯგუფისათვის

1. როდესაც ჩვენ ვამბობთ სიტყვებს „მენტორი“ და „მენტორინგი“, რა ასოციაციები მოგვით თავში?
2. რა არის მენტორის როლი? შეგიძლიათ ახსნათ მენტორის ძირითადი მოვალეობები?
3. მენტორინგის პროგრამის მიმდინარეობისას, რა ცოდნის ან გამოცდილების მიღება გსურთ, რათა შეძლოთ არსებული დანაკლისის ამოვსება?
4. იმ შემთხვევაში, თუ თქვენი მენტები საჭიროებენ მხარდაჭერას, როგორი მხარდაჭერა იქნება ეს?
5. რისთვის სჭირდებათ ორგანიზაციებს მენტორინგის პროგრამა? რაში შეუძლია დაგეხმაროთ მენტორს?
6. რა სახის შიდა და გარე ბარიერებს შეიძლება შეხვდეთ მენტორინგის პროგრამის განხორციელებისას?
7. რა არის მენტების, ჯგუფების, თემის მიმდინარე მხარდაჭერის ძლიერი მხარეები მენტის განვითარებისთვის?
10. რა არის მენტების, ჯგუფების, თემის მიმდინარე მხარდაჭერის სუსტი მხარეები მენტის განვითარებისა და სოციალიზაციისთვის?
11. როგორ ფიქრობთ, თემში არსებული რომელი ნაპრალების შევსება შეუძლია მენტორინგის ოფიციალურ პროგრამას?
12. რა გავლენა ექნებოდა მენტორინგს მენტებისა და თემის ცხოვრებაზე?
13. იდეალური სისტემის შექმნა რომ იყოს შესაძლებელი, როგორ ფიქრობთ, რა იქნებოდა მენტორინგის პროგრამის საკვანძო განსხვავებები და მახასიათებლები?
14. თემიდან, ჯგუფური კულტურიდან გამომდინარე, რა საკითხებზე, მიზნებსა და საჭიროებებზე უნდა ახდენდეს მენტორინგის პროგრამა ფოკუსირებას?
15. როგორ ფიქრობთ, რას მიაღწევთ მენტორინგის პროგრამის მეშვეობით? როგორ გამოიყურება წარმატება?

#### დანართი 4: განაცხადის ფორმა მენტორებისა და მენტებისთვის

ქვემოთ მოცემულია განაცხადის ნიმუში, რომლის გამოყენებაც მენტების შერჩევის პროცესში გამოგადგებათ:

პროგრამის მოკლე აღწერა:

აპლიკანტის სახელი:

რეგიონი:

ელ.ფოსტა:

ტელეფონი:

კარიერული დონე:

ორგანიზაციაში მუშაობის წლების რაოდენობა:

სამუშაო გამოცდილება:

პასუხისმგებლობები:

რატომ გსურთ მენტორინგის პროგრამაში ჩართვა?

რისი სწავლა გსურთ მენტორინგის პროგრამის მეშვეობით?

თქვენი, როგორც მენტის, წინა გამოცდილება:

მენტორისა და მენტისთვის გენდერული პრეფერენცია:

კაცი       ქალი       პრეფერენცია არ გამაჩნია

შესაძლებლობა, დაუთმოდ მესაბამისი დრო მენტორინგის პროცესს, ყოველთვიურად, დაახლოებით, სამი/ხუთი საათი:

კი       არა

გთხოვთ, დაურთოთ თქვენი რეზიუმე/CV.

## დანართი 5: ინტერვიუ მენტებთან

განმცხადებლის სახელი: \_\_\_\_\_

თარიღი: \_\_\_\_\_

ინტერვიუერი: \_\_\_\_\_

მე დაგისვამთ რიგ შეკითხვებს თქვენ შესახებ, რომლებზე პასუხებიც დამეხმარება თქვენთვის შესაბამისი მენტორის შესარჩევად. ზოგი კითხვა პირადია, ამიტომ, მინდა იცოდეთ, რომ ყველაფერი, რასაც მეტყვით, კონფიდენციალურად დარჩება, რაც იმას ნიშნავს, რომ თქვენს მშობლებს არაფერს ვეტყვი, სანამ თქვენგან თანხმობა არ მექნება. თუმცა, მე მაქვს ვალდებულება შეტყობინების გაკეთების იმ შემთხვევაში, თუ თქვენ აკეთებთ, გაგიკეთებიათ ან აპირებთ გააკეთოთ რამე, რამაც შესაძლოა დაგაზიანოს თქვენ ან დააზიანოს სხვები (გამოიყენეთ არასრულწლოვანი მენტის არსებობის შემთხვევაში). ასევე, ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ რისი გაკეთება გსურთ მენტორის დახმარებით ან რა არის თქვენი ინტერესები, შესაძლოა გაზიარდეს თქვენს სავარაუდო მენტორთან.

### თქვენთვის ყველაფერი გასაგებია?

1. რას ფიქრობთ, რისთვის გჭირდებათ მენტორი?
2. როგორ ადამიანთან გსურთ წყვილში ყოფნა?
3. შეძლებთ თუ არა პროგრამით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულებას - მაგალითად, ხელი მოაწეროთ ხელშეკრულებას, რომელიც ითვალისწინებს რვა საათის გამოყოფას ყოველთვიურად მენტორინგისთვის, მთელი წლის განმავლობაში?
4. გსურთ თუ არა მონაწილეობის მიღება მენტების პირველ ტრენინგ სესიაში და ორ ტრენინგ სესიაში წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც დაწყვილდებით მენტორთან?
5. პროგრამის ერთ-ერთი მოთხოვნაა, თვეში ერთხელ, პროგრამის პერსონალთან თქვენი და მენტორის ურთიერთობებზე კომუნიკაცია. მისაღებია თუ არა ეს თქვენთვის?
6. რა სახის საქმიანობის განხორციელება გსურთ მენტორთან?
7. რა არის თქვენი ჰობი ან ინტერესები?
8. როგორ დაახასიათებდით საკუთარ თავს?
9. როგორ ფიქრობთ, როგორ დაგახასიათებდნენ მეგობრები და ოჯახის წევრები თქვენ?
10. როგორ მოგწონთ სკოლა?
11. როგორი მიღწევები გაქვთ სკოლაში?
12. მომიყვით თქვენი მეგობრების შესახებ.
13. ყოფილხართ თუ არა ოდესმე დაპატიმრებული? თუ კი, როდის და რის გამო?
14. ამჟამად მოიხმართ თუ არა რაიმე სახის ნარკოტიკულ საშუალებას, ალკოჰოლს ან თამბაქოს?
15. გაქვთ თუ არა რამე კითხვა პროგრამასთან მიმართებაში, რომელზეც შემიძლია გიპასუხოთ?

### ინტერვიუერის კომენტარები:

## დანართი 6: მენტორინგის საკონტრაქტო ხელშეკრულება

მენტორებისა და მენტების (ჯგუფის) წარმატებული ურთიერთობა მოითხოვს თავდადებას ორივე მხრიდან. წინამდებარე შეთანხმება შექმნილია მიზნების ნათლად ჩამოყალიბებისთვის, ნდობისა და წარმატებული ურთიერთობის საფუძვლის ჩასაყრელად. ორივე მხარეს უნდა ესმოდეს, რომ მათ შეუძლიათ ნებისმიერი ჩივილით მიმართონ მენტორინგის პროგრამის კოორდინატორს. ორივე მხარემ უნდა შეინახოს ამ ხელშეკრულების ასლი და ჩადოს ძალისხმევა ხელშეკრულების ყველა პირობის პირნათლად შესრულებაში.

### **მხარეთა დეტალები**

#### **მენტორი**

სამუშაოს დასახელება

საკონტრაქტო ნომერი

#### **მენტები/ჯგუფი**

სამუშაოს დასახელება

საკონტრაქტო ნომერი

სათემო მენტორინგის პროგრამის ხანგრძლივობაა \_\_\_\_ თვე.

მენტორებისთვის/ჯგუფებისთვის რეკომენდებულია ურთიერთობების გაგრძელება მოხალისეობრივ საფუძველზე. მენტორებმა/მენტებმა საკმარისი დრო უნდა დაუთმონ მიზნების განხილვას, ასევე, განიხილონ ყველა კითხვა და ჩივილი, რაც მენტის შესაძლოა ჰქონდეს საკუთარ პიროვნულ ან პროფესიონალურ განვითარებასთან მიმართებაში.

### **შეხვედრების განრიგი**

შეხვედრების თარიღი და დრო:

საკომუნიკაციო არხები:

რომელია ძირითადი საკომუნიკაციო არხი (მაგ., ელ.ფოსტა, ტელეფონი)?

მოლოდინები მენტორინგის პროცესიდან:

**მოვალეობები და წესები:**

- მენტი და მენტორი თანხმდებიან, რომ ყოველთვიურად, მინიმუმ, თვეში ერთხელ შეხვდებიან \_\_\_\_\_ თვის განმავლობაში;
- მენტი და მენტორი თანხმდებიან, რომ მენტორინგის პროგრამის კოორდინატორს \_\_\_\_\_ (სახელი, გვარი) \_\_\_\_\_ მიანვდიან წერილობით უკუკავშირს ყოველი კონტაქტის შემდეგ;
- მენტი და მენტორი მათი ურთიერთობის საბოლოო შეფასებას ოფიციალური პროგრამის ბოლოს გააკეთებენ;
- კონფიდენციალურობა: ორივე მხარე თანხმდება, შინაარსი შეინახოს კონფიდენციალურად. ინფორმაციის გაზიარება მენტორინგის პროგრამის კოორდინატორთან ან ადამიანების რესურსის მენეჯერთან დაუყოვნებლივ ხდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ რომელიმე მხარე რისკის ქვეშაა.

მენტიმ მენტორთან, მინიმუმ, სამი მიზანი უნდა ჩამოაყალიბოს, რომელიც მის პიროვნულ ან პროფესიულ განვითარებასთანაა კავშირში:

**მიზანი #1**

**მიზანი #2**

**მიზანი #3**

**მენტის ხელმოწერა და თარიღი:**

**მენტორის ხელმოწერა და თარიღი:**

## **დანართი 7: ნიმუშები სატრენინგო პროგრამისთვის**

არ არსებობს ტრენინგების ის ფიქსირებული რაოდენობა, რომლებიც უნდა ჰქონდეთ მენტორებსა და მენტებს იმისათვის, რომ წარმატებას მიაღწიონ. რაოდენობა დამოკიდებულია პროგრამის მახასიათებლებზე, მის მიზნებსა და მისწრაფებებზე, პრობლემის ფარგლებზე, რომლებსაც მენტორები ეჯახებიან და ასევე, სხვა ფაქტორებზე.

საკუთარი დღის წესრიგის შედგენისას, თქვენ შეგიძლიათ გამოიყენოთ ამ სახელმძღვანელოში მოცემული ნიმუში. ქვემოთ თქვენ იხილავთ ორდღიანი ტრენინგის დღის წესრიგს, რომლის თემაცაა სათემო მუშაობა და სათემო მენტორინგი. მასში განწერილია ტრენინგის სხვადასხვა ფაზა და მიმართულება, რომელთა გამოყენებაც მომზადების პროცესში შეგიძლიათ. გარდა ამისა, ეს სექცია გამოგადგებათ თქვენი დღის წესრიგისთვის სასურველი თემებისა და გეგმების მოსანიშნად.

***ტრენინგის დღის წესრიგის ნიმუში:***

***ტრენინგის სახელი:***

***თარიღი:***

***მდებარეობა:***

***ტრენინგის მიზანი:***

***ტრენინგები:***

***სამიზნე აუდიტორია:***

<b>დღე 1</b>	<b>სათემო მუშაობა</b>	
<b>დრო</b>	<b>სესია</b>	<b>თემა/ აქტივობა</b>
10:00-11:30	სესია 1	მისალმება: ერთმანეთის გაცნობა. რა არის თემი? სათემო მუშაობა და სათემო მუშაობის მოდელები.
<b>11:30-12:00</b>	<b>შესვენება</b>	
12:00-13:30	სესია 2	- სათემო მუშაობის თეორიული საფუძვლები. - სათემო განვითარება: თეორია და პრაქტიკა.
<b>13:30-14:30</b>	<b>სადილი</b>	
14:30-16:00	სესია 3	- სათემო მუშაობა: ღირებულებები და ეთიკა. - ზრდასრულთა განათლება და ახალგაზრდული მუშაობა.
<b>16:00-16:30</b>	<b>შესვენება</b>	
16:30-18:00	სესია 4	- თემთან მუშაობა. - სათემო მუშაობის ინსტრუმენტები: მეთოდები და რჩევები. - უკუკავშირი.

<b>დღე 2</b>	<b>სათემო მენტორინგი</b>	
<b>დრო</b>	<b>სესია</b>	<b>თემა/ აქტივობა</b>
10:00-11:30	სესია 1	რეფლექსია წინა დღეზე. რა არის მენტორინგი? სათემო მენტორინგი? მენტორინგის, ქოუჩინგისა და სათემო მენტორინგის სპეციფიკურობის შესახებ ცნობიერების ამაღლება.
<b>11:30-12:00</b>	<b>შესვენება</b>	
12:00-13:30	სესია 2	- მენტორინგის ძირითადი უნარების მნიშვნელობა. - აქტიური მოსმენის უნარები. - ეფექტური კითხვების დასმა.
<b>13:30-14:30</b>	<b>სადილი</b>	
14:30-16:00	სესია 3	- მენტორინგის ძირითადი უნარები: ეფექტური უკუკავშირის მიცემა. - GROW მოდელი, სავარჯიშოები.
<b>16:00-16:30</b>	<b>შესვენება</b>	
16:30-18:00	სესია 4	- მენტორინგის ძირითადი უნარები: სამომავლო ნაბიჯების დაგეგმვა და სამუშაო სტილსა და კულტურაზე შეთანხმება. - დღისა და ტრენინგის შეჯამება.

## დანართი 8: მენტორინგის სესიების სტრუქტურირებისა და მომზადების სახელმძღვანელო

მენტორის როლია მენტის დღის წესრიგის მხარდაჭერა და არა მისი მართვა. მენტორინგის ურთიერთობების დასაწყისში, მენტის სთხოვენ, რომ განსაზღვროს, რა არის მისთვის პროცესის საკვანძო მიზნები. თქვენი, როგორც მენტორის პასუხისმგებლობაა, იყოთ ამ მიზნების მცველი და დარწმუნდეთ, რომ ყოველ სესიაზე მენტი სულ უფრო უახლოვდება ამ მიზნებსა და სასურველ შედეგს.

მენტორინგის სესია შესაძლოა დაიყოს შემდეგ კომპონენტებად:

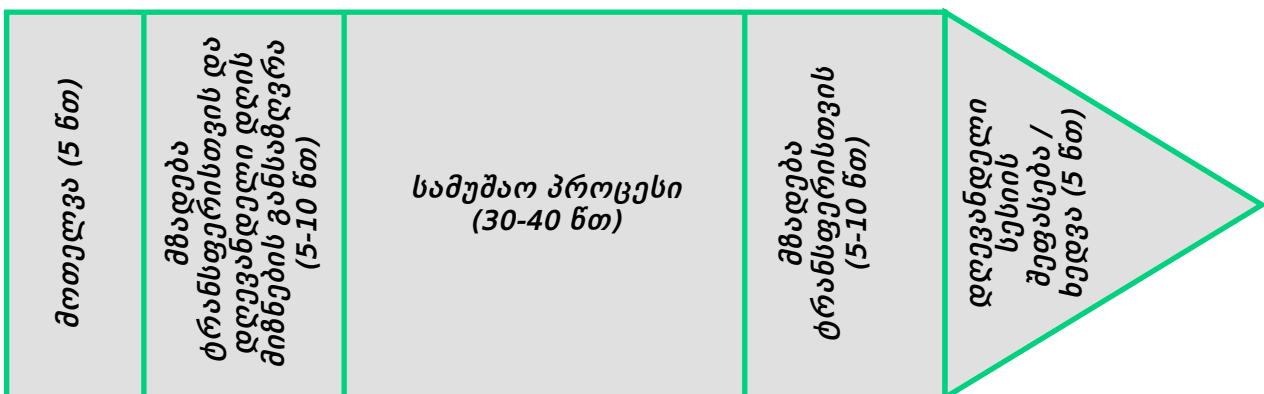
**მოთელვა (5 წუთი):** გახსენით სესია კეთილმოსურნედ და მოიკითხეთ, როგორ მიდის მენტორინგის პროცესი;

**მიმდინარე სესიის მიზნების დასახვა (5-10 წუთი):** გადადით მიმოხილვასა და იმ დღის მიზნებზე: შეამოწმეთ, როგორი პროგრესია გასული სესიიდან და განსაზღვრეთ მიმდინარე სესიის გეგმა.

**სამუშაო ფაზა (30-40 წუთი):** განიხილეთ, ამ სესიისათვის რა იქნებოდა იდეალური მიზანი.

**მზადება ტრანსფერისთვის (5-10 წუთი):** განიხილეთ მომდევნო ნაბიჯები და საკითხავი დავალება, ამოცანები და მოახდინეთ რეფლექსია.

**მიმდინარე სესიის შეფასება (5 წუთი):** დასვით კითხვა „რა იყო თქვენთვის ყველაზე დიდი რამ, რაც აღმოაჩინეთ და გაგყვებათ?“



## დანართი 9: მენტორის სამუშაოს აღწერის ნიმუში

მენტორინგის პროგრამა The New Insights of Windwood Heights თემში ახალგაზრდების გაძლიერებას უწყობს ხელს, რათა მათ შეძლონ სწორი არჩევანის გაკეთება, რაც თავის მხრივ, დაეხმარება მათ, მაქსიმალურად გამოიყენონ საკუთარი პოტენციალი. მენტორინგის პროგრამაში ჩართულები არიან ზრდასრული მოხალისეები, რომელთაც საკუთარ თავზე აიღეს ვალდებულება, მხარი დაუჭირონ, გაამხნეონ, მიმართულება მისცენ და ემეგობრონ ახალგაზრდებს, მინიმუმ, ერთწლიანი ვადით. მენტორს შეუძლია დაეხმაროს ახალგაზრდობას, განავითაროს და მიაღწიოს დადებით აკადემიურ, კარიერულ და პერსონალურ მიზნებს.

მენტორის როლი	დროის ვალდებულება
<ul style="list-style-type: none"> <li>• აიღეთ წამყვანი როლი ახალგაზრდა პირის მხარდასაჭერად, მიმდინარე პირისპირ შეხვედრებისა და ურთიერთობის დროს;</li> <li>• იყავით დადებითი როლური მოდელი და მეგობარი;</li> <li>• ააგეთ ურთიერთობა აქტივობების ერთად დაგეგმვასა და მათში მონაწილეობაზე;</li> <li>• მიაღწიეთ ორმხრივ პატივისცემას;</li> <li>• აამაღლეთ თვითშეფასება და მოტივაცია;</li> <li>• დაეხმარეთ მენტის გეგმების დასახვასა და მათ მიღწევაში.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• გააკეთეთ ერთწლიანი შეთანხმება;</li> <li>• თქვენს მენტისთან პირისპირ შეხვედრებში ყოველთვიურად გაატარეთ, მინიმუმ, რვა საათი;</li> <li>• იქონიეთ მენტისთან ყოველკვირეული კომუნიკაცია;</li> <li>• დაესწარით სანყის ორ საათიან ტრენინგ სესიას და დამატებით, ორსაათიან ტრენინგ სესიებს ყოველწლიურად პროგრამის მიმდინარეობისას;</li> <li>• დაესწარით დამატებით მენტორსა და მენტებს შორის ჯგუფურ შეხვედრებს და პროგრამით გათვალისწინებულ ღონისძიებებს.</li> </ul>

### მონაწილეობის მოთხოვნები

- მინიმალური ასაკი - 21 წელი;
- უნდა ცხოვრობდეს Winwood Heights მეტროს მიმდებარედ;
- უნდა იყოს დაინტერესებული ახალგაზრდებთან მუშაობით;
- უნდა ჰქონდეს მზადყოფნა, დაიცვას პროგრამის ყველა წესი და პროცედურა;
- უნდა ჰქონდეს მზადყოფნა, დაასრულოს სააპლიკაციო ფორმის შევსების პროცესი და შემოწმება;
- უნდა იყოს თანმიმდევრული და საიმედო დროსთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან მიმართებაში;
- უნდა დაესწროს მენტორინგის დაგეგმილ ტრენინგ სესიებს;
- უნდა ჰქონდეს რეგულარული კომუნიკაცია პროგრამის პერსონალთან, დაადასტუროს ინფორმაცია აქტივობების შესახებ და მიიღოს კონსტრუქციული უკუკავშირი მენტორინგის საქმიანობასთან დაკავშირებით;
- უნდა ჰქონდეს მართვის მოწმობა, ავტოდაზღვევა და გააჩნდეს კარგი მძღოლის სტაჟი;
- აპლიკანტს არ უნდა ჰქონდეს კრიმინალური ისტორია;
- აპლიკანტი არ უნდა მოიხმარდეს ნარკოტიკს;
- აპლიკანტი არ უნდა მოიხმარდეს ალკოჰოლს ან მაკონტროლებელ სუბსტანციებს არასათანადოდ;
- აპლიკანტი ამ ეტაპზე არ გადიოდეს მკურნალობას სუბსტანციების ბოროტად გამოყენებისთვის და ჰქონდეს არაადიქციური პერიოდი, ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში;
- მიმდინარე ეტაპზე არ ჰქონდეს მენტალური ჯანმრთელობის პრობლემები და არ იყოს ჰოსპიტალიზებული უკანასკნელი სამი წლის განმავლობაში.

## სასურველი თვისებები

- მომზადებული მსმენელი
- გამამხნეველებელი და მხარდამჭერი
- მომთმენი და მოქნილი
- ტოლერანტული ინდივიდების განსხვავების მიმართ

## უპირატესობები/სარგებელი

- თვითრეალიზება თემში და ინდივიდებში, შეტანილი წვლილის მეშვეობით;
- კმაყოფილება იმით, რომ პირებს ეხმარება ზრდაში, პროგრესსა და მიზნების მიღწევაში;
- ტრენინგების სესიები და ჯგუფური აქტივობები;
- მენტორთა მხარდამჭერ ჯგუფში მონაწილეობა;
- საავტომობილო გარბენი და დანახარჯები არ იბეგრება;
- პერსონალური მხარდაჭერა, ზედამხედველობა მენეჯილებზე და მისი წარმატების ხელშეწყობა;
- მენტორისა და მენტის ჯგუფური აქტივობები, თემის მიერ დაგეგმილ ღონისძიებებზე უფასო ბილეთები.

## განაცხადის ფორმისა და შეფასების პროცესის ნიმუში

- წერილობითი განაცხადი
- მართვის მონმობა
- კრიმინალური ისტორიის მონმობა: სახელმწიფო, ბავშვზე ძალადობის და უგულბელებლობის, სექსუალური ძალადობის სტატისტიკა
- პირადი ინტერვიუ
- მოგვანოდეთ სამი რეკომენდატორი
- დაეხმარით მენტორინგის ორსაათიან ტრენინგს

## **Bibliography:**

Barr, A., Hamilton, R., & Purcell, R. (1996). *Learning for Change: community education and community development*. Glasgow: Community Development Foundation.

Barr, A., Hashagen, S., & Purcell, R. (1996). *Monitoring and Evaluation of Community Development in Northern Ireland*. A report commissioned by the Voluntary Activity Unit, Department of Health and Social Services (Northern Ireland).

Bartolome I. (2004). *Critical Pedagogy and Teacher Education: Radicalizing Prospective Teachers*. *Teacher Education Quarterly*, 31(1) 97-122.

Boud, D., & Rooney, D. (2010, July). *The role of adult educators: More than the grin on the Cheshire Cat?* In Paper presented at the 40th Annual SCUTREA Conference (Vol. 6, p. 8).

Buchroth, I., & Parkin, C. (Eds.). (2010). *Using theory in youth and community work practice*. *Learning Matters*.

Canadian Women's Foundation (2015). *Alberta Mentoring Partnership Girls Group mentoring toolkit*.

Carla Herrera Zoua Vang Lisa Y. Gale, 2002, *A study of mentoring groups in three programmes*

Carla Herrera. Zoua Vang. Lisa Y. Gale. (January 2002). *Group Mentoring: A Study of Mentoring Groups in Three Programmes*.

Cohen, A (2003) *The Symbolic Construction of Community*. London: Routledge.

Connor M. Pokora J (2012) *Coaching and Mentoring at work*. *Creative Rural Communities: Community Development Toolkit*. Development. London: Community Development Foundation.

Diakonidze, A. (2016). *Superficial institutions and challenges of re-regulation in the republic of Georgia*. *Caucasus Survey*, 4(2), 149-164.

Domonique Bertolucci. (Sydney, Hodder Australia, 2006. *Your Best Life: The ultimate guide to creating the life you want*.

Drysdale, J and Purcell, R (2001) *Reclaiming the Agenda: Participation in Practice*. Bradford: CWTC.

DuBois, D. L. Michael Karcher. (2013). *Youth mentoring in contemporary perspective*.

DuBois, D. L., Portillo, N., Rhodes, J. E., Silverthorn, N., & Valentine, J. C. (2011). *How effective are mentoring programmes for youth? A systematic assessment of the evidence*. *Psychological Science in the Public Interest*.

DuBois, Portillo, Rhodes, Silverthorn, & Valentine, 2011: *How Effective are mentoring programmes for youth*.

DVV International Georgia Country office. (2017). *Adult Education Centers in Georgia*.

Field, J (2003) *Social Capital*. Routledge: London. Field, J. (2000). *Lifelong learning and the new educational order*. Stoke-on-Trent: Trentham.

Freire, P (1972) *Pedagogy of the Oppressed*. Harmondsworth: Penguin.

Freire, P (1976) *Education: The Practice of Freedom*. London: Writers and Readers.

Gabriel P Kuperminc. (2016). *Group Mentoring: National Mentoring Resource Center Model Review*.  
Gabriel P Kuperminc J.D. Thomason. (January 2013). *Group mentoring*.

Galbraith, M. W. (2001). *Philosophy and the instructional process*. *Adult Learning*, 11(2), 11-13.  
Government of Alberta, Municipal Affairs (2014). *Public Input Toolkit*.

Henderson, P, & Thomas, D. N. (2005). *Skills in neighbourhood work*. Routledge.  
*Hivos ToC Guidelines: Theory of Change Thinking In Practice*

ICMM International Council on Mining & Metals. *Community Development Toolkit*  
Julee Bayiga. (April 2018). *LEARNING NARRATIVE MENTORSHIP FOR SUCCESSFUL RURAL YOUTH LIVELIHOODS*. Save the Children.

Kania, Karmer and Senge (2018). *THE WATER OF SYSTEMS CHANGE*.  
Lashawnda Lindsay Dennis. Lawanda Cummings. Susan Crim McClendon. (September 2011). *Black Women Gender & Families. Mentors' Reflections on Developing a Culturally Responsive Mentoring Initiative for Urban African American Girls*.

Lillian Eby. Tammy D Allen. Sarah C Evans. Thomas W. H. Ng. David L. Dubois. (May, 2008). *Journal of Vocational Behavior. Does Mentoring Matter? A Multidisciplinary Meta-Analysis Comparing Mentored and Non-Mentored Individuals*.

Linda Phillips-Jones, Ph.D. (2003). *SKILLS FOR SUCCESSFUL MENTORING: Competencies of Outstanding Mentors and Mentees*.

Maddalena, L. (2015). *What the#! \$% is andragogy. (Pedagogy for grownups)*.

Marc E. Wheeler. Thomas Keller. David L. Dubois. (2010). *Social policy report / Society for Research in Child Development. Review of three recent randomized trials of school-based mentoring*.

Mayo, P (1999) *Gramsci, Freire and Adult Education*. London: Zed Books.

Michael Garringer. Samuel Mcquillin. Heather Lasky McDaniel. (2017). *Examining Youth Mentoring Services Across America: Findings from the 2016 National Mentoring Program Survey*. Northern Ireland. Belfast: Voluntary Activities Unit, NI DHSS.

Popple, K. (2015). *Analysing community work*. Buckingham: Open University Press.  
Preston City Council. *The Community Mapping Toolkit, A Guide to Community Asser Mapping for Community Groups and Local Organisations*. Publishing Cooperative.

Purcell, R., & Beck, D. (2010). *Popular education practice for youth and community development work. Learning Matters*.

Putnam, RD (2001) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon.

Rolfe A. (2012). *Mentoring, Mindset, Skills, and Tools*

Saksham, 2011, *Community to Community Mentoring: Together We Can, A Handbook for Mentors*.

Salena Fay Tramel and Arif Naqvi. *Behind the Scenes of Extractives: Money, Power and Community Resistance*.

*Seabrook, J. (1984) The Idea of Neighbourhood: What Local Politics Should Be About. London: Pluto Press.*

*SparcBc (2013). Community Engagement Toolkit.*

*The Hamilton Fish Institute on School and Community Violence & The National Mentoring Center at Northwest Regional Educational Laboratory (2007) Building effective strategies for providing quality relationships, youth mentoring in school and communities, A Guide for new mentors*

*Thin, N (2002) Social Progress and Sustainable Development. London: ITGD Publishing*

*UN Women. (2020). Mentoring for Women Economic Empowerment*

*Wang, C., & Burris, M. A. (1997). Photovoice: Concept, methodology, and use for participatory needs assessment. Health education & behavior, 24(3), 369-387.*

*Wilmott, P (1989) Community Initiatives: Patterns and Prospects. London: Policy*

*Youth Business International. (2016).*