

პარტნიორობა ინოვაციური
სამეწარმეო განათლებისთვის

PIEE

მენტორის
სახელმძღვანელო

პარტნიორობა ინოვაციური სამეწარმეო განათლებისთვის

წარმოადგენს Erasmus+ KA2 ორ წლიან პროექტს, რომლის მიზანსაც წარმოადგენს კონსორციუმი ორგანიზაციებისათვის პოტენციალის შექმნა ინოვაციური სამეწარმეო განათლების პოპულარიზების მიზნით ახლაგაზრდებთან მუშაობაში, რაც სარგებელს მოუტანს ახლაგაზრდების პიროვნულ განვითარებასა და შრომისუნარიანობას მეწარმეობის კუთხით.

პარტნიორი ორგანიზაციები

ARMAVIR DEVELOPMENT CENTER NGO

Mail: info@armavirdc.org, +(374) 237 23034

Web: <http://www.armavirdc.org/>

Fb: <https://www.facebook.com/armavirdc/>

MTÜ PROJECT SPIRIT

Mail: ngoprojectspirit@gmail.com

Web: <http://ngoprojectspirit.blogspot.com>

Fb: <https://www.facebook.com/ngoprojectspirit/>

EURODEMOS YOUTH MOBILITY NGO

Mail: edym.ngo@gmail.com

Web: <http://edym-ngo.org/>

Fb: <https://www.facebook.com/edym.ngo/>

RESEARCH-INTELLECTUAL CLUB “DIALOGUE OF GENERATIONS” NGO

Mail: ricdog@live.com

Web: <http://www.ricdog.org>

Fb: <https://www.facebook.com/ricdog.org/>



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



The content of this publication does not reflect the official opinion of the European Union. Responsibility for the information and views expressed in the publication lies

სარჩევი

1. შესავალი.....	3
2. მენტორობა: განსაზღვრებითი მიდგომები.....	6
3. მენტორული ურთიერთობების სხვადასხვა სახეები.....	8
4. მენტორობის გაწევა და მეწარმეობა.....	11
5. ძლიერ მხარეებზე დაფუძნებული მიდგომები მენტორისათვის აუცილებელი უნარები და დამხმარე საშუალებები.....	15
6. დანართი.....	54
7. ბიბლიოგრაფია.....	64

შესავალი

მიმდინარე სახელმძღვანელოში განხილულია მენტორობის პროცესი, ამ პროცესისათვის აუცილებელი როლები და უნარები მოცემულია, პრაქტიკულ მიდგომებთან ერთად შესაძლებელს ხდის მენტორობის პროცესისათვის თვალის მიდევნებასა და მის უკეთ გაგებას ახალგაზრდა მეწარმეებისათვის. მენტორობის გაწევის პროცესი ეფუძნება ვიზუალურ და მოქნილ მიდგომებს რათა უზრუნველყოს მიმზიდველი საფუძველის შექმნა სამომავლო დისკუსიებისა და დეტალური განხილვებისათვის.

ამ სახელმძღვანელოს მეშვეობით მენტორი და სამენტორე პირი შეძლებენ:

- უფრო უკეთ გაითავისონ სამეწარმეო მენტორობის როლის მასშტაბები და კომპლექსურობა;
- საკუთარ თავზე გამოცადონ და მეტი ცოდნა შეიძინონ მენტორობის გაწევის პროცესისა და მეთოდების შესახებ;
- გაიარონ მენტორული ურთიერთობის ძირითადი საფეხურები;
- გაიუმჯობესონ მენტორისათვის აუცილებელი უნარები და კომპეტენციები;
- უკეთესად მოახდინონ სამენტორე პირის საჭიროებების განსაზღვრა.

მიმდინარე სახელმძღვანელოს მიზანია მკითხველი და ამ სახელმძღვანელოთი მოსარგებლე ნებისმირი პირი გახდეს უკეთესი მენტორები და სამენტორე პირები სახელმძღვანელოში მოცემული შაბლონებისა და მომხმარებლისთვის შექმნილი საშუალებების მეშვეობით. სახელმძღვანელოს მიზანია "მწვანე" მენტორობის პროცესთან დაკავშირებული ისეთი აქტივობების მიმოხილვა როგორებიცაა ტრინინგი, ბიზნეს კონსულტაციების გაცემა და ა.შ. სახელმძღვანელო იყოფა ოთხ ძირითადი სახის „სესიად“. ესენია: სესია პირველი შეხვედრის ჩატარებამდე, სესია ადრეული საფეხურების მიმდინარეობისას, (დაახლოებით 5-6 შეხვედრა) ნორმალური სესიები და საბოლოო სესია. ეს ყოველივე განპირობებულია პრაქტიკული მიდგომებიდან, რადგანაც ეს აადვილებს მენტორისა და სამენტორე პირის ერთმანეთთან მუშაობის პროცესს. სახელმძღვანელოს შემდეგ გვერდებზე მკითხველისათვის უფრო ნათელი გახდება თავების სტრუქტურა, თავებს შორის ურთიერთკავშირი და გამოყენებული საშუალებები.

როდის უნდა იქნეს გამოყენებული სახელმძღვანელოში მოცემული მითითებები? ეს მთავარი ინსტრუმენტი მენტორებისთვის (ახალგაზრდა მეწარმეებისათვის) აუცილებელია შემდეგი ორი ეტაპის განმავლობაში:

1. „დასწავლის” ეტაპზე, როდესაც მაღალკვალიფიციური ექსპერტი მენტორები (რომლებიც პროცესს წარმართავენ) გაუძღვებიან მათ და გააცნობენ ძირითად ასპექტებსა და აქტივობებს მენტორობის დაწყებამდე ერთი თვით ადრე, რათა მათ ეფექტური მენტორობა გაუწიონ ზრდასრულ უმუშევარ პირებს. სხვა სარგებელთან ერთად ეს მათ საშუალებას მისცემს, როგორც მენტორებმა წინასწარ შეაფასონ საკუთარი შესაძლებლობები და პოტენციალი.
2. ზრდასრული უმუშევარი პირებისათვის მენტორობის გაწევის შემდეგ ეტაპზე, როდესაც ისინი თავს იგრძნობენ საკმარისად კომპეტენტურად იმისათვის, რომ თავიანთ სამენტორე პირებს წინ გადაუშალონ სამეწარმეო შესაძლებლობების ახალი შთამაგონებელი და სტრატეგიული სამყარო.

დღევანდელი ეკონომიკის პირობებში სამსახურის პოვნა დიდ გამოწვევას წარმოადგენს. წარმოიდგინეთ, რომ ხართ ახალგაზრდა რომლსაც სამსახური ჭირდება, თუმცა არ გააჩნია გამოცდილება. ახლა წარმოიდგინეთ, რომ თქვენ არ გააჩნიათ შესაბამისი განათლება და თქვენ ცოხვრებაში ისეთი სახის სირთულეების წინაშე აღმოჩნდებით რაც პირველი სამსახურის პოვნას შეუძლებელს გახდის.

მიუხედავად იმისა, რომ ბევრი ახალგაზრდა განათლების მიღებასა და დასაქმების შესაძლებლობას მოკლებულია ჩვენ მიგვაჩნია, რომ სწორი ჩარევითა და მხარდაჭერით ეს ახალგაზრდები შეძლებენ შეცვალონ თავიანთი ცხოვრების ტრაექტორია. ბიზნესს შეუძლია ამაში მნიშვნელოვანი როლი ითამაშოს და ახალგაზრდები უკეთესი მომავლის გზაზე დააყენოს. ამ ყველაფრით თავად ბიზნესიც ნახულობს სარგებელს. კომპანიები, რომლებიც უკვე აქტიურად არიან ჩართულები პროგრამებში, რომლებიც ახალგაზრდების ამ ჯგუფზეა გათვლილი, ამ საქმიანობის გაწევის შედეგად იღებს ისეთ დადებით შედეგებს როგორებიცაა: საქმიანობის გაწევაში თანამშრომელთა გაზრდილი ჩართულობა, მომხმარებელთა მხრიდან ერთგულება და თანამშრომელთა შენარჩუნება.

საყოველთაოდ აღიარებული ფაქტია, რომ მენტორობის გაწევის პირველი წერილობითი შემთხვევა გვხვდება ძველ ბერძნულ მითოლოგიაში. ძველი წელთაღრიცხვით დაახლოებით 1200 წელს ოდისევსი ტროას ალყაში მონაწილეობის მისაღებად მიემგზავრებოდა, როდესაც მან საკუთარი ვაჟი ტელემაქეს თავი აღსაზრდელად თავის მეგობარ მენტორს ჩააბარა. ისტორიული ჩანაწერები ნათელყოფს, რომ კაცად ჩამოყალიბების პროცესში უნარების, კულტურის და ღირებულებების უკეთ ათვისება ხდება წყვილურ ურთიერთობაში.

ბერძნული მითოლოგიიდან მოყოლებული მენტორის ცნებამ ბევრი მნიშვნელობა შეიძინა. მონტორობის გაწევის პროცესი კაცობიობის განვითარების ისტორიაში, ჯერ კიდევ ქვის ხანიდან მოყოლებული ხდებოდა. მაგალითად, პირველი მონადირეები და შემგროვებლები თავიანთ უნარებს შემდგომ თაობებს უზიარებდნენ. დღეისათვის,

მესამე მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში, სადაც ფორმალური საგანმანათლებლო კვალიფიკაციები მხოლოდ პრივილეგიებულთა მცირე ნაწილისთვისაა ხელმისაწვდომი, მენტორობის გაწევა ხდება ცხოვრებისეული გამოცდილებაზე დაყრდნობით.

ახლანდელი ახალგაზრდა თაობისათვის დამახასიათებელია კარიერის დადგენილი წესის უარყოფა. წინა თაობებისგან განსხვავებით დღევანდელ რეალობაში ბევრი ახალგაზრდა ფუნდამენტურად განსხვავებულად უდგება საქმეს, რომელიც მისთვის შემოსავლის მომტანი უნდა გახდეს. თანამედროვე მსოფლიოში ცნობილ და წარმატებულ კომპანიაში სამუშაო ადგილის მოპოვებაზე ბევრად პრიორიტეტულად და ტენდენციურად ითვლება საკუთარი საქმის წამოწყება, რომელიც საშუალებას მოგცემს საკუთარი ოცნებები აიხდინო და საკუთარ ყველაზე გიჟურ იდეებს შეასხა ფრთები და ყოველივე ამით თავისუფლება და დამოუკიდებლობა მოიპოვო სიამაყის განცდასთან ერთად. ის ფაქტი, რომ ახალგაზრდები სულ უფრო და უფრო გაბედულ იდეებს ახორციელებენ ნამდვილად ქების ღირსია, მაგრამ არ უნდა დაგვავიწყდეს რომ, რომი ერთ დღეში არ აშენებულა. მიუხედავად იმ ფაქტისა, რომ საგანმანათლებლო დაწესებულებები ცდილობენ თავიანთი სტუდენტების მომზადებას არსებული სოციალურ-ეკონომიკური კონტექსტისათვის, მათი უმეტესობა აქცენტს მაინც თეორიული და არა პრაქტიკული განათლების მიცემაზე აკეთებს. სწორედ ამიტომაც, ახალი საქმის წამოწყებისას გათვალისწინებული უნდა იქნეს მენტორობის გაწევა და თანამშრომლობა გამოცდილ პარტნიორთან.

მენტორობის გაწევის პროცესი: განსაზღვრებით მიდგომები

მენტორობა სამუშაო ადგილზე ცოდნისა და გამოცდილების გადაცემის საშუალებაა. გამოცდილი გამოუცდელს საკუთარ ცოდნას უზიარებს. მენტორობის პროცესის ყურადღების ცენტრშია ორი მონაწილე, ხშირად ერთი და იგივე ორგანიზაციის წარმომადგენლები, რომელთა შორისაც ხდება ცოდნის გაზიარების პროცესი. ამ ურთიერთობის მნიშვნელოვანი ასპექტებია: ნდობა, გახსნილობა და ორმხრივი პატივისცემა (Edelkraut and Graf, 2014).

გვსურს შემოგთავაზოთ მენტორობის პროცესის რამდენიმე განსაზღვრება, რომელთაც თავი მ. ჯაკობიმ მოუყარა: (Jacobi, 1991, p. 4-5):

- მენტორობა... პროცესია, სადაც თანამდებობრივად ზემდგომები და განსაკუთრებული მიღწევების მქონენი რჩევას აძლევენ და ხელს უწყობენ პროტეჟეებს და ეხმარებიან მათ ინტელექტუალურ და კარიერულ განვითარებაში “(Blackwell, 1989).
- მენტორობის გაწევა, როგორც სასწავლო დაწესებულების ფუნქცია შეიძლება განმარტებულ იქნას, როგორც ინდივიდუალური სწავლების პროცესი ასაკოვანსა და ახალგაზრდას შორის, რომელიც მოდელირებულ ქცევას ეფუძნება.
- ჩვენი განმარტებით მენტორობის გაწევა პროფესიული სოციალიზაციის ფორმაა, რომლის მეშვეობითაც გამოცდილი (ჩვეულებრივ ასაკით უფროსი) ინდივიდი არის ნაკლებ გამოცდილის, პროტეჟეს (მეტწილად ასაკით უმცროსის) მასწავლებელი, მფარველი, მრჩეველი და მისაბადი მაგალითი. ამ ურთიერთობის მიზანია, პროტეჟეს უნარების, შესაძლებლობების და აზროვნების განვითარება-სრულყოფა.“(Moore & Amezy, 1988).
- (მენტორი არის) ”პროფესიის ან ორგანიზაციის ასაკითა და თანამდებობით უფროსი წევრი, რომელიც გვერდში უდგას , კარიერასთან დაკავშირებულ რჩევებს გასცემს, უზუნველყოფს პროფესიულ და ორგანიზაციულ სპონსორობას, ხელს უწყობს მთავარ ორგანიზაციულ და პროფესიულ ქსელებზე წვდომას“(Olian et al., 1988).

როგორც ლერნერი, ბრიტინი და ფეი (2007) აღწერენ მენტორებს ძალუძთ აქტიურად დაუჭირონ მხარი ახალგაზრდობის პოზიტიურ განვითარებას მოცემულ ექვს ფაქტორზე ყურადღების აქცენტირებით:

- **კომპეტენცია**
მენტორი ეხმარება ახალგაზრდას საკუთარი უნარების აღმოჩენაში და იმის გააზრებაში, თუ, როგორ მოახდინოს საკუთარი უნარების გადაცემა და მხარს უჭერს სამენტორე პირს საკუთარ შეცდომებისგან სწავლის პროცესში.

- **თავდაჯერებულობა**

სამენტორე პირებისათვის მნიშვნელოვანია პრობლემების გაჭრისათვის აუცილებელი უნარების ჩამოყალიბება. მენტორს შეუძლია დახმარება გაუწიოს სამენტორე პირს სხვა უწყებებთან მიმართებითა და პრობლემის გადაჭრის მისაბამი მაგალითის ჩვენებით.

- **კავშირი**

მენტორი პატივს უნდა ცემდეს სამენტორე პირის პირად კონფიდენციალურობას და დაეხმაროს საზოგადოებასთან კავშირის დამყარებაში და საზოგადოების მხრიდან მათი შეხედულებების მოსმენაში.

- **ხასიათი**

სათანადო ქმედების სანიმუშო მაგალითის მიცემით, მენტორი ახალგაზრდებს საშუალებას აძლევს თავად მიიღონ გადაწყვეტილებები. შემდგომ, კი იმის განხილვით იყო, თუა არა ესა თუ ის ქმედება მართებული მენტორი სამენტორე პირს ეხმარება ხასიათი ნიშან-თვისებების ჩამოყალიბებაში.

- **ზრუნვა**

რთულ პერიოდებში მენტორმა უნდა გამოხატოს გულწრფელი თანადგომა სამენტორე პირის მიმართ და ასწავლოს მას სხვებზე ზრუნვისაგან სარგებელის მიღება.

- **წვლილის შეტანა**

ზემოთხსენებული ხუთი ფაქტორის განვითარების შემდეგ სამენტორე პირს შეიძლება გააჩნდეს სხვების დახმარების უნარი. მენტორებმა უნდა წაახალისონ სამენტორე პირები, რომ მათ როდესაც ამისთვის მზად იქნებიან თავიანთი მიღებული ცოდნა და უნარები საკუთარ საზოგადოებების სამსახურში ჩააყენონ.

რომელა მენტორული ურთიერთობის სხვადასხვა სახეები ?

1. მენტორობის ინდივიდუალურად გაწევა

მენტორობის გაწევა ძირითადად ინდივიდუალურად ხდება. ეს საშუალებას აძლევს მენტორს 100%-ით მოახდინოს ყურადღების კონცენტრირება სამენტორე პირის წინაშე არსებულ გამოწვევებსა და პრობლემებზე. ინდივიდუალური მენტორობის უპირატესობას წარმოადგენს ის რომ მენტორს საშუალება ეძლევა ვერბალური და არავერბალური კომუნიკაციის საშუალებების გამოყენებით სამენტორე პირის შესახებ დიდი რაოდენობით ინფორმაცია შეაგროვოს.

2. მენტორობის გაწევა ჯგუფთან პირისპირ

ამ სახით, მენტორობის გაწევის პროცესი სულ უფრო და უფრო პოპულარული ხდება ბიზნესის მიმართულებით. ამ ფორმატის გამოყენებით, ბიზნესის მესაკუთრეთა ექვსი და რვა კაციანი ჯგუფი იკრიბება და განიხილავს მათ წინაშე მდგარ გამოწვევებსა და პრობლემებს. ამ ტიპის მენტორობის უპირატესობას წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ ჯგუფის წევრებს შეუძლიათ განსხვავებული გამოცდილებისა და მოსაზრებების გაზიარება ჯგუფის წევრთა მხარდასაჭერად.

3. მენტორობის გაწევა ტელეფონით

მენტორობის გაწევა ტელეფონით შერეული მენტორული მეთოდის ნაწილია და მენტორობის ინდივიდუალურ გაწევასთან ტანდემში გამოიყენება. მისი უპირატესობაა ყურადღების ფოკუსირება სამენტორე პირითვის მნიშვნელოვან საკითხებზე. ამასთანავე ეს მეთოდი ძალიან მოქნილია.

4. მენტორობის გაწევა ელექტრონულად

მენტორობის ტელეფონით გაწევის მსგავსად, მენტორობის ეს სახეობაც შერეული მენტორული მიდგომის ნაწილია, რომელიც დამოუკიდებლად შეიძლება იქნეს გამოყენებული. მის უპირატესობას წარმოადგენს კონკრეტულ საკითხზე კონცენტრირების შესაძლებლობა. სამენტორე პირი მენტორს წერილობითი სახით აწვდის ინფორმაციას, რაც მენტორს საშუალებას აძლევს ინფორმაცია უკეთ გაითავისოს სამოქმედო გეგმაზე გადასვლამდე.

5. მენტორობის გაწევა ფორმალურად

ფორმალური მენტორობის გაწევის ერთმანეთისგან განსხვავებული რამდენიმე მოდელი არსებობს. შემდეგ გვერდზე მოცემულ ცხრილში მოცემულის ფორმალური მენტორობის ყველაზე გავრცელებული ტიპები.

	ტრადიციული პირისპირ	მენტორობის გაწევა გუნდთან	მენტორობის გაწევა ჯგუფთან	მენტორობის გაწევა	მენტორობის გაწევა ელექტრონულად
აღწერა	ერთი ზრდასრული და ერთი ახალგაზრდა.	ზრდასრულთა რამოდენიმე ჯგუფი მუშაობს ახალგაზრდებთან (ზრდასრულების რაოდენობის ახალგაზრდებს რაოდენობასთან შეფარდება არა უმეტეს 1:4)	ერთი ზრდასრული და ოთხამდე ახალგაზრდა.	მზრუნველი ხალგაზრდა მენტორობას უწევს სხვა ახალგაზრდებს.	მენტორობის გაწევა ელექტრონული ფოსტით და ინტერნეტით(მაგალითად სოციალური მედიის საშუალებები;)
მენტორობის გაწევის ადგილი	<p>დაწესებულებაზე დაფუძნებული საზოგადოებრივ დაწესებულებაში, ს სკოლის შემდგომი პროგრამები (ახალგაზრდული ცენტრი)</p> <p>საზოგადოებაზე დაფუძნებული მენტორებსა და სამენტორე პირებს შუძლიათ შეხვდნენ ნებისმიერ ადგილას მაგალითად დაესწრონ ღონისძიებებს ერთად ან წავიდნენ მუზეუმებში და სხვა.</p> <p>რწმენაზე დაფუძნებული მენტორი და სამენტორე პირი ხვდებიან თაყვანისცემის ადგილას.</p> <p>ონლაინ მენტორული ურთიერთობა ხორციელდება ელექტრონულად</p>	<p>დაწესებულებაზე დაფუძნებული საზოგადოებრივ დაწესებულებაში, ს სკოლის შემდგომი პროგრამები (ახალგაზრდული ცენტრი)</p> <p>საზოგადოებაზე დაფუძნებული მენტორებსა და სამენტორე პირებს შუძლიათ შეხვდნენ ნებისმიერ ადგილას მაგალითად, დაესწრონ ღონისძიებებს ერთად ან წავიდნენ მუზეუმებში და სხვა.</p> <p>რწმენაზე დაფუძნებული მენტორი და სამენტორე პირი ხვდებიან თაყვანისცემის ადგილას.</p> <p>ონლაინ მენტორული ურთიერთობა ხორციელდება ელექტრონულად</p>	<p>დაწესებულებაზე დაფუძნებული საზოგადოებრივ დაწესებულებაში, ს სკოლის შემდგომი პროგრამები (ახალგაზრდული ცენტრი)</p> <p>საზოგადოებაზე დაფუძნებული მენტორებსა და სამენტორე პირებს შუძლიათ შეხვდნენ ნებისმიერ ადგილას მაგალითად, დაესწრონ ღონისძიებებს ერთად ან წავიდნენ მუზეუმებში და სხვა.</p> <p>რწმენაზე დაფუძნებული მენტორი და სამენტორე პირი ხვდებიან თაყვანისცემის ადგილას.</p> <p>ონლაინ მენტორული ურთიერთობა ხორციელდება ელექტრონულად</p>	<p>სკოლაზე დაფუძნებული სამენტორე პირის სკოლაში სკოლის ადმინისტრაციის მეთვალყურეობით. მენტორსა და სამენტორე პირს უნდა ქონდეთ შეხვედრებისთვის გამოყოფილი ადგილი და/ან წვდომა სკოლაში არსებულ სივრცეებზე. (საგანმანათლებლო საკლასო ოთახი, კომპიუტერული ლაბორატორია, სპორტული დარბაზი, ხელოვნების ოთახი და ბიბლიოთეკა).</p>	<p>ტარდება ინტერნეტით როგორც დამოუკიდებელი პროგრამა ან როგორც უკვე არსებული პროგრამების დამატებითი კომპონენტი. დაგჭირდებათ ტექნოლოგია რომელიც უზრუნველყოფს უსაფრთხო და დაცულ კომუნიკაციას, მოახდენს ყველა შეტყობინების მენტორული წყვილების ურთიერთობისათვის თვალის მიდევნება.</p>

	ტრადიციული პირისპირ	მენტორობის გაწევა გუნდთან	მენტორობის გაწევა ჯგუფთან	მენტორობის გაწევა ელექტრონულად
აღწერა	ერთი ზრდასრული და ერთი ახალგაზრდა.	ზრდასრულთა რამოდენიმე ჯგუფი მუშაობს ახალგაზრდებთან (ზრდასრულების რაოდენობის ახალგაზრდებს რაოდენობასთან შეფარდება არა უმეტეს 1:4)	ერთი ზრდასრული და ოთხამდე ახალგაზრდა.	მენტორობის გაწევა ელექტრონული ფოსტით და ინტერნეტით(მაგალითად სოციალური მედიის საშუალებები;)
მენტორობის გაწევის ადგილი	<p>სკოლაზე დაფუძნებული</p> <p>სამენტორე პირის სკოლაში სკოლის ადმინისტრაციის მეთვალყურეობით. მენტორსა და სამენტორე პირს უნდა ჰქონდეთ შეხვედრებისთვის გამოყოფილი ადგილი და/ან წვდომა სკოლაში არსებულ სივრცეებზე. (საგანმანათლებლო საკლასო ოთახი, კომპიუტერული ლაბორატორია, სპორტული დარბაზი, ხელოვნების ოთახი და ბიბლიოთეკა).</p> <p>სამუშაო ადგილზე დაფუძნებული</p> <p>მენტორის სამუშაო ადგილას. მოსწავლეების ტრანსპორტირება მენტორის სამუშაო ადგილას ხდება სკოლის ან კომპანის ხარჯებით. მენტორი და სამენტორე პირებს უნდა ჰქონდეთ შეხვედრისათვის გამოყოფილი ადგილი მენტორის სამუშაო ადგილას.</p>	<p>სკოლაზე დაფუძნებული</p> <p>სამენტორე პირის სკოლაში სკოლის ადმინისტრაციის მეთვალყურეობით. მენტორსა და სამენტორე პირს უნდა ჰქონდეთ შეხვედრებისთვის გამოყოფილი ადგილი და/ან წვდომა სკოლაში არსებულ სივრცეებზე. (საგანმანათლებლო საკლასო ოთახი, კომპიუტერული ლაბორატორია, სპორტული დარბაზი, ხელოვნების ოთახი და ბიბლიოთეკა).</p> <p>სამუშაო ადგილზე დაფუძნებული</p> <p>მენტორის სამუშაო ადგილას. მოსწავლეების ტრანსპორტირება მენტორის სამუშაო ადგილას ხდება სკოლის ან კომპანის ხარჯებით. მენტორი და სამენტორე პირებს უნდა ჰქონდეთ შეხვედრისათვის გამოყოფილი ადგილი მენტორის სამუშაო ადგილას.</p>	<p>სკოლაზე დაფუძნებული</p> <p>სამენტორე პირის სკოლაში სკოლის ადმინისტრაციის მეთვალყურეობით. მენტორსა და სამენტორე პირს უნდა ჰქონდეთ შეხვედრებისთვის გამოყოფილი ადგილი და/ან წვდომა სკოლაში არსებულ სივრცეებზე. (საგანმანათლებლო საკლასო ოთახი, კომპიუტერული ლაბორატორია, სპორტული დარბაზი, ხელოვნების ოთახი და ბიბლიოთეკა).</p> <p>სამუშაო ადგილზე დაფუძნებული</p> <p>მენტორის სამუშაო ადგილას. მოსწავლეების ტრანსპორტირება მენტორის სამუშაო ადგილას ხდება სკოლის ან კომპანის ხარჯებით. მენტორი და სამენტორე პირებს უნდა ჰქონდეთ შეხვედრისათვის გამოყოფილი ადგილი მენტორის სამუშაო ადგილას.</p>	ტარდება ინტერნეტით როგორც დამოუკიდებელი პროგრამა ან როგორც უკვე არსებული პროგრამების დამატებითი კომპონენტი. დაგჭირდებათ ტექნოლოგია რომელიც უზრუნველყოფს უსაფრთხო და დაცულ კომუნიკაციას, მოახდენს ყველა შეტყობინების დაარქივებას და შეემღება მენტორული წყვილების ურთიერთობისათვის თვალის მიდევნება.

მენტორობის გაწევა და მეწარმეობა

მენტორობის გაწევისგან მიღებული სარგებელი სათანადოდ არის შეფასებული მრავალი ავტორის მიერ. სალივანი თავის კვლევაში სამეწარმეო განათლების შესახებ ასკვნის რომ სწავლება არის წარმატებული ბიზნესის განუყოფელი ნაწილი და მენტორობა კი ქმედითი ინსტრუმენტი რომლის მეშვეობითაც მეწარმეებს ეძლევათ შესაძლებლობა ისწავლონ სხვათა გამოცდილებისაგან (Sullivan, 2000).

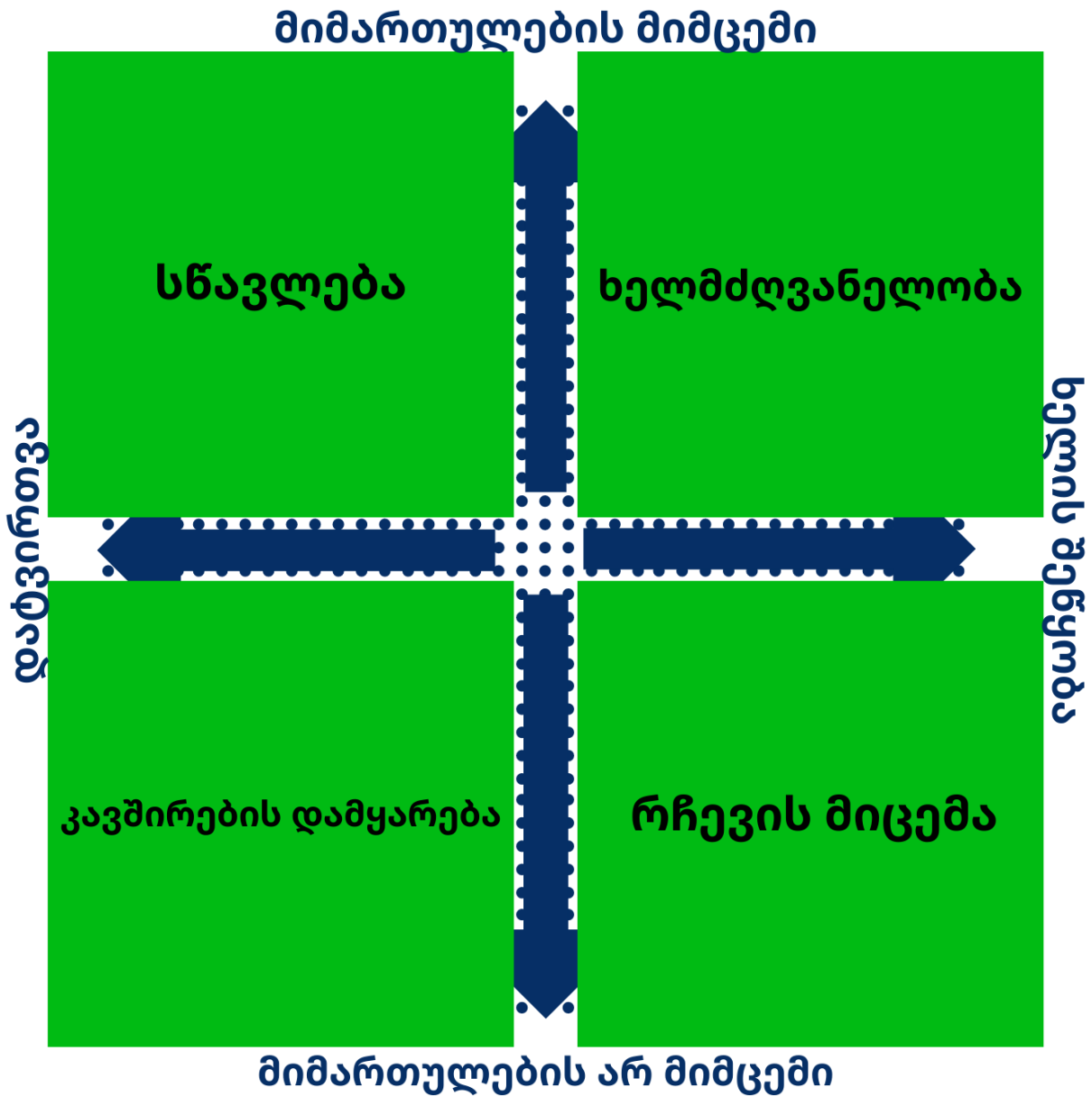
ეფექტური სამეწარმეო მენტორული ურთიერთობა სამენტორე პირს საშუალებას აძლევს მიიღოს საშუალო და გრძელვადიანი პროფესიული დახმარება. სამენტორე პირი ამ ურთიერთობით ახერხებს უკეთ შეისწავლოს საკუთარი პირადი და პროფესიული სიტუაცია რათა შეიმუშაოს სტრატეგიები ბიზნესის სამომავლო განვითარებისათვის. მენტორი უნდა ფლობდეს მენტორობის გაწევისათვის აუცილებელ გამოცდილებასა და უნარებს. მენტორობის გაწევა ეფუძნება ურთიერთობის დამყარებას რომელიც დაფუძნებულია თანასწორობაზე, ნდობასა და ღიაობაზე.

კარგ სამეწარმეო მენტორულ ურთიერთობაში მენტორი საწარმოს მფლობელს ეხმარება უკეთ შეაფასოს საკუთარი პირადი და პროფესიული გამოცდილება და ამასთანავე უზიარებს საკუთარ გამოცდილებასაც. ამგვარად, საწარმოს მფლობელი ახერხებს შეიმუშაოს ახალი და უფრო ეფექტური საშუალებები ბიზნეს საქმიანობასთან დაკავშირებული პრობლემებისა და გამოწვევების მოსაგვარებლად. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო ათწლეულში გაიზარდა სამეწარმეო მენტორობის

ადიარება ძალიან მცირედი მასალა მოგვეპოვება, სადაც ნაჩვენებია იქნებოდა ამ პროცესიდან მიღებული გაზომვადი სარგებელი. გარვი და გარეტ-ჰარისი (2008) შეეცადნენ შეეცნოთ არსებული ხარვეზი ასზე მეტი კვლევის შეფასების საფუძველზე, რომლებიც ეხებოდა სამენტორო საქმეების მნიშვნელობების დადგენას, მათ ამის შედეგად მიიღეს ჩამონათვალი ყველაზე მეტად ციტირებული სარგებლის ჩამონათვალი სამენტორე პირებისა და საწარმოებისათვის. აღნიშნული მონაცემების ნახვა შესაძლებელია ცხრილ ნომერ ორზე. ამ კვლევაში განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მივაქციოთ „პოზიტიური“ რისკების გაწევის წახალისებას. დეივისისა და ტეილორის (2004) მიერ ჩატარებულმა კვლევამაც გაერთიანებული სამეფოში მენტორობის შესახებ ორ პროგრამაზეც მსგავსი შედეგი აჩვენა.

უკვე არსებული ლიტერატურის გათვალისწინებით, რომლებშიც ასახული იყო მენტორობის გაწევის სარგებელი დამწყები მეწარმეებისათვის მიმდინარე კვლევას სურდა კიდევ უფო მეტად დაედგინა მეწარმეთა პერსპექტივიდან მენტორობის გაწევის მხარდაჭერის დამატებითი „ღირებულება“ შოტლანდიურ ბიზნეს ინკუბატორში, რომ კიდევ უფრო უკეთ გაერკვია, თუ რა სახის დახმარებას უწევს მენტორობის გაწევა მეწარმეს ბიზნესის საწყის ეტაპზე.

დიაგრამა 1: დახმარების ოთხი ძირითადი სტილი (Clutterbuck 2011, p.17)



მენტორობის გაწევა საგანმანათლებლო დახმარებისა და განვითარების ყოვლისმომცველი ფორმაა (*იხილეთ დიაგრამა 1*). ერთი ბიზნეს საქმიანობის მიერ მეორესათვის მენტორობის გაწევა ჯანმრთელობის დაცვასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანი პოტენციალი გააჩნია. მენტორული ურთიერთობის წარმატება ეფუძნება ორი ინდივიდის მენტორისა და სამენტორე პირს შორის არსებულ კავშირს.

მოცემულ ცხრილში შეჯამებულია ის თუ რა წარმოადგენს და რა არ არის მენტორობის გაწევა მეწარმეებისათვის:

რა არის მენტორობის გაწევა	რა არ არის მენტორობის გაწევა
ორმხრივი ურთიერთობა - რომელიც საუკეთესოდ გამოდის ორ მხარეს შორის, რომლებიც წინასწარ შეთანხმებული პერიოდის განმავლობაში ურთიერთობის ქონის ვალდებულებას იღებენ.	ბიზნეს კონსულტაცია - კონსულტანტი პირს რჩევას აძლევს კონკრეტულ საკითხთან დაკავშირებით კომერციულ ურთიერთობაში.
საკუთარი შესაძლებლობებისადმი ნდობა-მენტორის მთავარი დანიშნულებაა სამენტორე პირს დაეხმაროს საკუთარ შესაძლებლობებისადმი ნდობაში. განსაკუთრებით ეს ეხება ისეთ სამენტორე პირებს, რომლებსაც სჭირდებათ იმის ჩვენება, რომ მათ შეუძლიათ სირთულეებს დამოუკიდებლად გაუმკლავდნენ.	ბიზნესის საქმიანობის სწავლება - ბიზნესის საქმიანობის სწავლება არის მოკლევადიანი და კონკრეტულ საკითხებზე ორიენტირებული; მენტორობის გაწევა კი გრძელვადიანი და ურთიერთობაზე ორიენტირებული საქმიანობაა. მენტორი ცდილობს სამენტორე პირის კონკრეტული უნარების დახვეწას.
სანდობა და მხარდაჭერა - მენტორისა და სამენტორე პირის ურთიერთობა უნდა ეფუძნებოდეს ნდობას, რაც მაშინ მოდის, როდესაც ორივე მხარე თანაბრად სცემს პატივს საკუთარ ვალდებულებებს. ასრულებენ დანაპირებს და ამით აჩვენებენ, რომ სანდოები არიან.	დეტალებში ჩაღრმავება მენტორის უშუალო მოვალეობაა. მენტორს მოეთხოვება სამენტორე პირს ბიზნეს საქმიანობა ფართო პერსპექტივიდან დაანახოს.
ორმხრივი სასწავლო გამოცდილება - ორივე მხარეს სურს სარგებელი მიიღოს ერთად გატარებული დროის პერიოდიდან. სამენტორე პირი სარგებელს იღებს მენტორის გამოცდილებისაგან, ხოლო მენტორს ახალი ცოდნის შექმნითა და სამენტორე პირის მიღწევებისა და ენთუზიაზმისგან შეუძლია სარგებლის მიღება.	ფინანსური მხარდაჭერა. მენტორის ვალდებულებას არ წარმოადგენს სამენტორე პირის ფინანსური მხარდაჭერა.

სარგებელი სამენტორე პირებისათვის	სარგებელი საწარმოებისათვის
გაუმჯობესებული პროდუქტიულობა	სტრატეგიული ცვლილება
გაუმჯობესებული ცოდნა და უნარები	პარტნიორობის ხელშეწყობა
უფრო მეტი თვითდაჯერებულობა	მეტი ინოვაცია და ცვლილებები
უფლებამოსილებით აღჭურვა და კეთილდღეობა	პრობლემების გადაჭრისა და პროექტის მენეჯმენტის უკეთ გაწევა
გაუმჯობესებული მოტივაცია და სამსახურისგან მიღებული კმაყოფილების განცდა	დაკისრებული სამუშაოსთვის თავის უკეთ გართმევა
სწავლისა და გადაწყვეტილების მიღებისათვის აუცილებელი უნარების დახვეწა	დასაქმებულთა გადინების შემცირება
ბიზნეს საქმიანობის უკეთ გააზრება	გაუმჯობესებული კომუნიკაცია
გაუმჯობესებული კრეატიულობა და ინოვაცია	გაუმჯობესებული ბიზნეს სტაბილურობა
პოზიტიური რისკების გაწევის წახალისება	ბიზნეს საქმიანობის უკეთ შესწავლა
ლიდერობის უნარების განვითარება	გაუმჯობესებული პროდუქტიულობა

ცხრილი 2: მენტორობის სარგებელი სამენტორე პირებისა და საწარმოებისათვის (Nesta, 2009)

რ როლ აკისრია საწარმო მენეჯერს?

1. მენეჯერის როლი მრავალწახნაგოვანია და უნარებისა და თვითგაცნობიერების მაღალ დონეს საჭიროებს

საწარმოს მენეჯერები ბაზრის სხვადასხვა სექტორის წარმომადგენლებთან მუშაობენ, რომელთაც თავის მხრივ განვითარებისათვის სხვადასხვაგვარი საჭიროებები და ძლიერი მხარეები გააჩნიათ. ასეთ შემთხვევაში, მენეჯერმა უნდა მოახერხოს, მენეჯერობის გაწევის მისთვის დამახასიათებელი სტილი და ქცევა ინდივიდუალურად მოარგოს და შეუსაბამოს თითოეულ სამენეჯერე პირსა და ბიზნეს საქმიანობასთან დაკავშირებულ სიტუაციას.

2. მენეჯერის როლია სამენეჯერე პირს დაანახოს მის წინაშე არსებული ვარიანტების ფართო არჩევანი და მოქმედების სხვადასხვა ალტერნატივები, რათა სამენეჯერო პირმა უკეთ შეძლოს მის წინაშე არსებული პრობლემების დამოუკიდებლად გადაჭრა

მენეჯერული ურთიერთობების უმეტესობისას სამენეჯერე პირის მთავარ მიზანს წარმოადგენს ახალი პიროვნული უნარების, გამოცდილებისა და ცოდნის შექმნა უკეთეს პროფესიონალებად ჩამოყალიბების მიზნით.

3. მენეჯერის დანიშნულებაა გამოავლინოს და განავითაროს სამენეჯერე პირის შესაძლებლობები

მენეჯერის უშუალო მოვალეობას არ წარმოადგენს სამენეჯერე პირს მიუთითოს ის თუ რა უნდა გააკეთოს მან მხოლოდ სამენეჯერე პირს შეუძლია გადაწყვიტოს თუ რა არის მისი მიზნების და რას მოიმოქმედებს. ეს რა თქმა უნდა არ ნიშნავს რომ მენეჯერმა მას არ მიაწოდოს სასარგებლო ინფორმაცია, თუმცა სამენეჯერე პირი თავად იღებს გადაწყვეტილებას გამოიყენებს თუ არა მიღებულ ინფორმაციას. მენეჯერობის გაწევა არაა რჩევის მიცემა. რჩევის მიცემა მიანიშნებს, რომ მენეჯერმა „უკეთ იცის“, რაც სამენეჯერე პირის მენეჯერზე დამოკიდებულებამდე მიგვიყვანს, რაც მენეჯერის მიზანს სულაც არ წარმოადგენს.

ძღერმხარეებზე დაფუძნებულ მიდგომები

1. თავიდან არიდების მეცნიერება

თავიდან არიდების მეცნიერება დაფუძნებულია იდეაზე, რომლის თანახმადაც ადამიანები შეიძლება ფლობდნენ გარკვეულ რისკ ფაქტორებს რაც მათ უარყოფით შედეგებამდე მიიყვანთ. თუკი რისკ ფაქტორები დროულად იქნება დადგენილი და მათგან დამცავი ფაქტორები გაძლიერებული, გონებრივი სიჯანსაღესა და პრობლემურ ქცევასთან დაკავშირებული პრობლემები შეიძლება თავიდან იქნეს აცილებული (Cavell & Elledge, 2014; Keller, 2007). მენტორობის გაწევა გარკვეულწილად მიიჩნევა, როგორც სოციალურ თეორიაზე დაფუძნებულ პრევენციულ სტრატეგიად რადგანაც როდესაც ადამიანი მენტორთან ამყარებს მნიშვნელოვან ურთიერთობას და სანაცვლოდ იღებენ დამცავ ფაქტორებს და ამცირებენ რისკ ფაქტორებს. ზოგიერთს მიაჩნია რომ მენტორობის გაწევა ეფექტურია მხოლოდ მაშინ როდესაც დადებითი ურთიერთობები კარგ გარემოს ქმნიან სპეციფიკური „რისკის“ ქცევის დადგენისათვის. ამ იდეის მხარდამჭერების აზრით მნიშვნელოვანია პროგრამის შემუშავება კონკრეტული რისკისა და დამცავი ფაქტორის გარშემო. მათი აზრით პროგრამა უნდა მოიცავდეს კვლევას, როგორც კომპონენტს რომელიც ხელს შეუწყობს თავის არიდებაზე დაფუძნებულ მენტორულ პროგრამებს (Cavell & Elledge, 2014; Keller, 2007).

თავიდან არიდების მეცნიერებისათვის კიველისა და ელიჯის (2014) აზრით შემდეგი საფეხურებია საჭირო:

- მიზეზის თეორიული დასაბუთება (რისკ ფაქტორი) და ეფექტი (დამცავი ფაქტორების განვითარება/შემცირებული რისკ ფაქტორები);
- დასაბუთება იმისა თუ როგორ განახორციელებს ინტერვენცია რისკისა და დამცავი ფაქტორების დადგენას სასურველი შედეგის მისაღებად;
- სტრატეგია შესაბამისი სამიზნე ერთობლიობის დასადგენად;
- პროგრამის განხორციელება მანამ სანამ რისკ ფაქტორები უარყოფით შედეგებს მოუტანენ კონკრეტულ ინდივიდებს;
- მთავარი რისკისა და დამცავი ფაქტორების მიზნად აღება მეტი დადებითი შედეგის მეტ ინდივიდთან მიღწევის მიზნით.
-

ახალგაზრდობის დადებითი განვითარება

ახალგაზრდობის დადებითი განვითარების თეორიის თანახმად ახალგაზრდებს მეტი შესაძლებლობა და უნარი აქვთ თავიანთი ქცევებისა და გონებრივი სიჯანსაღის შესაცვლელად ზრდასრულებთან შედარებით, ისინი ფლობენ უნარს იყვნენ უფრო წარმატებულები (Lerner, Brittain, & Fay, 2007; Lerner, Napolitano, Boyd, Mueller, & Callina, 2014).

განვითარება ითვალისწინებს ყოველივე ზემოთ აღნიშნულს. მენტორული პროგრამები, რომლებიც წარმატებულად არის ორიენტირებული ახალგაზრდობის დადებით განვითარებაზე იყენებენ მოცემულ „სამ მთავარ“ მახასიათებელს თავიანთი პროგრამის შემუშავებისას :

- დადებით და თანმიმდევრულ ზრდასრულ პირთან ურთიერთობის დამყარება;
- ცხოვრებისეული უნარების სწავლა;
- თავიანთ თემებსა და საზოგადოებებში ჩართულობა და ლიდერობის გაწევა (Lerner, Brittain, & Fay, 2007; Lerner, et al., 2014).

ინიციატივებმა (2012) გამოავლინა შემდეგი მახასიათებლები, რომლებიც ხელს უწყობენ ბავშვებისა და ახალგაზრდების დადებით განვითარებას:

- სოციალური ურთიერთობების დამყარება-შენარჩუნება
- სტრესთან გამკლავება
- პრობლემების გადაჭრა
- როგორც საკუთარ თავზე ისე გუნდზე პასუხისმგებლობის აღების უნარი
- ღირებულებების ქონა, ღირებულებებით მოქმედება
- მიზნების დასახვა და მომავლის იმედის ქონა
- ემოციური ინტელექტის განვითარება-პრაქტიკაში გამოყენება
- მოტივირებულობა და შეოპოვრობა
- ინტერესებისა და მისწრაფებების განსაზღვრა
- სულიერი კავშირისა და თვითგაცნობიერების ქონა

2. ძლიერ მხარეებზე დაფუძნებული მიდგომა

ძლიერ მხარეებზე დაფუძნებული მიდგომა ყურადღებას აპყრობს ახალგაზრდების ძლიერი მხარეების იდენტიციფირებასა და ჩამოყალიბებას (Hammond & Zimmerman, 2012). ძლიერ მხარეებზე დაფუძნებული მიდგომა პრობლემას პიროვნებისგან დამოუკიდებლად განიხილავს, ადამიანი განიხილება ქმედუნარიან არსებად, რომელსაც შეუძლია ახალი უნარების შექმნა საკუთარი კეთილდღეობისათვის (Cox, 2008; Hammond & Zimmerman, 2012). ძლიერ მხარეებზე დაფუძნებული მიდგომა ეხმარება ადამიანებს განივითარონ დაბრკოლებების წინაშე აღმოჩენისას მდგრადობის უნარი და არ დაკარგონ იმედის განცდა (Alberta Mentoring Partnership, 2010d; Cox, 2008).

ძლიერ მხარეებზე დაფუძნებული მიდგომა გარკვეულწილად მენტორობის გაწევას გავს, როდესაც მისი გამოყენება მიზანმიმართულად ხდება მთელ პროგრამაზე.

პერსონალს, რომელიც მენტორობის გაწევის პროცესშია ჩართული და თავად მენტორებს ამ მიდგომის გამოყენება შეუძლიათ შემდეგნაირად:

- სამენტორე პირებისათვის ყურადღებით მოსმენითა და უკუკავშირის მიცემით ორმხრივი ურთიერთობისას;
- აქტივობების სამენტორე პირების საჭიროებებზე მორგებით;
- გამოწვევების დადებითი კუთხით დანახვით;
- მენტორების მხარდაჭერითა და გადამზადებით (Alberta Mentoring Partnership, 2010b; 2010c; 2010d).

ძლიერ მხარეებზე დაფუძნებული მიდგომა მხარდაჭერებს განიხილავს პარტნიორებად და არა პროფესიონალებად, რომლებიც იყენებენ მხარდამჭერ სტრატეგიებს ცვლილებებისათვის ხელის

შეწყობის მიზნით (Hammond & Zimmerman, 2012). მენტორიც და სამენტორე პირიც უნდა აღიქვამდეს ურთიერთობას, როგორც ორმხრივი სარგებლის მომტანს, რომელიც ადამიანებს საშუალებას აძლევს აღიარონ და დააფასონ ერთმანეთის თანდაყოლილი თვითგამორკვევის ძალა (Big Brothers Big Sisters of Fraser Valley, n.d.). მენტორის როლია გაუძღვეს სამენტორე პირს და ამასთანავე საშუალება მისცეს ისწავლოს საკუთარი ცხოვრებისეული გამოცდილების გამოყენებით (Alberta Mentoring Partnership, 2010d; Big Brothers Big Sisters of Fraser Valley, n.d.).

„ისინი, რომლებიც იყენებენ ძლიერ მხარეებზე დაფუძნებულ მიდგომას პრივილეგირებულები არიან მათ გვერდით იყვნენ, რომლებიც მუშაობენ რაღაც „შესანიშნავის“ კვლევებზე, განხორციელებასა და გამოხატვაზე” (Alberta Mentoring Partnership, 2010b, p. 20).

ქვემოთ მოცემულ ცხრილში მოცემულია რამდენიმე ძირითადი განსხვავება ძლიერ მხარეებზე დაფუძნებული მიდგომასა და რისკს გაწევაზე დაფუძნებულ მოდელებს შორის (Alberta Mentoring Partnership, 2010b).

ქვემოთ აღნიშნული პრინციპები ეხმარებიან ორგანიზაციას ან პროგრამას ძლიერ მხარეებზე დაფუძნებული მიდგომის გამოყენებაში (Hammond & Zimmerman, 2012):

- პიროვნების რწმენა საკუთარი შესაძლებლობებისადმი, რომ შეუძლია შეცვალოს საკუთარი ცხოვრება.
- რწმენა იმისა, რომ გამოწვევები გარდაუვალია და ისინი აძლიერებენ პიროვნებას.
- ენას უნარი აქვს შეცვალოს ადამიანთა მიერ სიტუაციის აღქმა და ახალი რეალობა შექმნას.

- ნამდვილი და უპირობო ურთიერთობები ადამიანთა უნარების ჩამოყალიბებაში გადამწყვეტ როლს თამაშობენ.
- ყველა ადამიანი სხვაზე უკეთ იცნობს და ერკვევა საკუთარ ცხოვრებაში.
- ადამიანებისთვის მხარდაჭერა იმუშაონ თავიანთი მიზნების განხორციელებისა თვითრწმენის ჩამოყალიბებაში.
- პიროვნული განვითარება მუდმივად მიმდინარე პროცესია.
- ერთმანეთისგან არსებული განსხვავებები გვაძლიერებენ და ადამიანებს ეხმარებიან ეფექტური მხარდაჭერი საზოგადოებების ჩამოყალიბებაში.

ძლიერ მხარეზე დაფუძნებული ცნებები		სარგებელი საწარმოებისათვის	
შესაძლო	ვალდებულებების არიდება	სარისკო	ძირითადი ცოდნა
ძლიერი მხარეები	ამოწმებს ადამიანების გამოცდილებას	პრობლემები	ნორმებზე დაფუძნებული დიაგნოზი
ჩართულობა	ადამიანთა კონტექსტია მთავარი	ჩარევა	პროფესიონალის კონტექსტი მთავარი
შეუპოვრობა	ადგენს და ამყარებს ძლიერ მხარეებს	რეზისტენტული	ამცირებს ადამიანთა ძლიერ მხარეებს
გაგება	კლიენტზე ორიენტირებულია	დიაგნოსტიკა	უფლებამოსილ პირზეა ორიენტირებული
შესაძლებლობა	პროფესიონალები კლიენტის მოთხოვნილებებს ერგებიან	კრიზისი	კლიენტი უნდა მოერგოს
აღნიშვნა (წარმატების)	კლიენტს მათსავე გარემოში ხვდება	დასჯა	კლიენტები მიდიან პროფესიონალებთან
დროულია	პოტენციალზე ორიენტირებული	არადროულია	უძრავი, მტკიცე
მორგება	მოქნილი	გარდაქმნა	პრობლემებზე კონცენტრირება
უფლებამოსილებით აღჭურვა	ადამიანები ბუნებით არიან სოციალურები/ კარგები	კონტროლი	ადამიანები ბუნებით არიან ეგოისტები/ ცუდები
პროცესზე ორიენტირებულია	მხარდაჭერა	ქცევაზე ორიენტირებული	ადამიანები იმაზე გაცილებით ნაკლებს აკეთენ ვიდრ შეუძლიათ
დინამიურია	ადამიანები საკუთარი შესაძლებლობის მაქსიმუმს აკეთებენ	სტატიკური	მოგვარება
მომძრაობა	ნამდვილ ურთიერთობებზეა ორიენტირებული	ეპიდემიური	ექსპერტზე ორიენტირებული
უნიკალური	ინკლუზიური	ნორმას დაცვილებული	ექსკლუზიური

მენტორისათვის საჭიროებები და დამხმარე საშუალებები

ამ ნაწილში, განხილულია მენტორისათვის აუცილებელი უნარები და დამხმარე საშუალებები და მიზნად ისახავს პასუხი გაცეს შემდეგ კითხვებს:

- როგორ უნდა ვიურთიერთოთ სამენტორე პირთან?
- როგორ უნდა ვაწარმოოთ ორმხრივი უკუკავშირი?
- როგორ უნდა გამოვიყენოთ რეფლექსიური პრაქტიკა მენტორულ სიტუაციაში?
- როგორ გადავჭრათ პრობლემები მენტორობის პროცესის გამოყენებით?
- როგორ ვიქცეთ მისაბამ მაგალითად?
- რა ტიპის ჩანაწერების წარმოებაა აუცილებელი?
- როგორ შევქმნათ მენტორობის გაწევისათვის შესატყვისი გარემო?

1. როგორ უნდა ვიურთიერთოთ სამენტორე პირთან?

კომუნიკაცია ორმხრივი პროცესია, რომელიც ინფორმაციის გაცვლას ემსახურება. ჩვენ გადამცემებს ვგავართ დილით გაღვიძებიდან მოყოლებული ჩვენს ირგვლივ მყოფებს სხვადასხვა სიგნალებს ვაწვდით და მათგანაც სხვადასხვა სახის სიგნალებს ვიღებთ. პირისპირ კომუნიკაციის პროცესი იწყება მას შემდეგ, რაც ადამიანის გონებაში გაჩნდება იდეა. იდეა გარდაიქმნება სიტყვებად და მოქმედებებად და შემდეგ უკვე იმ ინფორმაციად სხვებს რომ „ვუზღავნით“. ეფექტურია კომუნიკაცია, როდესაც გამგზავნელისა და მიმღის იდეები მგავსია.

2. სხეულის ენა

სიტყვები ინფორმაციის მხოლოდ მცირე ნაწილია, ადამიანები ხშირად არ ამბობენ იმას, რასაც გულისხმობენ და სხეულის ენა ამის შესანიშნავი მაჩვენებელია. სხეულის ენის „წაკითხვა“ ხელოვნებაა, რომელიც საშუალებას გვამლევს რეალურად გავიგოთ რას ფიქრობენ სხვები. თუ მთელ ყურადღებას სხეულის ენის „წაკითხვისკენ“ მივმართავთ ჩვენთვის ნათელი გახდება სინამდვილეში რას ფიქრობენ ჩვენზე და ჩვენს ნათქვამზე. ეს უნარი მეტად ფასობს სოციალურ და საქმიან სიტუაციებში და თუ კი ვინმე არაგულწრფელად იქცევა სხეულის ენა აუცილებლად გასცემს მათ.

სხეულის ენის წარმატებით ფლობა ოთხ საფეხურ მოიცავს რომლებიცაა:

- იმის ცოდნა თუ რას უნდა მივაქციოთ ყურადღება.
- სხვა ადამიანის სხეულის ენის ამოცნობა მათი უკეთ „წაკითხვის“ მიზნით.
- საკუთარი სხეულის ენის ამოცნობა.
- საკუთარი სხეულის ენის კონტროლი ჩვენსავე სასარგებლოდ

3. როგორ მოვუსმინოთ ეფექტურად

- ყურადღება მიაქციეთ არავერბალურ მინიშნებებს.

- თანაბარი ყურადღებით უსმინეთ თვალებითა და ყურებით.
- ყურადღება მიაქციეთ არავერბალურ მინიშნებებს, როგორცაა სხეულის ენა.
- ისწავლეთ საკუთარი სააზროვნო დროის გონივრულად გამოყენება.
- გაწვრთენით გონება რადარივით მთავარი იდეების აღმოსაჩენად.
- შეეცადეთ ამოიცნოთ მოსაუბრისგან მიღებული ინფორმაციის თემა და დაუსვით შეკითხვები საკუთარი გაგების უნარის გადასამოწმებლად.
- გახდით დამკვირვებელი. თავი აარიდეთ ისეთ მოსაუბრედ ყოფნას თავიანთ ნასაუბრეს მხოლოდ თვითონ რომ უსმენენ.
- მოუსმინეთ მიუკერძოებლად.
- ჩვენ ყველანი მიდრეკილები ვართ შევეწინააღმდეგოთ ჩვენს პიროვნულ ინტერესს მოკლებულ იდეებს.
- იყავით გონებაგახსნილები და ყურადღება მიაქციეთ მაშინაც კი, როდესაც არ გაინტერესებთ საუბრის თემა - შესაძლოა რაიმე ახალი გაიგოთ.
- გაითვალისწინეთ საკუთარი მცდარი აზრი.
- მოუსმინეთ ბოლომდე.
- ნაადრევ დასკვნებს ნუ გამოიტანთ.
- თავი დაიცავით ემოციური ცენზურის განხორციელებისგან იმ იდეების უგულვებელყოფით რომელთა მოსმენაც არ გსურთ.
- კულმინაცია ყოველთვის ბოლოს დგება.
- უყურეთ პიროვნებას თვალეში თქვენი დაინტერესებულობა რომ დაანახოთ.
- თავიდან ამოიგდეთ უარყოფითი ფიქრები, რაც ამ პიროვნებასთან დაკავშირებით გაქვთ.
- გადაიხარეთ მათკენ.
- პირველივე სიტყვიდან მოუსმინეთ ყურადღებით.
- ფიქრებით წინ ნუ გადაუსწრებთ მოსაუბრეს, იმ ტემპით იფიქრეთ რა ტემპითაც მოსაუბრე საუბრობს.
- არ შეაწყვეტინოთ.
- თანხმობის ნიშნად თავი დაუკარით, გამოიყენეთ სახის გამომეტყველება და სხეულის ენა იმის საჩვენებლად, რომ გესმით რაზეც საუბრობენ.
- დაუსვით შეკითხვები.
- იმ თემის გარშემო ისაუბრეთ რასაც მოსაუბრე ეხება.
- პიროვნებას მიმართეთ სახელით და თქვენობით.

4. უკუკავშირი

- უკუკავშირის მიღებისა და გაცემისათვის საჭირო უნარები მნიშვნელოვანია ეფექტური ურთიერთობის დამყარებისათვის და მენტორობის გაწევის პროცესის მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს.

- თუკი მოახერხებთ და უკუკავშირს უნარიანად მისცემთ, ეს საშუალება მოგცემთ პიროვნებამდე მიიტანოთ იდეა, რაც მისი განვითარებისა და წარმატებისთვისაა მნიშვნელოვანი. საპირისპირო შემთხვევაში მივიღებთ „დესტრუქციულ კრიტიკას,“ რომელიც გაანადგურებს სამენტორე პირის თვითშეფასებასა და დადებით შედეგს ვეღარ მივიღებთ.
- უკუკავშირის მიღება უნარია, რომლის სწავლაც და განვითარებაც შესაძლებელია. დადებითი უკუკავშირის მიღება მოგეწონებათ, მაგრამ ამასთანავე უნდა შეგეძლოთ კონსტრუქციული უკუკავშირის მიღებაც, რადგან სწორედ ის მიგიყვანთ განვითარებამდე.

5. უკუკავშირის მეთოდები

უკუკავშირის მიცემის რამდენიმე გზა არსებობს, ზოგიერთი მათგანი სხვაზე მეტად ეფექტურია.

- დადებითი უკუკავშირისას ვაქებთ პიროვნების ძლიერ მხარეებსა და მიღწევებს. ეს უკუკავშირის გაცემის ყველაზე ადვილი, თუმცა ძალიან მნიშვნელოვანი ფორმაა.
- უარყოფითი უკუკავშირი გულისხმობს იმ ქმედებებისა და ქცევების განხილვას რომლებიც აფერხებენ პიროვნების განვითარებას. ამ სახის უკუკავშირის გაკეთება გაცილებით რთულია, თუმცა ძალიან მნიშვნელოვანია.
- კონსტრუქციული უკუკავშირი წარმოადგენს დადებითი და უარყოფითი უკუკავშირის კომბინაციას და პრობლემის ერთობლივ გადაჭრაზეა ფოკუსირებული. სწორედ, ამიტომ უკუკავშირის ყველაზე პროდუქტიულ გზად სწორედ ის მიიჩნევა.
- დესტრუქციული უკუკავშირს არანაირი სარგებელი არ გააჩნია. ეს ყოველგვარ დადებითს მოკლებული კრიტიკაა, სწორედ, ამიტომ მისი გამოყენება თავიდან უნდა იქნეს აცილებული ნებისმიერ ფასად.

6. როგორ გადავჭრათ პრობლემები მენტორის გადასახედიდან?

მენტორისათვის დამახასიათებელი ძირითადი უნარებია:

- მოსმენა გაგებისთვის
- კითხვების დასმა მეტი სიცხადისათვის
- კითხვების დასმა დამატებითი ვარიანტებისა და სავარაუდო შედეგების მხედველობაში მიღების მიზნით
- სამომავლო ქმედებების დაგეგმვა

ამ ეტაპების გავლით მენტორი ხელს უწყობს სამენტორე პირის სწავლასა და განვითარებას. კითხვების გამოყენებით მენტორი სამენტორე პირს ეხმარება, რომ მან მოახერხოს:

- პრობლემის გადაჭრის საკუთარი გზების პოვნა
- განივითარონ უნარები
- იფიქრონ ახლებურად
- შეიცვალონ ვარაუდები და წარმოდგენები
- გახდნენ მეტად თვითგაცნობიერებულნი
- გაიუმჯობესონ პირადი და ბიზნეს მიღწევები

7. როგორ შეგიძლიათ იქცეთ მისაბამ მაგალითად?

მენტორი უნდა იყოს ადამიანი, რომელიც მენტორის პროფესიისათვის დამახასიათებელი ეთიკის, ღირებულებებისა და ქცევების სახე იქნება. მას უნდა ხელეწიფებოდეს საკუთარი პიროვნული მდგომარეობის გაგება თვითგამოკვლევის, თვითგაცნობიერების და რეფლექსიების მეშვეობით. როდესაც მენტორი ფლობს თვითგაცნობიერების მაღალ დონეს მას ძალუძს სამენტორე პირს ნათელი გონებით ყურადღებით მოუსმინოს, გაგიგოს მისი საჭიროებები და შესაბამისი რეაგირება მოახდინოს.

როგორც მენტორმა მნიშვნელოვანია თითოეული სესიისათვის საგულდაგულოდ მოემზადოს და ყურადღების ასი პროცენტი ჩადოს სამენტორე პირში ეს გულისხმობს:

- იყო გახსნილი და გაგაჩნდეს ახალი იდეების მიღების უნარი
- არ განსაჯოს სამენტორე პირის შეხედულებები და აზრები
- ავლენდეს სამენტორე პირისადმი დიდ ინტერესს

სწორედ ეს თვისებები ქმნიან ნამდვილ, სანდო და პატივისცემის ღირს მისაბამ მაგალითს.

8. რა სახის ჩანაწერებს გაკეთება დაგჭირდებათ?

თქვენი როგორც მენტორის ერთერთ მოვალეობას ჩანაწერების გაკეთება წარმოადგენს. პირველივე სესიის მიმდინარეობისას ეს განიხილეთ თქვენს სამენტორე პირთან. ჩანაწერები შეგიძლიათ აწარმოოთ თქვენს ოქგანიზაციაში არსებული ეთიკის კოდექსის თანახმად.

9. როგორ შექმნათ მენტორობის პროცესის გაწვევისათვის შესაფერისი გარემო?

პიტერ ჰილი თავის წიგნში „წვრთნის კონცეფცია“ ეხება ისეთი გარემოს შექმნას, სადაც მენტორობის გაწვევა გაცილებით ეფექტური იქნება.

გამოიყენეთ აქტივობის ფურცლის უკანა მხარე და ჩაინიშნეთ თუ როგორ შეიძლება შექმნათ მენტორობის პროცესის გაწვევისათვის შესაფერისი გარემო. იფიქრეთ ისეთ კომპონენტებზე როგორებიცაა: კომფორტი, კონფიდენციალობა, ხმაურის დონე, რესურსებზე წვდომა, მოგზაურობა, სივრცის ნეიტრალიტეტი და ა.შ.

10. რას უნდა შეეხოთ პირველ შეხვედრაზე?

მოცემული პუნქტების განხილვა შეიძლება სამენტორე პირთან პირველი შეხვედრისას გამოგადგეთ.

- როდის შევამოწმოთ გამოგვდის თუ არა ურთიერთობა?
- როგორ შევწყვეტო ურთიერთობას თუ მივალთ იმ დასკვნამდე რომ არ გამოგვდის?
- როგორ გავზომოთ პროგრესი?
- ორივენი ვთანხმდებით იმაზე, რომ გახსნილობა და ნდობა აუცილებელია?
- უკუკავშირისას ორივენი ვიქნებით გულწრფელები და დროულები?
- რა იქნება შეხვედრისა და კონტაქტისათვის იდეალური გრაფიკი?
- რამდენად ხშირად შევხვდებით?
- რამდენ ხანს უნდა გაგრძელდეს შეხვედრა?
- უნდა ჩაინიშნოს თუ არა რაიმე რომელიმე ჩვენგანმა? რა უნდა ჩავინიშნოთ?
- პირად სივრცესა და კონფიდენციალობასთან დაკავშირებით რაზე შევთანხმდებით?
- რამდენად მზად ვართ თითოეული ჩვენთაგანი ერთმანეთს გავუზიაროთ საკუთარი კონტაქტების ქსელი?
- რა იქნება დღის წესრიგში ჩვენს შემდგომ შეხვედრაზე?

თქვენ მოგიწევთ შეისწავლოთ სამენტორე პირის საჭიროებები, ინტერესები, საქმეები და მოლოდინები, რაშიც NICE (Needs, Interests, Concerns, Expectations) ანალიზი დაგეხმარებათ.

1. დამხმარე სამუალება

საჭიროებების, ინტერესების, საქმეების, მოლოდინების (NICE) ანალიზი

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

2. ინტერესები

საქმესთან მიმართებაში რა წარმოადგენს თქვენს მთავარ ინტერესებსა/უნარებს?

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

3. საქმეები

რა წარმოადგენს თქვენს მთავარ საზრუნავს თქვენს პროფესიულ ცხოვრებაში?

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

4. მოლოდინები

რას ელოდებით მენტორების პროცესისგან?

რას ელოდებით თქვენი აზრით მენტორს რისი გაკეთება უნდა შეეძლოს?

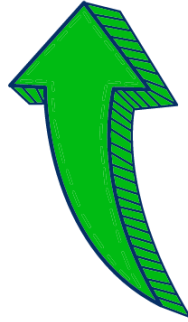
.....
.....
.....
.....

5. მენტორობის გაწევის პროცესის

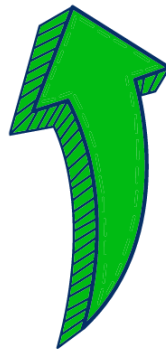
რომელ საფეხურებს განახორციელებდით?

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

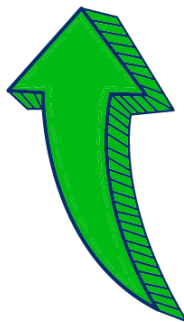
როგორ ხდება სერვირება



**როგორ მზადდება და რამდენად ბევრი ადამიანის
მოწონებას დაიმსახურებს**



**რა რაოდენობით ემატება თითოეული
ინგრედიენტი & როგორ ხდება თევზის
შერჩევა რომ კერძი უფრო მიმზიდველი გამოჩნდეს**



*სანამ დეტალურად განვიხილავდეთ თქვენს მენტორობის პროცესს მოდი განვიხილოთ საკითხები, სტრატეგიები და ეტაპები რომელთა გაანალიზება და გამოყენება მოგიწევთ თქვენს სამენტორე პირთან ორმხრივი სწავლის პროცესში.
მოდი დავიწყოთ სამეწარმეო პროცესის განხილვით.*

1. საფეხური: უნარების განვითარება

რა არის უნარები და რატომ ატარებს უნარების ფლობა მეწარმესთვის გადამწყვეტ მნიშვნელობას?

როგორც მოგეხსენებათ მეწარმეს ბიზნეს გეგმის შედგენასა და ფინანსური ანგარიშწარმობასთან ერთად ჭირდება დროის, გუნდის, მომხმარებლების, სავაჭრო ან ფინანსური ოპერაციების, გარიგებების, ბიუჯეტისა და ინვესტირების მენეჯმენტი. მეწარმეებს დასჭირდებათ ძლიერი მენეჯმენტი, ლიდერობისა და კომუნიკაციის უნარები. ბიზნესის საწყის ეტაპზე მეწარმე თავს მარტოდ იგრძნობს, მაშინ როცა მისი მეგობრები კარიერულ კიბეზე ასვლით არიან დაკავებული მეწარმეს უხდება დაფინანსების გზების ძიება და ახალი კავშირების დამყარება.

ქვემოთმოცემული კომპეტენციები და დამოკიდებულებები მეწარმესთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობის მატარებელია.

2. კოგნიტური უნარები: შემოქმედებითი აზროვნებისა და წარმოსახვის უნარი

„ნამდვილი მეწარმე საქმის განხორციელებამდე წარმოსახვას მიმართავს“ წერს რაკელ პორტერი Hearpre-neur.com-ისათვის დაწერილ სტატიაში. ახალი ბიზნეს საქმიანობა იდეის შედეგად ჩნდება იდეა კი წარმოსახვის ნაყოფია. როგორც ალბერტ აინშტაინმა თქვა „ცოდნაზე მიშვნელოვანი წარმოსახვის უნარია ცოდნა შეზღუდულია წარმოსახვა კი უსაზღვროა და ყველაფერს წვდება.“

3. კოგნიტური უნარები: ფიზიკური და სულიერი ძალების სწრაფად აღდგენის უნარი

რა ხდება, როდესაც ენთუზიაზმით სავსე ინდივიდებს, რომლებიც ცნობილები არიან ლიდერობის შესანიშნავი უნარებით ბიზნეს საქმიანობის წამოწყების პირველ დღეებში, თვეებსა ან წლებში ხელი ეპარებათ და საქმე არ გამოსდით? პასუხი ინდივიდის მიერ ფიზიკური და სულიერი ძალების სწრაფად აღდგენის უნარში უნდა ვეძებოთ. მეწარმეობა თავდაუზოგავად მუშაობას, მარტოობას, სტრესისა და წნეხის მაღალ დონეს და ყოველდღიურად განსახორციელებელ საქმიანობებს გულისხმობს. მეწარმეს იმედის დაკარგვისათვის უფრო მეტი მიზეზი აქვს ვიდრე იმისათვის, რომ შეინარჩუნოს გამბედაობა. მოქნილი, გამძლე და სიცოცხლისუნარიანი მეწარმეებია ის თავმდაბალი

ინდივიდები არიან თავიანთი შეცდომებიდან რომ სწავლობენ, წინააღმდეგობებს არ უშინდებიან და ყოველთვის მაღლიერი არიან იმის რაც აქვთ.

4. კოგნიტიური უნარები: ლიდერობის უნარი

პოტენციურ მეწარმეს გააჩნია კარგი იდეა და მზადყოფნა ამ იდეის განხორციელებისათვის. მეწარმეებს თავიანთი საინტერესო ხედვის გამზიარებელი ადამიანები ჭირდებათ გვერდით. უჯახურ ბიზნესში ჩართულ ადამიანებსაც კი უძნელდებათ ხოლმე საერთო მიმართულებით ყურება. ამბიციური მეწარმე უპირველეს ყოვლისა ლიდერი უნდა იყოს. სწორედ ისეთი ბიზნესები განიცდიან მარცხს რომელთაც სტრატეგიული ლიდერი არ მართავს. პერსპექტიული მეწარმე ყურადღებას არ ადუნებს ბიზნეს საქმიანობის დასაწყისიდანვე და თავს არიდებს დასახული ხედვის საპირისპიროდ წინდაუხედავ მოქმედებას. საჭიროებს შემთხვევაში კი ეჭვი შეაქვს თავის ვარაუდებში. გადაწყვეტილების მიღებისთანავე კი მის აღსრულებას იწყებს. პერსპექტიული ლიდერი პრობლემების მოგვარების უნარის მქონე მეწარმეა.

5. პირადი დამოკიდებულებები: თვითკრიტიკულობა/ თვითრეფლექსია

ამერიკელი პოლიტიკოსი ფრენკ ა. კლარკი წერდა „კრიტიკა წვიმას უნდა გავდეს ადამიანის ზრდას ფესვების დაზიანების გარეშე ზომიერად უნდა შეუწყოს ხელი. მეწარმე სწორი თვითშეფასებით უბრალოდ ზომიერად თვითკრიტიკული პიროვნებაა და არა პესიმისტი.

თვითრეფლექსიის უნარი პერსპექტიულ მეწარმეს ძალასა და წარმატების მიღწევის უნარს მატებს. ეჭვგარეშეა რომ მეწარმე უნდა იყოს თვითდარწმუნებული და თავდაჯერებული. თუმცა, ზედმეტი თვითდარწმუნებულობა და თავდაჯერებულობა მოულოდნელ პრობლემს წარმოშობს.

ამიტომაც აუცილებელია ბალანსის დაცვა. თითოეულმა ინდივიდმა განსაკუთრებით კი მეწარმემ

საკუთარი შესაძლებლობების ზღვარი უნდა იცოდეს.

6. პირადი დამოკიდებულებები: რისკზე წასვლა და რისკის ძიება

თვითდასაქმებულობა დღევანდელ საზოგადოებაში საკმაოდ სარისკოა. აქედან გამომდინარე, როგორც მეწარმეს მუდამ რისკზე გიწევთ წასვლა. თუმცა, პერსპექტიული მეწარმე სტრატეგიულად მიდის რისკზე. განსხვავება რაშია! წარმატებული მეწარმეები აფასებენ რისკის სხვადასხვა სახეებსა და რისკის გაწევის უნარს და გამოწვევასაც მზად ხვდებიან რის შედეგადაც მათი საქმიანობა მსგავსი სახის რისკზე წასვლით კონკრეტულ უპირატესობას და სარგებელს იღებს.

7. პირადი დამოკიდებულებები: ენთუზიაზმი

მეწარმეებისათვის ერთერთი ყველაზე „შესამჩნევი“ დამახასიათებელი თვისებაა „ენტუზიაზმი“. როგორც ჯონა ლაპტონი თავის პუბლიკაციაში „მეწარმის ყველაზე ღირებული (და საშიში) თვისება“ აღნიშნავს, რომ ენთუზიაზმი ერთდროულად ძალიან მნიშვნელოვანაც შეიძლება იყოს და ორლესილი მახვილიც. ენთუზიაზმს ბიზნესში დიდი ძალა აქვს, რაც შეიძლება საფრთხის მომტანი აღმოჩნდეს ბიზნესისათვის. წარმატების მსურველმა მეწარმეებმა თავი უნდა აარიდონ ზედმეტ ენთუზიაზმს.

ენტუზიაზმი სარგებლის მომტანი მაშინაა, როცა მას თანაბრად იზიარებენ. საწარმოს ხელმძღვანელმა ან წამყვანმა მეწარმემ უნდა მოახერხოს დასაქმებულებისათვის ენთუზიაზმის გაზიარება. პირველ რიგში, ასეთი „გაზიარება“ გულისხმობს მეწარმის მხრიდან საკუთარი პროექტისადმი სრულ თავდადებას, რადგან ენთუზიაზმი, რომ გაიზიარო დასაქმებულებისთვის ის „შესამჩნევი“ უნდა იყოს, მეორე ენთუზიაზმით აღსავსე მეწარმეები გუნდის წევრებთან პირისპირ გულწრფელები არიან და მზად არიან ბიზნეს საქმიანობის მიღწევებისა და მარცხის მათთან გასაზიარებლად და ბოლოს, რაც მთავარია ენთუზიაზმით სავსე მეწარმეები მთელ თავიანთ დროსა და ენერჯიას ბიზნესს უთმობენ.

ახლა მას შემდეგ, რაც გაეცანით კოგნიტურ უნარებსა და პირად დამოკიდებულებებს მეწარმეებს შეგიძლიათ დაეხმაროთ წარმატების მიღწევაში. სამენტორე პირებს თხოვეთ წაიკითხოთ უნარების თვითშეფასების ფორმა დამხმარე საშუალება ერთიდან (არასაკმარისი) ხუთამდე (შესანიშნავი), შეაფასონ საკუთარი თავი, როგორც პირველ ისე ბოლო შეხვედრაზე. თვითშეფასებას დიდი დრო არ უნდა მოანდომონ, თქვენ კი შევსებული ფორმა სამომავლოდ შეინახეთ.

ამასთანავე, ბოლო სესიის მიმდინარეობისას მათ უნდა დაუბრუნოთ პირველი თვითშეფასების ფორმა, ჯგუფს საშუალება მიეცემა ცვლილებებს დააკვირდეს, თუ ბოლო შეხვედრაზე შევსებულ ფორმაში ნაკლები ქულა ექნებათ ეს ცუდ არაფერს არ ნიშნავს პირიქით ეს აჩვენებს, რომ მონაწილეები უკეთ გაერკვნენ საკუთარ სუსტ მხარეებში თქვენი მიზანია მათი მხარდაჭერა მიზნების დასახვასა და ძლიერი მხარეების შექმნაში.

დამხმარე საშუალება 1 – უნარების თვითშეფასების ფორმა

YEP პროფილის შეფასება (მენტორობის პროცესის დასაწყისში)

სახელი:

თარიღი:.....

გთხოვთ შეაფასოთ საკუთარი თავი მოცემულ მომენტში.

1 = არასაკმარისი / 5 = არაჩვეულებრივი

უნარები და თვისებები		გთხოვთ მონიშნეთ შესაბამისი გრაფა
1	კრეატიული აზროვნება და წარმოსახვა	
2	თვითანალიზის/ თვითკრიტიკის უნარი	
3	თავდაჯერებულობა	
4	სტრესის მართვა	
5	თვითრწმენა	
6	მოქნილობა	
7	რისკზე წასვლა, რისკის ძიება	
8	სხვების მიმართ გულისხმიერება	
9	პრობლემის გადაჭრისათვის აუცილებელი უნარები	
10	სხვების მოტივირების უნარი	
11	კონტაქტების დამყარების უნარი	
12	პროდუქტიულობა	
13	კომუნიკაციისთვის საჭირო უნარები	
14	მოლაპარაკების წარმოების უნარები	
15	თვითმოტივაცია	
16	ცოდნა მენტორობის გაწევის შესახებ	
17	ცოდნა იმისა საჭიროების დროს სად და ვისგან მიიღო მხარდაჭერა	
18	სამსახურში წარმატებულობის განცდა	
19	ცოდნა იმისა რა მინდა შემდეგ ეტაპზე	
20	სამეწარმეო სულის ქონა	
21	ლიდერობის უნარები	
22	ენტუზიაზმი	
23	დელეგირების უნარები: ვინმესთვის რაიმეს გაკეთების დავალება, ვინმესთვის რაიმე საქმის მინდობა	
24	პრეზენტაციის გაკეთების უნარი	
25	იუმორის გრძნობა	
26	ახალი ურთიერთობების დამყარება	
27	დროის მართვა	
28	მიზნების დასახვა	

უნარები და თვისებები		გთხოვთ მონიშნეთ შესაბამისი გრაფა				
29	საქმიანობის განხორციელება					
30	იმის მიხედვით თუ რა არის ჩემთვის მნიშვნელოვანი					
31	გარკვევით ცოდნა იმისა თუ რას მინდა მივაღწიო					
32	საკუთარი შესაძლებლობების ზღვარის ზუსტი ცოდნა					
33	სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების დაბალანსება					
		1	2	3	4	5

პროფილის შეფასება (მენტორობის პროცესის დასასრულს)

სახელი:

თარიღი:.....

გთხოვთ შეაფასოთ საკუთარი თავი მოცემულ მომენტში.

1 = არასაკმარისი / 5 = არაჩვეულებრივი

უნარები და თვისებები		გთხოვთ მონიშნეთ შესაბამისი გრაფა				
1	კრეატიული აზროვნება და წარმოსახვა					
2	თვითანალიზის/ თვითკრიტიკის უნარი					
3	თავდაჯერებულობა					
4	სტრესის მართვა					
5	თვითრწმენა					
6	მოქნილობა					
7	რისკზე წასვლა, რისკის ძიება					
8	სხვების მიმართ გულისხმიერება					
9	პრობლემის გადაჭრისათვის აუცილებელი უნარები					
10	სხვების მოტივირების უნარი					
11	კონტაქტების დამყარების უნარი					
12	პროდუქტიულობა					
13	კომუნიკაციისთვის საჭირო უნარები					
14	მოლაპარაკების წარმოების უნარები					

უნარები და თვისებები		გთხოვთ მონიშნეთ შესაბამისი გრაფა				
15	თვითმოტივაცია					
16	ცოდნა მენტორობის გაწევის შესახებ					
17	ცოდნა იმისა საჭიროების დროს სად და ვისგან მიიღო მხარდაჭერა					
18	სამსახურში წარმატებულობის განცდა					
19	ცოდნა იმისა რა მინდა შემდეგ ეტაპზე					
20	სამეწარმეო სულის ქონა					
21	ლიდერობის უნარები					
22	ენტუზიაზმი					
23	დელეგირების უნარები: ვინმესთვის რაიმეს გაკეთების დავალება, ვინმესთვის რაიმე საქმის მინდობა					
24	პრეზენტაციის გაკეთების უნარი					
25	იუმორის გრძნობა					
26	ახალი ურთიერთობების დამყარება					
27	დროის მართვა					
28	მიზნების დასახვა					
29	საქმიანობის განხორციელება					
30	იმის მიხედვით თუ რა არის ჩემთვის მნიშვნელოვანი					
31	გარკვევით ცოდნა იმისა თუ რას მინდა მივაღწიო					
32	საკუთარი შესაძლებლობების ზღვარის ზუსტი ცოდნა					
33	სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების დაბალანსება					
		1	2	3	4	5

დამხმარე საშუალება 2 – სამეწარმეო კომპეტენციების თვითშეფასება

გთხოვ წაიკითხოთ ქვემოთ მოცემული წინადადებები და მონიშნოთ შესაბამისი გრაფა

5 = მტიცედ ვეთანხმები / 3 = ნეიტრალური 1 = კატეგორიულად არ ვეთანხმები

	1	2	3	4	5
1	ჩემთვის არასასურველი ცვლილების შემთხვევაში ჩვეულებრივ ვახერხებ ცვლილება ჩემთვის სარგებლის მომტანი გავხადო.				
2	სტრესულ და საპასუხისმგებლო სიტუაციებში ვახერხებ ეფექტური ურთიერთობის შენარჩუნებას ჩემს გარშემომყოფებთან.				
3	წინააღმდეგობებით სავსე სიტუაციებს თავდაჯერებულად ვუმკლავდები.				
4	ახალი გამოწვევების პირისპირ აღმოჩენისას ვახერხებ სიტუაციის სადავეების ხელში აღებას.				
5	ზუსტად ვიცი რა მჭირდება საკუთარი მიზნის მისაღწევად და პროფესიული იდეების განსახორციელებლად.				
6	მჯერა რომ ცვლილებების პერიოდში მიღებული ჩემი გადაწყვეტილებები და საქციელი კარგად აჩვენებენ თუ რა სახის ზეგავლენა იქონია ამ ცვლილებამ ჩემზე.				
7	როდესაც მიჭირს გადაწყვეტილების მიღება თუ რა უნდა გავაკეთო, ასეთ დროს ჩემს წინაშე არსებულ თითოეულ სავარაუდო არჩევანს და მათზე ჩემს შეხედულებას ვიწერ რომ გაწვეტილების მიღება გამიადვილდეს.				
8	ჩემი დღე იწყება იმ დღეს მისაღწევი მიზნის განსაზღვრით ხოლო მთავრდება იმის გაანალიზებითა და დადგენით თუ რამდენად მოვახერხე ამ მიზნის განხორციელება და რისი მიღწევა მსურს მომდევნო დღეს.				
9	ჩემთვის ძალიან ღირებულია ის განსხვავებული უნარები და ცოდნა სხვა ადამიანები ჩემთან ურთიერთობისას რომ ავლენენ.				
10	მარტივად ვახერხებ საკუთარი თავისა და სხვა ადამიანების მოტივირებას შემოქმედებითი მიდგომებით.				
11	პრობლემის გაჩენისას მის მოგვარებამდე ვიღებ დროს პრობლემის არსში უკეთ ჩაწვდომისა და განალიზებისთვის.				
12	ცვლილებებისა და კონფლიქტური სიტუაციების დროს ადვილად ვახერხებ ჩემთვის და გარშემომყოფებისათვის მისაღები გამოსავლის პოვნას.				

მიღებული ქულების რაოდენობა:

60 და უფრო დაბალი

თავდაჯერებულობის, მიზანდასახულობის და შეუპოვრობის კუთხით კარგი მაჩვენებელი გაქვთ. ეს ყოველივე კი კარგ საფუძველს ქმნის მომავალი მეწარმისათვის. თქვენ მტკიცედ გჯერათ საკუთარი თავისა და შესაძლებლობების და ამასთანავე თქვენს წინაშე წარმოქმნილი პრობლემების გადაჭრისათვის აუცილებელი სიმტკიცესაც ფლობთ. ჩვენი რჩევაა კიდევ უფრო მეტი იმუშაოთ წარმოსახვის უნარისა და კრეატიული აზროვნების სრულყოფისათვის. ასევე ურიგო არ იქნებოდა თქვენი შემდგომი განვითარებისათვის მეტი ყურადღება დაუთმოთ პირად სიმტკიცესა და რისკების გაწვევისადმი დამოკიდებულებას.

61-120

ზემოთხსენებული ძლიერი მხარეების გარდა თქვენ ფლობთ ვალდებულებისა და პასუხისმგებლობის ალების ძლიერ გრძნობას ეს ყოველივე კი თქვენთვის აადვილებს პრობლემებისა და თქვენ წინაშე არსებულ სხვადასხვა სახის საკითხების მოგვარებას. თუმცა ეს ყველაფერია არაა, თქვენ ასევე ფლობთ ფიზიკური და სულიერი ძალების სწრაფად აღდგენის უნარს და რისკიანი წამოწყებებიც არ გაშინებთ.

121 და ზემოთ

თქვენ მრავალი მიღწევისა და წარმატებული საქმიანობის განმხორციელებელი მეწარმე ხართ, რომელიც მოქმედების შესაძლებლობას ხელიდან არ უშვებს და ინიციატივებსაც სხვებზე გაცილებით ადრე იღებს. თუმცა როგორც თქვენთვის ნათელია ყოველთვისაა შესაძლებელი განვითარება და პროფესიული ზრდა.

მეორე ეტაპი. თქვენი ბიზნეს იდეა

მეწარმეს შეუძლია განსაზღვროს თუ რამდენად მნიშვნელოვანია ესა თუ ის შესაძლებლობა საკუთარი თავისთვის შემდეგი კითხვების დასმით: ღირს კი ეს შესაძლებლობა მასში ინვესტიციის ჩადებად? საკმარისად მიმზიდველია? პრობლემის მოგვარების შემოთავაზებული გზები რამდენად განხორციელებადია? ფლობს თუ არა ის კონკურენტულ უპირატესობას? რა რისკებთანაა დაკავშირებული ეს ყოველივე?

სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ მეწარმეობის პროცესი იწყება იდეის გაჩენიდან, რომლის დროსაც მეწარმე განსაზღვრავს და ადგენს ბიზნესის შესაძლებლობებს. რაც თავის მხრივ საკმაოდ რთულ საქმეს წარმოადგენს. მეწარმე ოპტიმალური ბიზნეს შესაძლებლობის მისაღებად უკუკავშირის მიღებას ცდილობს მეგობრების,

კოლეგების, ოჯახის წევრებისა და საქმის პროფესიონალებისგან. შესაძლებლობის არჩევის შემდეგი საფეხურია ამ შესაძლებლობის შეფასება.

იდეის შემუშავების პროცესის 6 საფეხური

1 საფეხური. იდეის გამოკვლევა - იდეის შესწავლა

ჯერ კიდევ იდეის ძიებაში ხართ. მხედველობაში მიიღეთ და განიხილეთ თქვენი მიდრეკილებები, უნარები, შეხედულებები, მისწრაფებები ასევე მსგავსი პროექტები შეგიძლიათ ინტერნეტშიც მოიძიოთ.

2 საფეხური. მისაღები რესურსების ძიება - შესაფერისი რესურსების შეფასება

შეადგინეთ თქვენი პროექტის განვითარებისათვის საჭირო იმ რესურსების ჩამონათვალი რომელთა მოპოვებაც თქვენ თავად შეგიძლიათ. რესურსებად მოიაზრება არა მარტო ის რაც რენტაბელურია არამედ შესაძლებლობები, უნარები, მოწყობილობა და აპარატურა.

3 საფეხური. არტეფაქტების და გამოცდილების შექმნა - ექსპერიმენტების ჩატარება და გამოცდა-ტესტირება

თქვენ უკვე პროცესის შუაგულში იმყოფებით, სწორედ ესაა იდეის შემუშავების პროცესის მთავარი აქტივობა. ამ ეტაპზე, თქვენ უკვე იდეის პროტოტიპის შესაქნელად ხართ მზად.

4 საფეხური. იდეის სხვებისათვის ჩვენება - მისი მნიშვნელობის შეფასება და გაზიარება

ახლა კი დროა მესამე საფეხურზე გაკეთებული შეაფასოთ, რა გამოგადგებათ, რა საჭიროებს გაუმჯობესებას, როგორ შეგიძლიათ დახვეწოთ, ან იქნებ ნაწილობრივ შეცვალოთ ან მოდიფიცირება გაუკეთოთ თქვენს ბიზნესს იდეას. განიხილეთ იდეა თავიდან და ეცადეთ პასუხი გაცეთ მოცემულ კითხვას: პროტოტიპის შექმნაში ჩართული ადამიანები ადვილად გაერკვნენ თუ არა პროექტის არსში?

5 საფეხური. უკუკავშირი და განხილვა - მიმართულება და შესაძლებლობები

ყოჩაღ, მიზანთან ძალიან ახლოს იმყოფებით. პროტოტიპის შექმნის ფაზაში ჩართული ადამიანების უკუკავშირი და შენიშვნები შეაგროვეთ (ეს შეიძლება იყოს ტექსტური კომენტარი, გამოსახულება, ვიდეო, ინტერვიუ და ა.შ). გაანალიზეთ შენიშვნები და თქვენი ბიზნეს იდეა თავიდან ჩამოაყალიბეთ, ნუ შეგეშინდებათ, თუ ამჯერად მას სრულიად განსხვავებული სახე ექნება. გახსოვდეთ წარმატებული იდეა დაშვებულმა შეცდომამაც კი შეიძლება მოგვაწოდოს.

6 საფეხური. განვრცობა თუ კონცენტრირება და დადასტურება თუ ეჭვის შეტანა - წარუმატებლობა და წარმატება

განიხილეთ თქვენი ბიზნეს იდეის ახალი ფორმა, გააკეთეთ სამომავლო პროექტის მიზნების ჩამონათვალი. ჩამონათვალს მიეცით ვიზუალური სახე (მონახაზი, ერთმანეთთან ასოციაციურად დაკავშირებული სიტყვები, მნიშვნელოვანი სიტყვები, კავშირების დიაგრამა, ასოციაციური რუკა და ა.შ.) ახლა, კი მოდით გავანალიზოთ აღნიშნული შესანიშნავი საშუალებები.

ასოციაციური რუკა და იდეების გენერირება

ინსტრუმენტი/საშუალება 3 - ასოციაციური რუკა და იდეების გენერირება

- ასოციაციური რუკა (შექმნილი ტონი ბუზანის მიერ) დაგეხმარებათ სწრაფად ჩამოწეროთ საკუთარი ნააზრევნი ფურცელზე და ფიქრებსა და იდეებს ერთმანეთთან მიმართებაში დაგანახებთ. დახატეთ ასოციაციური რუკა და შუაში ჩაწერეთ თქვენი ბიზნესის სახელი. სხვადასხვა საკითხების აღსანიშნავად სხვადასხვა ფერი შეგიძლიათ გამოიყენოთ.
- ახალბედა კომპანიებისათვის: ასოციაციური რუკა დაგეხმარებათ დაინახოთ თქვენს ბიზნეს საქმიანობასთან დაკავშირებული საკითხები, როგორც ახლანდელი და სამომავლო.
- საქმის წამოწყებადმე ან თუ ახლა ეძებთ განსახორციელებელ იდეას შეგიძლიათ ასოციაციური რუკა გონებრივი იერიშისათვის გამოიყენოთ განიხილოთ თქვენი ინტერესთა სფერო, ჰობი და უნარები ასე გაიგებთ, რა კუთხით შეგიძლიათ ახალი იდეების გენერირება.

ბიზნეს იდეის ასოციაციური რუკის სახით დახატვა საშუალებას მოგცემთ უკეთ დაინახოთ ბიზნესის კომპლექსურობა და თვითმყოფადობა. ესეც რამდენიმე რჩევა მონაწილეებისათვის. ასოციაციური რუკის ნიმუში მოცემულია სამენტორე პირისათვის განკუთვნილ პაკეტში.

- გამოიყენეთ საკვანძო სიტყვები, ან როდესაც შესაძლებელია გამოსახულებები.
- მუშაობა ფურცლის შუა ნაწილიდან დაიწყეთ.
- შუა ნაწილი უნდა იყოს მკაფიო და ნათელი რადგან ის ასახავს რუკის ზოგად თემას.
- შექმენით ქვე-ცენტრალური ნაწილები და ქვე-თემები.
- მოათავსეთ საკვანძო სიტყვები ხაზებზე. ეს აძლიერებს ჩანაწერების სტრუქტურას.

- უმჯობესია ხელით ჩაწერის ნაცვლად ამობეჭდოთ ასე უფრო ადვილად წაკითხავთ და დაიმახსოვრებთ.
- სხვადასხვა თემებს და ასოციაციებს სხვადასხვა ფერი შეურჩიეთ ასე უფრო შესამჩნევი იქნება.
- ის რაც ადვილად შესამჩნევია ადვილადვე გვამახსოვრდება.
- გამოიყენეთ სურათები და გამოსახულებები.
- გამოიყენეთ ისრები, სხვადასხვა პიქტოგრამები და სხვა ვიზუალური საშუალებები ნაწილებს შორის კავშირის დასადგენად.
- მარტო ერთ საკითხზე არ გაჩერდეთ თუ ინფორმაცია ამოგეწურებათ სხვა მიმართულებაზე გადადით.
- იდეა გაფიქრებისთანავე ჩაინიშნეთ თავი არ შეიკავოთ და ნუ მოყვებით ზედმეტ განსჯას.
- გაარღვიეთ საზღვრები. ადგილი აღარ გყოფნით ახალი ფურცლიდან დაწყების ნაცვლად უკვე არსებულ ფურცელს დაამატეთ სხვა ფურცლები.
- შესაძლებლობები თქვენი უკვე არსებული ბიზნესის განვითარებისა და ახალი ბიზნეს იდეების გენერირება შესაძლებელია T.I.M.E.D მეშვეობით.

სხვები გამოცდილება
პარტნიორები

მომხმარებლები ვინ?

თქვენი

ასაკი?
სქესი?
შემოსავალი?

პარტნიორები უნარები თქვენი

სხვები

სარგებელი

კონკურენტები
ვინ?

ვინ? პარტნიორები

როდის იქნა გამოყენებულ?

რით განსხვავდებიან?

როგორ იქნა გამოყენებულ?

პროდუქტის/
მომსახურების თავისებურება
უნიკალური

რა?

T.I.M.E.D	საკითხი	პრობლემა	საჭიროებები	გადაწყვეტის გზა	შესაძლებლობები
ტენდენცია	ენები & ბავშვები & ბავშვებზე ზრუნვა	რთულია პატარა ბავშვებისთვის შესაფერისი კურსების პოვნა	ბავშვების მიერ ადრეულ ეტაპზე ენების შესწავლა ხელს შეუწყობს მათ მიერ ენების სრულყოფილად შესწავლას	ბავშვების უზრუნველყოფა ორენოვანი აღმზრდელებით	ორენოვანი საბავშვო ბაღი
1					
2					
3					
4					

SWOT ანალიზი

დამხმარე საშუალება 4 - SWOT

ანალიზი

S = ძლიერი მხარე

W = სუსტი მხარე

O = შესაძლებლობები

T = მოსალოდნელი საფრთხე

შეისწავლეთ თქვენი ძლიერი მხარეები

ბევრი ჩვენგანი საქმე რომ სამსახურს შეეხება საკუთარი თავის მიმართ ზედმეტად კრიტიკულები ვხვდებით. უმჯობესია რომ ჩვენი ძლიერი მხარეები უკეთ შევისწავლოთ და გამოვიყენოთ. რაც მთავარია ეჭვს ნუ შევიტანთ საკუთარ ძლიერ ხარეებში. თავი პოტენციური კლიენტის ადგილას დააყენეთ და წარმოიდგინეთ რომელ ძლიერ მხარეებსა და უნარებს შეიძლება ამჩნევდეს ის თქვენში. არ გინდათ ტყუილი თავმდაბლობა, საკუთარ თავი რეალურად შეაფასეთ. მეგობრებსა და ოჯახის წევრებს თხოვეთ თქვენი ის ძლიერი მხარეები დაგანახონ რომელსაც თავად შეიძლება სულაც ვერ ამჩნევდეთ ან მათი არსებობის შესახებ წარმოდგენაც კი არ გქონდეთ.

შეისწავლეთ თქვენი სუსტი მხარეები

ახლა კი საპირისპიროდ მოიქეცით და საკუთარი სუსტი მხარეები შეაფასეთ, მაგრამ გახსოვდეთ გადაჭარბებულად და არასწორად არ შეაფასოთ. ბევრი თქვენი სუსტი

მხარის დაძლევა და შემცირებაა შესაძლებელი განსაკუთრებით სხვების მხარდაჭერით. საკუთარი სუსტი მხარეების ცოდნა ცუდი სულაც არაა, პირიქით ეს იმ პრობლემების მოგვარებაში დაგეხმარება რომლებიც იმ შემთხვევაში შეიძლება შეგქმნოდეთ თუ საკუთარ სუსტ მხარეებზე წარმოდგენა არ გექნებოდათ.

შეისწავლეთ თქვენი შესაძლებლობები

თქვენი ბიზნეს იდეისათვის ირგვლივ უამრავი შესაძლებლობაა, მთავარია მათი ამოცნობა და გამოყენება შეძლოთ. ეს შეიძლება ისეთი, რამ აღმოჩნდეს, რასაც საერთოდ ვერ წარმოიდგენდით. ფართო ასპარეზი მიეცით თქვენს იმედებსა და ამბიციებს.

შინაგანი	ძლიერი მხარეები: რა გამომდის კარგად ამჟამად/ ჩემი საქმიანობის ძლიერი მხარეები	სუსტი მხარეები: რა არ გამომდის ამჟამად/ რა კუთხით შეიძლება ჩემი საქმიანობის გაუმჯობესება
გარეგანი	შესაძლებლობები: რა შესაძლებლობებია ჩემთვის და ჩემი საქმიანობისათვის?	მოსალოდნელი საფრთხეები: რამ შეიძლება შეუქმნას საფრთხე ჩემი საქმიანობის წარმატებას?

იფიქრეთ, თქვენთვის და თქვენი საქმიანობისათვის არსებულ შესაძლებლობებზე, გახსოვდეთ შესაძლებლობები უსაზღვროა.

შეისწავლეთ მოსალოდნელი საფრთხეები

თქვენ ირგვლივ გარემოში არსებული მოსალოდნელი საფრთხეები შეიძლება თქვენთვის ბარიერად იქცეს. ეს შეიძლება იყოს ფინანსური პრობლემები, ბაზრის ცვლილება ან თუნდაც თავდაჯერებულობის არ ქონა რომ საკუთარი იდეა და საქმიანობა განახორციელოთ. მართალია თქვენ საფრთხეებს მუდმივად ვერ გააკონტროლებთ თუმცა შეგიძლიათ გააკონტროლოთ მათთან გამკლავება, მათი დაძლევა და შეამციროთ თქვენს გეგმებზე მათი გავლენა.

სამეწარმეო ძალების სწრაფად აღდგენის უნარი

დამხმარე საშუალება 5 - სამეწარმეო ძალების სწრაფად აღდგენის უნარის დამდგენი კითხვარი

მონაწილეებს თხოვეთ შეავსონ კითხვარი და თავად შეაფასონ საკუთარი თავი. აუხსენით ძალების სწრაფად აღდგენის უნარის შემდეგი ასპექტები.

- პირადი ფიზიკური და სულიერი ძალების სწრაფად აღდგენის უნარის ასპექტები
- რა არის ძალების სწრაფად აღდგენის უნარი?
- პირადი ფიზიკური და სულიერი ძალების სწრაფად აღდგენის უნარი არის პიროვნული უნარი რომ გადალახო არახელსაყრელი ცხოვრებისეული მოვლენები და ცხოვრების ჩვეულ რეჟიმს დაუბრუნდე.
- ძალების სწრაფად აღდგენის უნარი მიზანდასახულობაცაა გაუძლო მნიშვნელოვან წნეხს ან დანებდე.

1. თვით-ქმედითობა

თვით-ქმედითობა მოიაზრებს თავდაჯერებულობისა და თვითრწმენის ისეთ მაღალი დონეს, რომლითაც ნებისმიერი სახის გამოწვევას გაუმკლავდებით. ეს იმის გააზრებაცაა, რომ მსოფლიო იცვლება და ამ ცვლილების მიუხედავად პიროვნება შესწევს წარმატების მიღწევის უნარი.

„ცხოვრება რთულია. ეს სიმართლეა, ერთ-ერთი ყველაზე მთავარი სიმართლე, რადგანაც როგორც, კი ამ სიმართლეს გავიაზრებთ მის გადალახვასაც შევძლებთ.“ მ. სკოტ პერკის ციტატა.

2. პირადი ხედვა

სიცოცხლის მოყვარულმა ადამიანებმა ზუსტად იციან რისი მიღწევა სურთ ცხოვრებაში. საკუთარი პირადი ხედვა ეხმარება მათ გაუმკლავდნენ გამოწვევებს და უკეთესი მომავლის იმედი შეინარჩუნონ.

იმედის ქონა ადამიანებს დასახული მიზნების მიღწევაში ეხმარება. იმედის მქონე პიროვნებებს ნაკლებ იმედიანი ინდივიდებისგან განსხვავებით მეტი სარგებელი აქვთ აკადემიური წარმატების, ფსიქოლოგიური და ფიზიკური ჯანმრთელობის კუთხით.

3. მოქნილი და ადვილად შემგუებელი

მოქნილობა და ადვილად შემგუებლობა ეხმარება ინდივიდს უკეთ გაუმკლავდეს ახალ გამოწვევებს და ადვილად მოერგოს ახალ რეალობას. ეს ამცირებს სიხისტის და არადამყოლობის გავლენასა და ზემოქმედებას მუდმივად ცვალებადი გარემოს პირობებში. დამსაქმებლები მომავალ დასაქმებულებს შორის პრიორიტეტს ანიჭებენ მოქნილ და ადვილად შემგუებელ ინდივიდებს.

4. ორგანიზებულობა

სტრუქტურული მიდგომის შექმნა დავალებებისათვის, რომელთა დასრულებას საჭირო, ინდივიდუალურ შესაძლებლობას აძლევს შეინარჩუნონ პირადი კონტროლი ერთი შეხედვით ქაოტური არსებობის ან უკონტროლო გარეგანი მოვლენების ფონზე.

5. პრობლემის გადაჭრა

პრობლემების მოგვარების უნარი საშუალებას აძლევს ადამიანებს იპოვოს იმ არასასურველი მოვლენების მიზეზები და მოგვარების გზები, რომელსაც ყოველდღიურ ცხოვრებაში ეჯახებიან. მათ, რომელთაც პრობლემის გადაჭრა სიამოვნებთ, სიამოვნებით მიიღებენ გამოწვევას, რომელსაც ახლავს არასასურველი მოვლენები.

თუ თქვენ ბავშვივით გსიამოვნებთ პრობლემების გადაჭრა, მაშინ თქვენ პრობლემის წინაშე აღმოჩენისას განივითარებთ ძლიერ მხარეებსა და სტრატეგიებს მომავალი გამოწვევებთან გამკლავებისთვის.

6. პიროვნებათშორისი ურთიერთმოქმედება

პირადი ფიზიკური და სულიერი ძალების სწრაფად აღდგენის უნარის ქონისათვის მთავარია ინდივიდის მიერ სხვებთან ურთიერთობის და თანაგრძნობის უნარი. ასეთი ადამიანები ასახავენ ემოციური ინტელექტის მოცემულ კომპეტენციებს: თვითგაცნობიერებულობისა და სოციალური გაცნობიერებულობის მაღალი დონის და მისი გამოყენების შესაძლებლობას საკუთარი თავის და სხვებთან ურთიერთობის ეფექტურად მართვის მიზნით.

”წარმატებაზე ძლიერი გავლენა აქვს პიროვნულ თვისებებს, როგორცაა შეუპოვრობა, თვითკონტროლი და სხვებთან ურთიერთობის უნარი” - ემოციური ინტელექტის კომპონენტები.

7. სოციალური კავშირები

ეს გულისხმობს პირადი და პროფესიული ურთიერთობების ხარისხს. პირადი ფიზიკური და სულიერი ძალების სწრაფად აღდგენის უნარის მქონე ადამიანებს აქვთ ახლო ურთიერთობა გამორჩეულ მეგობრებთან, რომლებსაც ისინი უზიარებენ იდეებს, პრობლემებს, გადაწყვეტილებებს, იმედგაცრუებებს, იმედებს და სხვ. ურთიერთობები შესაფერის ადამიანებთან უნდა დაამყაროთ.

8. აქტიურობა

პირადი ფიზიკური და სულიერი ძალების სწრაფად აღდგენის უნარის მქონე ადამიანები აქტიურად არიან ჩართულები ცვლილებებში. არასასურველი მოვლენების

პირისპირ, ეს ადამიანები დარწმუნებული იქნებიან, რომ სიტუაციას შეცვლიან საკუთარი წვლილის შეტანით და შეინარჩუნებენ პირად კონტროლს მათი თავდაჯერებულობისა და თვითეფექტურობის შენარჩუნების გზით.

თქვენ აქტიურად უნდა ჩაერთოთ ცვლილებებში - მაშინაც კი, თუ გრძნობთ, რომ ეს არის არასასურველი ცვლილება - თქვენ გაქვთ მეტი შანსი გააკონტროლოთ და გავლენა მოახდინოთ შედეგებზე, თუ თქვენ აქტიურ როლს ასრულებთ იმ ცვლილებაში რომელიც თქვენ გეხებათ.

გთხოვთ წაიკითხოთ ქვემოთ მოცემული წინადადებები და მონიშნოთ შესაბამისი გრაფა!

5 = მტკიცედ ვეთანხმები/ 3 = ნეიტრალური 1 = კატეგორიულად არ ვეთანხმები

		1	2	3	4	5
1	მაქვს ცოდნა, უნარი და გამოცდილება გავუმკლავდე თითქმის ყველაფერს, რაც ჩემს ცხოვრებაში ხდება					
2	მე ვიცი რა არის ჩემთვის მნიშვნელოვანი					
3	ახალ სიტუაციებს ვუდგები ღია გონებით					
4	ახალი გამოწვევების წინაშე აღმოჩენისას შემიძლია სიტუაციის მართვის სადავეების ხელში აღება					
5	პრობლემის გაჩენისას მის მოგვარებამდე ვიღებ დროს პრობლემის არსში უკეთ ჩაწვდომისა და განაალიზებისთვის.					
6	შემიძლია საკუთარ თავზე გამეცინოს					
7	მყავს მრავალფეროვანი სამეგობრებო ქსელი					
8	ცვლილებას აღვიქვამ, როგორც შესაძლებლობას					
9	ახალი გამოწვევების პირისპირ ვახერხებ საკუთარ თავზე დადებითად ვიფიქრო					
10	ჩემს მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებს საერთო თავისებურება ახასიათებთ					
11	შემიძლია მოვერგო ცვლილებებს					
12	ჩემი დღე იწყება იმ დღეს მისაღწევი მიზნის განსაზღვრით ხოლო მთავრდება იმის გაანალიზებითა და დადგენით თუ რამდენად მოვახერხე ამ მიზნის განხორციელება და რისი მიღწევა მსურს მომდევნო დღეს					
13	რეგულარულად ვარ ჩართული მეგობრებთან ერთად ისეთ სოციალურ საქმიანობებში სადაც განტვირთვას ვახერხებ					
14	მჯერა რომ ცვლილებების პერიოდში მიღებული ჩემი გადაწყვეტილებები და საქციელი კარგად აჩვენებენ თუ რა სახის ზეგავლენა იქონია ამ ცვლილებამ ჩემზე.					
15	მიადვილდება ხანგრძლივი და მტკიცე ურთიერთობების დამყარება და მეგობრების შექმნა					
16	ჩემთვის არასასურველი ცვლილების შემთხვევაში ჩვეულებრივ ვახერხებ ცვლილება ჩემთვის სარგებლის მომტანი გავხადო.					
17	სირთულის პირისპირ ვინარჩუნებ თავდაჯერებულობას რომ ამ ცვლილებას გადავლახავ					
18	ვიცი რისი მიღწევა მსურს პროფესიულ საქმიანობასა და ცხოვრებაში					
19	ცვლილებებისა და კონფლიქტური სიტუაციების დროს ადვილად ვახერხებ ჩემთვის და გარშემომყოფებისათვის მისაღები გამოსავლის პოვნას.					
20	ყოველდღიურად ვიყენებ გასაკეთებელ საქმეთა სიას.					

		1	2	3	4	5
21	პრობლემის გადაჭრამდე მის მიზეზს ვარკვევ					
22	სტრესულ და საპასუხისმგებლო სიტუაციებში ვახერხებ ეფექტური ურთიერთობის შენარჩუნებას ჩემს გარშემომყოფებთან.					
23	მეგობრებს ვუზიარებ, როგორც იმედაცრუებებს ისე მიღწევებს					
24	შემიძლია მთელი ჩემია ენერჯია მივმართო ამა თუ იმ სიტუაციისთან გასამკლავებლად					
25	ცვლილებების პირისპირ აღმოჩენისას პრობლემის მოგვარების გზას საკუთარ თავში ვეძებ					
26	ზუსტად ვიცი რა მჭირდება საკუთარი მიზნის მისაღწევად და პროფესიული იდეების განსახორციელებლად					
27	მაქვს უნარი გავითავისო სხვა ადამიანების საჭიროებები საკუთარ მიზნებზე კონცენტრირების პარალელურად					
28	როდესაც მიჭირს გადაწყვეტილების მიღება თუ რა უნდა გავაკეთო, ასეთ დროს ჩემს წინაშე არსებულ თითოეულ სავარაუდო არჩევანს და მათზე ჩემს შეხედულებას ვიწერ რომ გადაწყვეტილების მიღება გამიადვილდეს					
29	პრობლემების მოგვარებისას მათ შორის არსებულ კავშირს ვადგენ და ასევე საკითხებს რომლებიც შეიძლება უკავშირდებოდეს ამ პრობლემებს					
30	ჩემთვის ძალიან ღირებულია ის განსხვავებული უნარები და ცოდნა სხვა ადამიანები ჩემთან ურთიერთობისას რომ ავლენენ.					
31	რეგულარულად ვარ ჩართული მეგობრებთან ერთად ისეთ სოციალურ საქმიანობებში სადაც განტვირთვას მოვახერხებ					
32	მჯერა რომ ცვლილებების პერიოდში მიღებული ჩემი გადაწყვეტილებები და საქციელი კარგად აჩვენებენ თუ რა სახის ზეგავლენა იქონია ამ ცვლილებამ ჩემზე.					

მოტივატორები

დამხმარე საშუალება 6 - რომელი მოტივატორებით დავიწყეთ? რომელი მოტივატორები გამოგადგებათ?

მონაწილეებს თხოვეთ შეადგინონ დღევანდელ დღესა და მომდევნო რამდენიმე დღის მანძილზე განსახორციელებელი საქმიანობების ჩამონათვალი. შემდეგ კი საქმიანობებს გვერდით მიუწერონ რამდენად გააკეთებს სინამდვილეში და არ გადადებენ მათ გაკეთებას მომდევნო დღისათვის. შემდეგ კი თხოვეთ შეავსონ შინაგანი და გარეგანი მოტივატორების ცხრილი. რამდენად აქვთ დაცული ბალანსი შინაგან და გარეგან მოტივატორებს შორის? რადგან სწორედ ეს ბალანსი დაეხმარება მათ ახალი საქმის წამოწყებასა და უკვე არსებული ბიზნეს საქმიანობის გაფართოებაში.

შინაგანი და გარეგანი მოტივაცია

თუ დრო გაძლევთ საშუალებას განიხილეთ საკითხი - რამდენად ადვილი/რთული იყო იმის დადგენა თუ რას გაძლევთ თქვენ მოტივაციას? გაამართლა ცხრილმა თქვენი მოლოდინი? თუ არა, რატომ? თქვენი აზრით თქვენს საქმიანობაში უკეთ განსახორციელებლად რამდენად დაგეხმარებათ ცოდნა იმისა, თუ, რა გიბიძგებთ სამომავლო მოქმედებისკენ, რა გაძლევთ მოტივაციას.

გარეგანი	შინაგანი
ფული ან რაიმე სხვა სახის საზღაური	ბედნიერება და სიამოვნების გრძნობა
რაიმეს გაკეთება ვინმეს საამებლად ან მხოლოდ იმიტომ რომ ამის გაკეთება გთხოვეს	პირადი მიზნები, ღირებულებები და მორალური პრინციპები
ბიზნეს ჯილდოს/ პრემიის მიღება	სწავლის სურვილი

მიზნის დასახვა

დამხმარე საშუალება 7 - მიზნის დასახვა

თქვენი, როგორც მენტორის მოვალეობაა გარკვევით სამენტორე ჯგუფს თუ ესმის განსხვავება ტერმინებს სასწრაფოს და მნიშვნელოვანს შორის წყვილებში დისკუსიისათვის მიეცით 2 ან 3 წუთი და შემდეგ გააკეთებინეთ უკუკავშირი. მნიშვნელოვანია მონაწილეებმა ისევ გადახედონ საკუთარ ჩამონათვალს და გადაწყვიტონ რომელი მათგანია სასწრაფოდ გასაკეთებელი და რომელი მნიშვნელოვანი ამის გარკვევის შემდეგ ჩამონათვალიდან ზოგიერთ საქმიანობა გასაკეთებლად უფრო პრიორიტეტული გახდება. მონაწილეებს თხოვეთ საქმიანობები ამ ორ კატეგორიად დაყოფონ და გვერდით მსხდომების ჩამონათვალს შეადარონ. გახსოვდეთ, რომ თქვენი საქმიანობები/ მიზნები უნდა იყოს SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time).

Specific-ზუსტი - მიზნებში ზუსტად უნდა იყოს განსაზღვრული რისი მიღწევაა დასახული.

Measurable - გაზომვა უნდა იყოს შესაძლებელი ახარხებთ, თუ არა დასახული მიზნის მიღწევას.

Achievable - მიღწევადი რამდენად მიღწევადი და მისაწვდომია თქვენს მიერ დასახული მიზნები?

Realistic - რეალური რეალურად რომ ვიმსჯელოთ თქვენს ხელთ არსებული რესურსებით

რამდენად რეალურია მიზნების მიღწევა?

Time - დრო როდის გსურთ დასახული მიზნების მიღწევა?

როგორც კვლევებით მტკიცდება მიზნის დასახვისთვის გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს კონკრეტული, რთული მიზნების დასახვას უკეთესი შედეგის მისაღწევად, კონკრეტულ მარტივ მიზნების დასახვასთან გაურკვეველი მიზნების, მაგალითად, "გააკეთე შენი შესაძლებლობების მაქსიმუმი", ან საერთოდ მიზნის არ ქონასთან შედარებით (eg. Locke & Latham, 1990). ადვილი და მარტივად მისაღწევი მიზნების დასახვისას თქვენ თვითონვე ზღუდავთ საკუთარ თავს და პოტენციალს და თქვენს ბიზნესს კი არსებულზე მეტ ბარიერს უქმნით. მაშინაც კი როცა საბოლოო მიზანი მიუწვდომელი ჩანს მცდელობის არ დაკლებით იმაზე მეტს მიაღწევთ ვიდრე მცდელობის არ გაწევით. თუმცა მნიშვნელოვანია საკუთარი თავის მიმართ შემწყნარებლობის გამოჩენა ამბიციური მიზნების დასახვისას. გამუდმებითმა მარცხმა მიზნის მიღწევისას შეიძლება დემორალიზაციამდე მიგიყვანოთ და კიდევ უფრო მეტი შეცდომა დაგაშვებინოთ. მონაწილეებმა თვიანთი სამი მიზნის არჩევამდე უნდა გაეცნონ ინფორმაციას მიზნების დასახვის შესახებ, მიზნების დასახვისას შეახსენეთ SMART

მეთოდოლოგია და დარწმუნდით, რომ მათთვის ნათელია ის ფაქტი, რომ თითოეული მიზნის მისაღწევად საჭიროა დასახული ამოცანებისა და საქმეების ანალიზი.

დამხმარე საშუალება 8 - სახალისო სწრაფი ტესტი - მზად ხართ საკუთარი თავისთვის იმუშაოთ?

მონაწილეებს შეახსენეთ რომ ეს უბრალოდ სწრაფი გასართობი ტესტია ბიზნესის წამოწყების შესახებ, მაგრამ მათ შეუძლიათ ტესტი მხოლოდ იმიტომაც შეავსონ რომ კითხვებზე გაცემულ პასუხები გაანალიზონ და დაფიქრდნენ რამდენად მზად არიან ისინი წამოწყებისთვის. საბოლოო ქულის მიუხედავად ყველა მონაწილე წახალისეთ, ქულას არა აქვს მნიშვნელობა მათ მაინც შეუძლიათ იფიქრონ ბიზნესის წამოწყებაზე, მაგრამ შეიძლება მეტი მხარდაჭერა დასჭირდეთ დაგეგმვისა და ბიზნეს რჩევების კუთხით რათა უფრო მზად იყვნენ.

			ქულების რაოდენობა
1	გსურთ დამოუკიდებლობა, რომ თავად იყოთ საკუთარი თავის ბოსი და პასუხიც მხოლოდ საკუთარი თავისა და (მომხმარებლების) წინაშე მოგეთხოვებოდეთ?	დიახ არა	
2	გსურთ მოქნილი სამუშაო განაკვეთი?	დიახ არა	
3	მოგწონთ გადაწყვეტილებების მიღება?	დიახ არა	
4	მოგწონთ პრობლემების შესახებ კრეატიულად ფიქრი?	დიახ არა	
5	ადვილად ამჩნევთ ბაზარზე არსებულ დეფიციტს და აუთვისებელ ბაზარს?	დიახ არა	
6	იმ ტიპის ადამიანებს განეკუთვნებით თავად რომ ქმნიან და პოულობენ შესაძლებლობებს?	დიახ არა	
7	კარგი იდეის გაჩენისა და შესაძლებლობის შემჩნევისას ახდენთ მათზე რეაგირებას?	დიახ არა	
8	თუ მოგწონთ და ელოდებით ცვლილებებს?	დიახ არა	
9	მოგწონთ თუ არა მუდმივი გაუმჯობესების პროცესი?	დიახ არა	
10	რა საქის წამოწყებასაც აპირებ მსგავსი სახის ბიზნეს საქმიანობაში გიმუშავიათ ? ამ კუთხით რაიმე გამოცდილება გაგაჩნიათ?	დიახ არა	
11	მოგწონთ გაყიდვები და მოლაპარაკებების წარმოება?	დიახ არა	
12	პარტნიორი ან ოჯახი და მეგობრები თუ გიჭერენ მხარს?	დიახ არა	
13	მოახერხებთ ენთუზიაზმი რთული პერიოდების დროსაც შეინარჩუნოთ?	დიახ არა	

14	საკმარისად ორგანიზებული ხარტ დაკისრებული საქმეებისთვის თავის გასართმევად და დროის პრიორიტეტულობას თუ განსაზღვრავთ?	დიახ არა	
15	თვითდისციპლინირებული ხარტ? ყოველთვის ბოლომდე მიგყავთ დაწყებული საქმეები?	დიახ არა	
		ჯამი/საერთო რაოდენობა	

დამხმარე საშუალება 9 - მიზნების დაგეგმვა

მონაწილეებისათვის საკუთარი ბიზნეს მიზნების უკეთ გაგებისა და დაგეგმვის მიზნით შეგიძლიათ ეს აქტივობა გამოიყენოთ. დაგჭირდებათ სხვადასხვა გაზეთები, სურათები, ფერადი კალმები და წებოვანი ქაღალდები. მონაწილეებს თხოვეთ დიდი ფურცლის ცენტრალურ ნაწილში ჩაწერონ თარიღი აქტივობიდან ერთ წელიწადში შემდეგ კი ფურცელი ხუთ მოცემულ ნაწილებად გაყონ რომლებიცაა: ურთიერთობები, ჯანმრთელობა, ფინანსები, კარიერა/ბიზნეს საქმიანობა , პირადი/პროფესიული განვითარება. მონაწილეებმა შემდეგ ეტაპზე თითოეულ ნაწილში უნდა ჩაწერონ 1 მიზანი, რომლის მიღწევაც მომდევნო წლისათვის მითითებული თარიღისთვის სურთ. თითოეულ კატეგორიაში მიზნის ჩაწერის შემდეგ მონაწილეებს შეუძლიათ აირჩიონ სხვადასხვა სურათები, ან თავად დახატონ რაიმე თავიანთ მიზანთან არჩეული სურათები და მონაწილის მიერ დახატული ამ მიზნებს რაიმეთი უნდა უკავშირდებოდეს და აჩვენებდეს, თუ როგორ იგრძნობს თავს მონაწილე მიზნის მიღწევისას. მონაწილეებს შეუძლიათ თავიანთი მიზნები წრეზე განიხილო სხვა მონაწილეებთან შემდეგ კი ეს პროექტი სახლებში წაიღონ და მათთვის თვალსაჩინო ადგილზე გააკრან რომ წარმატებისკენ გზაზე მათთვის შთაგონებად იქცეს.

3 საფეხური - იდეის პროტოტიპი და დაწყება

ამ ეტაპზე თქვენ უკვე თქვენი იდეის პროტოტიპის შექმნისათვის ხარტ მზად.

- თუ თქვენი ბიზნეს იდეა რაიმე სახის ნაწარმია, მოახდინეთ მისი განხორციელება მცირე რაოდენობით და იაფი მასალების გამოყენებით.
- თუ თქვენი ბიზნეს იდეა რაიმე სახის მომსახურებაა, მოახდინეთ მისი განხორციელება მეგობრებთან ან ოჯახში. ამ გამოცდილების დამამტკიცებელი საბუთი რომ გქონდეთ გადაიღეთ სურათები ან ვიდეო.
- მომხმარებლის პერსპექტივიდან გააკეთეთ ჩამონათვალი რამ გაამართლა/იმუშავა ან არ გაამართლა/იმუშავა ნაწარმთან და მომსახურებასთან დაკავშირებით.
- იმ კომპეტენციებისა და უნარების ჩამონათვალი გააკეთეთ რომლებშიც იყავით ან არ იყავით თავდაჯერებულები (თქვენს პირად გამოცდილებაზე დაყრდნობით)

რამდენიმე რჩევა როგორ აქციოთ პროტოტიპად თქვენი იდეა...

- თუ თქვენი პროექტი ითვალისწინებს ნაწარმის მიწოდებას ან გაყიდვას, შექმენით მისი ნიმუში რაიმე მასალის (ქაღალდი, პლასტმასა და ა.შ.) გამოყენებით.
- თუ თქვენი პროექტი უკავშირდება ღონისძიებებს, ფესტივალებს შექმენით ვიდეო, ნახატები ან ნებისმიერი სახის ბიზნეს ინსტრუმენტი მის უკეთ აღსაქმელად.

თქვენი იდეის გაზიარება ძალიან მნიშვნელოვანია!

სხვებისგან უკუკავშირის მიღება და თქვენი პროექტის განხილვას შეუძლია თქვენი პროექტი არსებითად შეცვალოს. რაც შეიძლება მეტ ადამიანს გაუზიარეთ თქვენი იდეა რადგანაც სხვადხვა მოსაზრებებს შეუძლიათ სარგებელი მოგიტანონ.

4 საფეხური - თქვენი ბიზნეს მოდელი

დროა თქვენი პროექტი რეალურად და რენტაბელურად იქცეს. საუკეთესო ინსტრუმენტი, რომელიც მეწარმეებისთვის მუშაობს არის Business Model Canvas რომელიც არის "სტრატეგიული მენეჯმენტი და სამეწარმეო ინსტრუმენტი. ის საშუალებას გაძლევთ აღწეროთ, შეიმუშაოთ, შექმნათ, გამოცადოთ თქვენი ბიზნესის მოდელი ". Business Model Canvas არის შაბლონი ახალი ან არსებული ბიზნეს მოდელების განვითარებისათვის ის დიდი წარმატებით სარგებლობს მსოფლიოში ბიზნეს საწარმოების ზრდის კუთხით.

შემდეგი ვიდეო Business Model Canvas: [Business Model Canvas Explained](https://www.youtube.com/watch?v=QoAOzMTLP5s) <https://www.youtube.com/watch?v=QoAOzMTLP5s> დაგეხმარებათ Business Model Canvas - ის საფუძვლებში გარკვევაში. *თქვენი ბიზნეს მოდელის დასადგენად საკუთარ თავს დაუსვით მოცემული შეკითხვები:*

- ვინ არის თქვენი სამიზნე მომხმარებელი?
- მომხმარებლებთან დაკავშირებული რა სახის პრობლემებისა და გამოწვევების მოგვარება შეგიძლიათ?
- რა ღირებულებებთან ასოცირდებით?
- როგორ მიხვალთ მომხმარებელამდე, შეიძენთ და შეინარჩუნებთ მათ?
- როგორ განსაზღვრავთ და გაუკეთებთ დიფერენცირებას თქვენს შეთავაზებას?
- როგორ მიიღებთ/ შექმნით შემოსავალს?
- როგორია თქვენი დანახარჯების სტრუქტურა?
- როგორია თქვენი მოგები წილი?

როგორ გამოვიყენოთ

Canvas- თან მუშაობის სამი გზა არსებობს.

შეგიძლიათ Canvas 9 თემიდან ნებისმიერით დაიწყოთ და და უპასუხოთ ყველა შეკითხვას, თუ მეტი დრო დაგჭირდებათ შეგიძლიათ შეკითხვებს მიუბრუნდეთ.

ინსტრუმენტი/საშუალება 14 - დღეიდან სამ წელიწადში?...

Clover-ის (სამყურა) სავარჯიშოს შემდეგ მონაწილეებს შეავსებინეთ ეს ცხრილი, რომელიც Clover-ის (სამყურა) სავარჯიშოში მოცემულ პუნქტებსაც მოიცავს და კიდევ ერთი კატეგორია „ჩემი ბიზნესი/ჩემი საქმიანობა“ აქვს დამატებით. მას შემდეგ, რაც მონაწილეები მოახერხებენ წარმოიდგინონ, რისი მიღწევა სურთ ან როგორები იქნებიან მომავალში, მათ მიეცემათ შესაძლებლობა დაინახონ რა ცვლილებების განხორციელება სჭირდებათ მომავალში მათი ოცნებები და მიზნები რეალობად რომ იქცეს.

სად მინდა ვიყო დღეიდან სამ წელიწადში	
პირადი ცხოვრება	
ოჯახი	
საზოგადოებრივი ცხოვრება	
ჩემი საქმიანობა	

სესიების დასასრულს გასაკეთებელი აქტივობები

- მონაწილეებს თხოვეთ შეაჯამონ საკუთარი საქმიანობა და სესიის შესახებ კრიტიკული აზრი გამოთქვან ან საკუთარი მოსაზრება დააფიქსირონ.
- მონაწილეებს თხოვეთ კოგნიტურ უნარების ფორმაში ქულებით შეაფასონ საკუთარი თავი და ანალიზი გაუკეთონ მათში მომხდარ ცვლილებებს პირველი სესიაზე შევსებული დამხმარე საშუალება 1 – უნარების თვითშეფასების ფორმა / პროფილის შეფასების შემდეგ.
- მონაწილეებს აუხსენით რომ ერთმანეთის იმედი შეუძლია ჰქონდეთ. თითოეულ მათგანს მაგიდაზე მათ გვერდით მარცხნივ მჯდომი გამოუყავით „მეგობრად“, რომელიც შეხვედრებს შორის მათ მიღწეულ წარმატებასა და მიღწეულ წინსვლას მიაღვევებს ყურადღებას. ეს აქტივობა ხელს შეუწყობს ჯგუფის წევრებს შორის ძლიერი ურთიერთობების დამყარებას.
- დარწმუნდით, რომ ყველამ გარკვევით იცის მომდევნო შეხვედრი თარიღი და ადგილი.
- გადაამოწმეთ და დაამოწმეთ თითოეული მოქმედება მაგალითად ერთად შეთანხმებული ძირითადი წესების ელექტრონული ფოსტით გაგზავნა.
- სესიის დასასრულს მონაწილეებს თხოვეთ შეავსონ შესაბამისი შეფასების ფორმა.

ბოლო სესიისას გასაკეთებელი აქტივობები

- მონაწილეებს თხოვეთ შეაჯამონ საკუთარი საქმიანობა და სესიის შესახებ კრიტიკული აზრი გამოთქვან ან საკუთარი მოსაზრება დააფიქსირონ.
- სესიის დასასრულს მონაწილეებს თხოვეთ შეავსონ შესაბამისი შეფასების ფორმა.
- გადაამოწმეთ და დაადასტურეთ აპირებენ, თუ არა ჯგუფის წევრები არაფორმალური ურთიერთობების გაგრძელებას.
- განიხილეთ ჯგუფისთვის სტაბილურობის შესანარჩუნებელი გეგმა.

რამდენიმე რჩევა როგორ აქციოთ პროტოტიპად თქვენი იდეა:

- თუ თქვენი პროექტი ითვალისწინებს ნაწარმის მიწოდებას ან გაყიდვას, შექმენით მისი ნიმუში რაიმე მასალის (ქაღალდი, პლასტმასა და ა.შ.) გამოყენებით.
- თუ თქვენი პროექტი უკავშირდება ღონისძიებებს, ფესტივალებს შექმენით ვიდეო, ნახატები ან ნებისმიერი სახის ბიზნეს ინსტრუმენტი მის უკეთ აღსაქმელად.

თქვენი იდეის გაზიარება ძალიან მნიშვნელოვანია!

სხვებისგან უკუკავშირის მიღება და თქვენი პროექტის განხილვას შეუძლია თქვენი პროექტი არსებითად შეცვალოს. რაც შეიძლება მეტ ადამიანს გაუზიარეთ თქვენი იდეა რადგანაც სხვადხვა მოსაზრებებს შეუძლიათ სარგებელი მოგიტანონ.

რა გამოწვევები ახლავს ზრდასრულ დაუსაქმებელ პირთათვის მენტორობის გაწევას?

პირველი გადამწყვეტ საკითხს წარმოადგენს სამენტორე პირის პირადი და პროფესიული მონაცემები და გამოცდილება, რაც უდაოდ გავლენას მოახდენს მენტორულ ურთიერთობაზე და აქედან გამომდინარე, მთელს მენტორობის გაწევის პროცესზე. რადგანაც თქვენ მენტორობის გაწევა მოგიწევთ ზრდასრული დაუსაქმებელი პირებისათვის, მნიშვნელოვანია ანალიზი გაუკეთოთ სამენტორე პირების მთავარ:

მისწრაფებებს (პირადსა და პროფესიულს)

შიშებს (როგორებიცაა შრომის ბაზარზე თავის დამკვიდრება, გარკვეული პერიოდი უმუშევრობის შემდეგ მუშაობის უნარის ქონა)

პრობლემებს (ტექნოლოგიების და სოციალური მედია საშუალებების გამოყენებისათვის არასაკმარისი უნარები, ოჯახთან ან სხვა ფაქტორებთან დაკავშირებული პირადი ხელისშემშლელი გარემოებები და სხვა.)

ამ ყველაფრისათვის ანალიზის გაკეთებით თქვენ მოახერხებთ:

- დაეხმარეთ თქვენს სამენტორე პირებს დაადგინონ პიროვნული და სოციალური ბარიერები, რომლებიც ხელს უშლიან მათ დასაქმებას
- გაუზიაროთ და განუვითაროთ სოციალური და ინტერაქტიული უნარები
- დაეხმარებით თქვენს სამენტორე პირებს გადალახონ ეს ბარიერები და წინ წავიდნენ
- აღმოუჩინოთ ემოციური დახმარება და ჩამოუყალიბოთ თვითმართული ქცევა.

დნართ

1. ხელშეკრულება მენტორსა და სამენტორე პირს შორის

შეთანხმების მიზანს წარმოადგენს ორივე მხარის, მენტორისა და სამენტორე პირის ინფორმირება მენტორობის გაწევის პროცესის ბუნების შესახებ. მენტორობის გაწევის პროცესის შესახებ შეთანხმება იდება სამენტორე პირსა (შეიყვანეთ სახელი) და მენტორს (შეიყვანეთ სახელი) შორის, შეთანხმება სრულიად არაფორმალური და ნებაყოფლობითია. შეთანხმებაში მონაწილე ორივე მხარე თანხმდება, რომ მათ შორის არსებული ურთიერთობა იქნება თავისუფალი, პირდაპირი და კეთილსინდისიერი. როგორც მენტორი ისე სამენტორე პირი თანხმდება, რომ თითოეული მათგანი ურთიერთობის ეფექტურობისა და წარმატებულობისათვის თანაბარ წვლის შეიტანენ და პასუხისმგებლობით მოეკიდებიან დაკისრებულ მოვალეობას.

მენტორსა და სამენტორე პირს შორის პირველი შეხვედრისთანავე უნდა განისაზღვროს ზღვარი ურთიერთობის შემდეგი ასპექტების თაობაზე:

- ურთიერთობის ფარგლები - რომელი თემების განხილვა იქნება მიღებული ან მიუღებელი ურთიერთობისას;
- დადგენილი უნდა იქნეს კომუნიკაციის მეთოდები, საშუალებები და ჯერადობა;
- ურთიერთობისას დასახული მიზნების განხილვის ფორმა;
- რა გავლენას იქონიებს უკუკავშირი მხარეებზე;
- პროფესიული ქცევის საკითხები;
- შეთანხმებული იქნება, რომ მენტორი არ მოახდენს სამენტორე პირის ფინანსურ ექსპლუატირებას
- შეთანხმებული იქნება, რომ მენტორი არ მისცემს სამენტორე პირს რჩევას ისეთ საკითხთან დაკავშირებით, რომელიც ცილდება მის კომპეტენციასა ან მენტორს არ გააჩნია საკითხთან დაკავშირებული სათანადო გამოცდილება, სამენტორე პირისათვის მსგავსი რჩევის მიცემის აუცილებლობის შემთხვევაში მენტორი უზრუნველყოფს სათანადოდ კვალიფიციური პირის მიერ სამენტორე პირისთვის რჩევის მიცემას;
- მენტორი სამენტორე პირის საჭიროებებისა და მოთხოვნილებების გათვალისწინებით იმოქმედებს და მისცემს რჩევებს;
- ურთიერთობა შეთანხმებულ საზღვრებს არ გაცილდება;
- მენტორს ექნება უფლება მიმართულების მაჩვენებელი იყოს სამენტორე პირისთვის, როდესაც იქნება შესაძლებლობა რომ პროფესიული მოსაზრებით განხილული საკითხის შედეგებმა შეიძლება შეექმნას სერიოზული პრობლემა სხვების უსაფრთხოებას ან შეიძლება გამოიწვიოს სერიოზული და გარდაუვალი საფრთხის შემცველი სიტუაციები.

- მენტორი ვალდებულია დაიცვას სამენტორე პირის პირადი და საქმიანობასთან დაკავშირებული კონფიდენციალურობა ისე, რომ ამ ყოველივემ რაიმე საფრთხე არ შეუქმნას სხვა პირების უსაფრთხოებას.

მენტორი უფლებმოსილი არის ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ურთიერთობა თუკი:

- სამენტორე პირის გააჩნია აუცილებლობას მოკლებული არარეალური მოლოდინები;
- სამენტორე პირი ურთიერთობის დადგენილ საზღვრებს არღვევს;
- სამენტორე პირი ვერ ახერხებს მენტორთან ურთიერთობას;
- თუკი მენტორის მოსაზრებები და მასთან ურთიერთობა ზეგავლენას ახდენს და მიკერძოებულ აზრს ქმნის მათი პროფესიულ მდგომარეობის, ეთიკისა და პირდაპირობის შესახებ.

შეთანხმებით სამენტორე პირი თანხმდება რომ:

- მოიქცევა IOSH-ის (Institution of Occupational Safety and Health) პროფესიული უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ინსტიტუტის ქცევის პროფესიული ეთიკის თანახმად;
- გადაწყვეტილების მიღებისა და მოქმედების დროს იხელმძღვანელებს მენტორის მიერ მიცემული რჩევებით;
- მენტორისგან არ ექნება არაკეთილგონივრული მოთხოვნები და მოლოდინები;
- დაიცავს მენტორთან შეთანხმებულ ურთიერთობის ჯერადობასა და მეთოდებს;
- პატივს სცემს მენტორის დროს;
- იქნება პატიოსანი, გახსნილი და პირდაპირი.

სამენტორე პირი უფლებმოსილია ნებისმიერ დროს შეწყვიტოს ურთიერთობა თუკი:

- მენტორის ქცევა და მოთხოვნები არაკეთილგონივრულია;
- მენტორი ვერ ახერხებს სამენტორე პირთან ურთიერთობას;
- მოხდა ურთიერთობის განსაზღვრული მიზნებისა და ამოცანების მიღწევა.

მენტორი და სამენტორე პირი თანხმდებიან უკუკავშირი მიაწოდინ SHPF-ს მენტორობის გაწევის პროცესის სქემის ფარგლებში პროცესის გაუმჯობესების მიზნით. თუკი მენტორსა და სამენტორე პირს შორის ადგილი ექნება უკმაყოფილების ნაკლებ სავარაუდო ფაქტს, მათ შეუძლიათ უკუკავშირს სახით თავიანთი საჩივარი მიაწოდონ SHPF-ს.

2. 100 სამოტივაციო ციტატა, რომელიც შთაგაგონებთ იყოთ წარმატებული

1. თუ წარმატების მიღწევა გსურს ნებართვას ნურავისგან ნუ აიღებ. **ანონიმი**
2. საქმეები საუკეთესოდ მიდის მათთვის, ვინც ყველაფერს აკეთებს საუკეთესოდ. **ჯონ ვუდენი**
3. შემოქმედებითი ცხოვრებით რომ ვიცხოვროთ, ჩვენ უნდა დავკარგოთ შეცდომის შიში. **ანონიმური**
4. თუ არ ხართ მზად გარისკოთ, მოგიწევთ დაკმაყოფილდეთ ჩვეულებრივით. **ჯიმ რონი**
5. ენდეთ იმიტომ, რომ მზად ხართ მიიღოთ რისკი და არა იმიტომ, რომ ის უსაფრთხოა ან გარკვეული. **ანონიმური**
6. მიიღეთ ერთი იდეა. მოარგეთ ეს ერთი იდეა თქვენს ცხოვრებაზე - იფიქრეთ მასზე, იოცნებეთ მასზე, იცხოვრეთ ამ იდეით. ნება მიეცით ტვინი, კუნთები, ნერვები, თქვენი სხეულის ყველა ნაწილი სავსე იყოს ამ იდეით და უბრალოდ დატოვეთ ყველა სხვა იდეა. ეს არის წარმატების გზა. **სვამი ვივეკანანდა**
7. ყველა ჩვენი ოცნება შეიძლება ასრულდეს, თუ გვექნება გამბედაობა, განვასრულოთ ისინი. **უოლტ დისნეი**
8. კარგი რამ მოდის მათთან, ვინც ელოდება, მაგრამ უკეთესი რამ მოდის მათთან, ვინც გამოდის და იღებს მათ. **ანონიმური**
9. თუ აკეთებ იმას, რასაც ყოველთვის აკეთებდი, მიიღებ იმას, რასაც ყოველთვის იღებდი. **ანონიმური**
10. წარმატება არის მარცხიდან წარუმატებლობამდე სიარული ენთუზიაზმის დაკარგვის გარეშე. **უინსტონ ჩერჩილი**
11. სწორედ მაშინ, როცა მუხლუხომ იფიქრა, რომ სამყარო დასასრული იყო, ის გადაიქცა პეპელად. **ანდაზა**
12. წარმატებული მეწარმეები არიან დადებითი ენერჯის გამცემები და არა მიმღებნი. **ანონიმური**
13. როდესაც ხედავთ წარმატებულ ადამიანს, თქვენ ხედავთ მხოლოდ საზოგადოებრივ დიდებებს, არასოდეს სწირავთ მსხვერპლს მათ მისაღწევად. **ვაიბჰავ შაკი**

14. შესაძლებლობები არ ხდება, თქვენ ქმნით მათ. **კრის გროსერი**
15. ეცადეთ არ გახდეთ წარმატებული ადამიანი, არამედ ეცადეთ გახდეთ ღირებული ადამიანი. **ალბერტ აინშტაინი**
16. დიდი გონება განიხილავს იდეებს; საშუალო გონება განიხილავს მოვლენებს; პატარა გონება განიხილავს ადამიანებს. **ელეონორ რუზველტი**
17. მე არ ჩავვარდი. მე ახლახან ვიპოვე 10000 გზა, რომელიც არ იმუშავებს. **თომას ა. ედისონი**
18. თუ თქვენ არ აფასებთ თქვენს დროს, არც სხვები დააფასებენ. შეწყვიტეთ დროისა და ნიჭის დათმობა - დაიწყეთ ამისთვის გადასახადი. **კიმ გარსტი**
19. წარმატებული ადამიანი ისაა, ვისაც შეუძლია მტკიცე საძირკვლის ჩაყრა სხვების მიერ დაყრილი აგურით. **დევიდ ბრინკლი**
20. ვერავინ გაგრძნობინებს არასრულფასოვნებას შენი თანხმობის გარეშე. **ელეონორ რუზველტი**
21. წარმატებული ცხოვრების მთელი საიდუმლო იმაში მდგომარეობს, რომ გაარკვიო, რას ელი და რას აკეთებ. **ჰენრი ფორდი**
22. თუ ჯოჯოხეთში მიდიხარ გააგრძელე. **უინსტონ ჩერჩილი**
23. ისინი, ვინც საკმარისად გიჟები არიან იმისთვის, რომ ფიქრობენ, რომ შეუძლიათ შეცვალონ სამყარო, სწორედ ისინი აკეთებენ. **ანონიმური**
24. არ ამოიღოთ ხმა, გააუმჯობესეთ თქვენი არგუმენტი. **ანონიმური**
25. ის, რაც მწარე განსაცდელად გვეჩვენება, ხშირად კურთხევაა შენიღბული. **ოსკარ უაილდი**
26. ცხოვრების აზრი შენი საჩუქრის პოვნაა. ცხოვრების მიზანი მისი გაცემაა. **ანონიმური**
27. სიგიჟესა და გენიოსს შორის მანძილის გაზომვა მხოლოდ წარმატებით შეიძლება. **ბრიუს ფეირშტეინი**
28. როცა შეწყვეტთ არასწორი ნივთების დევნას, სწორ ნივთებს აძლევთ შანსს დაგიჭირონ. **ლოლი დასკალი**

29. არ შეგეშინდეთ სიკეთის დათმობა, რათა დიდებამდე წახვიდეთ. **ჯონ დ. როკველერი**
30. არცერთი შედეგრი არ შექმნილა ზარმაცი მხატვრის მიერ. **ანონიმური**
31. ბედნიერება ის პეპელაა, რომელიც მუდამ ხელიდან დევს, მაგრამ თუ მშვიდად იჯდები, შეიძლება დაგეცეს. **ნატანიელ ჰოთორნი**
32. თუ ამას მარტივად ვერ ხსნი, საკმარისად კარგად არ გესმის. **ალბერტ აინშტაინი**
33. ნეტარ არიან ისინი, ვისაც შეუძლია გასცეს დაუმახსოვრებლად და მიიღოს დაუვიწყებლად. **ანონიმური**
34. ყოველდღე გააკეთე ერთი რამ, რაც გაშინებს. **ანონიმური**
35. რა აზრი აქვს ცოცხლად ყოფნას, თუ მაინც არ ცდილობ რაიმე გამორჩეულის გაკეთებას. **ანონიმური**
36. ცხოვრება არ არის საკუთარი თავის პოვნა. ცხოვრება თვითშექმნილია. **ლოლი დასკალი**
37. მსოფლიოში არაფერია ისეთი ჩვეულებრივი, როგორც წარუმატებელი ნიჭის მქონე ადამიანები. **ანონიმური**
38. ცოდნა არის იმის გაცნობიერება, რისი გაკეთებაც შეგიძლია. სიბრძნე არის იმის ცოდნა, თუ როდის არ უნდა გააკეთო ეს. **ანონიმური**
39. შენი პრობლემა არ არის პრობლემა. შენი რეაქციაა პრობლემა. **ანონიმური**
40. ყველაფრის გაკეთება შეგიძლია, მაგრამ არა ყველაფერი. **ანონიმური**
41. ინოვაცია განასხვავებს ლიდერსა და მიმდევარს. **სტივ ჯობსი**
42. არსებობს ორი ტიპის ადამიანები, რომლებიც გეტყვიან, რომ ამ სამყაროში განსხვავებას ვერ შექმნით: მათ, ვისაც ეშინია მცდელობისა და ვისაც ეშინია, რომ წარმატებას მიაღწევ. **რეი გოფორტი**
43. აზროვნება უნდა გახდეს თქვენი კაპიტალი, არ აქვს მნიშვნელობა რა აღმავლობასა და ვარდნას შეხვდებით თქვენს ცხოვრებაში. **დოქტორი APJ Kalam**
44. ვხვდები, რომ რაც უფრო მეტს ვმუშაობ, მით უფრო გამიმართლა. **თომას ჯეფერსონი**
45. ყველა მიღწევის საწყისი წერტილი არის სურვილი. **ნაპოლეონ ჰილი**

46. წარმატება არის მცირე ძალისხმევის ჯამი, განმეორებადი დღე და დღე. **რობერტ კოლიერი**
47. თუ გსურთ მიაღწიოთ ბრწყინვალეობას, შეგიძლიათ მიაღწიოთ იქ დღეს. ამ მომენტიდან შეწყვიტე არანაკლებ შესანიშნავი საქმის კეთება. **თომას ჯ. უოტსონი**
48. ყველა პროგრესი ხდება კომფორტის ზონის გარეთ. **მაიკლ ჯონ ბობევი**
49. წარმატებას მიაღწევთ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ გსურთ წარმატების მიღწევა; მარცხი შეიძლება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ წარუმატებლობის წინააღმდეგი არ ხარ. **ფილიპე**
50. სიმამაცე არის შიშის წინააღმდეგობა, შიშის დაუფლება - არა შიშის არარსებობა. **მარკ ტვენი**
51. მხოლოდ ხვალისთვის გადადე ის, რისი სიკვდილისთვისაც მზად ხარ, რომ დაუსრულებლად დატოვო. **პაბლო პიკასო**
52. ადამიანები ხშირად ამბობენ, რომ მოტივაცია არ გრძელდება. ისე, არც ცურვა - ამიტომ გირჩევთ ყოველდღიურად. **ზიგ ზიგლარი**
53. ჩვენ ვხდებით ის, რაზეც ყველაზე მეტად ვფიქრობთ და ეს არის ყველაზე უცნაური საიდუმლო. **Earl Nightingale**
54. ერთადერთი ადგილი, სადაც წარმატება სამსახურშია, არის ლექსიკონი. **ვიდალ სასუნე**
55. ორგანიზაციის დასაწყებად საუკეთესო მიზეზი მნიშვნელობის შექმნაა; შექმენით პროდუქტი ან სერვისი, რათა სამყარო უკეთესი ადგილი გახდეს. **გაი კავასაკი**
56. მე ვხვდები, რომ როდესაც თქვენ გაქვთ რეალური ინტერესი ცხოვრებისადმი და ცნობისმოყვარე ცხოვრება, ეს არ არის ყველაზე მნიშვნელოვანი ძილი. **მართა სტიუარტი**
57. მთავარი ის კი არაა რას უყურებ, მთავარია რას ხედავ. **ანონიმური**
58. წარმატებისკენ მიმავალი გზა და წარუმატებლობის გზა თითქმის ზუსტად იგივეა. **კოლინ რ. დევისი**
59. ლიდერობის ფუნქცია არის უფრო მეტი ლიდერის გამომუშავება და არა მეტი მიმდევრის. **რალფ ნადერი**
60. წარმატება არის საკუთარი თავის მოწონება, მოწონება, რასაც აკეთებ და მოწონება, თუ როგორ აკეთებ ამას. **მაია ანჯელოუ**

61. როდესაც გადავხედავთ მომავალ საუკუნეს, ლიდერები იქნებიან ისინი, ვინც აძლიერებენ სხვებს. **ჯილ გეითსი**

62. ნამდვილი მეწარმე არის ის, ვისაც არ აქვს უსაფრთხოების ბადე მის ქვეშ. **ჰენრი კრევისი**

63. პირველი ნაბიჯი წარმატებისკენ არის ის, როცა უარს იტყვი იმ გარემოს ტყვეობაში, რომელშიც პირველად აღმოჩნდი. **მარკ კეინი**

64. ადამიანებს, რომლებიც წარმატებას მიაღწევენ, იმპულსი აქვთ. რაც უფრო მეტ წარმატებას მიაღწევთ, მით უფრო მეტად გასურთ წარმატების მიღწევა და მით უფრო იპოვით წარმატების გზას. ანალოგიურად, როდესაც ვინმე წარუმატებელია, ტენდენცია არის დაღმავალი სპირალის ასვლა, რაც შეიძლება თვითშესრულებულ წინასწარმეტყველებადაც კი იქცეს. **ტონი რობინსი**

65. როცა გავხედავ ვიყო ძლევამოსილი - გამოვიყენო ჩემი ძალა ჩემი ხედვის სამსახურში, მაშინ სულ უფრო და უფრო ნაკლებად მნიშვნელოვანი ხდება მეშინია თუ არა. **ოდრი ლორდი**

66. როცა უმრავლესობის მხარეზე ხარ, დროა გაჩერდე და იფიქრო. **მარკ ტვენი**

67. წარმატებული მეომარი არის ჩვეულებრივი ადამიანი ლაზერის მსგავსი ფოკუსით. **ბრიუს ლი**

68. მიიღეთ ერთი იდეა. გადააქციე ეს ერთი იდეა შენს ცხოვრებაში - იფიქრე მასზე, იოცნებე, იცხოვრე ამ იდეით. მიეცით საშუალება თქვენს ტვინს, კუნთებს, ნერვებს, თქვენი სხეულის ყველა ნაწილს ამ იდეით გაივსოს და უბრალოდ უარი თქვით ყველა სხვა იდეაზე. ეს არის წარმატების გზა. **სვამი ვივეკანანდა**

69. განავითარეთ წარმატება წარუმატებლობისგან. იმედგაცრუება და წარუმატებლობა არის ორი ყველაზე საიმედო ნაბიჯი წარმატებისკენ. **დეილ კარნეგი**

70. თუ არ შეიმუშავებთ საკუთარ ცხოვრებისეულ გეგმას, დიდია შანსი, რომ სხვის გეგმაში მოხვდეთ. და გამოიცანით რა იყო დაგეგმილი თქვენთვის? რც ისე ძალიან. **ჯიმ რონი**

71. თუ რამე ნამდვილად გინდა, ნუ დაელოდები - ასწავლე საკუთარ თავს მოუთმენლობა. **გურბაქშ ჩაჰალი**

72. არ დაუშვათ, რომ წაგების შიში უფრო დიდი იყოს, ვიდრე გამარჯვების მღელვარება. **რობერტ კიოსკი**

73. თუ გასურთ მუდმივი ცვლილება, შეწყვიტეთ თქვენი პრობლემების ზომაზე ფოკუსირება და დაიწყეთ ყურადღება თქვენს ზომაზე! **თ.ჰარვ ეკერი**

74. წერტილებს მოუთმენლად ვერ დააკავშირებ; თქვენ შეგიძლიათ დააკავშიროთ ისინი მხოლოდ უკანმოუხედავად. ასე რომ, თქვენ უნდა გჯეროდეთ, რომ წერტილები გარკვეულწილად დაკავშირებული იქნება თქვენს მომავალთან. რაღაცის უნდა გჯეროდეს - შენი გულისცემა, შენი ბედი, შენი ცხოვრება, შენი კარმა, რაც არ უნდა იყოს. ამ მიდგომამ არასდროს მიმატოვა და ყველაფერი შეცვალა ჩემს ცხოვრებაში. **სტივ ჯობსი**

75. წარმატებული ადამიანები აკეთებენ იმას, რისი გაკეთებაც წარუმატებელ ადამიანებს არ სურთ. **ჯიმ რონი**

76. ნომერ პირველი მიზეზი, რის გამოც ადამიანები მარცხდებიან ცხოვრებაში, არის ის, რომ ისინი უსმენენ მეგობრებს, ოჯახს და მეზობლებს. **ნაპოლეონ ჰილი**

77. მიზეზი, რის გამოც ადამიანების უმეტესობა ვერასოდეს აღწევს თავის მიზნებს, არის ის, რომ ისინი არ განსაზღვრავენ მათ, ან სერიოზულად თვლიან მათ დასაჯერებლად ან მისაღწევად. გამარჯვებულებს შეუძლიათ გითხრათ სად მიდიან, რის გაკეთებას გეგმავენ გზაში და ვინ გაუზიარებს მათ თავგადასავალს. **დენის უოტილი**

78. ჩემი გამოცდილებით, არსებობს მხოლოდ ერთი მოტივაცია და ეს არის სურვილი. არცერთი მიზეზი ან პრინციპი არ შეიცავს მას და არ ეწინააღმდეგება მას. **ჯეინ სმაილი**

79. წარმატება არ არის ის, რომ არასოდეს დაუშვათ შეცდომები, არამედ ის, რომ არ დაუშვათ იგივე მეორედ. **ჯორჯ ბერნარდ შოუ**

80. არ მინდა მივიდე ჩემი ცხოვრების ბოლომდე და ვიპოვო, რომ მთელი ცხოვრება ვიცხოვრე. მინდა მისი სიგანეც მეცხოვრა. **დაიან აკერმანი**

81. თქვენ უნდა ელოდოთ დიდ საქმეებს საკუთარი თავისგან, სანამ მათ გააკეთებთ. **მაიკლ ჯორდანი**

82. მოტივაცია არის ის, რაც გიბიძგებს. ჩვევა არის ის, რაც გიბიძგებს. **ჯიმ რიუნი**

83. ადამიანები იშვიათად აღწევენ წარმატებას, თუ ისინი არ ხალისობენ იმით, რასაც აკეთებენ. **დეილ კარნეგი**

84. არ არსებობს შანსი, ბედი, ბედი, რომელსაც შეუძლია ხელი შეუშალოს ან გააკონტროლოს განსაზღვრული სულის მტკიცე გადაწყვეტილება. **ელა უილერ უილკოქსი**

85. ჩვენი ყველაზე დიდი შიში არ უნდა იყოს წარუმატებლობის, არამედ წარმატების მიღწევის ისეთ საქმეებში, რომლებსაც ნამდვილად არ აქვს მნიშვნელობა. **ფრენსის ჩანი**

86. თქვენ უნდა ადგეთ ყოველ დღილით გადაწყვეტილებით, აპირებთ თუ არა დაძინებას კმაყოფილი. **ჯორჯ ლორიმერი**

87. იმისათვის, რომ იყოთ წარმატებული, თქვენ უნდა მიიღოთ ყველა გამოწვევა, რომელიც თქვენს გზაზე მოდის.

თქვენ არ შეგიძლიათ უბრალოდ მიიღოთ ის, ვინც მოგწონთ. **მაიკ გაფკა**

88. წარმატება არის... იცოდეთ შენი ცხოვრების მიზანი, გაიზარდო და მიაღწიო მაქსიმალურ პოტენციალს და დათესო თესლი, რომელიც სხვებს სარგებელს მოუტანს. **ჯონ სი მაქსველი**

89. იყავი უბედური. ან საკუთარი თავის მოტივაცია. რაც არ უნდა გაკეთდეს, ეს ყოველთვის თქვენი არჩევანია. **უეინ დაიერი**

90. დიდი საქმეების ასასრულებლად არა მხოლოდ უნდა ვიმოქმედოთ, არამედ ვიოცნებოთ, არა მარტო დავგეგმოთ, არამედ გვჯეროდეს. **ანატოლ ფრანსი**

91. მსოფლიოში ყველაზე მნიშვნელოვანი საქმეები მიღწეულია იმ ადამიანების მიერ, რომლებიც აგრძელებდნენ მცდელობებს მაშინ, როცა ჩანდა, რომ დახმარება საერთოდ არ იყო. **დეილ კარნეგი**

92. თქვენ ზომავთ მიღწევის ზომას იმ დაბრკოლებებით, რომლებიც უნდა გადალახოთ თქვენი მიზნების მისაღწევად. **ბუკერ ტი ვაშინგტონი**

93. რეალური სირთულეების გადალახვა შესაძლებელია; მხოლოდ წარმოსახვითია დაუძლეველი. **თეოდორე ნ. ვაილი**

94. სჯობს წარუმატებლობა ორიგინალურობაში, ვიდრე წარმატებას მიბაძვით. **ჰერმან მელვილი**

95. ბედი მის მხარესაა, ვინც გაბედავს. **ვერგილიუსი**

96. პატარა გონები უბედურებამ დაიმორჩილა და დაიმორჩილა; მაგრამ დიდი გონება მასზე მაღლა დგას. **ვაშინგტონი ირვინგი**

97. წარუმატებლობა ის სანელებელია, რომელიც წარმატებას გემოს აძლევს. **ტრუმენ კაპოტე**

98. ნუ მისცე უფლება იმას, რისი გაკეთებაც არ შეგიძლია, ხელი შეუშალოს იმას, რისი გაკეთებაც შეგიძლია. **ჯონ რ ვუდენი**

99. შეიძლება მოგიწიოთ ბრძოლა არაერთხელ მის მოსაგებად. **მარგარეტ ტეტჩერი**

100. ადამიანი შეიძლება იყოს ისეთი დიდი, როგორც მას სურს. თუ გჯერა საკუთარი თავის და გაქვს გამბედაობა, მონდომება, თავდადება, კონკურენტუნარიანობა და თუ

თქვენ მზად ხართ გაწიროთ პატარა რამ ცხოვრებაში და გადაიხადოთ ფასი იმისთვის,
რაც ღირებულია, ეს შეიძლება გაკეთდეს. ვინს ლომბარდი

ბიბლიოგრაფია

- Clutterbuck, D. (2004) ყველას სჭირდება მენტორი: ნიჭის განვითარება თქვენს ორგანიზაციაში, ლონდონი, CIPD
- Clutterbuck, D. and Megginson, D. (2009) Techniques for Coaching and Mentoring, Oxford, Butterworth
- ჰაინემენი
- Crawford, C.J. (2004) მენეჯერის გზამკვლევი მენტორობისთვის, მაკგრაუ-ჰილის პროფესიონალი
- Hay, J. (1995) Transformational Mentoring: Creating Developmental Alliance for Changing Organizational Cultures, London, McGraw Hill
- Lewis, G. (1996) მენტორინგის მენეჯერი, მენეჯმენტის ინსტიტუტის ფონდი, Pitman Publishing www.mindtools.com www.cipd.co.uk <http://new.coachingnetwork.org.uk/>
- Bauer, M. W., and Gaskell, G. (2000), ხარისხობრივი კვლევა ტექსტით, სურათით და ხმით: პრაქტიკული სახელმძღვანელო. (M. W. Bauer and G. Gaskell, Eds.) (1st ed.). SAGE, ლონდონი.
- Bisk, L. (2002), ფორმალური სამეწარმეო მენტორინგი: მესამე მხარის მართული პროგრამების ეფექტურობა. კარიერის განვითარების საერთაშორისო, ტ. 7, No5, გვ.262–270.
- Braun, V., and Clarke, V. (2006), თემატური ანალიზის გამოყენება ფსიქოლოგიაში. თვისებრივი კვლევა ფსიქოლოგიაში, ტ. 3, No2, გვ.77–101.
- Bourdieu, Pierre, and Wacquant, Loic J. D. (1992), მიწვევა რეფლექსიურ სოციოლოგიაში. ჩიკაგოს უნივერსიტეტის პრესა, ჩიკაგო.
- Bryman, A., and Bell, E. (2011), ბიზნესის კვლევის მეთოდები (მე-4 გამოცემა). ოქსფორდის უნივერსიტეტის გამომცემლობა, ოქსფორდი.
- Burgess, J., and Dyer, S. (2009), სამუშაო ადგილის სწავლება მკვიდრი ავსტრალიელებისთვის: საქმის შესწავლა. თანაბარი შესაძლებლობები საერთაშორისო, ტ. 28, No6, გვ.465–485.
- Chao, G. T. (1997), მენტორინგის ფაზები და შედეგები. პროფესიული ქცევის ჟურნალი, ტ. 51, No1, გვ.15–28.
- Clutterbuck, D. (2011), ყველას სჭირდება მენტორი (მე-4 გამოცემა). პერსონალის და განვითარების ქართული ინსტიტუტი, ლონდონი.
- Cox, E., Bachkirova, T., and Clutterbuck, D. (2010), The Complete Handbook of Coaching. SAGE, ლონდონი.
- Cull, J. (2006), ახალგაზრდა მეწარმეების მენტორირება: რა მიგვიყვანს წარმატებამდე? საერთაშორისო ჟურნალი მტკიცებულებებზე დაფუძნებული ქოუჩინგი და მენტორინგი, ტ. 4, No.2, გვ 8–18.
- Cunningham, J. B. (1993), მენტორობის პროგრამის ხელშეწყობა. ლიდერობისა და ორგანიზაციის განვითარების ჟურნალი, ტ.14, No.4, გვ.15–20.

- Dalley, J., and Hamilton, B. (2000), ცოდნა, კონტექსტი და სწავლა მცირე ბიზნესში. საერთაშორისო
- მცირე ბიზნესის ჟურნალი, ტ.18, No3, გვ.51–59.
- Davidsson, P. and Honig, B. L. (2003), სოციალური და ადამიანური კაპიტალის როლი ახალშობილ მეწარმეებს შორის. *Journal of Business Venturing*, ტ.18, No3, გვ.301-331.
- Davies, A.-M., and Taylor, J. (2004), სამეწარმეო მენტორინგი ბიზნესის წარმატების გასაღები. *ახალი ეკონომიკის ფონდი, ლონდონი.*
- Deakins, D., Graham, L., Sullivan, R. and Whittam, G. (1998), „დაწყების მხარდაჭერის შეფასება: როგორ უყურებენ ახალი მეწარმეები და მენტორები სწავლების მხარდაჭერას შოტლანდიის დასავლეთში“, წარმოდგენილი ნაშრომი. მე-20 ISBA → ეროვნულ კონფერენციაზე, დურჰემი, ნოემბერი, გვ. 1-21.
- Dobrow, S. R., Chandler, D. E., Murphy, W. M., and Kram, K. E. (2011), განმავითარებელი ქსელების მიმოხილვა: ურთიერთგაგების პერსპექტივის ჩართვა. *მენეჯმენტის ჟურნალი*, ტ.38 No1, გვ.210–242.
- Doyle, B., and O Neill, N. V. (2001), მეწარმეების მენტორირება: გაზიარებული სიბრძნე გამოცდილებიდან. (N. V. O Neill, Ed.) (1st ed.). მუხის ხის პრესა, კორკი
- 55 ინსტრუმენტების ნაკრები მენტორებისთვის
- Flick, U. (2014), თვისებრივი კვლევის შესავალი (მე-5 გამოცემა). SAGE, ლონდონი
- ფაულერი, ჯ. მენეჯმენტის ბრიტანული ჟურნალი, ტ.16, No.1, გვ.51–57.
- Garvey, B. and Garrett-Harris, R. (2008), მენტორობის სარგებელი: ლიტერატურის მიმოხილვა East Mentor's Forum-ისთვის. შეფილდის ჰალამის უნივერსიტეტი, შეფილდი.
- Gold, J., Devins, D., and Johnson, A. (2003), რა არის მენტორობის ღირებულება მცირე ბიზნესში? ნარატიული შეფასების გამოყენება გასარკვევად. *ბრიტანული ჟურნალი სახელმძღვანელო და კონსულტაცია*, ტ. 31, No1, გვ.51–62.
- Hale, R. (2000), შესატყვისი თუ შეუსაბამო? მენტორინგის დინამიკა, როგორც პირადი და ორგანულ-საციონალური სწავლის გზა. *Career Development International*, ტომი 5, No 4/5, გვ. 223–234.
- Hall, J. (2003), მენტორობა და ახალგაზრდები. *გლაზგოს უნივერსიტეტი, გლაზგო.*
- Hansford, Brian C. and Ehrich, Lisa C. and Tennent, Lee (2003), იმსახურებს თუ არა მენტორობა სხვა სახეს?
- In: Wiesner, Retha and Millett, Bruce, (eds.) *Human Resource Management: Challenges and Future Directions*. Milton, Queensland: John Wiley & Sons, გვ. 219-228.
- Kram, K. E. (1985), მენტორინგის ალტერნატივები: თანატოლებთან ურთიერთობის როლი კარიერის განვითარებაში. *მენეჯმენტის აკადემიის ჟურნალი*, ტ. 28, No1, გვ.110–132.

→ Lee, R. and Jones, O. (2008), ქსელები, კომუნიკაცია და სწავლა ბიზნესის დაწყების დროს: შემეცნებითი სოციალური კაპიტალის შექმნა, საერთაშორისო მცირე ბიზნესის ჟურნალი, ტ. 26, No5, გვ.559-594.

→ Levie, J. (2012), Global Entrepreneurship Monitor: Scotland 2012, GEM Report. სტრატკლაიდის უნივერსიტეტი, გლაზგო.

→ Levie, J (2013), Global Entrepreneurship Monitor: Scotland 2013, GEM Report. სტრატკლაიდის უნივერსიტეტი, გლაზგო.

→ კაცი, T. W. Y. (