

ვირტუალური მოხალისეობის სახელმძღვანელო: როგორ განვაკითხოთ და ვმართოთ ვირტუალური მოხალისეობის პროგრამები

პრაქტიკული სახელმძღვანელო სამოქალაქო ორგანიზაციების, სახელმწიფო უწყებებისა და მოხალისეებისათვის, რომელთა მიზანია ცვლილებების განხორციელება ვირტუალური მოხალისეობის გზით



სახელმძღვანელო მომზადდა ორგანიზაცია “ჰელფინგ ჰენდთან,” ახალგაზრდობის სააგენტოსა და საქართველოს მშვიდობის კორპუსთან მჭიდრო თანამშრომლობით



თინათინ მესხი ორგანიზაცია „პელფინგ ჰენდის“ დამფუძნებელი და აღმასრულებელი დირექტორია. ეს ორგანიზაცია საქართველოში მოხალისეობის კულტურის დამკვიდრებასა და პოპულარიზებას ემსახურება. თინათინი გახლავთ ექსპერტი მოხალისეობის სფეროში; 2008 წლიდან მოყოლებული, მას შესწავლილი და მომზადებული აქვს სხვადასხვა მოხალისეობრივი პროგრამა. ამასთან, ის კონსულტაციებს უწევს, ტრენინგებს უტარებს და ეხმარება ახალგაზრდა მოხალისეებსა და მასპინძელ ორგანიზაციებს. თინათინს დაწერილი აქვს რამდენიმე სახელმძღვანელო მოხალისეობის საკითხებზე საქართველოში. მისი მრავალწლიანი პროფესიული გამოცდილება მოიცავს პროგრამის განხორციელების, განვითარებისა და მართვის საკითხებს. 2005 წელს თინათინმა დაამთავრა ივანე ჯავახიშვილის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ფილოსოფიისა და სოციოლოგიის განხრით, 2007 წელს კი მიენიჭა მაგისტრის წოდება ფილოსოფიაში.



სარა ფელდმანი დაიბადა ლოს-ანჯელესში, კალიფორნიის შტატში; დაამთავრა კალიფორნიის უნივერსიტეტი ლოს-ანჯელესში (UCLA); მოიპოვა ხარისხი ისტორიასა და პოლიტიკურ მეცნიერებებში. რამდენიმე წელი, მშვიდობის კორპუსის ეგიდით, მუშაობდა მიკრონეზიაში, იაპონიის შტატში; აზიაში რამდენიმეწლიანი ცხოვრების შემდეგ დაბრუნდა შეერთებულ შტატებში და მიიღო სამართლის ხარისხი UCLA-ს სამართლის სკოლაში. ის ათ წელზე მეტი ხნის განმავლობაში მუშაობდა როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში, რის შემდეგაც არაკომერციულ სფეროში გადავიდა. სარა 13 წელი გახლდათ კალიფორნიის სახელმწიფო პარკების ფონდის ვიცე-პრეზიდენტი პროგრამების საკითხებში, შემდეგ კი კვლავ შეუერთდა მშვიდობის კორპუსს, ამჯერად - საქართველოში. ის ორი წლის განმავლობაში მუშაობდა გორში, CHCA-ში, პროექტების შემუშავების, გრანტების მოპოვებისა და ორგანიზაციული განვითარების კუთხით. გორში მოხალისეობრივი საქმიანობის დასრულების შემდეგ გადავიდა თბილისში, სადაც განაგრძო მუშაობა CHCA-სთან და სხვა ისეთ ორგანიზაციებთან, როგორებიცაა ISET, CENN და MAC. 2019 წელს დაბრუნდა შეერთებულ შტატებში და სამსახური დაიწყო საერთაშორისო არასამთავრობო ორგანიზაციაში “Ipas”, რომელიც რეპროდუქციულ უფლებებზე მუშაობს. 2021 წლის ბოლოს, პენსიაზე გასვლის შემდეგ, სარა პორტუგალიაში გადავიდა და ამჟამად ქალაქ პორტოში ცხოვრობს. 2022 წელს სარამ ითანამშრომლა Helping Hand-სა და ახალგაზრდობის სააგენტოსთან, როგორც მშვიდობის კორპუსის ვირტუალური სერვისის პილოტის მონაწილემ. მას უყვარს ქართული სამზარეულო, ქართული სიმღერა, ცეკვა და ყველაზე მეტად - ქართველი ხალხი.



თამარ ალადაშვილი დაიბადა თბილისში, აქვე დაამთავრა სკოლა და 2012 წელს ჩაირიცხა თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ჰუმანიტარულ მეცნიერებათა ფაკულტეტზე. თუმცა ის ყოველთვის ოცნებობდა სწავლის იტალიაში გაგრძელებაზე, ვინაიდან თბილისში იტალიურ სკოლაში სწავლობდა და ბევრჯერ ყოფილა ამ ქვეყანაში, როგორც გაცვლითი პროგრამების მონაწილე თუ ენის კურსების მსმენელი. საბოლოოდ, თამარმა შეძლო ჩარიცხვა პალერმოს სახელმწიფო უნივერსიტეტში, სადაც მოიპოვა ხარისხი საკომუნიკაციო მეცნიერებებში, კულტურისა და ხელოვნების განხრით. 2017 წელს, უნივერსიტეტის დამთავრების შემდეგ, თამარი თბილისში დაბრუნდა და სამი წლის განმავლობაში კერძო სექტორში მუშაობდა. 2022 წლის შუა პერიოდში დაიწყო მუშაობა სახელმწიფო სექტორში, კერძოდ, სსიპ „ახალგაზრდობის სააგენტოში“, რომელიც საქართველოს კულტურის, სპორტისა და ახალგაზრდობის სამინისტროს სტრუქტურაში შედის. თავადაც ახალგაზრდა, იგი მუდამ იღწვის ამ სფეროს გაუმჯობესებისა და განვითარებისათვის.

მშვიდობის კორპუსის ვირტუალური სერვისის საპილოტე პროგრამის ფარგლებში ავტორებმა ერთოვლივად იმუშავეს ამ სახელმძღვანელოზე. პროექტიში ჩართულები იყვნენ „ჰელფინგ ჰენდი“, „ახალგაზრდობის სააგენტო“ და „მშვიდობის კორპუსი საქართველოში“. სახელმძღვანელო შეიქმნა როგორც არასამთავრობო და სამთავრობო ორგანიზაციებისთვის, ისე მოხალისეებისათვის. წინასწარ ჩატარდა ფოკუს-ჯგუფის შეხვედრები, რაც მნიშვნელოვნად დაეხმარა ავტორებს სახელმძღვანელოს მომზადებაში, თემების შერჩევაში, არასამთავრობო და სამთავრობო ორგანიზაციების, ასევე, მოხალისეების საჭიროებებისა და პრობლემური საკითხების გამოვლენაში.

დარწმუნებული ვართ, ვირტუალური მოხალისეობის მართვისადმი მიძღვნილი ეს სახელმძღვანელო დაეხმარება და წაახალისებს ყველას, ვინც დაინტერესებულია საქართველოში ვირტუალური მოხალისეობის განვითარებით.

კოლაბორაცია: „ჰელფინგ ჰენდი“, „ახალგაზრდობის სააგენტო“ და „მშვიდობის კორპუსი“ საქართველოში.

რედაქტორი: სარა ფელდმანი

ქართული თარგმანი: მაკა ჩხეიძე

დიზაინი: თინათინ კვეზერელი-კოპაძე

განსაკუთრებული მადლობა მშვიდობის კორპუსის თანამშრომლებს თამუნია ჭინჭარაულსა და თიკა რევიშვილს დახმარებისა და მონაწილეობისათვის.

შინაარსი

ვირტუალური მოხალისეობის სახელმძღვანელო: როგორ განვაკითხოთ და ვმართოთ ვირტუალური მოხალისეობის პროგრამები	0
წინაისტორია/ვირტუალური მოხალისეობის ისტორია	5
ვირტუალური მოხალისეობის ღირებულება/სარგებელი	7
პროგრამის დიზაინი	8
როგორ შევქმნათ პროგრამა	10
სამუშაო აღწერილობა	11
პროფესიული ორიენტაცია, ტრენინგი და სუპერვიზია	13
რჩევები, როგორ დავგეგმოთ ვირტუალური ტრენინგის სესიები:	14
დასრულება და უკუკავშირის მიღება:	15
7 რჩევა დისტანციურ მოხალისეთა მართვასთან დაკავშირებით	15
წარმატების ისტორიები	16
წარუმატებელი ისტორიები	16
ტექნოლოგია	17
ბავშვთა უფლებების დაცვა	18
კიბერუსაფრთხოება	19

ვირტუალური მოხალისეობის ისტორია

მოდის, განვიხილოთ, რას ნიშნავს „ვირტუალური მოხალისეობა“ და როგორია მისი ისტორია. ეს კონცეფცია ახალი არ არის, ის მრავალი წელია ფართოდ გაავრცელებული მსოფლიოში. ვირტუალური მოხალისეობა, ალბათ, იმდენი ხანია არსებობს, რამდენიც - ინტერნეტი (35 წელზე მეტი); დღეს, როგორც აშშ-ში, ისე ევროპაში, ვირტუალური მოხალისეობა ძალიან მიღებული და დამკვიდრებული პრაქტიკაა.

ვირტუალური მოხალისეობა ნიშნავს, რომ მოხალისეობრივი საქმიანობები, მთლიანად ან ნაწილობრივ, ხორციელდება ინტერნეტით, სახლის ან სამსახურის კომპიუტერის/მობილური ტელეფონის საშუალებით. ვირტუალური მოხალისეობა ასევე ცნობილია, როგორც ონლაინ მოხალისეობა, დისტანციური მოხალისეობა ან ელექტრონული მოხალისეობა. უფასო და ღია წყაროს კომპიუტერულ პროექტებში მონაწილეობა ან „ვიკიპედიის“ რედაქტირება მხოლოდ ორი მაგალითია ვირტუალური მოხალისეობის მრავალი სახეობიდან.

ვირტუალური მოხალისეობა ნებისმიერ ადამიანს საშუალებას აძლევს საკუთარი დროითა და გამოცდილებით წვლილი შეიტანოს არასამთავრობო ორგანიზაციების, სკოლების, სამთავრობო უწყებებისა და სხვა ორგანიზაციების მოხალისეობრივ საქმიანობაში. მოხალისეობის სარგებელი ძალიან მრავალფეროვანია და რასაც უფრო დეტალურად შემდეგ თავში განვიხილავთ.

ვირტუალური მოხალისეობის პრაქტიკა, რომელიც დღეს ათასობით არასამთავრობო ორგანიზაციასა და სხვა ინიციატივებშია დანერგილი, კოვიდ-19-ის პანდემიის დაწყების შემდეგ საქართველოშიც დადგა დღის წესრიგში. 2020 წლის დასაწყისიდან, პანდემიის გამო, მოხალისეობრივი საქმიანობები ძალიან შემცირდა, ვინაიდან ფიზიკური მოხალისეობა შეუძლებელი გახდა. თუმცა, ამავე დროს, კოვიდ-19-მა გაზარდა მოთხოვნა იმ მომსახურებასა და დახმარებაზე, რომელსაც მოხალისეები უწევდნენ რისკის ჯგუფში მყოფ ოჯახებსა და თემებს. გლობალურ დონეზე, პანდემია 2020 და 2021 წლებშიც გაგრძელდა, რამაც გამოიწვია გაურკვეველობა შეზღუდვებიდან გამომდინარე, რომლებიც სახელმწიფოებმა საზოგადოებრივი ჯანდაცვის სისტემის გადატვირთვის თავიდან ასაცილებლად დააწესეს. ნელ-ნელა

ადამიანებმა სახლიდან მუშაობა დაიწყეს. კოვიდ-19-მა ახალი რეალობა შექმნა. თავდაპირველად ვირტუალური მოხალისეობა დროებით მოვლენად მიიჩნეოდა, თუმცა დღეს ის უკვე გრძელვადიან შესაძლებლობად იქცა. პროექტების განსახორციელებლად დაიწყო ახალი გზების მოძიება, რათა შესაძლებელი გამხდარიყო მოხალისეთა ვირტუალური ჩართვა და კომპეტენციების განვითარების აქტივობათა დისტანციურად ჩატარება. მათ შორის, ეს, საჭიროების შემთხვევაში, ონლაინ შეხვედრებზე გადასვლასაც ნიშნავს.

არასამთავრობო ორგანიზაცია „ჰელფინგ ჰენდმა“, რომელიც საქართველოში მოხალისეობის განვითარებას უწყობს ხელს, ჩაატარა კვლევა იმის გასარკვევად, თუ რა მდგომარეობა იყო საქართველოში 2021 წელს ვირტუალური მოხალისეობის პროგრამების კუთხით. ამგვარი კვლევა ქართული მოხალისეობის ისტორიაში პირველად ჩატარდა. მან გამოავლინა, რომ როგორც პოტენციური მოხალისეები, ისე მათი მასპინძელი არასამთავრობო და სამთავრობო ორგანიზაციები საკმაოდ ენთუზიამით უდგებიან მოხალისეობრივ საქმიანობას.

ყველაზე დიდი დაბრკოლებაა მასპინძელი არასამთავრობო ორგანიზაციების, სამთავრობო ორგანიზაციებისა და მოხალისეების დაბალი ცნობიერება იმის თაობაზე, თუ რა გავლენა შეიძლება მოახდინოს ამა თუ იმ საქმიანობაზე ვირტუალურმა მოხალისემ. აუცილებელია არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობების ცნობიერების ამაღლება, მათი დახმარება ვირტუალური პროექტების დიზაინისა და მენეჯმენტის კუთხით, რათა არ დაიკარგოს იმ ახალგაზრდების მოტივაცია და ენერგია, რომელთაც სურთ თავიანთი წვლილი შეიტანონ საკუთარი თემის ცხოვრებაში და მიიღონ გამოცდილება ამ პროცესში.

პანდემიამ წარმოშვა უნიკალური გამოწვევა, თუმცა, ამავე დროს, იმის უნიკალური შესაძლებლობაც, რომ ახალი პერსპექტივით დავინახოთ მოხალისეობის მიდგომა, ხელი შევუწყოთ სოლიდარული საზოგადოების ჩამოყალიბებასა და სოციალური კავშირების გაძლიერებას, რადგანაც სწორედ ეს გახლავთ ზოგადად ვირტუალური მოხალისეობის პროგრამების ქვაკუთხედი.

ვირტუალური მოხალისეობის ღირებულება/სარგებელი

ადამიანები ვირტუალურ მოხალისეობას სხვადასხვა მიზეზით მიმართავენ: ზოგს სურს ამით პირადი სარგებელი მიიღოს: მაგ.: გაიმჯობესოს რეზიუმე, ორგანიზაციიდან წამოიღოს სარეკომენდაციო წერილი, გააფართოოს პირადი კავშირების წრე, რათა მომავალში სამუშაოს პოვნის მეტი შესაძლებლობა ჰქონდეს და ასე შემდეგ. ბევრ მოხალისეს კი მხოლოდ ერთი მიზანი ამოძრავებს: ეს არის მოხალისეობის მთავარი ღირებულება, რაც სხვების დახმარებასა და თანადგომაში გამოიხატება.

მაგალითად, ორგანიზაცია „ჰელფინგ ჰენდის“ კვლევამ წარმოაჩინა, რომ ქართველი ახალგაზრდებისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია სარგებლის მიღება. კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა ახალგაზრდა მოხალისეები, რომლებსაც ჰკითხეს, რა იყო მათთვის მთავარი მოტივატორი ვირტუალურ მოხალისეობაში მონაწილეობისას (ან - რა იქნება, თუ მომავალში მიიღებენ მონაწილეობას). ქართველმა ახალგაზრდა მოხალისეებმა დაასახელეს შემდეგი ფაქტორები: ახალი უნარების შეძენა (72%), ახალი კავშირების დამყარება (65%) და სამუშაო გამოცდილების შეძენა (53%). ბევრმა აღნიშნა, რომ ვირტუალურ მოხალისეობაზე კოვიდ-19-ის გამო გადავიდა; ამავე დროს, დასახელდა სხვა მიზეზებიც, მაგ.: მათი დახმარება, ვისაც ეს ყველაზე მეტად სჭირდება, საკუთარი დროის უკეთ განკარგვა და ვირტუალური მოხალისეობის გამოყენება ისეთ მოხალისეობრივ შესაძლებლობებში, რომლებიც სხვაგვარად მათ რეგიონებში ხელმისაწვდომი არ არის.

რა სარგებელი შეიძლება მიიღოს არასამთავრობო ორგანიზაციამ: ვირტუალურ სამყაროსთან არასამთავრობო ორგანიზაციებიც ადაპტირდნენ. ახლა უფრო მარტივია ვირტუალური სამუშაოს შექმნა საკუთარი მოხალისეებისათვის, როცა ისინი სახლიდან მუშაობენ. ამ ტიპის ორგანიზაციებს სხვადასხვა მოთხოვნა აქვთ, მაგ.: დახმარება სოციალური მედიის კუთხით ან ხმის მიწვდენა საზოგადოებისათვის. მოხალისეები სიხარულით ეხმარებიან მათ ამგვარი მიზნების მიღწევაში. ვირტუალური მოხალისეობა კარგი გზაა ცვლილებების განსახორციელებლად მაშინ, როცა ჩვენს თემებს ეს ყველაზე მეტად სჭირდებათ.

ბევრი მოხალისე (განსაკუთრებით, ახალგაზრდები) მოხალისეობის წინაშე მდგარ ყველაზე დიდ დაბრკოლებად ასახელებს მოხალისეობის დროს გადაადგილებას. მოხალისეობა სახლიდან გაუსვლელად საქმიან ადამიანებს საშუალებას აძლევს კორექტივები შეიტანონ საკუთარ დროსა და გარემოში.

ვირტუალური მოხალისეობა ორგანიზაციას, ინსტიტუტს ან რაიმე იდეას, როგორც წესი, აძლევს შემდეგ სარგებელს:



გაზრდილი წვდომა უფრო კომპეტენტურ და მაღალკვალიფიციურ მოხალისეებზე



საოპერაციო ხარჯების დაზოგვის მეტი შესაძლებლობა



გამართივებული მიდგომა ორგანიზაციისათვის მეტი მონაცემის მოსაპოვებლად



მოხალისეთა პოზიციები, რომლებიც მეტ პასუხისმგებლობასა და უნარებს მოიცავს.



კომუნიკაცია, ბრენდირება და მარკეტინგი პროფესიონალურ დონეზე.



რა სარგებელი შეიძლება მიიღოს ადგილობრივმა მთავრობამ: ვირტუალური მოხალისეობა ახდენს დადებით ეკონომიკურ გავლენას, რაც ძალიან მნიშვნელოვანია. მოხალისეობრივ სამუშაოს მნიშვნელოვანი წვლილი შეაქვს ეკონომიკაში; თუ მთავრობა ადამიანებს მოხალისეობისკენ წაახალისებს, ამით ადგილობრივ მოსახლეობაში პასუხისმგებლობის გრძნობას გაზრდის, რაც გააუმჯობესებს კომუნიკაციას მთავრობასა და მოქალაქეებს შორის.



რა სარგებელი შეიძლება მიიღონ მოხალისეებმა: ვირტუალური მოხალისეობა თემაში მოხალისედ მუშაობის კრეატიული გზაა, რომელიც მთელ რიგ სარგებელს აძლევს მოხალისეს, მაგ.: სამუშაო უნარების გაძლიერება, ახალი ცოდნის შეძენა და ქსელის გაფართოება. ის ასევე დაგეხმარებათ გადალახოთ თქვენი ყოველდღიური რუტინა და თავი ბედნიერად იგრძნოთ. ვირტუალური მოხალისეობა ინკლუზიურია, თითოეულ ადამიანს აძლევს საშუალებას იყოს ცვლილებების მონაწილე და თავი გამოსადეგად იგრძნოს.



რა სარგებელი შეიძლება მიიღოს საზოგადოებამ/თემმა: პანდემიის დროს საზოგადოებას ყველაზე მეტად დასჭირდა დახმარება. თემებს მოუწიათ სწრაფი ადაპტირება გაუთვალისწინებელ გარემოებებთან. ახლა, ამ უფრო მოქნილი მიდგომის დახმარებით, თემებს შეუძლიათ განაგრძონ სარგებლის მიღება და დაიკმაყოფილონ დამატებითი საჭიროებები. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, ვირტუალური მოხალისეობა არის კიდევ ერთი გზა მედეგი და ჯანსაღი თემის მხარდასაჭერად.

ონლაინ მოხალისეობა არის ბრწყინვალე მაგალითი, როგორ შეიძლება სარგებელი მიიღოს ყველამ, იქნება ეს მოხალისე, ორგანიზაცია, განსაკუთრებული საჭიროების მქონე ადამიანი თუ ზოგადად საზოგადოება. შედეგად, შეგვიძლია საკმაოდ მტკიცედ განვაცხადოთ, რომ ვირტუალური მოხალისეობა ნებისმიერისთვის სარგებლის მომტანია.



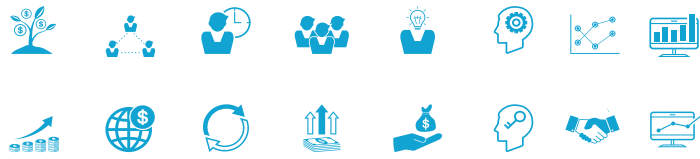
| პროგრამის დიზაინი

ახალგაზრდა მოხალისეებს ყოველთვის მნიშვნელოვანი როლი აკისრიათ და დიდი წვლილი შეაქვთ არასამთავრობო თუ სამთავრობო ორგანიზაციების საქმიანობაში:

- მოხალისეობაში ჩართული ახალგაზრდები ივითარებენ პროფესიულ უნარებს, იძენენ თავდაჯერებულობას და უჩნდებათ მეტი რწმენა საკუთარი თავის მიმართ;
- ახალგაზრდები ორგანიზაციებს ეხმარებიან განვითარებაში, გათანამედროვეებაში და პრობლემების გადაჭრის შემოქმედებითი გზების პოვნაში.

არსებობს ძალიან ბევრი გზა ვირტუალური მოხალისეობით სხვა ადამიანების მხარდასაჭერად:





როგორც ხედავთ, არსებობს ძალიან ბევრი შესაძლებლობა

მოქნილობა ვირტუალური
მოხალისეობის შემთხვევაში ერთ-
ერთი მთავარი სარგებელია

ვირტუალური მოხალისეობის
წყალობით, გაიცნობთ ახალ,
პროფესიონალ ადამიანებს

ის გაკავშირებთ რაღაც უფრო
დიდთან, ვიდრე თქვენ ხართ

საშუალებას გაძლევთ შეისწავლოთ
ახალი უნარები დაბალი რისკის
გარემოში

გეოგრაფიული საზღვარი პრობლემას
აღარ წარმოადგენს

რჩებით სახლში და
ზრუნავთ სხვებზე

ბევრი შესაძლებლობა
ერთდროულად

გამოცდილება, რომელიც მთელი
ცხოვრება გაგყვებათ;

შესაძლებლობა, იყოთ მოხალისე
რამდენიმე ადგილას

არანაირი ფიზიკური შეზღუდვა

ვირტუალური მოხალისეობის საშუალებით მოხალისეები პირდაპირ საკუთარი კომპიუტერებიდან ან სმარტფონებიდან ბევრნაირად გამოიყენებენ თავიანთ უნარებს, ცოდნასა და შესაძლებლობას, მათ შორის, ისეთ უნარებსაც, რომლებიც, შესაძლოა, მანამდე არც კი იცოდნენ, რომ ჰქონდათ.

ახალგაზრდა მოხალისეები ვირტუალურ სფეროში ბევრი გამოწვევის წინაშე აღმოჩნდნენ, ვინაიდან ეს სფერო ძალიან სწრაფად განვითარდა, - შესაბამისად, სისტემებს არ ჰქონდა საშუალება და დრო სათანადოდ მოსამზადებლად. ეს გამოწვევებია:

- ▶ ზოგადად ვირტუალური მოხალისეობის არასაკმარისი პროგრამები ახალგაზრდებისათვის და არა მხოლოდ ახალგაზრდებისათვის;
- ▶ ინფორმაციის ნაკლებობა არასამთავრობო და სამთავრობო ორგანიზაციებში;
- ▶ არასამთავრობო და სამთავრობო ორგანიზაციების მხრიდან სოციალური მედიაში არასაკმარისი აქტიურობა ვირტუალური შესაძლებლობების შესახებ, მაშინ, როცა ახალგაზრდები ძალიან დიდ დროს ატრეხენ ინტერნეტ-სივრცეში.



პოტენციურ მოხალისეებს, განსაკუთრებით ახალგაზრდებს, სჭირდებათ სპეციალურად გამოყოფილი ვირტუალური სივრცე, სადაც ღია და უსაფრთხო გარემოში შეიკრიბებიან; ამასთან, ის უნდა იყოს ყველასათვის ხელმისაწვდომი და სასარგებლო პროფესიული დახმარების კუთხით. ამგვარი სივრცეები ახალგაზრდებს საშუალებას მისცემს ხელი მიუწვდებოდეთ ინფორმაციასა და მომსახურებებზე, ასევე, უზრუნველყოფს მათ შესაძლებლობებით, რათა აქტიურად ჩაერთონ საქმიანობაში.¹

ვირტუალურ მოხალისეობაში უკეთ ჩართვისა და მოხალისეობის უკეთესი ხარისხის მისაღებად, რამდენიმე ფაქტორია გასათვალისწინებელი.

არასამთავრობო და სამთავრობო ორგანიზაციებმა უნდა იფიქრონ, როგორ მოახდინონ საუკეთესო ზემოქმედება, როგორ დააკავშირონ ერთმანეთთან მოხალისეები, ასევე, რა ბარიერებს შეიძლება წააწყდნენ:

- ▶ მოხალისეობრივი შესაძლებლობები, მყარი ურთიერთობები, გონივრული მიდგომა, რაც უზრუნველყოფს უსაფრთხოების შეგრძნებას, ასევე, შექმნის ახალი უნარების შეძენისა და გრძელვადიანი ვალდებულებების ჩამოყალიბების საშუალებას;
- ▶ ბარიერები შესაძლოა იყოს: ხარჯები, რომლებიც უნდა შემცირდეს; ასაკობრივი ლიმიტები (რიგი შესაძლებლობებისათვის); განსაზღვრა, არის თუ არა პროგრამა ახალგაზრდობისათვის.
- ▶ ზოგჯერ შესაძლოა პროგრამული პლატფორმები და აპლიკაციები რთულად გასაგები აღმოჩნდეს - აუცილებელია, რომ აპლიკაციამ ახალგაზრდების ყურადღება მიიპყროს, რისთვისაც ის უნდა იყოს მარტივი და ადვილად გასაგები, ამასთან, ინფორმაცია უნდა იყოს ყველასათვის გამჭვირვალე;
- ▶ უნდა დადგინდეს და მინიმუმამდე შემცირდეს თითოეული რისკი;
- ▶ უნდა განისაზღვროს ასაკობრივი ლიმიტი, რაც დამოკიდებულია პროექტის ხასიათზე.

¹იხილეთ: „ვირტუალური მოხალისეობის პლატფორმები“

| როგორ შევქმნათ პროგრამა

როცა ვირტუალური მოხალისეობის პროგრამის შექმნას გადაწყვეტთ, შეგიძლიათ რამდენიმე არსებული მიდგომიდან ერთ-ერთი აირჩიოთ. ვირტუალური მოხალისეობის პროგრამის მართვის მრავალი გზა არსებობს, თუმცა, ძირითადი ასპექტების კუთხით, სტრუქტურა ყველგან ერთი და იგივეა.

ვირტუალური მოხალისეობის შესაძლებლობების შეთავაზებისას, ორგანიზაციებმა (სახელმწიფო თუ არასახელმწიფო) უნდა დაიცვან მოხალისეობის მართვის სასიცოცხლო ციკლის ხუთი მთავარი ეტაპი: როლების განსაზღვრა; სამუშაო აღწერილობა; მოძიება და მოხალისეებად აყვანა; პროფესიული ორიენტირება, ტრენინგი და ზედამხედველობა; დასრულება და უკუკავშირი. მოდი, განვიხილოთ თითოეული მათგანი.

როლების განსაზღვრა არის პროცესი, რომლის დროსაც დგინდება, რომელი მოხალისეობრივი შესაძლებლობების შეთავაზება შეიძლება დისტანციურად.



გუნდის შიგნით თითოეული მოხალისის როლის, პასუხისმგებლობისა და წარმატების კრიტერიუმების მკაფიოდ განსაზღვრა მყისიერ პოზიტიურ გავლენას მოახდენს. თითქოს მარტივია, მაგრამ როცა როლი მკაფიოდ არის განსაზღვრული, მოხალისემ იცის, რას მოელიან მისგან, როგორ უნდა მოიქცეს და რა უნდა განახორციელოს. როლების განსაზღვრისას, შეეცადეთ პასუხები გაცეთ ამ შეკითხვებს:

- რა არის ორგანიზაციის ყველაზე პრიორიტეტული საჭიროებები, რომელთა სრულად ან ნაწილობრივ დაკმაყოფილებაც შესაძლებელია ვირტუალური მოხალისეობის პროგრამით?
- როგორია მოხალისეთა არსებული შესაძლებლობები? რამდენად შეესაბამება ისინი ორგანიზაციის პრიორიტეტებს?
- რა რესურსები აქვს ახლა (ან პოტენციურად) ორგანიზაციას იმისათვის, რომ ეფექტიანად და ეფექტურად მართოს ვირტუალური მოხალისეობის პროგრამა?
- რა ტიპის მოხალისეობრივი შესაძლებლობების უზრუნველყოფა გვსურს?
- როგორ განვსაზღვროთ პრიორიტეტები, რომელი ვირტუალური შესაძლებლობები უნდა განვახორციელოთ?

ამ შეკითხვებზე პასუხები მიმართულებას მოგცემთ მოხალისის როლის დაგეგმვის პროცესში.

რა არის სამუშაო აღწერილობა და რატომ გვჭირდება ის?

სამუშაო აღწერილობის მომზადება არის პროცესი, რომელიც გვეხმარება ვირტუალური მოხალისეობის შესაძლებლობათა სპეციფიკის განსაზღვრაში.

როლების განსაზღვრისას, უპირველეს ყოვლისა, ამ შეკითხვებზე უნდა გავცეთ პასუხი:

- ▶ რა ევალება მოხალისეს?
- ▶ როგორია ჩვენი მოლოდინი მოხალისეებთან დაკავშირებით?
- ▶ რა რესურსებია საჭირო? ვირტუალური მოხალისეობის შესაძლებლობის რა ასპექტი დაგვეხმარება მოხალისესთან გრძელვადიანი ურთიერთობების დასამყარებლად?
- ▶ ორგანიზაციაში რომელი როლის შევსება გვსურს (არსებული ან ახალი თანამშრომლებით)? რამდენად აქვს ორგანიზაციას საკმარისი რესურსები პროგრამისათვის?

ამ შეკითხვებზე პასუხების გაცემა მიმართულებას მოგცემთ დაგეგმოთ ორგანიზაციული და მოხალისეების სამუშაო აღწერილობები.

ორგანიზაციული სამუშაო აღწერილობა შეიძლება იყოს მოქმედი თანამშრომლის სამუშაოს ნაწილი (მაგ. მოხალისეების მენეჯერი); ის შეიძლება დაემატოს თანამშრომლის არსებულ სამუშაო აღწერილობას ან შეიქმნას სრულიად ახალი სამუშაო აღწერილობა იმ მოლოდინით, რომ საბოლოოდ ცალკე თანამშრომლის დაქირავება მოხდება. თითოეული სამუშაო აღწერილობა უნდა შეიცავდეს იმავე ელემენტებს, რომლებიც ჩამოთვლილია მოხალისის სამუშაო აღწერილობის ქვემოთ მოცემულ „12 პუნქტში.“

მოხალისის სამუშაო აღწერილობა უაღრესად ღირებული ინსტრუმენტია, რომელიც ორგანიზაციას მოხალისის მოძიებაში, დასაქმებაში, ადმინისტრირებასა და შენარჩუნებაში ეხმარება. ნებისმიერი მოხალისეების მენეჯერის პირველი პასუხისმგებლობა უნდა იყოს მოლოდინების განსაზღვრა სამუშაო აღწერილობის გამოყენებით.



თითოეული დოკუმენტი თუ ფორმა, რომელსაც მოხალისეებს უზიარებთ - მათ შორის მოხალისის სამუშაო აღწერილობა - უნდა უზრუნველყოფდეს თქვენი მისიისადმი ერთგულებას. ქვემოთ მოცემულია 12 რეკომენდაცია, როლებსაც სასურველია მოიცავდეს ყოველი მოხალისის სამუშაო აღწერილობა:



- 1.** პოზიციის დასახელება - აღწერითი ტიპის დასახელება მოხალისეს იდენტობის განცდას ანიჭებს; ასევე, თანამშრომლებს და სხვა მოხალისეებს ამ კონკრეტული პოზიციის ამოცნობაში ეხმარება.
- 2.** პოზიციის მიზნები - მარტივი ენით დაწერეთ, რა არის ვირტუალური მოხალისეობის მიზანი და აჩვენეთ მოხალისეებს, რამდენად მნიშვნელოვანი არიან ისინი ორგანიზაციის მისიისთვის ან იმ ადამიანებისთვის, რომლებსაც ემსახურებიან.
- 3.** პოზიციის გავლენა - დარწმუნდით, რომ თქვენს მოხალისეებს ესმით, რა გავლენას მოახდენს მათი სამუშაო საზოგადოებაზე. უთხარით მათ, რა წვლილს შეიტანს ეს სამუშაო თქვენი მისიის განხორციელებაში, როგორ დაეხმარება ის ადამიანებს და როგორ გააძლიერებს კონკრეტულ პროგრამას.
- 4.** მოვალეობები და პასუხისმგებლობები - განმარტეთ მოხალისის კონკრეტული მოვალეობები და პასუხისმგებლობები. მკაფიოდ ახსენით, რას მოელით მოხალისისაგან;
- 5.** დროის განსაზღვრა - რამდენი დრო უნდა დაუთმოს სამუშაოს მოხალისემ? როგორია თქვენი მოლოდინი? მიუთითეთ დროის პერიოდი, სამუშაო საათები და საათების საერთო რაოდენობა კვირაში. ასეთის არსებობის შემთხვევაში, დაამატეთ რაიმე კონკრეტული საჭიროება, როგორიცაა, მაგალითად, მუშაობა შაბათ-კვირას.
- 6.** მდებარეობა - საიდან იმუშავებს მოხალისე ვირტუალურად? ახსენით, რომელ ციფრულ პლატფორმებს გამოიყენებს მოხალისე სამუშაო საათებში. მაგალითად, Google Meet, Zoom და მრავალი სხვა.
- 7.** სამუშაო გარემო - აღწერეთ, სად შესრულდება სამუშაო და საჭირო იქნება თუ არა რაიმე სპეციალური ინსტრუმენტებით უზრუნველყოფა.
- 8.** უნარები და კვალიფიკაცია - მოხალისის პოზიციისათვის მნიშვნელოვანია, რომ კვალიფიკაციების ჩამონათვალი მაქსიმალურად კონკრეტული იყოს; დაურთეთ კვალიფიკაციები, პიროვნული თვისებები, უნარები, შესაძლებლობები და გამოცდილება.
- 9.** ორიენტაცია და ტრენინგი - შეადგინეთ მოხალისისთვის საჭირო ტრენინგების სია; ჩამოთვალეთ ნებისმიერი სახის ტრენინგები, მათ შორის - ზოგადი ტრენინგი და კონკრეტულ პოზიციასთან დაკავშირებული ტრენინგი. მოხალისეებს კარგად უნდა გააგებინოთ, როგორ მიიღებენ ისინი ცოდნასა და ინფორმაციას. დააკონკრეტეთ, რომ პროფესიული ორიენტირება ვირტუალურად განხორციელდება;
- 10.** ზედამხედველობა - მოკლე განაცხადი, რომ მოხალისე იმუშავებს ხელმძღვანელის მეთვალყურეობითა და მხარდაჭერით; დააკონკრეტეთ, რა სიხშირით უნდა შეხვდნენ ისინი ერთმანეთს.
- 11.** მოხალისის სარგებელი - მიუხედავად იმისა, რომ ბევრი მოხალისე მოხალისეობრივ საქმიანობაში სარგებლის მისაღებად არ მონაწილეობს, მაინც კარგი და მნიშვნელოვანია მათი დაკონკრეტება. მაგ.: შეგიძლიათ აღნიშნოთ, რომ მოხალისეები მიიღებენ დიპლომს ან მაისურს, როგორც სამახსოვრო საჩუქარს მონაწილეობისათვის.
- 12.** განაცხადის შეტანა - მიუთითეთ ბმული, სადაც მოხალისეს შეუძლია განაცხადის გაგზავნა, ასევე, მიუთითეთ განაცხადის ფორმის გაგზავნის ინსტრუქცია. კარგი იქნება, თუ დაურთავთ განაცხადებზე პასუხისმგებელი პირის საკონტაქტო ინფორმაციასაც.

მოხალისეთა მოძიება და შერჩევა არის პროცესი, როცა თქვენი ვირტუალური მოხალისეობის შესაძლებლობებისა და პოტენციური მოხალისეების პოვნის/შერჩევის შესახებ საზოგადოებას აცნობებთ.

მოძიებისა და შერჩევის დროს, უპირველეს ყოვლისა, დავსვით შემდეგი შეკითხვები:

- ▶ რომელი პლატფორმები უნდა გამოვიყენოთ ამ შესაძლებლობის შესახებ ინფორმაციის გავრცელებისათვის/რეკლამისათვის? რომელი არხებია ყველაზე შესაფერისი?
- ▶ რა გზავნილის გაზიარება გვსურს შესაძლებლობის შესახებ?
- ▶ ვინ არის ჩვენი აუდიტორია? ვინ აგვყავს მოხალისედ? როგორია მათი საჭიროებები და კვალიფიკაცია?
- ▶ როგორია ჩვენი გზავნილი პოტენციური მოხალისეებისათვის?
- ▶ რა სახის განსაკუთრებულ უნარებს/კვალიფიკაციას უნდა ფლობდნენ ისინი?
- ▶ რა სახის ინფორმაციას გავუზიარებთ პოტენციურ მოხალისეებს?
- ▶ როგორი უნდა იყოს შერჩევის კრიტერიუმები?

ამ შეკითხვებზე პასუხები მიმართულებას მოგცემთ ინფორმაციის გავრცელებისა და მოხალისეთა აყვანის სამოქმედო გეგმის მომზადებისას. დაიმახსოვრეთ, რომ არ აქვს მნიშვნელობა ელ. ფოსტას გზავნით თუ სოციალურ მედიაში აკეთებთ განცხადებას, აუცილებელია მომზადებული გქონდეთ მკაფიო და კონკრეტული გზავნილი, რომელიც რეალურად შეიცავს თქვენს ორგანიზაციასთან დაკავშირებულ იმ ინფორმაციას, რომლის გაზიარებაც გსურთ პოტენციური მოხალისეებისთვის. ამ გზავნილით უნდა შეძლოთ მათი დარწმუნება, რომ მხარი დაუჭირონ იდეას.

პროფესიული ორიენტაცია, ტრენინგი და ზედამხედველობა

პროფესიული ორიენტირების სესია/შეხვედრა ვირტუალური მოხალისეობისათვის ძალიან მნიშვნელოვანი ფაქტორია. ის საშუალებას გაძლევთ ახალ მოხალისეებს წარუდგინოთ თქვენი ორგანიზაცია და თანამშრომლები, რომლებთანაც ყველაზე ხშირად მოუწევთ მუშობა. ეს არის ერთ-ერთი პირველი შთაბეჭდილება, რომელსაც ადამიანები იღებენ თქვენი ორგანიზაციის შესახებ. შესაბამისად, უმჯობესია სათანადო დრო და ძალისხმევა დაუთმოთ სესიებისა და მასალების მომზადებას, ვინაიდან თქვენ მიერ მომზადებული მასალა მნიშვნელოვან გავლენას მოახდენს მოხალისეთა დაინტერესებასა და ჩართვაზე.

ქვემოთ მოცემულია იმ საკითხების ზოგადი ჩამონათვალი, რომლებიც პროფესიული ორიენტაციის სესიის დაგეგმვისას უნდა გაითვალისწინოთ:

- ▶ მოხალისეებთან მისალმება და სესიის მიმოხილვა;
- ▶ თქვენი ორგანიზაციისა და თანამშრომლების გაცნობა;
- ▶ მოხალისეთა მოლოდინებისა და მოვალეობების განსაზღვრა;
- ▶ მოხალისეთა სარგებელი;
- ▶ მოხალისეთა დროის განრიგის შედგენა;
- ▶ ორგანიზაციის პოლიტიკა და „დრეს-კოდი“;
- ▶ პროგრამის შეფასება, უკუკავშირი და დამატებითი რესურსები;
- ▶ სამადლობელი სიტყვა და შემდგომი ნაბიჯების გაცნობა.

სასწავლო სესიები (ტრენინგები) მოიცავს დეტალურ ინსტრუქციებსა და მითითებებს, თუ რისი გაკეთება მოუწევს ვირტუალურ მოხალისეს. ზოგიერთი ფუნქციის შემთხვევაში, ტრენინგს არსებითი როლი აკისრია მოხალისის დარწმუნებაში, რათა საკუთარი მოვალეობების შესრულებისას თავდაჯერებისა და კომფორტის შეგრძნება ჰქონდეს. საორიენტაციო სესიები მონაწილეებს მხოლოდ ზოგად წარმოდგენას შეუქმნის თქვენს ორგანიზაციაზე, ტრენინგზე კი ეს მოლოდინები უფრო სიღრმისეულად იქნება წარმოდგენილი და მოხალისეები უფრო მეტს შეიტყობენ იმ დავალებების შესახებ, რომელთა შესრულებამაც თანხმობა განაცხადეს.

თუ მიგაჩნიათ, რომ ტრენინგი ვირტუალური მოხალისეობის პროგრამის მნიშვნელოვანი ელემენტია, ქვემოთ ჩამოთვლილი რამდენიმე საკითხი, რომლებიც სასწავლო სესიებისა თუ სახელმძღვანელოს

შემუშავებისას უნდა გაითვალისწინოთ:

- ▶ მოხალისეებთან მისაღმება და სესიის მიმოხილვა;
- ▶ პროგრამის თანამშრომლების, ხელმძღვანელის (ზედამხედველის) და/ან გუნდის გაცნობა;
- ▶ მოხალისეების მოლოდინები და პასუხისმგებლობები - „რას ვაკეთებთ?“;
- ▶ დავალების გაცნობა - „როგორ ვაკეთებთ?“;
- ▶ ხშირად დასმული კითხვები;
- ▶ საგანგებო ვითარებისას განსახორციელებელი პროცედურები;
- ▶ დამატებითი სატრენინგო რესურსები;
- ▶ მადლობის გადახდა და შემდეგში ნაბიჯები.

რჩევები, როგორ დაგეგმოთ ვირტუალური ტრენინგის სესიები:

- ▶ ტრენინგის შესაძლებლობების დადგენა:
 - ⇒ რა რესურსები და ცოდნა უნდა ჰქონდეს მოხალისეს, რათა საუკეთესოდ მოემზადოს საკუთარ ფუნქციასთან ასოცირებული აქტივობებისათვის?
 - ⇒ რამდენად შეიძენს სათანადო გამოცდილებას მოხალისეობის დასრულების შემდეგ?
- ▶ ტრენინგის საჭიროების შეფასება. გამოვლენილი შესაძლებლობების საფუძველზე, როგორი ტრენინგების ჩატარება შეგვიძლია:
 - ⇒ არსებული რესურსებით (რა რესურსებია ხელმისაწვდომი? ხომ არ არსებობს რაიმე შემლუდებები?).
 - ⇒ არსებული შიდა ცოდნით (ანუ უკვე რა ვიცით, რაც შეგვიძლია მოხალისეთა ტრენინგის დროს გამოვიყენოთ).
- ▶ ვირტუალური სასწავლო სესიის/ტრენინგის დაგეგმვა.
 - ⇒ მომზადება: თუ გჭირდებათ ლაივ-ტრენინგის სესიები, აუცილებლად გაითვალისწინეთ მოხალისეთა საათობრივიზონა (თუ ისინი საზღვარგარეთ არიან) და დაგეგმეთ შესაბამისად; ყოველთვის შეამოწმეთ მასალები მონაწილეებთან გადაგზავნამდე (მაგ.: ბმულების გაგზავნისას).
 - ⇒ პრეზენტაცია: ტრენინგის თემის გასაზიარებლად გამოიყენეთ საპრეზენტაციო პროგრამები მაგ. „PowerPoint“ - ეს დაგეხმარებათ ტექსტი და ვიზუალური მასალა ერთად გამოიყენოთ ტრენინგის დროს. შეგიძლიათ ხმა პირდაპირ სლაიდებზე დაიტანოთ და ფაილები ვიდეოს სახით შეინახოთ, რათა გაგიმარტივდეთ ისეთ პლატფორმებზე ატვირთვა, როგორიცაა YouTube. ტრენინგის ყველა მასალა წინასწარ ჩაწერეთ, რათა მოხალისეებს, რომლებიც ტრენინგს სხვადასხვა დროს შემოუერთდებიან, წვდომა ჰქონდეთ ერთსა და იმავე ინფორმაციაზე.
 - ⇒ ტრენინგის შემდეგ: დაგეგმეთ ტრენინგის შემდგომი ზარი თქვენს მოხალისეებთან, რათა გაარკვიოთ, ხომ არ აქვთ რაიმე დამატებითი შეკითხვა.

დასრულება და უკუკავშირის მიღება:

მოხალისეებისაგან ღირებული ინფორმაციის შეგროვება იმის შესახებ, თუ რამ იმუშავა კარგად და რა შეიძლება გაუმჯობესდეს - ქმნის საფუძველს უკუკავშირისათვის, რომელიც ორგანიზაციებს შეუძლიათ თავიანთი ვირტუალური მოხალისეობის შესაძლებლობების გასაუმჯობესებლად გამოიყენონ.

- ▶ სთხოვეთ მოხალისეებს მოხალისეობის დასრულების შემდეგ შეავსონ სპეციალური კითხვარი;
- ▶ აღრიცხეთ პასუხები და დაფიქრდით ძლიერ მხარეებზე/ გასაუმჯობესებელ სფეროებზე;
- ▶ განსაზღვრეთ უკუკავშირის ინტეგრირების გეგმა.

შეკითხვების მაგალითები:

- ▶ როგორ მოგეწონათ ზოგადად მოხალისეობის გამოცდილება?
- ▶ თქვენი აზრით, რამ იმუშავა კარგად?
- ▶ თქვენი აზრით, რა შეიძლება გამოვასწოროთ მომავალში?
- ▶ როგორ გაიგეთ ამ შესაძლებლობის შესახებ?
- ▶ ხომ არ მოვძებნოთ სამომავლოდ რაიმე უკეთესი გზა ახალგაზრდების დასაინტერესებლად? არის რაიმე ისეთი გზა, რომელიც ჩვენ არ ვიცით?

7 რჩევა დისტანციური მოხალისეების მართვასთან დაკავშირებით

1 თითოეულ “პრობონო” პროექტს მიუძღვეთ ისე, თითქოს ეს არის პროექტი, რომელშიც იხდით თანხას ...

2 მოამზადეთ სამუშაო აღწერილობა, სანამ მოხალისეების ძებნას დაიწყებთ ...

3 შეეცადეთ წინასწარ განსაზღვროთ, რას ეძებთ მოხალისეში...

4 დაადგინეთ მოლოდინები თქვენს მოხალისესთან ერთად. ...

5 დაუთმეთ დრო დამატებით კომუნიკაციას ...

6 დროულად და გულწრფელად გააზიარეთ უკუკავშირი.

წარმატების ისტორიები

„სამოქალაქო საზოგადოების განვითარების ცენტრი (CSDC) მიუსაფარ ბავშვებს ეხმარება. პანდემიის დაწყების შემდეგ, ორგანიზაცია მრავალი დაბრკოლების წინაშე აღმოჩნდა, მათ შორის, მოხალისეობრივი პროგრამების სფეროშიც. მოგვინია სასწავლო პროგრამის შეცვლა და მოხალისეებს შევთავაზეთ ონლაინ შემეცნებით და სახალისო პროგრამებში მონაწილეობა. გამოვიყენეთ Zoom პლატფორმა შეხვედრებისათვის. ჩვენი ამრით, პროგრამამ გაამართლა, ვინაიდან სხვადასხვა ადგილას მცხოვრებ მოხალისეებს საშუალება მიეცათ დამეგობრებოდნენ თანატოლებსა და მიუსაფარ ბავშვებს, რომლებიც დღის ცენტრებში ცხოვრობენ“.

ნინო თოდუა, CSDC-ის დირექტორი

თბილისი, საქართველო.

„...ვირტუალური მოხალისეობისა და ინიციატივების მრავალი მაგალითის მოტანა შემძლია, თუმცა ერთ-ერთი ყველაზე გამორჩეული, რაც მახსენდება, იყო მოხალისეობა რადიოში „ჩემი ხმა“, სადაც საავტორო გადაცემას - „ცოდნის ხმას“ ვამზადებდი (ჯამში, ერთი წელი). რადიოპროგრამაში ვინვევდი განათლების სფეროს პროფესიონალებს და ვესაუბრებოდი ისეთ თემებზე, როგორიცაა სათანადო პროფესიის არჩევა, პროფესიის არჩევასთან დაკავშირებული მითები და რეალობა, ლიდერობა, ეფექტიანი კომუნიკაცია და სხვ. გამომდინარე იქიდან, რომ ჩვენი ხმა მთელი ქვეყნის მასშტაბით ისმოდა, ვცდილობდით ახალგაზრდების ცნობიერების ამაღლებას სხვადასხვა პრობლემაზე, რითაც ჩვენი პროგრამა ნამდვილად უნიკალური იყო. ვირტუალური მოხალისეობა დამეხმარა ჩემი საკუთარი ინიციატივების განხორციელებაში და მთელი ქვეყნის მასშტაბით ძალიან ბევრი მოზარდისა და ახალგაზრდისთვის ხმის მიწვდენაში არსებულ პრობლემების, მათი მოგვარების გზებისა თუ შესაძლებლობების შესახებ“.

თემო ხოჯაშვილი

წლის საუკეთესო მოხალისე, „ჰელფინგ ჰენდი“.

წარუმატებელი ისტორიები

“...ვირტუალურ მოხალისეობაში სხვადასხვაგვარი გამოცდილება მივიღე. ვმუშაობდი შშმ პირებთან ონლაინ და მქონდა საგანმანათლებლო ხასიათის შეხვედრები უამრავი საინტერესო აქტივობით. სამწუხაროდ, ყველაფერი ისე არ გამოვიდა, როგორც მე მინდოდა. მაგალითად, მახსოვს, ერთხელ, როდესაც Zoom-ის შეხვედრა გვქონდა, ერთ-ერთმა ფსიქიკური აშლილობის მქონე მონაწილემ მითხრა, რომ ის არ დაესწრებოდა გაკვეთილებს, რადგანაც ვერ ვიქნებოდი მისი მეგობარი, სანამ პირადად არ შეხვდებოდი. გამომდინარე იქიდან, რომ პანდემიის დროს ოფლაინ შეხვედრები თითქმის შეუძლებელი იყო, სხვა არჩევანი არ მქონდა და გაკვეთილების კვლავაც ონლაინ გაგრძელება მომიხდა. ასევე, ზოგიერთი მონაწილე ადვილად იღლებოდა და ეკარგებოდა მოტივაცია ეკრანთან საუბრის გასაგრძელებლად.“

ანა კუპრავა

მოხალისე ელჩი, „ჰელფინგ ჰენდი“

ვირტუალური მოხალისეობის პროგრამა - შერჩეული მაგალითების ჩამონათვალი

- ▶ Volgistics - ვებზე დაფუძნებული პროგრამის მართვის სისტემა მოხალისეთა აყვანის, კონტროლისა და კოორდინაციისათვის. პროგრამა ემსახურება ნებისმიერი ტიპისა და მასშტაბის ორგანიზაციას. https://www.volgistics.com/capterra.htm?utm_source=capterra&utm_medium=cpc&utm_campaign=.
- ▶ VolunteerMatters - ქლაუდზე დაფუძნებული პროგრამა, რომელიც არაკომერციულ ორგანიზაციებს ეხმარება მოხალისეთა რეკრუტირებაში, მომზადებასა და მართვაში საერთო პლატფორმაზე. https://volunteermatters.ac-page.com/optin?utm_source=GetApp
- ▶ VolunteerMark - მოხალისეობის მართვის ყოვლისმომცველი პროგრამა - ქლაუდზე დაფუძნებული დაგეგმვა, კომუნიკაცია და ანგარიშგება არაკომერციული ორგანიზაციებისა და მათი მოხალისეებისათვის. https://info.gartnerdigitalmarkets.com/volunteermark-gdm-lp/?utm_medium=cpc&utm_campaign=capterra_demo&category=volunteer-management&utm_source=GetApp.
- ▶ Helper Helper - ეს საყურადღებო და ეფექტიანი პლატფორმა და მობილური აპლიკაციები დაგეგმვრებით ადვილად მოახდინოთ კოორდინაცია და სამუშაო საათების კონტროლი მთელ ორგანიზაციაში. https://www.helperhelper.com/how-it-works/?gclid=Cj0KCQjw1tGUBhDXARIsAIjx01In_2yOlyk-PYV4OI8NPhezgx8jlz19CVW7qJU1LfMlyp9870FzqiYaAhRFEALw_wcB
- ▶ Rosterfy - ერთ ცენტრალურ სისტემაში ხდება მოხალისეების რეკრუტირებაც, შემოწმებაც, დაგეგმვაც, მომზადებაც და შენარჩუნებაც. https://www.rosterfy.com/features-volunteer-management?utm_term=volunteer%20software&utm_campaign=Priority+Keywords+%5BEN%5D&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=5634349746&hsa_cam=14741736429&hsa_grp=127210464643&hsa_ad=547597755318&hsa_src=g&hsa_tgt=kwd-324008165166&hsa_kw=volunteer%20software&hsa_mt=p&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gclid=Cj0KCQjw1tGUBhDXARIsAIjx01m3XZOUK7a_aQJEmRW8JjtCT63rstePem8qbpBDuTdkG-mEGcRUoGhUaAtk8EALw_wcB.
- ▶ Offero - მოხალისეთა მართვის ქლაუდზე დაფუძნებული პროგრამა, რომელიც შექმნილია ადგილობრივი და ცენტრალური მთავრობებისათვის. იგი მაქსიმალურად ზრდის ოპერაციების ეფექტიანობასა და მოხალისეთა ჩართულობას, უფრო მეტი ზემოქმედების მისაღწევად. Offero-ს თქვენი პროგრამის დაგეგმვა, კომუნიკაცია, მოხალისეთა შერჩევა და გადამზადება, ანგარიშგება და მონაცემთა ბაზები ყველა განყოფილებაში ერთ საერთო სისტემაში მოჰყავს. <https://www.offero.com/volunteer-management-software>.

ორგანიზაციებსა და ადგილობრივ მთავრობას ასევე შეუძლიათ დაიქირაონ IT სპეციალისტი, რომელიც შექმნის ორგანიზაციის საჭიროებებსა და ხელმისაწვდომ რესურსებზე ზუსტად მორგებულ პროგრამას ან პლატფორმას.

ბავშვთა დაცვა

ძალიან ბევრი ახალგაზრდა ცდილობს მოიძიოს ვირტუალური მოხალისეობრივი შესაძლებლობები და ბევრი მუშაობს სხვა ახალგაზრდებთან, ბავშვების ჩათვლით.

ბავშვად ითვლება ნებისმიერი ადამიანი, რომელსაც არ შესრულებია 18 წელი.

აქედან გამომდინარე, ძალიან მნიშვნელოვანია ორგანიზაციებმა შექმნან ქცევის კოდექსი, რათა დაიცვან როგორც ვირტუალური მოხალისეები, ისე ბავშვები. ქვემოთ მოცემული მაგალითები ამგვარი კოდექსის შექმნაში დაგეხმარებათ. რა თქმა უნდა, ის უნდა მოარგოთ საკუთარი ორგანიზაციის მიზნებს:

ქცევის კოდექსი - მაგალითი #1



მისაღები ქცევა

- ⇒ თითოეულ ბავშვს მოექცეით პატივისცემითა და ღირსებით;
- ⇒ ზრდასრულის ბავშვებთან ონლაინ მუშაობისას აუცილებელია შეხვედრას ორი ზრდასრული ადამიანი ესწრებოდეს; ბავშვების ბავშვებთან მუშაობისას ასეთი ვალდებულება არაა.
- ⇒ იყავით პასუხისმგებელი, რომ ბავშვის ქცევაზე სათანადო რეაგირებას შეინარჩუნებთ მაშინაც კი, თუ ბავშვი სექსუალურად შეუფერებლად იქცევა;
- ⇒ მყისიერად გააკეთეთ შეტყობინება, თუ არსებობს ეჭვი ან ბრალდება მონაწილის მხრიდან ბავშვზე ძალადობის შესახებ.



მიუღებელი ქცევა

- ⇒ ბავშვზე ემოციური ძალადობა;
- ⇒ სექსუალური და რომანტიკული ურთიერთობის გაბმა ბავშვთან;
- ⇒ შეურაცხყოფელი ენის გამოყენება ბავშვის მიმართ ან მისი თანდასწრებით;
- ⇒ სექსუალურად პროვოკაციული ან საფრთხის შემცველი ქცევა ბავშვის თანდასწრებით;
- ⇒ ფოტოების, ვიდეოების ან სხვა ვიზუალური მასალის გამოყენება, შექმნა და გავრცელება, თუ ეს მასალა ბავშვზე ძალადობის ან სექსუალური ხასიათის ნიშნებს შეიცავს.

ქცევის კოდექსი - მაგალითი #2



მისაღები ქცევა

ვირტუალური მოხალისე:

- ⇒ თითოეულ ბავშვს მოექცეით პატივისცემითა და ღირსებით;
- ⇒ სადაც შესაძლებელია, იმუშავეთ ღია/თვალსაჩინო სივრცეში და შეეცადეთ, არ დარჩეთ ბავშვთან მარტო;
- ⇒ იყავით პასუხისმგებელი, რომ ბავშვის ქცევაზე სათანადო რეაგირებას შეინარჩუნებთ მაშინაც კი, თუ ბავშვი სექსუალურად შეუფერებლად იქცევა.
- ⇒ მყისიერად გააკეთეთ შეტყობინება, თუ არსებობს ეჭვი ან ბრალდება თანამშრომლის ან მოხალისის მხრიდან ბავშვზე ძალადობის შესახებ.



მიუღებელი ქცევა:

ვირტუალური მოხალისე არასდროს:

- ⇒ დაიქირავენ ბავშვს შინამოსამსახურედ ან რაიმე სხვა შრომითი საქმიანობისათვის, რაც მიუღებელია კულტურულად, შეუთავსებელია ბავშვის ასაკთან, განვითარების ეტაპთან, მნიშვნელოვნად დააზარალებს ბავშვს და არ დაუტოვებს მას დროს განათლებისა და რეკრეაციული აქტივობებისათვის; ან -რაც ბავშვს შეუქმნის დაზიანების საფრთხეს;
- ⇒ მოახდენს ემოციურ ძალადობას ბავშვზე;
- ⇒ დაამყარებს სექსუალურ ან რომანტიკულ ურთიერთობას ბავშვთან;
- ⇒ გამოიყენებს შეურაცხყოფელ ან ძალადობრივ ენას ბავშვის მიმართ ან მისი თანდასწრებით;
- ⇒ მოიქცევა სექსუალურად პროვოკაციული ან საფრთხის შემცველი ფორმით ბავშვის თანდასწრებით;
- ⇒ გამოიყენებს, შექმნის ან გავრცელებს ფოტოებს, ვიდეოებს ან სხვა ტიპის ვიზუალურ მასალას, რომელიც შეიცავს სექსუალურ ან ძალადობრივ ნიშნებს ბავშვის მონაწილეობით.

კიბერუსაფრთხე არის სულ უფრო და უფრო მზარდი საშიშროება, როგორც არასამთავრობო ორგანიზაციებისათვის, ისე ადგილობრივი მთავრობებისათვის. დროთა განმავლობაში უკიდურესად გავრცელდა ჰაკერული, ვირუსების გამავრცელებელი თუ გამომძალველი პროგრამები. მათი მსხვერპლი აღმოჩნდა ბევრი ორგანიზაცია, რომლებმაც დაკარგეს მონაცემები, შემდეგ კი გამომძალველებს გადაუხადეს გარკვეული საფასური ამ მონაცემების, მოპარული პირადი ინფორმაციისა და მწყობრიდან გამოსულ სისტემებზე წვდომის დასაბრუნებლად. რა თქმა უნდა, კიბერუსაფრთხის ინციდენტების ასი პროცენტით თავიდან აცილება შეუძლებელია, თუმცა არსებობს მარტივი ნაბიჯები, რომელთა შესრულებაც თქვენს სისტემებს ამ შეტევებისგან დაიცავს.

რა არის კიბერუსაფრთხოება?

კიბერუსაფრთხე შეგვიძლია ორ ძირითად კატეგორიად დავყოთ: კიბერშეტევა და კიბერდანაშაული.

- ▶ კიბერშეტევა არის მავნებლური ქმედება, რომელიც ხორციელდება კომპიუტერებისა და ქსელების გამოყენებით არაკანონიერი მიზნების მისაღწევად. ეს მოიცავს ჰაკერებს, ფიშინგს, მავნე პროგრამას, სპამს, მომსახურების უარყოფის (DoS) შეტევებს და ა.შ.
- ▶ კიბერდანაშაული არის უკანონო ქმედება, რომელიც გულისხმობს კომპიუტერებისა და ქსელების კრიმინალური მიზნებისთვის გამოყენებას. კიბერდანაშაული მოიცავს საიდენტიფიკაციო მონაცემების ქურდობას, საკრედიტო ბარათებთან დაკავშირებულ თაღლითობას, საბანკო თაღლითობას და ა.შ.

რატომ არიან არასამთავრობო ორგანიზაციები და ადგილობრივი მთავრობები იდეალური სამიზნეები კიბერშეტევებისა და კიბერდანაშაულისთვის?

ორგანიზაციებს ჰაკერებისა და კიბერკრიმინალებისთვის იდეალურ სამიზნეებად ორი რამ აქცევს:

- ▶ პირველი: არასამთავრობო ორგანიზაციები და ადგილობრივი მთავრობები ხშირად ქმნიან მნიშვნელოვან მონაცემთა ბაზებს მაგალითად, ამომრჩეველთა და მოქალაქეთა პირადი მონაცემებით, ანგარიშის მონაცემებით და გადახდის დეტალებით. სათანადო დაცვის გარეშე, ყველა ეს მონაცემი შესაძლოა მოიპარონ;
- ▶ მეორე: არასამთავრობო ორგანიზაციები და ადგილობრივი მთავრობები ხშირად არ თვლიან თავს სამიზნედ და არ ემზადებიან ჰაკერებისა და კიბერკრიმინალების თავდასხმებისათვის. შედეგად, ისინი წარმოუდგენლად მონყვლადი ხდებიან ამგვარი დანაშაულებისადმი;

არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და ადგილობრივი მთავრობების უმეტესობას არ გააჩნია გეგმები ან სტრატეგია კიბერთავდასხმის ან ჰაკერთა შეტევისათვის. კიბერუსაფრთხის რისკები გავლენას ახდენს ყველა ორგანიზაციაზე, ამიტომ მომზადება და სამოქმედო გეგმა უმნიშვნელოვანესია.

რა საფრთხეები ახლავს მოუმზადებლობას და სამოქმედო გეგმის არქონას?

What are the dangers of not being prepared and having a plan of action?

► მონაცემთა ქურდობა

ძალიან რეალური საფრთხეა მონაცემთა ქურდობა უსაფრთხოების ნორმების დარღვევის შედეგად. ყველაზე საშიში ის ფაქტია, ამის გაკეთება შეუძლია ნებისმიერს - როგორც ჰაკერს, ისე თანამშრომელს. მონაცემების მოპარვა შეიძლება როგორც ავტორიზებული, ისე არაავტორიზებული წვდომით. მონაცემები შესაძლოა არასწორ ხელში აღმოჩნდეს და გამოყენებული იყოს ისეთი მავნე აქტივობებისათვის, როგორებიცაა მონაცემთა გაჟონვა, გაყიდვა და ამომრჩეველთა სახელის გატეხა.

► Ransomware (გამოსასყიდის მოსათხოვი პროგრამა)

Ransomware ჰგავს მონაცემთა ქურდობას, თუმცა - პროგრამული უზრუნველყოფით და არა კონკრეტულად ერთი პირის პირდაპირი კანონდარღვევით. Ransomware თქვენს ქსელში შეიჭრება და მოახდენს მონაცემთა კოდირებას მანამდე, სანამ ამის წამომწყები ჰაკერი არ მოისურვებს მონაცემთა გათავისუფლებას. რეალურად, ის იპარავს თქვენს მონაცემებს და აპყავს ტყვედ. როგორც წესი, ჰაკერი მონაცემთა დაბრუნების სანაცვლოდ თანხას ითხოვს ან მიაქვს მონაცემები და გარბის. როგორც მონაცემთა ფირმები ამბობენ, Ransomware-ის თავდასხმები საკმაოდ გახშირდა. ზოგიერთის თქმით, ეს შესაძლოა დაკავშირებული იყოს კრიპტოვალუტასთან, რომელიც ძალიან პოპულარულია საქართველოშიც.

► იძულებითი უმოქმედობა (Forced downtime)

იძულებითი უმოქმედობა შესაძლოა იმდენად მავნე არ იყოს მონაცემთა მოპარვის კუთხით, თუმცა მაინც შეუძლია დააზარალოს და რისკის წინაშე დააყენოს არასამთავრობო ორგანიზაცია ან ადგილობრივი მთავრობა. ეს ნიშნავს, რომ თქვენი ოპერაციები შეჩერდება, მაგალითად, ვებ-გვერდი გადავა ოფლაინ რეჟიმზე, დაიკარგება დონაციები, გართულდება ინფორმაციაზე წვდომა ან აირევა მოხალისეთა განრიგები.

როგორია კარგი სამოქმედო გეგმა?

ჰაკერი ყოველთვის ღიად და თვალშისაცემად არ მუშაობს. ზოგიერთი ჰაკერი მზაკვრულად მოქმედებს - მოდის მავნე ვირუსის, საექვო აქტივობის, მომსახურების უარყოფის, ფიშინგის, SQL-ისა და სხვა ფორმით. შესაბამისად, როგორ უნდა მოემზადოს ორგანიზაცია ამგვარი თავდასხმისათვის?

► დოკუმენტირება მომზადების მთავარი პირობაა.

თუ გუნდს ფორმალური უსაფრთხოების პროტოკოლი არ აქვს, თავდასხმის დროს გეგმის გარეშე მუშაობა უწევს. თუ გაქვთ კარგად დოკუმენტირებული უსაფრთხოების პოლიტიკა, თავდამსხმელებს გაუჭირდებათ ორგანიზაციის რესურსების გაფილტვრა და ზიანის მოყენება. დოკუმენტირებული პროტოკოლების დახმარებით, თანამშრომლები მოახდენენ დროულ რეაგირებას და შეარბილებენ ნებისმიერ შესაძლო ზიანს, მაგალითად, წვდომის პუნქტების გათიშვას.

► გადაამზადეთ თქვენი თანამშრომლები და ასწავლეთ, როგორ უნდა მოახდინონ რეაგირება.

არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობების უმეტესობა არ ითვალისწინებს თანამშრომლების გადამზადებას კიბერდანაშაულთან საბრძოლველად. გამოიყენეთ ტრენინგები და ვებინარები, რათა გაზარდოთ

მონაცემებისა და ტექნოლოგიების ჰიგიენა თქვენს თანამშრომლებში. აუცილებელია სისტემის პაროლების რენდომიზაცია და დაცვა. ასევე შეგიძლიათ შეზღუდოთ წვდომა დაუშვებელია, რომ ადამიანი, რომელიც არ არის თანამშრომელი, სისტემაში შევიდეს. მასზე წვდომა მხოლოდ სანდო ადამიანებს უნდა ჰქონდეთ, რათა დარღვევის შესაძლებლობა ნაკლები იყოს. სუსტი პაროლები და საიტის მომხმარებელთა არასაკმარისი კომპიუტერული ჰიგიენა ძირითადი ფაქტორებია კიბერთავდასხმებში. შესაბამისად, თანამშრომელთა სათანადო გადამზადება ამ ხარვეზს გამოასწორებს.

- ▶ აუცილებელია სისტემის/მონაცემთა „ბექაფი“ ძირითადი მონაცემებისა და სისტემებისთვის

ეს უკიდურესად მნიშვნელოვანია. დარწმუნდით, რომ შენახული გაქვთ თქვენთვის ღირებული მონაცემების ბევრი ასლი, რათა რომელიმეს გატეხვის შემთხვევაში, სწრაფად შეძლოთ დანარჩენების აღდგენა. მონაცემების შესანახად გამოიყენეთ როგორც ადგილობრივი, ისე ოფისშიღმა საცავები, მაგ. ქლაუდის ბაზაში. ამ გზით დაცული იქნებით ნებისმიერი დაზიანებისაგან, რომელიც კიბერშეტევამ შეიძლება მოგაყენოთ.

- ▶ გააძლიერეთ თქვენი სისტემები თავდასხმების თავიდან ასაცილებლად

თქვენს მოწყობილობებზე დააყენეთ სათანადო დამცავი სისტემები (მაგ.: ანტივირუსი და ფაირვოლი). ხშირად შეამოწმეთ სისტემა უსაფრთხოების შეფასების გამოყენებით და შემდეგ შეიტანეთ სათანადო ცვლილებები. გამოიყენეთ მულტიფაქტორული ავთენტიფიკაცია ყველა ხელმისაწვდომ ანგარიშზე, რათა თავიდან აირიდოთ ჰაკერების შემოტევა. განაახლეთ პროგრამული პაკეტები. აუცილებელია სისტემური და პროგრამული პაკეტების უახლესი, განახლებული ვერსიები. მნიშვნელოვანია რეგულარულად განაახლოთ თქვენი სისტემები, რათა ჰაკერებისათვის ნაკლებად ხელმისაწვდომი გახდეთ. გაითვალისწინეთ IT თანამშრომლების ან კონსულტანტის დაქირავება.

- ▶ ფრთხილად იყავით ფიშინგ თაღლითობებთან

ფიშინგის მეთოდები ხშირად გამოიყენება ინფორმაციის, მაგალითად, მომხმარებლის სახელისა და პაროლის მოსაპარად. ისინი შენიღბულად, ერთი შეხედვით, კანონიერად მოდიან, თუმცა შეიცავენ მავნე ბმულებსა და თანდართულ ფაილებს. თუ საეჭვო მელს მიიღებთ, დაუყოვნებლივ შეატყობინეთ IT დეპარტამენტს ან გააფრთხილეთ თქვენი თანამშრომლები. არ დაგავიწყდეთ სოციალური მედია. სოციალური მედიის ისეთი პლატფორმები, როგორებიცაა Facebook და Twitter, ბევრ შესაძლებლობას უზრუნველყოფს ორგანიზაციებისათვის, რათა ისინი დამფინანსებლებთან, მოხალისეებთან, მოქალაქეებთან, მხარდამჭერებთან და სხვებთან დააკავშიროს. თუმცა მათ ასევე ახლავს რისკები. დარწმუნდით, რომ იცით, რა ტიპის „კონტენტი“ ნებადართული ამ ვებ-გვერდებზე და გადახედეთ სხვა ადამიანების კომენტარებს. ადვილად გამოიცნობთ, რომელია შეუფერებელი პოსტი და წაშალეთ, ვიდრე გასაჯაროვდება.

მოკლე შეჯამება:

- ▶ პროგრამის მუდმივი განახლება;
- ▶ მონაცემების ხშირი „ბექაფი“ და შენახვა;
- ▶ სასურველია პაროლის მართვის კარგი პრაქტიკა;
- ▶ მონაცემების დაცვა;
- ▶ მობილური მოწყობილობების უსაფრთხო გამოყენება;
- ▶ ფრთხილად იყავით, რას აზიარებთ სოციალურ მედიაში;
- ▶ იყავით მოქნილი!



საკონტაქტო ინფორმაცია:
Email: meskhi.tinatin@gmail.com