



Centar za nenasilnu akciju

II PADHUNSHMËRIA?

DORACAK PËR TRAJNIM
NË TEMËN PËRPUNIMI I
PADHUNSHËM I KONFLIKTEVE
PËR PUNË ME TË RRITUR

Nenad Vukosavljević
Qendra për aksion të padhunshëm

PADHUNSHMËRIA?

NENAD VUKOSAVLJEVIQ

DORACAK PËR TRAJNIM NË TEMËN
PËRPUNIMI I PADHUNSHËM I KONFLIKTEVE
PËR PUNË ME TË RRITUR

CNA - CENTAR ZA NENASILNU AKCIJU
(QAP - QENDRA PËR AKSION TË PADHUNSHËM)

ME PËRKRAHJEN
BERGHOF STIFTUNG

BEOGRAD, 2002

CENTAR ZA NENASILNU AKCIJU
(QENDRA PËR AKSION TË PADHUNSHËM)

www.nenasilje.org

ZYRA NË BEOGRAD
Svetogorska 33 / st.7, 11000 Beograd, Yugoslavia
Tel/Fax: +381 11 32-26-793
cna.beograd@nenasilje.org

ZYRA NË SARAJEVË
Bentbaša 31, 71000 Sarajevë, BeH
Tel/Fax: +387 33 440-417
cna.sarajevo@nenasilje.org

Autori
Nenad Vukosavljeviq

Botuesi
Centar za nenasilnu akciju

Përkthimi prej sërbishtes / boshnjakishtjes / kroatishtes
Memet Memeti

Lektori
Prof. dr. Hamit Xhaferi

Përpunimi grafik, kopertinat dhe zgjedhja e fotgrafive
Ivana Franoviq

Dizajnimi
Ivana Franoviq

Fotografitë
Nenad Vukosavljeviq
Ivana Franoviq

Shtypi
Standard 2

Tirazhi: 500 kopje

ISBN: 86-902539-2-0

PARATHËNIE

Ky libër është i paraparë si një doracak në formë përkujtuesi për ata të cilët punojnë në lëminë e trajnimit për zgjidhjen e konflikteve pa dhunë ose duan t'i zgjerojnë dituritë e tyre nga përvoja e Qendrës për aksion padhunë (QAP), të përmbledhura në këtë libër për dy vite e gjysmë të kaluara. Libri përmban tetë përshkrime të punëtorive dhe ushtrimeve të cilët mund të shfrytëzohen për punë në tema të ndryshme nga kjo lëmi, poashtu përmban edhe prezentimin e filozofisë së raportit ndaj konflikteve në të cilën QAP në punën e saj përqëndrohet.

Ky doracak, shpresoj do t'i nxisë ata të cilët do ta lexojnë që me punën e tyre të jenë më kreativ dhe me mendim më të thelluar, duke kërkuar përgjigjet e tyre në shumë pyetje me të cilat ne nga QAP jemi ballafaquar, duke kërkuar përgjigjet tona në ta me më shumë a më pak sukses. Procesi në të cilin kemi kaluar dhe kalojmë, na duket si një përvojë e vlefshme të cilën duam ta ndajmë me kolegët tanë të sotëm dhe të ardhshëm, me aktivistët e organizatave paqësore, me mësuesit, gazetarët dhe gjithë të tjerët të cilët duan të investojnë energjinë e tyre në ndërtimin e paqës së përhershme në shoqërinë civile padhunë. Përvoja e përmbledhur në QAP është e rëndësishme para së gjithash me punë në Ballkan ose në mjediset kulturore të ngjashme, kurse implementimi i këtyre në vende tjera kërkon përshtatjen e metodave dhe përmbajtjes. Trajnimet e QAP janë bërë me persona të rritur, të mbledhur në një vend, me njerëz nga shtete / vende të ndryshme të ish - Jugosllavisë, përveç Sllovenisë.

FALËNDERIM

Ky libër nuk do ta shihte dritën e ditës, nëse në përgatitjen e tij nuk do të më ndihmonin :

Ivana Franoviq, së cilës i kam borxh një faleminderit, për gjithë kontributin e dhënë, këshillat dhe mbështetjen.

Dr. Martina Fischer, i cili e mbështeti idenë dhe më ndihmoi në krijimin e këtij projekti.

Adnan Hasanbegoviq, Jasmin Redzepoviq, Anna Raffai, Otto Raffai, Cara Gibney, Dejan Videnoviq dhe Diana Francis të cilët më ndihmuan shumë me kritikën dhe propozimet e tyre.

Kolegët e tjerë të shumtë prej të cilëve kam mësuar dhe punuar, veçanërisht:

Hagen Berndt, Goran Bozhicevq, Jörg Rohwedder, Stefan Willmutz, Annemarie Müller, Eva Maria Willkomm, Detlef Beck, Cristoph Besemer, Karl Heinz Bittl, Gabriele Krämer, Andreas Peters, Jamie Walker.

Pjesëmarrësit e trajnimeve të cilët i kam udhëhequr dhe kam marrë pjesë.

POSAÇËRISHT I FALENDEROJ

Berghof Stiftung për mbështetjen e sinqertë materiale.

Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung për këshillat dhe mbështetjen.

Memet Memeti për ndihmën në përgatitjen e botimit në gjuhën shqipe

Titulli i originalit:

NENASILJE?

Priručnik za treninge iz nenasilne razrade konflikata za rad sa odraslima

Nenad Vukosavljević
Centar za nenasilnu akciju
© 2000

PARATHËNIE

PËR BOTIMIN NË GJUHËN SHQIPE

Dalja në dritë në gjuhën shqipe e doracakut Padhunëshmëria nga Qendra për aksion të padhunshëm e përpiluesit Nenad Vukosavleviq, kolegut tim të mirënjohur me të cilin kam bashkëpunuar tanimë një kohë të gjatë, është një kurorëzim i përpjekjeve të bëra në këtë drejtim. Ne u përpoqëm dhe u kujdesëm që ky botim të bëhej mu për shkak të aktualitetit të kohës ku në rajonin tonë janë zhvilluar akte të papërgjegjshme dhune. Është parë e arsyeshme që ky publikim në gjuhën shqipe të përfshijë në mënyrë kumulative vitet e kthesave të rënda, për të mos u quajtur kthesa tragjike, dhe ne jemi shumë të gëzuar që puna e këtij doracak u realizua me sukses. Ky botim është një nismë e mbarë që hap shtigje të reja mbi lëminë e përpunimit të padhunshëm të konflikteve, me të cilën gjë u mundësohet të rinjve tanë, trajnerëve dhe organizatave joqeveritare që të kenë hapësirë më të gjërë ndikimi dhe veprimi në shoqëri. Botimi i këtij versioni është një ogur i mirë se jeta shoqërore demokratike për të gjithë ne në Maqedoni e më gjërë në hapësirën shqiptare duhet gradualisht të hyjë në hullin e vet dhe se punë më të mëdha dhe vepra më të ndritura na presin të gjithëve.

Duke u nisur nga padhunshmëria si koncept dhe filozofi jete dhe rëndësia e saj në shoqërinë demokratike multietnike, në këtë doracak bëhet orvatje të paraqiten problemet themelore të dhunës që synonte të mbyllë përdhunisht një epokë dhe padhunshmërisë në fushën e komunikimit padhunë. Jepen udhëzime për aftësimin e të rinjve dhe vetëdijësimin kolektiv të tyre për praktikimin e këtij koncepti të jetës me qëllim të jenë të aftësuar dhe të përgatitur për veprim përgjegjës e human. Pika fillestare për trajtimin e kësaj problematike është fakti se proceset zhvillimore aktuale imponojnë në fokusimin e trajnimit në një kontekst më të gjërë të tij.

Për shkak të procesit të etnizimit, si proces botëror, një nga sfidat më serioze të çdo shoqërie multietnike është kycja e grupeve të ndryshme etnike në rrjedhat e ndryshme të jetës politike, ekonomike dhe kulturore. Qëllimi është për ta animuar opinionin e gjërë apo faktorin e brendshëm dhe të jashtëm për të ndërmarrë masa preventive në parandalimin e çdo akti dhe forme të dhunës. Teksti është gërshetuar me shumë aspekte lidhur me dhunën dhe padhunshmërinë si forma më sublimë jetësore, që nga aspekti shpirtëror, afirmon dhe mbështet çdo individ dhe kolektivitet në një shoqëri. Mu për këtë arsye mund të gjenden gjykime dhe komente, që kanë të bëjnë me aktualitetin e kohës tonë gjatë këtyre dekadave të fundit.

*Memet Memeti,
Qendra për Zhvillim Demokratik - Tetovë*

PËRMBAJTJA

përpunimi padhunë i konflikteve dhe ndërtimi i paqes	9
KONTRIBUTI I TRAJNIMIT PËR PËRPUNIMIN PADHUNË TË KONFLIKTEVE NË NDËRTIMIN E PAQES	10
KONFLIKTI DHE DHUNA	10
<i>Parandalimi i dhunës. 11</i>	
PADHUNËSHMËRIA DHE DHUNA	12
trajnimi nga përpunimi i padhunshëm i konflikteve	15
QËLLIMET E TRAJNIMIT	16
ÇKA ËSHTË TRAJNIMI? QASJA NË PUNË DHE METODAT.	17
ELEMENTET E PROCESIT TË PËRPUNIMIT. ÇKA ËSHTË KONFLIKTI? ELEMENTET E KONFLIKTIT.	18
ROLI I TRAJNERIT	21
KUSH ËSHTË TRAJNERI?	22
ÇKA ËSHTË PJESE E PUNËS SË TRAJNERIT?	22
PËRGATITJA E PUNËTORISË / TRAJNIMIT	23
<i>Pyetjet lidhur me zgjedhjen e ekipit. 23</i>	
<i>Pyetjet për ekipin në përgatitje. 23</i>	
<i>Pyetjet ndihmëse për përgatitjen e punëtorisë. 23</i>	
<i>Përmbajtja e punëtorisë. 24</i>	
PËRGATITJA, PËRPUNIMI DHE SHFAQJA E PUNËTORISË / TRAJNIMIT	25
<i>Tema dhe qëllimi i punëtorisë. 25</i>	
<i>Përpunimi i punëtorisë dhe zgjedhja e metodave. 25</i>	
<i>Shfaqja. 26</i>	
punëtoritë / temat	29
HYRJE, NJOFTIM	31
<i>Shembull i punëtorisë. 31</i>	
<i>Shembuj për ushtrime tjera, lojëra dhe metoda për punëtorinë hyrëse. 34</i>	
KOMUNIKIMI I PADHUNSHËM	36
<i>Shembull i punëtorisë. 38</i>	
<i>Ushtrime plotësuese për fjalimin-Unë. 41</i>	
<i>Dëgjimi aktiv. 42</i>	
<i>Pyejtet e hapura. 43</i>	
<i>Ushtrime plotësuese. 43</i>	
PUNA EKIPORE. SJELLJA E VENDIMEVE BASHKARISHT	45
<i>Shembull i punëtorisë. 45</i>	
<i>Ushtrime plotësuese në temën puna ekipore. 54</i>	
PERCEPCIONI, SHIKIMI	59
<i>Shembull i punëtorisë. 59</i>	
<i>Ushtrime plotësuese në temën percepcioni. 66</i>	
KUPTIMI I KONFLIKTIT	67

Shembull i punëtorisë. 67
Ushtrime plotësuese në temë të kuptuarit e konfliktit. 71

DHUNA 74

Shembull i punëtorisë. 74
Ushtrime plotësuese në temën - dhuna. 77

PARAGJYKIMET 79

Shembull i punëtorisë. 79
Ushtrime plotësuese në temën paragjykimet. 85

FUQIA 87

Shembull i punëtorisë. 87
Ushtrime plotësuese në temën fuqia. 92

LIDERSHIPI 93

Shembull i punëtorisë. 93
Ushtrime plotësuese në temën lidershpi. 96

ROLI I GJINIVE NË SHOQËRI - GENDER 97

Shembull i punëtorisë. 97
Ushtrime plotësuese në temë rolet e gjinive në shoqëri. 103

NDËRTIMI I MIRËBESIMIT 106

Shembull i punëtorisë. 106
Ushtrime plotësuese në temën ndërtimi i mirëbesimit. 109

IDENTITETI / IDENTITETI NACIONAL DHE DALLIMET 110

Shembull i punëtorisë në temën identiteti / identiteti nacional. 110
Ushtrime plotësuese në temën identiteti / identiteti nacional dhe dallimet. 113

PËRPUNIMI KREATIV I KONFLIKTEVE 117

Shembull i punëtorisë. 117
Shembull i punëtorisë 2. 120

PADHUNSHMËRIA, AKSIONI I PADHUNSHËM 122

Shembull i punëtorisë. 122
Ushtrime plotësuese në temën padhunshmëria / aksioni i padhunshëm. 124

MEDIACIONI / NDËRMJETËSIMI NË KONFLIKTE 128

Shembull i punëtorisë. 128

KONTROLI I FRIKËS 133

Shembull i punëtorisë. 133
Shembull i luajtjes së rolit të gjatë. 136

EVALUIMI I TRAJNIMIT 140

Shembull i punëtorisë. 140
Ushtrimet plotësuese në temën evaluimi. 141
Shembull i pyetësorit të evaluimit. 141

LOJËRAT 143

Lojëra për mbajtjen mend të emrave. 148
Ndarja kreative në grupe të vogla apo çofte. 149
Ushtrimet hyrëse për teatrin e të shtypurve. 149

PJESA E MBETUR 151

Disa rregulla të feedback-ut. 153

vështirësitë gjatë punës	155
---------------------------------	------------

QENDRA PËR AKSION TË PADHUNSHËM 167

LITERATURA 168

**përpunimi padhunë i
konflikteve dhe
ndërtimi i paqes**

Kontributi i trajnimit për përpunimin padhunë të konflikteve në ndërtimin e paqes

A të të cilin në mungesë të termit më të mirë e quaj trajnim për përpunimin e padhunshëm të konfliktit, nënkupton punën në formë të seminareve në të cilën si burim diturie janë si pjesëmarrësit dhe pjesëmarrëset ashtu edhe trajnerët. Pjesëmarrja në trajnim duhet të jetë vullnetare, e motivuar nga dëshira dhe nevoja personale. Temat e trajnimit nga përpunimi i padhunshëm i konflikteve para së gjithash janë konfliktet në nivelin shoqëror, konfliktet në grupe dhe në bashkësi. Konfliktet e brendshme të individëve nuk janë prioritet i procesit të mësimi, edhe pse trajnimi është punë në vetvete, ballafaqim dhe rishqyrtim i paragjytimeve personale, problemeve, dobësive dhe anëve të forta.

Mendimi i përgjithshëm për konfliktin¹ si kuptim, si nocion në të cilën normalisht paraqitet dhuna direkte fizike, është pasqyrim i përvojës së përmbledhur, dhe në të njëjtën kohë reflektim i mungesës së aftësisë, njohurisë dhe gatishmërisë që konflikti të pranohet si një dukuri e paevitueshme në interaksionin njerëzor, zgjidhjen e të cilit, ose më mirë të thuhet, transformimit mund t'i afrohem me pranimin e procesit të përpunimit i cili në të shumtën e rasteve mund të jetë i dhembshëm dhe i vështirë. Shoqëritë pas lufte në Ballkan paraqesin një pasqyrë të pafuqisë që konflikteve tu afrohen në mënyrë konstruktive, është hyrë në atë spirale të dhunës, ndalja e tashme e së cilës është arritur me fuqi nga jashtë, derisa konfliktet kanë mbetur edhe mëtej të rezultojnë me dhunë në një nivel tjetër të eskalimit, por edhe mëtej të mbështetura nga struktura të forta shoqërore, arsyetimet e të cilave janë të ndërtuara në këto struktura.

Përpunimi i padhunshëm i konflikteve më duket si element kyç në procesin e ndërtimit të paqes, i cili kërkon shumë kohë, durim, fuqi dhe aftësi, por edhe mbështetje dhe resurse materiale.

Trajnimi për përpunimin e padhunshëm të konflikteve ka për qëllim "shtytjen" e qytetarëve dhe qytetareve në kërkimin e rrugëve të ndërtimit dhe ruajtjes së vlerave shoqërore si p.sh. të drejtave të njeriut. Modeli i *qytetarëve aktiv* të cilët janë të gatshëm, të zëshëm dhe koshient për obligimet, fuqinë dhe forcën të ndikojnë në shoqërinë në të cilën jetojnë, është model të cilin QAP synon ta arrijë përmes trajnimeve tona.

Konflikti dhe dhuna

Konfliktet janë dukuri në marrëdhëniet ndërnjerëzore, të cilat janë rezultat i: mospajtimit, dallimeve në vlerat kulturore dhe shpirtërore, interesave të kundërta, shikimeve të ndryshme për interesat e veta dhe të huaja, mospërbushjes së nevojave ose p.sh. paaftësi që të shprehen ndjenjat dhe mendimet e veta. Konfliktet ekzistojnë edhe në marrëdhëniet me të afërmit në jetën e përditshme, por edhe brenda / ndërmjet grupeve dhe bashkësive.

A mund të zgjidhet me dhunë konflikti?

Palët në konflikt, në nivelin human dhe shoqëror, përdorin dhunën me besim se nevojat dhe interesat e tyre janë legjitime, dhe në atë mënyrë arsyetohet dhuna e kryer (mbrojtja nga këndvështrimi i tyre), gjersa nevojat dhe interesat e palës tjetër nuk mirren parasysh, por më shumë bëhen supozime të cilat nënkuptojnë keqdashje të cilën ata vetë nuk e kanë. Ky mekanizëm mund të shihej në luftërat dhe në periudhën para luftës në territorin e ish- Jugosllavisë.

Teza e pranuar se me dhunën mund të arrihet zgjidhja është treguar "shterpe" në shumë shembuj në këto hapësira nga Kroacia deri në Kosovë.

Supozimi se me dhunë mund të zgjidhet një konflikt është i saktë nëse me zgjidhje nënkuptohet shkatërrimi ose largimi i të tjerëve apo palëve tjera në konflikt dhe nëse anashkalohet fakti se me përdorimin e metodave të dhunës krijohet një model i "zgjidhjes së konflikteve" i cili mandej përdoret edhe në konfliktet tjera, p.sh. brenda një rreze prej palëve në konflikt. Situata në të cilën një ose më shumë palë "zgjidhjen" e arritur me dhunë e përjetojnë rëndë si padrejtësi dhe ndalim të interesave

1) Fjala "konflikt" e ka kuptimin e njëjtë si fjala "mosmarrëveshje" që është fjalë e vendit. Termi konflikt është zgjedhur për shkak se në vete përbën dimensionin e zgjatjes, derisa fjala "mosmarrëveshje" më shumë përmban mbresë të momentit.

legjitime ose mundësve për realizimin e të njëjtëve (percepçionit të vet), vështirë se mund të quhet zgjidhje, sepse dëshira për përmbushjen e interesave dhe nevojave mbetet e forcuar me dëshirën që të arrihet drejtësia sipas mendimit të vet dhe shpeshherë me dëshirë për hakmarrje.

Parandalimi i dhunës

Si çast i fillimit të konfliktit merret momenti në të cilin është bërë hapi i parë i dhunës fizike, gjersa anashkalohet ajo që i ka paraprirë eskalimit të dhunës. Parandalimi i dhunës mund të arrihet me zhvillimin e mënyrave të sjelljes ndaj konflikteve në mënyrë konstruktive dhe padhunë, me çka zhvillohet mirëkuptimi, krijohet besimi dhe në atë proces shpesh zbërthehen hipotezat e pabaza për qëllimet, nevojat dhe interesat e të gjithë palëve në konflikt. Me komunikim arrihen parakushtet për fillimin e procesit në të cilin vjen deri në ridefinimin e nevojave dhe interesave, të cilat kanë qenë nën ndikimin e shikimit vetanë të interesave dhe nevojave të palës tjetër në konflikt. Konfliktet nuk mund të ndalen ose të evitohen, dhuna si përgjigje e mundshme në konflikt mund të ndalohet dhe të evitohet.

Konflikti mund të kuptohet edhe si sinjal dhe mundësi për ndryshime të raporteve në mes njerëzve, lajmëtar i zhvillimit dhe progresit. Palët në konflikt në të njëjtën kohë përbëjnë pjesë të pandashmetë procesit të ardhshëm të transformimit dhe zgjidhjes, ata të cilët do të krijojnë marrëdhënie të reja.

Prapa interesave të kundërta të palëve në konflikt në shikim të parë, të cilët me të drejtë paraqesin mënyrën e "vetme" të zgjidhjes së konfliktit, zakonisht fshihet frika dhe nevoja të cilat nuk janë të qarta dhe të dukshme për palën tjetër. Në nivelin politik shpesh nuk shkohet mëtej se sipërfaqja në të cilën dominojnë kërkesat e oligarkive politike për tërheqjen e kufirit në një vend apo në një vend tjetër.

Pyetja p.sh. a duhet Kosova të jetë e pavarur apo jo, mund të jetë irelevante, nëse thelbi i kërkesave për pavarësi të shumë njerëz në Kosovë paraqet nevojën për ruajtjen e të drejtave të tyre kolektive dhe individuale, të cilat me vite kanë qenë të shkelura. Kjo nevojë me siguri përbën një pjesë të prapavijës për pavarësi, por kjo me të madhe "nënkuptohe" për atë edhe nuk theksohet si kërkesë në zgjidhjen e problemeve konkrete. Në anën tjetër pakica në Kosovë e përjeton perspektivën e pavarësisë së Kosovës si humbje të të drejtave të tyre dhe fillim i shtypjes nga pala tjetër. As njëra as pala tjetër nëse me të vërtetë ka vetëm dy palë, nuk kanë vullnet për kërkimin e modeleve, ndërtimi i të cilave do të fillojë prej zgjidhjes së problemeve të të dyja palëve me bashkëpunim reciprok me të cilin do të ndërtohet mirëbesim dhe mirëkuptim për frikën dhe nevojat e të tjerëve. Kufiri në asnjë mënyrë nuk garanton respektimin e të drejtave të qytetarëve në territorin e theksuar, kjo garancë do të arrihet vetëm me ndërtimin e sistemit shoqëror, në proces në të cilin të gjithë palët e konfrontuara do ta japin kontributin e tyre për formimin e sistemit. Zgjidhjet e imponuara përjetohen si të padrejta sepse është anshkaluar procesi i ndërtimit të besimit dhe vetë qytetarët nuk janë përfshirë në atë proces, duhet të kalojnë nëpër këtë proces për tu arritur një zgjidhje e qëndrueshme. Zakonisht vetëm përfaqësuesit e regjimeve autokrate janë ata të cilët me kërcënime dhe ultimatumet detyrohen të pranojnë "zgjidhje" të imponuar. Prandaj nuk duhet të na befasojë vazhdimi i dhunës dhe urrejtjes, dhe fakti se shkalla e dhunës brenda në Serbi, respektivisht në Kosovë ka arritur në shkallë trishtuese.

Përdorimi i dhunës vetëm na largon prej pikës nga e cila një proces duhet të fillojë.

Si të parandalohet pala më e fortë që ka vendosur të përdorë dhunë në konflikt?

Nuk di asnjë model ose metodë me të cilën dhuna në kulminim mund në një çast të ndalet me rrugë të dhunshme ose të padhunshme. Ndërtimi i komunikimit, besimit dhe mirëkuptimit janë procese që kërkojnë kohë, me fillimin e këtyre proceseve mund ta ndalim dhunën ose në fillim ta zvogëlojmë në shkallë më të ulët.

Përdorimi i dhunës, me qëllim të ndalohet dhuna në kulminim, me të vërtetë mund të sjellë deri në zvogëlimin e shkallës së dhunës që krijon një raport të ri të forcave. Shembull për këtë janë intervenimet ushtarake në Kroaci, BeH dhe në Kosovë. Dhuna nuk është ndaluar por ka ardhur në një pikë të re, në ciklus, me shkallë të ndryshme të dhunës, por me metoda identike. Në të njëjtën kohë është arritur pika e konfrontimit pas konfrontimeve të interesave ekzistuese, e cila kalon kufijtë dhe kornizat e mëparshme të palëve luftuese.

Padhunëshmëria dhe dhuna

*Ekzistojnë më shumë mënyra që dikush të vritet
Mund ndokujt t'i ngulet thika në bark
Ndokujt t'i merrat buka nga goja
Ndokënd nga sëmurja mos e shërosh
Ndokënd ta lësh të jetojë në shtëpi të keqe
Ndokënd ta detyrosh të bëjë vetëvrasje
Ndokënd me punë ta mundoni
Ndokënd në luftë ta dërgoni etj.
Vetëm diçka nga e gjithë kjo është e ndaluar në shtetin tonë*
- Bertolt Brecht -

Citati i lartpërmendur i Bertolt Brecht-it për dhunën në shoqëri, e cila në fund të fundit mund të ketë prapashitesa vdekjeprurëse, në të cilën është vështirë të definohet një person ose institucion i cili mund të shkaktoj dhe fillojë dhunë. Më dhunën strukturore takohemi në jetën e përditshme, duke filluar prej barnatores ku nuk mund të gjendet medikamenti i nevojshëm, nëpërmjet njerëzve të cilët lypin në rrugë sepse nuk kanë mënyrë tjetër të mbijetesës, deri tek diskriminimi në tramvaj ose në sportel për atë se përdoret gjuhë dhe dialekt i ndryshëm. Cila është përgjegjësia e bashkëqytetarëve të atyre njerëzve ndaj të cilëve ushtrohet dhuna, që nuk bëjnë asgjë që ajo të ndalohej? Hulumtuesi norvegjez i paqës Johan Galtung i ka futur nocionet e dhunës së drejtpërdrejtë konkrete dhe kulturore. Kategorizimi i tij duket kështu:

NOCIONI I DHUNËS

sipas Johan Galtung

Dhunë e drejtpërdrejtë ose personale është ajo në të cilën e njohim ushtruesin konkret. Dhuna e cila nuk e ka ushtruesin konkret quhet **dhunë strukturore**.

Dhunë kulturore quhet ai aspekt i kulturës që shfrytëzohet për arsyetim ose legjitimim të dhunës strukturore. Nuk ekzistojnë kultura të dhunshme, të tilla që në aspektet e tyre do të përmbanin dhunë, por ekzistojnë **kultura të dhunës** (shtypja përmes ideologjisë, religjionit etj.)

DEFINICIONI I DHUNËS

Dhuna është ndikim negativ në nevojat themelore (bazike) të njeriut (ose jeta) të cilës mund t'i shmangemi dhe që e kufizon mundësinë potenciale për kënaqjen e këtyre nevojave. Kërcënimi me dhunë është poashtu dhunë.

Nevojat themelore të njeriut janë:

- ekzistenca
- shëndeti dhe furnizimi
- identiteti
- liria

A është dhunë kur ndokujt nuk i jepet mundësia të punojë dhe të ekzistojë?

A është dhunë kur njeriu diskriminohet vetëm se i përket nacionalitetit dhe religjionit tjetër?

A është dhunë kur për shkak të mbrojtjes vihen fusha të minuara?

A është dhunë kur femra për punën e njëjtë paguhet më pak se mashkulli?

Kush ushtron dhunë kur një familje refugjatësh detyrohet të largohet prej shtëpisë, për tu kthyer familja pronare e shtëpisë që kthehet e të jetojë në vendin nga i cili është dëbuar?

Kompleksiteti i problemeve shoqërore me të cilat shpesh takohemi në hapësirat e Ballkanit qëndror, zbulon forma të qarta të dhunës strukturore, fillimin dhe fundin e së cilës vështirë mund ta ndaj. Nevojitet shumë guxim të ballafaqohemi me pyetjen e dhembshme “Cila është përgjegjësia ime për ekzistimin e formave të tilla të dhunës”? Është vështirë që edhe vetëm për njërën prej pyetjeve të parashtruara më lart lidhur me problemet të gjendet një zgjidhje e shpejtë dhe e thjeshtë. Ndërlidhja reciproke e strukturave shoqërore të cilat e mundësojnë padrejtësinë, të cilën mendoj të gjithë njerëzit mund ta kuptojnë, si të tillë, kërkon pranimin e përgjegjësisë nga secili prej nesh qytetarëve dhe veprim në atë rreth në të cilin jetojmë dhe punojmë. Qytetari aktiv i cili publikisht përfaqëson qëndrimin për reagim ndaj padrejtësisë në shoqëri, ka besueshmërinë se atë e bën edhe në rrethin e ngushtë, dhe nëse e bën atë prej ndjenjave për përgjegjësi personale, për shoqërinë në të cilën jeton. Ekzistimi i kornizës ligjore e cila i delegalizon format e dhunës strukturore mund të jetë hap në procesin e zgjidhjes së konflikteve ekzistuese të cilat mbështeten pas dhunës strukturore, por vetë, korniza ligjore nuk mund t'i zgjedhë pa bashkëpunim dhe iniciativë të qytetarëve.

Paqa e cila do të ishte e definuar si fazë e zhvillimit të shoqërisë që dallohet për mungesë të thjeshtë të luftës, është vlerë shoqërore të cilën zakonisht e duan shumica absolute e qytetarëve. Paqja si ideal, pa shtypje, diskriminim, keqtrajtim dhe dhunë, është vlerë e cila përbën forcë që pas saj të qëndrojnë shumica vendosëse e njerëzve në çdo shoqëri. Kërkimi i rrugëve të suksesshme kah ky ideal zgjat një kohë të gjatë, dhe është e gërshetuar me batica dhe zbatika nga të cilat mund të mësojmë.

Nevoja legjitime për mbrojtjen e fazës së paqës e cila tani ekziston, kanalizohet në mbështetje të militarizimit të disa shoqërive në ndërtimin e ushtrisë së fortë e cila do të ishte në gjendje të mbrojtë popullatën në territorin për të cilin është e ngarkuar (këtu krijohen mendimet e ndryshme). Paradoksalja ku ushtria si institucion që është e formuar në principin e hierarkisë së rreptë e cila i ka të huaja të drejtat individuale të qytetarëve në shërbimin ushtarak, vendkrijimi i shtypjes, është garant i ruajtjes së vlerave shoqërore, mbetet edhe mëtej, e stimuluar me propagandën e fuqishme të grupeve të interesit të cilët në atë mënyrë sigurojnë forcën.

Padhunshmërinë e shikoj si veprim aktiv në ndërtimin e paqes në shoqëri në kuptim të gjërë, kundër dhunës në formë të drejtpërdrejtë fizike dhe dhunës në formë strukturore respektivisht dhunës kulturore. Dua të theksoj se besoj në aspiratën kah ky ideal, si rrugë drejtë qëllimit, si kthim drejt procesit dhe rishqyrtimit të përhershëm të vetes dhe shoqërisë në të cilën jetojmë.

Padhunshmëria nuk është pasivitet, por sjellje aktive konstruktive dhe kreative ndaj konflikteve.

**trajnimi nga
përpunimi
i padhunshëm i
konflikteve**

Qëllimet e trajnimit

Qëllimet e përgjithshme

vëzhgimi më i gjërë i konflikteve ,kuptimi më i mirë i tyre

Analiza e konfliktit dhe kuptimi i mekanizmit të konfliktit në nivelin shoqëror, më duket e mundur vetëm nëse janë të ndërlidhura me konfliktet në nivelin personal. Sensibilizimi për njohjen e formave të dhunës në shoqëri dhe marrëdhëniet ndërnjerëzore, dhe hapja e mundësive për aksion për kundërshtim kreativ dhe konstruktiv ndaj padrejtësisë ekzistuese, kontrollimi i konflikteve janë qëllimet e trajnimit nga përpunimi padhunë i konflikteve.

zhvillimi i aftësive të nevojshme në procesin e përpunimit dhe transformimit të konflikteve

Aftësitë e komunikimit, bashkëpunimit dhe kontrollimit të emocioneve, të paragjytimeve, dallimeve, fuqisë personale dhe obligimeve janë aftësi të rëndësishme që nevojiten për përpunim konstruktiv të konflikteve. Trajnimi synon të hap procesin e rishqyrtimit përmes pjesëmarrjes aktive dhe interaksionit reciprok të pjesëmarrësve, në të cilën ata vet i rishqyrtojnë dhe kërkojnë modele të kontrollimit të cilat janë në harmoni me ndjenjat e tyre për përgjegjësi dhe sistemin e vlerave dhe nuk ka për qëllim t'i ndryshoj pjesëmarrësit dhe t'i përshtasë në modele të mëparshme të sjelljes. Punëtoritë brenda në trajnim kanë strukturë e cila mundëson dhe stimulon hapjen e procesit të sqarimit dhe rishqyrtimit, në vend që të ofroj përgjigje të gatshme për të gjitha pyetjet me dijeninë e udhëheqësit të punëtorisë/trajnerit, të cilët në mënyrë jokritike do të pranoheshin nga pjesëmarrësit. Trajnimi kërkon dhe stimulon pjesëmarrësit në rishqyrtimin e vetes dhe të tjerëve, në procesin e pranimi dhe dhënies së kritikave konstruktive, e cila është e mundshme në atmosferën e besimit dhe ndjenjës së përgjegjësisë për vet rrjedhën e punës. Pa aktivitetet të pjesëmarrësve trajnimi nuk do të ishte i mundshëm.

Qëllimet konkrete të trajnimit nga përpunimi padhunshëm i konflikteve

krijimi i bazës për procesin e pajtimit

- njohja me qëndrimet e palës tjetër
- krijimi i mundësive për dialog
- kërkimi i interesave të përbashkëta dhe definimi reciprok i qëllimeve
- ballafaqimi me shikimet e ndryshme të historisë së re dhe të vjetër
- realizimi i bashkëpunimit për ndërtimin e së ardhmes

zhvillimi i vetëdijes për të drejtat e njeriut

- zhvillimi i vetëdijes për dhunën strukturore
- zhvillimi i vetëdijes për të drejtat e minoriteteve
- zhvillimi i vetëdijes për rolin e gjinive në shoqëri
- reflektimi i rolit personal në lëvizjet në shoqëri

rishqyrtimi i paragjytimeve personale

- dëgjimi , dhënia e mundësisë të tjerëve ta japin mendimin e tyre
- zhvillimi i aftësive për vëzhgimin e problemeve nga këndvështrimet e ndryshme
- zhvillimi i tolerancës ndaj grupeve shoqërore të marginalizuara
- zhvillimi i tolerancës ndaj kulturave tjera
- zhvillimi i tolerancës ndaj qëndrimeve tjera politike

të kuptuarit e emocioneve dhe pranimi i tyre

- stimulimi që pjesëmarrësit t'i kuptojnë ndjenjat personale dhe ndjenjat e të tjerëve në procesin e zgjidhjes së konflikteve
- stimulimi për mendim për idetë dhe konceptet tjera që dallojnë nga ato të cilat janë të njohura

- stimulimi i vetëdijes për ndjenjat e fshehura të pashprehura që paraqiten gjatë konflikteve në shoqëri, në punë, mes shokëve dhe në familje, mësimi si të sillemi me ta
- mbështetja e procesit të mësimit nga njëri tjetri, përmes shkëmbimit të përvojës dhe mendimit
- tentimi për ndryshimin e normave të rrënjësura të sjelljes që stimulojnë dhunën
- tentimi i ndryshimit të normave të rrënjësura të sjelljes në konflikte

ndërtimi dhe forcimi i personalitetit

- ushtrimi i kritikës dhe autokritikës
- mendimi për anët e forta dhe të dobëta personale
- zhvillimi i vetëdijes për ndjenjat e shtypura
- rishqyrtimi i normave ekzistuese shoqërore dhe qëndrimi personal për ta
- zhvillimi i vetëbesimit, në bazë të respektimit të personalitetit dhe të drejtave të tjerëve

shkëmbimi i përvojës

- qëndrimi ndaj dhunës
- qëndrimi ndaj mosmarrëveshjeve
- përjetimi i formave të ndryshme të dhunës
- sukseset e strategjisë së aksionit padhunë, veprimi kundër dhunës dhe padrejtësisë
- sjellja me fëmijët
- sjellja me kolegët
- mënyrat e diskriminimit në shoqëri
- vështirësitë në komunikim me autoritetet

efekti i multiplikimit , me anë të motivimit të pjesëmarrësve atë që e kanë mësuar ta aplikojnë në rrethin e tyre

- aftësimi i njerëzve që principet e përpunimit padhunshëm të konflikteve t'i aplikojnë në punën dhe jetën e tyre në rrethet nga të cilat vijnë
- motivimi për përcjelljen e njohurive të fituara tek të tjerët
- motivimi për angazhim në procesin e demokratizimit, mbrojtjen e të drejtave të njeriut edhe në kushte të vështira shoqërore në të cilat këtë angazhim e përfaqëson pakica
- mbështetja reciproke e pjesëmarrësve dhe trajnimit dhe hapja e perspektivës për bashkëpunim përtej kufijve ekzistues

Çka është trajnimi? Qasja në punë dhe metodat.

Trajnimi shtron pyetje relevante për sjelljen gjatë mosmarrëveshjeve, duke krijuar hapësirë në gjetjen e mënyrave kreative për transformimin e mosmarrëveshjeve dhe zhvillimin e shkathtësive të definuara nga ana e pjesëmarrësve si të nevojshme për procesin e suksesshëm të përpunimit.

Metodat që shfrytëzohen në trajnim janë të karakterit aktiv dhe participativ, që në të njëjtën kohë pasqyrojnë edhe tezën se dallimet në mendime janë pasuri, dhe se njohja më e mirë e tyre ndihmon mirëkuptimin dhe në atë mënyrë ndikon edhe në sjelljen tonë ndaj situatave konfliktuale. Kreativiteti dhe sensibiliteti na aftësojnë për komunikim dhe afrim në mënyrë konstruktive ndaj konfliktit. Element i rëndësishëm i trajnimit është momenti i përcjelljes së përgjegjësisë të pjesëmarrësit për kahjen e trajnimit, derisa në të njëjtën kohë ekipi i trajnerëve e mban përgjegjësinë për strukturimin e procesit. Vetë dinamika e procesit në masë të madhe është e përcaktuar nga pjesëmarrësit me angazhimin e tyre derisa udhëheqësit u përshtaten nevojave dhe interesave të grupit. Zakonisht me këtë afrim dhe me sigurimin e hapësirës për kycjen e të pranishmëve, arrihet efekti i forcimit që njerëzit t'i thonë mendimet dhe ndjenjat e tyre, duke ndjer në atë mënyrë se u jepet rëndësi e njëjtë si të tjerëve, të trimëruar të marrin iniciativë dhe përgjegjësi.

Metodat e shfrytëzuara në punëtoritë synojnë mësimin nëpërmjet përvojës, ato kërkojnë angazhim të thellë të pjesëmarrësve në planin intelektual dhe emocional të plotësuar me lëvizje të trupit.

Trajnimi paraqet tërësi punëtorish në tema të ndryshme të cilat mes veti ndërliken duke ndjekur dinamikën e punës së grupit dhe energjinë në grup si dhe gatishmërinë për punë në temat të cilat dinë të jenë të ndjeshme-nxisin emocione të forta.

Koncepti i interaksionit grupor "interaksioni i qendërsuar tematik"² i cili përshkruan punën e punëtorisë me grupet flet se përqendrimi i punës në punëtori lëviz në trekëndëshin: tema (si detyrë e përbashkët e grupit) -grupi-individi (unë).

Derisa gjatë një punëtorie koncentrimi i pjesëmarrësve mund të sillet rreth rishqyrtimit të qëndrimeve personale, emocioneve, paragjykimeve dhe vlerave, në ndonjë tjetër mund të jetë pyetje e interaksionit grupor (roli i individit në grup , mënyra e komunikimit etj.) ose tema relativisht abstrakte (të drejtat e njeriut, dhuna në shoqëri e të ngjashme). Kuptohet se flitet për pikëqendrimin e punës , e jo për mungesën e dy elementeve të tjerë në të cilët nuk është përqendrimi. Në të njëjtën kohë, baraspesha e gjithmbarshme e përqendrimit të punës ndërmjet tri pikave në procesin e gjithmbarshëm, supozon sukseshmëri të mësimit, të ndërtuar në kyçjen e barabartë dhe aktive të mendjes , zemrës dhe lëvizjeve të njeriut .

Koncepti i trajnimit për përpunimin pa dhunë të konflikteve i cili është i përshkruar në këtë libër dhe në të cilin puna e deritashme e QAP është e bazuar, është bërë në principin e interaksionit tematik të orientuar.

Çka nuk është trajnim për përpunim të padhunshëm të konflikteve?

Trajnimi për përpunim padhunë të konflikteve nuk është shkollë në të cilën nxënësit në mënyrë jokritike i pranojnë përmbajtjet të cilat u përcjellen. Trajnimi nuk mund të jep recetë për zgjidhjen e konflikteve. Trajnimi dhe trajnerët nuk mund të japin përgjigje në pyetjet për mundësitë e zgjidhjes së konflikteve, ato janë aty vetëm të stimulojnë dhe të mbështesin raportin konstruktiv ndaj konflikteve. Trajnimi gjithashtu nuk ka për qëllim që në përgjithësi të stimulon vetëm përjetime të këndshme ose harmoni të grupit, çka do të thoshte punë sipërfaqësore, por që pjesëmarrësit të kalojnë nëpër situata në të cilat do të kishin vështirësi.

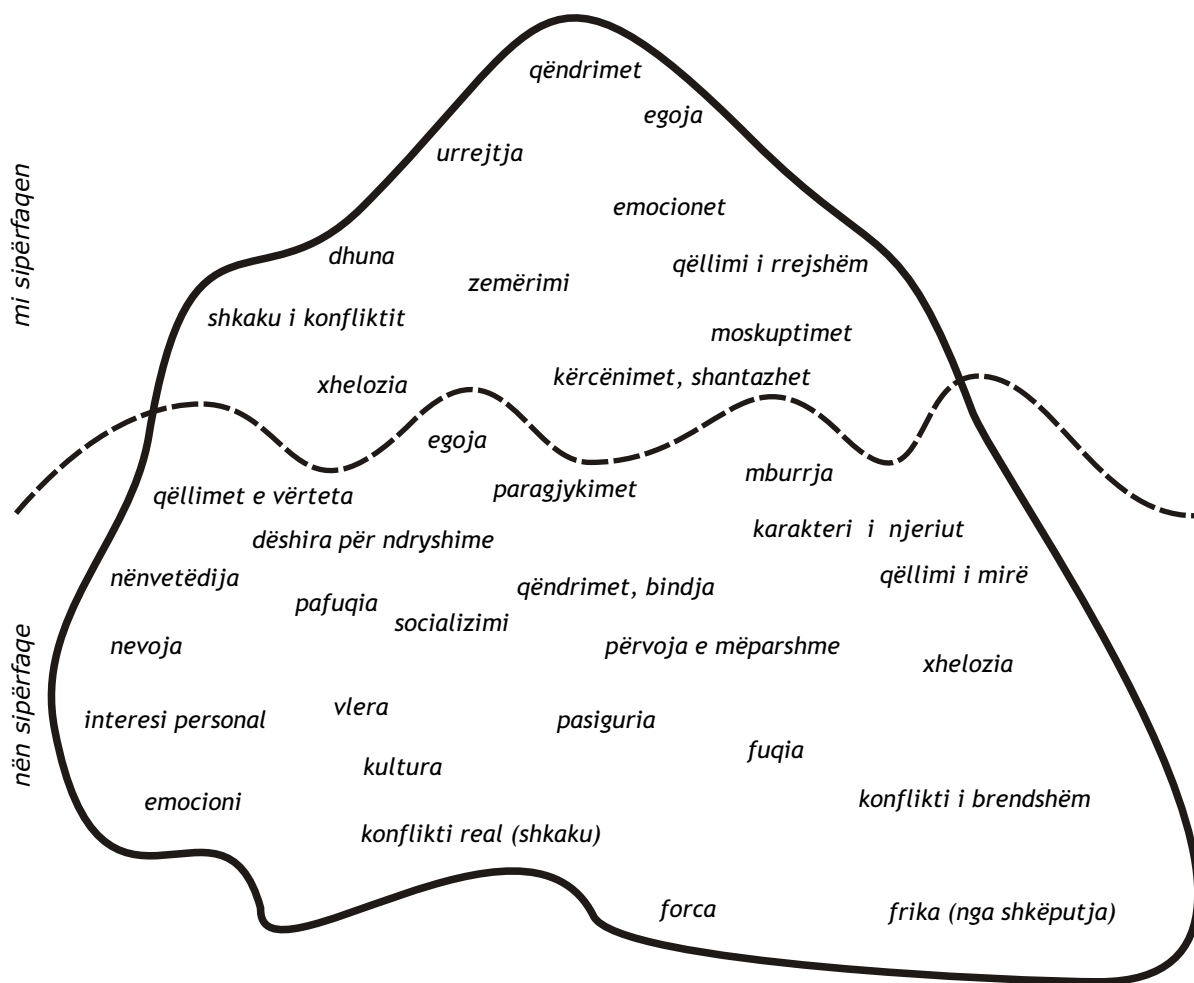
Elementet e procesit të përpunimit.

Çka është konflikti? Elementet e konfliktit.

Nëse i anashkalojmë të ashtuquajturat konflikte të brendshme, elementet e konfliktit do të mund t'i reduktonim në dy grupe të nocioneve: grupin e elementeve në konflikt të cilët janë zakonisht të dukshëm; dhe grupin e gjërave të cilat në shikim të parë nuk janë të dukshëm.

Paraqitja pikëtoreske e këtyre dy grupeve mund të shfaqet si tërësi e një cope akulli, ku ekziston pjesa e vogël që shihet dhe pjesa më e madhe e cila është e fshehur pjesa e cila është "nën ujë". Pjesëmarrësit e pjesës së parë të trajnimit për trajnerë të QAP (Jablanica, Tetor 1998), e kanë përshkruar "copën e akullit" në mënyrën si vijon:

2) "Wie die Gruppe Laufen lernt". Langmaack, Braune-Krickau, për ITQ sipas modelit të psikoanalistit Rutt



Përpunimi i konfliktit parashikon komunikim, analizë dhe mirëkuptim të të gjithëve ose pjesës më të madhe të elementeve të konfliktit, me çka sidomos afrimi i të ashtuquajturës "pjesës së poshtme" të copës së akullit kërkon shumë durim, zotësi, kohë, forcë dhe guxim.

Parakushtet për sjellje të padhunshme ndaj konflikteve, mund të reduktohen në:

- Vetërespektim dhe respektim i të tjerëve
- Gatishmëria për të dëgjuar dhe kuptuar të tjerët
- Njohje dhe plotësim të nevojave personale, pa i rrezikuar të tjerët
- Bashkëpunimi
- Transparenca dhe kritika
- Gatishmëria në rishqyrtimin e sjelljes personale dhe qëndrimeve personale, punë në vetvete
- Qëndrueshmëria në proces
- Imagjinimi, kreativiteti, kënaqësi

Vetërespektimi dhe respektimi i të tjerëve

Respektimi dhe vetërespektimi janë të lidhur ngushtë njëri me tjetrin. Vetërespektimi në kontekst të padhunshmërisë do të thotë respektim i vetes pa e krahasuar me të tjerët. Ashtu siç procesi i

respektimit në shoqëri zakonisht çmohet, domethënë vihen në dukje anët e forta personale, procesi i përpunimit të mosmarrëveshjeve do të duhet të përmbajë edhe krijimin e hapësirës për rinjohjen dhe respektimin e anëve të forta, ashtu që me pranimin e dallimeve të hapet rruga për forcimin e vetërespektimit dhe respektit ndaj të tjerëve.

Respektimi i të tjerëve ngërthen respektimin e personalitetit dhe ndjenjat e të tjerëve pa vlerësime. Kritika e sjelljes së të tjerëve, e cila na pengon, është e domosdoshme si shprehje e nevojave personale, e jo si kritikë e vetë personalitetit dhe vlerësimi i ndjenjave të të tjerëve. Në të njëjtën kohë nevojitet gatishmëri për pranimin e kritikës. Respekti i të tjerëve ndërton besimin.

Gatishmëri për të dëgjuar dhe për të kuptuar të tjerët

Dëgjimi i sinqertë dhe kuptimi i të tjerëve nënkupton përpjekjen për tu kuptuar mesazhi i atij i cili na drejtohet që është më shumë se leje e thjeshtë që dikush të thotë diçka. Me dëgjimin e tjetrit nuk nënkuptohet pajtimi me çdo gjë që është thënë. Me dëgjimin e tjetrit mundësojmë përpunimin eventual, të ideve tona personale për nevojat dhe synimet e të tjerëve, të cilët në konflikt në të shumtën e rasteve janë të gabuara. Dëgjimi reciprok është detyrë e vështirë, dobia e së cilës është e shumëanshme. Në këtë mënyrë jo vetëm që krijohet një pasqyrë më reale e konfliktit, por ndërtohet besimi dhe hapen kanalet e komunikimit, nga zhvillimi i të cilit me të madhe varet definimi i perspektivave të reja në relacione me të tjerët.

Rinjohja dhe plotësimi i nevojave personale, pa rrezikuar të tjerët

Rinjohja e nevojave personale nuk është çdoherë e lehtë. Shpesh nevojat paraqiten në formë të kërkesave me të cilat është e formuluar zgjidhja e mundshme e konfliktit në mënyrën se si ai e shikon në atë moment. Disa nga nevojat më kryesore të njeriut janë paqa, siguria dhe respektimi i identitetit. Në procesin e përpunimit të konfliktit vjen deri tek rinjohja e nevojave dhe interesave të përbashkëta, hapen rrugët për pranimin e dallimeve të cilat nuk i rrezikojnë të tjerët. Nevojat e palëve në konflikt ndryshohen gjatë përpunimit të konfliktit.

Bashkëpunimi

Bashkëpunimi supozon nivelin e besimit gjatë të cilit është e mundshme që bashkarisht të jepet mund në kërkimin e zgjidhjes e cila do t'i kënaqte nevojat e të gjithë palëve në konflikt. Garimi si anë e kundërt e bashkëpunimit, do të thotë përpjekje për realizimin e qëllimeve të veta pa marrë parasysh nevojat e të tjerëve.

Bashkëpunimi për dallim nga kompromisi, nuk ka për qëllim që palët në konflikt të jenë të kënaqura- të pakënaqura në mënyrë të barabartë apo për gjysmë, por synon që të gjithë të jenë të kënaqur.

Transparenca dhe kritika

Kritikë konstruktive mund të quhet ajo e cila e kritikon sjelljen, e jo personalitetin, ajo nuk ka për qëllim të dëmtojë ose të përbuzë por të përcjellë informacion për ndjenjat e provokuara me sjellje të caktuara. Kritika konstruktive nuk është gjykim final ndaj të tjerëve, por është e kufizuar dhe e caktuar me kohën për të cilën dedikohet. Pa kritikë konstruktive përpunimi padhunë i konflikteve nuk është i mundshëm. Transparenca nuk nënkupton vetëm gatishmëri për shprehjen e vështirësive të provokuara me sjelljen e të tjerëve, por edhe të pranohet kritika, të rishqyrtohet qëndrimi personal dhe sjellja, ndoshta edhe ndryshime në sjellje.

Gatishmëri për rishqyrtimin e sjelljes dhe qëndrimeve personale dhe puna me veten

Edhe pse ky parakusht tingëllon shumë kërkuar, sepse shpeshherë mund të njihet mungesa e vullnetit për rishqyrtimin e qëndrimeve personale, ose identifikohet si problem kryesor, mendoj se plotësimi i tij varet në rend të parë nga ekzistenca e hapësirës së sigurt. Nëse ndokush ndjehet i rrezikuar dhe i pasigurt, nëse frikohet nga sulme ose dënim si personalitet, ai person nuk do të jetë i gatshëm që haptazi t'i rishqyrtojë sjelljet dhe qëndrimet e veta. Përkundër kësaj në procesin në të cilin i është dhënë rëndësi besimit ku mbretëron ndjenja se është e "lejuar" të gabohet dhe të ndryshohet mendimi, ky parakusht shumë lehtë do të plotësohet.

Qëndrueshmëria gjatë procesit

Procesi i përpunimit të padhunshëm të konflikteve nuk do të thotë se çdoherë do të shkoj sipas

parashikimeve. Rënia dhe ngritja janë pjesë përbërëse e përpunimit të konflikteve. Secilit prej nesh i është dhënë sa është i mundimshëm dhe sa është i gjatë procesi i rishqyrtimit të sjelljes personale dhe përgjegjësisë. Qëndrueshmëria nuk do të thotë durim në dëm personal por gatishmëri për pranimin e procesit të gjithmbarshëm dhe vendosmëri të shkohet në atë rrugë.

Imagjinata, kreativiteti dhe kënaqësia

Normat e qëndrueshme të sjelljes dhe tanimë modelet e njohura të "zgjidhjes" së konfliktit shpesh na pengojnë në procesin e përpunimit të konflikteve. Imagjinata në kreativitetin e përbashkët të ndryshimeve, me ndarjen e përgjegjësisë mund të hapë rrugë dhe mundësi krejtësisht të reja. Barrën mund ta zëvendësoj gëzimi, kënaqësia dhe krenaria e përbashkët.

Roli i trajnerit

Shikimi i rolit të trajnerit nga këndvështrimi i QAP

Trajnime e QAP në përgjithësi çdoherë i udhëheq ekipi i njerëzve (deri në katër persona), e jo vetëm një person. Arsyeja për këtë është nevoja për pranimin dhe dhënien e kritikës, refleksionit, vetrefleksionit brenda ekpit, i cili ka përgjegjësi tjetër nga ajo që kanë vetë pjesëmarrësit në trajnim. Përveç kësaj dallimet në stilin e punës, përvoja dhe dinamika e trajnerit kontribuon në zbërthimin e mundshëm të vendosjes së modelit "çfarë trajneri duhet ose si duhet të jetë".

Trajnerët e kanë rolin e udhëheqësit dhe orientuesit të procesit të mësimi. Edhe ata vetvetiu me të mësojnë, duke u konfrontuar me situata të vështira, të cilat kërkojnë kreativitet dhe konstruktivitet për tejkalimin ose pranimin e tyre.

Ekipi i trajnerëve ka përgjegjësi për përgatitjen e thellë të programit të trajnimit i cili nuk duhet me çdo kusht të jetë me plan të detajizuar kohorë në të cilin çdo minutë është e planifikuar por nënkupton para së gjithash shqyrtimin e temave të punës nga më shumë këndvështrime. Kjo metodë u jep liri pjesëmarrësve të punojnë në ato pyetje për të cilat kanë interesim. Pyetjet si "Si ndjehem me temën? A ndjehem mirë dhe sigurt?" më duket se janë shumë të rëndësishme në përgatitjen e trajnimit.

Përgjegjësia e ekipit është krijimi i strukturës së trajnimit e cila është fleksibile, a megjithatë e lidh një temë me tjetrën dhe krijon bazë për hapjen e pyetjeve të vështira në të cilat është e pamundur të lëvizin në fillim, derisa nuk arrihet besimi dhe kohezioni i grupit. Ekipi i trajnerëve e ndanë përgjegjësinë për procesin me pjesëmarrësit, kurse përgjegjësia për përmbajtjen e diskutimeve, ushtrimeve e tjerë, i takon vetë grupit.

Ekipi i trajnerëve nuk e ka rolin e terapeutit, as përgjegjësinë t'i zgjidhë problemet e veçanta të pjesëmarrësve, por më kryesore ka të ndikoj në stimulimin e atmosferës së përgjegjësisë grupore, si për rrjedhën e trajnimit ashtu edhe për individët në grup. Kështu e pjesëmarrësve në sjelljen e vendimeve të cilat shtrohen gjatë trajnimit më duket si mundësi ideale të stimulohet përgjegjësia grupore.

Shpesh pritja e pjesëmarrësve nga ekipi i trajnerëve është se ata duhet të kenë përgjigje për të gjitha pyetjet të mos tregojnë pasiguri dhe në çdo çast të zotërojnë me situatën me anë të "superioritetit". Kjo pritje më duket si e pa arsyeshme dhe për vete mund të them se nuk mund ta përmbush, atë që e pres prej kolegëve të mi në ekip por edhe prej vetes, është transparenca për vështirësitë të cilat paraqiten edhe në atë mënyrë të demonstrimit kundrejt grupit, se pasiguria dhe vështirësitë e individit nuk do të duhej të çonin në gjykim negativ për individin për të cilin bëhet fjalë. Trajneri do të duhej të ishte i sqartë dhe transparent me pjesëmarrësit. Trajneri nuk është aty për të mbajtur ligjëratat ose të manipuloj me grupin. Nëse grupi vëren se besimi i tyre është i keqpërdorur, atëherë me rëndësi është të jepet hapësirë dhe për këtë të bisedohet. Nëse njëherë humbet besimi i grupit vështirë mund të rikthehet. Në momentet kur punëtoritë provokojnë përjetime të pakëndshme, trajneri e ka rolin e rëndësishëm të mbështet konfrontimin e hapur për vështirësitë e përjetuara, t'i trimërojë pjesëmarrësit në vend të tërheqjes ta zjedhin rrugën e ballafaqimit.

Kush është trajneri?

Nga përvoja personale

Më duket e rëndësishme se ata të cilët duan të merren me punë trajneri, udhëheqjen e punëtorive dhe trajnimit së pari duhet të fitojnë shumë përvojë si pjesëmarrës, dhe para se të fillojnë në mënyrë të pavarur të udhëheqin punëtorinë të përgatiten për të përmes rolit të bashkëpunëtorit në ekipin e trajnerëve me përvojë. Është vështirë nëse jo edhe e pamundur të formulohet ndonjë lloj standardi, sepse menjëherë shtrohet pyetja kush ka të drejtë të vendos një gjë të tillë. Duke folur nga përvoja personale mund të them se për mua gjë e parë me rëndësi ishte të kaloj nëpër trajnim disa mujor si pjesëmarrës, një kohë gjatë të cilës para së të gjithash kam mundur personalisht të konfrontohem me shumë tema nga lëmia e përpunimit të konflikteve, me vetveten dhe me shumë njerëz të cilët gjithashtu kanë marrë pjesë në ato trajnime.

Hapi tjetër i rëndësishëm ishte trajnimi për trajner në kornizat e të cilit kam mundur të përgatis dhe të zhvilloj punëtori me pjesëmarrësit të cilët i njoh dhe nga ai grup njerëzish të marr kritikë. Përvoja ime e ardhshme ishte si kotrajner në ekipin me përvojë në trajnimin pesëditor. Pastaj kam udhëhequr trajnim treditor me kolegë i cili kishte më pak përvojë se unë. E gjithë kjo përvojë më ka imponuar shumë pyetje në lidhje me rolin tim si trajner, ndryshe nga ky, për mua ishte mirë i njohur roli i pjesëmarrësit. Pas disa punëtorive njëditore të cilat i kam udhëhequr, e kam ndjer veten të aftë të përgatis dhe të marr përgjegjësinë kryesore për udhëheqjen e punëtorisë dhjetë ditore. Duke u përkujtuar në atë trajnim, mund të them, se isha në kufi të mbingjohja forcën dhe mundësinë time.

Momenti në të cilin kam fituar vetëbesim të duhur që të vendos në mënyrë spontane për ndryshimin e punëtorisë dhe t'i përshtas gjatë zhvillimit, më dukej si pika, momenti kur munda veten ta quaj trajner.

Çka është pjesë e punës së trajnerit?

- ▶ puna me ekip
- ▶ përgatitja e mirë e punëtorisë/trajnimit (shiko kapitullin e ardhshëm)
- ▶ moderimi i punëtorisë, dhënia e udhëzimeve të sakta për ushtrimet, facilitimi i diskutimeve, kontrolli i procesit
- ▶ ndjekja e zhvillimit tematik të punëtorisë/trajnimit
- ▶ ndjekja e energjisë dhe interesimit të grupit
- ▶ ndjekja të nivelit të kyçjes së anëtarve të grupit
- ▶ udhëheqja e të dhënave, protokoli i punëtorisë, shkruajtja e pyetjeve të rëndësishme të cilat paraqiten e nuk shpjegohen në mënyrë të gjithanshme
- ▶ vëzhgimi i procesit të komunikimit brenda në grup, brenda në ekip në mënyrë reciproke
- ▶ mosimponimi i qëndrimeve personale të grupit, stimulim që të gjithë ta japin mendimin e tyre
- ▶ adaptimi i programit, gjendjes momentale të procesit të punës
- ▶ evaluimi ditor i ekipit, pranimi dhe dhënia e kritikës
- ▶ vështirimi ditor i materialit të përgatitur për punëtorinë e ardhshme
- ▶ biseda kokë më kokë me pjesëmarrësit, sipas nevojës
- ▶ mbrojtja personale, sjellja racionale me energjinë personale, parandalimi i djegjes
- ▶ evaluimi i trajnimit të gjithëmbarshtëm

Përgatitja e punëtorisë / trajnimit

Pyetje ndihmëse dhe mendime

Pyetjet lidhur me zgjedhjen e ekipit

- A më nevojitet asistent/asistente ose kotrajner/kotrajnere ose partner /partnere?
- Femër apo mashkull?
- Çka pres?
- Çfarë kontrate për punë dua?
- Sa e njoh personin dhe sa kam besim në të?
- Sa kohë nevojitet për kontratë dhe përgatitje? A ka kohë për to?

Pyetjet për ekipin në përgatitje

- Çfarë përvoja personale dhe profesionale kanë?
- Në cilat lëmi ndjehem i sigurt e në cilat ti?
- Çka dua të punoj e çka don ti?
- Çka nuk më shkon, e çka nuk të shkon ty?
- Cilën pjesë të punëtorisë me kënaqësi do t'ia kishe dorëzuar partnerit(për përgatitje dhe udhëheqje kryesore)?
- Shikimet e secilit për detyrën e përbashkët, përmbajtja dhe qëllimet
- Këmbimi i informatave për projektin, detajet e organizimit, pjesëmarrësit, sponsorët...
- Çfarë shikimesh të bashkëpunimit ekzistojnë (përmbajtja dhe klima)?
- Kush ndërmerr diçka në kornizat e përgatitjes-ndarja e përgjegjësisë.
- Kontrata për këmbim të informatave gjatë përgatitjes.
- Ndarja e obligimeve organizative.

Pyetjet ndihmëse për përgatitjen e punëtorisë

Grupi i pjesëmarrësve

- Sa i madh duhet të jetë grupi?
- Sa është mosha e grupit?
- Si është relacioni meshkuj femra?
- Çfarë përvoja kanë pjesëmarrësit?
- Prej cilave rethe vijnë?
- Çka pret grupi?
- A vijnë të gjithë vullnetarisht?
- Në bazë të cilave kriteriume janë zgjedhur?
- Si dhe pse janë të vendosur kriteriume për zgjedhjen e pjesëmarrësve?
- Çfarë lloj parapërgatitjeje nevojiten?
- A njoh ndonjërin prej pjesëmarrësve, dhe si mund të ndikoj kjo?
- A ekziston arsye për mospranimin e ekipit të trajnerëve nga ana e grupit (në bazë të, gjinisë, moshës, nacionalitetit, religjionit etj.)?
- Çfarë lloj informatash u janë dhënë paraprakisht?

Qëllimet dhe metodat

- o Çfarë qëllimi kam?
- o Cilat pyetje dua t'i hap?
- o Në çfarë mënyre ndërlidhem me atë që është bërë, domethënë me përvojat e pjesëmarrësve?
- o Çka pres prej grupit?
- o Cilat metoda janë të përshtatshme në relacion me qëllimin, përvojën dhe pritjen e pjesëmarrësve dhe pritjet e mia? Pse?
- o A na drejton zgjedhja e metodave vetëm në komunikim verbal?
- o Sa kreativitet lejojnë metodat e zgjedhura?
- o Si është relacioni ndërmjet punës individuale, punës në grupe dhe punës në plenum?
- o A na drejton metoda në kritikë reciproke brenda në grup ose bazohet në sugjerimet e trajnerit, të cilat ai i jep përmes parashtrimit të pyetjeve (ose drjetpëdrejt)?
- o Si i përpiloj grupet e vogëla?
- o Si e strukturoj punën në grup?
- o A ka kohë për pyetjet e hapura?
- o Sa është kontributi personal që dua ta jap dhe pse?
- o Cili është qëndrimi im/përvoja ime lidhur me pyetjen e temës së punëtorisë?
- o Te cilat pika nuk ndihem i sigurt?
- o Me cilin mund të konsultohem lidhur me programin ?
- o Si duket struktura kohore e trajnimit/punëtorisë, sa ka kohë të lirë dhe pse?
- o A jam i përgatitur për ndryshimin e programit?
- o Sa përgjegjësi dua t'i jap grupit?
- o Në cilën mënyrë dua ta bëj atë të mundshëm dhe transparent?

Të tjera

- o Në çfarë vendi do të realizohet trajnimi dhe në çfarë ndikimi pjesëmarrësit janë të ekspozuar?
- o Si duken hapësirat ku do të punohet?
- o Çfarë materiali punues nevojitet?

Përmbajtja e punëtorisë

- o Çfarë përvoja dua të ngacmoj?
- o Mbledhja e materialit (tekstet, ushtrimet, lojërat, shembujt etj)
- o Sa inpute dua të jap?
- o Cilat pyetje dua t'i hap nëpërmjet interaksionit grupor në ushtrime?
- o A pres reaksione emotive në grup, të cilat kërkojnë kohë për lirim dhe marrin shumë kohë? Kur mund të hapen pyetjet e parapara?
- o Cilat tema të vështira duhet t'i hap dhe në cilat faza të punëtorisë?
- o A nevojiten lojëra plotësuese të relaksimit?
- o Kur duhet bërë pauzë?
- o Sa hapësirë është dhënë për paraqitjen e përvojës paraprake nga grupi në temë dhe për përpunimin e të njëjtave?
- o A ekziston bilanci përmes "unë", "ne-grupi" dhe "tema"?
- o Cilat pyetje mua (trajnerit) i sjellin vështirësi dhe/ose veçanërisht më rëndojnë?
- o A ekziston rrjedhim logjik sipas të cilit hapen pyetjet?
- o A pres përvoja të vështira, a ka hapësirë të mjaftueshme për përpunimin e tyre dhe vazhdimin eventuale të punëtorisë?
- o A është e parapare koha, korniza reale për shqyrtimin e të gjitha pyetjeve të cilat dëshiroj t'i hap?

Përgatitja, përpunimi dhe shfaqja e punëtorisë / trajnimit

Propozime dhe mendime

Tema dhe qëllimi i punëtorisë

- tema duhet të jap mundësi të përjetimit personal dhe mundësi të paraqitjes së përvojave paraprake të pjesëmarrësve dhe krijoj hapësirë për biseda për to
- tema do të duhej të përbëhej prej gjëra të cilat në një mënyrë u janë të njohura të gjithëve
- rrjedhimi logjik i pyetjeve dhe qëllimet duhet të jenë të qarta edhe për vetë trajnerët

Përpunimi i punëtorisë dhe zgjedhja e metodave

- mënyra e paraqitjes së temës duhet tu jep mundësi të gjithëve që në mënyrë të barabartë të kyçen edhe në temat të cilat zakonisht bisedohet në nivelin akademik mund të hapen ashtu që tu mundësojnë të gjithëve t'i tregojnë përvojat e tyre dhe mendimin personal
- secili në grup e ka mendimin e vet për temën punuese, e cila duhet të shtjellohet në perspektivë personale, dhe sa më përgjithësisht
- tema nuk duhet të sugjeroj rezultatin e punës, dhe këtu rol të madh luajnë fjalët e trajnerit
- pjesa hyrëse e punëtorisë duhet të ofroj materiale të mjaftueshme për punë fillestare grupore, hyrja po ashtu duhet të përcaktoj fuqimisht thellësinë që duhet të arrihet në punën e grupit
- tema duhet tu krijoj hapësirë pjesëmarrësve për të provuar gjëra të ndryshme dhe për të eksperimentuar, pa shtypje për gjetjen e "zgjedhjes së saktë" dhe në të njëjtën kohë duhet të paraqesë hapësirë të sigurt për shprehjen e ndjenjave
- zgjedhja e metodave që kërkojnë komunikim joverbal dhe kreativitet mund tu jap shansë atyre të cilët janë të tërhequr që në komunikimin verbal të shprehen në këtë mënyrë, të "fitojnë vendin e tyre" në grup
- përdorimi i metodave joverbale (p.sh. teatri, statujat) në të cilat përfshihet "trupi" me lëvizje dhe koncentrohet në shprehjen e ndjenjave, gjithashtu ndikon në zhvillimin e ndërgjegjes për grupin dhe zbulon kualitete të cilat nuk janë zakonisht të dukshme në punën grupore në shikim të parë
- përpunimi i temave duhet të ngërthejë elemente të cilat do të merren me mundësinë e ndryshimit të qëndrimeve të gjertanishme ose sjelljet e vetvetes ose të tjerëve dhe në atë mënyrë të bëhet koncentrimi në të ardhmen. Pyetje të rëndësishme janë ; Çka dua? Çka duhet të bëj që të sillem ndryshe?
- Rezultatet e përpunimit të temës varen nga mënyra e përpunimit, kjo vlen edhe atëherë kur parashtrihen pyetjet e njëjta. Puna në grupe të vogla mundëson kyçje më të lehtë të atyre që nuk mund të flasin para grupit, më lehtë krijohet atmosferë e mirëbesimit për të cilën ekziston nevoja në temat e ndjeshme. Puna në plenum mundëson inkuadrimin e më shumë mendimeve por mund të ndikoj në mënyrë inhibitive për shumë arsye që të mos përsëritet "ajo që është thënë më parë" ose thjesht frika të diskutohet para grupit për shkak të mungesës së mirëbesimit, etj. pasigurisë në vetvete.
- parashtrimi i temave me anë të pyetjeve, përgjigjja e të cilave nuk duhet të përbëj përvojë personale, mund të sjell deri në interaksion të ulët dhe në orientim me interaksionin trajneri grupi, në të cilin më lehtë mund të gjendet "përgjigjja e saktë"
- parashtrimi i pyetjeve duhet të përqëndrohet në mundësinë për ndryshimin e gjendjes në kahje që e dëshiron grupi, dhe jo vetëm në kritika për shkakun e së cilave gjenden gjërat, e cila gjendje karakterizohet si negative
- lojëra të ushtruara të cilat do të jenë në shërbim të temës, dhe nuk do të kenë qëllim vetveten, ato i shërbejnë kënaqësisë për shkak të cilës i afrohem temës, na ndihmon që ta kuptojmë (me anë të interaksionit), të analizojmë, të definojmë qëndrimin personal dhe të mendojmë për mundësinë e ndryshimeve

- Procesi i përpunimit të temës prek tri nivele, edhe pse njëri prej tyre ka përparësi. Ato janë:
 - niveli i së kaluarës (përvojat e deritanishme të përmbledhura jashta trajnimit)
 - niveli i së tanishmes (vetë trajnimi)
 - niveli i së ardhmes (përvoja dhe zbulimet që do të kenë ndikim në sjelljet dhe qëndrimet e mia në të ardhmen, kur do të largohem nga trajnimi)
- Me anë të interaksionit në grup dhe me zbatimin e ushtrimeve, zgjohen përvojat e së kaluarës dhe pasqyrohen modelet e sjelljeve të cilat paraqiten tani, dhe në të njëjtën kohë kërkojnë forma të reja të sjelljeve të cilat do të aplikoheshin në të ardhmen
- Procesi grupor në grup lëviz në trekëndëshin në mes personit (unë personalisht) grupit (ne) dhe përpunimit të temës (detyra e përbashkët grupore). Procesi grupor i suksesshëm sipas modelit të "interaksionit të përqëndruar tematik" duhet të balancohet dhe të mbaj baraspeshë në mes këtyre tri pikave. Detyra e ekipit të trajnerve është pikësëpari të mbaj baraspeshë dhe me intervenime të tërheqë vëmendjen në aspektet e procesit që në momente janë anashkaluar.

Shfaqja

- Kontributi i trajnerit, me anë të deklaratave personale, mund të ndikoj në punën e grupit nëse ekziston hapësirë e mjaftueshme për mendime tjera dhe nëse ai nuk ka fuqi sugjестive të parandaloj diskutimet e pjesëmarrësve. Deklaratat personale në grupe të cilat nuk kanë krijuar mirëbesim mund të çojnë deri në bllokimin e grupit
- Qasja e ashpër në temat e ndjeshme mund të shkaktoj rezistencë në grup, pas së cilës duhet të mbahet fleksibiliteti në shfaqjen e punëtorisë dhe eventualisht të bëhet tematizimi i asaj rezistence
- Pyetjet provokative që i parashtrohen tërë grupit, dhe kanë të bëjnë me temën, mund të nxisin grupin për punë të angazhuar dhe të zgjojnë kureshtje
- Duhet të mundohemi që i tërë grupi të punojë në mënyrë aktive, por me këtë rast duhet t'i iket përdorimit të trysisë së individëve që të "deklarohen"
- Heshtja e grupit mund të ketë kualitet dhe vend në punëtori, ajo në të njëjtën kohë mund të tematizohet nga trajneri në vend të "mbushjes" së qetësisë me fjalë
- Qartësia e shprehjes dhe përdorimi i gjuhës së thjeshtë dhe të kuptueshme lehtëson punën në temë, dhe në të njëjtën kohë i iket rrezikut që shumica mos ta kuptojnë dhe mos të kenë hapësirë ose vullnet të parashtrojnë pyetje për sqarim
- Parashtrimi i pyetjeve që udhëzon në ndryshim konkret dhe aktiv mund të përmbaj gatishmërinë për aksion në vend të relativizimit ("Çka don?" në vend "Çka do të duhej?")
- Hyrja verbale në temë nga ana e trajnerit do të duhej të shënohet me përdorimin e gazetave të murit, të cilat do t'i fiksonin pikat e rëndësishme
- Kur ndjen se tema është e fiksuar nga ana e grupit, është mirë të përsëritet dhe të ritheksohet ai moment
- Hyrja e shkurtër u ndihmon pjesëmarrësve të rikujtojnë atë çka është në program, duke u siguruar shpjegim plotësues pse është tema relevante dhe në çfarë mënyre ndërlidhet me atë që është bërë deri atëherë (trajnerët qysh në fillim janë të thelluar në temë, ndërsa pjesëmarrësve u nevojitet kohë ta pranojnë atë)

Struktura e zakonshme e punëtorive

► Rrethi "Si ndihem?"

(pyetje që parashtrohet në plenum në të cilën përgjigjen ata që dëshirojnë)

Me këto pyetje zakonisht fillon dhe përfundon dita. Në ato minuta u jepet rasti të gjithëve të thonë nëse ndihen keq për çfarëdo arsye ose mirë, që është një informatë e mirë për të gjithë që mos të ketë supozime se pse ndokush është i tërhequr në punë

► Loja hyrëse

Loja hyrëse posaçërisht në mëngjes ndikon në rritjen e koncentritimit dhe energjisë

► Hyrje e shkurtër verbale

► Përpunimi i temave (ushtrimit)

► Evaluimi i ushtrimeve

*(menjëherë pas ushtrimit),
e cila në vete mund të ngërthej evaluimin emocional dhe evaluimin tematik (Çka do të thotë kjo në kontestin e temës?). Evaluimi tematik mund të bëhet në fund të punëtorisë si evaluim i përgjithshëm*

► Evaluim i punëtorisë

► Loja dalëse/përfundimtare



**punëtoritë
temat**

Punëtoritë e përshkruara në këtë libër janë të punuara në trajnimet e QAP dhe janë të bëra me punë ekipore dhe në bashkëpunim me kolegët tjerë. Është vështirë të përcaktohet prejardhja e metodave të përdorura në punëtoritë, sepse ato janë adaptim i ushtrimeve dhe lojërave të mësuara në anë të ndryshme dhe disa prej tyre janë rezultat i kreativitetit të ekipeve me të cilat kam punuar. Shumica e punëtorive përmbajnë elemente të cilat aplikohen në punën e punëtorive në tema të ndryshme të zgjidhjes padhunë të konflikteve, si p.sh. identiteti i organizimit apo evaluimit.

Për të gjithë ushtrimet e theksuara vlen të thuhet se mund të ndryshojnë dhe të adaptohen. Unë u propozoj adaptim të metodave sipas grupit dhe ekipit me të cilin punohet.

TEMAT KRYESORE/PUNËTORITË QË DO TË PREZENTOHEJN NË KËTË KAPTINË

- ▶ HYRJE, NJOFTIM
- ▶ KOMUNIKIMI PADHUNË
- ▶ PUNA EKIPORE, SJELLJA E PËRBASHKËT E VENDIMEVE
- ▶ PERCEPCIONI, SHIKIMI
- ▶ KUPTIMI I KONFLIKTIT
- ▶ DHUNA
- ▶ PARAGJYKIMET
- ▶ FUQIA
- ▶ LIDERSHIPI
- ▶ ROLI I GJINIVE NË SHOQËRI "GENDER"
- ▶ NDËRTIMI I MIRËBESIMIT
- ▶ IDENTITETI / IDENTITETI NACIONAL DHE DALLIMET
- ▶ PËRPUNIMI KREATIV I KONFLIKTEVE
- ▶ PADHUNSHMËRIA/ AKSIONI I PADHUNSHËM
- ▶ MEDIATORI NDËRMJETESIMI NË KONFLIKTE
- ▶ KONTROLI I FRIKËS
- ▶ EVALUIMI I TRAJNIMIT

Shembujt e theksuar janë marrë nga dokumentacioni i trajnimeve të QAP dhe janë të përcjellur në gjuhën në të cilën janë shkruar.

Përshkrimi i punëtorive të përcaktuara nuk përmban kornizë kohore, sepse nuk është e mundur të përcaktohen saktë.

Duke marrë parasysh supozimin se këtë doracak do ta shfrytëzojnë njerëz të cilët edhe më parë janë marrë me punën e trajnimit, besoj se vet ata do të japin vlerësim më të mirë lidhur me kohëzgjatjen e ushtrimeve dhe lojërave në bazë të përvojës së tyre dhe qëllimit të dëshiruar të punëtorisë.

Hyrje, njoftim

Punësoria hyrëse zakonisht si qëllim ka përcaktimin e bazave për punën e mëtejshme, duke u përcaktuar në pikat vijuese:

- prezentimin e ekipit të trajnerëve
- prezentimin e planit punues
- prezentimin e mënyrës së punës
- njohjen e emrave të të pranishmëve
- pritjet e pjesëmarrësve
- krijimin e rregulloreve të përbashkëta për punë

Shembull i punësorisë

❖ Përshëndetje dhe prezantimi i ekipit

(diçka lidhur me QAP dhe organizmin e trajnimit, financimin...)

❖ Prezentimi i pjesëmarrësve

☺ **Emri im do të thotë**

Çdo pjesëmarrës-e e thotë emrin dhe kuptimin

Për pjesëmarrësit është e dobishme tu shpërndahet kopje e planit të punës, që të dinë cila temë kur do të punohet. Zakonisht bëhet prezantim i shkurtër i planit të punës, duke theksuar se trajnimi nuk do të jetë në formë të ligjëratave dhe mësimave por do të jetë mësim me anë të përvojë.

❖ Prezentimi i programit dhe mënyrës së punës

☺ **Lojë : Era fryn për të gjithë ata të cilët ...**

Karriget vendosen në rreth, dhe numri i tyre është për një më i vogël se numri i pjesëmarrësve-eve. Të gjithë qëndrojnë ulur përveç një personi i cili qëndron në mes. Ai person thotë "Era fryn për të gjithë ata që (p.sh. "jetojnë në Ballkan") dhe të gjithë ata që e përmbushin këtë kusht duhet të ndërrojnë vendin domethënë të ulen në karrige tjetër. Personi që do të mbetet pa karrige do të qëndroj në mes dhe do ta japë kushtin e ri.

Kjo lojë jep energji dhe e relakson grupin.

❖ Druri i shpresave

Të gjithë të pranishmit marrin copëza letre me ngjyra të ndryshme. Në ato copëza letre ato mund të shkruajnë :
Çka do të doja të ndodhë?
Çka nuk do të dëshiroja të ndodhë?
Çdonjëri mendon për këto pyetje dhe mandej shkruan përgjigjen e pyetjes së parë në letra të një ngjyre dhe të përgjigjes së pyetjes së dytë në letra të ngjyrës tjetër. Më pas këto mendime do të ngjiten në drurin e vizatuar në dy hamera. Në pjesën e sipërme atë që nuk do të doja dhe në pjesën e poshtme atë që do të doja.

Qëllimi i këtij ushtrimi është të bëhet eksponimi i druajtjeve dhe shpresave të pjesëmarrësve para grupit, dhe në të njëjtën kohë është thirrje për ndihmë të tjerëve që ta kenë parasysh atë që është shkruajtur. Shkruarja e dëshirave në letër është e dobishme edhe për shkak të përdorimit të tyre në evaluimin përfundimtar të trajnimit me anë të krahasimit të asaj që është fituar me atë që është prituri të fitohet, si dhe përkujtues për pjesëmarrësit gjatë trajnimit.

Druri i shpresave

Çka nuk do të doja të ndodhte?

- harmoni e rrejshme, ikje nga konflikti, mosrespektimi i individëve, ftohje
 - zënkat ndërmjet pjesëmarrësve, mossauesi
 - dhuna, jotoleranca etnike, problemet në Trebinje lidhur me shëtitjet natën
 - heshtje
 - nuk pres: zënka, bariera, ndjenja jo të këndshme, ditë të lodhshme
 - nuk di... qetësi, homogjenitet, pajtim nga të gjithë
 - që tema e seminarit trajnimit nuk do të përpunohet tërësisht
- të kthehem pa ide dhe opinione të reja
 - mos të kaloj në mërzitshmëri
 - mos të vij deri në polmika me nacionalizmin ekstrem dhe personal
 - mosinteresim, mërzitje, diskutime të kota "pafund"
 - ndërprerje konstante, sjellje jo e mirë, punë pa kokë, njerëz të këqij, ushqim i keq, pak kafe dhe zënka
 - situata konfliktuoze, stres kohë e keqe

Çka do të doja të ndodhte?

- të kaloj ditë të këndshme në Trebinje, të dëgjoj dhe të them shumë
- shumë ushtrime role play (teatër)
- do të doja: biseda interesante dhe konkludime të përbashkëta njohje të problemeve të njerëzve me mendime tjera, parashtrimin e problemeve personale dhe oravatje e përbashkët për zgjidhjen e tyre
- do të doja të kishte shoqërim edhe pas përfundimit, kohë të mirë, mirëkuptim etj. (ahengje)
- shoqëri e mirë dhe aheng të mësojmë gjëra të rëndësishme për zgjedhje të konflikteve, të shkëmbejmë përvoja, të shoqërohemi
- mënyrë e re të përpunimit të konflikteve (padhunë), më tepër besim në vetvete
- shoqëri, përvojë e re, transport më të mirë për të gjithë
- pres që: të mësoj diçka të re, të shkëmbej
- të përjetoj diçka që do të ndihmoj në ndërtimin e personalitetit tim në aspektin pozitiv
- përvoja, njohuri dhe ide, të pushoj nga obligimet ditore
- të bëhemi shokë të mirë dhe të vazhdojmë të shoqërohemi edhe pas seminarit
- të kalojmë mirë, mos të ftohemi dhe të ndodhin gjëra të "mira" të mësoj
- dëshiroj: shumë të qeshemi, të shkëmbejmë përvoja dhe senzibilitet por edhe ë çokolatë për desert
- shoqërim, punë kualitative, kënaqësi të pafund, përjetim, njerëz të mirë, ushqim të mirë
- sa më shumë ushtrime praktike të mësoj në këtë trajnim
- të kaloj mirë
- do të doja të kalojmë momente interesante shumë humor dhe ahengje, të njohtoj njerëz, të jetë përvojë që nuk do të harrohet
- pasurim të njohurisë, shkëmbim të përvojës profesionale, të ketë TV në dhomë
- mirë kuptim, stimulim për punë dhe trajnim të mirë
- përvojë të re
- ballafaqim konstruktiv dhe të shqetësues, parashtrim të nevojave personale, motivim i mirë dhe energji
- shoqërim, dinamikë, dallime dhe ahengje të mira dhe punë të gjithëanshme

Pauzë

😊 **Lojë: Kërkimi i duarve me sy të mbyllur**

Të gjithë pjesëmarrësit ndahen në çifte e më pas i mbyllin sytë. Çdo çift ka për detyrë që pas përshëndetjes të lëshoj dorën e partnerit dhe të shëtis nëpër dhomë. Çdo pjesëmarrës ka për detyrë të gjej partnerin, duke e njohur me shtërngim të dorës. Kur do ta gjejnë njëri-tjetrin atëherë mund ti hapin sytë. Udhëzimi i rëndësishëm se gjatë gjithë kohës duhet të mbretëroj qetësi.

Ky ushtrim është joverbal dhe me këtë pjesëmarrësit përgatiten për atë që vijon, sepse trajnimi nuk është i bazuar vetëm në komunikim verbal

❖ **Rruga ime më ka sjell deri këtu**

Secili për vete në një letër vizaton një shigjetë e cila e simulon rrjedhën e jetës së tij "rruga ime deri këtu", dhe në të nënvizon vendet apo pikat me rëndësi në jetën e tij (10 min.). Më pas në plenum prezentohen shigjetat.

☺ **Lojë: Tërmeti**

Pjesëmarrësit ndahen në grupe nga tri, njëri /njëra pjesëmarrës-e është "tepricë ". Në çdo grup dy pjesëmarrës/e paraqesin një shtëpi (të kthyer njëri kah tjetri duke u mbajtur me duar dhe duke formuar një hapësirë të mbyllur), ndërsa pjesëmarrësi i tretë është banori (gjendet në hapësirën e mbyllur, "shtëpinë"). Pjesëmarrësi/ja e cila është "tepricë" jep njërën nga tri urdhërat: "Shtëpitë ndryshojnë banorët" (d.m.th banorët nuk i ndryshojnë vendet, ndërsa shtëpitë kërkojnë banor tjetër), "Banorët i ndryshojnë shtëpitë" (shtëpitë ngelin në vendet e tyre, ndërsa banorët kërkojnë shtëpi të reja dhe "Tërmet" (prishen të gjitha formacionet dhe formohen të reja). Gjatë gjithë urdhërave "teprica" bën pjesë në lojë, e mund të bëhet edhe zëvendësim i "tepricës" që jep urdhëra.

❖ **Vendosje për rregullat e përbashkëta të punës**

Ky është një element kyç në fillim të trajnimit, pasi që në masë madhe të mund të ndikoj në rrjedhën e trajnimit.

Shembulli i rregullave të përbashkëta do të duhej të dukej kështu:

- dëshirë (mundësi për zgjedhje për pjesëmarrje)
- dëgjim aktiv (derisa njëri flet të tjerët ta dëgjojnë)
- paraqitje për të marrë fjalën
- kur diçka të pengon- thuaj
- secili është përgjegjës për sjelljen/emocionet e veta
- mos mendo vetëm për nevojat tuaja
- mesazhi"unë" flas në emirn tim
- besueshmëri
- mundësi për ndryshim të rregullave
- e drejta për replikë
- asgjë nuk nënkuptohet
- konfliktet kanë përparësi

Ky ushtrim nxit ndërtimin e mirëbesimit në grup, edhe pse për ndonjë individ ky ushtrim mund të jetë i vështirë nëse bëhet në fillim të trajnimit. Është mirë që trajnerët të marrin pjesë në këtë ushtrim dhe në atë mënyrë të kyçen në procesin e njohjes së njëri -tjetrit.

Kjo lojë është një prej lojërave që më shumë i preferoj, përdoret në çdo segment të trajnimit, pranohet mirë nga pjesëmarrësit, i relakson, por nuk i shtyn në gjumë. Nga përvoja ime deri më tani asnjëherë nuk ka qenë pengesë për pjesëmarrje në këtë lojë frika nga prekja e duarve.

Te këto rregulla është me rëndësi që vet grupi ti definoj dhe sjell vendim në konsensus. Trajnerët duhet të sqarojnë se rregullat nuk janë kategori që nuk mund të ndryshohet por janë vetëm përkujtues për të gjithë për mënyrën e përbashkët të punës që e dëshirojmë dhe të cilën duhet ta respektojmë. Mendimi im është se ekipi i trajnerëve duhet të lejoj që pjesëmarrësit të vendosin, por duhet të ketë të drejtë të kyçet në vendosjen e rregullave për disa pika të rëndësishme të cilat ndikojnë në mënyrë direkte në rolin e trajnerëve (p.sh rregulla dëshira secili mund që në çdo moment të ndërpris pjesëmarrjen në punë, nëse nuk dëshiron dhe rregulla se konfliktet kanë përparësi-që është me rëndësi sepse thekson sjelljen e grupit) apo nëse mendojnë se ndonjë rregull është e domosdoshme menjëherë të inkorporohet. Trajnerëve dhe pjesëmarrësve rregullat u ndihmojnë sepse janë bazament për dhënien e kritikave gjatë trajnimit, nëse të tjerët nuk u përmbahen rregullave të vendosura, janë garancë për hapësirë të sigurtë pune. Rregullat nuk janë kërcnim për dënim, ato vetëm nxisin përgjegjësinë për respektim të tyre. Rregullat e punës mund të ndryshohen në çdo moment nëse grupi pajtohet për këtë

(Shiko vështirësitë lidhur me rregullat e përbashkëta të punës, fq.151)

Shembuj për ushtrime tjera, lojëra dhe metoda për punëtorinë hyrëse

❖ Brainstroming (fortunë idesh)

Pjesëmarrësit i tregojnë trajnerit asocimin për temën e dhënë në gazetën e murit.

● *Brainstorming-u i jep informata të rëndësishme trajnerit dhe grupit ku gjenden të tjerët me mendimet dhe ndjenjat gjatë shqyrtimit të temës.*

☺ Emrat dhe mbiemrat

Personi i parë e thotë emrin e vet dhe një mbiemër që fillon me shkronjën e parë (si emri), personi tjetër e përsërit emrin dhe mbiemrin e paraflësit dhe e thotë emrin e vet dhe një mbiemër i cili fillon me të njëjtën shkronjë.

Secili person i ardhshëm i përsërit me radhë të gjitha emrat dhe mbiemrat që i kanë përmendur paraflësit, dhe mandej e thotë emrin e vet dhe një mbiemër.

☺ Përsëhendetje

Të gjithë shëtiten në hapësirën e parashikuar, sipas dëshirës, dhe mandej takojnë ndonjërin dhe përsëhendesin njëri-tjetrin në atë mënyrë që u konvenon atyre.

❖ Valixhe e mbushur

Pjesëmarrësit në letër vizatojnë në mënyrë simbolike një valixhe udhëtimi të ndarë përafërsisht në dy pjesë të barabarta. Në njërin pjesë shkruajnë: Çka kam sejl në këtë trajnim?, kurse në pjesën tjetër Çka dua të "nxjerr" nga valixhja dhe të ndaj me grupin?. Vazhdon prezantimi në plenum.

❖ Të prezentoj

Pjesëmarrësit ndahen në çifte (është mirë që çiftet të mos njihen përpara) ku secili nga pjesëmarrësit flet disa fjalë për veten. Personi tjetër dëgjon dhe mundohet të mbaj mend sa më shumë informata. Pas kësaj i ndërrojnë rolet. Në plenum çdonjëri prezanton partnerin e vet para pjesëmarrësve të tjerë të grupit.

❖ Kjo fotografi flet për mua...

Në mes të rrethit janë vendosur një numër të fotografive / kartolinave. Pjesëmarrësit kanë 5 minuta t'i shikojë dhe të zgjedhin një fotografi e cila do të fliste për ta, por nuk e marrin derisa për të nuk jepet shenjë. Pas kalimit të 5 minutave secili e merr fotografinë të cilën e dëshiron, dhe shpjegon arsyen për të cilën e ka zgjedhur, d.m.th si kjo fotografi flet për të.

❖ **Vendi ku jetoj**

Në dysheme vendoset një letër me dimensione të mëdha, aty pjesëmarrësit do të grumbullohen.

Secili nga pjesëmarrësit duhet që në letrën e madhe të vizatoj diçka që nuk i pëlqen lidhur me jetën në shtetin e tyre (religjioni, vendi nga i cili vijnë). Nëse mendojnë se nuk kanë talent për vizatim, mund të vizatojnë simbole dhe diagrame. Kur vizatimet do të përfundohen secili duhet të shpjegoj vizatimin në plenum.

Në letrën tjetër të madhe e cila poashtu do të vendoset në dysheme pjesëmarrësit duhet të vizatojnë diçka që u pëlqen në shtetin e tyre (religjioni, vendi nga i cili vijnë). Pas kësaj vijon shpjegimi në plenum.

Komunikimi i padhunshëm

Qëllimet e punëtorisë janë:

- Identifikimi i atyre formave të komunikimit që u pengojnë dhe atyre formave që u pëlqejnë pjesëmarrësve
- Njoftimi me teknikat e komunikimit të padhunshëm
- Zhvillimi i aftësive të komunikimit të padhunshëm

Pyetjet kryesore

- Cilat forma të komunikimit mund të përjetojnë si të këndshme e cilat si të pakëndshme?
- Çka është ajo që gjatë komunikimit e nxit nervozën/fyerjen/dhembjen?
- Si të kontrollohen emocionet e forta, dhe të komunikohet padhunë?
- Si të shprehen nevojat e tyre kur supozohet se këta nevoja janë në kundërtënie me nevojat e të tjerëve?
- Çka është "Unë fjalim", "Ju fjalim", "Ne fjalim"?
- Çka është "dëgjim aktiv"?
- Çka nënkuptojmë me dialogun e kontrolluar?
- Cili është dallimi në mes kritikës së sjelljes dhe kritikës së personalitetit?

Shembull i punëtorisë

❖ Brainstroming: Çka më pëlqen / çka nuk më pëlqen në komunikimin me të tjerët?

Çka më pëlqen në komunikimin me të tjerët?

Çka nuk më pëlqen në komunikimin me të tjerët?

Në dysheme gjenden dy letra hamer dhe flomasterë, secili nga hamerët e ka titullin me njërin prej pyetjeve të sipërpërmendura.

Pjesëmarrësit në këto letra shkruajnë "përgjigjet".

Çka më pëlqen në komunikimin me të tjerët?

- | | | |
|---|--|---|
| - çdo gjë | frekuencë | - mendjemprehtësi |
| - humori | - sinjeritet gjatë diskutimeve | - ngushëllim |
| - kur ndonjëri joverbalisht më tregon se merr pjesë në biseda që i pëlqejnë | - spontanitet | - më pëlqen kur bashkëbiseduesi kur sinjerisht do të më dëgjojë |
| - shpirti | - tolerancë gjatë bisedimit | - sinjeritet |
| - kur mundohemi të kuptojmë njëri - tjetrin | - kur ndonjëri dëshiron të dëgjojë | - kur nuk e përcjell atë që e kemi biseduar, të tjerëve... |
| - e vërteta | - mundësi për shkëmbim të informatave, të njohtohesh ndonjërin | - besim |
| - shpejtësia e kamarietit | - sinjeritet | - mirëkuptim |
| - relaksim gjatë punës | - të tjerët | - durim |
| - i hapur për mendimet tjera | - sens për humor | - kur ndonjëri më dëgjon me vëmendje |
| - realiteti | - pozitivitet | - dëgjim |
| - marrëzitë | - grupi ka mirëkuptim, deri në mëngjes shoqërohen | - biseda |
| - kur më dëgjojnë dhe kur jam i gatshëm të dëgjoj | - dëgjim (shenjë se më parashtron nënpyetje) | - mendjemprehtësi |
| - durim | - optimizëm | - shikim në sy |
| - ndjenja se jemi në të njëjtën | - dialog i hapur dhe argumentim | |

Çka nuk më pëlqen në komunikimin me të tjerët?

- | | | | |
|---|--|---|--|
| - lazdrimi i ndonjërit | - nuk ka gjë të tillë! | - rigjeditet | - mosdëgjimi |
| - gënjeshtër të panevojshme | - agresivitet | - kur dikush dinë vetëm të flet dhe të mos dëgjoj | - shikim dhe zgurdullim egoizëm anash kur unë flas |
| - prepotent | - kur dikush nuk kupton se çka dua të them | - kur dikush bërtet dhe më ofendon | - agresivitet |
| - karikimi i ngjarjeve ose i të përjetuarit | - kur dikush nuk më dëgjon | - gënjeshtër | - të ndërhy në fjalë |
| - kokëfortësi | - nuk më pëlqen gënjimi, josingëriteti | - kur biseda mbetet "pëshpëritje" në nivel të fjalëve dhe qëndimeve a nuk ka shprehje të emocioneve | - kur dikush më ndërhy në fjalë tërë kohën |
| - dëshira e madhe për komunikim | - tash për tash asgjë | - aktrimi | - kur dikush gjithnjë më bie në shpatull kur më tregon diçka |
| - zhurma | - kur më ndërpret gjatë bisedës | - josingëritet | - që të më pështyj kur flet |
| - kur dikush ma tërheq fanellën | - paqartësia | | - ska gjë që nuk do të më pëlqej |
| - josingëriteti | - nervoza | | |
| - gënjeshtër | - kur ndonjëri më ndërpret gjatë bisedës | | |
| - mos shikimi në sy | | | |

❖ Rregullat e përbashkëta të punës

Duke e patur parasysh brainstormingun e mëparshëm, grupi u mor vesh për rregullat e përbashkëta të punës.

- | | | | |
|--|---|--|--|
| - respektimi i kohës gjatë prezentimit | në fjalë | - tolerancë | njëjtë |
| - të drejtuarit e drejtpërdrejt | - dëgjimi | - të mos ketë vonesa | - të paraqiturit për fjalë |
| - të merren parasysh propozime | - mospërmendja e emrave | - zgjimi në mëngje | - vullnetarizëm |
| - punë aktive | - mundësi që të përgjigjet në pyetje (para radhitjes së paraparë) | - josingëritet | - konsideratë ndaj fjalëve të të tjerëve |
| - mos të ketë ndërhyrje | | - mosvlerësim dhe mosgjykim i të tjerëve | - asgjë nuk nënkuptohet |
| | | - të gjitha mendimet kanë rëndësi të | - mosqëndrimi vetëm në nevojat personale |

❖ Brainstorming: Çka është komunikimi i padhunshëm?

- | | | | |
|-------------------------|--------------------------------|----------------|-----------------------|
| - tolerancë | - forcë | - pa ofendim | - sens |
| - përmbajtësi | - qëndrime të përbashkëta | - barabarësi | - njeri jo i dhunshëm |
| - mendim | - durim për të dëgjuar tjetrin | - barazi | - njeri me vetëbesim |
| - pa kërcënim dhe dhunë | | - mirëkuptim | - përgjegjësi |
| - analizë | | - demokratizim | - mendime të ndryshme |
| | | | - pa paragjykime |

❖ Dialogu i kontrolluar

Me shfrytëzimin e barometrit (me polet "pajtohem" dhe "nuk pajtohem" kërkohen çifte që kanë mendime të ndryshme + një vëzhgues.

Metoda e barometrit: Përcaktohen dy pole në një hapësirë, p.sh. njëri nga muret përfaqëson pajtim maksimal me ndonjë qëndrim të caktuar dhe muri tjetër paraqet mospajtim absolut me këtë qëndrim. Kur trajneri lexon deklaratën, pjesëmarrësit do të vendosen në barometrin me trupat e tyre, duke qëndruar secili/secila nga ata në murin që përfaqëson pajtim apo mospajtim (të gjitha pozicionet në mes dy ekstremeve mund të merren.)

Çiftet kanë për detyrë në kohë prej dhjetë minutave të shkëmbejnë mendime duke shfrytëzuar dialog të kontrolluar (përsëritje të deklaratave/qëndrimeve të bashkëbiseduesit,

Nëpërmjet barometrit në një shikim duket se ku përafërsisht qëndron i tërë grupi d.m.th se cilin qëndrim e mban. Qëndrimet shumë të qarta të përdorura në barometër me një efikasitet të madh e pasqyrojnë qëndrimin e personave ndaj tij, ndërsa me përdorimin e deklaratave ambivalente që shkaktojnë asociacione të ndryshme mund të paraqesin perceptime të ndryshme (persona me mendime të ngjashme mund të jenë të vendosur në anë të kundërt të barometrit, nëse deklaratat kanë të bëjnë me gjëra të ndryshme) - shiko shembullin e punëtorisë me temë "dhuna". Barometri zakonisht nuk përdoret për

parafrazim gjersa ai/ajo nuk vërteton qëndrimin e tij, pastaj deklarim të mendimit personal).

Vëzhguesit nuk inkuadrohen në diskutimet por vetëm e vëzhgojnë procesin dhe shënojnë veçoritë e lidhura me mënyrën e komunikimit.

Deklarata për barometër:

- o Në ushtri bëhesh njeri.
- o Çdo fëmijë do të duhet të shkojë në ato shkolla ku do të ishte pjesë e shumicës.
- o Larja e teshave është punë e grave.
- o Më mirë do të ishte të mos kishte martesë të përziera
- o Qeveria do të duhej të kishte vetëm një TV stacion.

Dy deklaratat që vijnë pasqyrojnë mendime të ndryshme: "Larja e teshave është punë e grave" dhe "Qeveria do të duhej të kishte vetëm një TV stacion".

Evalimi (vlerësimi) i ushtrimit

Sa është vështirë të përmbahemi rregullave?

Si ndjeheshe kur e dëgjoje bashkëbiseduesin dhe nuk ndërhyje në fjalën e tij?

A mendoje për argumentet tuaja gjatë kohës në të cilën partneri yt diskutonte?

A keni përshtypje se partneri juaj u ka kuptuar dhe u ka dëgjuar?

A kishin të dy bashkëbiseduesit kohë të njëjtë për diskutim?

Çka kanë vërejtur vëzhguesit?

Sa është vështirë për vëzhguesit vetëm të dëgjojnë e mos të kypen në diskutime?

Disa nga deklaratat në plenum:

- E di se gruaja është e barabartë, por kur mundem e shfrytëzoj situatën.
- Frikohem se e kam bezdisuar me orvatejt ta bindi.
- Kur tjetri u thotë diçka me të cilën gjë nuk pajtohem, e unë duhet të pres gjersa ai të përfundoj, kur do të vijë në radhë nuk do ta kem më atë nervozë që e kisha në momentin kur ajo fjalë është thënë.
- Është shumë vështirë të dëgjohet ndokush, dhe mos të mendohet për argumentet dhe qëndrimet.
- Ne kemi polemizuar për larjen e teshave. Ajo ka të drejtë, por unë nuk kam qejf të laj tesa.
- Mund të dëgjojmë mendime të ndryshme, por nuk është e domosdoshme të pajtohem, të vijmë në konkludim të përbashkët.
- E, duhej të lëshoja pe.

Vëzhguesit:

- Një fillim ekstrem. Para fundit do të ishte "Ndoshta nuk kam pasur të drejtë".
- Ata duhej të përsërisin mendimin e tjetrit, dhe i detyrova njëherë, dyherë, por nuk vlente më shumë të orvatesha
- Nuk i përmbaheshin kësaj rregulle qysh prej fillimit.
- Isha në një situatë kur edhe unë do të thoja diçka, e jo vetëm të vëzhgoja.

shkaktimin e diskutimeve por shërben që pjesëmarrësit të spjegojnë pse qëndrojnë në vendin për të cilin janë përcaktuar; pa komentim të deklaratave të të tjerëve, gjatë kësaj është me rëndësi që të udhëhiqet punësoria me më shumë energji me qëllim që secili të ndjehet se ka hapësirë të mjaftueshme për ta sqaruar qëndrimin e vet.



● Vërejtje: Në plenum së pari marrin fjalën çiftet e mandej vëzhguesit.

Mund të bëhet variacion i ushtrimit, ashtu që një personit nga çdo çift (të vendosur sipas barometrit) do t'i jepej udhëzim qëllimisht mos t'i përmbahet rregullës, dhe të mundohet të bind bashkëbiseduesin/biseduesen se mendimi i tij/saj është i gabuar, ndërsa mendimi i vet i drejt. Në atë rast vlerësimi do të duhej të fokusohet për rreth reaksioneve të cilat ndonjë sjellje i nxit. P.sh: "Sa ishte lehtë ose vështirë mos të dëgjohet por të mundohet që personi tjetër të bindet pa e dëgjuar atë me vëmendje?"; "Çfarë reaksioni nxit konfrontimi me personin i cili nuk dëgjon dhe i cili mundohet të bind tjetrin për qëndrimin e drejt të tij?"

❖ Ushtrim komunikimi fjalimi "Unë"

Pjesëmarrësit ndahen në 4 grupe. U jepet kohë prej 10 minutash të krijojnë një skenë (konfliktioze), sipas mundësisë nga përvoja personale në të cilën u ka penguar mënyra e komunikimit. Pas së cilës paraqiten 4 skena njëra pas tjetrës. Diskutimi: Çka nuk u ka pëlqyer në këto skena? Ndryshimi i skenës/skenave: pas paraqitjes së çdo skenë personat që vëzhgojnë duhet të mendojnë në rolin e cilit do të do të mundnin të futeshin në skenë dhe me forma të tjera të komunikimit të ndryshojnë situatën.

Pyetje lidhur me evaluimin (vlerësimin) dhe ndryshimin e skenave:

Çka ka ndryshuar në qëndrimet e personave? Çka kanë parë vëzhguesit?

Në cilën mënyrë ndryshimi i sjelljes ka ndikuar në personin që ka patur komunikim jo të këndshëm?

● Çdo skenë mund të ushtrohet disa herë, me ide të ndryshme dhe me role të ndryshme të cilat ndryshohen (vetëm një për një kohë të caktuar). Nëse skena përmban vetëm një rol i cili komunikon në mënyrë jo të këndshme, atëherë do të duhej të ndryshohen të gjitha rolet përveç atij.

Fjalimi Unë paraqitet ose si shtytje gjatë diskutimeve nëse grupi është i vendosur të ndryshoj rolet në skenë, ose përmendet në fund.

Janë të paraqitura 4 skena, njëra lidhur me huazimin e parave, tjetra për një konflikt në një kafene në Mal të Zi, e treta për një ndeshje-kinema- vonesë dhe e katërta në kthimin pas trajnimit nga Trebinja dhe në takimin me kolegët/shokët.

Disa nga mendimet në plenum gjatë analizës së skenës:

- Mendoj se situata tjetër ishte konfliktuoze.
- Disa nga këto skena nuk janë konfliktuoze.
- Askush askend nuk e dëgjon, ashtu që nuk ka komunikim, por vetëm përmbushet nevoja që t'i bërtitet ndokujt.
- Mendoj se kjo është çështje e përgjegjësisë personale, secili duhet të kthehet kah vetja.
- Në ato situata ku diçka nuk është si duhet, ku ka konflikt, nuk mundet që vetëm njëra palë të fajësohet.
- Varet si është njeriu, sa vlen, që të dëgjohet nga të tjerët.
- Të gjithë kanë një pjesë të fajit.
- Cilët janë shkaqet e mosdëgjimit?
- Mosdëgjimi si pasojë e mosintersimit;
- personi i cili nuk dëgjohet nuk do të thotë se duhet të mbaj një pjesë të përgjegjësisë;
- mënyra e diskutimit mund të ndikoj në vëmendjen;
- njeriu mund mos të dëgjohet kur është i bezdisshëm;
- ndikimi i komunikimit joverbal në interesimin për fjalimin;
- mosdëgjimi është shenjë e mosvlerësimit.

Koment: Është shumë lehtë që punësoria e sipërpërmendur të jetë aktive dhe me përvojë, gjatë ditëve të ardhshme ka ekzistuar ndjenjë në grup se tema nuk është e përpunuar në masë të duhur, ashtu që programi i trajnimit ka ndryshuar dhe përsëri është diskutuar thellësisht në temën "komunikimi i padhunshëm".



Fjalimi- Unë

Fjalimi- Unë është teknikë e komunikimit të pa dhunshëm, e cila jep mundësi për shprehjen e nevojës dhe dëshirës, është konstruktiv, dhe është përqëndruar në ndonjë problem specifik. Fjalimi-Unë flet qartë për sjelljen edhe për ndjenjat e shkaktuara, pa i vlerësuar personat.

Fjalimi Unë nuk ik nga konflikti, por çon në komunikim të hapur rreth shkaqeve të konfliktit. Ai e hap komunikimin, tregon gatishmërinë tonë për biseda dhe për gjetjen e një zgjidhjeje të situatës që është e pranueshme për të dyja palët. Me të ne përqëndrohemi në vetvete, në atë se cilët janë nevojat tona reale, dhe të drejtat e dëshiruara.

Shpesh në konfliktet humbim energji duke akuzuar njëri - tjetrin, duke hidhëruar, ofenduar që lehtë sjell eskalim dhe largim nga ajo që me të vërtetë na ka prekur që na iriton, për të cilën kemi nevojë dhe atë që me të vërtetë e duam.

Fjalimi- Unë na kthen në fillim të konfliktit, në atë që me të vërtetë kemi nevojë, që duam, ose që na pengon gjatë së cilës nuk shkatohet reaksion mbrojtës në palën tjetër.

Me fjalimin Unë kritikohet sjellja e jo individi/personi.

Struktura e fjalimit Unë:

1. "Kur shoh se..."
Flasim për veprimin e një presoni tjetër
Përshkrim i cili nuk është as vlerësim e as notim.
2. "...Unë ndjej..." ose "...dëshiroj që..."
Flasim për reagimet tona pa vetakuzim dhe arsyetim
3. "Dëshiroj që të..." ose "do të doja..."
Flasim për rezultatin e dëshiruar pa urdhëra apo kërcënime.

Shembuj:

Kur më thua ta mbyll gojën ndjehem i ofenduar dhe sikur nuk të intereson mendimi im fare.

*Dëshiroj të bisedojmë dhe të më tregosh se çka në të vërtetë të pengon.
Kur kështu i lodhur kthehem nga puna dhe gjej aq shumë enë të palara, ndjehem keq, por do të doja që përgjegjësitë të ndahen*

Ushtrime plotësuese për fjalimin-Unë

MESAZHET- UNË

problematizimi i sjelljes e jo i personalitetit

Sistemi:

- sjellja që më pengon
- kjo tek unë ndjell ndjenjën e...
- për arsye se...
- do të kisha dashur (dëshira ime është...)

Shembull i "Fjalimit-Ti":

Trajneri i drejtohet pejsëmarrësit i cili pëshpërit gjersa ai flet, me fjalët: "Mirë Milani, a do ta ndërprisish zhurmën ti me të vërtetë je i paedukuar!"

Shembull i "Fjalimit-Ne":

"Ne të gjithë këtu e dimë se Milani është i pasjellshëm dhe asnjëherë nuk i dëgjon të tjerët kur flasin!"

Shembull i "Fjalimit-Unë":

"Milan mua më pengon kur më ndërhyt në fjalë, atëherë kam bindjen se mendimi im nuk është i rëndësishëm për ty, se nuk më respekton e unë do të doja të më dëgjosh për arsye se është i rëndësishëm mendimi yt."

Me një deklaram të tillë në mënyrë të drejtpërdrejt sulmohet dhe vlerësohet personi reagimi që kjo do të shkaktoj do të ishte nënçmim, tërheqje apo kundërsulm.

Me një fjalim të tillë paramendohet se të gjithë pajtohen me deklaratën që zhduk hapësirën për mendim tjetër dhe përveç kësaj thuhet se Milani çdoherë kështu sillet. Fjalimi Ne shpesh paraqitet gjatë diskutimeve të cilat kanë të bëjnë me çështje politike ku supozohet se të gjithë e përmbajnë mendimin e shumicës, që reflekton mosrespektim ndaj atyre që mendojnë ndryshe dhe ua merr hapësirën për prononcim të mendimeve të tyre. Në të njëjtën kohë me fjalimin NE depersonalizohet mendimi individual dhe synohet ikja nga përgjegjësia personale për qëndrimin dhe sjelljen individuale. Mendimi se çdo veprim të cilin e mbështet shumica e grupit është i arsyeshëm për arsye se është "demokratik", reflekton qëndrimin se demokracia është diktaturë e shumicës ku përgjegjësinë për gabimet i mban edhe pakica e diskriminuar.

❖ **Situata në të cilën jam nervikosur**

Ndarja në çifte. Mendoni për situatën në të cilën jeni nervikosur spjegoni rrethanat partneres suaj dhe aktroni reagimin tuaj të parë- partnerja juaj duhet të reagoj spontanisht. Pastaj mundohu që nervozën tënde ta formulosh si mesazhi Unë.

❖ **Nuk më pëlqen kur ndokush...**

Në rreth plenar: "gjatë komunikimit me njerëzit nuk më pëlqen kur ndokush...", rrethi i ri "Në një situatë të tillë reagoj ashtu që..."

❖ **Ndarja e lëvdatave**

Pjesëmarrësit në një letër shkruajnë lëvdata të cilën do t'ia kishin drejtuar personit që e njohin. Të gjitha mesazhet mbledhen në "kapelë". Facilitatori nxjerr një mesazh dhe e lexon me zë. Pyetje për grupin: "A është ky mesazh i formuluar në fjalimin Unë?" Nëse grupi mendon jo. Si do ta kishim formuluar? Kjo përsëritet në 3-4 mesazhe. Pas ndarjes në grupe të vogla (pjesa e mbetur e mesazheve që nuk janë analizuar u ndahet grupeve të vogla). Në grupet e vogla detyra e njëjtë: A është ky mesazh i formuluar në fjalimin Unë? Nëse jo, si mund të formulohet?

Dëgjimi aktiv

❖ Ushtrime të dëgjimit aktiv

Ndarja e grupeve në çifte

Detyrë: tregoi partnerit tënd për një kohë 5 minutash cila është gjëja e fundit që të ka lënduar apo për të cilën të ka ardhur keq. Partneri/partnerja juaj do të duhet të bindet se me të vërtetë ka kuptuar atë që ka dëgjuar duke parashtruar pyetje dhe duke përsëritur atë që është thënë.

Pyetjet e evalumit (vlerësimit) në rrethin plenar:

A keni ndjer se u kanë dëgjuar dhe kuptuar? Sa shpesh e keni ndjenjën se të tjerët me të vërtetë u dëgjojnë? Sa është vështirë (apo lehtë të dëgjoni të tjerët? A ka patur ndërhyrje në fjalë?

Në evaluim pjesëmarrësit kanë përmendur shikimin në sy që është esencial për ndjenjën se je i dëgjuar dhe se intonimi dhe mimika luajnë rol të rëndësishëm. Kishte edhe deklarata të llojit "Ndjej se disa njerëz me të vërtetë më dëgjojnë", "disa me të vërtetë më dëgjojnë", "vetëm kur jam me shokë të ngushtë kam ndjenjën se jam i dëgjuar" etj.

Pasoi brainstorming:

❖ Brainstorming: Çka është e domosdoshme për dëgjim aktiv?

- | | | |
|--|-------------------------|------------------------------------|
| - tregim të ngushëllimit për atë që dëgjon | - mirë të kuptohet | - atmosfera |
| - kur, çka dhe kujt i flitet | - përmbajtja | - ndërtimi i mirëbesimit |
| - parashtrimi i pyetjeve | - sinqeriteti | - mosndërhyrje |
| - shpjeguese me qëllim që më | - respekt ndaj personit | - interesim |
| | - vullneti | - lëvizja e trupit, ngjyra e zërit |

Koment:

Përpunimi i temës "dëgjimi aktiv" është mirë të ndërlidhet me njoftimin e pjesëmarrësve. Një mundësi do të ishte që çiftet njëri pas tjetrit të flasin e pastaj të dëgjojnë, dhe më pas çdonjëri të prezentojë partnerin e tij në rrethin plenar (në vend që çdokush të flas për vete).

Koment: "Punësoria që vijon për "dëgjim aktiv" është klasike në pikëpamje se shumë shpesh punohet në atë mënyrë. Nuk është përdorur në punëtorinë e lartpërshtuar nga shkak se mund të përjetohet si situatë jo e natyrshme. Parashtruhet pyetja "Pse kërkon nga unë që t'i shpjegoj ndokujt që e shoh për së dyti herë në jetën time për situatat e vështira në jetën time?". Edhe përkundër këtij rreziku, punësoria ofron material të mjaftueshëm për përpunim të detajizuar të temës, më shumë se ajo që është e sipërpërmendur.

Pyejtet e hapura

Me pyejtet e hapura nënkuptojmë ato pyetje të formuluar në atë mënyrë që përgjigjja e tyre nuk nënkuptohet thjesht "po" apo "jo", por pyetje që japin liri të shprehjes jashtë kontestit të fokusuar në pyetje.

Nëse pyejtet janë të parashtruara si: "A ke..." ose "A je...", ato në vete përbëjnë supozimin se ekzistojnë mundësi të kufizuara për tu përgjigjur. Nëse i formulojmë pyejtet "Si..." apo "Çka është...", në to mund të përgjigjet personi sipas këndit në të cilën e shikon temën.

Shembuj të pyetjeve të mbyllura:

A e ke patur vështirë apo e ke patur lehtë gjatë këtij ushtrimi?

Sa të ka pëlqyer ky ushtrim?

A ka qenë komunikimi në grup i mirë apo i keq?

Shembuj të pyetjeve transparente:

Si u ndjeve gjatë këtij ushtrimi?

Çka ka qenë për ty vështirë, çka lehtë dhe pse?

Çka të ka pëlqyer në komunikimin e grupit dhe çka ka paraqitur vështirësi?

Ushtrime plotësuese

❖ Raundi i vërtetë

Karriget vendosen në dy rrethe, rrethi i brendshëm dhe ai i jashtëm, dhe janë të kthyera njëra ndaj tjetrës ashtu që çdo karrige ka partnerin e vet. Pjesëmarrësit ulen në karriget. Ato persona që qëndrojnë njëra ndaj tjetrës formojnë çiftin. Personat që janë të ulur në rrethin e jashtëm nxjerrin nga "kapela" një nga kartat e përgatitura në të cilat janë të shkruara deklaratat lidhur me çiftet apo grupet. Për shembull:

- Gratë do të duhej të kenë të drejtë të lindin në shtëpitë e tyre nëse e dëshirojnë këtë.
- Prindërit do të duhej të kenë të drejtë ta rrahin fëmijën e tyre nëse ai nuk sillet mirë.
- Duhet të ndalohet pirja e duhanit në ambient të mbyllur, nëse në atë ambient ka persona që nuk e pinë atë.
- Njerëzit nuk kanë të drejtë të presin dru të gjenden në vendin e tyre për shkak të pasojave ekologjike.
- Njerëzit kanë të drejtë të blejnë materiale pornografike nëse dëshirojnë.
- Njerëzve duhet tu lejohej të ngjeshin në mur cilindo flamur që dëshirojnë.
- Minoritetet do të duhej të jenë nën diskriminim pozitiv në konkurset për punësim.
- Nëse shumica e njerëzve të ndonjë regjioni të ndonjë shteti dëshirojnë të jenë shtet i pavarur, atëherë ajo do të duhej tu lejohej.
- Homoseksualëve do të duhej tu lejohej adoptimi i fëmijëve.

Personi i cili ka tërhequr kartelën e ka rolin e përfaqësuesit të kësaj deklarate dhe detyra e tij/saj është që ta bëjë për vete partnerin e tij/saj lidhur me këtë pyetje, ndërsa personi

Ky ushtrim mund të përdoret në suaza të punëtorisë në temën Dhuna dhe Të drejtat e njeriut.

tjetër ka detyrë të formulojë shkaqet pse ajo e drejtë do të duhej të ndalohej.

Pas 3 minutash diskutimi ndërpritet dhe personat që janë të ulur në rrethin e jashtëm lëviznin për një vend në të djathtë. Tani kanë partner tjetër dhe loja përsëritet. Loja mund të përsëritet disa herë.

Më pas pjesëmarrësit ulen në rrethin e brendshëm dhe nxjerrin nga kapela deklarata të reja dhe marrin rolin e përfaqësuesit të asaj deklarate (asaj të drejte) detyra e të cilit është ta bëjë për vete partnerin. Personat që gjenden në rrethin e jashtëm tani i formulojnë arsyet pse ajo e drejtë do të duhej të ndalohej (kjo përsëritet disa herë me lëvizje të rrethit në të majtë.)

Pas kësaj vazhdon diskutimi në rreth plenar:

Cilat të drejta (deklarata) vështirë e keni pasur t'i mbronin apo tu kundërviheni? Pse?

Kur i keni prezentuar argumentet e juaja, cili lloj i "opozitës" ka ndikuar në rishqyrtimin e qëndrimeve tuaja?

A keni qenë të dëgjuar?

A u janë kundërvënë pjesëmarrësit në mënyra të ndryshme?

Si? A ka qenë koha e kufizuar problem apo ju ka ndihmuar?.

Puna ekipore. Sjellja e vendimeve bashkarisht

Qëllimet e punëtorisë janë:

- Ushtrime të modeleve të punës së përbashkët në grup
- Analiza e komponenteve që përcaktojnë kualitetin e punës ekipore
- Ushtrime të sjelljes së vendimeve me anë të konsenzusit
- Rishqyrtim i rolit personal në punën ekipore/modeleve personale të sjelljes

Pyetjet kryesore:

- Cili është dallimi në mes vendimmarrjes me votim dhe me konsenzus?
- Çka ndihmon dhe çka i pengon punën ekipore?
- Çka është për mua puna ekipore?
- Cilat parakushte duhet të përmbushen që puna ekipore të përjetohet si e suksesshme?
- Çfarë ndarjesh të roleve ekzistojnë brenda punës ekipore?
- Kush mban përgjegjësi për kualitetin e punës ekipore?
- Cili është dallimi në mes konsenzusit dhe kompromisit?
- Cilat janë përparësitë dhe dobësitë e konsenzusit?
- Çfarë pasojash ka orientimi në arritjen e rezultateve në punën ekipore?
- Çfarë pasojë ka orientimi në proces në punën ekipore?

Shembull i punëtorisë

☺ Lojëra nxehjeje

❖ *Deri te muri im*

Bëhet ndarje në dy grupe. Të dy grupet qëndrojnë njëri përballë tjetrit, ashtu që çdo person i njërit grup e ka partnerin në grupin tjetër. Çiftet qëndrojnë me krah të zgjatura përpara tyre por ashtu që shputat mos tu preken, por të ekzistojë hapësirë e vogël në mes tyre. Udhëzim: "Ky është ushtrim joverbal. Është detyrë e secilit të vij deri te muri i tij (muri yt është ai në të cilin shikon), por në atë mënyrë që hapësira në mes shputave tua dhe partnerit tuaj gjatë çdo kohe të jetë e njëjtë. Koha është 10 minuta." Evaluimi : Çka ka ndodhur?

● Koment: Në përgjithësi ky ushtrim realizohet ashtu që disa çifte mbesin në mes të palëvizshëm dhe të nevrikosur, ndërsa të tjerët shkojnë deri te muri dhe aty mbesin apo shëtiten prej njërit në murin tjetër. Ushtrimi ofron materiale për tregimin e mënyrës së mendimit se përmbushja e dëshirës personale nuk përputhet me përmbushjen e dëshirës së personit tjetër, dhe ato janë konkurent me njëri - tjetrin - shpesh edhe nuk mendojnë si do t'i përmbushin nevojat e të dyja palëve.

Disa nga deklaratat

- Gjetëm një gjuhë të përbashkët edhe pse nuk kemi folur.
 - Gjuha e syve!
 - Mendoja se do të më fitonte.
 - Prej syve kuptohet se dëshiron.
 - E lejoj të shoh se çka don, dhe kur e kuptoj atëherë e kthej prapa.
 - Nëse më thonin, keni tre minuta, atëherë do të shpejtoja të arrij e para te muri im.
 - Ne nuk kishim konflikt.
 - E kuptova këtë si qëllim të përbashkët. Pasi kishim kohë të mjaftueshme, nuk ishte rëndësi te cili mur do të shkonim së pari.
 - Për mua me rëndësi është të realizohet edhe e para edhe e dyta.
- Vëzhgues:
- Unë askund nuk vërejta shpirt garues.

❖ Rradhitësja

1. Pjesëmarrësit janë të ndarë në grupe nga 5 anëtarë (të tjerët mund të jenë vëzhgues). Për secilin grup janë përgatitur set katrorësh. Secili set përbëhet prej 5 kovertash që përbëjnë pjesë nga të cilat mund të bëhen katror. Çdo anëtarë i grupit e merr nga një kovert, dhe ata janë të lutur t'i hapin kovertat pas dhënies së shenjës.

Instrukcione:

Çdo person ka kovertën e cila përbën pjesë për formimin e katrorëve. Me dhënien e shenjës detyrë e grupit është të formoj 5 katrorë të madhësisë së njëjtë. Detyra është përfunduar në atë moment kur anëtarët e grupit kanë katror para tyre.

Rregulla:

- o Gjatë lojës nuk duhet të bisedohet apo të komunikohet në asnjë mënyrë.
- o Nuk duhet të marrin pjesë anëtarë të tjerë të grupit.
- o Pjesët mund t'i jepen vetëm personit që gjendet në anën tuaj të djathtë ose të lihen në mes.
- o Pjesët që janë në mes mund të merren.

2. Evaluimi (vlerësimi) i ushtrimit

Si e keni ndjerë veten?

A u jeni përmbajtur rregullave? Çka keni bërë?

Disa nga ju kanë patur vetëm një pjesë të rradhitëses. A e ka vërejtur dikush atë?

Si janë ndjer ata?

Si e keni ndjer veten kur ndonjëri e ka mbajtur një pjesë, dhe nuk e ka parë zgjidhjen?

Si do të ndjeheshit nëse do të formonit katrorin dhe mandej do të kuptonit se duhet ta prishni për të dhënë një pjesë tuajën?

Çka kanë vërejtur vëzhguesit?

Si ishte bashkëpunimi pa komunikim verbal?



Koment: Rradhitësja është e përgatitur asisoi që i pamundëson të tjerët të rradhisin katrorët e tyre. Ekziston vetëm një mundësi që të gjithë 5 katrorët të rradhiten. Zakonisht në procesin e punës ndodh që ndokush për një kohë të shkurtër të rradhit rradhitësen dhe mos të interesohet për të tjerët, kurse pas një kohe të kuptoj se është e domosdoshme të shkatërroj katrorin e vet dhe ta ndërtoj atë nga pjesët tjera dhe paralelisht tu mundësoj të tjerëve të bëjnë të njëjtën gjë. Frustracionet që paraqiten për shkak të mungesës së durimit, si dhe garimi si dukuri që zakonisht paraqitet në mes grupeve janë mundësi e jashtëzakonshme për analizë të punës ekipore.

Disa nga deklaratat:

- Dy e rregullan por pastaj e prishin.
- Nuk jam përmbajtur rregullës nga solidariteti, që tu ndihmoj të tjerëve në grup.
- Kemi kaluar nëpër tri faza: egoizëm, solidaritet dhe kur të gjithë venin në mes dhe prisnin çka të ndodhë.

Vëzhguesit:

- Në fillim asnjëri nuk ia jepte tjetrit pjesët e veta. Ndërsa më pas filluan të marrin.
- Nuk mundet që vetëm njëri të bashkëpunoj.

❖ Ushtrimi i kooperimit me votim për fajin

1. **Përshkrim:** janë ndarë dy grupe me nga 7 persona, (mandej të ndarë edhe në hapësirë). Të tjerët janë vëzhgues.

Tregimi: "Ju jeni dy organizata humanitare konkurente që merreni me punë humanitare me fëmijë. Të dyja organizatat tani punojnë në më shumë projekte të rëndësishme, të planifikuara për dy vitet e ardhshme. Nga të dyja organizatat janë të burgosur nga një bashkëpunëtor për shkak të shfrytëzimit të privilegjeve që kanë shoqatat humanitare për nevoja personale (mospagesa e tatimit nga dogana). Bëhet fjalë për importin e mallit teknik. Të gjithë të punësuarit (ju) keni ditur për këtë por e keni toleruar këtë gjë. Prokurori publik dyshon se këta të dy kanë bashkëpunuar në këto punë jolegale.

Juve u parashtrohet pyetja: A keni ju si organizatë faj? Vendimi duhet të sillet me shumicë të thjeshtë dhe me votim të fshehtë në suaza të grupit tuaj të vogël (5 persona)."

- o Nëse të dyja organizatat e pranojnë fajin do të marrin dënim nga 7 muaj ndalesë të punës së organizatës.
- o Nëse të dyja organizatat nuk e pranojnë fajin marrin dënim nga 2 muaj ndalesë të punës së organizatës.
- o Nëse njëra organizatë pranon fajin, tjetra jo, ajo që pranon do të merr dënim njëmuajor, ndërsa organizata që nuk e pranon fajin merr dënim 10 muajor ndalesë pune të organizatës (Shiko tabelën në faqen paraprake.)

Plani i votimit :

Rrethi 1: pa marrëveshje në grup vetëm votim. Trajneri në bazë të rezultateve të votimit të të dyja grupeve publikon dënimin e shqyrtuar (çdo grupi) si dhe rezultat konkret të votimit të grupit tjetër.

Rrethi 2: Përsëri votohet pa marrëveshje dhe përsëri të dy grupet njoftohen me rezultatet secili grup ka 5 minuta të bisedojë dhe të përcaktojë negociuesin dhe ta dërgojë në negociatë me grupin tjetër, pas negociatave kanë kohë të shkurtër të merren vesh dhe të votojnë. Nëse prej këtij momenti 3 herë me rradhë votohet dhe arrihet rezultati i njëjtë "dënim" i njëjtë, pa marrë parasysh votat, loja përfundon.

2. Evaluimi

Si keni votuar?

A jeni të kënaqur me rezultatin si dhe procesin?

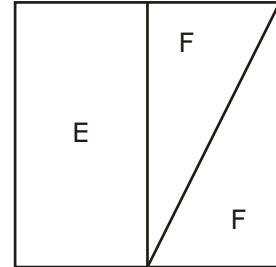
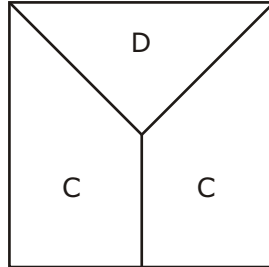
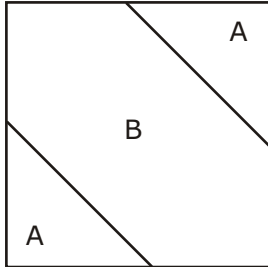
Çka kanë vërejtur vëzhguesit?



Koment: Ky ushtrim është ushtrimi im i preferuar për përpunimin e temës puna ekipore dhe mënyra e komunikimit në ekip. Vetë tregimi në ushtrim zakonisht mund të ndryshoj dhe t'i adaptohet grupit të pjesëmarrësve, por më duket me rëndësi që ajo të hap dilema në nivele të ndryshme morale, në mënyrë që t'i polarizon grupet dhe t'i hap pyejtet e shtypjes nga grupi përgjegjësisë personale dhe grupore etj. Vetë ushtrimi sjell polarizim të grupeve gjersa marrëdhëniet brenda grupeve anashkalohen për shkak të qëllimit të "përbashkët" të "fitohet". Shpesh trajnerëve u parashtrohet pyetja a do të mblidhet numri i muajve në fund apo jo (cili është kriteriumi i fitores), zakonisht ekipi nuk i përgjigjet kësaj pyetje. Ushtrimi mund të shkaktoj reaksione të fuqishme emocionale, prandaj nevojitet shumë siguri dhe përvojë në moderimin e evaluimit.

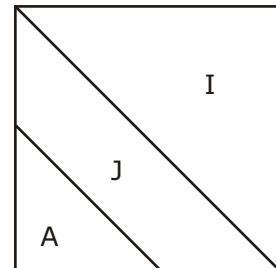
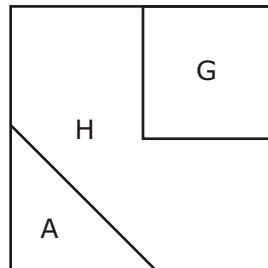
RRADHITËSJA

Material për ushtrime



Të pritët çdo katror në pjesët e nënvizuara A-J. Pastaj pjesë të caktuara të vendosen në koverta të veçanta:

Koverta 1: A,C,H, I;
Koverta 2: A, A,A,E;
Koverta 3: J;
Koverta 4: D,F;
Koverta 5: B,C, F, G.



	PO	JO
PO	7	10
JO	1	2

Tabela për votim për

Ushtrimin e kooperimit
Me votim për fajin

Disa nga deklaratat gjatë evaluimit të ushtrimit:

- Si keni votuar?
- Kemi vendosur në bazë të moralit.
- Dy herët e para secili votoi për veten dhe mandej filluam me punën ekipore.
- Së pari, ata janë të frikuar nga konkurenca e shëndoshë. E kam fituar me argumente gjatë negociatave vetëm ai nuk pranon.
- Si parim kishim të ndryshojmë mendimin tuaj dhe mandej tu mashtrojmë.
- Dëshironim të jemi solidar, që të dyja organizatat të kenë dënim nga 2 muaj.
- Që nga fillimi mendoja se kombinimi më i mirë është 2:2 sepse vetëm me atë variant mund të pajtohen të dyja palët. Por nuk kam insistuar sepse nuk doja t'i kundërvihem mendimit të shumicës në grup.
- Herën e parë kam votuar PO. Ajo ishte çështje e moralit.
- Nuk mund të punoj me grupin kundërshtar dhe të mos t'i përkrah interesat e grupit tim.
- Procesi, hapësira
- Ishte shumë mirë, kishim hapësirë, u morëm vesh.
- Mendoj se nuk u kuptuam mirë, por kemi bërë titur, secili fliste për veten.
- Unë mendoja të votoj kundër, sepse më mungonte komunikimi në grup.
- Në grupin tonë më shumë ishim të ngarkuar të bindim njëri - tjetrin se sa që ishim të koncentruar në komunikim.
- Kanali i komunikimit nuk ishte në rregull dhe ishte i ndërprerë për shkak të bindjes. Në fund kjo më detyroi të mos mërzhitem.
- Nuk mund të kuptoj se si dy organizata humanitare mund të jenë konkurente dhe më huton ajo që kemi votuar, e nuk kemi ardhur deri te vendimet me konsensus.
- Vëzhguesit:
- Grupi B: bërë titje, konfuzion. Luftë për mbijetesë.
- Nuk kishte demokraci.
- Shkak i komunikimit të keq atmosfera garuese; nuk do të doja ashtu të ndodhë në realitet.
- Negocuesit:
- Unë isha i zgjedhur si negocues sepse flas shumë.
- Në momentim kur e pashë e pata përshtypjen se bëhet fjalë për mashtrim.
- Unë për shkaqe morale nuk mundesha të jem negociatore, për shak se kisha idenë t'i mashtrojmë, dhe nuk mund të shkoja atje, ta shikoja në sy dhe të rreja.



☺ Loja: Kuçedra

Të gjithë rradhiten në tren e kapin personin përpara në mjedis dhe luajnë kuçedër. Personi i parë është Koka, personi i fundit bishti. Me dhënien e shenjës Koka ka detyrë ta kap bishtin, ndërsa të tjerët u ndihmojnë njërit prej tyre.

❖ Evaluimi i ditës

Çka keni fituar nga kjo ditë? Si dilni nga kjo ditë?

Disa nga deklaratat:

- Nga "votimi kam mësuar shumë". Kam kuptuar se unë zakonisht mundohem të imponoj mendimin tim dhe do të ishte mirë t'i dëgjoj dhe t'i marr parasysh mendimet tjera.
- Me të vërtetë jam e kënaqur.
- Punëtoritë më pëlqejnë shumë. Vërejtja paraqitje të liderit në

- grup, në kuptim se disa më shumë dëgjohen.
- Zbulim i madh: nëpërmjet të "fjalimit Unë" e kemi zhvilluar sensin demokratik, përmes katrorëve jovetjaksinë, e përmes lojës së tretë çdo gjë ra në ujë.
 - Punëtorja e fundit është përditshmëria jonë.
 - Dita ishte jashtëzakonisht dinamike. Kemi fituar shumë nga njëri - tjetri.
 - "Nëse ndokush hesht ajo është zgjedhje e tij."
 - Sot kam mësuar se ka shumë gjëra që i dimë për komunikimin jo të dhunshëm, por kur vjen te aplikimi ne harrojmë.
 - Më pëlqen që nuk ka teori, por punohet praktikisht nëpërmjet lojës.
 - Harroj në lodhjen sepse duhet të mendoj si ta mashtroj grupin tjetër.
 - Kam mësuar se nuk duhet çdoherë në jetë që t'i ngjitesh në maje për tu ndihmuar të tjerëve, por është e mundshme që t'i të zbresish, dhe ashtu të shtysh tjetrin.

Fund i pjesës së parë gjysmëditore të punëtorisë

Pjesa e dytë e ditës dhe punëtorisë

Përsëritja e mëngjesit, pyetjet teknike

❖ Ushtrimi i konsenzusit: *Planeti*

Tregim: Është zbuluar planet i ri, me kushte të shkëlqyeshme për jetesë. Do të duhej të banohej. Ju jeni anëtar i komisionit detyra e tij është të banojë planetin. Duhet të përcaktohen tri aftësi dhe tri virtyte të cilat duhet t'i kenë njerëzit që do ta banojnë planetin. Keni 5 minuta të mendoni dhe t'i shkruani këto virtyte dhe aftësi.

Procesi:

Pas kësaj secili gjen partnerin/partneren dhe ata së bashku sjellin vendimin (tri virtyte dhe tri aftësi). -7 minuta.
Pastaj në grupe nga katër (dy çifte) 12 minuta.
Grupe nga 8 (dy grupe të mëparshme nga 4) - 15 minuta.
Pastaj në rreth plenar (dy grupe nga 8 persona) - 20 minuta.

Disa nga deklaratat në fazën e fundit (dy grupe nga tetë persona):

- Ky ishte propozimi im sërish u mundova ta inkuadroj.
- Nuk mundesh debilin ta dërgojsh atje lartë!
- Njeriu duhet të jetë i shëndoshë si fizikisht ashtu edhe psikikisht që t'i përmbush virtytet dhe aftësitë.
- Mos më thuaj tani "Po nënkuptohet se..."!
- E inteligjenca, o njerëz?! Na mungon pak inteligjenca!
- Qetësi!
- Na falni ju të dyja!
- Nuk mundet ky (propozim), i pranua më të gjitha propozimet tuaja!
- Shfrytëzimi i shprehjeve "grupi ynë" dhe "grupi juaj". Nuk ka të bëjë me grupet por me atë që të merremi vesh.
- Po ç'dëshiron tani? Të gjithë të nisen me atë nga e cila kanë filluar, t'i parashtrijnë propozimet e tyre?
- A mundemi ne të parashtrijmë propozime personale? - Atëherë nuk e di përse jemi tubuar deri tani.
- A pajtoheni?
- Nga e di ti që unë pajtohem? - Po nuk tha asgjë!
- Mendoj se nuk është me rëndësi ajo që thua ti sepse nuk kemi kohë.

Koment: Gati se çdoherë ndonjëri do t'i parashtrij trajnuesit pyetje lidhur me paqartësitë gjatë definimit të termave virtyt dhe aftësi. Ngjashmëria e këtyre termave është e qëllimshme me qëllim që procesi i vendimmarrjes të jetë më i ndërlikuar. Ekipi nuk duhet të përgjigjet në pyetje të tilla, por duhet t'i lejoj vet grupit që ta hap procesin e definimit të këtyre termave.



Në hapin e fundit rezultati ishte, tri virtyte: altruizmi, shëndeti psikofizik dhe kreativiteti, ndërsa për aftësitë nuk kishte kohë më.

Pyetjet e evaluimit:

Çka ndodhi? Sa jeni të kënaqur me rezultatin? Sa jeni të kënaqur me procesin? A u soll vendimi me konsenzus? A ishte më lehtë të sillet vendimi në çifte, grupe nga 4 apo në plenum? Si dhe pse?
Çka ishte vështirë?

Disa nga deklaratat:

- Jam i kënaqur që nuk arritëm deri në fund.
- Do të kishim arritur deri në fund po të kishim kohë.
- Po të kishim më tepër kohë do të kishte konfuzion edhe më të madh.
- Po të kishim më tepër kohë, përsëri nuk do ta bindnim njëri-tjetrin.
- Jam dhe nuk jam e kënaqur.
- Jam e kënaqur deri diku.
- Ndonëse kemi bërë diçka. Atëherë jemi të kënaqur.
- I kënaqur. Për çudi shumë shpejt u morëm vesh rreth virtyteve. Jam i kënaqur që kishte hapësirë për komunikim.
- Tërsësisht jam i pakënaqur për shkak se nuk e përfunduam detyrën.
- Isha më i kënaqur në grupin e vogël, ne të katër.
- Unë jam i nevrikosur. Në vend që të merremi vesh shpejt rreth gjërave elementare...
- Jam pjesërisht e kënaqur. Mendoj se aftësitë duhet të jenë themelore, që mandej të zhvilloheshin.
- Të kishim më shumë kohë do të ndodhte katastrofa..
- E dërguam njeriun që kishte virtyte të mira ndërsa aftësitë do t'i fitoj atje.
- Si ishte procesi?
- Sa më shumë që zmadhohej grupi zvogëlohej hapësira për mendime personale, dhe duhet patjetër të imponohesh.
- Unë jam i kënaqur me procesin.
- Jam i kënaqur me komunikimin për arsye se të gjithë morën pjesë, kush sa mundej.
- Në çifte ishte shumë mirë. Në grupet nga tetë... u tha "E po nuk dua duhet të ketë një nga ne".
- Jam e kënaqur me komunikimin. Më pëlqeu ajo që me pyetje i përfshinte të tjerët.
- Kishte edhe "ego të thyer", tallje.
- Shumë jam i kënaqur me procesin.
- Më mirë asgjë se sa vetëm individ të kënaqen. Nëse njëri thotë jo atëherë është jo.
- Mendoj se të gjithë dimë se çfarë personi duhet të dërgojmë atje, se kjo ishte vetëm një çështje e termeve. Në tërësi jam i kënaqur me procesin.
- Nuk heshtja për shkak të gjuhës, por për kohën që e kishim.
- Krijimi i liderit bëhet me zmadhimin e grupeve, që reflektohet negativisht tek të tjerët.
- Dikush patjetër duhej të fillonte të flas. Kjo nuk do të thotë pikërisht lideri.
- Kam pritur ndoshta më shumë agresivitet nga ajo, në çifte. Në grupin e vogël nga katër fillon difuzioni, paraqiten "i yni" dhe "i juaji". Në grupe nga 8 më mungonte që të dëgjoj mendimin e të gjithëve. A jam i kënaqur? Jam konfuz. Ishte interesant.
- A u soll vendimi me konsenzus?
- Po u soll u morëm vesh.
- Mendoj se nuk arritëm konsenzus për arsye se disa persona lëshuan pe nga forca e deklaratave të të tjerëve. Para kishte "disa individë në horuk!"

Koment: Ky ushtrim me siguri hap konflikte brenda grupeve dhe shkakton angazhim të fortë emocional, kështu që pjesëmarrësit kanë nevojë të rikonsiderojnë çdo detaj nga ajo që u kalua më parë, gjë që e bën të vështirë moderimin. Është e nevojshme që tu jepet mundësi njerëzve të thonë si ndjehen me tërë atë që ndodhi e pas kësaj të kthehet fokusi i punës në vet procesin. Shpesh ndodh që për shkak të mungesës së kohës të vij deri te votimi me qëllim që të sillet ndonjë lloj vendimi dhe kështu "të kryehet detyra".

Evaluimi na mundëson shikim në orientimet e ndryshme të individëve, gjersa për disa është më e rëndësishme të arrihet rezultati, për të tjerët është i rëndësishëm procesi i vendimmarrjes, dhe kjo e përcakton kënaqësinë apo pakënaqësinë e tyre.



- Ishte më vonë që në karrigen e madhe(marrëveshja plenare) të fillojmë të gjithë të flasim, nëse kjo nuk ndodhi në grupet më të vogëla.
- Mendoj se cilido rezultat që të jetë duhet të nxiret në fund dhe kjo është me rëndësi për mua.
- Më shumë është menduar për rezultatin se sa për procesin.

CILI ËSHTË DALLIMI NË MES KOMPROMISIT DHE KONSENZUSIT?

Zgjidhja me kompromis Është ajo zgjidhje në të cilën të gjitha palët e involvuara janë njëlloj të pakënaqura dhe ka një baraspeshë të pakënaqësisë. Nuk janë të përmbushura të gjitha nevojat e palëve të interesuara, por të gjitha palët në masë përafërsisht të njëjtë, janë pajtuar me mospërmbushjen e nevojave të tyre. Kompromisi në vete nuk nënkupton mirëkuptim për nevojat e të tjerëve në të ekziston një orientim kah arritja e rezultateve.

Konsenzusi Është mënyrë e sjelljes së vendimeve me të cilin të gjithë pjesëmarrësit kanë mundësi t'i shprehin mendimet, qëndrimet dhe nevojat e tyre. Në këtë proces theksohet mirëkuptimi për nevojat e të tjerëve dhe nëpërmjet bashkëpunimit kërkohet rrugë për kënaqjen e të gjithëve. Konsenzusi nuk do të thotë e drejtë e vetos në sjelljen e vendimeve pa shpjegim për arsyen për të cilën kundërshtohet vendimi. Refuzimi i arsytimit do të thotë refuzim i bashkëpunimit, e me këtë do të ishte me rëndësi të hulumtohen arsyet që sollën deri te ky qëndrim, pa presione e akuza. Vlera e konsenzusit qëndron si në rezultatin e përbashkët ashtu edhe në vet procesin.

❖ Ndarja e letrës

Shtatë pjesëmarrës kanë për detyrë të paramendojnë ndonjë formë të letrës. Me rëndësi është që numri i pjesëmarrësve mos të jetë lehtë i pjestueshëm (p.sh. 8 ose 9), ashtu që mos të vij deri te ndarja gjeometrike e copave të letrës). Pastaj marrin një pjesë të madhe të letrës, gërshërë dhe udhëzimin që vijon:

Të gjithë paramendojnë çfarë lloj letrë dëshirojnë të presin për veten. Secili duhet të pret një pjesë të letrës në madhësi dhe formë që dëshiron ashtu që mos të mbetet asnjë pjesë e letrës në fund. Të tjerët nga grupi e vëzhgojnë procesin. Komunikimi është i lejuar. Kohë 20 min.

Disa nga deklaratat gjatë procesit:

- A e ndryshojmë atë që e paramenduam apo jo?
- Kjo varet nga ju.
- Të bëjmë diçka tjetër.
- Dikush don rreth.
- Ta quajmë atë ashtu.
- Ti merre këtë...
- A e deshe këtë?
- Unë jam e fundit. Unë do ta marr atë që mbetet.

Evaluimi(vlerësimi) i pyetjeve:

Sa jeni të kënaqur me pjesën tuaj të letrës, a e keni arritur interesin tuaj?

Kush çfarë roli kishte?

A keni përshtypje se kishte dominim?

Si u morët vesh reth sistemit për ndarje?

Ky ushtrim përbëhet prej tri fazash në procesin e sjelljes së vendimeve: marrëveshja për procesin, sjellja e vendimeve dhe implementimi i marrëveshjes. Ndonjëherë ndodh që marrëveshja për procesin, për mënyrën se si do të silllet vendimi të kapërcehet në tërësi. Ushtrimi ofron shumë mundësi për parashtrimin e pyetjeve për përgjegjësitë për vendimin, për procesin dhe kthjelltësimin për ekzistimin e tri fazave të procesit të cilat janë të pandashme, e me këtë përgjegjësi vlen për të tria fazat. Mungesa e hapësirës për inkuadrim në proces në fillim me siguri do të sjell pakënaqësi në fund. Moskundërshtimi energjik ndaj ndonjë propozimi apo mungesa e propozimeve tjera shpesh interpretohet si pajtim, që nuk do të thotë se është e vërtetë. Mungesa e hapësirës, për shprehje të mendimit personal shpesh është arsye për pakënaqësinë e skajshme me punën ekipore dhe vendimin e sjellur.

Disa nga deklaratat:

- Unë jam i kënaqur, por më shumë do të isha i kënaqur ta kisha pjesën e saj.
- Për arsye se në fillim tha se do vazhdojmë me konsenzusin, e paramendova një formë të rregullt sepse mendova se do të ishte më lehtë pastaj të kyçen të gjithë.
- Kjo është shumë larg nga ajo që unë paramendova... Unë kisha një formë të mirë në kokën time... por ma vodhën, por as unë nuk kundërshtova. Dhe në fund- ndërrim i planit- "e tash t'i merre", e nuk e di kush bërtet "shumë mirë e ke".
- Ti nuk ishe i detyruar ta marrësh atë pjesë.
- Nuk e kuptova se çfarë forme në të vërtetë dëshiron, ta ofrova këtë.
- Po ti mundeshe ta marrësh këtë pjesë nëse doje.
- Ti nuk the se ajo pjesë ty nuk të konvenon.
- Ti vet e preve atë pjesë.
- Mendova se kjo ishte marrëveshja gjenerale, se u pajtuam. E atëherë filloi improvizimi.
- Unë jam e kënaqur, e paramendova një zemër dhe e fitova.
- Edhe unë dëshiroja zemër por hoqa dorë kur ajo tha se don një. Do të isha i kënaqur edhe kështu edhe ashtu, nëse arrihej qëllimi.
- Për atë... shoh se diçka nuk është në rregull, por nuk mundja unë të reagoj në vendin tënd.
- A ishte kjo një kompromis, konsensus apo diçka e tretë?
- Në fillim ishte konsensus, dhe pastaj vazhdoi kompromisi.
- Më erdhi keq kur ajo tha se do ta marr atë që do të ngel. Kompromisi i tepëruar e dobësoi motivimin.
- Më duket se ky kompromis i tepëruar nuk është një zgjidhje e lumtur.
- Problemi ishte se nuk e dija se çka dëshiroj.
- Nëse askush nuk do të lëshonte pe konsenzusi nuk do të ekzistonte.
- Mendoj se kjo ishte një përzierje e kompromisit dhe konsenzusit.
- Nuk ishte me rëndësi se çfarë forme do të fitoj por vetëm të merremi vesh. Dhe mendoj se kjo nuk ishte një kompromis por një konsensus.
- Një përzierje e konsenzusit dhe vulnetit tënd. Duhet të mbajsh pozitën tënde dhe sërish pak të...
- Vëzhguesit:
- Mbaheshin biseda paralele, mosndërrhyrje në fjalë por biseda paralele, kur më shumë prej tyre propozojnë dhe merrren vesh ndërsa të tjerët nuk dëgjojnë sepse edhe ata bisedojnë paralelisht.
- A i fituat në fund ata forma që i paramenduat? Si vendosët për prioritetet se çka do të pritni dhe me cilën renditje?
- Më mungonte marrëveshja në fillim.
- Pa kompromis vështirë do të mund të mbaronte kjo. Ishte konsensusi, por kompromisi është më i rëndësishmi.
- Nuk e keni prerë atë për të cilën jemi marrë vesh, e në fund kishte të pakënaqur.
- Mendoj se te gjithë duhet të jenë të kënaqur me punën ekipore. Nëse njëri nuk është i kënaqur, atëherë nuk është punë ekipore.
- Përse unë të marrë përgjegjësi për nevojat e të tjerëve?
- Ajo më së shumti anonte për grupin duke lënë anash idenë e saj të mëparshme.
- Nuk bëhet fjalë për atë se a jam e kënaqur me pjesën time, por edhe me pjesët dhe vendimet e tjerëve. Sa është me rëndësi për mua se çka kanë marrë të tjerët dhe sa janë të kënaqur?



Ushtrime plotësuese në temën puna ekipore

❖ Njëqindkëmbëshi

Pjesëmarrësit janë të ndarë në dy grupe dhe qëndrojnë njëri pas tjetrit me sy të mbyllur dhe me duart në shpatullat e personit para tyre. Personi i fundit në rresht është personi i vetëm që i ka sytë e hapur dhe mund të shikojë. Ai drejton njëqindkëmbëshin duke shtypur majtas, djathtas apo të dy shpatullat e personit përpara (stop ose përpara) i cili mandej duhet t'i përcjell këto komanda. Kështu njëqindkëmbëshi fillon të lëviz dhe duhet t'i ik ndeshjes me tjetrin i cili lëviz në të njëjtën kohë. Poashtu njëqindkëmbëshi duhet tu ik edhe pengesave tjera në dhomë (muret, karriget etj). Roli i personit që e drejton njëqindkëmbëshin ndryshon në rreth ashtu që në çdo 1-2 minuta personi i cili ka qenë në krye të kolonës e ndryshon vendin, kurse personi i cili ka drejtuar në periudhën paraprake vjen në krye. Kur të gjithë i ndërrojnë rolet e tyre përfundon edhe ushtrimi.

Koment: Ky ushtrim mund të shfrytëzohet në suaza të punëtorisë në temën Lidershipi



❖ Fish bowl (akuariumi)

Përshkrimi i ushtrimit: Në fish bowl gjenden pesë karrige. Vetëm ata të cilët janë të ulur në qendër të dhomës janë të kyçur në diskutime, ndërsa vëzhguesit mund të kyçen ashtu që do ta prekin ndonjërin në shpatull (nga ata të cilët gjenden në fish bowl) dhe të ulen në vendin e tij/saj.

Tregimi: Të gjithë pjesëmarrësit në trajnim shkojnë nga Tesliçi në Osijek, në pjesën e dytë të seminarit. Të gjithë kanë pasaporta të reja të Bosnjës me të cilat nuk nevojitet vizë për hyrje në Kroaci. Kufitarët kroat në vendkalimin Orashje refuzojnë të lëshojnë pjesëmarrësit nga RS (4 nga gjithsejt 24). Për 20 minuta do të kaloj trapi i fundit përmbi lumin Savë (tjetri do të kaloj pas 3 ditëve) vendkalimet tjera janë të mbyllura. Trajnerët janë në Osijek dhe presin të vijnë pjesëmarrësit. Çka do të bënit?

Procesi: idetë e para ishin të thirren trajnerët të zgjedhin këtë problem (hudhja e përgjegjësisë), pastaj u paraqitën metoda të ndryshme të zgjidhjes së problemit (nxjerrja e pasaportës kroate në mënyrë të dyshimtë, tu jepet mito kufitarëve, të bëhet flert me kufitarin etj), pastaj propozime të thirret SFORI ose diplomacia. Më pas u kthyem kah pyetja kryesore, a duhet të tjerët të shkojnë pa personat nga RS apo jo?

Dilemat kryesore ishin: A duhet shumica të jetë solidare me pakicën dhe mos të shkoj në trajnim? A duhet të gjithë të lënë trajnimin vetëm për 4 pjesëmarrës? A duhet këta 4 persona nga RS të ndjehen fajtorë nëse për shkak të tyre askush nuk shkon? A duhet ndonjëri të mbetet me ta apo duhet të gjithë të vazhdojnë pa ta? Përse të mbahet seminar nëse nuk ka pjesëmarrës nga RS, ideja mbështetet në takimin e njerëzve nga etnitetet e ndryshme? A duhet shumica të sjell vendim të cilin të tjerët duhet ta respektojnë?

Pyetjet e evaluimit:

Çka ishte për ju e mundimshme?

A jeni të kënaqur me rezultatin dhe procesin?

A kanë patur të gjithë hapësirë të kyçen në procesin e vendimmarrjes dhe nëse jo përse?



❖ **Ushtrimi i vizatimit**

Bëhet ndarje në dy grupe të vogëla me nga katër persona.

Pjesëmarrësit zgjedhin nga një ngjyrë

(ngjyrë perimesh, fllomastera, ngjyra...). Çdo grup i vogël ka për detyrë të vizatoj një vizatim të përbashkët por pa komunikim verbal.

Pas kalimit të kohës së paraparë për vizatim, çdo pjesëmarrës plotëson formularin në qetësi.

Pyetje për ushtrimin e vizatimit:

- Çka ndjej në vete në fund të këtij ushtrimi?
- Cilat ndjenja, nevoja i rinjoh pas këtyre ndjenjave?
- Me cilat mendime jam marrë gjatë këtij ushtrimi?
- Kur shikoj vizatimin e përfunduar:
 - Sa është e fortë ngjyra ime në të?
 - Si duket ajo në krahasim me ngjyrat tjera?

Me çka dallohet vizatimi im nga të tjerët në pikëpamje të formës dhe hapësirës?

- Kur vëzhgoj rrjedhën e vizatimit (fillimin, kahjet, tempon, zgjedhjen e ngjyrave, theksimin, reaksionet ndërhyrëse, bashkëpunimin, pengimin, udhëheqjen dhe ndjekjen, sjelljen, atmosferën, etj):
 - Si e ndjeva procesin?
 - Cilin rol e kam patur?
- Cilat reaksione i kam vënë re gjatë ushtrimit?
 - Çka më ka gëzuar, e çka më ka hidhëruar?
 - Çka kam ndjer dhe çka kam menduar?
 - Çka do mundej të më ndihmonte atëherë?
 - Çka do të bëja me gjithë dëshirë atëherë?
- Sa është tipike për mua sjellja ime gjatë ushtrimit, a e njoh këtë sjellje nga situatat tjera?
- A ka pyetje të cilat do të doja t'i sqaroj me ndonjërin nga grupi?

Ushtrimi i evaluimit në plenum:

Një pyetje nga pyetësi (sipas dëshirës).

A kam zbuluar diçka të re për bashkëpunimin?

Disa nga deklaratat në plenum:

- *Më mungonte komunikimi verbal, për shkak se në fillim nuk munda të kuptoj çka dëshiron ndokush të vizatoj, që të vazhdoj të vizatoj vizatimin.*
- *Më gëzoi fakti se u vërtetua se me njerëzit mund të komunikohet edhe pa fjalë.*
- *Në momentin kur kuptuam se çka vizatojmë filluam të qeshemi.*
- *Zbulim për punën ekipore- ka kuptim nëse ke kujdes për atë se çka tjetri mendon dhe cilën ide e ka ai (çka don të thotë).*
- *Ndoshta kam dashur të bëj diçka që askush tjetër nuk do ta kishte bërë.*
- *Zbulim: eci kah inovimi por mund ta humb sigurinë, realitetin e kthehem prapa.*
- *Për bashkëpunim nuk është e domosdoshme dashuria.*
- *Interaksion i shkëlqyeshëm i grupit, mirëkuptim.*

❖ Anijeshpartallimi

Përshkrim: Trajnuesi në fillim lexon tekstin (i adaptuar për grupin) në të cilën trajnuesi dhe pjesëmarrësit janë të informuar nga një fondacion se kanë fituar shpërblim të posaçëm me qëllim "mbështetjeje të përpjekjeve paqesore" i cili përbëhet prej udhëtimit në detin Adriatik, me të gjitha detajet e domosdoshme, me terminet e nisjes, hotelet, vendet ku do të udhëtohet etj. Gjatë leximit pjesëmarrësit informohen se kanë hasur në shkëmb nënujor dhe anija po fundoset". Pason ndarja në grupe të vogëla (4-5 persona) të cilët kanë detyrë të shkruajnë në gazetata e murit, çka çdonjëri nga grupi, duke përfshirë edhe trajnuesit, bëjnë në një situatë të tillë, çfarë rolesh marrin, çfarë propozimesh paraqiten dhe të ngjashme.

❖ Modeli i vendosjes

Përshkrimi i ushtrimit: Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe me detyrë të sjellin vendim për ndonjë çështje të caktuar. Në të dyja grupet 1-2 persona kanë rolin e vëzhguesve të procesit të vendimmarrjes (vullnetarë). Më së miri është të zgjidhet ndonjë pyetje e hapur konkrete e cila është hasur gjatë trajnimit.

Njërit grup vetëm i jepet instruksioni se kanë 30 min të sjellin vendim, e grupit tjetër të ndihmojnë në strukturimin e procesit në mënyrën që vijon:

- 1min për përcaktimin e facilitatorit të diskutimit dhe për përcaktimin e personin i cili do të kujdeset për kohën;
- 7 min për shprehjen e mendimeve të të gjithë anëtarëve të grupit;
- 2 min shqyrtim të qëndrimeve lidhur me zgjidhjet e propozuara;
- 14 min diskutim për zgjidhjet e propozuara;
- 1 min verifikim final se a është zgjidhja e pranueshme për të gjithë.

Në plenum të dyja grupet paraqesin rezultatin dhe analizohet kënaqësia me rezultatin dhe procesin e vendimmarrjes, e më pas vëzhguesit i shprehin observimet e tyre.

Në gazetata e murit mund të paraqiten pika të rëndësishme që kanë kontribuar në procesin e vendimmarrjes.

Ky ushtrim mund të shfaqet ashtu që trajnuesit merren vesh paraprakisht për rolet, e një nga trajnuesit me qëllim vonohet në punëtorinë, i cili e sjell faksin me tekstin e sipërpërmendur në ndonjë gjuhë të huaj. Zakonisht në këtë mënyrë arrihet që pjesëmarrësit në çastet e para të besojnë se janë fituesit e shpërblimit të çmuar.

E propozoj këtë mënyrë të shfaqjes së ushtrimit në fund të trajnimit, kur shakaja mund të pranohet mirë, e në të njëjtën kohë nxit pjesëmarrësit të kenë sens humori në gazetata e tyre të murit. Edhe pse më pas leximi i gazetave të murit është i përcjellur me qeshje, përshkrimi i roleve të individëve në momentin e fundosjes së anijes zakonisht paraqet rolin tipik të tyre në grup.

Me anë të humorit në korniza të ushtrimit vjen në shprehje perceptimi i individëve në grup, ashtu që secili ka mundësi të merr një lloj informate kthyes nga grupi.

Nëse ushtrimi punohet në fund të trajnimit, evaluimi nuk është i domosdoshëm, shpeshherë ndodh që vet pjesëmarrësit nuk e dëshirojnë.

Nëse punohet në korniza të temës "puna ekipore" pyetjet e mundshme të evaluimit do të ishin:

Si e ndjen veten kur dëgjon se si grupi të shikon në situatë ekstreme të shpartallimit të anijes?

Sa është i lidhur roli që e ke gjatë shpartallimit të anijes me rolin që mendon se e ke në jetën e përditshme?

A shihen dhe në bazë të cilës njihen rolet e liderit brenda në grup?

❖ *Ushtrimi i delegimit*

Përshkrimi i roleve të lojës

Detyra: "Qendra e rinisë në një qytezë të vogël të Bosnjës e cila ka vetëm një hapësirë për të gjitha solemnitetet përdoret nga dy herë në javë nga tri grupe. Grupet janë: "Teatri", "Muzika" dhe "Kompjutori/Anglisht". Të trija grupeve u duhet hapësira ditën e shtunë, dita e vetme që është e lirë."

Si plotësim secili grup e merr informata të vijon:

- o Grupi i teatrit mendon se muzikantët janë jo të kulturuar, të vrazhdë dhe janë fshatar. Ata kanë paralajmëruar se do të mbajnë një shfaqje të shtunën që vjen dhe dëshirojnë të bëjnë prova gjatë ditës dhe ta luajnë atë në mbrëmje.
- o Grupi Kompjutor/Anglisht mendon se grupi i teatrit përbëhet prej narkomanëve dhe pajtohet me mendimin e tyre lidhur me grupin e muzikantëve. Dëshirojnë të kenë hapësirën të shtunën pasdite për nevojat e tyre.
- o Grupi muzikor mendon se grupi i teatrit përbëhet prej homoseksualëve dhe nuk është e rezervuar për grupin e kompjutorëve. Për tri të shtunat e ardhme me anë të posterëve publikisht kanë paralajmëruar koncerte dhe u duhen të shtunat pasdite për ushtrime, dhe mbrëmjet për koncerte.

Secili nga këto tri grupe ka dhjetë minuta kohë të vendos për përfaqësues dhe të merret vesh lidhur me strategjinë e negociatave.

Më pas vijon:

- Përfaqësuesit kanë 10 minuta për negociata me përfaqësuesit e tjerë;
- Pesë minuta për marrëveshje të re me grupin;
- Dhjetë minuta negociata përfundimtare.

Pyetjet e evaluimit në plenum:

A mendojnë të gjithë se ishin mirë të përfaqësuar?

Si janë ndjer përfaqësuesit në rolin e tyre?

Si është zhvilluar interaksioni në grup?

Përsëri ishte vështirë të ndahen pjesëmarrësit nga zgjidhja e plotë praktike e problemit të dhënë dhe drejtimi i tyre kah analiza e sjelljes personale.



❖ *Loja "smarti" (i mençuri)*

Përshkrim: I tërë grupi ulet në gjysmë rreth dhe secili merr nga një enë të vogël para vetes. Udhëheqës(ja) ka me vete një numër të madh (disa qindra) bonbona të cilat i shpërndan, ashtu që jep njëzetë bonbona personit të parë në gjysmë rreth. Ai person mund të mbaj sado bonbona që të dëshiroj (mund të mos mbaj asnjë), dhe të tjerat mund ti jap personit para tij, i cili gjithashtu ka të drejtë t'i mbaj bonbonat nëse mendon se duhet (mund t'i mbaj të gjitha) dhe të tjerat ua jep të tjerëve. Personi i fundit në gjysmë rreth vepron sipas mendimit të tij, po numri i bonbonave që i jepen më pas udhëheqësit nga ana e tij(saj) rritet dyfish dhe përsëri i jepet personit të parë. Gjatë ushtrimit lejohet komunikimi në grup. Por vendet për ulje dhe orari i dhënies së bonbonave nuk duhet të ndryshojë.

Pyetjet e evaluimit:

A jeni të kënaqur me procesin, çka u pengonte dhe pse?
Si ndjehen ata që kanë më pak bonbona e si ata që kanë më shumë bonbona.

❖ *Kulla*

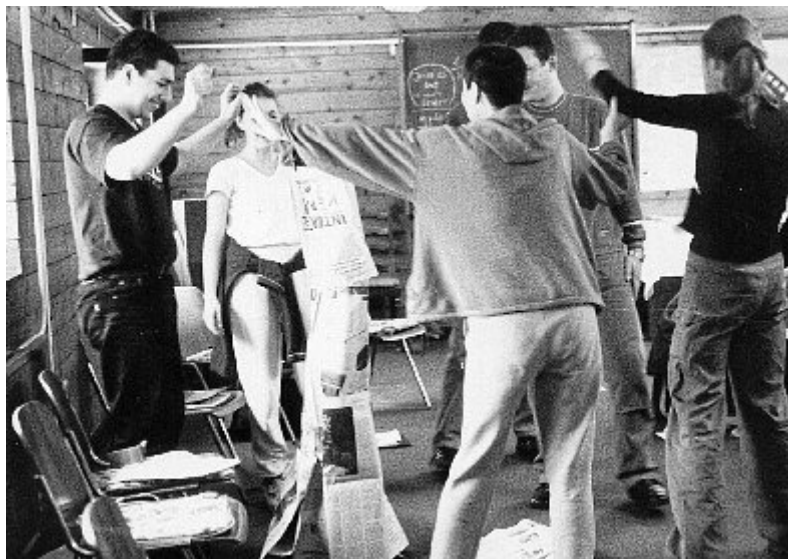
Pjesëmarrësit ndahen në disa grupe nga katër- pesë persona, secili grup merr gërvshërë, gazeta dhe flaster.

Detyrë: Qëllimi është që nga materiali që e keni të bëni kullë sa më të lartë. Keni tre minuta të merreni vesh si do ta bëni atë e pas kësaj si do ta implementoni.

Pyetjet e evaluimit:

Si jeni ndjer gjatë punës në këtë ushtrim?

Sa është me rëndësi për ju ajo çka ndodh në grupet tjera dhe pse?



Percepcioni, shikimi

Qëllimet e punëtorisë janë:

- Këndellje e faktorëve që ndikojnë në percepcion (përjetim)
- Këndellje e rëndësisë për pranimin e percepcioneve të ndryshme

Pyetjet kryesore:

- Sa është relativ percepcioni personal?
- Sa i marr në konsideratë mundësitë për percepcionet e ndryshme të personave tjerë?

Shembull i punëtorisë

❖ *Pesë minuta heshtje*

Koncentrimi në zhurmën jashtë dhomës, e pastaj në zhurmë në dhomë, në qetësi.

Në këtë ushtrim të shkurtër çdoherë do të ketë zhurmë të cilën disa e kanë dëgjuar e disa jo, gjë që në mënyrë figurative paraqet dallimin e percepcionit edhe në gjërat më të thjeshta.

❖ *Vizatime*

Çka shihni?
Në vizatimet mund të shihen gjëra të ndryshme, krahasimi i asaj që shihet shërben për vetëdijësimin e dallimeve në percepcion.

Shiko shtojcën në faqen 61 dhe 62-64.

❖ *Përralla e kësulkuqes*

Përralla nga pikëpamja e ujkut, e lexuar në plenum.
Pyetje e evaluimit:
Çka mendoni për këtë përrallë, për çka bëhet fjalë në të?

Shiko shtojcën në faqen 61.

❖ *Të vizatuarit në bazë të udhëzimeve*

Trajneri jep instruksione për vizatimin e formave gjeometrike të cilat i përmban një vizatim konkret (p.sh. shtëpia "një katror më i madh në mes të letrës, dy katrorra të vegjël brenda katrorit të madh një kënddrejtë në fund të katrorit të madh, trekëndësh në majë). Në fund krahasohet ajo që është e vizatuar.

❖ *Vizatim sipas udhëzimeve 2*

Secili ka pesë minuta të vizatoj një vizatim të thjeshtë në të cilin ka minimum 5 elemente. Ndarja në çifte, partneri vizaton vizatimin sipas udhëzimit të tjetrit.

❖ Vizatim në shpinë në reth

Të gjithë qëndrojnë në rreth. Një person vizaton diçka të thjeshtë në shpinën e personit afër tij (vetë vendosin se çka do të vizatojnë dhe nuk e tregojnë atë), më pas ai/ajo i vizaton tjetrit me radhë atë viztim të cilën e ka pranuar etj. Kur mbaron rrethi secili vizaton në një copë letër atë që e ka vizatuar në shpinën e personit afër dhe secili e vendos vizatimin para tij.

❖ Tregimi: Burri, gruaja, kompoti

Pjesëmarrësit ndahen në 2-3 grupe. Nga secili grup paraqitet një vullnetar, ata largohen nga grupi dhe u lexohet tregimi i poshtëpërmendur. Më pas ata ia shpjegojnë tregimin personit tjetër nga grupi (të tjerët mos të dëgjojnë), personi i dytë atij të tretit... Personi i fundit ka për detyrë atë që e ka dëgjuar ta shkruaj dhe ta paraqes në plenum.

● *Përkujtim: Është me rëndësi të përkufizohet koha për tregim -ritregim (p.sh. 3 minuta që mos të ketë ndryshime në shpejtësinë e punës në grupe të ndryshme)*

Tregimi:

Paramendoni se çka kam dëgjuar dje. Disa njerëz, burrë e grua, të afërmit e kumbarëve të prindërve të mi, pas ushqimit të drekës kanë ngrënë kompot prej mollësh. Burrit i ka mbetur një pjesë molle në fyt, gruaja i ka rënë në shpinë. Burri ka menduar se ajo don të rrihet. Ka hyrë fqiu pa i rënë derës, e ka lënë derën e hapur. Pas kësaj ka ardhur edhe një rome. Në atë moment në televizion ka filluar raporti për tërmetin në Izmit. Romja ka shkuar ta ndalë gruan derisa fqiu burrin. Burrit i ka rënë kuletë. Pas zënkës fqiu ka shkuar në banesën e vet. Pastaj ka shkuar edhe romja. Në televizion është kuptuar se mbi 3000 njerëz kanë mbetur pa kulm mbi kokë dhe se ka arritur një kontingjent me miell në portin e Izmirit por nuk dihet se sa do të mbetet atje, sepse dispozitat doganore nuk janë të rregulluara si duhet. Më pas është paraqitur postieri. Burri ka dashur ta nxjerr kuletën për pagesën e taksës së TV. Kuletën nuk e ka patur. Të gjithë kanë shkuar në stacionin e policisë. Aty janë ndalur shumë sepse magjupja u ka shikuar në shputa.

Kuptohet se dy versionet e tregimit të personat e fundit kanë ndryshuar shumë gjersa detajet e rëndësishme nga tregimi origjinal thjeshtë janë zhdukur në zinxhirin e ritregimit.

❖ Gazetat e murit: Prej çkahit varet perceptcioni?

Pjesëmarrësit e theksuan këtë që vijon:

- | | |
|--|--------------------------------|
| - aftësia për të vërejtur dhe për të përcjellur faktet e rëndësishme | - mprehtësia e dëgjimit |
| - aftësia e dëgjimit | - qëllimi/pritja |
| - gjendja momentale psiko-fizike | - përvoja |
| - sa është interesante tema | - kujdesi |
| | - involvimi emocional personal |

Vërejtje:

Punësoria në temën perceptcioni nuk paraqet mund të madh, por është e domosdoshme për këndjelljen e ekzistimit të më shumë të vërtetave në varëshmëri nga këndvështrimi. Në suaza të trajnimit punësoria, për arsye se është e lehtë e ka edhe funksionin e pushimit.

Përralla për kësëlkuqen nga këndvështimi i ujkut

Kam jetuar në pyll. Pylli ishte shtëpia për të cilën jam kujdesur dhe jam munduar ta mbaj të pastër dhe të rregulluar.

Një ditë me diell, gjersa isha duke i pastruar mbeturinat e ushqimit që i kishin lënë njerëzit pas vetes dëgjova disa hapa. Pasi që shikova pas drurit e pashë një vashë me një shportë e cila ishte duke ecur rrugës. Menjëherë mu duk e dyshimtë, për arsye se ishte e veshur në mënyrë të çuditshme e tëra në të kuqe, me një barcoletë në kokë sikur nuk donte që ta njohin njerëzit. Edhe pse e di se nuk duhet të vlerësosh për njerëzit në bazë të asaj se si duken por ajo ishte në pyllin tim dhe më dukej e drejtë që të marr vesh diçka më shumë për të. E pyeta se kush është ajo, nga vjen dhe pyetje të tjera. Së pari mu përgjigj me arrogancë se nuk bisedon me njerëz të panjohur. Unë i panjohur? Unë i cili me tërë familjen jetoj në këtë pyll jam i huaj!? Me këtë ajo u qetësua dhe ma tregoi ngjarjen me gjyshen e saj. Gjyshen e kishte të sëmurë dhe për këtë ajo ishte duke i dërguar drekë. Në të vërtetë vasha më duk e sinqertë dhe mendova do të ishte mirë që ajo të vihej pak në rend dhe të mësoj se nuk është mirë të ec kështu e dyshimtë nëpër shtëpi të huaja.

E lash që të shkoj në rrugë të vet por me një rrugë më të shkurtër shpejtova të arrij te gjyshja e saj. Kur e takova gjyshen dhe ia shpjegova tërë situatën ajo u pajtua me mua se do të ishte mirë që mbesa e saj të mësohet që të sillet më mirë me të tjerët. U morrëm vesh që ajo të fshihet nën divan gjersa unë ta thërras.

Kur arriti vasha, e thirra në dhomën e fjetjes ku unë isha shtrirë në divan dhe kisha të veshur teshat e gjyshes së saj. Ajo hyri në dhomë me faqe të skuqura dhe menjëherë e dha një vërejtje ofenduese për veshët e mia. Edhe më herët më ka ndodhur që ndokush të më ofendoj, dhe u mundova që mos ta marr tepër në zemër këtë dhe thjesht të komentoj se veshët e mëdha më shërbejnë të dëgjoj më mirë. Me këtë desha t'i tregoj se ajo ishte simpatike për mua dhe të ketë më tepër kujdes në sjellje. Por ajo menjëherë e tha një vërejtje tallëse lidhur me sytë e mi. Për ju sigurisht është e qartë se ndjenjat e mia për këtë vashë filluan shpejt të ndryshojnë dhe ajo nga një person simpatik në sytë e mi papritmas u transformua në një qenie të pakëndëshme. Por duke marrë parasysh se kisha përvojë në përmbajtje nga nervoza i thash se sytë e mi më shërbejnë për të pa më mirë.

Ofendimi i saj i ardhshëm me të vërtetë i tejkaloi të gjitha kufijtë. Unë përndryshe edhe kam problem me dhëmbët e mia të mëdha dhe ajo vashë me të vërtetë nuk ka gjë më të mençur të më thotë, por të më rikujtoj për dhëmbët e mëdha. E di se nuk është dashur të reagoj në mënyrë impulsive, por kërceva nga divani dhe i bërtita se si dhëmbët e mia të mëdha do më shërbejnë për ta ngrënë!

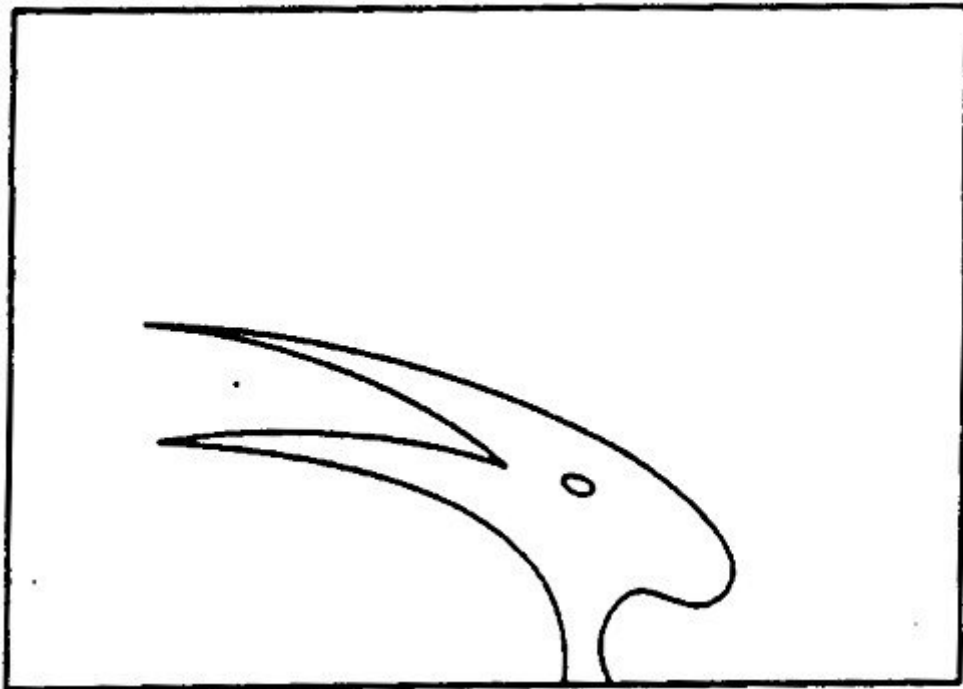
Duhet menjëherë qartë të them se një ujk asnjëherë nuk do ta kishte ngrënë një vashë këtë e dinë të gjithë. Por në befasinë time ajo vashë e marrë filloi të vrapojë nëpër shtëpi dhe të bërtasë. Vrapova pas saj ta qetësoj, i nxorra edhe teshat e gjyshes nga vetja. Por papritmas u dëgjua dera ku u paraqit pylltari njeri me gjatësi prej 2 metrash me sëpatë në dorë. Kur e pashë atë kuptova se jam në rrezik të madh. Shpejt kërceva nga dritarja dhe ika.

Do të ishte mirë që këtu të ishte fundi i tregimit por gjyshja askujt asnjëherë nuk ia ka treguar anën time të tregimit. Së shpejti u hap lajmi se unë jam një qenie e tmerrshme të cilës nuk mund t'i besohet. Nuk e di ç'ndodhi me vashën mëtej por mund të them se unë gjer në fund të jetës sime mbeta jo i lumtur.

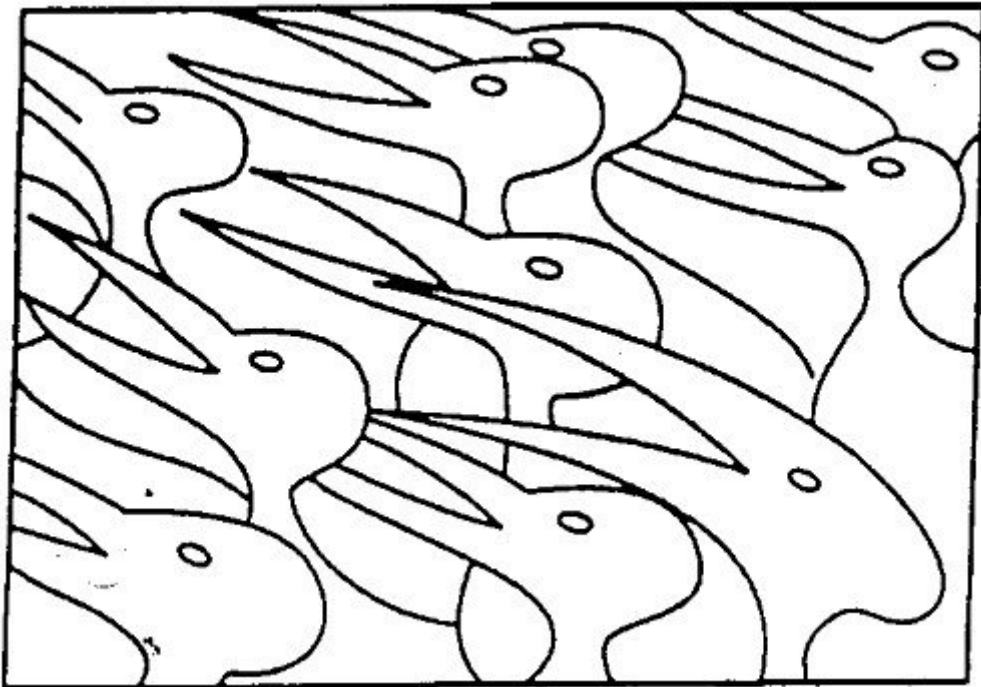
Materiali për ushtrime *Vizatime*



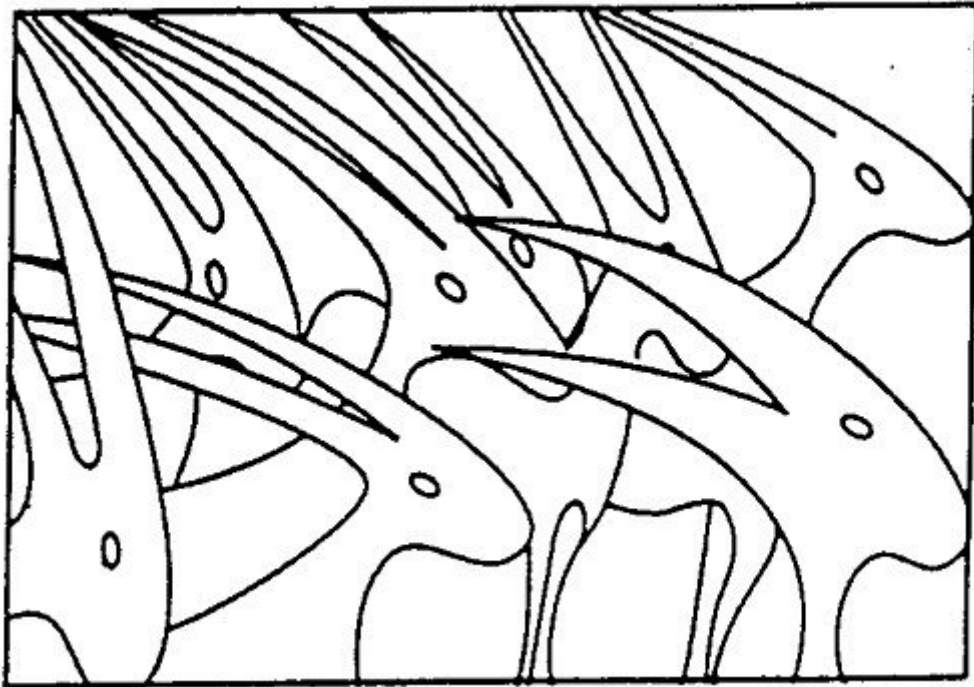
(a)



(b)



(c)



Ushtrime plotësuese në temën perceptcioni

❖ *Përshkrimi i fotos*

Pjesëmarrësit ndahen në tri grupe. Udhëheqësi tregon një fotografi me shumë detaje një personi nga të gjitha grupet e pastaj ata e përshkruajnë fotografinë një personit tjetër nga grupet e veta. Personi i dytë e përshkruan fotografinë personit të tretë etj. Tri personat nga secili grup të cilët të fundit e kanë dëgjuar përshkrimin e fotografisë japin përshkrimin e tyre në plenum.
Pyetje evaluimi: Çka ndodhi?

❖ *Kush është ky?*

Në "kapelë" ndodhen letra me emrat e të gjithë pjesëmarrësve secili merr nga një letër (nëse e merr letrën me emrin e vet e kthen përsëri dhe merr tjetër). Detyra e tyre është të vizatojnë asocimin e tyre personal në lidhje me personin që e kanë zgjedhur, pasi që mbarojnë kanë mundësi të shohin se çka është vizatuar dhe nëse vizatimi i përkujton në ndonjërin munden që afër vizatimit të vendosin emrin e atij personi.

Evaluimi: Çfarë asociacionesh kishit”?

Kuptimi i konfliktit

Qëllimet e punëtorisë janë:

- kuptimi i dallimit në mes konfliktit dhe dhunës
- analiza e konfliktit
- hapja e mundësive për kuptimin e konfliktit si sinjal dhe si shansë për ndryshime
- kuptimi i faktorëve të rëndësishëm që ndikojnë në përpunimin e konflikteve

Pyejtet kryesore:

- Cilat definicione të konfliktit ekzistojnë?
- Cila është lidhja në mes konfliktit dhe dhunës?
- Çfarë modele të sjelljes në konflikt mund të njihen?
- Çfarë ka brenda në konflikt, pse vjen deri te konflikti?
- Cilat palë zakonisht që paraqiten në konflikt njihen?
- Çka nuk më pëlqen në sjelljen time në konfliktet dhe si mund të ndryshoj atë?

Shembull i punëtorisë

☺ Lojë: Gjuetari, gjyshja, luani ————— ● (shiko te "lojërat" në fq. 144)

❖ Brainstorming: Konflikti (asociacionet)

- | | | | | |
|--------------------|-------------------|----------------|------------------|--------------------|
| - zënka | - urrejtje | - refundim i | - ndarje | - paqe |
| - lufta | - orvatje | harxhimeve | - rezultate të | - nënkultura |
| - paragjykimet | - varësi | - alkool | zgjedhjeve | - anarkia |
| - profiti | - aktrim | - pasiguri | - prindër | - disharmonia |
| - mbrojtja | - regresion | - lideri | - grupe tiforesh | - përkatësia |
| - mosdëgjimi | - policia | - agresivitet | - zgjedhje | - futboll |
| - vëllai | - manipulimi me | - vetrespektim | - sjellje | - kultura |
| - thyerja e gotave | njerëzit | - arsyetim | - tradhëti | - mekanizmat e |
| - jokonsekuent | - pjesëtari i një | - krim seriale | - shtypje | mbrojtjes |
| - racizmi | religjioni | - demonstrata | - lot | - ushtria |
| - moskuptimi | - ombdusman | - revolucion | - ngjyra | - përkatësia |
| - motra | - pashmangshëm | - dallimet | - gëzim | nacionale |
| - paga mujore | - afërsi | - çmimet | - jokulturë | - ndryshimet |
| - kontrata | - kënaqësi | - padrejtësi | - ndër dije | - egoja |
| - nevoja | - mungesë kohe | - zgjidhje | - Bani Strahinja | - muri |
| - vrasje | - politika | - person | - dashuria | - dallimet klasore |
| - e vërteta e | - dhuna | - puthje | - tensione | - armët |
| shtrembëruar | - përgjegjësi | - dominim | - betejë | - gishti |
| - përditshmëria | - zbulim | - qëndrime të | - edukim | - represioni |
| - keqkuptimi | - kufijtë | ndryshme | - krenari | |
| - dy palë | - maniak | - fikë | - kanosje | |

❖ Barometri

Pjesëmarrësit në bazë të deklaratës së lexuar vendosen (fizikisht) në barometër të poleve me deklaratën “Pajtohem” dhe “Nuk pajtohem”. Pas përcaktimit të gjithë kanë të drejtë të arsyetojnë mendimin e tyre (pse janë aty ku janë), pa komentuar mendimet dhe deklaratat e të tjerëve.

Deklaratat:

- Keq është të ketë zënka (konflikte)
- Nëse interesat janë të kundërta zënka nuk mund të zgjidhet.
- Fuqia përcakton zgjidhjen e zënka.
- Edhe viktima ka përgjegjësi për zënkën.

Disa nga komentet /deklaratat e pjesëmarrësve:

- Nuk është mirë të ketë zënka.
 - Zënka është problem. Pse vjen deri te kjo? Nuk sjell asgjë të mirë, sipas meje. Unë e shoh zënkën si diçka shumë të zezë, ajo përfaqëson të keqen.
 - Më mirë është të mos ketë zënka, por si do të ishte jeta pa to?
 - Ndonjëherë janë të pashmangshme. Nuk janë të mira por janë të pashmangshme.
 - Unë jam kundër por kur s'ke tjetër rrugëdalje patjetër duhet të.
 - Mendoj se zënka është gjë e mirë. Gjatë çdo zënke shumë gjëra mund të mësojmë edhe për veten edhe për të tjerët. Përmes tyre mësojmë për mirëkuptimin.
 - Mund të jenë jo të këndshme, por edhe mundësi që diçka të ndyshojë.
 - Nuk mund t'i pranoj të gjitha llojet e zënkave. Pa disa edhe mundet të jetohej, por mos të kishte zënka nuk do të kishte as trimëri e as njerëz të mirë e të këqinj,...
 - Nëse vjen deri te zënka, atëherë duhet të veprohet.
 - Nëse nuk do të kishte zënka do të vdisnim prej mërzie.
 - Zënkat në mendime janë të nevojshme dhe të frytshme.
 - Nuk do të thotë që zënka prej fillimi duhet të jetë negative (me pushkë).
 - Nëpërmjet saj mësoj për veten time. Por mund të mësoj edhe si të arrihet deri te zgjidhja. Ëndërroj zënkën.
 - Zënka sipas meje nuk mund të sjell asgjë të mirë. Lufta nuk mund të sjell asgjë të mirë. Për mua nuk është zënkë nëse kemi mendime të ndryshme.
- Nëse interesat janë të kundërta zënka nuk mund të zgjidhet.
 - Mund të ketë vend për zgjidhjen e zënkës.
 - Mendoj se çdo situatë mund të zgjidhet pa marrë parasysh interesat e kundërta. Mund t'i ndryshojmë mënyrat. Nuk ka asgjë që nuk mund të zgjidhet.
 - Nëse ndodh që konflikti të mos mund të zgjidhet, vjen pala e tretë dhe e zgjedh.
 - Unë besoj në kompromis dhe ndërmjetësim. Mendoj se çdo konflikt mund të zgjidhet.
 - Nëse interesat janë të kundërta, zënka nuk mund të zgjidhet. Nëse njëra palë lëshon pe atëherë nuk bëhet fjalë për zënkë.
 - Zgjidhja e çdo zënke duhet në vete të përbëjë kompromis. Nëse interesat janë të njëjta nuk ka se çka të zgjidhet. Zënka zgjidhet ashtu që njëra palë detyrohet të lëshojë pe.
 - Lëshimi pe nuk është zgjidhje për zënkën.
- Fuqia e përcakton zgjidhjen e zënkës.
 - Mendoj se fuqia nuk është zgjidhje e konfliktit por detyrimi.
 - Nuk e përcakton. Kjo nuk është demonstrim i zgjidhjes së konfliktit, por demonstrim i mbirenditjes dhe nënrenditjes. E



- mohoi fuqinë si diçka përcaktuese për zgjidhjen e zënkave.
- Varet nga cila pozitë hyn në to. Nëse hyn nga pozita e "fuqisë" nuk shkon në zgjidhje por në mbisundim.
 - Fuqia mund të ndikoj por nuk mund çdoherë të përcaktojë zgjidhjen e zënkës. Nëse njëra palë është shumë e fuqishme kjo mund të ndikojë në zgjidhjen e zënkës.
 - Fuqia është vetëm dhunë.
 - Unë jam Për. Kam parë në jetë se si fuqia i zgjedh zënkën. Ai i cili ka fuqi e bën zgjidhjen, e unë nuk kam mundur të ndryshoj asgjë në lidhje me këtë.
 - Pala më e fuqishme e dikton zgjidhjen.
 - Që të zgjidhet një zënkë të dyja palët duhet të jenë të kënaqura, në të kundërtën nuk bëhet fjalë për zgjidhje.
 - Edhe viktimë ka përgjegjësi për zënkën.
 - Në zënkë të gjithë kanë përgjegjësi të njëjtë.
 - Për zënkë nevojiten dy palë.
 - Secili ka përgjegjësi për veten: a do të largohet nga zënka dhe në çfarë mënyrë do t'i qaset zënkës.
 - Edhe viktimë edhe agresori janë përgjegjës për zënkën. Roli i viktimës është relativ për arsye se viktimë është nën ndikim të manipulimeve.
 - Viktimë nuk ka përgjegjësi sa agresori.
 - Nga perceptimi varet se kush është viktimë.
 - Viktimë mund të provokojë dhe atëherë ka përgjegjësi.
 - Asnjë viktimë nuk dëshiron të jetë viktimë.
 - Nuk mund që dikush të zihet me dikë e ky i fundit të mos kthej.

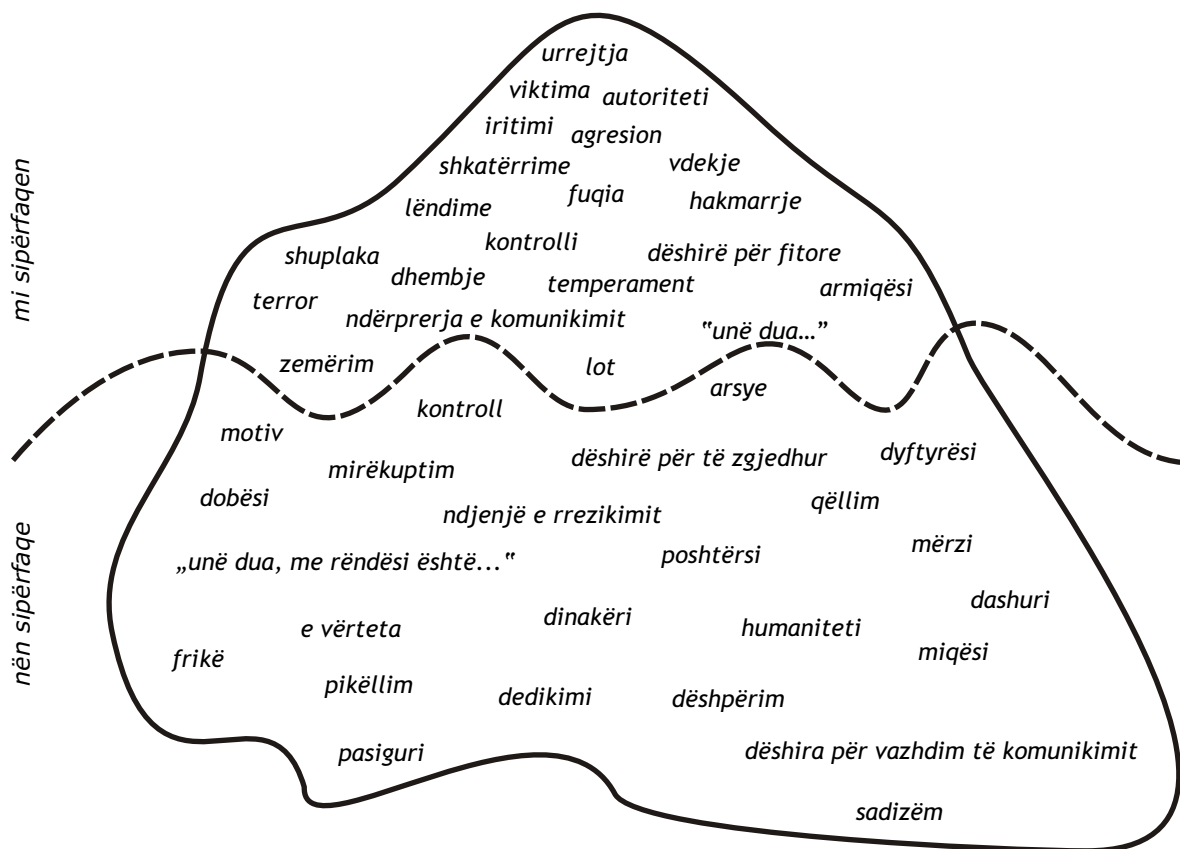
❖ **Bregu (shkëmbi) i akullt**

1. Udhëheqës(ja)i përshkruan kuptimin e shkëmbit të akullt. Shkëmbi i akullt paraqet një përshkrim figurativ të asaj që e tregojmë respektivisht që e fshehim në zënkë ajo që gjendet mbi sipërfaqen e ujit, atë që e fshehim ndër. Pjesëmarrësit ndahen në tri grupe të vogëla. Secili grup merr instruksione që të strukturojë sipas parimit "shkëmbi i akullt", emocionet dhe elementet tjera që paraqiten gjatë zënkës. Pas kësaj në plenum grupe të vogëla e paraqesin në letër "shkëmbin e akullt" të tyre. Pason vlerësimi dhe komentet.

Disa nga deklaratat:

- Ashtu si tretet ajo që është sipër, ashtu del ajo që është përfundi.
- Gati se në të gjitha konfliktet, paragjykimet janë të rëndësishme.
- Në çdo konflikt është prezente një dozë frike nga konfrontimi i mëtejshëm, nga konsekuencat, nga qerimi fizik i hesapeve.
- Është i rëndësishëm edhe qëndrimi im ndaj tjetrit dhe anës së mirë të tij.
- Dashuria është në fund të akullit, në mes, është e rrethuar me akull. Mu atë dashuri duhet ta shpëtojme.
- Gjërat të cilat do të ishte mirë t'i tregojmë nuk i tregojmë pasi që ashtu jemi mësuar. Nëse do t'i tregonim më tepër, ndoshta do të ishte më lehtë të zgjidhet konflikti, ose ai nuk do të ekzistonte fare.

2. Pjesëmarrësit kthehen në grupe të vogëla ku secili individualisht u qaset pyetjeve:
 Si ta trajtoj pjesën e poshtme të akullit (të fshehur) në mua?
 Si ta trajtoj atë çështje tek të tjerët?
 Çka ndikon në përmirësimin e komunikimit në konflikt?



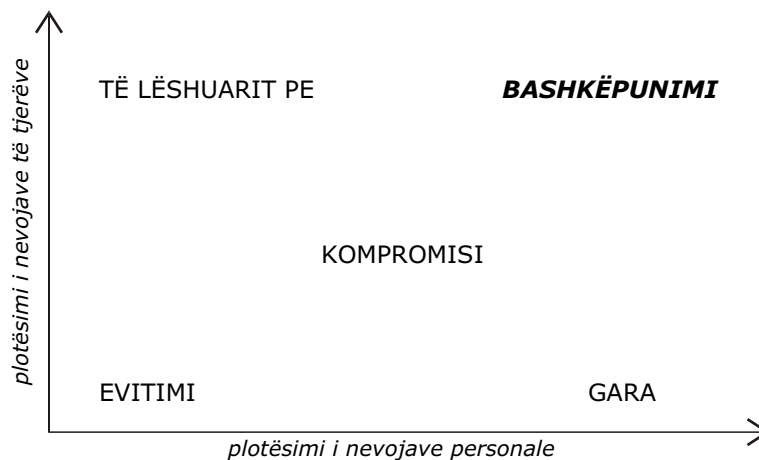
❖ **Brainstorming: Konflikti/mosmarrëveshja (grindja) shkaktohet nga...**

- | | | | | |
|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| - mospajtimet | - mospërvoja | gënjeshtrat dhe | materiale | - fshehja e |
| - interesi | - llojllojshmëritë | mashttrimet | - streset | djenjave |
| - nevojat | - joedukata | - mendimet e | - "hidhërimet" | - komplekset |
| - padëgjueshmëria | - shpresat e | ndryshme | - dëshira për | - mentalitetet |
| - xhelozitë | tradhëtua dhe | - të mos qenurit i | pushtet | - mosbesimet |
| - dashuritë | të pashqiptuara | njejtë | (dominim) | - kulturat |
| - mungesa e | - ofendimet | - pabarazitë | - diskriminimet | - të lëshuarit pe |
| komunikimit | - traditat | - moskushtimi i | - nënçmimet | - globalizimi i |
| - jotoleranca | - kotësia (mburrja | vëmendjes ndaj | - autoritetet | problemeve |
| - frika | e tepruar) | tjetrit | - liritë | - qeveritë |
| - religjionet | - paragjykimet | - budallallëqet | - mosrespektimi i | |
| - mosmarrëveshjet | - ngatërresat, | - pretendimet | zgjedhjeve | |

❖ **Brainstorming: Cilat janë llojet e sjelljes gjatë konfliktit?**

- | | | | |
|------------------------------|-------------------|---------------------|----------------------|
| - agresiviteti | - vetëbesimi | - joindiferenca | - zemërimi |
| - mllëfi "unë jam më i miri" | - komunikimi | - tregëtia | - joagresiviteti |
| - këmbëngulësia | - detyrimi | - toleranca | - nervoza |
| - të belbëzuarit | - kërcnimi | - manipulimi | - bashkëpunimi |
| - lëndimi | - të lëshuarit pe | - respekti i thellë | - kokëfortësia |
| - dridhja | - indiferenca | - kotësia | - hakmarrja |
| - moskontrolli | - relaksimi | - qarja | - kërshtëria |
| | - sulmi | - kultura | - dominimipainteresi |

Paraqitja e modelit të kategorizimit të sjelljes gjatë konfliktit:



Te kuptuarit e konflikteve është kushti kryesor për përpunimin e tyre. Në kuadër të trajnimit, kjo punëtori duhet të lidhë të gjithë atë që është bërë deri atëherë dhe të bëjë superstrukturën në bazë të temave të prezentuara si që janë padhunshmëria, komunikimi, puna ekipore dhe perceptimi. Shumë është me rëndësi që kësaj teme t'i kushtohet shumë kohë gjatë përgatitjeve, ashtu që vetë ekipi trajnues të kalojë nëpër pyetjet kryesore të cilat don t'i parashtrojë gjatë përpunimit të kësaj teme.

Ushtrime plotësuese në temë të kuptuarit e konfliktit

❖ Kështjella

Përshkrim: Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe. Njëri grup do të jetë në "kështjellë" kurse grupi tjetër do të jenë jashtë kështjellës dhe do të mundohen të hyjnë brenda. Të dy grupet kanë 15 minuta kohë për përgatitje dhe marrëveshje, të cilat bëhen në dy kthina të veçanta.

Udhëzime plotësuese për grupet:

Për grupin në kështjellë:

Vetë vendosni ku ndodhet kështjella juaj dhe si duket ajo.

Qëllimi juaj është mos t'i lejohet grupit tjetër të hyjë në kështjellë 3 minutat e para. Pas asaj periudhe, grupi tjetër mund të hyjë në kështjellë nëse i plotëson kushtet të cilat ju vet duhet t'i caktoni.

Për grupin jashtë kështjellës:

Ju gjendeni në rrezik të madh dhe e keni më se të nevojshme të hyni brenda në kështjellë. Keni dhjetë minuta kohë që ta arrini këtë.

● Vërejte:

Ky ushtrim është shumë i ndjeshëm. Konfrontimi mes këtyre dy grupeve gjatë ushtrimit, shpesh din të marrë përmasa të mëdha, ashtu që patjetër duhet të jepet hapësirë për evaluimin (vlerësimin) emocional menjëherë pas ushtrimit dhe në atë mënyrë të arrihet dalja nga rolet, në mënyrë që të mundësohet analizimi i ndodhive. Kornizat e përmendura kohore, të ndryshme për të dy grupet, zakonisht nuk respektohen dhe shpesh vjen deri te qërimi i lehtë fizik i hesapeve.



❖ *Beteja me anë të vizatimit*

Të gjithë në grup ndahen në çifte, ashtu që në çdo çift një person do të jetë "A", kurse tjetri do të jetë "B". Pjesëmarrësit luten që mos të flasin gjatë ushtrimit. Personat "A" thirren dhe ju thuhet se detyra e tyre është të vizatojnë qytet në përfundim të diellit.

Personave "B" iu thuhet se e kanë për detyrë të vizatojnë plazhin me rrobe banjo. Kohë zgjatja e ushtrimit është e kufizuar në 5 minuta.

Pastaj çiftet ulen së bashku dhe u jepet nga një laps, me udhëzime, duke mbajtur së bashku lapsin dhe udhëzimin të vizatojnë vizatimin.

Pyetje evaluimi:

Si jeni ndjer deri sa vizatonit?

Çka ndjenit dhe çka mendonit?

Si silleshit kur kuptuat se detyrat e juaja janë konfliktuoze?



❖ *Jeta në ishull*

Pjesëmarrësit ndahen në grupe (5-6 persona). Atyre u thuhet se gjenden në ishull të shkretë dhe nuk ekziston mënyrë si ta lëshojnë atë ishull. Për shkak të organizimit të jetës së përbashkët ata duhet të merren vesh dhe të vendosin sistem të përbashkët të rregullave. Secili grup i vogël ka kohë 10 minuta për të vendosur rregullat e veta, të cilat pastaj prezentohen para të gjithëve.

Në hapin e ardhshëm, luten që nga çdo grup të ketë një vullnetar. Vullnetarët nxirren jashtë dhomës dhe informohen se çdo njëri prej tyre do të dërgohet në ndonjë ishull të ri, me udhëzimin që menjëherë sa të arrijnë në atë ishull të sillen plotësisht në kundërshtim me rregullat e jetës në atë ishull, bile të mundohen t'i ndryshojnë ose bojkotojnë ato rregulla.

Pas qëndrimit 10 minutësh të "ardhacakut" në ishullin e ri, ushtrimi mbaron dhe pason evaluimi.

Pyetje evaluimi(vlerësimi):

Në çfarë mënyre grupet trajtonin konfliktin e posalindur?
Si ndjeheshin "ardhacakët" në rolin e thyerësit të rregullave,
e si ndjeheshin "vendaset" kur erdh deri te mosrespektimi i
sistemit të tyre?

Kush kishte rolin e viktimës e kush rolin e dhunuesit?

Cila është lidhshmëria e gjithë kësaj me jetën e përditshme?

❖ Punë në grupe të vogla

Thellësimi në këtë temë mund të bëhet edhe si një ndërthurje e pjesëve të cilat përpunohen në grupe të vogla, individualisht dhe në plenum. Lidhja e kësaj teme me punëtoritë eventualisht të bëra paraprakisht në temën komunikimi i padhunshëm ose puna ekipore, ofrohet vetëvetiu në formë të rishqyrtimit të mënyrës së sjelljes të cilat janë përjetuar si konstruktive ose destruktive në procesin e zgjidhjes së konfliktit.

Shembuj për temat e mundshme të punës:

- Sjellja në komunikim me të tjerët (brenda grupit, gjatë trajnimit) e cila më ka pëlqyer.
- Sjelljen të cilën e kam përjetuar si tokë të pjellshme për konflikt.
- Sjellja e cila nuk kontribuon në zgjidhjen e konflikteve.
- Si reagoj unë kur më pengon mënyra e komunikimit (në shembullin konkret)?
- Reagimi të cilin e konsideroj si të mirë.
- Mendoj se njerëzit sillen ashtu, pasi që...



Dhuna

Qëllimet e punëtorisë janë:

- përpunimi i termeve të dhunës në shoqëri
- zhvillimi i vetëdijes lidhur me terminologjinë e ndryshme të dhunës
- hapja e çështjes së përgjegjësisë për dhunën në shoqëri

Pyetjet kryesore:

- Cilat lloje të dhunës ekzistojnë?
- Kush mban përgjegjësinë për dhunën në shoqëri?
- Çfarë rolesh ekzistojnë në situatat e dhunës?
- Si reagoj unë ndaj dhunës në shoqëri?

Shembull i punëtorisë

☺ Lojë

❖ Brainstorming: *Dhuna, padhunshmëria*

Në dy hamerë të vendosur në dyshe në mes të dhomës, pjesëmarrësit shkruajnë shembuj për dhunën, respektivisht për padhunshmërinë.

Asociacione për dhunë:

- | | | | | |
|-------------|----------------|-----------------------|---------------------|---------------------|
| - fuqia | - energjia | - ksenofobia | - stadiumi i | - qarja |
| - kontrolli | - armatimi | - shovinizmi | futbollit | - kriminaliteti |
| - agresioni | - detyrimi | - ndarja | - mungesa e | - refugjatët |
| - urrejtja | - diskriminimi | - pasaporta | hapësirës | - traumat |
| - grindja | - jokontrolli | - masakri | - policia (serbe) | - viktima |
| - neveritja | - dobësia | - transporti urban Bg | - gjenocidi | - kopshti zoologjik |
| - varësia | - frika | - gjaku | - policia (sekrete) | - vetmia |

Asociacionet për padhunshmërinë:

- | | | | | |
|------------|----------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| - miqësia | - vetëdija | - harmonia | - rruga | - papajtueshmëria |
| - dashuria | - toleranca | - liria | - lëvizja | - vetëbesimi |
| - urtësia | - komunikimi | - buzëqeshja | - puthja | - hapësira |
| - qetësia | - barazia e të | - zhdërvjelltësia | - autenticiteti | - zgjedhja |
| - paqa | gjithëve | - vetëkontrolli | - të lëkundurit nga | - energjia |
| - energjia | - biseda | - rrethanat | vendi | - imagjinata |
| | | | | - vendimi |

❖ Barometër: Është dhunë Nuk është dhunë

Në dysheme gjenden 34 letra me nga një deklaratë të cilat vijojnë më poshtë. Çdo pjesëmarrës merr nga dy deklarata dhe i vendos në barometrin me polet: Është dhunë Nuk është dhunë. Pasi që të jenë vendosur të gjitha deklaratat vijon diskutimi: A do t'i kishte ndërruar ndonjëri nga ju pozitat e ndonjë deklarate në barometër, pse, si e shohin të tjerët këtë gjë...

Deklaratat:

1. Popujt zezakë janë popuj të prapambetur.
2. Drejtori i ndërmarrjes këmbëngulësisht kërkon nga bashkëpunëtorja e tij, që edhe përkundër refuzimit të saj, ajo të dalë me të në mbrëmje.
3. Fabrika lëshon ujëra të zeza helmuese në lum.
4. Ndërmarrja farmaceutike nga Evropa perëndimore dërgon barëra të papërdorshme si ndihmë humanitare.
5. Një grup i të rinjve në kafene, po e përqesh zëshëm njeriun e veshur me rrobe të thjeshta dhe këpucë me baltë, i cili është i ulur afër tavolinës së tyre.
6. Rrugës për në shtëpi, polici e ndalon vozitësin dhe e pyet: "Ku je nisur mor ti?"
7. Populli gjerman e filloi Luftën e Dytë Botërore.
8. Është e arsyeshme që minat kundër këmbësorisë të përdoren për qëllime mbrojtëse.
9. Polici i bie shuplakë personit i cili nuk ka dokumentet e identifikimit me vete.
10. Policët me turfullimë i shpërndajnë punëtorët e mbledhur para Qeverisë.
11. Pas mbarimit të ceremonisë religjioze, prifti i fton të pranishmit në mbledhjen e ardhshme të partisë.
12. Me rastin e paraqitjes për vend pune, personin e pyesin se cilës parti i takon.
13. Prindërit u ndalojnë fëmijëve të tyre të luajnë me fëmijët e fqinjit të posakthyer refugjat.
14. Në konkursin për vend pune, drejtori e punëson kushërirën e tij.
15. Arsimtari e dënon nxënësin i cili nuk tregon kush e ka thyer dritaren.
16. Arsimtari i korigjon nxënësit nëse ata përdorin shprehje të vendeve të tjera të shtetit.
17. Nëna e rreh fëmijën e cila qan pse nëna refuzon t'i blejë lojëra.
18. Nigeria është shteti i të gjithë nigeriasve.
19. Policët refuzojnë të kryejnë urdhëresën gjyqësore për dëbim.
20. Të drejtën e tokës e ka ai i cili ka ardhur i pari në të.
21. Lypësi i tërheq kalimtarët nga mëngët e tyre.
22. Meshkujt janë të detyruar të kryejnë shërbimin ushtarak.
23. Ai është qytetar lojal i këtij shteti.
24. Refugjatëve të papunësuar u shkyçet energjia elektrike për shkak se nuk e kanë paguar llogarinë.
25. Refugjatët mbesin të përjashtuar nga shtëpitë, ashtuqë të mund të vendosen banorët fillestar, të cilët paraprakisht kanë ikur.
26. Larja e teshave është punë femrash.
27. Në luftë, çdoherë njera palë është fajtoare.
28. Shtetet e NATO-s sulmuan Jugosllavinë për ta penguar katastrofën humanitare.
29. Të gjithë që e kryenin shërbimin ushtarak gjatë luftës kanë qenë për atë luftë.
30. Femrat janë më paqedashëse se meshkujt.
31. Pas divorcit, fëmijët duhet t'i përkasin nënës.
32. Një grup njerëzish që punojnë bashkë, ia ndalojnë njërit nga kolegët të pijë duhan në zyrë.
33. Nëse njerëzit nuk mund të jetojnë së bashku, më mirë është t'i ndajsh.
34. Do të duhej t'i ndihmohet Afrikës të civilizohet.

Disa nga deklaratat e pjesëmarrësve të cilat u përkasin deklaratave të përmendura:

- Pas divorcit, fëmijët duhet t'i përkasin nënës.

- Është dhunë për shkak të fjalës duhet.
- Është dhunë për shkak se shkyç që nga starti, apriori jep përparësi.
- Ai është qytetar lojal i këtij shteti.
- Nuk është dhunë, pasi që ajo është zgjedhje e lirë e individit. Askush nuk e ka detyruar... përveç shtetit!
- Varet nga shteti.
- Këtë deklaratë mund ta shqyrtojmë në frymën e shoqërive demokratike dhe antidemokratike.
- Kur mbreti (sundimtari) thotë: "Shteti jam unë", të jesh lojal ndaj shtetit do të thotë të jesh lojal ndaj pushtetit. Nuk mund të jetë e kundërta.
- Edhe në Zvicër, edhe këtu do të shkoj në burg nëse nuk i paguaj tatimet. Për atë shkak, do ta kisha klasifikuar si dhunë.
- Të jesh lojal ndaj shtetit nuk është vetëm t'i paguajsh tatimet, por edhe të pajtohesh me politikën e atij shteti.
- Populli gjerman filloi Luftën e Dytë Botërore.
- Dhuna është pasojë e gjeneralizimit e ke filluar luftën me vetë faktin që je gjerman, pa marrë parasysh a ke qenë pro ose kundër luftës.
- Arsimitari i korrigjon nxënësit nëse ata përdorin shprehje të vendeve të tjera të shtetit.
- Varet nga ajo se a bëhet në mënyrë tendencioze apo me qëllim të mirë, në kuptim të udhëzimit në gjuhën letrare.
- Korrigjimi konstant shkakton presion dhe frikë te fëmijët.
- Varet nga mënyra në të cilën përmirësohet nxënësi. Do të ishte dhunë nëse thuhet: "Dëgjo ti, nuk thuhet ashtu!"
- Nigeria është shteti i të gjithë nigeriasve.
- Çka do të bëj unë atje si boshnjak? Nuk do të ndjehesha mirë. Ndjem i izoluar.
- Përfshin të gjithë banorët e atij shteti, pa marrë parasysh religjionin e tyre, kombësinë...Prandaj nuk është dhunë.
- Nuk është dhunë, pasi që shteti nuk është i individëve por i tërë popullit.
- Çka do të ndodhte nëse shkruante "Sërbia është shteti i të gjithë serbëve?"



❖ Brainstorming: Llojet e dhunës

Cilat lloje të dhunës i keni të njohura (vështrim i diskutimit paraprak)?

- | | | |
|--------------------------|----------------------------|---|
| - diskriminimi | - kërcënim | - përzierja e dhunës me mosdhunë në mënyrë që të arrihet dhunë më e madhe |
| - dhuna fizike | - dhuna mes gjinive | - paqartësia konstruktive |
| - dhuna psikike | - dhuna juridike | - bindja (të jesh i njejtë si unë) |
| - keqpërdorimi i pozitës | - tradita | - keqtrajtimi seksual |
| - padurimi | - (jo) barazia para ligjit | - religjioni |
| - izolimi nacional | - autoriteti (struktura) | |
| - gjeneralizimi | - respekti i thellë | |

❖ Paraqitje e shkurtër e definicioneve për termin dhunë

Shih f. 12

Ushtrime plotësuese në temën - dhuna

❖ Barometër në temën dhuna / padhunshmëria

- Nëse do të isha i rrezikuar, në ato rrethana do të ushtroja dhunë.
- Më mirë dhunë se të jesh frikacak.
- Dhuna është e kundërta e padhunshmërisë.
- Padhunshmëria nuk i keqpërdor dobësitë e armikut.
- Principi i aktivitetit të padhunshmërisë është që armikut t'i qasesh me besim.

Disa nga deklaratat e pjesëmarrësve:

- Nëse do të isha i rrezikuar, në ato rrethana do të ushtroja dhunë.
 - *Preferoj padhunshmërinë, mirëpo me kufi; nëse mua dikush më rrezikon atëherë do të përdori dhunë.*
 - *Në vetëmbrojtje, thjesht kisha përdorur dhunë.*
 - *Nuk e arsyetoj dhunën, mirëpo nuk duhet që ajo të shihet në mënyrë rigorozë. Varrësisht nga situata, ndonjëherë është e domosdoshme të përdoret dhuna.*
 - *Nuk mendoj se vetëmbrojtja është dhunë.*
 - *Besoj se gjithçka mund të zgjidhet padhunë. Jam idealist, optimist.*
 - *Mos u bën të tjerëve atë që nuk don të ta bëjnë ty. Për atë arsye jam i përmbajtur. Dhuna kthehet me dhunë. Qëndroj në mes, pasi që nuk jam i pjekur për të qëndruar në "nuk pajtohem".*
 - *Kur përjeton gjëra të tmerrshme, dhe pranon atë që ta bëjnë, pas një kohe nuk ta bëjnë më.*
 - *Vetëmbrojtja është në natyrën e çdo njeriu. Ndonjëherë dhuna nuk është vetëm fizike. Ekzistojnë mënyra të ndryshme të dhunës.*
 - *Nuk e di si do të kisha reaguar. Megjithatë, kam diçka të dhunshme në vetvete.*
 - *Instikti im mbrojtës ka efekt agresiv.*
- Më mirë dhunë se të jesh frikacak.
 - *Paburrëria është term i gjërë. Ndonjëherë ajo është largim i konfliktit.*
 - *Nuk më intereson çka do të thotë kush. Mua do më brente ndërgjegjja nëse do të përdorja dhunë.*
 - *Paburrëria nuk është term i definuar.*
 - *Dhuna është dobësi, ashtu e shoh unë atë.*
 - *Edhe paburrëria është më e mirë se dhuna. Mirëpo, thirrjet e stërgjyshërve më tërheqin nga mesi.*
 - *Ndonjëherë më i keq është mosreagimi se sa paburrëria.*
 - *Varet shumë nga situata. Ndonjëherë është e nevojshme të mbështjellësh kokën në mënyrë që t'i shmangesh disa pasojave më të mëdha.*
 - *Qëndroj nuk pajtohem, kurse e ndjej që stërgjyshi më thotë: "ku je nisur shok"...*
- Dhuna është e kundërta e padhunshmërisë.
 - *Kjo deklaratë mund të interpretohet në më tepër mënyra, mirëpo në parim pajtohem.*
 - *Këto dy metoda vendosen në të njëjtin rrafsh. Mendoj se janë të kundërta por janë paralele.*
 - *Kur i kthehem brainstormin-ut, më nuk jam e sigurt.*
 - *Njeriu i cili nuk është dhunues nuk don të thotë se është jo i dhunshëm.*
- Padhunshmëria nuk i keqpërdor dobësitë e armikut.

- *Nuk pajtohem. Asociacioni i parë është Gandhi. Me paqe t'i fitosh ata të cilët kjo gjë i nervozon.*
- *Që të mbrohesh nga dhuna, ndoshta duhet me dinakëri ta frenosh forcën që atë ta përdorësh në dobinë tënde.*
- *Nuk di. Në konflikt me njerëzit të cilët i konsideroj jo të dhunshëm, konstatoj dhunë e gërshetuar me metoda të padhunshme.*
- *Pyetem se si duket konflikti mes dy personave jo të dhunshëm.*
- *Faktori njeri ndoshta shfrytëzon dhe keqpërdor. Padhunshmëria si e tillë sigurisht jo.*
- *Principi i aksionit të padhunshëm është që armikut t'i qaset me besim.*
- *Nuk pajtohem, nuk është e domosdoshme që armikut t'i qasem me besim.*
- *Pajtohem vetëm me gjysmën e deklaratës.*
- *A qaset dikush me apo pa besim, nuk më paraqet ndonjë formë të rëndësishme të padhunshmërisë.*
- *Nëse dikujt i qasesh me besim, sigurisht që shumë më shpejt do ta arrish qëllimin tënd.*
- *Aksioni i padhunshmërisë, për mua është i lidhur me qasjen pozitive ndaj problemit.*
- *Respekti duhet të ekzistojë që njerëzit të mund të mirren vesh, kurse ai që nuk ka besim nuk ka as miq.*
- *Gjysmat e gjërave në tregëti bëhen në besim. Nëse mundet në tregëti mundet edhe në padhunshmëri.*
- *Konflikti është shans për ndryshim.*

Paragjykimet

Qëllimet e punëtorisë janë:

- ballafaqimi me stereotipet dhe paragjykimet individuale dhe të tjerëve
- sqarimi i rolit të paragjykimeve gjatë formimit të mendimit personal

Pyetjet kryesore:

- Nga vijnë paragjykimet dhe stereotipet?
- Si duhet të sillemi me paragjykimet personale dhe ato të huaja?
- Çfarë lidhje ekziston mes paragjykimeve dhe diskriminimit?

Shembull i punëtorisë

☺ Loja: *Tungjatjeta mik / mikeshë*

❖ Asociacione

Çdo pjesëmarrës-e ka rreth 30 sekonda të shkruaj disa asociacione për temat e parashtruara. Pas secilës temë, letrat me asociacionet e shkruara ngjiten në gazetën e murit, derisa pjesëmarrësit shkruajnë asociacionet për temën vijuese. Pasi që të kenë mbaruar shkrimin, të gjithë i afrohen murit dhe në qetësi lexojnë atë që është shkruar.

Temat: njerëzit, politikanët, fshatarët, trupat mbrojtëse, aktivistët e organizatave joqeveritare, ballkanasit, refugjatët, çlirimtarët, policët, francezët, viktimat.

Ky ushtrim, sipas nevojës, mund të vlerësohet.

Pyetje evaluimi:

Sa e keni censuruar vetveten? Pse? A jeni befasuar me atë që e keni shkruar? Pse? Cilat janë dallimet mes paragjykimeve dhe stereotipeve?



Fshatarët

- | | |
|---|---|
| - puna e mundimshme, duart dhe fytyrat, livadhi, thundra | barit të thatë |
| - bujku, jokultura, mangup, punëdashës, njerëz | - bujqësia, energjia, dashuria ndaj natyrës, varfëria |
| - livadh, këmisha të bardha, çorape të bardha të leshta, bagëtia, gjelbër | - punë, erëra, të zgjuarit heret, jetë e vlefshme, lopë dhe dhen, balta |
| - fushë, diell, mëngjes, muzikë /popullore/, thashethemet | - të (pa)edukuar, mirësia, naiviteti |
| - naiviteti, punëtorë, të mirë, tradita | - punëtorë, shoqërim, popull i varfër, ara, zemërgjërësia |
| - ushqimi, njerëz për manipulim, përpunim i tokës | - puna, fusha, varfëria, shoqërimi, zemërgjërësia |
| - varfëria, puna, duart e plasaritura, pleqëria, era e | - bujqësia, zgjedhjet, qytetarët, kushtet për jetë, theksi |

Politikanët

- gënjeshttrat, pushteti (beteja), liria e privuar, kufizimet, "burgu", lufta
- konflikti, demagogjia, parlamenti, pushteti
- prostitutet, hajnat, liderët, interesat personale, pa zemër
- konflikti, diskutimi, bisedat e gjata, padrejtësia, pushteti
- dinakëria, mbrojtja, gënjeshttra, ekzibicionizmi, maska
- matrapazët, gënjeshtarët, vrasësit, vilat dhe makinat, mafia
- hipokritët, të rrezikshmit, dinakët, të mençurit, matrapazët
- urrejtja, interesi, "ndytësia", oratoria, pasanikët
- gënjeshtar, maniak, jo i kulturuar, parlamenti, qeveria
- partia, komunizmi, zgjedhjet
- mashtrimi dhe qeveria, pushteti, kotësia, paftyrësia, (jo)edukata
- njerëz, pragmatikë, të mërzitshëm, mercedesët, zyrtar
- asambleja, palët, këshilli, kryetari, shteti
- dredhia, vjedhja e zgjedhjeve, ndryshimi, demokracia
- udhëheqësia, ambicjet, prestigji, përgjegjësia, profesionalizmi, manipulimi, pompeziteti, glamuri, rrogat e mira

Ballkanasit

- tradicionaliteti, kokëfortësia, trimëria, jotoleranca
- të prapambeturit, agresivët, kokëfortët
- njerëz, në Ballkan, kokëfortësia romantike, pakëz primitivë, plot urrejtje
- budallenjë, idiotë, të pagdhendur pa kulturë elementare, unicate, njerëz fatkeq
- popull llafazan, të përzemërt, solidariteti
- muzika, llojllojshmëria, qëndrimi, kënga, gjeografia
- grindjet, paarsyeshmëria, nacionalizmi, të shkelurit e të gjithë atyre që duan përmirësim, mungesa e komunikimit
- njerëzit më të përzemërt në botë, shumë është lehtë t'i largosh nga udha e drejtë, idiotë,
- shakaxhinjë, gazmorë
- trimëria, gjaku, socializmi, varfëria
- prapambeturia, jotoleranca, grindja, primitivizmi, jokultura, dëfrimi
- gjoksi leshatuk, birra, nderi, breshëri, e qeshura
- analfabetizmi, varfëria, luftërat, kokëfortësia, padituria, këmbëngulësia
- luftërat
- temperamentit, kokëfortësia, prapambeturia, prapësia, lakmia
- xhelozia, grykësia, nacionalizmi, egoja
- aspekti gjeografik, agresiviteti, ngrohtësia, komunikimi, paragjykimi, izolimi, hipokricia, ndarja
- lindje

Refugjatët

- të mjerët, urrejtja (e tjerëve ndaj tyre) skamja, sëmundja, grindja
- të mjerët, të papastër, të mirë, të traumatizuar, të sëmurë
- dhimbja, dëshpërimi, pikëllimi, shqetësimi, lotët
- dënimi, padrejtësia, çka më tutje?, pozita e palakmueshme, vatra
- mjerimi dhe fatkeqësia, shamitë, qarja, shtëpi të rrënuara dhe të djegura, pakënaqësia
- unë, pikëllimi, mjerimi, braktisja, mirësia
- konflikti, lufta, policia, ushtria
- njerëzit, lufta, problemet me ushqimin dhe nevojat e tjera më të rëndësishme, kthimi, pasaporti
- frika, pikëllimi, varfëria, dëshpërimi, ndarja, ndarësia, lufta, bombat, lotët, manipulim
- lufta, jeta e rëndë, vatra e refugjatëve, pa miq
- dhuna, qarja, fatkeqësia, konflikti, gjaku
- shtëpitë, zjarri, kolona, qarja, fëmijë
- shoku, janë të tërhequr
- pikëllimi, mospërkatësia, kryelartësia, qetësia, fëmijë,
- dhimbja, vuajtja, vatra të rrënuara, vdekja, humaniteti
- heshtja, padukshmëria, qarja, ndihma, (mos) kuptimi, frika
- lufta, fatkeqësia, tenda, ndihma humanitare, lotët, shpresa për ardhmëri

Francezët

- trupat paqesore, lufta, vera, Parisi
- njerëzit, vera, buka franceze, gratë (nuk është e fundit)
- francezet, shansonat, zhani, lajkatim
- puthjet, Parisi, pikturat, muzika, malli
- vera, moda, kan-kan, kulla e Ajfelit, kuzhina
- dashuria, lumi, Mëngjez në Tifani, kulla e Ajfelit, bora
- romantika, pasuria, demokracia më e madhe
- kroasani, konjaku Napoleon, kulla e Ajfelit, dashuri në mënyrë franceze, kampionë botërorë
- sharmantë, Parisi, drita, Mirel Matje, droga / prostitutet
- të rafinuar, lakmia, francezet, kulla e Ajfelit, gjuha
- populli, gjuha dhe kultura, shasona, Shagali, kulla e Ajfelit, grykës, tradita, vera, Parisi
- të rafinuar, të sofistikuar, të shpejtë, të bukur, të rregulluar

Policët

- budallaki, dhuna, rigjediteti, kufizimi, largësia
- frika, urrejtja, lojaliteti, pendreku, qen të kaltër, dhuna fizike
- johumaniteti, maltretimi, budallallëku, idiotizmi, vrasja
- shufra gome, kostumi i kaltër, letër njoftimi
- pushteti, mendjemadhësia, puna, kontrolli, frika
- shufra gome, demonstratat, lotësjiellësi, të pakulturuar
- shufra gome, dhimbja, frika, jo (rregulli), tërbimi
- dhuna, demonstratat, rrahjet, burgu, të zënit e frymës
- rreptësia, shërbimi, mirësjellja, uniforma
- kontrolli, dhuna, frika, pushteti, lufta
- njerëzit me të kaltër, akreditimet, dokumenti, "kolegë shëno"
- agresioni, guri, marrëzia, armatura, tërbimi, urrejtja, presioni
- shufra gome, marrëzia, rrahja, burgu, golf 4
- kokëtrashë, malësorë të paarsimuar, objekt shfrytëzimi, grykës, trurë të ndryshkur
- uniformat, shteti, rrahjet, arroganca, të pambrojturit

Viktimat

- masakër, gjak, varrezat masive, rraskapitja, rastësia, /pa/ fajësia
- turma, uniformat, këpucët pa lidhëse, heshtja, qarja
- lufta, gjaku, dhuna, traumat, RSFJ
- fajtor kujdestar, pafajësia, rastësia, dhimbja, traumat
- pandihmësia, frika, krenaria, parimisht, vdekja, plagët, gjaku
- dobësia, vuajtja, dorëzimi, johumaniteti
- fëmijët, fëmijët, fëmijët, fëmijët, fëmijët
- dënimi, numri i viktimave, dhuna, fati, a mund të shpëtohej
- fatkeqësia, urrejtja, qarja, dhuna, gjaku
- lufta, vrasja, dhunimi, tragjedi komuniacioni
- njerëzit, lufta, kafshët, ushtria, pikëllimi, nuk janë numrat
- përditshmëria, moskuptimi, jeta
- gjaku, varrezat masive, konflikti, provokimi
- varfëria, pikëllimi, dobësia, shpërngulja, qarja
- lëndimi, braktisja, fajësia, ballkanasit, njerëzit e rinj
- pranimit, mospranimit, dhembje, qarje, vazhdimi

❖ Barometri

Mendime:

- Unë kam paragjykim.
- Unë kam të drejtë të kem paragjykim.
- Mendoj se ekzistojnë paragjykimet të dobishme.
- Paragjykimet çdo herë çojnë kah diskriminimi.

Mendimet e lexuara për barometrin dhe disa nga komentet/ mendimet e pjesëmarrësve:

- Unë kam paragjykim.
- Shumë kam punuar kundër paragjykimeve. Mendoj se nuk kam.
- Sado që të punosh kundër paragjykimeve, ato çdo herë mbesin, sidomos ato të brendshmet.
- Sado që të jem kundër paragjykimeve, ndonjëherë e vërej se përsëri kam pasur paragjykim.
- Unë, frikacaku, mundohem të mos kem paragjykim, por përsëri... Kur pranon, gjysma të falet për atë arsye mbeta këtu.
- Unë kam të drejtë të kem paragjykim.
- Askush nuk mund të mi ndalojë. Domethënë, kam të drejtë.
- Unë kam të drejtë në gjithçka, deri atëherë kur nuk e dëmtoj tjetrin.
- Pasi që paragjykimet mund të jenë të këqija, ia ndaloj vetvetes. Pasi që nuk ekziston asnjë ligj i jashtëm për të, unë e përcaktoj atë me ligjin tim personal.
- Kam të drejtë të zgjedhi.
- Askush nuk mund t'i ndalojë, mirëpo nuk duhet të ekzistojnë.
- Mendoj se ekzistojnë paragjykimet të dobishme.
- Pasi që paragjykimet sjellin gjeneralizime dhe etiketime, pa marrë parasysh a janë pozitive apo negative, mjeçullojnë.



❖ Punë në grupe të vogla në temë paragjykimet

1. Pjesëmarrësit ndahen në grupe të vogla. Në grupin e vogël, të gjithë pjesëmarrësit tregojnë ose përshkruajnë një eksperiencë kur dikush ndaj tyre është sjellur me paragjykime. Të gjithë kanë kohë 5 minuta për tregimin e tyre.
2. Të gjithë pjesëmarrësit e grupeve të vogla tregojnë dhe përshkruajnë situatën kur janë sjellur ndaj dikujt tjetër me paragjykime.
3. Diskutim në plenum: Cilën nga këto dy situata më ka ardhur më rëndë ta tregoj dhe përjetoj? Pse? (Kur ndërrohen paragjykimet?, Si jeni sjellur më vonë në situata të ngjashme...)

Disa nga mendimet në plenum:

- Së pari i kujtova paragjykimet e mia, për arsye se punoj për t'i larguar ato.
- Më mirë ndjehem të tregoj kur dikush ka pasur paragjykime ndaj meje. Po, unë kam të drejtë të kem paragjykime, por shumë hidhërohem me vetveten kur i vërej.
- Mendoj se më lehtë gjeihen paragjykimet personale.
- Nënkuptohej se më lehtë e kam pasur të gjej paragjykimet e mia, sepse paragjykimin e tjetër kujt mund ta dalloj vetëm kur vjen deri te konflikti, konflikti zgjidhet kurse paragjykimi humbet.
- Mendoja se nuk kam paragjykime, kurse flisja për ato që i kam.
- A është paragjykim fjalía: "Nuk kam paragjykime?"
- Shumë pak më bëhet vonë çka thonë të tjerët përderisa nuk bindem vetë.

❖ Paragjykimet/ stereotipet për banorët e rajoneve të caktuara (shteteve të caktuara)

A Formohen grupe të vogla të pjesëmarrësve, sipas rajoneve (shteteve) prej të cilave vijnë ata. Në grupet e vogla, pjesëmarrësit në letër të madhe shkruajnë 5-10 gjëra të rëndësishme, shenja ose karakteristika të banorëve të rajonit (shtetit) prej nga janë.

B Çdo pjesëmarrës zgjedh çiftin nga grupi tjetër. Së bashku zgjedhin njërin nga grupet tjera. Pastaj shkruajnë të gjitha stereotipet dhe paragjykimet që i kanë dëgjuar për atë grup duke kyçur edhe gjërat në të cilat ata vetë nuk besojnë.

Shkuarja në plenum ku lexohen të gjitha shënimet e grupeve të vogla dhe çifteve (së pari lexohen shënimet nga puna e çifteve B, e pastaj nga puna e grupeve të vogla A). Letrat me shënimet ngjiten në mur, në vend të dukshëm dhe pastaj diskutohet për ta.

Pyetjet për diskutim: Cilat janë ngjashmëritë dhe dallimet në mes shënimeve A dhe B? Si jeni ndjer kur i keni dëgjuar të tjerët të flasin për ju? Çfarë lidhshmërie ka në mes diskriminimit dhe paragjykimeve?...



Vërejtje: Është me rëndësi tu mundësohet njerëzve që vet të vendosin në cilin grup do të punojnë, po edhe atëherë kur ata vijnë nga vendi i cili nuk i takon rajonit ndaj të cilit ata ndjejnë përkatësi.

B: për "të tjerët"

për Kroacinë	për Serbinë	për Kosovën	për Maqedoninë	për Malin e Zi
- zotërinj - të vendosur - krenarë - tepër e duan shtetin e tyre - "demokraci" - pretendime okupuese - pijnë vera të mira - fetarë - ndjenjë perëndimore për humor - të përmbajtur gjatë komunikimit (pa shaka të rënda)	- naivitët - dashamirësi - kokëfortësi - panjerëzishmëri - muzikalitet - lakmuesë (p.sh. rrethi i Leskovcit) - alkoolizëm - padurim - pa harmoni - ofendim - jokulturë - kulturë - . . . - djem simpatikë - vajza simpatike	- tradicionalizmi - këmbëngulësia dhe kokefortësia - byrekxhinjë dhe ëmbëltoreshinjë - lidhshmëria e ndërsjellë - gjakmarrja - hajnë - urrejtje - rrezikim	- nuk ka problem "do të bëhet mirë" - bujq - modest - specaxhinj - paqesorë - duan të këndojnë - pasiguria - të shtypur - probleme - të nënçmuar - "të pavarur" - shteti i mrekullueshëm - jetojnë "para shiut" - muzikantë të mirë - koprracë	- përtacë - krenarë - kokëfortë - trima - egocentrikë (ultra) - spirituoze - nacionalistë - të paarsimuar - patriarkalë - nuk durojnë zinxhirë - hakmarrës

për Malin e Zi	për Serbinë	për Serbinë	Kroacia e Maqedonia për Serbinë
- spirituoze - kokëfortë - krenarë - cool - meshkuj të bukur - këmbëngulës të mërziqshëm - përtacë - të ngadalshëm - patriotë - TË FJALËS!	- ata tej Drinës - hakmarrës - miq besnikë - shlivovica - fol serbisht të të kuptojë e tërë bota - të lidhur me atdheun - Jugosllavia, ajo nuk është ajo - liri (i lirë) - muzika - popullorë (turbo folk) - armët - ne dhe Rusët 300 milionë	- zbavitës - krenarë - shakaxhinj (qesharakë) - akoolikë - vozitës të marrë - patriotë - miq - jobashkësi politike - trima - utopist të idesë për jugun - filma dhe muzikë e mirë - hakmarrës - "nacionalistë"	- patriotë - krenarë - të çiltër - lakmues - spirituoze - komunikativë - nuk janë autokritikë - "popull i marrë" - vullgarë - alkoolikë - luftarakë - nuk janë tolerantë për homoseksualët dhe lezbejkat - të gjallë - religjioze (shpejt u bënë) - duan këngën - mashtrues-e - tekanjozë-e

A: për "vetveten"

MALAZIASIT	REPUBLIKA SRPSKA	SERBIA
- - krenarë - zemërgjerë - përtacë - të lartë - të depërtueshëm - të aftë - elokuentë - patriotë - të padurueshëm - i mbrojnë femrat - nuk e japin vetveten	- - të relaksuar - të durueshëm - qëllimshëm - të hutuar - të korruptuar - e duan këngën - të verbër - të zellshëm - të dëshpëruar - të adaptueshëm	- alkoolizmi - patriotizmi lokal - mendjemprehtësi - krenarë - dashnorë të mirë - miza (ce) - budallenj - njerëz të mirë - të çiltër - lakmues - nacionalistë të mirë - të marrë dhe të shpejtë - turmë e hipnotizuar

FEDERATA E BeH	MAQEDONIA	KROACIA	KOSOVA
- çiltëri - komunikativ - human - dalje në det - standard më të mirë në krahasim me RS - në trend - lajka - multietnitet i rejshëm me bateri alkale prej 1,5 V - vjedhje - xheloz - besimtar të rejshëm - shtypje të njerëzve të zhvendosur - jo tolerancë e partive - fqinjësi - Prej nga je?... prej Bosnje - "Sarajevës" - çorapë të bardhë dhe celular - sevdah - "bira të sarajevës"	- çiltëri - mikpritës - naivitet - pajtueshmëri - dashamirës - paqedashës - të ëmbël - zbavitës (valle, ushqim dhe pie) - tolerant - lëshojnë pe - konzervativ - komunikativ - "çdo herë në shërbim" - xheloz - nostalgjik - të ngrohtë	- agresiv - të çiltër - muzikal - frikacak - religjios - të pabesueshëm - gurman - të zellshëm - punëtorë - temperament - komunikativ - konzervativ - të gjindshëm - jo puntor - interesi - nostalgjik	- xheloz - nikoqirë (zemërgjërë) - tradicionalist - emotiv - familjar (të lidhur për familjen) - të gjindëshëm - krenar - jo tolerant - patriarkal - karrierizëm (vend në shoqëri)

Disa nga deklaratat në plenum:

- Nëse edhe të tjerët mbështesin atë që e kemi shkruar, atëherë ajo është e vërteta.
- Me stereotipet dhe paragjykimet bëjmë selekcionimin e informative.
- Nëse paragjykimi është i mbështetur me emocione, shpesh çon deri në diskriminim.
- Gjatë luftës, mediat pamëshirë i kanë shfrytëzuar paragjykimet për popujt, religjionet.

❖ Brainstorming: Cilat janë burimet e paragjykimeve?

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - tregimet - përvoja - ideologjia - informacione jo të mjaftueshme - përvoja e të tjerëve - propaganda - religjioni | <ul style="list-style-type: none"> - të vërbuar - gjeneralizimi - mediat - bllokada e mediave - frika - sisteme të ndryshme të vlerave - kultura | <ul style="list-style-type: none"> - historia (interpretim) - familja - kisha - mashtrimi - shkolla - religjioni |
|---|---|--|

Koment: Puna në paragjykimet nacionale mund të shkaktoj ndjenjë të prekjes te individët që shkaktohet me ballafaqimin me fotografinë që ekziston për nacionalitetin e tij/saj në rrethet tjera. Është detyrë e trajnerëve që sa më parë të përpunojnë këta tema të vlersojnë gatishmërinë e grupit të ballafaqohet me këtë dhe eventualisht të përshtat përpunimin e temës grupit.

Ushtrime plotësuese në temën paragjykimet

❖ *Karriget muzikore*

Disa ditë përpara pjesëmarrësit ndahen në 4 grupe. Ekipi i trajnerëve do të përgatis listë se cili në cilin grup gjendet. Secili grup e ka ngjyrën e vet që përcaktohet përpara (p.sh e kaltër, e verdhë, e gjelbër, e kuqe).

Ekipi i trajnerëve paraprakisht përcakton udhëzimet me të cilat do të diskriminoj dy grupe: *e kaltërta* të humb, *e verdha* fiton.

Kur do të filloj ushtrimi të gjithë anëtarët duhet të mbajnë në vete ndonjë shenjë se i takojnë grupit të caktuar (p.sh. në gjoks mund të ngjesin letër të asaj ngjyre të cilës i takojnë).

Vendosen dy rende të karrigeve të vendosura njëra kundrejt tjetrës. Numri i karrigeve është së paku për një më i vogël se numri i pjesëmarrësve në ushtrim.

Udhëzim për pjesëmarrësit: "Ju lëvizni rreth karrigeve gjersa dëgjohet muzika. Në momentin kur muzika do të ndërpritet secili duhet të mundohet të ulet në ndonjë karrige. Ai i cili ulet në karrige fiton poen për grupin e tij. Fitues është grupi që ka më shumë poena."

Secilit grup i jepen udhëzime të fshehta plotësuese:

Grupi i *gjelbër*: t'i ndihmoj grupit me ngjyrë të *verdhë* të fitoj;

Grupi i *kuq*: të mundohet që grupi i kaltër të humb dhe të mundohet të fitoj sa më shumë poena.;

Grupi i *kaltër*: të shikojnë se a mashtron ndokush;

Grupi i *verdhë*: të kenë kujdes mos të lëndohen.

Me kalim të kohës ngelin më pak e më pak karrige të rradhitura (ekipi i trajnerëve largon nga një, dy e më shumë).

Ai person i cili nuk do të mund të ulet në karrige do të marrë pjesë në vazhdim të lojës, por nuk do të ketë të drejtë të fitojë poen për grupin e vet.

Shembuj të udhëzimeve të cilat ekipi i trajnerëve i ka dhënë duke e ditur kush gjendet në grup:

- Emri i të cilëve fillon me shkronjën A, D dhe N do të qëndrojnë para ndonjë karrige derisa të tjerët do të lëvizin.
- Ata që janë lindur në vitin 1975. duhet të numërojnë deri në 5 para se të ulen në ndonjë karrige.
- Do të uleni në dy rrethe rreth karrigeve: i jashtëm dhe i brendshëm. Të gjithë që janë të lindur nga muaji maj deri më gusht do të jenë në rrethin e brendshëm.

Udhëheqësi/udhëheqësja lexon një nga udhëzimet paraprakisht të përgatitura dhe lëshon muzikë. Pjesëmarrësit lëvizin rreth karrigeve, duke lozur, gjersa muzika të ndalet. Nëse ndodh që dy apo më shumë persona të ulen në një karrige në momentin kur do të ndalet muzika, ekipi i trajnerëve "vendos" se kujt do ti takoj karrigja, e nëse në të



gjendet ndonjeri nga *grupi i kaltër* (në këtë rast), sigurisht se ai/ajo nuk do të lejohet të ulet.

Ekipi i trajnerëve do të duhet haptazi të diskriminoj grupin e *kaltër*, ashtu që çdo herë do të a merr kariget, do t'i akuzoj se mashtrojnë, do të shkruajnë në tabelë më pak poena se sa që kanë.

Kjo zgjat afër 15 min. apo gjersa udhëheqësi/udhëheqësja mendon se duhet të zgjat.

Nga atmosfera në grup varet sa mund të potencohen këto veprime diskriminuese.

Evalui

Secilit grup, një nga një (së pari fituesve, më vonë atyre që kanë humbur), u parashtrohen pyetje:

Cilat instrukcione i keni marrë?

Si e keni ndjer veten në grupin tuaj?

A keni ndjer se jeni të diskriminuar?

Në atë moment u tregohet për udhëzimet paraprakisht të përgatitura.

Si e ndjeni veten tani?

A e keni ndjer këtë?

Çka është dashur të bëhet që kjo të ndërpritet/ndalet?

Çfarë lidhje ka kjo ndjenjë me jetën e përditshme?

❖ Insajder/Autsajder

Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe përafërsisht me numër të njëjtë të anëtarëve. Njëri grup largohet nga dhoma dhe kërkohet ai nga të qëndrojnë jashtë dhomës gjersa nuk thirren brenda. Me grupin tjetër facilituesi vazhdon me një ushtrim zbavitës stimulues (tregime, barçoleta, etj). Pas 20 min. pjesëmarrësit të cilët kanë mbetur në dhomë luten të mos u tregojnë pjesëmarrësve që u larguan nga dhoma se çka kanë bërë, e pastaj thirret grupi i parë të hyjë në dhomë.

Pas kthimit të grupit të parë në dhomë, punësoria vazhdon në cilën do qoftë temë që i përgjigjet trajnimit/seminarit, e cila është interesante për të gjithë pjesëmarrësit.

Pas 20 min ndalet apo jepet pauzë në diskutim, dhe pjesëmarrësit që kanë qenë jashtë pyeten?

Si ndjeheni tani a ndjeheni se jeni pjesëmarrës në grup apo ndjeheni të fyer?

Si jeni ndjer kur ishit të përjashtuar (u thanë të dilni jashtë?)

Çka keni bërë jashtë dhomës?

Çka keni ndjer për grupin kur u kthyet?

Çka mendoni pse ju larguan?

Fuqia

Qëllimet e punëtorisë janë:

- përkufizimi i termit fuqi
- analiza e lidhjes në mes fuqisë (individuale apo institucionale) dhe dhunës/padhunshmërisë në shoqëri
- analiza e fuqisë institucionale
- njohja e potencialit/ fuqisë personale

Pyetjet kryesore:

- Çka mund të bëj fuqia?
- Kush ka fuqi?
- Në cilën mënyrë fuqia ndikon në procesin e përpunimit të konflikteve?
- Si të kontrollohet frika nga posedimi i fuqisë?

Shembull i punëtorisë

☺ Lojë: Zotëriu i akullt

● (shiko në “lojërat” në fq.148)

❖ Statuja me karriget në temën fuqia

Udhëzim: Me ndihmën 6-7 karrigeve, bëni një statujë që simbolizon fuqinë. Pas vendosjes së statujës, ajo komentohet nga ana e vëzhguesve, e më në fund krijuesi/krijuesja të sqaroj çka ka menduar. Pason vendosja e statujës tjetër...



● Shpesh ndodh që dy statuja të simbolizojnë fuqinë që është keqpërdorur për shtypje, fuqi e paraqitur në aspektin negativ. Trajnerët këtu mund të kyqen me pyetje apo në ndonjë mënyrë tjetër të nxisin grupin të mendoj edhe për forma të tjera të fuqisë. Nëse para vendosjes së statujës bëhet një brainstorming në temën fuqia, atëherë grupi mund të pyetet a mund fuqia të paraqitet në forma tjera dhe t'i përkujtohet brainstorming-u cili zakonisht i ka forma bindëse të cilat nuk përjetohej negativisht.

❖ Brainstorming: *Fuqia*

- | | | | | | |
|----------------|---------------|------------|--------------|-------------------|-----------------|
| - politika | - fizike | - uji | - bukuria | - sunduesi | - kazino |
| - arma atomike | - paratë | - muzika | - shikimi | - jeta | - bashkësia |
| - unë | - masa | - mediat | - zemra | - makro | ndërkombëtare |
| - dashura | - kontrolli | - uniforma | - pamje | - dita | - ushqimi |
| - fjalimi | - individi | - ligji | - shkolla | - librat | - alkoholi |
| - dielli | - shkopi i | - arma | (drejtor) | - jodëgjueshmëria | - shenjë/symbol |
| - femrat | - dirigjentit | - frika | - autoriteti | - Univerzumi | - magjia |
| - vallëzimi | - zjari | - prekje | - familja | - shoqëria | - trajneri |
| - supermen | - grupi | - bindja | - sëmundje, | - urrejtja | - fshisa |
| - Zoti | - manipulimi | - natyra | vdekje | - kripë dhe ar | - prindërit |

❖ Aeroplani

1. Zgjedhja e grupit / jastëkve për shpëtim

Pjesëmarrësve u është ofruar të zgjedhin nga një jastëk/grup për shpëtim (në jastëkët është shkruajtur emri i grupit):

- o të rinjtë
- o ushtria
- o kompanitë multinationale (p.sh McDonalds, Coca-Cola etj.)
- o paqeruajtësit
- o njerëzit e vdekur
- o njerëzit me aftësi fizike dhe menatale të kufizuara
- o zezakët
- o mediat
- o qeveria
- o femrat



Kishte 10 grupe me nga dy jelek të shpëtimit, çka do të thotë se dy pjesëmarrës-e mund të përfaqësojnë një grup- gjithsejt 20 jelek shpëtimit, çka do të thotë se dy pjesëmarrës mund të paraqesin një grup-gjithsejt 20 jelek për shpëtim. Pasi që ka patur 17 pjesëmarrës duhej të ngelin 3 jelek shpëtimit. Është interesante se të gjitha grupet janë të përfaqësuar, e nga një jelek shpëtimit ka mbetur për një nga grupet që vijojnë: kompanitë multinationale, njerëzit e vjetër, paqeruajtësit.

2. Përshkrimi i detyrës

Pjesëmarrësit qëndrojnë në rreth me jelekë të shpëtimit. U thuhet:

"Pjesëmarrësit që paraqesin grupin e njëjtë janë çift. Çdo çift paraqet një votë. Çiftet nuk mund të ndahen.

"Të gjithë së bashku udhëtoni me aeroplan për të shkuar në një konferencë. Tema e konferencës është konflikti dhe dhuna në botë dhe mundësitë e veprimit. Ju në këtë konferencë do ta përfaqësoni grupin që paraprakisht e keni zgjedhur.

"Papritmas, piloti ua tërheq vërejtjen se për shkak problemeve teknike të gjithë duhet të lëshojnë aeroplanin për një kohë më të shkurtër se një orë.

Por, nuk ka numër të mjaftueshëm të parashutave. 3 çifte do të mbesin pa ta. Piloti ka parashutën personale dhe nuk shpreh gatishmëri që ta dorëzojë atë ndokujt.



3. Kohë për mendime

Secili çift duhet t'i shkruaj arsyt pse mendon se ata do të duhet të kishin parashutë dhe me të të sigurojnë vazhdimin e rrugës së tyre në konferencë dhe punën në kontrollimin e konflikteve dhe dhunës në botë. Keni 5 minuta që ta bëni këtë.

4. Prezentimi i grupit

Pas mbarimit të detyrës paraprake grupet luten të prezentohen para të gjithëve me rradhë, e të arsyetojnë pse ata duhet të shpëtojnë. Kanë nga tri min. për prezentim.

5. Sjellja e vendimeve në çift

Pas prezentimit, çiftet kanë 5 min të diskutojnë kush duhet të marrë parashutë dhe të vendosin për 5 grupe të cilave do tu a japin votën e tyre, por nuk duhet të votojnë për veten. Votimi është i fshehtë-çiftet shkruajnë në letër listën prej 5 grupeve.

6. Votimi

Në një letër të madhe është vendosur lista e të gjithë grupeve që gjenden në aeroplan. Facilitatori i shënon votat afër secilit grup.

3 çiftet që do të kenë më pak vota nuk do të fitojnë parashuta dhe do të duhet ti hjekin jelekët për shpëtim. Nëse rezultati është i barabartë, piloti do të thotë se nuk ka ndërmend ti pres ata gjersa të vendosin (ngadal), se kanë 5 min. të vendosin dhe se ajo do të katapultoj nga aeroplani të shpëtoj jetën e vet dhe do të lejoj që aeroplani të rrëzohet së bashku me ta. Prandaj duhet përsëri të votojnë.

Pas votimit rezultati nuk ishte i barabartë, prandaj nuk u shkua në rrethin e dytë. Rezultati i votimit (numri i votave): të rinjtë - 9, femrat - 8, zezakët - 7, njerëzit me aftësi të kufizuara - 7, mediat - 6, kompanitë multinacionale - 5, paqeruajtësit - 4, njerëzit e vjetër - 2, ushtria - 1, qeveria - 1. Njerëzit e vjetër, ushtria dhe qeveria ngelën pa parashutë.

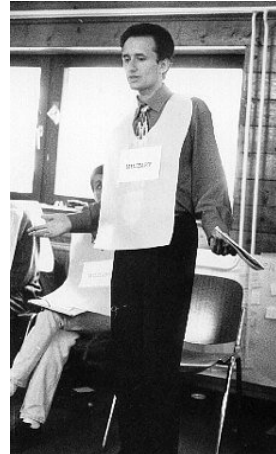
PAUZA (10')

7. DISKUTIMI

Si keni zgjedhur grupin që do ta përfaqësoni?
Sa jeni të kënaqur me grupin që e prezentuat?
Sa vështirë ishte të justifikohet mbijetesa personale?
Si ndjehenit të vendosni se kujt do ti jepet vota?
Si ndjehen përfaqësuesit grupeve jo të zgjedhura?
Çka keni fituar/mësuar nga ky ushtrim?

Disa nga deklaratat:

- Jam shumë e kënaqur, jemi më të mirët (të rinjtë).
- Frikohem mos të mbesim pa asgjë.
- Për mua njerëzit me aftësi të kufizuara dhe njerëzit e vjetër janë diçka e tmershme.
- Për mua kompanitë multinacionale janë më simpatike se të tjerët. Si kam arritur të ju shantazhoj!
- Mendoj se zezakët janë më të diskriminuarit.
- Kisha dilema në mes femrave dhe zezakëve. Mendoja se nuk kam të drejtë të "bëhem femër".



- Ishte vështirë të justifikohet grupi ynë sepse kam ndjer përgjegjësi për grupet tjera.
- Pritja se do të gjenim mënyrë ti ndajmë parashutat.
- Përfaqësorja zezakët, por mandej kuptova se shumë pak di për problemet e tyre. Unë pajtohem me atë çka e thuan, edhe pse saktësisht nuk e di se çka nënkuptojnë.
- "Përfaqësuesi i ushtrisë": Ndjeheja si avokat i cili i mbron kriminelët dhe e din se është kriminel por doja të fitoj parashutë, jo si ushtri, por si unë. E pata të vështirë.
- Nuk djheja mirë në momentet kur duhej të arsyetoj nevojën për të jetuar. Kisha ndjenjë faji.
- Ushtrinë dhe qeverinë ishtë më lehtë ta depersonalizoni.
- U nisa nga ajo se çka është e nevojshme për zgjedhjen e konflikteve dhe për mbijetesën e shtetit.
- Ishte lehtë mos të votoj kundër qeverisë dhe ushtrisë, sepse kam averzion ndaj tyre. Kisha ndjenjë se tani mund tu ktheja në të njejtën mënyrë.
- Ndoshta ekziston nevojë për ndonjë lloj të ushtrisë.
- Pa hamendje kam votuar për femrat dhe njerëzit e moshuar, e më pas edhe për të rinjtë. Pse të shpëtoja ndokend tjetër.
- Tani e pyes veten: A duhej unë të votoj?
- Votova sipas dobisë, cili grup është më i dobishëm... Psh femrat janë të dobishme për zhvllimin e gjeneratave sepse sigurojnë trashëgiminë.
- Që nga fillimi doja të sakrifikohej, pasi që ushtria mund të formohet përsëri nga të rinjtë, sakrifikohej dhe jam i dobishëm.
- Koha e njerëzve të moshuar ka kaluar kanë treguar se çka mund të bëjnë, pra në një mënyrë duhet tu jepet të rinjve shans për të jetuar-edhe pse kjo është gjë e tmerrëshme.
- Ata që vendosin kush do të shkoj kanë përgjegjësi të madhe dhe nuk mund të ndjehen mirë pas gjithë kësaj.
- E kam gjet veten "në situatë të zotit" të vendos se kush do të vdes e kush jo. Çka keni mësuar nga ky ushtrim?
- Kam kuptuar se të gjithë urrejmë që ndokush të sundoj me na, por çdo herë në vendin tonë qeveria dhe ushtria paraqesin fuqi.
- Më vjen keq që thënia "Gjersa njerit nuk i teret tjetri nuk sheh dritë".
- Unë jam e tronditur me atë se kemi haruar vlerën e jetës së njeriut. Edhe në jetën e përditshme ndodh që të harojmë jetën e njeriut, e ti vlersojmë gjërat tjera si më të rëndësishme.
- Te na ende ekziston, ta quaj instinkti shtazarak për mbijetesë. Me këtë instinkt ka humbur humaniteti.
- Mua më pëlqen fuqia, me atë që i kam bindur të tjerët të votojnë për mua (kompanitë multinacionale), edhe pse unë nuk do të votoja për ta.
- Kuptova se sa i madh është zhgënjimi im me qeverinë dhe ushtrinë. Harrova se ajo nuk është vetëm institucion por edhe qenie njerzore.
- Jam i turpëruar.
- Është një situatë traumatike: dhe vetëm ajo vendos se kush do të marrë jelekë, ndërsa trauma është për ata që do të mbijetojnë, për shkak se kanë lënë njerëz atje lartë.
- Sikur të bëhej fjale për realitetin do të binte ndonjë grup sikurse ata me aftësi të kufizuara mentale, njerëzit e moshuar kurse qeveria do të fitonte.
- Kam rënë në përfundim se nuk dua fuqi mbi meje, dhe e kundërta të kem fuqi mbi tjetrin.
- Nuk jam nga natyra person që dëshiron të udhëheq.
- Për njëherë kuptova se sa e lirë është jeta e njeriut.



Pauza

❖ Shko-eja

Pjesëmarrësit janë ndarë në çifte dhe vendosen në dy rradhë njëra kundrejt tjetrës, secili e ka partnerin-partneren e vet para vetes në largësi 5-10m. Gjatë dy min. të para të gjithë pjesëmarrësit në rradhë kanë për detyrë / mundësi që personit përballë ti japin udhëzime joverbale në cilën kahje ai/ajo duhet të lëviz. Personi përballë saj duhet ti ndjek udhëzimet. Pas 1 min personat që pranojnë udhëzime lëvizin për një vend dhe në këtë mënyrë kanë person tjetër që u jep udhëzime. Pas 5-6 ndryshimeve ndryshohen edhe rolet ashtu që ato që kanë pranuar udhëzime marin detyrë për ti dhënë ta. Dhe anasjellatas. Pas mbarimit të këtyre 5 rretheve përfundon ushtrimi.

Pyetjet e evaluimit:

Si ndjehenit në rolet dhe pse ndjehenit ashtu? A keni futur rregulla të reja? Si keni mbajtur kontakt me sy (me ata të cilat "i udhëheqni", apo ata që ju "udhëheqin")?...

Disa nga deklaratat:

- *Morra fuqinë ta lëviz majtas-djathtas, por disi kjo nuk më pëlqen.*
- *Kur isha në rolin tjetër nuk më pëlqente ndokush të më lëviz.*
- *E kalova atë kufi dhe pritja që personi të përfundoj me dhënien e udhëzimeve.*
- *Provova disa reaksione. Ndodh që te ndonjëri të ndjej indisponim, por nuk kam ndërprerë lojën sepse ata nuk reagojnë.*
- *Më mirë e kam ndjer veten kur kam dhënë udhëzime, e nuk jam ndjer mirë kur më kanë dhënë.*
- *Ndjeheja këndshëm kur jepja udhëzime.*
- *Nuk kam qenë indiferente në momentet kur kam qenë e "udhëhequr". Është varur nga udhëheqësi.*
- *Nuk e kam ndjer veten mirë as në rastin e parë e as në rastin e dytë. Disi kam patur ndjenjën se femrat dëshirojnë ti sundojnë meshkujt. Ja pra atë e kam ulur mbi shank!*
- *Atë mirë e njoh, prandaj jam munduar të vozis atë.*
- *Mendoj se më shumë do më pëlqente të ngelja aty ku jam në fillim, mos ti afrohem.*
- *Ishte në rregull. Disiplina është faktor i rëndësishëm në jetë.*
- *Kisha një ndjenjë të mirë të fuqisë.*
- *Unë fuqinë që e kisha menjëherë e keqpërdora. E dija se kjo do të më kthehet si bumerang. Më pas më vozitën, e u bezdisa: "Mjaftë më nuk ka nevojë të bëjmë këtë gjë në fund."*
- *Dikush më thoshte të afrohem, e unë isha i mërzitur dhe joverbalisht i thashë: "Mirë, mjaftë më", e kjo u pranua.*
- *Vendosa rregulla të reja, përshëndeteja, përqafoheja, ndoshta kja ka patur ndikim.*
- *Unë kam punuar sipas principit: "Mos ua bën të tjerëve atë që nuk dëshiron të të ndodh ty." Pastaj kur u ndryshuan rolet, nuk e di arsyen por nuk më vozitën shumë.*
- *Më interesote se a do të sillen njerëzit me mua njëllor sikurse që unë jam sjell ndaj tyre.*
- *Unë më shumë më kënaqësia atëherë kur ndokush mendon se manipulon me mua, e nuk e bën këtë gjë dhe nuk është i vetëdijshëm për këtë. Në jetë unë lejoj ndonjërin të mendoj se mund të manipuloj me mua. Ashtu e vëzhgoj veten dhe të tjerët.*
- *Kontakti me sy ishte i pranishëm më shumë kur ecja. Gjersa unë jepja instrukcionete nuk i shikoja në sy ata.*
- *Konkludova se të gjithë ne dëshirojmë të jemi të fuqishëm, e sillemi si modest-se nuk duam të sundojmë. Më kanë shëtitur shumë keq. Shpirtin ma kanë nxjerë.*



- Më kalonte nëpër kokë mendimi: "Sa shumë njerëz ka këtu që dëshirojnë fuqi"?
- Aspak nuk jam ndjer këndshëm në ato momente.
- Së pari kam menduar: "Ke me pa ti kur unë do ta marr rolin tënd" kur e morra mendoja: pse unë të bëj gjërat e njejta që ai mi ka bërë mua?
- Unë luaja. Unë as për një moment nuk kam menduar për atë se kush është më i fuqishëm.
- Kur kisha fuqi duhej të provoja se a me të vërtetë e kam.
- Kjo më kujton principin e hakmarjes dhe principin faljes.

☺ Lojëra: Binarët

● shiko në "Lojra në" fq. 143

❖ Evaluimi i punëtorisë

Çka kam fituar nga kjo punëtori?

Disa nga deklaratat:

- Gjatë lojës së parë të gjithë kanë urrejtur pushtetin, qeverinë, e në lojën e dytë të gjithë kishin dëshirë ta kenë.

Ushtrime plotësuese në temën fuqia

❖ Barometri

Deklarata:

- Fuqia është kategori negative.
- Të gjithë dëshirojnë fuqi
- Unë kam fuqi.

❖ Çelja e shuplakës

Përshkrim: të ndarë në çifte, duhet të çelin shuplakën e shtërnguar partnerit të tyre, më pas ndërrimi i roleve

Pyetjet e evaluimit:

Si je ndjer në rolet?

Cilën strategji e përdorët për përmbushje të qëllimit tuaj?

❖ Punë në grupe të vogla

Ndarje në grupe të vogla, tema për bisedë:

- Një situatë kur kishit fuqi dhe emocionet që i kishit.
- Një situatë kur nuk kishit fuqi dhe emocionet që i kishit.

Rezultatet e prezentuara në plenum.

Lidershipi

Qëllimet e punëtorisë janë:

- Hulumtimi i definicionit të rolit të liderit nga pjesëmarrësit
- Analiza e lidhjes mes grupit dhe liderit
- Përpunimi i pyetjeve për ndarjen e përgjegjësisë dhe burimin e fuqisë së liderit

Pyetjet kryesore:

- Cilat modele të lideshipit njihen?
- Çfarë ndarje përgjegjësie ekziston mes liderit dhe grupit?
- Si të kontrollohen pengesat që hasen në rolin e liderit?
- Si të kontrollohet ndjenja e keqpërdorimit të rolit të liderit, nga aspekti i grupit?
- Si sillemi me pritjet që i kemi nga lideri?

Shembull i punëtorisë

❖ *Zgjedhja e mbretit/mbretëreshës?*

Udhëzim: Keni kohë të pakufizuar që pa fjalë të zgjedhni njërin/njërën nga ju që do të jetë mbret/mbretëreshë e grupit.

Pyetjet e evaluimit:

Kush vendosi?

Si ka rrjedhur procesi?

❖ *Si është të jesh mbret/mbretëreshë?*

Kërkohet një person (vullnetar-e) të bëhet mbret/mbretëreshë i grupit. Ai/ajo qëndron në mes të dhomës kurse të tjerët në copëza letre shkruajnë se si duhet të jetë ai/ajo (pritjet nga lideri) dhe i ngjesin letrat në mbretin/mbretëreshën; në çdo letër duhet të shkruhet vetëm një pritje.

Kur procesi do të përfundoj, lexohen të gjitha pritjet që gjenden në mbretin/mbretëreshën. Pastaj pason pyeja:

Si ndjehet mbreti/mbretëresha?

Më pas grupi duhet të mendoj se cilat pritje nga mbreti/mbretëresha janë të tepëruara, e çka ngel si përgjegjësi e grupit dhe të zhvillojnë fishe në tri grupe: pritjet e tepëruara, përgjegjësia e grupit dhe të tjerat i mbeten mbretit/mbretëreshës



Mbretëreshës i ngelën:

- | | | | | |
|------------------|--------------|-----------------------|-------------------|-----------------|
| - i urtë | - i vendosur | - përmbush | - i qetë | - taktikë |
| - autoritativ | - i arsimuar | - vullnetin e poullit | - i shëndosh | - krenar |
| - i përgjegjshëm | - i shkathë | - human | - i përcaktuar si | - ndërgjegjshëm |
| - i drejtë | - largëpamës | - i edukuar mirë | demokrat | |
| - i mençur | - me vullnet | - trim | - bujar | |

Si përgjegjësi e grupit pjesëmarrësit përcaktuan:

- i gjithanshëm
- i respektuar

Pritejt e tepëruara:

- | | | |
|------------|--------------|---------------|
| - i dashur | - i sinqertë | - në distancë |
| - i bukur | - i ndershëm | - i rreptë |

❖ Barometri

A ishte i imponuar udhëheqësi?

Të gjithë Jo

A duhej që udhëheqësi të jetë një nga ne?

Të gjithë Po

Në pyetjen e trajnerit se pse aq shumë pritet prej udhëheqësit (dhe aq shumë përgjegjësi hudhen mbi të) e pak pritet nga grupi, grupi me një zë u përgjigj se ashtu duhet.

❖ Njëzet minuta të verbër

Përshkrimi i detyrës: I tërë grupi do ti kaloj 20 minuta ashtu si dëshiron, mund të shkojnë kudo që të duan (vet apo së bashku), mund të bisedojnë etj, por të gjithë përveç një personi do ti kenë sytë e mbyllur gjatë këtyre 20 min. Personi i cili nuk do ti ketë sytë e mbyllur duhet së pari të zgjidhet dhe për këtë vendim koha nuk është e kufizuar; pas asaj mbulohen sytë dhe koha të matet.

Në procesin e vendimmarrjes për personin që nuk do ti ketë sytë e mbuluar, kishte më shumë propozime, por supozimi i parë ishte se "ai do të udhëheq". Vendimi do të merret për disa minuta.

Gjatë 20 minutave thuajse aspak nuk kishte komunikim në grup, ndërsa personi me sy të hapur jepte instruksione personave me sy të mbyllur që i pranonin dhe i përmbushnin ato pa koment, deri para mbarimit të lojës, kur filluan të ndjehen jo këndëshëm. Këtu u dhanë nga grupi (me sy të mbuluar) komentet që vijnë:

- Të luajmë diçka!
- Çka jemi duke bërë?
- Le të ndryshojmë udhëheqësin!
- Nuk mundem më!
- Etj.

Evaluimi, disa deklaratat:

- kur janë në pyetje diktatet i kam kryer me saktësi, pa frikë, sepse kam menduar se janë të drejtë dhe se nuk do të lëndohem;
- mbulesa e syve më ka penguar, duhej që të uleja;

Koment: Barometri nuk ishte i planifikuar por ishte dhënë spontanisht, për shkak të rrjedhës jo të zakonshme të punëtorisë, ku të gjithë kishin mendime të ngjashme, çka mund të supozohej që nga dy ushtrimet e para.

Konfrontimi i grupit me pyetje të tilla direkte kishte për qëllim të përgatis grupin për ushtrim që pason, edhe pse pyetjet ishin provokative dhe u bë transparente që ekipi i trajnerëve kishte mendim të ndryshëm.



Koment: Në trajnimet tjera me grupet tjera, për këtë vendim është dashur shumë kohë, çka do të shkaktonte iritimën e grupit, komunikimi në ndërkohë do të keqësohej etj. Procesi i vendosjes mund të fokusohet në evaluimin nëse ai është i rëndësishëm për ekipin.

- ndjeja frikë sepse e di se ai din të tallet, nervozë dhe padurim para mbarimit, a do të ndodhë diçka pasi e dija se më lëviz pa lidhje;
- nervozë, më bezdisën udhëzimet, kisha dëshirë të shikoj;
- së pari mendova se po bëjmë ndonjë figurë, e më pas kuptova se nuk është ashtu, në një moment propozova të ndryshojmë udhëheqësin sepse sundon anarkia;
- mendoj se me këtë krijojmë diçka, mendoja se pse lëvizim andej-këndej, ndjeheja e pa sigurtë, e më pas vetmuar;
- e lodhur e munduar, rol mosmirrënjohës dhe me përgjegjësi, më vjen mirë që shumica nga ju ka patur besim në mua. Cili ishte qëllimi im? T'ju mbaj së bashku, të jeni bashkë, nuk doja t'ju keqtrajtoj, por mos ta bëja këtë, parshetrohet pyetja a do të isha udhëheqës-e. Ishte tmerr në kah fundi, kur filluan rënkimet;
- e di se më vështirë e ka pat ai, lehtë ishte për mua, majtas-djathtas, një, dy, tri
- gjithë këtë e kuptova si lojë
- u drejtova grupit, nuk është secili i lindur të bëhet udhëheqës, ju (trajnerët) jeni dhunues e ne jemi viktima, sikurse udhëheqësi, ushtrim i mirë i mirëbesimit, duke i respektuar strukturat udhëheqëse unë kam pranuar dhe e kam bërë punën time. Shumë pak më duhej të ndërpres.



● Koment: Ushtrimi me këtë rast kaloi me shumë mundime. Moderimi i evaluimit (vlerësimit) kërkonte koncentrim të jashtëzakonshëm dhe kujdes, sepse ekzistonte mundësia që grupi fajin tërësisht ta hedh mbi personin me sy jo të mbuluar. Rrjedha e evaluimit tregoi se shumica nga grupi kërkonin fajtorin, së pari në trajnerët, e kur ndëgjuan se trajnerët nuk kanë dhënë asnjë udhëzim, atëherë në personin me sy jo të mbuluar. Nga ky shkak personi i fundit që flet është ai me sy të hapur.

❖ Rethi i mirëbesimit

(shiko në “Ndërtimi i mirëbesimit”, në f.q 108)

● Koment: Në momentin e prezantimit të kësaj loje egzistonte një irritim i madh në grup, dhe ishte pak riskante të prezentohet loja e mirëbesimit, sepse ekzistonte mundësia që grupi ta refuzoj këtë. Për këtë arsye si vullnetar i parë në rrethin e mirëbesimit hyri trajneri, gjë që shtyri edhe persona të tjerë të provojnë veten.

Në fund përshkrimi i rrjedhës së punëtorisë ishte jashtëzakonisht i vështirë, për këtë shkak edhe është paraqitur si shembull. Në situata tjera punëtorja e njëjtë do të kishte rrejdhtë tjetër, e veçanërisht vet ushtrimi “20 minuta verbëri” në suaza të së cilit vendosja për personin që do ti ketë sytë e hapur ka ndodhur që të zgjat edhe nga dy orë (pa ndërprerje).

Ushtrime plotësuese në temën lidërshtipi

❖ *Loja e elefantit*

(shiko në “Ndërtimi i mirëbesimit” në fq. 107)

❖ *Njëqindkëmbëshi*

(shiko në “Puna ekipore” në fq.54)

❖ *Ushtrimi i delegimit*

(shiko në “Puna ekipore” në fq.55)

❖ *Zgjedhjet presidenciale*

Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe A dhe B. Anëtarët e grupit B kanë detyrë në afat prej 2-3 minutash të përgatisin prezentimin si do të prezentohen në zgjedhjet presidenciale, ashtu që sa më shumë njerëz të votojnë për të. Pastaj kanë dy minuta për prezentim. Pastaj kanë “Konferencë për shtyp” ku kandidatët përgjigjen në pyetjet që u parashtrohen nga ana e vëzhguesve (10-15 min.), më pas votohet (fshehtë, me rrethimin e fletvotimit). Nëse më shumë kandidatë kanë numër të njëjtë votash shkohen në rrethin e dytë. Në fund, kryetari/kryetarja i/e votuar ka për detyrë të këndojs një këngë së bashku me ata që e kanë mbështetur.

Evalumi i ushtrimit:

Sipas cilave principe e keni përgatitur strategjinë?

Si jeni ndjer?

Si keni vendosur se për kend do të votoni?

Sa emocionet të ndihmojnë ose pengojnë në politikë?

Roli i gjinive në shoqëri - gender³

Qëllimet e punëtorisë janë:

- rishqyrtimi i burimit të identitetit personal të mashkullit / femrës
- rishqyrtimi i roleve të mashkullit dhe femrës të paracaktuara nga shoqëria
- rishqyrtimi i lidhjes mes dhunës dhe roleve të imponuara në shoqëri
- identifikimi dhe marrja e përgjegjësisë personale për rolet e gjinive në shoqëri
- raporti më aktiv ndaj shkaktarëve të diskriminimit të gjinive

Pyetjet kryesore:

- Çfarë botëkuptimesh të ndryshme ekzistojnë në shoqëri për rolin e meshkujve dhe të femrave?
- Prej nga rrjedhin rolet tradicionale të meshkujve dhe femrave?
- Çfarë lidhshmërie e dyanshme ekziston mes roleve?
- Te kush dhe kur qëndron përgjegjësia për krijimin e roleve të gjinive në shoqëri?

Shembull i punëtorisë

☺ Lojë: Tërmeti

● (shih te “Lojërat:” faqe 147)

❖ Brainstorming: Si janë meshkujt? Si janë femrat?

Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe: femra dhe meshkuj. Të gjithë pjesëmarrësit në të dyja grupet, marrin nga një letër dhe kanë nga 30 sekunda të shkruajnë asociacionin e parë në temën e parashtruar, në mënyrë që të fitohen asociacionet e para dhe të sigurohet anonimiteti. Pjesëmarrësit mund të shtojnë edhe diçka nëse duan.

Grupi i “femrave”: Si janë gratë?

- | | | | | |
|---------------|-------------------|-------------------|---------------------|----------------|
| - të mira | - të bukura | joshëse | - të zonjat | - të durueshme |
| - të ngrohta | - më të bukura se | - të kujdesshme | - të rrezikuara | - këmbëngulëse |
| - dinake | - meshkujt | - të fuqishme | - dominante | - kreative |
| - energjike | - të forta | - të kompleksuara | - kurreshtare | - të qeta |
| - duhet të | - skofiare | - budallaqe | - ana tjetër e | - të pabesë |
| tregohen më | - të buzëqeshura | - vetëm atëherë | personalitetit të | - mendjelehta |
| tepër se | - të sofistikuara | - kur duan | mashkullit | - më besnike |
| meshkujt | - të gatshme për | - llafazane | - ana e mirë e | - të përulur |
| - të | - sakrifica | - shpesh janë të | personalitetit të | - krenare |
| mrekullueshme | - femërore | vëna në rend të | mashkullit | |
| - njerëz të | - të barabarta | dytë | - të atilla si duan | |
| thjeshtë | - të mençura | - të nevojshme | të jenë | |

3) fjala “gender” rrjedh nga gjuha angleze dhe do të thotë gjini në gjuhën tonë

Grupi i "femrave": Si janë meshkujt?

- | | | | | |
|---------------------------|-------------------------------|---|---------------------------------|------------------------------|
| - muskulatorë | - energjikë | - detyrimisht të këqinj | - mashtrues | - ashtu si duan të jenë |
| - të ndjeshëm | - skofiarë | - mundësisht të mirë | - artistë | - të ndjeshëm kur shohin lot |
| - ndonjëherë të frikësuar | - të dobët | - gjysma tjetër e femrave | - të pashmangshëm | - djem të mamasë |
| - të vrazhdë | - impulsivë | - aspekti tjetër i personalitetit të femrës | - të durueshëm | - djelmosha të përhershëm |
| - të dobët | - vigjilentë | | - të përkulshëm | - qesharakë |
| - të barabartë | - iu nënshtrohen manipulimeve | | - ashtu si që jemi ne ndaj tyre | - frymëzues |
| - mendjemëdhenj | - mbrojtës | | | |
| - të zëshëm | | | | |

Grupi i "meshkujve": Si janë meshkujt?

- | | | | | |
|------------------|----------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------|
| - me përgjegjësi | - hipokritë | - mbrojtës | - kur janë në luftë të tmerrshëm | - të zëshëm |
| - racionalë | - fizikisht të fortë | - të orientuar në detyrë | | - të shpejtë |
| - energjikë | - të mbledhur | | | - me mjekër |
| | | | | - sportistë |

Grupi i "meshkujve": Si janë gratë?

- | | | | | |
|---------------------------------|------------------|----------------|---------------|---|
| - emotive | - të ndjeshme | - emotive | - lajkatare | - kur komunikojnë me ne: atëherë janë shumë të mira |
| - të orientuara në marrëdhëniet | - të durueshme | - praktike | - të fuqishme | |
| - ndërnjerëzore | - të kujdesshme | - inteligjente | - feminitet | |
| | - me përgjegjësi | - trimëresha | - të qeta | |

(Pasi që në ekipin e trajnuesve ka ardhur deri në keqkuptim, anëtar i ekipit i cili ka punuar me grupin e meshkujve nuk la mundësi që pjesëmarrësit t'i "plotësojnë" gazetatat e murit pasi që ishin shkruar disa asoociacione të para, gjë që u bë me grupin e femrave.)

☺ Kutia magjike

(shih në "Ushtrime hyrëse për teatrin e të shtypurve në fq. 149)

Ushtrim hyrës për teatrin e statujave

(Pasi që shkruarja e gazetës së murit në grupin e femrave u zgjat, trajneri i cili punonte me grupin e femrave vendosi që mos e bëjnë këtë ushtrim ashtu që të mos ngelin shumë pas grupit të meshkujve).

❖ Përgatitja e statujave në temat: "Femrat" dhe "Meshkujt"

Të dy grupet, i meshkujve dhe i femrave, ndahen në nga dy nëngrupe. Në çdo grup një nëngrup përgatit statujën në temë "Femrat", kurse tjetri në temën "Meshkujt".

❖ Prezentimi i statujave në temën "Femrat"

Punë në plenum. Së pari në statujë vendoset nëngrupi i meshkujve i cili e ka përgatitur statujën në atë temë, e pastaj vendoset nëngrupi i femrave, ashtu që të gjithë të tjerët të mund t'i shohin të dyja statujat në të njëjtën kohë. Pastaj hiqet statuja e "meshkujve", ashtu që pjesëmarrësit e saj të mund të shohin atë të "femrave"...

Grupi i femrave është përcaktuar për statuja individuale: Një nënë e cila e mban foshnjën/fëmijën në duar, një vogëlushe e cila fshihet/luan dhe një zonjë e cila është e ulur drejt, këmbë përmbi këmbë dhe mban cigaren/llullën në dorë. Grupi i meshkujve ka përgatitur statujë të përbashkët skenë: Një çift i përqafuar dhe një djalë i mbështetur në mur, të cilit mashkulli nga çifti ia ka kthyer shpinën, kurse vajza e cila po e përqafon të dashurin e saj "ia shkel syrin" djalit tjetër.

Evalrimi i statujave në temën *Femrat*

Çka kanë parë vëzhguesit?

Çka kanë dashur të tregojnë pjesëmarrësit e statujave?

Cili është dallimi/ ngjashmëria mes statujave që kanë vendosur meshkujt, respektivisht femrat?

Së pari flasin dhe tregojnë se çka kanë parë vëzhguesit e statujës të prezentuar nga grupi i meshkujve. Njëra nga pjesëmarrëset e punëtorisë ka shprehur se është lënduar shumë nga statuja e "meshkujve", duke e parë atë si nënçmuese për femrat. Erdhi deri te diskutimi dhe rritja e tensioneve në grup.

Vëzhguesit e statujës së "meshkujve", disa nga mendimet:

- *Hipokrizia, anë negative femërore.*
- *Dyftyrëshe, ka të dashur, dhe përsëri shihet me tjetër.*
- *Paraqitja e dyftyrësisë femërore.*
- *Nuk e mora aq personalisht pasi njoh femra të tilla.*
- *Pyetja ishte se si janë femrat. Dhe unë e pash këtë si përgjigje.*

Vëzhguesit e statujës së "femrave", disa nga mendimet:

- *Idilike. Fotografi e bukur e femrës.*
- Fotografia e femrës e cila imponohet në rreth patriarkal si "gruaja duhet të duket kështu".*
- Femër e cila ka nevojë të jetë e mbrojtur.*
- Gruaja e kujdesshme.*
- Femër tipike mashtruese.*
- Fotografi i femrës mashtruese.*
- Të trija ishin stereotipe.*
- Gruaja si në magazinën e modës...të jetë e bukur, të jetë gracioze, të duket e thelluar në mendime.*
- Unë atë e quaj "Grua-debil": prezentohet në rolin e fëmijës "Unë jam fëmi i vogël, ti më mbroj".*

Statuja e "meshkujve", disa nga mendimet:

- *Ana e errët e femrës e cila ekziston te numri i madh i femrave.*
- *E përgatitëm statujën në tallje, pa ndonjë qëllim për të bërë diçka që do të lëndonte dikë... Tani ndjehem shumë keq.*
- *Kjo fotografi nuk është specifike për femrat. Rolet mund të ndërrohen.*
- *A është ajo për ty e huaj dhe e panjohur apo statujën tonë e ke kuptuar si mendimin tonë?*

Statuja e "femrave", disa nga mendimet:

- *Mund të interpretohet si një grua me të trija tiparet.*
- *Më intereson pse ke thënë së femra duhet të jetë e bukur, të jetë gracioze dhe duhet të DUKET e thelluar në mendime. Pse nuk duhet të jetë e thelluar në mendime, por të duket se është e thelluar në mendime?*

Edhe disa nga mendimet në diskutimin që u zhvillua:

- *Mua nuk më pëlqen kur femrat veshin mini.*
- *Shoqëria e bie femrën deri në atë shkallë.*
- *Do të ju kisha lutur që mos përdorni ato terme diskriminuese!*



- Zgjedhja juaj flet për ju. Qëllimi im për t'i treguar ndjenjat e mia është të afirmoj vetveten.
- Pse femrat prezentuan stereotip, ndërsa meshkujt veti?
- Si të tregojnë atë që duan ta thonë meshkujt në grupe të përziera?
- Si të vijmë deri në momentin kur mund ta themi atë dhe të mos lëndojmë dikë?
- Vetë instrukcionet ishin të tilla që na nxiti të...
- Nuk mora pjesë në formimin e pasqyrës së përgjithshme të femrës.
- Atë që e pash më përkujtoi diskriminimin e femrës.
- Mua më lëndon ajo që zbutet dhe çdo gjë kthehet në shaka.
- Pse në rastet e diskriminimit të gjinive paraqiten më tepër ndjenja se në rastet e racizmit, nacionalizmit?
- Ato role nuk janë të zëvendësueshme. Ndërrimi i partnerëve të femrat përcillet me etiketën "orospi", kurse në situatën e ngjashme mashkulli konsiderohet "frajer".
- Kur dëgjoj "zgjedhja juaj flet për ju" ndjehem i goditur.
- Reagimi i saj më duket sikur ne kemi dashur që pa masë t'i fyejmë të gjitha femrat që ndodhen këtu.

Njëra nga pjesëmarrëset ka theksuar se kjo situatë është shumë e papëlqyeshme për të pasi që ka vërejtur se do të hyjmë në konflikt. Pas kësaj grupi është pajtuar se do të ishte mirë që të bënin një pauzë.

❖ Prezentimi i statujave në temën "Meshkujt"

Punë në plenum. Së pari në statujë vendoset nëngrupi i femrave i cili e ka përgatitur statujën në atë temë, e pastaj vendoset nëngrupi i meshkujve, ashtu që të gjithë të tjerët të mund t'i shohin të dyja statujat në të njëjtën kohë. Pastaj hiqet statuja e "femrave", ashtu që pjesëmarrësit e saj të mund të shohin atë të "meshkujve"...

Nëngrupi i meshkujve kishte statujë të përbashkët: dy meshkuj të mbështetur me shpinë te njëri tjetri, njëri mban foshnjën në njerën dorë dhe shishen për të ushqyer foshnjën në dorën tjetër. Mashkulli tjetër qëndron me duart në bel me krahëror të "fryrë". Në nëngrupin e femrave statujat kanë qenë të veçanta: njëra paraqiste mashkullin e shtrirë, i cili lexon gazetën dhe pin cigare; tjetra paraqiste mashkullin i cili mban gishtin me një shprehje të dhimbshme të fytyrës; ndërsa e treta mashkullin leshatak (me kreon), me këmbë të zbërthyer, me "çelik" rreth qafës dhe syza të diellit.

Evaluimi i statujave në temën Meshkujt

Çka kanë parë vëzhguesit?

Çka kanë dashur të tregojnë pjesëmarrësit e statujave?

Cili është dallimi/ ngjashmëria mes statujave që kanë vendosur meshkujt, respektivisht femrat?

Së pari flasin se çka kanë parë vëzhguesit e statujës së "femrave". Disa nga mendimet:

- Babai është këthyer nga puna dhe është ulur, lexon gazetën, pastaj mashkulli burrëror dhe në fund frikacaku i cili qan për atë që ka lënduar gishtin.
- Kur femrat i kanë prezentuar meshkujt, atë e kanë bërë negativisht, si që kanë bërë meshkujt kur kanë prezentuar femrat, kurse vetveten e kanë prezentuar bukur, pozitivisht.



- Asociacionet e mia të para ishin negative, mirëpo kur mendova... ai është "maço" vetëm për atë që ka syza dhe cigare, nuk pashë shprehjen e fytyrës.
- Mashkulli i parë, familjar: është ulur shumë i lodhur dhe lexon gazetën.

Vëzhguesit e statujës së "meshkujve", disa nga mendimet:

- Më preki ajo që ai e ushqen foshnjën.
- Duket fenomenale.
- Kisha dëshirë t'u përqafoj. Ju të dy në atë figurë dukeni si mashkulli i ëndërrave të mia.
- Mua ai më pengonte pak, nuk e di pse fryhej ashtu. I dyti: skenë e çuditshme, nuk shpresoj, nuk është normale, nuk është e zakonshme... Pyetesh se çka është ajo në mua që më detyron të mendoj ashtu.
- Atë të ashtuquajtur fryerje e kuptova si patronazh. Edhe i ndjeshëm, i kujdesshëm, i brengosur. Statujën e tyre e kam parë si vetëm një mashkull. Më dha vullnet për punën e mëtejshme.
- Dukej si figurë e vetëm një mashkulli: nga njëra anë i fuqishëm, energjik, ndërsa në anën tjetër i brengosur, i ndjeshëm...
- Roli i babait për mua është testi i parë i pjekurisë së personalitetit për personin e gjinisë mashkullore... Fakt është se meshkujt e kanë më rëndë....

(Njëra nga pjesëmarrëset doli nga dhoma, e lënduar emotivisht. Dy pjesëmarrëse dolën pas saj, e grupi vendosi të vazhdojë me punën. Pasi që u kthyen të tria pjesëmarrëset, grupit iu dha sqarim dhe u shpreh dëshira për të vazhduar).

- Njeri i dobët se e ka prerë gishtin.
- Dëgjova proekcionin se si duhet të jetë një mashkull: trim, energjik...Pse? Nëse më duhet të jetë i fuqishëm, a do të thotë ajo se femra duhet të jetë më pak energjike? Unë kam probleme me atë...pse duhet të jem i fuqishëm dhe trim?
- Mashkulli i fuqishëm, sipas meje, nuk do të thotë femër e dobët por përkundrazi femër energjike. Dua që pranë vetvetes të kem person i cili do të mund të më ndjekë.
- Fuqi është ajo edhe atëherë kur mund të tregosh dobësi.

Statujat, disa nga mendimet:

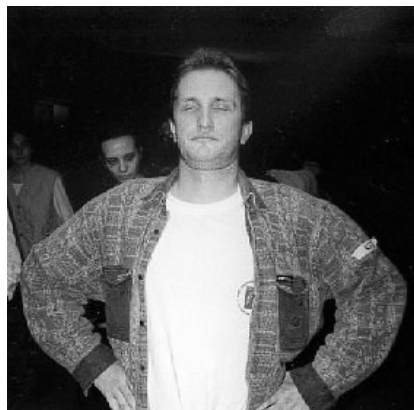
- Desha që të shihet edhe ajo mendjemadhësi e meshkujve. Të ishte edhe një tjetër me ne, sigurisht që do të kishte pozitë të njeriut të lënduar (duke qarë). Trimëria, sipas meje është poashtu një virtutet femëror.

Edhe disa mendime, nga diskutimi i zhvilluar:

- Ashtu siç jam i përkas gjinisë mashkullore.
- Trimëri shoh në atë të mos turpërohesh nga vetvetja.
- Dëgjoj "veti negative". Vet negative! Sjellje negative ndoshta...
- Pse mashkulli i "fryer" paraqet fuqinë? Për mua ajo është fuqi fizike, e cila shpesh përdoret si argument për ndarjen e punëve në punë meshkujsh dhe femrash, e kryesisht, fuqia fizike që përdoret në beteja fizike; si argument i "superioritetit" dhe dhunë e drejtpërdrejtë fizike ndaj femrës.

Pasi që diskutimi filloi të marrë kohën e darkës, u vendos që njëherë të shkohet në darkë dhe pas darkës të vendoset se a do të vazhdohet punë mbrëmjen e njëjtë apo ndonjëherë tjetër. Opcioni që punëtorit të mbarojë në atë mënyrë, nuk është pranuar.

Pas darkës është shfaqur dëshira për të vazhduar punën.



❖ *Do të kisha dashur që femrat/meshkujt...*

Çdo njëri duhet që në vetvete të mendojë dhe të shkruajë lidhur me temën "Kisha dashur që femrat/meshkujt të jenë..." (pyetja vlen për gjininë e kundërt).

❖ *Çka mendoj se është e nevojshme që të jetë ashtu?*

Ndarja bëhet në tre grupe të përziera. Duke bërë vështrim në ushtrimin paraprak zhvillohet bisedë në temën "Çka mendoj se është e nevojshme që të jetë ashtu?"

Pastaj, në plenum jepen raporte nga grupet e vogla, vetëm nëse ato duan të japin raport.

Disa nga mendimet:

- Duhet që të punohet me vetveten
- Duhet që meshkujt të edukohen në frymën e komunikimit të padhunshëm.
- Duhet që të jenë më të ndjeshëm për problemet e shoqërisë patriarkale.
- Të shkatërrohen strukturat e shoqërisë të cilat e mbajnë patriarkatin.
- Është i nevojshëm mirëkuptimi i ndërsjellë.
- Duhet të punoj me vetveten që të mund të tregoj kualitetet e mia.
- Meshkujt duhet të tregojnë dobësitë e tyre dhe duhet që të jenë të ndjeshëm.
- Është e nevojshme edukata.
- Komunikimi i ndërsjellë, përkrahja në zhvillimin e ndjeshmërisë
- Të jenë të barabartë.

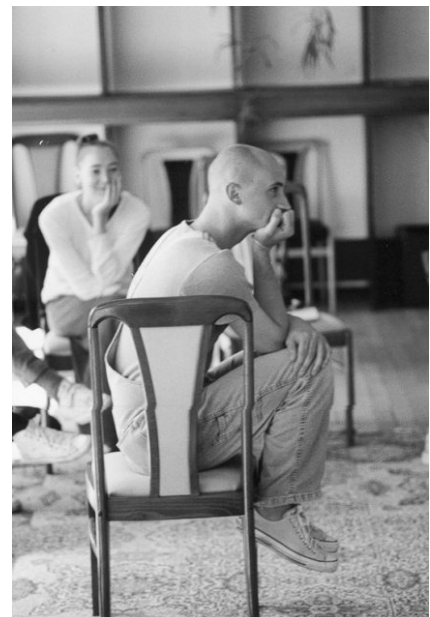
😊 *E dashur, a më don? lojë daljeje*

Pjesëmarrësi-ja i parashtron pyetje personit pranë: "E/i dashur, a më don?, e ai/ajo përgjigjet: Po, i/e dashur të dua, mirëpo aspak nuk mund të të buzëqeshi", dhe nuk guxon të buzëqeshet sepse diskualifikohet. Nëse nuk buzëqesh ai-ajo parashtron edhe më tutje pyetje, kurse nëse diskualifikohet pyetjet i parashtron personi i cili e ka pyetur atë.

❖ *Evaluim (vlerësim) i punëtorisë*

Disa nga mendimet:

- Tani është mirë, jam i kënaqur disi.
- Më pengonte pasiviteti i femrave.
- Pjesa e parë ishte e mirë, emotive, u grindëm mirë, prandaj është shumë mirë. Kjo tani disi nuk më disponoi. Çdo herë kam problem me feminizmin, disi nuk kuptoj...
- Nuk më pengonte ky konflikt. Më interesonte deri kur do të zgjasë kjo dhe çka krejt do të dëgjoj.
- Mendova se kjo do të jetë punëtori ku do të "tallemi" dhe në mënyrë të ndërsjellë do të "goditemi", mirëpo doli se është një temë shumë serioze. Nuk e kam pritur këtë. Posaçërisht më pëlqeu pjesa që u zhvillua pas darkës.
- Më befasoi që kjo temë më tronditi me emocionet.
- Ekipi funksionoi shumë mirë deri në fund. Më pëlqeu llojllojshmëria. Me rëndësi për mua është që u paraqit konflikti.



Është interesant si e shihnim njëri tjetrin. Më pëlqen kur punëtorja më len përshtypje, e kjo më la shumë.

- Jam falemnderues ndaj A që më përkujtonte në fjalët e zhargonit.
- Më vjen mirë që punuam pas darkës. Më vjen mirë që në këtë grup tema na shkundi. Te statujat, më pengonte dëshira për të "shembur" statujat, atë që ata deshën ta prezentojnë, e nuk më pengoi se çfarë jehone kishte ajo. Këtu më mungonte përkrahja nga ekipi. Kam ndjenjën e ditës së rrumbullakët, e përjetoj si një tërësi të vetme.
- Nuk shpresova që punëtorja do të jetë e këtillë, prita se do të jetë ndonjë "tallje", "goditje". Interesant. Përjetova konfliktin, mësova disa gjëra, pashë deri ku mund të shkojë dikush. Biseda në grupe të vogla është shumë e rëndësishme për mua. Ju të dyja ishit për mua një person.
- Kishte efekt të atmosferës së acaruar. Ekipi hapi diçka dhe pastaj nuk dinte çka të bëjë. Papritmas u involvova në këtë punëtorë. Ishte atmosferë emotivisht e nderë. Loja e fundit më dukej si "Ringe-ringe-jaja".

Koment: Punëtoritë në temë rolet e gjinive në shoqëri shumë shpesh shkaktojnë polarizim të grupit mes femrave dhe meshkujve. Poashtu nxisin ndjenjë të fyerjes të individit në grup. Përveç ngritjes së vetëdijes për pabarazinë e gjinive në shoqëri dhe përcaktimin e ndërsjellë të roleve, shumë me rëndësi është të parashtrahet pyetja "Çka dua unë dhe çka mund të ndryshoj". Poashtu shumë me rëndësi është që punëtorinë ta udhëheqin së bashku mashkulli dhe femra.

Ushtrime plotësuese në temë rolet e gjinive në shoqëri

❖ Gazetat

1. Bëhet ndarja në tri grupe, nga të cilët njëri është grupi i "femrave", tjetri grupi i "meshkujve" dhe i treti është grupi i "përzier".

Udhëzim për punën e grupeve:

Keni 45 minuta të kërkonit nëpër gazetat dhe revistat që ua kemi dhënë, gjërat të cilat janë të lidhura me temën e sotme, me rolin e gjinive në shoqëri, asisoj që kur secili ka gjetur së paku dy apo tre gjëra, t'i bisedoni brenda grupit, të caktoni se çka nga ato do të prezantoni në plenumin gjatë 10 minutave, dhe të caktoni personin i cili do të prezantojë këtë.

Janë ofruar gazeta ditore, gazeta javore, revista të ndryshme, të huaja, për femra, për meshkuj...

2. Një person nga çdo grup u prezanton të tjerëve pikat kryesore nga biseda që është zhvilluar maksimum deri në 10 minuta. Të tri grupet kanë prezentimet e tyre, njërin pas tjetrit, ndërsa komentet dhe pyetjet eventuale pasojnë (idetë mund të shkruhen që të mos humben) pasi që të gjitha grupet i prezantojnë pikat e tyre më kryesore.

3. Diskutimi dhe komentet në plenum.



❖ *Si u bëra mashkull / femër? Çka ndikoi në atë?*

Udhëzimi: Formoni me zgjedhje të lirë katër grupe të vogla në të cilat do të bisedoni në temën *Si jam bërë mashkull / femër? Çka ndikoi në atë?* Keni 20 minuta kohë. Biseda në grupet e vogla mbetet midis jush nuk do të ketë raporte në plenum për përmbajtjen e bisedave tuaja.

Pyetje ndihmëse për grupet e vogla:

Me kë dhe me çka kam luajtur si fëmijë?

Çfarë rrobash kam veshur?

Çka ka qenë profesioni im i preferuar në fëmijëri?

Cilët kanë qenë idhujt e mi?

Si kanë qenë prindërit e mi?

Çka ka pritur rrethi nga unë si djalë / vajzë dhe më vonë?

❖ *Roli i gjinive në shoqëri*

Femrat p.sh. shkruajnë në letër të bardhë ndërsa meshkujt në letër të verdhë asociacione për pyetjet që vijnë:

1. Cili është roli i femrës në shoqëri?

2. Cili është roli i mashkullit në shoqëri?

Pastaj të gjitha letrat ngjiten në hamer, asisoj që të gjithë kanë mundësi të shohin se çka është shkruar.

Diskutimi në plenum:

Çka është e rëndësishme dhe interesante për mua lidhur me këto asociacione?

Cila është varësia e gjinive midis veti lidhur me rolin e gjinive në shoqëri?

Koment: *Mirë është që në fund të këtij ushtrimi të bëhet brainstorming në temën: Kush dhe çka e cakton rolin e gjinive në shoqëri?*

❖ *Tramvai*

Udhëzimi: Duhet të vendosen pesë karrige njëra pas tjetrës ashtu që të mund t'i shikojë mirë i tërë grupi. Karrigja e dytë dhe e katërta janë të rezervuara për femrat, kurse tre të tjerat për meshkujt.

Luten tre meshkujt, vullnetarë, të ulen në karrige dhe të zënë vendet tipike mashkullore, ndërsa dy femrat luten të ulen dhe t'i zënë pozitat tipike femërore. Pas kësaj pyeten vëzhguesit të komentojnë ndryshimet që i vërejnë.

Pastaj luten dy meshkuj dhe tri femra të ulen në vendet e kundërta duke luajtur role të gjinive të kundërta, duke zënë sipas tyre, pozën tipike të meshkujve, gjegjësisht të femrave. Vëzhguesit përsëri pyeten që të komentojnë se çka shikojnë dhe të krahasojnë fotografinë që e kanë parë përpara me këtë tani.

Pas kësaj, mbetet që të pyeten femrat, gjegjësisht meshkujt, të cilët janë ulur në karrige të tregojnë se si ndjehen në rolin e ri.

Koment: *Pritet që sidomos meshkujt të ndjehen keq në rolin e femrave. Në qoftë se është kështu, është mirë të shtrohet pyetja pse është ashtu, andaj diskutimi të përcillet në tërë grupin.*

❖ **Dy anët e tregimit**

Pjesëmarrësit luten që të gjejnë partnerin i cili i takon grupit të njëjtë (p.sh. grupi mund të jenë femrat, gjegjësisht meshkujt). Një person nga çifti i flet personit tjetër për grupin e vet, duke filluar me "Ajo që më pengon në lidhje me ne (femrat/meshkujt) është ..." Ata luten që të flasin 2 minuta dhe luten të mos censurojnë vetveten. Personi tjetër i çiftit vetëm dëgjon. Pas 2 minutash pason ndërrimi i roleve (personi i dytë flet kurse i pari dëgjon).

(Ushtrimi mund të bëhet edhe në grupe të vogla në vend të çifteve.)

Diskutim:

Kush nuk ndjehej mirë gjatë këtij ushtrimi? Pse?

Çka nuk ju pëlqeu?

Si jeni ndjer kur fliste partneri juaj?

Si do të ndjeheni nëse këtë e ndani me përfaqësues-e të grupit tjetër?

Variacion: Pas këtyre këmbimeve të çifteve gjindet çifti i cili është anëtar i grupit tjetër dhe përsëritet ushtrimi. Pyetje plotësuese për vlerësim: A ishte lehtë të flisni me anëtarin e grupit tuaj apo të grupit tjetër? A e ndërruat mendimin nga pjesa e parë e ushtrimit duke folur me përfaqësuesin e grupit tjetër, gjatë pjesës së dytë të ushtrimit?

● *Ushtrimi mund të përdoret edhe në kuadër të punëtorisë në temën Identiteti nacional, me atë që një çift do të ishte nga i njëjti nacionalitet.*

❖ **Pyetjet e mia**

Secili i shënon pyetjet më të rëndësishme lidhur me rolin e gjinive në shoqëri. Pastaj formohen tre grupe të vogla:

grupi i "femrave" për femrat të cilat duan të bisedojnë me femrat

grupi i "meshkujve" për meshkuj që duan të bisedojnë me meshkuj dhe grupi i "përzier".

Nëse njëri nga grupet është i madh, mund të ndahet. Në grupet e vogla bisedohet për pyetjet e shkruara. Koha për bisedë është më së paku 30 minuta.

Ndërtimi i mirëbesimit

Qëllimet e punëtorisë:

- Vetëdijësim për ndjenjat e ndërlidhura me mirëbesimin (të japësh dhe të marrësh)

Pyetjet kryesore:

- Në bazë të çkahit ndërtohet ndjenja e mirëbesimit?
- Çka kontribon në krijimin e mirëbesimit?
- Si të kontrollohet frika nga besimi?

Shembull i punëtorisë

☺ *Lojë me topa* ————— ● (shiko në “Lojëra” në fq. 145)

☺ *Ndarja në çifte me ndihmë të konopëve* ————— ● (shiko në “Lojëra” në fq. 149)

❖ Udhëzimi

Grupi ndahet në çifte (A dhe B). Personi A udhëheq, ndërsa personi B i ka sytë e mbyllur. Biseda mes tyre është e ndaluar. Pas 15 min. ndërrohen rolet.

(Çiftet dalin nga dhoma, dalin edhe nga hoteli ku janë vendosur.)

Evaluiimi

Biseda me çiftet:

Si e keni ndjer veten?

A keni udhëhequr mirë?

Si u kanë udhëhequr?...

Secili pjesëmarrës nga 5 min.

Në plenum: nëse duan të ndajnë diçka me të tjerët për ushtrimin.

Disa nga deklaratat:

- *Ndoshta nuk do të isha e sigurtë nëse ai së pari më udhëhiqte, por pasi unë udhëhoqa e para dhe kisha shumë kujdes, e dija se edhe ai do të udhëheq në të njejtën mënyrë dhe çdo gjë do të jetë në rregull.*
- *Asaj i kam besuar nga fillimi, ajo është serioze, sikur të isha me njërin nga këta... do të më shkonte koka.*
- *Është shumë interesante kur udhëhiqesh nga tjetri, sepse nuk din ku gjindesh, prandaj paramendon hapësirën.*
- *Më lehtë e kam kur unë udhëheq.*



- Nuk ndjehesha më së miri kur kam qenë e udhëhequr... një farë lloj panike.
- Më duhej të flas, të largoj tremën.
- E dija se ndokush kujdeset për mua, prandaj nuk jam frikuar.
- Kur e kam udhëhequr atë e kam vënë në huti duke i thënë se jemi në hotel, ndërsa ne ishim në rrugë. Më vonë, kur ajo më udhëhiqte, më shumë më pengonte kur edhe ajo më hutonte në të njejtën mënyrë.
- Mendoja: do të vinë 5 minutat e mia.
- E morra përgjegjësinë automatikisht, ndoshta kjo nuk është mirë sepse nuk e kam pyetur atë a dëshiron ai të marrë përgjegjësinë për të.
- Njeriu në jetë pret nga tjetri atë që ai ia jep atij.
- Nuk kisha ndjenjë se mund të merrja iniciativë kur isha udhëhequr.
- Iniciativa ishte përgjegjësia ime.

❖ Loja e elefantit

Pjesëmarrësit kanë 12 minuta (nëse janë më pak se 15 persona 10 minuta) kohë të merren vesh për mënyrën e bashkëpunimit. Qëllimi është të kalojnë nëpër një hapësirë të përgatitur. Gjatë kalimit një person i ka sytë e hapur. Ky personi quhet "Syri". Ai nuk mund ti prek anëtarët tjerë të grupit, nuk mund të bisedoj me ta. Anëtarët tjerë i kanë sytë e mbyllur, më mirë do të ishte t'i mbulojnë me diçka. Së pari duhet të zgjidhet "Syri".

Grupi ka dy mundësi të kalimit nëpër hapësirën me pengesa. Kalimi i parë do të jetë provë. Gjatë kalimit grupi do të testoj bashkëpunimin dhe funksionimin e sinjaleve-shenjave për të cilat janë marrë vesh.

Një trajner shkon në dhomën tjetër dhe i përgatit pengesat prej tavolinave, karrigeve, kutive, mbulesave etj.

Në fund të përgatitjes 12 minutëshe trajnerët i tregojnë "Syrit" marshutën. Më së miri është që "Syri" të kalojë një herë nëpër këtë rrugë.

Grupi ka 5 minuta kohë në mes kalimit të parë dhe të dytë të përputh apo të përmirësojë sistemin e dhënies së shenjave. "Syrit" edhe një herë i tregohet për pengesat e ndryshuara në rrugë. Grupi informohet se kësaj radhe do të ballafaqohet gjatë rrugës me pengesa jo të zakonshme.

Kalimi i dytë do të jetë më i gjatë dhe më i vështirë. Grupi do të has në pengesa të reja dhe të papritura.

Grupi nis sikurse rradhën e parë. Trajnerët e pengojnë grupin, në fillim vetëm pak, ndërsa më vonë me agresivitet më të madh.

Qëllimi i pengimit është të vështirësohet kryerja me sukses e detyrës, ritja e tensionit dhe të stimulohen elementet e "suprizës dhe informatave të reja". Trajnerët gjatë kësaj e vështirësojnë punën, gjer në kufi të heqjes dorë nga detyra.



("Syri" është zgjedhur shumë shpejt. Një pjesëmarrëse u ofrua e të tjerët u pajtuan. U rra në marrëveshje që grupi të radhitet në "tren" që personi në ballë të trenit të merret vesh me "syrin" dhe të përcjell informatat më tutje, më pas në bazë të instruksioneve-kthim në të majtë, djathtë, ulje, kërcim, ..., të cilat syri do ti japë me duartrokkitje, kërcitje të gishtërijve, përplasje me këmbët...)

Evalrimi i ushtrimit:

Si është zgjedhur "Syri"?

Si jeni marrë vesh për shenjat?

Si është sjell vendimi?

Si e keni ndjer veten?

A kishte sjellje/role specifike të meshkujve dhe femrave?

Disa nga deklaratat:

- Syri vet u ofrua.
- Ishte një dialog në mes 6-personave, të tjerët nuk u kyqën aq shumë.
- Kuptova se ajo ("Syri") ka përgjegjësi të madhe, e unë e kisha ndjenjën "Kush shkon në të gjithë shkon edhe unë"
- Absolutisht nuk të intereson zhurma dhe cilat sinjale i jep udhëheqësi. Të intereson vetëm çka të thotë ai para teje dhe çka do ti përcjellë personit pas teje.
- Nuk mund të koncentrohesh sepse të gjithë nga anash filluan të piskohen.
- Kam pritur që ndokush të më mbërthejë.
- Përveç asaj që kam dëgjuar sqarime nga personin para meje, duhej të mbështetem në vete, dhe prekja gjërat për rreth që të kem parafytyrim se ku gjendem.
- Në një moment mendova të largoj pengesën, ta shtyj ndokund, por mandej u frikova mos të lëndoj ndokend.
- Ata të cilët pengonin nuk i kuptonin mirë shenjat, prandaj relativisht lehtë kam kuptuar çka thotë "syri" dhe kush është "syri".

"Syri": - Nëse ju të tjerët nuk kishit ndjenjë përgjegjësie unë nuk do të kisha sukses. Kjo mund të bëhej vetëm me punë ekipore. Vetëm sipërfaqësisht e gjithë përgjegjësia ra mbi mua. Përgjegjësi kishim të gjithë...

- Kështu është në jetë... i ndjekim informatat "si të verbër", në vend që të thuhet nuk dua, frikohem.
- Nuk e kishin krejtësisht të kufizuar lirinë. Kishim alternativa.
- Nuk mund të bëhej në mënyrë tjetër.

Njëri nga pjesëmarrësit shprehu pakënaqësinë me procesin e vendosjes, zgjidhjen e "Syrit" dhe marrëvshjen për shenjat.

Disa nga reaksionet:

- Mund ta shprehje pakënaqësinë tënde atëherë kur merreshim vesh.
- Ne vendosëm në mënyrë demokratike, ndërsa këta bënin zhurmë...

Njëri nga pjesëmarrësit bëri një paralele me protestat studentore në Beograd: - Turmë në amfitetër... Unë edhe nuk mbaj mend se si u zgjodh ajo udhëheqësi... dhe kam ndjer pakënaqësi.

❖ Rethi i mirëbesimit

Një person qëndron në rreth, i relaksuar, me sy të mbyllur, por me trup të shtangur, gjersa të tjerët e përcjellin prej njëri - tjetrit duke qëndruar në këmbë dhe duke u kujdesur që personi mos të bie në dyshe.

Pyetje evaluimi:

Si e keni ndjer veten gjatë ushtrimit?



Vërejtje: Me rëndësi është që rrethi mos të jetë shumë i gjërë, sepse mandej personi nuk mund të pranohet dhe shtyhet në qendër të rrethit. Në një rreth mund të ketë 6-10 persona, nëse grupi është më i madh do të ishte mirë që ai të ndahet në nëngrupe dhe tu ndahet të dy trajnerëve apo pjesëmarrësve që e dinë ushtrimin që tu sqarojnë të tjerëve. Gjatë ushtrimit rrethi mund të zgjerohet nëse personi në mes ndjehet i sigurt. Me rëndësi është të sigurohet që askush mos të bie në dyshe.

Ushtrimi "rethi i mirëbesimit" fuqimisht mbështet ndjenjën e sigurisë në grup.

Ushtrime plotësuese në temën ndërtimi i mirëbesimit

❖ Ushtrimi i mirëbesimit: *Rënia nga lartë*

Një person (vullnetarisht) hyp në tavolinë apo karrige dhe nga ajo bie poshtë (me shpinë të kthyer ka dysHEMEJA), ndërsa të tjerët e kapin ashtu që qëndrojnë në rradhë në çifte, njëri përballë tjetrit, me krah të gërshetuar.

● Vërejtje: *Personat që e kapin personin duhet të kenë kujdes mos të lëndojnë qafën e personit i cili bie. Është shumë me rëndësi që personi që bie të ketë trupin e shtangur me krah të ngjitur për trupi, e mos t'i ketë të lëshuar, që të evitohen lëndimet.*

❖ Pasqyra

Përcaktohen çiftet. Në secilin çift ka nga një person A dhe një B të cilët janë kthyer në fytyrë njëri përballë tjetrit. Me dhënien e shenjës personat A përsërisin lëvizjet e personit tjetër sikur me qenë refleksion në pasqyrë.

❖ Kërkimi i daljes

Të gjithë pjesëmarrësit, përveç njërit i cili duhet të largohet nga dhoma, qëndrojnë në rreth në largësi të mjaftueshme që një person tjetër të kalon në mes tyre. Grupi merret vesh se ku është dalja. Dalja është hapësira mes dy personave që qëndrojnë afër njëri tjetri. Pjesëmarrësi i cili kthehet në dhomë duhet të qëndroj në mes dhe të gjejë ku është dalja.

● Vërejtje: *Me rëndësi është t'i tërhiqet vëmendja grupit mos të jetë i zhurmëshëm ashtu që t'i jepet hapësirë personit të koncentrohet. Personi që kërkon dalje së pari duhet të ec nëpër rreth dhe t'i shikojë daljet potenciale, e mandej të provojë të gjej daljen. Nëse ai drejtohet kah hapësia në mes dy personave ku nuk është dalja, ato do japin sinjal njëri-tjetrit me anë të ulurit të kokës, kështu do ta mbyllin daljen.*

❖ Njëqindkëmbëshi

(shiko në fq. 54)

Identiteti / identiteti nacional dhe dallimet

Qëllimet e punëtorisë janë:

- inkurajimi i pjesëmarrësve
- ballafaqimi me dallimet
- eliminimi i frikës nga identitetet e ndryshme nacionale

Pyetjet kryesore:

- Çka ndikon në ndërtimin e identitetit personal?
- Çka ndikon në ndërtimin e identitetit nacional?
- Çfarë rëndësie ka identiteti nacional dhe pse?
- Çfarë lidhshmërie ekziston mes identiteteve të ndryshme sa i përket definimit të ndërsjellë?
- Si të sillemi me dallimet?
- Çka është ajo që shkakton ndjenjën e rrezikimit të të drejtave të identitetit personal dhe identitetit nacional?

Në këtë kapitull janë të përpunuara temat identiteti / identiteti nacional dhe dallimet me shembuj të ushtrimeve të cilat me adaptim mund të shfrytëzohen për të dyja temat. Janë të mëdha lidhshmëritë mes ballafaqimit me dallimet dhe pranimin e tyre me kompleksin lidhur me temat identiteti / identiteti nacional. Zakonisht në kuadër të trajnimit, puna në temën e dallimeve i paraprin përpunimit të temës identiteti / identiteti nacional, derisa tema e dytë ndërlidhet me të parën.

Shembull i punëtorisë në temën identiteti / identiteti nacional

❖ 5 identitetet e mia

Secili shkruan pesë identitetet e veta. Pastaj, identitetet lexohen me radhë nga secili pjesëmarrës. Të gjithë që e gjëjnë vetveten në identitetet e përshkruara, duhet ta ndërrojnë vendin.

Alternativa e ushtrimit: në vend të ndërrimit të vendeve, pjesëmarrësit mund të ngrihen në këmbë për pak kohë.

❖ Brainstorming: Çka ndikon në formimin e identitetit?

- | | | | | | |
|---------------|----------------|--------------------|--------------|--------------|------------------|
| - besimi | - muzika | - seksualiteti | - gjeni | - dashuria | - komunikimi |
| - sinqeriteti | - shëndet | - frika | - gjuha | - jokultura | - ndjeshmëria |
| - përkatësia | - idhujt | - fqinjët | - erërat | - injoranca | - spiritualiteti |
| - stresi | - edukata | - librat | - hutimi | - sporti | - liria |
| - QAP | - familjare | - dallimet | - kultura | - politika | - paratë |
| - kinemaja | - rruga | - feja | - rethi | - pozita në | |
| - shoqëria | - të tjerët | - paragjykimet | - pasiguria | - shoqëri | |
| - shkolla | - vetmia | - filmi i vizatuar | - projektimi | - egoja | |
| - koha | - marrëdhëniet | - lufta | - idealet | - prindërore | |

❖ Barometri

Mendime:

- Më mirë kuptohem me njerëzit e fesë sime.
- Më mirë kuptohem me njerëzit që flasin gjuhën time.
- Unë jam patriot.

Mendimet e lexuara për barometrin dhe disa nga komentet/
mendimet e pjesëmarrësve:

- Më mirë kuptohem me njerëzit e fesë sime.
 - Merrem vesh me njerëzit pa dallim feje.
 - Nuk jam ndonjë besimtar dhe në rrethin tim më çmojnë si të papërcaktuar.
 - Aspak nuk kam menduar për fenë. Për këtë jam me ata që janë PO.
- Më mirë kuptohem me njerëzit që flasin gjuhën time.
 - Merrem vesh edhe me njerëzit të cilët nuk flasin gjuhën time. Këtu nuk ka më mirë apo më keq.
 - Tashmë nuk e di cila gjuhë është e imja. Ndryshe e quajmë.
 - Nëse flas ndonjë gjuhë tjetër më duhet më tepër kohë.
 - Mendova në gjuhën e ndjenjave, ndjeshmërisë, diçka në këtë frekuencë valore.
- Unë jam patriot.
 - Unë jam patriot sepse i dëshiroj të mirën popullit tim dhe shtetit tim, sidomos fqinjëve të mi.
 - Mendoj se patriotizmi është diçka e mrekullueshme, por unë jam patriot për planetën Tokë.
 - Nuk e di çka do të thotë fjala patriot.
 - Patriotizmi është keqpërdorur shumë dhe për këtë kam mbetur në mes sepse nuk kam definicion të qartë për patriotizmin.
 - Unë gjithmonë kam qenë "të tjerët". Për këtë nuk ndjej patriotizëm ndaj askujt.

❖ Identiteti nacional

Pjesëmarrësit-et zgjedhin partnerin/partneren, mundësisht të nacionalitetit tjetër. Çiftet do të bisedojnë në temën "Situata në të cilën identiteti im nacional ma ka pasuruar jetën". Pastaj, në temën "Situata në të cilën identiteti im nacional më ka paraqitur vështirësi".

Vërejtje: duhet theksuar në qoftë se ndonjëri prej tyre nuk mund ta identifikojë nacionalitetin e vet, mund të flasë në kontekstin e nacionalitetit ashtu si e shohin të tjerët.

Pas kësaj në plenum: Përshtypjet që dëshironi t'i këmbeni me grupin...

Disa nga deklaratat:

- Në fillim gjendesha në Jugosllavi dhe më vjen keq që ajo u shpërbë, pastaj ishte BeH, dhe thash: "Këtë nuk do të arrini ta bëni"
- Ne u gjendëm rreth identitetit nacional - u morëm vesh rreth kësaj, pastaj erdhëm në konflikt, lufta si pengesë, gjuha/dialekti si mjet përgjimi se cilin e ke mik dhe cilin e ke armik.
- Pyes vetveten pse është i nevojshëm ky identitet nacional. Kur do të ishte vënë në peshojë se cila është dobja dhe cili është dëmi nga ai, atëherë më mirë është pa të.
- E kisha vështirë kur u kujtova se ai identitet nacional ma pasuroi jetën. Ka situata kur identiteti nacional më ka shkaktuar pengesa,

më ka krijuar vështirësi.

- Mendoj se jam i pasur që jetoj në Maqedoni, dhe ne nuk kemi pasur luftë.
- Më pengon grumbullimi: ti i takon këtij. Identiteti nacional më përkujton në kufij, shtetet, vizat, pasaportat... e unë i urrej kufijtë.
- Nuk jam gjindur në asnjë nga këto dy pyetje dhe më vjen mirë për këtë.
- Të gjithë më tani e dimë se kush çka mendon.
- Kur isha jugosllav, më jepte të drejtë të ndjehem i barabartë me anglezët, francezët... tani kjo gjë është vështirë të paramendohet. Jo me identitetin, por me njerëzit.
- Nuk kam identitetin tim nacional. Nuk e di çka e përbën atë: hapësira ku jetoj, gjuha...? Tashmë jam lidhur me vendin, por nuk di çka mëtej. Kur e fitova ndjenjën e përkatësisë, u pikëllova. Po bredhi.
- Jam shumë e kënaqur për atë që biseduam. Nuk përmendëm situata në të cilat identiteti nacional na ka sjellur diçka të mirë.
- Identiteti nacional nuk është diçka i fortë, ai mund të ndërrohet.
- Në radhë të parë jam njeri, pastaj prishtinas, dhe në fund i përkas grupit etnik. Gjithnjë kam pasur probleme që jam ndarë nga grupi im dhe jam shoqëruar me serbët, myslimanët, kroatët. Shqiptarët më janë kanosur për këtë. Kur filloi bombardimi, kam pasur problem për shkak se jam shqiptar. Shokët e mi nuk kanë mundur të më ndihmojnë. Pastaj unë nuk mundja tu ndihmoj atyre... Kur përfaqësuesi i popullit tënd të shtyp... nuk kam asnjë dobi që jam përfaqësues i atij grupi etnik.
- Nuk kam aspak përvojë pozitive kur flas për këtë. Kur flas me njerëzit të cilët janë të mbuluar me ndjenjën e identitetit nacional, ato biseda janë të rezervuara. Për këtë ka ndikuar edhe edukata ime familjare: shtëpia ime ka qenë gjithmonë e hapur për të gjithë.
- Të dyja këto formulime për mua janë shit.
- Identiteti im nacional nuk më ka sjellur asgjë pozitive, u kujtova menjëherë se çfarë të keqe më ka sjellur - ai klasifikim: ju beogradasit, ju serbët, e unë nuk ndjehem ashtu. Unë nuk e kam dhe nuk dua ta kem.



❖ **Kush jam unë? Prej nga e thithi energjinë për të qenë ai që jam?**

Materiali: gazetatat, letra hamer, ngjyrëra dylli, revista, letër-kollazh, ngjitëse, gërshërë, muzikë.

Udhëzimi: të bëhet kollazh në temën: kush jam unë? Prej nga e thithi energjinë të jem ai që jam?

Pas punës bëhet prezentimi në plenum.



Ushtrime plotësuese në temën identiteti / identiteti nacional dhe dallimet:

❖ *Marrëdhënia e identitetit nacional ndaj identiteteve të tjera*

Të gjithëve u është shpërndar letër me rreth të vizatuar, ndërsa detyra ka qenë si vijon: Përveç identitetit nacional, zgjedhni edhe pesë identitete tjera të rëndësishme dhe caktoni raportin e tyre ndaj nacionales. Me ngjyra të ndryshme dhe p.sh. "kulaçin" paraqitni secilin nga identitetet dhe paraqitni legjendën poshtë vizatimit. Pas kalimit të kohës së dhënë, secili shkurtazi në plenum paraqet vizatimin e vet duke e sqaruar atë.

❖ *Sytë laramane*

Disa herë pjesëmarrësit ndahen në grupe, duke iu afruar letrës së shtrirë në tokë, në të cilën shkruhet:

1. Ndarja:

Deklaratat: Unë kam vëlla dhe motër, Unë kam vëlla, Unë kam motër, Të tjerët

2. Ndarja:

Unë kam sy të pikëlluar, Unë kam sy të gjelbër, Unë kam sy të kaltër, Unë kam sy laramane, Unë kam sy të qeshur, Të tjerët

3. Ndarja:

Unë dua të lexoj, Unë e dua artin, Unë e dua sportin, Unë e dua byrekun, të tjerët

4. Ndarja:

Ne jemi nga territoret e ish-Jugosllavisë, Unë jam nga territori i ish-Jugosllavisë, Unë jam nga Evropa, Unë jam nga planeti Tokë, Unë jam nga Ballkani, Të tjerët

5. Ndarja:

Kam jetuar në më shumë vende, Kam jetuar në një shtet, Kam jetuar në socializëm, të tjerët

6. Ndarja:

7 Letra të shprazëta me ngjyra të ndryshme

Pas secilës ndarje, parashtrohen disa pyetje ashtu që të sqarohet zgjedhja e grupit. Pastaj vijon evaluimi (vlerësimi) i shkurtër i ushtrimit.

Disa nga deklaratat gjatë ushtrimit:

- *Mendoj se me të "Të tjerët" ndjehem se kam zgjedhjen time.*
- *"Të tjerët" ofrojnë liri.*
- *E tërë kjo është shumë e largët për mua, nuk mund të klasifikohem, e tani edhe kjo "Të tjerët" është pak si jo e logjikshme. Në sistemin tim të vlerave, kjo nuk ka asnjë domethënie.*
- *Nuk mund të them saktësisht se aty ku kam jetuar ka qenë socializëm.*
- *Nuk kishte ngjyrë e cila do të më përgjigjej, për atë erdha deri te e gjelbërta.*
- *Unë jam në ngjyrën e kaltër, por është pak si e çelur.*
- *Këtë ngjyrë e quajta të bardhë.*
- *Kjo është zgjedhja më pak e keqe.*

Pyetje evaluimi për plenum:
A ju përkujton kjo në diçka? Në çka?
A e kishe ndjenjën se ke zgjedhje?
Si ndjeheni në grupin e njëjtë?

❖ *Ngjashmëritë dhe dallimet*

Secili për vetveten duhet të shkruaj si vijon (koha është 15 min):

3 gjëra të cilat janë të njëjta edhe te unë edhe te të tjerët në grup;

3 gjëra të cilat janë të njëjta te unë dhe te disa të tjerë në grup, por janë të ndryshme te të tjerët;

3 gjëra të mia të cilat dallohen prej të gjithë të tjerëve në grup;

3 karakteristika të cilat i kanë njerëzit në këtë dhomë, kurse tek unë mungojnë.

Pjesëmarrësve menjëherë u tregohet se vijon këmbimi i çifteve për të treguar se kush çka ka shkruar, ashtu që ai këmbim mbetet mes atyre të dyve.

Plenumi: Si ndjeheni? Çka ka qenë për ju e lehtë, e vështirë, interesante?

❖ *Lumi i identitetit*

Detyra: Secili shkruan për vetveten në 5 letra, për gjërat që vlejnë më së shumti në botë.

Të gjitha letrat mblidhen dhe vendosen në mes të dhomës, në formë të lumit të gjërë. Një nga një, pjesëmarrësit/pjesëmarrëset e kalojnë lumin, duke shkelur gur mbi gur (letra me përshkrimin e ndonjë identiteti), duke sqaruar në ndërkohë pse e kanë zgjedhur atë gur (letër të cilën mund ta ketë shkruar ndonjë tjetër, por personi mund të identifikohet me të).



● Vërejtje: Është shumë me rëndësi që ky ushtrim të bëhet ngadalë në atmosferë të qetë, ashtu që të arrihet efekti i forcimit dhe të krijohet ndjenja e respektit të ndërsjellë. Toni i trajnerit gjatë sqarimit të ushtrimit, ndikon shumë në vet procesin e ushtrimit. Nëse ushtrimi sqarohet ngadalë dhe me zë të ulët, ai nxit dhe krijon një atmosferë të tillë gjatë ushtrimit. Në anën tjetër, nëse udhëzimi është energjik, ai shkakton konfrontim gjatë procesit të ushtrimit.

❖ **"Më pëlqen për shkak..."**

Përshkrim: Një person hyn në qendër, i rrethuar me të gjithë të tjerët nga grupi, të cilët i thonë fjali që fillojnë me Më pëlqen për... Pastaj, në rreth hyn personi tjetër, e ashtu me radhë.

❖ **Harta**

Një hartë e madhe e ish - Jugosllavisë, e cila i ka të theksuara vetëm konturat dhe qytetet më të mëdha, është e varur në mur. Të gjithë personat e grupit, një nga një (secili me ngjyrën që e ka zgjedhur), në hartë dhe jashtë saj shënojnë vende duke sqaruar pse është i rëndësishëm ai vend për ta.



❖ **Identiteti nacional - Pyetësor**

Përshkrim i ushtrimit: Secili pjesëmarrës merr nga një kopje të pyetësorit. Udhëheqësi-ja i lut pjesëmarrësit të kujtohen dhe tu përgjigjen pyetjeve në mënyrë sa më koncize. Pastaj, pjesëmarrësit ndahen në çifte në të cilat i këmbëjnë eksperiencat e tyre dhe mendimet nga pyetësori.

Evalrimi i ushtrimit:

Si e keni ndjer vetveten gjatë kohës së këtij ushtrimi? Cilat pyetje u paraqitën? Cilat ngjashmëri dhe cilat dallime i keni definuar mes jush në çifte? Çfarë lidhshmërie kanë paragjykimet me këtë ushtrim?

PYETËSORI

- Kur për herë të parë ke zbuluar se nëse i takon këtij apo atij kombi në ish-Jugosllavi ka patur dallim?
- A ka patur raste në të cilat je ndjer superior apo inferior për shkak të kombit?
- A ke patur dëshirë t'i takosh ndonjë kombi tjetër në ish-Jugosllavi?
- A ke xhelozuar ndonjë nga kombet në ish -Jugosllavi?
- A ke patur ndjenjë turpi apo faji për shkak të kombit tënd?
- A ke qenë ndonjëherë i revoltuar në mënyrën se si pala yte flet për njerëzit që i takojnë kombit tjetër?
- Si ndihesh tani me atë çka je?

Përpunimi kreativ i konflikteve

Qëllimet e punëtorisë janë:

- analiza dhe eksperimentimi i asaj që është mësuar, në situatat konfliktuale;
- shthurja e frikës nga konfliktet

Pyetjet kryesore:

- Si të kontrollohen situatat kanosëse?
- Çfarë përgjegjësie ka roli i vëzhguesit të dhunës?
- Cilat janë anët e fuqishme dhe të dobëta të viktimës, dhunuesit dhe vëzhguesit?
- Cilat janë mundësitë për aksion të padhunshëm, si përgjigje ndaj situatave konfliktuale?
- Cilat janë mundësitë për aksion të padhunshëm, si përgjigje ndaj situatës së dhunës fizike dhe/ose strukturore?

Shembull i punëtorisë

TEATRI I STATUJAVE

Fillimi me lojën “Macja dhe miu”

(shiko përshkrimin në “Lojërat”, në fq. 146)

Prezentim i shkurtër i teatrit të statujave.

Koment:

Teatri i të shtypurve është formuar në Amerikën Jugore, që të shpaloj maskat/rolet shoqërore dhe të sjell ndryshime në kuptimin politik. Augusto Boal, i cili filloi punën me teatrin e statujave, kishte për qëllim të kapërcej pengesën mes publikut dhe aktorëve, si dhe infiltrimin e publikut në pjesëmarrje aktive gjatë zhvillimit të skenave që paraqitnin situata reale. Padrejtësia ndaj klasave të gjera të shoqërisë në Brazil, klasa e varfër, eksploatimi, analfabetizmi ofronin shumë material për teatër dhe hapje të mundësive për luftë kundër të gjitha atyre dukurive. Teatri i të shtypurve është term i cili shfrytëzohet si emër i përbashkët për teatrin e statujave, teatrin forum dhe teatrin e padukshëm. Këtu, ai teatër, poashtu ka për qëllim të identifikoj padrejtësinë në shoqëri dhe të eksperimentoj mundësinë për veprim të padhunshëm kundër dhunës së drejtpërdrejtë dhe dhunës strukturore.

Puna në temën përpunimi i padhunshëm i konflikteve, gjatë trajnimit dhjetëditor, zakonisht do të vijonte kah fundi, atëherë kur pjesëmarrësit do të kishin qenë të përgatitur për atë përmes punës në tema të ndryshme (dhuna, puna ekipore, komunikimi i padhunshëm, etj). Metodën e teatrit të të shtypurve më duken shumë të përshtatshme për këtë temë, sepse pjesëmarrësit vetë i zgjedhin temat përmes zgjedhjes së skenave të cilat ata duan t'i prezantojnë dhe të punojnë në to, ata jo rrallë herë vendosin për skenë të dhunës (direkte, strukturore ose kulturore) të cilat i kanë shumë të afërta me përditshmërinë.

❖ Ushtrimi i mirëbesimit “Rrethi i mirëbesimit”

(shiko në “Ndërtimi i mirëbesimit” në faqe 108)

❖ Ushtrimi “Udhëzim me shuplakën e dorës”

(shiko “Ushtrimet hyrëse për teatrin e të shtypurve” në fq. 150)

❖ Dhunuesi, viktimë, vëzhguesi; përgatitja e statujave

Pjesëmarrësit janë të ndarë në tri grupe. Secili grup ka nga një rol: “dhunues”, “viktimë” apo “vëzhgues”. Grupet përgatisin gazetën e murit në temat:

Si duket vëzhguesi/viktima/dhunuesi? (secili grup flet vetëm për rolin e vet)

Cilat veti i kanë ata?

Çfarë ndjenjash më ndjellin mua?

Cilat janë anët e fuqishme të këtyre roleve?

Pas përgatitjes së gazetave të murit, grupet kanë për detyrë të përgatisin statujën e cila do të pasqyronte vizionin e tyre për atë rol.

Në të tri grupet ndodhnin skena emocionale sepse pjesëmarrësit rikujtonin eksperiencën personale.



❖ Prezentimi dhe analiza e statujave

Pasditë është prezentuar statuja e parë, në temën “Dhunuesi”. Një mashkull dhe një femër tregojnë agresionin direkt fizik, ku ai e tërheq atë për flokësh dhe e sulmon fizikisht, kurse ajo mbrohet duke ia shtyrë kokën prapa. Mashkulli i dytë e ka ngritur karrigen dhe e ka drejtuar kah ata. Pjesëmarrësi i katërt, femër, ka drejtuar pistoletën kah pjesëmarrësi i tretë, pas shpine. Të gjithë pjesëmarrësit kishin etiketat me emrat e ndryshme të roleve.

Plenumi është pyetur për perceptimin personal, gjë që është përshkruar në detaje. Pastaj, pjesëmarrësit e statujës janë pyetur se si janë ndjer në atë rol. Sipas udhëzimit të trajnerit, janë distancuar, duke folur për vetveten si edhe për emrin e rolit të cilin e kanë pasur. Përmes tjerash, thanë se i kanë marrë ato role si detyrë, se kanë “luajtur” dhe se shumë vështirë mund të paramendojnë se roli në këtë skenë mund të jetë roli i tyre në realitet. Njëri nga pjesëmarrësit theksoi se në rolin e dhunuesit është ndjer edhe si viktimë. Është vendosur lidhja mes dhunuesit, viktimës dhe realitetit dhe dhuna është përshkruar si njëra nga strategjitë e mundshme mbrojtëse.

Përgjigjet e tyre në pyetjet e parashtruara për përgatitje, i kanë paraqitur në gazetën e murit të cilën e kanë varur në mur:

Dhunues / Dhunuese

Karakteristikat:

- *i frustruar, i pasigurt në vetvete*
- *i pandihmë*
- *shpirtlig*
- *frikacak*
- *ziliqar*
- *mendon se e tërë bota don ta lëndoj (dyshon)*
- *gjaknxhtë*
- *i shqetësuar, i dekurajuar*
- *nuk i sheh njerëzit në sy gjatë bisedës*
- *i ndjeshëm (shumë është lehtë ta lëndosh)*
- *lëvizje dhe gjeste të shpejta*
- *pamje të rëndësishme*
- *hakmarrës*

Ndjenjat tona ndaj dhunuesit:

- *keqardhje*
- *aversion*
- *tërbim*

Anët e fuqishme të dhunuesit:

Nuk shohim asnjë anë të fuqishme për shkak të karaktereve që i kemi numëruar.

Statuja e ardhshme ishte në temën “Viktimat”. Një pjesëmarrëse qëndronte pas një tjetre me duart e vëna në shpinën e saj. Pjesëmarrësja nga përpara dukej e paralizuar. Pjesëmarrësja e ardhshme është e ulur me gjunj në dysheme, me duart e ngritura si për lutje ose duke e lutur dikë mbi vetveten. Një pjesëmarrës rrinte i shtrirë në dysheme me pjesën e lartme të trupit gjysmë të drejtuar dhe me shprehje pyetëse të fytyrës. Pjesëmarrësja e fundit ishte e shtrirë në tokë me qëndrim mbrojtës duke u munduar që me duar të mbrojtë fytyrën e vet.



Vëzhguesit jashtë statujës përsëri gjërisht komentuan disa role dhe treguan keqardhjen dhe respektin ndaj roleve viktimë. Dy pjesëmarrëset të cilat ishin në këmbë, përshkruanin vullnetin dhe fuqinë e tyre për luftë, edhe krahas rolit momental të viktimës. Në rolin e viktimës, janë theksuar këto ndjenja: “Shtangim, pritje, inat, shtypje”. E vështuar nga jashtë, njëra nga statujat është përshkruar sikur thotë: “Çka mund të më bëni?”



Aktorët e statujave deklaruan se e kishin vështirë në rolet e tyre dhe se kanë pasur ndjenjën e pandihmësisë. Gjatë diskutimit në plenum është treguar mirëkuptim për rolin e viktimës dhe disaherë është theksuar se kjo ka qenë “Lojë”, e jo realitet. Emocionet në dhomë ishin të forta. Ata që ishin në rolin e viktimës kërkonin rëndësinë e dëgjimit dhe kuptimit të nevojave/dëshirave të tyre. Grupi i cili punonte në rolin e viktimës nuk kishte përgatitur gazetën e murit.



Statuja e tretë ishte në temën “Vëzhgues”. Një pjesëmarrës po e mbytte gruan kurse ajo mbrohej dhe kërkonte ndihmë. Pjesëmarrësi tjetër ia prekte dorën dhe kishte qëndrimin e atij që intervenon. Pjesëmarrësi tjetër është kthyer në anën tjetër, demonstrativisht ku një pjesëmarrëse qëndronte, krahas të gjithave, me duar të ngritura, e tronditur dhe e shokuar.

Aktorët reagojnë në mënyra të ndryshme: gruaja me duart e ngritura, shumë u thellua në rolin e saj, prandaj i duhej shumë kohë për tu qetësuar. Pjesëmarrësi i cili luante rolin e dhunuesit me vetëdije i shtypi ndjenjat kurse gruaja në rolin e viktimës ndjeu lehtësim kur mbaroi skena.

Përgatitën gazetën e murit në temën “Vëzhgues”.

Vëzhgues

Karakteristikat:

- *ka fuqi të vëzhgojë viktimën dhe dhunuesin ashtu siç janë, ne kemi ndjekur zhvillimin e situatës mes viktimës dhe dhunuesit*
- *vëzhguesi mund të jetë i prirur ndaj viktimës ose mund thjesht të vëzhgojë, poashtu të sillet sikur nuk sheh asgjë ose mund të jetë në njerën nga këto anë*
- *i prirur ndaj viktimës*
- *i prirur ndaj dhunuesit*
- *i prirur ndaj dhunuesit dhe viktimës*

Ndjenjat tona ndaj dhunuesit:

- *ndaj viktimës t'i ndihmohet me çdo kusht*
- *ndaj dhunuesit i prirur kundër dhunës së egoizmit*
- *ndaj ndjenjës së mospasjes fuqi: mëshirë ndaj viktimës, mirëpo për arsye të ndryshme nuk ke mundësi t'i ndihmosh.*

Anët e fuqishme të dhunuesit:

- *fuqia e vëzhgimit*
- *fuqia për të vendosur*
- *fuqia për të zgjedhur*

Gjatë diskutimit poashtu është thënë se në pozitën e vëzhguesit, për shkak të plogështisë, shfaqet ndjenja se je në anën e sulmuesit. Një nga deklaratat: “Dhuna është mënyra e adaptimit me botën dhe njëkohësisht mbrojtje nga ajo”.

Përsëri paraqiten statuja të ndryshme dhe vëzhguesit e plenumit kishin mundësi t'i ndërrojnë dhe në atë mënyrë të transformojnë situatën e cila ka qenë e prezentuar.

Vlerësimet e ndryshimeve shpiejnë në ndryshime pjesërisht të kënaqshme në ndjenjat e aktorëve. Disa diskutime intensive filluan të zhvillohen në temën ndjenjat e aktorëve të cilat nuk kanë ndryshuar në të mirë, diskutime poashtu u zhvilluan në pyetjen se a mund apo nuk mund dhunuesi të shihet si viktimë. Në raundin e dytë, atmosfera në dhomë ishte plot ngarkesë emotive dhe disa pjesëmarrës ishin të hapur dhe pranuan identifikimin e tyre me kryesisht rolin e viktimës, të bazuar nga eksperiencia personale. Diskutimi mes pjesëmarrësve në plenum ishte shumë motiv.

Pasuan dy lojëra/ ushtrime për relaksim.

Në fund u luajt loja “Ura” (të shihet përshkrimi në kapitullin “Lojërat”).

Shembull i punëtorisë 2

TEATRI FORUM

☺ Loja: *Bomba dhe mburoja*

(shiko në “Lojëra” fq. 143)

☺ Loja: *Lëmshi prej leshi*

(shiko në “Lojëra” fq. 145)

❖ Ushtrimi: *Udhëzim me shuplakën e dorës*

Ushtrim hyrës për teatrin e forumit.

(shiko në “Ushtrime hyrëse për teatrin e të shtypurve” në fq. 150)

❖ Ushtrimi: *Ndjenjë e shprehur me numër*

Ushtrim hyrës për teatrin e forumit.

(shiko në “Ushtrime hyrëse për teatrin e të shtypurve” në faqe 149)

❖ Përgatitja e skenës

Ushtrimi tjetër për punë është krijimi i skenës e cila duhet të përbëhet prej dhunës strukturore ose kulturore. Grupi ndahet në dy nëngrupe dhe të dyja grupet punojnë në detyrën e njëjtë mirëpo në dhoma të ndara.

Detyra e grupeve është që njëherë të mbledhin tema për skenë, e pastaj të punojnë në përgatitjen e njërës nga ato tema.

Vërejtje: Ekipi i trajnerëve ndahet në grupe, që të mund të ndihmojë gjatë përgatitjes së skenave me këshilla, dhe eventualisht t'i përsërisë udhëzimet, mirëpo nuk ndërhyjnë në zgjedhjen e temës.

❖ Paraqitja dhe analiza e skenës

Pasuan skenat. E para ishte përplot me aksion: grupi i meshkujve kishte dalur në demonstratë kundër regrutimit. Demonstratat nuk ishin paralajmëruar para autoriteteve përgjegjëse dhe arriti polici i cili kërkoi ndihmë plotësuese. U këmbyen disa fjalë të cilat mbaruan asisoj që policia (të cilën e luanin femrat) i rrihte brutalisht meshkujt që kishin dalur në demonstrata, i fuste ata në veturë dhe i transportonte.

Pas asaj spektatorët duhej të mundohen të gjejnë zgjidhje të padhunshme të këtij konflikti.

Dy pjesëmarrës u munduan të gjejnë zgjidhje deeskaluese duke negociuar me policinë. Tentimi i dytë i këtyre negociatave ishte të bisedohet me policinë dhe njerëzit që kanë dalur në demonstrata ashtu që të mos vijë deri te eskalimi. Versioni i dytë i la shumë spektatorë të pakënaqur për shkaqe të cilat nuk mundeshin ose nuk deshën t'i emërojnë.

Skena e grupit të dytë kaloi nëpër disa faza. Një myslimane e re ballafaqohet me probleme në shtëpi me nënën e vet, për shkak të lidhjes që ka me një të krishter. Nga njera anë, ajo mundohet ta martojë vajzën për djalin e "përshtatshëm" të një mikut të saj, kurse në anën tjetër ia nxin jetën me qortime. Babai nuk ndërhyr në këtë konflikt. Fqiu dhe miqtë e vajzës janë prezantuar shkurt si rrethi i saj, i cili tregon shumë pak interesim për problemet e vajzës.

Kishte vetëm një tentim për të ndryshuar skenën i cili ishte mbështetja e vajzës nga ana e babait dhe me atë hapte konfliktin mes prindërve.

Në diskutimin emotiv dhe të acaruar i cili pasoi, shumica e pjesëmarrësve u shprehën se e kanë të njohur këtë situatë nga eksperiencia e tyre personale, mirëpo vetëm një grua tha se ka luftuar me situatë të tillë dhe tani ka mbështetjen e tërë familjes dhe të miqve. Për pjesëmarrësin tjetër, situata e komplikuar u qartësua gjatë skenës. Shumica e të tjerëve konsideronin se konglomerati i traditës, popullit, fesë dhe paragjytimeve është i pamundshëm. Diskutimi u ngadalësua pak, atëherë kur njëri nga pjesëmarrësit mori rolin e lehtësuesit (facilituesit), mirëpo ai vetë nuk kishte orientim të qartë. Mund të vërehej lëndimi personal i pjesëmarrësve të cilët nuk mund të gjenin zgjidhje kreative për momentin.

Vijoi vështrim i disponimit momental dhe në fund një raund i lojës "Tosteri, kenguri, elefanti" (shiko përshkrimin në kapitullin "Lojërat").

Koment: Pas mbarimit të skenës, trajneri ndihmon në analizimin e asaj që është parë ashtu që me rradhë i pyet pjesëmarrësit e skenës për ndjenjat që i kanë pasur gjatë interpretimit të skenës, e që është më specifike i pyet për ndryshimet e ndjenjave të cilat paraqiten. E njëjta gjë vlen për rrjedhën e ndryshimit të skenës, kur dikush nga "publiku" hyn në rol dhe provon diçka të re.



Koment:

Udhëheqja e teatrit të statujave dhe teatrit forum, kërkon koncentrim të madh të trajnerit dhe gatishmëri të përhershme për improvizim, për shkak se pjesëmarrësit familjarizohen shumë me rolet e tyre, kurse një pjesë e grupit i cili i vëzhgon skenat, është shpesh i bllokua për shkak të mungesës së ideve që të ndryshohet situata e vështirë e dhunës. Eksperiencia e kofacilitimit të teatrit të të shtypurve më duket parakusht më se i nevojshëm për marrjen e përgjegjësisë së plotë për udhëheqjen e këtyre punëtorive me plotë kërkesa.

Padhunshmëria, aksioni i padhunshëm

Qëllimet e punëtorisë janë:

- hapja e pyetjeve për mundësinë e veprimit aktiv kundër dhunës
- kuptimi i termit padhunshmëri

Pyetjet kryesore:

- Si të kontrolloni situatat kërcënuese?
- Çfarë përgjegjësie ka roli i vëzhguesit të dhunës?
- Cilat janë anët e fuqishme dhe cilat janë dobësitë e rolit të viktimës, dhunuesit dhe vëzhguesit?
- Cilat janë mundësitë e veprimit të padhunshëm si përgjigje për situatat konfliktuale?
- Cilat janë mundësitë e veprimit të padhunshëm si përgjigje për situatën e dhunës fizike apo strukturore?

Shembull i punëtorisë

☺ Loja: *Bomba dhe mburoja*

❖ "Shko dhe eja"

Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe A dhe B me numër të njëjtë të anëtarëve. Të dy grupet radhiten njëra përballë tjetrës, ashtu që pjesëmarrësit që qëndrojnë njëri përballë tjetrit formojnë një çift. Në kohë prej rreth 2 minutash rendi B, pa folur, vetëm me duar i jep shenjë partnerit të tij nga rendi A që të afrohet, të ngrihet, të largohet... Kur secili anëtar i grupit B kthen partnerin e tij në pozitën fillestare, rendi A lëviz për një vend (pjesëmarrësi i cili ka qenë në fillim të rreshtit, shkon në fund), ashtu që formohen çifte të reja. Ndërrimi bëhet disa herë, e pastaj rendi A dhe B i ndërrojnë rolet.

Evaluimi i ushtrimit.

Si ndjehem tani?

- Ndjehem i maltretuar në rrethin e fundit.
- Nuk u ndjeva mirë në të dyja situatat. I hutuar.
- Unë jam OK.
- Tani jam mirë.
- Unë ndjehem pa lidhje.

Si jeni ndjer, çka keni vërejtur te partneri-ja, kur keni dhënë urdhëra?

- Nuk kisha dëshirë që ta shetis dikë andej këndeje, ishte marrëzi. Ishte interesant kur u paraqit C. sepse ajo nuk ka dëgjuar me vëmendje.

● Koment: ky ushtrim i njëjtë ofron poashtu materiale për punë në temat udhëheqësi apo fuqi, varësisht nga mënyra e vlerësimit dhe ndërthurja e tërësisë së punëtorisë.

- Pyeta vetveten se a don ajo që unë t'ia bëj këtë.
- Kisha pak turp. Nuk pata sukses të distancohem dhe ta kuptoj këtë si një lojë.
- Ju nuk keni dhënë udhëzime se a duhet të gjithë të dëgjojnë urdhërat, prandaj hulumtoja a do të ketë dikush që nuk do të dëgjojë.
- Jo këndshëm, pasi që duhej t'i urdhëroj dikujt, e unë nuk dua ta bëj atë.

Si jeni ndjer në rolin e personit të udhëhequr?

- Për mua ishte me rëndësi që t'i ndjek urdhërat. E shihja personin drejt në fytyrë. Nuk e shihja atë si tallje.
- Shumë shpejt më kthenin në pozitën fillestare.
- Nuk e pashë qëllimin.
- Fatkeqësisht, nuk më "shëttnin" ata që i "shëtita" unë, e ajo do të më interesonte ta shoh, pasi supozoj se ata do të silleshin njësoj si sillesha unë me ta.

A ndikonte gjinia në afërsinë?

- Unë femrave u lejoja të afrohen më tepër.
- Nuk u ndjeva këndshëm kur iu afrova gati disa centimetra, kurse ai nuk më jepte shenjë që të ndalem.
- Më keqtrajtonte nga distanca, nuk më lejoi as t'i afrohem e as të kthehem në vend.
- I lejoja të më afrohet atij që më së tepërmi e kisha "shëtitor". Femrave u lejoja distancë më të vogël, kurse asaj i lejoja të më afrohet krejtësisht afër sepse e vëreja se nuk i vjen mirë.

Pse është pakëndshëm / negative të udhëheqës?

- Pse të jetë negative të udhëheqës? Pse mos të jetë negative edhe dëgjimi i urdhërave?
- Ato shenja, si të tilla e reflektojnë mosrespektimin e personalitetit.
- Si je ndjer ti, Oto, kur ke dhënë shenjë e fillimit të ushtrimit?

Si i duronit shikimet, takimet e syve?

- Ndaj atyre që më shihnin në sy, isha i mirë, kurse ato që e hiqnin shikimin, ato i "shëtita" më shumë.
- Nuk më vinte mirë që ta shoh në sy dhe të jap shenja.
- Të gjithë që më udhëhiqnin i shihja drejt në sy. Konsideroj se ajo ka ndikuar në rrjedhën..

☺ Shiu lojë nxemjeje



❖ **Pejsazhi i dhunës**

1. Çdo pjesëmarrës vizaton në letër të madhe një vizatim ose skicë në temën dhuna.
"Ekspozita": secili vendos vizatimin / skicën para vetvetes, të gjithë e shikojnë, pa koment
2. Pjesëmarrësit zgjedhin një objekt (gur, shtëpizë kërmilli...) e cili simbolizon relacionin ndaj temës (dhunës) dhe e vendosin në letrën e tyre aty ku mendojnë se "më së miri përket".
3. Vëzhgimi i fotografisë së krijuar. Secili le të shkruajë komentin e vet për atë që e ka vërejtur.
4. Pjesëmarrësit zgjedhin edhe një objekt i cili do të simbolizojë qëndrimin e tyre të dëshiruar ndaj dhunës. Edhe atë objekt e vendosin në vizatimin e tyre të dhunës, aty ku duan.
5. Vëzhgimi i fotografisë së përbashkët të posakrijuar dhe shkruarja e mendimeve dhe asociacioneve, për atë që është

konstatuar.

6. Heqja e simbolit të parë nga fotografia e vet, vëzhgim i fotografisë së posakrijuar dhe shkruarja e mendimeve për atë që është konstatuar.

7. Marrje e një simboli tjetër dhe ndarje në grupe të vogla, ku do të zhvillohet biseda se pse dhe si është zgjedhur ai simbol dhe pse është vendosur ashtu si është vendosur.

8. Bisedë në plenum:

- rreth ndryshimit mes pikës 3 dhe 5
- rreth vështirësive eventuale në zgjedhjen e objektit / simbolit
- rreth përshtypjeve të tjera

❖ Evalumi i ditës

Ushtrime plotësuese në temën padhunshmëria / aksioni i padhunshëm

❖ 5 minuta fuqi mbi vetveten

Udhëzim: Ndahuni në çifte dhe vendosni se cili prej jush do të ketë i pari rolin e të fuqishmit. Nëse partneri i të fuqishmit dakordohet me atë, ai ose ajo ia jep fuqinë ndaj tij / saj dikujt tjetër në kohë prej 5 minutash. Para se të filloni me ushtrimin, të gjithë le të shkruajnë në letër se me çfarë mendimesh dhe ndjenjash fillojnë këtë ushtrim. Pas 5 minutash, rolet ndërrohen.

Pyetje evaluimi në plenum:

Si e shfrytëzonit fuqinë tuaj?

Si jeni ndjer gjatë ushtrimit? A e keni ndjer rezistencën e personit tjetër dhe si e kontrollonit atë?

Si jeni ndjer në rolin që dikush të ketë fuqinë mbi ju?

A keni rezistuar dhe në çfarë mënyre keni rezistuar?

❖ Ndryshohu!

Nëse grupi është më i madh, duhet të ndahet në dy nëngrupe. Të dyja nëngrupet qëndrojnë në rreth, një person del në mes me detyrë të shkojë prej te njëri tek personi tjetër, duke iu drejtuar të gjithëve me fjalët "Ndryshohu!". Në momentin kur dikujt i drejtohet porosia "Ndryshohu!", personi duhet spontanisht të reagoj (varet nga mënyra e urdhërimit) mund të thotë diçka shkurtimisht. Në rreth shkohet ngadalë, pa shpejtuar, të gjithë pjesëmarrësit nga njëherë kalojnë në rolin e atij i cili iu drejtohet të tjerëve.

Pyetje evaluimi në plenum:

Si jeni ndjer kur ju ishit personi i cili u drejtohet tjerëve dhe pse jeni ndjer ashtu?

Në çfarë mënyrash është drejtuar porosia? Si ishte sjellja e personit i cili kërkonte ndryshimin?

Si jeni ndjer kur dikush ju drejtohej juve dhe pse?

❖ *Unë kam fuqinë të...*

Një karrige është kthyer përballë grupit. Personat, një nga një ulen në karrige dhe japin disa mendime për vetveten duke filluar me "Unë kam fuqinë të... " Pa shpejtuar!

❖ *Marshimi*

Lutet një vullnetar/e(i/e cili do t'i kundërshtoj tërë grupit) të lëshoj dhomën. Të tjerët udhëzohen të përgatisin një llojë vallëzimi me hapa të përpunuar të cilët do të përsëriten në mënyrë ritmike. Grupit i tërhiqet vërejtja se ato ndjehen shumë mirë bashkë, se kanë ndjenjë të sigurisë dhe mbështetje reciproke gjatë këtij vallëzimi dhe nuk duan asgjë të ndryshojnë. U jepet detyrë të vallëzojnë se bashku për 10 min., ndërsa detyra e vullnetarit është t'i pengojë ata. Ata informohen se ushtrimi përfundon nëse grupi nuk vallzon në periudhë më të gjatë se 30 sekonda.

Vërejtje: Sigurimi i kasetofonit dhe ndonjë lloji të muzikës.

Personit, që është vullnetar i jepet udhëzim të mundohet të ndryshojë formacionin e grupit dhe të mundohet të gjej mënyrë të ndikojë në ta por nuk duhet të përdorë fuqi fizike apo ti pengoj gjatë lëvizjes.

Për këtë detyrë ai person ka 10 min.

Udhëzim sekret: Një personi para se të mbahet punësoria i thuhet se do të jetë në grup dhe se ka detyrë të mundohet të ndikoj në grup dhe të ndryshoj atë që e bën grupi dhe të ndryshoj strukturën, por nuk duhet të fillojë me kryerjen e kësaj detyre para se të fillojë ushtrimi dhe mos ta bëjë këtë gjë haptas. Ai/ajo mundohet të mbetet anëtar i grupit dhe nuk don të largohet nga ta por dëshiron të bëjë ndryshim.

Pyetjet e evaluimit:

Si e keni ndjer veten në rolet tuaja?

Çka ka ndryshuar kur kanë filluar pengesat?

Cilat strategji të shtypjes kanë qenë të suksesshme e cilat jo?

❖ *Jeta në ishull*

● Shiko udhëzimin në "Kuptimin e konflikteve", në fq. 72.

❖ *Një nevojë e imja*

Të gjithë qëndrojnë në rreth dhe kanë mundësi të shprehin një nevojë të tyre që e kanë në këtë grup.

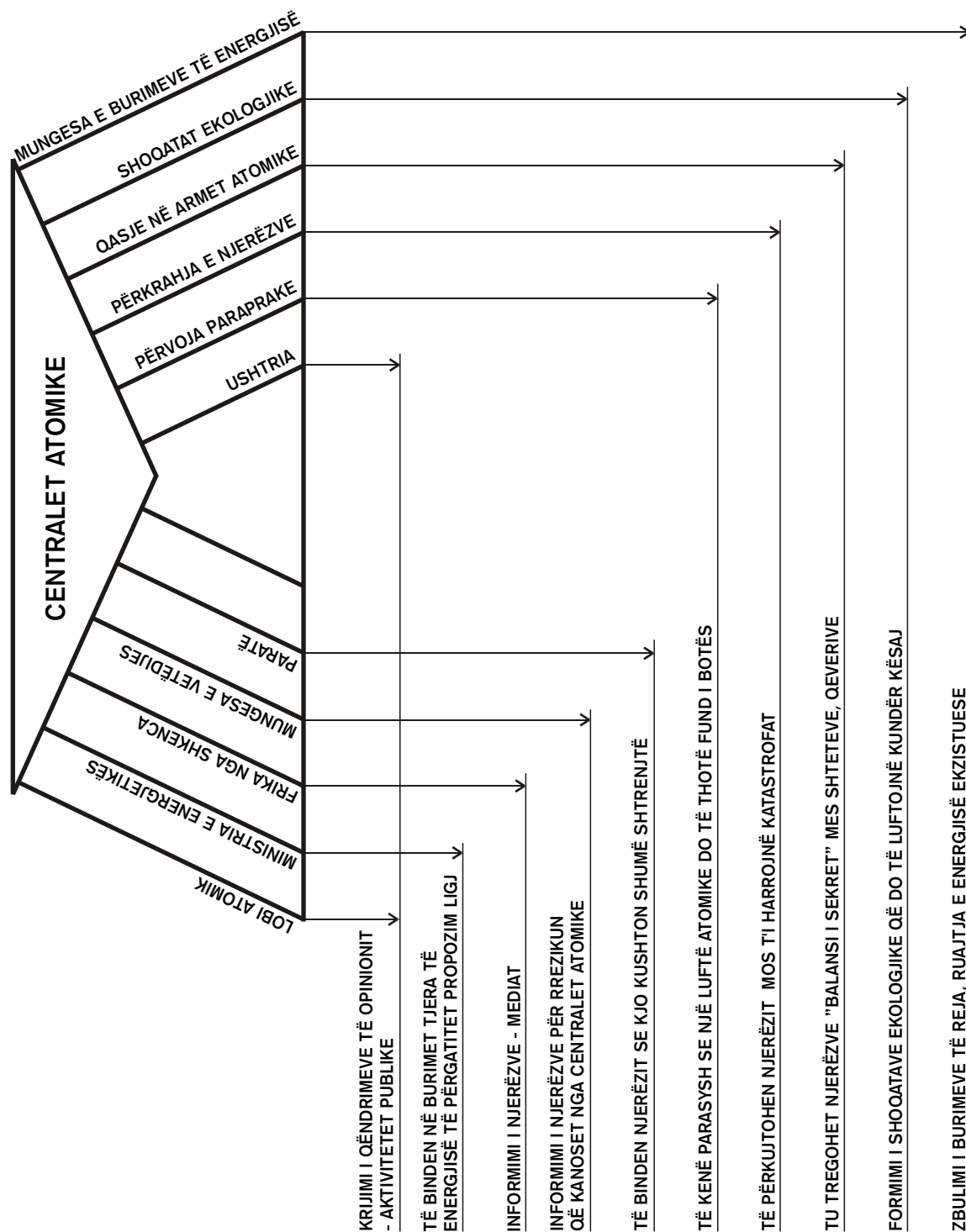
● Qëllimi i këtij ushtrimi është afirmimi i nevojave individuale, që është një prej shtyllave të padhunshmërisë.

❖ *Shtyllat e aksionit*

Pjesëmarrësit ndahen në tri grupe. Grupet kanë për detyrë të mendojnë për një problem konkret, diçka që shohin si padrejtësi në shoqëri, diçka me të cilën duhet të ballafaqohemi. Ky problem duhet të shkruhet në një trekëndësh të vizatuar. Në shtyllat që e mbajnë këtë trekëndësh duhet të shkruhen gjërat, organizatat, institucionet, personat, dukuritë të cilat e mbështesin apo e mundësojnë këtë padrejtësi. Në vijat që shpiejnë kah shtyllat duhet të shkruhen idetë, aksionet të cilat duhet të merren që të ndikohet në këto "shtylla". P.sh. cilat kontakte duhet të realizohen, kush apo cili duhet të kontaktohet, çka duhet të bëhet...

Pasi që grupet kanë përgatitur "shtyllat e aksionit" - bëhet prezantimi në plenum dhe puna në pyetjet e mundshme.

Shembull i *Shtyllave të aksionit* të përgatitura nga pjesëmarrësit:



Mediacioni / Ndërmjetësimi në konflikte

Qëllimet e punëtorisë:

- përpunimin e roleve të ndërmjetësuesit në konfliktet
- njoftimi dhe provimi e ndërmjetësimit

Pyetjet kryesore:

- Cili është roli i mediatorit, cilat përgjegjësi i ka mediatori?
- Si të sillemi me problemin e anëshmërisë në konflikt?
- Në cilat situata mund të zhvillohet procesi i mediacionit?
- Çfarë aftësie nevojitet për kryerjen e funksionit të mediatorit?

Shembull i punëtorisë

Rrethi "Si e ndjej veten në këtë mëngjes?"

☺ *Piu piu* lojë nxemjeje

Pjesëmarrësve u është ndarë letër në të cilën shkurtimisht janë prezentuar parakushtet e mediacionit, teknikat themelore, roli i mediatorit, fazat në procesin e mediacionit (shiko shtojcën pas shembullit të punëtorisë), pas së cilës u zhvillua një bisedë e shkurtër për mediacionin.

❖ Luajtja e roleve - mediacioni

Pjesëmarrësit janë ndarë në tri grupe. Secili grup ka për detyrë të ndaj rolet mes veti: palët në konflikt (dy pjesëmarës në bazë të tregimit), mediatori dhe vëzhguesit. Palëve në konflikt u është dhënë skenari për rolet e tyre. Roli i mediatorit është të mundohet të ndërmjetësoj në mes palëve në konflikt gjatë takimit të tyre. Pjesëmarrësit kanë patur mundësi të zëvendësojnë mediatorin dhe të provojnë veten në atë rol. Mediatorit nuk i tregohet tregimi para se personat në rolet e palëve në konflikt të kenë pasqyrë vetëm në pjesën e tyre të skenarit.



Skenari 1: Babai dhe djali

Djali:

Dua të studioj skulpturën. Babai më thotë se nuk ka bukë nga skulptura, ai dëshiron të udhëheq jetën time. Unë vet e di se vështirë jetohet, por ai çdoherë më tregon se si kur ka qenë i ri çdo herë ka punuar etj. Çdoherë më bezdis me disa tregime se si duhet të bëhem serioz, se nuk e pëlqen shoqërinë time, e më pyet me kënd dal, si ndonjë fëmijë i vogël. E gjithë kjo situatë më dëshpëron, me gjithë qejf do të isha shpërngulur por si? Varëshmëria nga prindërit është gjëja më e keqe që mund të ekzistoj, veçanërisht kur kjo gjë shfrytëzohet nga ana e tyre. Më shumë më pengon se nuk merrem seriozisht.

Babai:

Djali im dëshiron të studioj skulpturën! Çka i duhet të studioj në këtë kohë, le të gjejë ndonjë punë, ajo është gjë e sigurtë, e nëse don të studioj le të studioj diçka konkrete e jo skulpturën, nuk ka bukë prej saj. Si do të jetoj nesër kur unë do të pensionohem, nuk do të kem para për mua e mos të flasim të ushqej edhe të. Nuk dëshiron të vij me mua në peshkim, nuk dëshiron të mbledh kumbulla, nuk dëshiron të shkund qilimin, deri kur ai mendon të luaj si fëmijë - është i papërgjegjshëm. Shëtitet kudo, e ka një shoqëri të çuditshme, frikohem mos të filloj të marrë drogën, me mua nuk dëshiron të bisedoj ashtu si një djalë që duhet të bisedoj me babanë. Më shanë, më ka thënë krenari plak. Çdo gjë që kam patur e kam investuar në të, e ja si ma kthen ai!

Në rolin e mediatorit mund të provojnë veten me shumë persona, rrjedha e bisedave ndërmjetësimi përsëritet për këtë qëllim.

Evalrimi në grupe të vogëla së bashku me një trajner.

Pyetjet kryesore:

Çka paraqet vështirësi për ju e me çka ndjeheni mirë në raport me mediatorin?

Cilat janë vështirësitë kryesore në rolin e mediatorit?

Ndarje në grupe të reja të vogëla. Detyra e njëjtë, tregim i ri:

Skenari 2: Kolegët

Kolegu 1:

Jam homoseksual. Shefi më ka dhënë detyrë të bëj një projekt me kolegun 2, i cili në një bisedë të relaksuar në zyrë tha "Të gjithë pederët duhet të vriten". E di se kjo nuk ishte drejtuar në mua, por besoj se ai nuk din se unë i takoj atij "lloji", por... Ky është diskriminim! Ndjej frikë, mosbesim, shtypje, gërditje. Fillova ti shmangem atij, nuk mund të punoj me të, nuk mund as ta përshëndes, as ta shikoj. Përkundër asaj që është jo i kulturuar, jep deklarata të pamatura, seksist, mendoj se është njeri i thjeshtë dhe shpirtëmirë. Do të duhet të filloj puna në projekt, por... nuk mundem me të!

Kolegu 2:

Para disa ditësh shefi më dha detyrë të punoj një projekt së bashku me kolegun 1. Mirëpo, kolegu 1 filloi të shmanget nga unë. Nuk më përshëndet në mëngjes, vetëm hesht. Dje, kur e pyeta se a do fillojmë me punën, e ktheu kokën përshpëriti diçka dhe doli nga zyra. Nuk di se çka ka, por nuk mund të sillet me papërgjegjësi! Nuk do të doja t'i ankohem shefit, nuk di çka të bëj. Është fakt se më shumë do të doja në zyrë të kem kolege me ta është më lehtë të punohet.

Evalrimi në grupe të vogla.

Ndarja në grupe të vogëla me balona.

Çdo grup i vogël ka për detyrë të shkruaj skenar për luajtjen e roleve të mediacionit.

Pas kësaj grupi A jep skenarin e vet grupit B, grupi B grupit C dhe grupi C grupit A.

Përsëritja e procesit paraditor.

Evalrimi në grupe të vogëla

Evalrimi i ushtrimit

Çka ishte për ju e re, a keni ndonjë pyetje?...

Disa nga deklaratat:

- Çdo gjë për mua ishte e re.
- Për herë të parë ballafaqohem me këtë. Kam mësuar shumë gjëra.
- Ishte vështirë për mua të jem mediator. Ndjehesha e paafte për të ndihmuar.
- Është shumë vështirë të jesh mediator. Kjo punë kërkon trajnim në kohë të gjatë.
- Kam përvojë nga mediacioni nga përpara, por jo që nuk mësova diçka të re, sepse mund ta bësh atë edhe njëherë e të jesh më i mirë e më i mirë.
- Unë ndjehem nervoz. Nëse shoh dy mendime të kundërta, a mund të gjendet zgjidhje e përbashkët? Nëse njerëzit fyen, shkohet në atë që ata të qetësohen dhe të fillojnë të bisedojnë, por si të gjendet zgjidhje në ato situata kur njerëzit bisedojnë qysh nga fillimi?
- Mendoj se as 10 ditë trajnimi nuk mjaftojnë që ndokush të bëhet mediator.
- Nuk më ka mjaftuar që vetëm të lexoj udhëzimin dhe në bazë të tij bëhem mediator.
- Për mua nuk është problem që nuk e kemi patur së pari pjesën teorike për mediacionin, sepse në këtë mënyrë shumë kam mësuar. Mendoj se është më së miri pjesa teorike të vij në fund.
- E pyes veten, nëse njerëzit dëshirojnë të zgjedhin problemin çka u nevojitet mediatori?
- Mendoj se të gjithë ne në jetë, kemi marrë pjesë në procesin e mediacionit.
- Më e rëndësishme është se palët në konflikt dëshirojnë të zgjedhin konfliktin.

❖ Evalrimi i punës ditore

MEDIACIONI

PARAKUSHTET:

- vullnet i mirë;
- pranimi i ndërmjetësuesit nga palët në konflikt;
- palët në konflikt janë vet përgjegjëse për zgjidhjen;
- përmbajtje nga sulmet personale;
- gadishmëri/transparencë.

TEKNIKAT THEMELORE:

- dëgjimi aktiv
- mesazhe "Unë"
- pyetje, për qartësimin e mbrendisë (prapavijës), ndjenja...;
- të kërkohet qartësi në shprehje (shmangje të ambivalencës);
- heshtje (kur vjen deri deri në vërshim të energjisë agresive);
- eho-përgjigje (përsëritje të asaj pjese të deklaratës që ka rëndësi të veçantë);
- dëgjim drastifikues (konfirmim se meren me seriozitet deklaratat agresive);
- konkretizim (nëpërmjet supozimeve naëve të arihet në deklaratë sa më të saktë);
- ti jepet rëndësi lëvizejs së trupit(gjuhës së trupit);
- metaforë, përshkrim figurativ gjatë shprehjes;
- parafrazim;
- besueshmëri;
- brainstorming (fortunë idesh);
- biseda individuale.

GJATË GJITHË KËSAJ: **Autentitet**

ROLI I MEDIATORIT

- duhet të jetë i pranueshëm për të dyja palët
- nuk duhet të jetë i involvuar në mënyrë direkte në konflikt
- i paanshëm
- nuk duhet të gjykoj- çdo mendim,. interesat dhe ndjenjat duhet meren me seriozitet;
- mediatori ka përgjegjësi për procesin, e palët në konflikt për përmbajtjen. Mediatori nuk ka përgjegjësi për zgjidhjen;
- duhet të ndihmohet të shprehen interesat dhe ndjenjat e palëve në konflikt;
- duhet të ketë kujdes në mbajtjen e baraspeshës së fuqisë në mes palëve në konflikt;
- i besueshëm
- duhet të kujdeset që zgjedhja për të cilën janë marrë vesh të jetë reale dhe e dobishme;
- mund të ndërpres procesin.

FAZAT NË PROCESIN E MEDIACIONIT

1. HYRJE

Nga ana e mediatorit, përshëndetje, shprehje të respektit dhe përkrahje për të gjitha palët;
Përkujtim i rregullave;
Provimi i pritjeve

2. PREZENTIM I SHIKIMIT TË KONFLIKTIT (TË GJITHA PALËT)

Fillon ajo palë për të cilën mediatori vlerëson se është më shumë e dëmtuar nga konflikti apo ajo që është më e shqetësuar.

Pyetje:
A keni dëgjuar diçka të re?
Cilat janë dallimet?
Cilat janë gjërat e përbashkëta?

3. SQARIMI I KONFLIKTIT (ndjenjat e fshehura, interesat, prapavija)

4. MBLEDHJA E IDEVE PËR ZGJIDHJE

5. MARRËVESHJE

Koment: Ekzistojnë shumë shembuj të ndërmjetësimit në konfliktet e armatosura, me të cilat ka ardhur deri në armëpushim dhe poashtu ekzistojnë gati numër i njejtë i shembujve ku marrëveshjet për armëpushim nuk respektohen. Shkak për këtë është kuptimi i rolit të ndërmjetësuesit si një palë e cila me të gjitha mjetet në çdo mënyrë, duke përdorë edhe dhunë duhet të imponoj zgjidhje të konfliktit. Këto lloje të ndërmjetësimit i thyjnë principet themelore të procesit të mediacionit që këtu është përshkruar. Një punëtori i thjeshtë në temën mediacioni nuk mund ti aftësojë njerëzit për punë mediator, kjo nuk është edhe qëllimi që ajo të bëhet për një kohë të aq të shkurtër. Mediacioni është i ndërlidhur pandashëm me komunikimin e padhunshëm dhe me fuqinë e analizës së konflikteve, të cilat paraqesin bazën e procesit të mediacionit, si supozime të saj.

Kontrolli i frikës

Qëllimet e punëtorisë janë:

- ballafaqimi me emocione në situata stresi
- praktikimi i formave të reja të kontrollit të frikës

Pyetjet kryesore:

- Cilat janë reagimet e zakonshme në situatat me strese dhe pse?
- Cilat mundësi të reagimit ekzistojnë kur paraqitet frika?

Shembull i punëtorisë

☺ Loja: Zëri

❖ Ushtrim: Rrethi i mirëbesimit

● “Ndërtimi i mirëbesimit”, faqe 108

❖ Ushtrim: Rënia nga lartë

● “Ndërtimi i mirëbesimit”, faqe 109

Evaluumi i shkurtër i ka analizuar emocionet të cilat janë paraqitur në të dyja ushtrimet; si ishte të rrëzohesh dhe si të jesh ai i cili zë (kap).

Disa nga mendimet:

- U ndjeva mirë. Kur mbaja, u kujdesa që dikush të mos rrëzohet.
- Unë e kisha interesant.
- Ishte ashpër kur unë isha në mes.
- U hidhërova kur ndjeva se njerëzit që janë në qendër i shtyejnë shumë, pasi që nuk kisha energji që t'i mbaj.
- Ishte frikë nga ana jonë, ana e rrethit.
- Më tepër kam frikë kur ruaj se sa kur lëshoj.

❖ Situata në të cilën ndjeva frikë

Menjëherë pasoi ndarja në grupe të vogla (3-4) në të cilat u bisedua në temën “Situata në të cilën ndjeva frikë”. Pas kthimit në plenum, u përgatitën gazetatat e murit në temën: Çfarë emocionesh keni pasur gjatë bisedës?

- | | | | |
|-----------------------|---------------------------|---------------------------|-----------------------|
| - shqetësim | - turp | - hutesë | - frika mos të ndodhë |
| - dobësia | - dëshira për t'u kuptuar | - dëshira për t'u rrëfyer | - përsëri |
| - llahtaria | - ironia | - evidentim i asaj që ka | - kryelartësia |
| - mbijetim i sërishëm | - distancim | - ndodhur | - dridhja e zërit |

dhe në temën: *Kur dëgjoja, ndjeva...*

- | | | | |
|-------------------------|----------------------|-------------|-------------|
| - kureshtje | - ngushëllim | - frikë | - shqetësim |
| - thellësim (dalldisje) | - identifikim | - distancim | - tërbim |
| - dëshirë për të qarë | - dëshirë të ndihmoj | - ankth | - dinjitet |
| - lehtësim | - njohje | - kuptim | |

☺ Loja: *Lidhshmëria*

❖ **Teatër i statujave në temën: *Reagimi i trupit gjatë frikës***

Dy grupe të vogla punonin në dy dhoma të ndara, për përgatitjen e statujave në temën e dhënë. Pas mbarimit të statujave ato u bashkuan përsëri në dhomën e punës dhe i prezentuan statujat e tyre.

Së pari vëzhguesit në mënyrë të qetë u shkojnë rreth e rrotull statujave dhe më vonë i prezentojnë përjetimet e frikës së tyre. Pastaj autorët e statujave sqarojnë se çka kanë dashur të thonë.

Në të dyja statujat janë prezentuar reaksione të ndryshme duke e gjeneralizuar dallimin mes reagimeve të mundshme, prej tronditjes dhe panikës e deri te neveria fizike dhe shtangimi.

Në evaluimin (vlerësimin) gojor të ushtrimit, janë prezentuar shumë eksperiencia individuale, e kishte përkujtime edhe në eksperiencat e vështira nga e kaluara.

❖ **Frika ime Nga buron?**

Çdonjeri për vetvete duhet të mendojë dhe të shënojë në temën "Frika ime" dhe "Prej nga buron?". Kanë 20 minuta kohë për punë. Pas asaj letrat mblidhen dhe ngjiten në gazetën e murit dhe atje lexohen.

<i>Frika ime</i>		<i>Prej nga buron</i>
- frika nga gjarpinjtë - nga hapësira e e ngushtë, e mbyllur, mungesë e ajrit - nga gjilpëra - nga ndonjë lloj i dëshprimit prej	- personave shumë të afërt - nga situatat "pa rrugëdalje" në të cilat jam privuar nga reagimi (p.sh. në disa situata me policinë etj) - nga humbja e besimit	Kryesisht nga eksperiencia, nga situatat të cilat më kanë ndodhur. Për disa nga ato nuk e di prej ku burojnë. Nuk dua ta komentoj
- frika se nuk do të gjindem ashtu si dua; në vetmi kur e humbas lidhjen me rrethin	- frika se çdoherë do të më mbesë kjo dhimbje (të cilën tani herë pas here e njej në kurriz)	- kisha dashur të shfaq dashuri / respektivisht empatinë sidomos ndaj më të afërmeve - do të kisha dashur të jem i shëndoshë, të lëviz, të luaj
- nga lufta - nga jouskresi - nga vdekja	- nga humbja e të afërmit - nga sëmundjet	- disa janë të lindura, kurse disa të tjera janë të fituara

<i>Frika ime</i>	<i>Prej nga buron</i>
- nga humbja e të afërmit - nga vdekja - nga përgjegjësia e madhe - nga joksuksesi - nga lartësia - nga Zoti	- nga reksioni personal - nga sëmundjet - nga lufta - nga armiku - nga dyfytësia
- nga humbja e më të afërmeve - nga ineksionet, infuzionet, "gjilpërat" e tjera	- nga lufta - nga sëmundjet - nga vështirësia trupore - nga emocionet negative
- nga dobësia - nga spitali - nga operacionet - për jetën dhe shëndetin - e tjetri	- nga lufta - nga ballafaqimi me kryelartësia personale - nga tradhëtia - nga fuqia personale
- nga vdekja e njerëzve të tjerë - nga sëmundjet e rënda	- nga vetmia (në kuptim të izolimit nga të gjithë ata që i dua)
	- PTSD (post traumatic stress disease⁴) - Relacioni familjar - Rrethi - Lufta - Frika e lindur
	- dobësitë - eksperiencia paraprake - imagjinata - paragjykimet
	- kushtet objektive - dashuria e tepërt - propagandat
	- jeta në shtet totalitar - jokompetenca dhe jopërgjegjësia e mjekëve - kujdesi ndaj tjetrit
	- ligji / Kosova - pasiguria / ndryshimi - nevoja për t'u besuar të tjerëve
	- nga eksperiencia

☺ Lavatriçe (Vendi ku lahen petkat)

❖ Vlerësimi i punëtorisë

Si ju dukej të punoni?

Çka ju mundësoi punëtoria e sotme?

A e pëlqyet udhëheqjen, metodat, punën e ekipit trajnues?

Disa nga mendimet:

- Shumë e kisha mirë kur punoja.
- Më pengonte "vakumi" heshtja e grupit.
- Më mungonte gjallëria. Më solli disa mendime.
- Punëtori më e ngadalshme. Sidoqoftë, më pëlqeu. Fitova një pasqyrë.
- Kishte gjëra të dobishme.
- U ndjeva mirë gjatë punës. Kjo e fundit më pëlqeu: të jesh në vetvete dhe ta zgjidhish vetë.
- Më pëlqen që nuk kishte shumë aktivitete, sepse mendoj që për këtë temë është i nevojshëm të menduarit.
- Më linte përshtypjen e ngadalësimit. Pashë shprehje të frikës të cilat nuk i kisha parë gjër më tani.

Koment: Punëtoria e përshkruar më lartë është bërë menjëherë pas "**role play-it** të gjatë". **Role play-i** i gjatë është metodë e cila përdoret për simulimin e situatave të rënda reale, në të cilat pjesëmarrësit mund të jenë të eksponuar në të ardhmen. Simulimi i situatës reale e cila zgjat më tepër se 10 orë, paraqet lodhje të madhe fizike dhe psikike, si për trajnerët ashtu edhe për pjesëmarrësit. Shkaktohet presion i madh në grup, prandaj duhet që të ketë kudes të jashtëzakonshëm gjatë përdorimit të kësaj metode. Qëllimi i simulimit nuk është që pjesëmarrësit të thehen fizikisht dhe psikikisht, por të ndodhen në situatë ekstreme e cila i provon në punën ekipore, i konfronton me situatat kanosëse, iu mundëson të kontrollojnë frustrimet në komunikim me të tjerët si dhe përbrenda në grup, kontrollimin e paragjytimeve personale dhe të të tjerëve.

4) sëmundje stresi post traumatik

Shembull i luajtjes së rolit të gjatë

Me metodën e *role play-it* të gjatë se “lojën e roleve”, është përpunuar tema e kontrollit të frikës dhe stresit në kuadër të punës ekipore. Qëllimi ishte që të krijohet pasqyrë e situatës stresante në të cilën pjesëmarrësit do të vepronin si grup, dhe patjetër do të duhej të organizohen në mënyrë që t’i kryejnë detyrat e dhëna. Ky metod shpesh praktikohet në trajnimet e vullnetarëve për punë në zonat që janë politikisht jostabile ose në zonat e luftës. Nga njera anë u ofron pasqyrë trajnerëve se cilat janë kufijtë e ngarkesës të cilat vullnetari mund t’i përballojë, por nga ana tjetër i ofron pasqyrë edhe vetë pjesëmarrësit ose pjesëmarrëses se deri në cilën shkallë ai ose ajo janë të përgatitur të punojnë në rrethana të tilla.

Role play është filluar pas darkës, rreth orës 22, kurse është mbaruar në orët e hershme të mëngjesit rreth orës 6. Grupi paraprakisht i është anoncuar se në *role play* bëhet fjalë për një udhëtim të shtirur një ditë në të cilin ata do të shkojnë në cilësi të grupeve të trajnerëve, ashtu që në vendin e caktuar të mund të hulumtojnë mundësitë e mbajtjes së trajnimit për padhunshmërinë. Gjërat teknike lidhur me *role play-in* janë sqaruar paraprakisht, se ekipi i trajnerëve do të paraqitet në role të ndryshme, duke luajtur personat të cilët ata duan t’i takojnë që të mund ta kryejnë detyrën e tyre. Është lënë mundësia e daljes individuale nga *role play-i* në rast të shkakut të presionit shumë të madh të individëve në grup. Rregulli i “padukshmërisë” së trajnerit është sqaruar, d.m.th ekipi i trajnerit, krahas roleve, do të paraqitet edhe si vëzhgues i padukshëm i procesit mbrenda në grup, dhe atë të shënuar me shenjën e padukshmërisë (trakë e bardhë ngjitesë).

Gjatë 8 orëve të udhëtimit të trilluar, grupi gjindet në shtetin “Mali i Zi i pavarur” me listën e njerëzve për kontakte të cilën e ka marrë nga “koordinatori” i vet. Ajo listë përbëhej nga numrat e telefonit të organizatave të cilat e kanë shprehur interesimin për këto trajnime dhe duhet që të vizitohen; nga numrat e telefonit të institucioneve të tjera të “rëndësishme”, si p.sh. partive politike, stacioneve policore, ambasadave, etj. Udhëtimi për grupin ka filluar me arritjen e tyre në kufi ku fillon paditje dhe dredhitë nga ana e organeve kufitare dhe doganierëve në formë të hetimeve, sjelljes seksiste, etj. Posaçërisht në orët e para, grupi kishte plot probleme me dokumentet, fletëparaqitjen për qëndrim (të mbushura gabim), me kontrollet policore. Kurse më vonë arritën të caktojnë disa takime me organizatat të cilat duhej të takohen dhe njëkohësisht ishin të konfrontuar me problemin se si tu sqarojnë laikëve çka është padhunshmëria dhe komunikimi i padhunshëm. Në takimet me ata persona, të cilët i aktronin trajnerët, shpesh herë paraqiteshin modele të sjelljes patriarkale, qëndrimeve nacionaliste dhe shoviniste, me të cilat disa nga pjesëmarrësit ballafaqoheshin me sukses e disa pa sukses. Gati se të gjitha situatat janë shuma e eksperiencave individuale të trajnerëve nga jeta e përditshme, kurse dallimi i vetëm se ai spektër i përgjithshëm i është servuar grupit në një periudhë kohore relativisht të shkurtër, duke rritur shtypjen për shkak të mungesës së kohës për të menduar ose pushuar.

● Koment: Është me rëndësi që paraprakisht të qartësohet së bashku me pjesëmarrësit se në çfarë mënyre ekipi mund të kontaktojë në raste kur dikush don të ndërpresë ushtrimin, ose eventualisht të ndjejë nevojën për të biseduar me ndonjërin nga ekipi (p.sh. nëse ushtrimi zgjon kujtesa të përjetimit të mëparshëm të situatave traumatike).

Është e pamundur që në detaje të planifikohet rrjedha e ushtrimit, pasi që trajnerët duhet të reagojnë në veprimet e pjesëmarrësve në *role play*. Në kuadër të planit përgatitor, përveç skenarit, zakonisht bëhet një përshkrim i shkurtër i sjelljeve të cilat duhet të aktrohen, prandaj ato iu caktohen personave të caktuar. Gjatë formulimit të roleve të caktuara, mirë është të mendohet se a duhet të mbështetet stereotipi ose paragjykimimi në atë rol apo duhet të relativizohet. Performansa e ushtrimit nga ana e ekipit është mjaft e komplikuar, prandaj do të kisha rekomanduar që më së paku një anëtar i ekipit të ketë eksperiencë paraprake me këtë metod.

❖ Unë jam ky dhe ky...

Të gjithë të pranishmit qëndrojnë në rreth dhe prezentohen me rradhë: "Unë jam..., ndodhem në Jabllanicë në trajnim për trajnerë nga përpunimi jo i dhunshëm i konflikteve dhe sapo mbaruam *role play-in*."

☺ Lavatriçe

☺ Masazha

☺ Binaret

❖ Evaluimi emocional

Kah ora 7 është bërë evalumi emocional i *role play-it*:

Si ishte?

Çka ju vinte rëndë?

Çka ishte mirë?

Disa nga mendimet:

- Ishte interesant, kisha parasysh se nuk do të jetë e tmerrshme... Marko ("koordinatori" i cili e përcolli grupin në rrugë) shumë më nervozon.
- Ndjehe shumë e qetë, indiferente dhe e relaksuar. Reagova ashtu si reagoj në jetë kur vjen deri te disa probleme: e ruaj shëndetin - shkoj në gjum.
- Ju aktronit aq bukur, kurse unë e kisha rëndë të adaptohem në atë rol. Dikur vonë, u mësova. Edhe pse nuk pritja një gjë të tillë - më pëlqeu. Më pëlqeu kjo në fund, këto dhimbjet.
- Zbavitëse për shkak të kohës së shkurtër që e kishim. Tërë kohën e kisha ndjenjën se ne si grup nuk mund të organizohemi mirë, mund të ishte më efikase. E kisha të paqartë se a deshin të gjithë në grup që ta kryejmë atë detyrë.
- Unë e kisha rëndë pjesën e dytë, pas gjumit. Nuk mund të koncentrohem më. Ishte konstruktive. Nuk e di, duhet të flesh, e pastaj të analizosh.
- Ndjehe shumë i rraskapitur, nuk mund të flas, duhet ende t'i rregulloj mendimet në kokë.
- Konfuzion në kokë... ndoshta për atë që nuk munda të flej, edhe shumë gjëra ndodhën.
- Më punoi paranoja se nuk kemi urith në grup. Dyshoja në dy persona sepse asnjëherë nuk deshin të bëjnë asgjë; kur grupi fillonte të punojë diçka, ata propozonin diçka tjetër. Nuk munda të familjarizohem me rolin. Prita se do të jemi të mjerë dhe të frustruar, në borë dhe në akull, ashtu që këtë nuk e kisha aq të tmerrshme. Kisha dashur që këtë ushtrim ta bëj me ndonjë grup që e njoh më gjatë.
- Tani jam ok.
- E kisha rëndë të aktroj.

❖ Evaluimi i luajtjes së rolit?

Rreth orës 18:00, pas gjumit, u takuam që të bënim vlerësimin luajtjes së rolit (*role play*).

☺ Vetura e verbër

Si e keni tani pasqyrën për *role play*?
(plenum)

Disa nga mendimet:

- Pashë në ëndërr *role play*. Ishte lodhshëm, edhe fizikisht edhe psiqikisht. Ekipi i trajnerëve ishte i shkëlqyeshëm, e e kryen obligimin ashtu siç duhet. Pjesa e parë mu duk më e mirë. Pas gjumit nuk munda që të hy në lojë përsëri. Dikush më pyeti se a kam qenë në takim me Ambasadën, e unë lidhje nuk kam çfarë

ambasade... Pak më përkujtoi jetën, realitetin... dhunën strukturore...

- Nuk më pëlqeu gjithçka. Më la mbresa... Tërë kohën mendoj për atë, pas mëngjezit, kur bëj banjo... Ju në ekip e keni luajtur shumë mirë atë. Në fillim, sikur nuk më jepej të hy në rolin tim... pak nga pak. Mendoj se ne si ekip aspak nuk funksiononim. U ndamë në çifte dhe i ndamë detyrat, dhe të gjitha gjërat e tjera ishin kaotike. Unë bashkëpunoja vetëm me partnerin tim, e me të tjerët nuk e dinja se ë'po ndodh.
- Isha e përgatitur për një çështje të madhe, sikur ku ta dish se ku do të shkoj. Unë me të vërtetë mendoja se do të na torturonin. Shkëlqyeshëm e keni luajtur rolin. Nëse do të kishte qenë problem i madh, situatë stresante, besoj se do të ishim më mirë të informuar. Do të kisha dashur që të kënaqesha më tepër.
- Ishte jashtëzakonisht zbavitëse për mua. Nuk u ndjeva e rrezikuar.
- Unë e kisha mërzi të fortë, pasi që para një jave kisha rolin e trajnerit të role play-it të gjatë dhe nuk munda të adaptohem tërë natën. Desha të dal nga loja, por isha kurreshtare për atë se çka do të ndodhë.
- Ende jam konfuze. Ekipi ishte i përkryer. Nuk munda të familjarizohem në atë gjë, për atë më vjen shumë keq. Nuk mund të duroj pa qeshur kur rrej. Isha pak nervoze para fillimit, prita shkulje të flokëve... Isha nervoze edhe gjatë role play-it, unë dhe D. u shkëputëm, refuzova të bëj diçka...
- Shumë zbavitëse, mirëpo shumë lodhshëm. Shumë ishte stresante... po. I përgjigjej realitetit në masë shumë të madhe. Nuk kishte egzagjërime në role. Si metodë do të kisha dashur të marr pjesë edhe në anën tjetër.
- Më tepër e kisha interesant se sa zbavitëse. Tani ndjehem si pas ndojnë filmi shumë të mirë. N. ishte i tmerrshëm në të gjitha rolet, madje edhe si central telefonik, mirëpo të gjitha ato mund të fshihen me një çokollatë të madhe.
- Nuk di të notoj në ato ujëra të "biznesit", ashtu që nuk më motivonte të mbes e zgjuar dhe të hy thellë në atë rol. Mendova se gati gjithçka është zgjidhur kur të caktojmë takim me ata njerëz. Atëherë e pash se ajo po komplikohet gjithnjë e më tepër, prandaj shkova të flej, si në jetën reale, kur fillon të komplikohet shumë - unë e braktis.
- Kam afinitetin e familjarizimit me role, prandaj edhe kisha një ndjenjë jo të këndshme në fillim, në doganë. Mundohesha që çdo herë të jem në një mes, e rrethuar me njerëz. Heshtja. Sigurisht që ashtu do të isha sjellur në situatë të tillë reale. Kur ishte koha e pushimit, nuk kishte mundësi që të më zërë gjumi për shkak të presionit, prandaj dola në korridor dhe u shtriva atje. Gjatë gjithë kohës kisha presion, njëfarë shtypje në mua. Kthyerja më ka nervozuar shumë. E dija se Otto do të na maltretoj.
- Largoohesha nga situatat të cilat i kisha frikë.
- Shumë ishte stresante për mua, kur e lëshova takimin për shkak të burgosjes.

Komente të ekipit të trajnerëve:

- Momenti më i rëndë: të shikojmë reaksionet tuaja në veprimet e policisë.
- Kur përgatiteshim, ndjeva njëfarë shqetësimi. Ndjeva rrahjen e zemrës kur u nisa kah shkallët, kur mora rolin e stjuardit. Ishte inetresant disa përpëliteshin të flasin për atë se çka është trajnimi nga jodhuna. Përshtypje e pashlyeshme për eksperiencën time, por edhe për grupin. U kënaqa kur i ndërronim rolet.
- Te unë gjithashtu ende nuk pajdis. Kam eksperiencë me policinë... si duket jam magnet për ata, ashtu që nuk e kisha problem të familjarizohem me atë rol. E kisha rëndë të hy thellë në rol atëherë kur vëreja se po e vë dikë në situatë stresante. Shumë e kisha me rëndësi: të kujdesemi që mos e teprojmë.
- Unë tërë natën, çdo orë shkonja t'i laj duartë. E kisha rëndë të adaptohem në ato role, sidomos kur roli kërkonte prej meje t'ju maltretoj.

Bisedë në grupe të vogla.

Ku vërejtët tensione/ konflikte?

Si i kontrollonit ato?

Barometër

Pjesëmarrësit kanë për detyrë të vendosen si barometër (gjinitë: më i madh më i vogli) në atë mënyrë se çfarë ndikimi kanë në grup?

Pa koment.

Si e shoh rolin tim në grup?

(plenum)

Disa nga mendimet:

- Kemi pasur role të njehta, i kemi ndarë punët, e mu tani mendoj se unë më mirë jam gjindur. Në asnjë moment nuk kam menduar se kemi qenë keq të organizuar. Kam pasur rolin e atij që flet në mbledhje. E kisha me rëndësi që të realizoj detyrën.

- Për mua ishte me rëndësi që të kryhet detyra. Nuk u angazhova sa mundesha.
- Unë detyrën time e kuptova sikur duhet të ballafaqohemi me të gjitha ato organizime, të vëmë kontakt. Komplikimet: ok, duhet duruar atë që të mund të vijmë deri te qëllimi.
- Shpesh në jetë më ka ndodhur që të ekzistojë ndonjë mungesë i iniciativave në grup, ashtu që unë kam marrë rolin e organizuesit, jo vetëm të organizoj punën mbrenda grupit, por edhe bashkëpunimin e grupit me rrethin... Mbrëmë kisha ndjenjën se duhet të mbaj llogari për të gjitha: edhe për punën edhe për të tjerët e edhe për vetveten. U ndjeva si person i cili duhet të propozojë diçka, si inicues, dhe fatmirësisht, fatmirësisht them se nuk isha i vetmi. Shumë më bëhet qejfi kur në grup ka njerëz të cilët e dijnë çka duan, jo vetëm të dijnë se çka nuk duan.
- Mendoj se ishim shumë mirë të organizuar. Nuk kisha nevojë të ndërhyj në organizim, sepse krejtësisht u pajtova me propozimet dhe për atë heshtja dhe punoja. Ndarja e punës ishte e barabartë. Nuk ndjehem shumë pasiv.
- Mendoj se isha disfatist në grup pasi që kisha probleme me ato letrat... kam përshtypjen se i ngarkova të gjithë të tjerët. Shumë u famularizova me atë problem, ashtu që dikush më pyeti se a është ajo me të vërtetë apo po tallem. Puna ishte krejtësisht në plan të dytë. Mendoja që të gjithë të kthehemi gjallë dhe shëndoshë. Përndryshe, iu dorëzova iniciativës. Isha përgjegjës për atmosferën aty. Nuk kisha ndonjë rol të rëndësishëm, por aty e gjeta vetveten.
- Nuk kisha ndonjë problem. Gjëja e vetme që e kisha në kokë ishte kryerja e detyrës. Insistoj në atë që të gjithë të dëgjojnë atë që propozojmë ne. Ajo ishte shumë më tepër se maksimumi që munda ta jepja.
- Shumë e kisha të rëndësishme kryerjen e detyrës. Isha shumë e frustruar kur nuk pata sukses që në atë takim të sqaroj se çka duam. Në një moment u përula dhe u bëra pasive, mirëpo nuk desha të dorëzohem para fundit. Të isha dorëzuar, do të isha ndjer fajtorë.
- Unë kam qenë nën përshtypje të madhe të punëtorisë së sotme të pasdites. Nuk kisha dëshirë që njerëzit përsëri të më shohin si dominante. Mund të them se e kam shfrytëzuar 25 % e kapacitetit tim. Nuk i imponoja idetë e mia. E kisha rëndë, por u mbajta anash.
- Për mua, roli më tepër ishte që ta ruaj grupin se sa të realizojmë detyrën.

Si ishte puna ekipore?
(plenum)

Disa nga deklaratat:

- Mendoj se çdo gjë kemi zgjedh me një zhurmë demokratike- o-ruk. Në mënyrë haotike, por prap se prap mirë.
- Rrjedha e informatave ishte e mirë sepse ishte e organizuar një pano në të cilën shkruhej se kush dhe kur ka takim dhe me cilin... Mendoj se si ekip mirë kemi funksionuar.
- Nuk kishim asnjë takim formal si grup. Proces jo i përcaktuar se si kemi ndarë punët. Nuk jam e sigurtë se kjo mënyrë e punës të gjithëve u ka konvnuar. Nuk e di sa të gjitha kanë ditur se çka po ndodh.
- Kur kemi ardhur jemi ndjer si të hudhur në ndonjë planetë tjetër. Të gjithë vetes i dhamë nga ndonjë detyrë. Mendoj se mirë u gjindëm.
- Marko shërbente për shprazje emocionale- ai ishte fajtor për çdo gjë, për të mos ndodhur konflikt në grup.
- Mua askush nuk më ndëgjoji.
- Mua më pengonte diskutimi.
- Veprimet tona nuk ishin aspak të organizuara-në të dhjetët bënim diçka në mënyrë individuale. Nëse ndokush do të mendohej të na organizaonte, do të arnim shumë më shumë.
- Për mua grupi pasiv paraqet problem të madh.

Grupi dëshironte të takohemi pas darkës dhe të punojmë në disa pyetje që u paraqitën. P.sh Feedback i ekipit në punën ekipore, çka keni shkruar si të "padukshëm"? Në cilat role ishim më të dobët / nuk u gjetëm si duhet?, A janë ndjer të gjithë mirë lidhur me zhurmën demokratike në suaza të grupit?...

Evaluari⁵ i trajnimit

Qëllimet e punëtorisë:

- Mbledhja e e informatave nga pjesëmarrësit lidhur me pakënaqësinë apo kënaqësinë e asaj që është bërë
- Mbyllja e trajnimit, përshëndetje

Shembull i punëtorisë

☺ Lojëra: *Cigarisja*

❖ Barometri, pa koment:

Njëri pol kënaqësi maksimale, poli tjetër kënaqësi minimale me këtë që vijon:

- Me angazhimin tim gjatë trajnimit
- Me punën e grupit
- Temat
- Metodot

❖ Pyetjet (gojore) të evaluimit në plenum:

Çka kam fituar në këtë trajnim, e çka nuk kam fituar, çka më mungon?

Çka më ka pëlqyer në këtë trajnim e çka nuk më ka pëlqyer?

❖ Ushtrimi lamtumirës

Udhëzim: Keni 30 min kohë për shëtitje, kudo që dëshironi. Mendoni mirë çka doni ti thoni grupit dhe gjeni ose sjellni një gjë (mund të jetë personale) të cilën në mënyrë simbolike do ta ndërlidhni me tregimin.

Pas kthimit, të gjithë i vendosin sendet në mes të dhomës punuese, e mandej një pas një marrin sendin e vet në mes dhe e tregojnë tregimin (mesazhin) e tyre. Koha: 70 min

● Koment: Ky ushtrim vështirë mund të zbatohet në trajnimet që janë më të shkurtëra se 10 ditë.

❖ Mesazhi përfundimtar?

Secilit i jepet mundësia që për herë të fundit t'i drejtohet grupit me mesazhin lamtumirës

☺ Lojë: *Imitimi i individëve në grup*

5) vlerësimi

Ushtrimet plotësuese në temën evaluimi

❖ Anijeshpartallimi

shiko në “Punë ekipore” në faqen 56.

❖ Çka ka ndodhur me pritjet tuaja?

Një rreth i madh është vizatuar në një letër të madhe. Luten pjesëmarrësit të rishikojnë pritjet e tyre të shkruara në gazetatat e murit gjatë ditës së parë të trajnimit. Detyra e tyre është të shkruajnë në suaza të rrethit të vizatuar ato pritje që janë të përmbushura dhe të shënojnë jashtë rrethit ato që nuk janë të përmbushura.

Pas kësaj pjesëmarrësit sqarojnë njëri pas tjetrit çka kanë shkruar dhe i rrethojnë ato pritje të cilat ende i kanë.

Shembull i pyetësorit të evaluimit

PYETËSORI I EVALUIMIT

Nuk është e domosdoshme që pyetësori të nënshkruhet. Pyetësorët do të shfrytëzohen si dokumentacion i shkruar (publik), por nuk do të theksohet burimi, d.m.th emri i personit që e ka plotësuar.

Përgjigjet në “pyetjet” 15-19 nuk do të publikohen as si anonime.

Ju lutemi të plotësoni pyetësori sinqerisht dhe në detaje, sepse ai për ne paraqet bazën për evaluimin dhe zhvillimin e mëtutjeshëm të programit.

1. Cila është përvoja kryesore e fituar nga ky trajnim?
2. Cilat tema i ke pëlqyer e cilat nuk i ke pëlqyer?
3. Në cilat tema do të dëshiroje ti thellosh njohuritë?
4. Cilat tema kanë munguar gjatë punëtorive?
5. Çka të ka mërzitur gjatë trajnimit?
6. Si e vlerëson
 - a) punën tënde dhe punën e pjesëmarrësve në grup?
 - b) punën e grupit në përgjithësi?
7. Çka mendon se ke mësuar në këto punëtori? cilat gjëra të mësuara mund të zbatosh në jetën dhe punën tënde?
8. Si kanë ndikuar punëtoritë në qëndrimet tuaja?
9. Na intereson mendimi juaj për përgatitjen dhe zbatueshmërinë e përmbajtjes dhe metodave të punëtorisë.
10. Mendimi juaj për punën e ekipit të trajnerëve.
11. Çka ke prit nga këto punëtori, e çka nuk ka ndodhur?
12. Cilat propozime i ke për trajnerët?
13. Çfarë propozime ke për trajnerët?
14. Komente, pyetje,...
15. Do të doja trajnerit 1 ti porosis:
16. Do të doja trajnerit 2 ti porosis:
17. Do të doja trajnerit 3 ti porosis:
18. Do të doja trajnerit 4 ti porosis:

Koment: Evaluimi i trajnimit nga ana e ekipit të trajnerëve është pjesë e domosdoshme e punës. Varësisht nga ekipi dhe trajnimi, si dhe nga koha në dispozicion për evaluim, evaluimi ekipor do të duhej të mbulonte një numër të ndryshëm të temave.

Një shembull i grupit të pyetjeve të evaluimit ekipor do të përmbante:

- *pasqyrë të programit, temat individuale*
- *analizë të grupit*
- *punën ekipore*
- *konceptin e trajnimit (madhësinë e ekipit dhe grupit, mysafirët në trajnim, strukturën e temave brenda në trajnim etj.)*
- *Çka më tutje (nevojat në BeH/Kroaci/RFJ)*
- *Tematikë: emocionet, vlerësimet, kolektivet, dilemat*



Lojërat

☺ **Binarët**

Të gjithë shtrihen në dysHEME, afër njëri tjetrit (pa lënë hapësirë), në stomak, me krah të ngjitura për trup-i-kështu formohen binarët. Personi në fund të "binarit" rokulliset (me duar të ngjitura për trup-i) mbi të tjerët, deri sa të arrij në fillim ku ndalet dhe shtrihet. Të njëjtën gjë e bëjnë edhe të tjerët.

Vërejtje: Është mirë të luhet pas ushtrimeve emocionalisht të vështira.

☺ **Boca të verbëra**

Udhëzim: Të gjithë në dhomë i kanë sytë e mbyllur dhe lëvizin në qetësi, duke i mbajtur duart në trup që të mos prekin tjetrin. Gjatë çdo prekjeje "shmangen" duke u munduar ti ikin kontaktit. Pas 3-4 minutash vijon udhëzimi i ri, se në rast prekjeje me personin tjetër mund të qëndrojnë në kontakt "shpatull me shpatull" dhe mund të vazhdojnë ashtu së bashku të lëvizin (nga dy tri apo më shumë njerëz) nëse ai kontakt u pëlqen, pas një kohe nëse dëshirojnë të ndahen mund të bëjnë edhe atë. Askush nuk duhet të mundohet të mbaj kontakt nëse është evidente se personi tjetër nuk dëshiron.

☺ **Bomba dhe mburoja - lojë nxehjeje**

Çdo njëri duhet të zgjedhë dy persona njërin i cili paraqet bombën dhe tjetrin i cili paraqet mburojën, por nuk tregon se cilin e ka zgjedhë. Pas dhënies së shenjës të gjithë fillojnë të ikin prej bombave të veta duke u fshehur pas mburojës së tyre.

☺ **Cigarsja**

Personi i parë fillon duke iu drejtuar personit nga ana e djathtë e tij "Mirëmëngjesi fqinj! A ka mbeturina në cigarisjen tuaj?", personi tjetër përgjigjet: "Nuk e di do ta pyes fqinun.", pas së cilës e parashtron pyetjen e njëjtë personit nga ana e djathtë e tij, ai e jep përgjigjen e njëjtë.. etj. Në rreth. Por gjatë pyetjeve dhe përgjigjeve nuk duhet tu duken dhëmbët

☺ **Cip-cep-boing**

Në këtë lojë përdoren vetëm tri instruksione "cip", "cep" dhe "boing". Të gjithë qëndrojnë në rreth. Një person fillon të thotë njërin nga instruksionet. Nëse thotë cip: personi nga ana e majtë e tij/saj vazhdon të jap njërin nga instruksionet;

cep: personi nga ana e djathtë e tij/saj vazhdon me njërin nga instruksionet;

boing: personi duhet t'i drejtohet ndonjërit përballë tij, dhe mandej ai person të vazhdoj me dhënien e instruksioneve.

Loja luhet shpejt dhe fut konfuzione dhe shkakton qeshje. Kush gabon del prej loje.

☺ **Çik- gjeje**

Udhëheqësi çdo pjesëmarrësi i ngjet letër në shpinë me emrin e ndonjë figure të njohur. Secili pjesëmarrës ka detyrë të gjej personalitetin që e përfaqëson, ashtu që çdo pjesëmarrësi i parashtron pyetje, ndërsa ai përgjigjet me Po ose Jo. Ai që e gjen, do të ngjit letrën në gjoks dhe do të vazhdoj më tutje tu ndihmoj të tjerëve. Loja mbaron në atë moment kur të gjithë do ta kuptojnë emrin që e kanë pasur në shpinë.

☺ **Dirigjenti i fshehur**

Një vullnetar/e del nga dhoma, ndërsa të tjerët merren vesh se kush do të jetë "dirigjenti i fshehur". Detyrë e grupit është të imitoj dirigjentin e fshehur, të përsërit ndonjë lëvizje të tij, ndërsa detyrë e vullnetarit /vullnetares është të zbuloj kush është dirigjenti i fshehur.

☺ **Dhelpra**

Njëri nga pjesëmarrësit e luan rolin e dhelprës me bisht me anë të peshqirit apo shallit ose të ngjashme. Dhelpra i gjuan pjesëmarrësit dhe me prekje i bën "akull". Pjesëmarrësit mundohen të kapin bishtin e dhelprës dhe nëse janë të suksesshëm ata e marrin rolin e dhelprës.

☺ **Dragua**

Të gjithë rradhiten në tren, duke e mbajtur personin para tyre për beli dhe paraqesin një Dragua. Personi i parë është koka, ndërsa personi i fundit është bishti. Pas dhënies së shenjës *Koka ka detyrë të kap bishtin ndërsa të tjerët i ndihmojnë kokës apo bishtit.*

☺ **E dashur a më don?**

Pjesëmarrësi-ja i parashtron pyetje personit afër tij: "E/I dashur a më do?", dhe ai/ajo përgjigjet "Po, e/i dashur, të dua, por nuk mundem asesi të buzëqeshem", me çka nuk guxon të buzëqeshet, sepse përjashtohet prej loje. Nëse nuk buzëqesh, ai/ajo parashtron pyetje edhe mëtej, nëse largohet vazhdon mëtej të pyes personin i cili atij/asaj i ka parashtruar pyetje.

☺ **Era fryn për të gjithë ata që...**

Karriget qëndrojnë në rreth, por numri i tyre është për një më i vogël se sa numri i pjesëmarrësve. Ulen të gjithë përveç një personi që qëndron në qendër. Ky person thotë "Era fryn për të gjithë ata që..." (p.sh "jetojnë në Ballkan"), të gjithë ata që e përmbushin këtë "kusht" duhet të ndryshojnë vendin e të ulen në një karrige tjetër. Personi që ngel pa karrige qëndron në mes dhe e parashtron kushtin e ri.

☺ **Gaforret**

Të gjithë ndahen në grupe nga tri persona, udhëeqësi/udhëeqësja jep udhëzimin "grupi juaj paraqet një gafore që duhet të ec dhe ka 12 këmbë. Tani gaforja ka 9 këmbë, mandej 7, mandej...(numri i këmbëve zvoglohet deri më 3).

☺ **Gjarpëri prej qelqi**

Të gjithë qëndrojnë në rreth duke u prekur me shpatulla, më pas kthehen në të djathtë ashtu që duhet të shikojnë në qafë, ti mbyllin sytë dhe prekin me dorë shpinën kokën dhe qafën e personit para vetes. Më pas rrethi prishet dhe të gjithë lëvizin në dhomë 2-3 minuta, gjersa trajneri tu jap udhëzimi të gjëjnë përsëri atë person (shpatulla e të cilit e ka prekur). Gjatë gjithë kohës pjesëmarrësit i kanë sytë e mbyllur, loja mbaron kur gjendet ai personi që kërkohet, d.m.th kur rrethi do të formohet përsëri.

☺ **Gjuetari, gjyshja, luani**

Luani frikohet nga gjuetari (gjuetari gjuan me pushkë), gjyshja frikohet nga luani (luani ngritë "shputat e përparme" dhe ulërin) nga gjyshja frikohet gjuetari (gjyshja kanoset me gishtin tregues). Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe. Anëtarët e dy grupeve merren vesh për rolin që do ta luajnë në fshehtësi nga grupi tjetër, i tërë grupi luan rolin e njëjtë (gjuetarin, gjyshen apo luanin). Pastaj grupet qëndrojnë përballë njëri tjetrit dhe në shenjë të udhëeqësit luajnë rolin që kanë zgjedhur. Grupi që fiton ("frikon" grupin tjetër) fiton poen. Loja luhet tri here me radhë.



Versioni i dytë:

Luhet në hapësirë të hapur, caktohen vijat (linjat) e "mbrojtura" afër 10 m pas pjesëmarrësve, në momentin kur grupet tregojnë se çka janë, grupi që duhet të frikohet nga tjetri, fillon të ik prapa vijës, në vijën e mbrojtur, ndërsa grupi tjetër vrapon pas tyre për t'i prekur para se ata të mbrohen. Të gjithë ata që nuk kanë shpëtuar bëhen pjesë e grupit që i ka kapur.

Versioni i tillë i lojës mund të zgjasë shumë dhe do të përfundoj me zhdukjen e njërit prej grupeve.

☺ **Hapësirë sa më e vogël**

Grupi ndahet në dy apo tri grupe të vogëla. Detyra e secilit grup është si grup të okupojë hapësirë sa më të vogël. Fitues është grupi që ka okupuar hapësirë më të vogël.

☺ **Imitimi i individëve në grup**

Macja e vogël e gjorë!

Të gjithë qëndrojnë në rreth, një person hyn në mes dhe i mbulon sytë me mbulesë. Njëri prej grupit e detyron të lëvizë në rreth, pas kësaj ky person ka detyrë të afrohet te ndonjëri e ta prekë, personi që është prekur duhet të thotë me zë të ndryshuar "ej macë e vogël e gjorë". Personi me sy të mbuluar duhet të zbuloj se kush është ai/ajo.

Nëse macja e zbulon vazhdon lojën personi i zbuluar i cili e merr rolin e macës.

☺ **Këpucët**

Pjesëmarrësit i mbulojnë sytë me ndonjë shami që mos të mund të shohin. Pastaj pason udhëzimi që të gjithë t'i nxjerrin këpucët e tyre. Një udhëheqëse i përzier këpucët, ndërsa detyra e pjesëmarrësve është që t'i gjejnë dhe t'i mbathin këpucët. (Nuk e heqin shaminë nga sytë derisa të mbathin këpucët e tyre.)

☺ **Kërkimi i duarve me sy të mbyllur**

Të gjithë pjesëmarrësit ndahen në çifte e mandej mbyllin sytë. Secili çift ia shtërngon duart (përshëndetet) dhe pas përshëndetjes lëshon dorën e partnerit dhe shëtitet nëpër dhomë. Çdo pjesëmarrës ka për detyrë të gjej partnerin e tij, me anë të përshëndetjes. (shtrëngimit të dorës). Partnerët mund t'i hapin sytë në momentin kur do ta gjejnë njëri tjetrin. Udhëzimi kryesor, gjatë gjithë kohës të ketë qetësi.

☺ **Lavatriçe**

Pjesëmarrësit formojnë dy kolona të kthyer njëra përballë tjetrës dhe "lajnë" secilin që duhet të kalojë nëpër tunel.

☺ **Lëmshi prej leshi**

Të gjithë qëndrojnë në rreth, personi i parë e merr lëmshin prej leshi dhe ia hudh tjetrit, por e mban fundin e lëmshit. Personi që e ka marrë lëmshin ia hudh personit tjetër, ndërsa personi që e ka hudh lëmshin i imiton lëvizjet e personit që ja ka hudhur lëmshin duke e ekzagjeruar çdo lëvizje të tij. Lëmshi mandej u hudhet personave tjerë dhe në fund i kthehet atij personi që e ka filluar rrethin. Për këtë lojë mund të përdoret edhe top i rëndomtë, por ndërlidhja e grupit me anë të lëmshit mund të nxit kohezionin e grupit, ndjenjë se bëjmë diçka të gjithë së bashku.

☺ **Lojë hapur-mbyllur**

Të gjithë qëndrojnë në rreth. Udhëheqësi ia jep lapsin pjesëmarrësit i cili gjendet në anën e djathtë të tij me anë të rregullës që është e njohur vetëm për të, duke e thënë rregullën që është "sekret": "Pranoj mbyllur/hapur, jap mbyllur/hapur". Secili nga pjesëmarrësit ka detyrë të jap lapsin duke e thënë rregullën, ndërsa udhëheqësi thotë a është e saktë apo jo. Loja përfundon kur shumica apo të gjithë pjesëmarrësit e kuptojnë rregullën e "saktë". (rregulla e saktë: nëse këmbët i ke të kryqëzuara gjatë mbajtjes së lapsit, do të thuash "Pranoj mbyllur", ndësa nëse nuk janë këmbët e kryqëzuara: "Pranoj hapur". E njëjta vlen edhe për "Jap mbyllur", apo "Jap hapur".)

☺ **Lojë me topa**

Rregulla: çdo pjesëmarrës-e duhet të mbaj mend se kush ia ka hudhur topin dhe kujt ai ia hedh, me kusht që topi duhet t'i hidhet ndonjë pjesëmarrësi që nuk ka e ka marrë topin. Të gjithë pjesëmarrësit duhet të pranojnë topin ashtu që të gjithë të kenë paraardhës dhe pasardhës. Më pas topi "kthehet në rreth" (disa herë sipas dëshirës). Mund të hudhen më shumë topa njëkohësisht, dhe disa mund të "kthehen prapa".

☺ **Lugati**

Të gjithë lëvizin në dhomë me sy të mbyllur. Personi të cilin udhëheqësi e prek do të bëhet "lugat". Lugati lëviz me duar të zgjatura përpara dhe në momentin kur prek qafën e ndonjërit qeshet me zë të trishtueshëm, ndërsa personi i cili kapet nga lugati në qafë pisket dhe mandej bëhet lugat. Loja mbaron kur të gjithë "bëhen lugjetër".

Qëllimi i lojës është relaksimi dhe largimi i stresit.

☺ **Macja dhe miu**

Pjesëmarrësit formojnë një rreth dhe qëndrojnë nga dy ose tri veta në linjë. Një pjesëmarrës është macja, tjetri është miu -macja e ndjek miun i cili për tu mbrojtur mund të rri para një linjës së pjesëmarrësve. Atëherë rolin e miut e merr ai pjesëmarrës që është i fundit dhe i njëjti do të ndiqet. Në çastin kur macja do ta kap miun atëherë ajo do të integrohet në linjë dhe miu i kapur do të marrë rolin e macës.

☺ **Masazhë**

Pjesëmarrësit do të ndahen në grupe nga tre. Nga dy anëtarët e grupit i bëjnë masazhë të tretit nga grupi i cili qëndron i përkulur me duar në tokë. Mandej ndërrohen rolet.

☺ **Numërimi**

Çdo njëri merr pozicion të përshtatshëm dhe i mbyll sytë. Qëllimi është të numërohet prej një deri te ai numër që korrespondon me numrin e personave në grup, por në atë mënyrë që çdo person të thotë vetëm një numër. Nëse dy apo më shumë persona e thonë numrin i cili është në radhë, atëherë fillohet prej fillimi.

☺ **Nyja e Gordit**

Të gjithë pjesëmarrësit formojnë rreth dhe lëvizin kah qendra me sy të mbyllur dhe me duar të ngritura para tyre. Secili i kap të dy duart e dikujt me sy të mbyllur. Atëherë "nyja" duhet të zgjidhet.

☺ **Pema e shpejtë**

Secili në grup paramendon një lloj pemësh apo perimesh e cila do të jetë e tij/saj dhe që dallon nga të tjerët gjatë lojës. Fillon njëri nga pjesëmarrësit dhe ka për qëllim të thotë tri herë me radhë emrin e pemës që dikush e ka zgjedhur (psh. "Dardha, Dardha, Dardha!"). Personi pema e të cilit është përmendur mbrohet në atë mënyrë që do të thotë emrin e pemës së vet ("Dardha!") para se të përmendet tri herë pema e tij. Nëse personi i "sulmuar" mbrohet me sukses, personi i parë vazhdon me orvatjet të thotë emrin e ndonjë peme tri herë ndërsa tjerët mbrohen. Nëse kjo i shkon për dore, personi i cili nuk është "mbrojtur" e merr rolin e "sulmuesit".

☺ **Pesë shirita ngjitës**

Të gjithë marrin nga 5 copë shirita ngjitës dhe kanë detyrë ti ngjesin në vete, kudo që dëshirojnë. Me dhënien e shenjës secili duhet të lirohet nga këta shiritë, në atë mënyrë që do ti ngjes te tjerët.

☺ **Peshku**

Një person qëndron i ballafaquar kundrejt grupit, duke simuluar ujin dhe peshkun. Njëra dorë paraqet peshkun që lëviz nën ujë, ndërsa dora tjetër gjithashtu lëviz dhe simulon valët. Detyra është, çdo herë kur peshku del nga uji të gjithë duhet ti përplasnin shputat. Ai person që nuk e bën këtë apo e bën me herët ose më vonë e merr rolin e personit që simulon ujin dhe peshkun.

☺ **Përhëndetje (shtërngim i dorës)**

Me dhënien e shenjës nga trajneri të gjithë në dhomë (përfshirë edhe trajnerët) duhet të përhëndeten për një kohe prej 30 sekondash.

☺ **Përhëndetje dhe përqaftim**

Pjesëmarrësit formojnë një rreth. Njëri përqafton tjetrin në anën e djathtë duke thënë: "Ky është përqaftim". Tjetri duhet të pyet "Çka është kjo?" pasi të marrë përgjigje "përqaftim", mund të përqaftoj tjetrin. Pyetjet dhe përgjigjet duhet të vazhdojnë në tërë rrethin. Në të njejtën kohë në lojë është përhëndetja me anë të shtrëngimit të dorës me procedurën e njëjtë.

☺ **Përhëndetje në rreth**

Pjesëmarrësit formojnë rrethin. Njëri lëviz rreth tij, prek pjesëmarrësin tjetër në shpinë i cili mandej ka për detyrë të lëviz rreth rrethit por në anën e kundërt. Kur do të takohen do të zgjasin dorën njëri tjetrit, do të përhëndeten dhe do të vazhdojnë rrugën deri te vendi paraparak në rreth. Ai që arrin i pari do të integrohet në rreth, ndërsa tjetri do të vazhdoj.

☺ **Piu, piu lojë nxemjeje**

Të gjithë pjesëmarrësit me sy të mbyllur shëtiten në hapësirën dhe çercërisin. Atë të cilin udhëheqësi e prek bëhet pulë dhe nuk çercërit. Të gjithë pjesëmarrësit kanë për detyrë të gjejnë pulën, e kur do ta gjejnë bëhen pula dhe nuk çercërisin. Qëllimi është të gjithë pjesëmarrësit të gjejnë pulën.

☺ **Shiu**

Pjesëmarrësit qëndrojnë në rreth dhe një person u jep shenjë për zërin që ata duhet të bëjnë njëri pas tjetrit ashtu që ata të jenë më të zëshëm ose më pak të zëshëm. P.sh shtrëngimi i shuplakave, kërsitje gishtërinjsh, zhurmë me këmbë në dysHEME... Këtë duhet bërë njëri pas tjetrit ashtu që njëherë tensioni të rritet dhe pastaj ngadalë të zvogëlohet derisa të ndalet shiu.

☺ **Tërmeti**

Pjesëmarrësit ndahen në grupe nga tri, njëri /njëra është "tepricë ". Në çdo grup dy pjesëmarrës/e paraqesin një shtëpi (të kthyer njëri kah tjetri duke u mbajtur me duar dhe duke formuar një hapësirë të mbyllur), ndërsa pjesëmarrësi i tretë është banori (gjendet në hapësirën e mbyllur, "shtëpinë"). Pjesëmarrësi/ja i/ e cila është "terpricë" jep një rën nga tri urdhërat: "Shtëpitë ndryshojnë banorët" (d.m.th banorët nuk i ndryshojnë vendet, ndërsa shtëpitë kërkojnë banor tjetër), "Banorët i ndryshojnë shtëpitë" (shtëpitë ngelin në vendet e tyre, ndërsa banorët kërkojnë shtëpi të reja dhe "Tërmet" (prishen të gjitha formacionet dhe formohen të reja). Gjatë gjithë urdhërave "teprica" bën pjesë në lojë, por edhe mund të bëhet edhe zëvendësimi i "tepricës" që jep urdhëra.

☺ **Tosteri, kenguri, elefanti**

Në fillim të lojës paraqitet pamja e disa figurave /statujave të cilat do të përdoren gjatë lojës (p.sh toster, poçi elektrik, kenguri, elefanti, pëllumbi i paqes, kovë për mbeturina, lavatriçe etj.) Një pjesëmarrës qëndron në rreth, e të tjerët për rreth tij. Pjesëmarrësi në qendër i drejtohet një personi nga rrethi dhe tregon një nga figurat e sipërpërmendura. Personi të cilit i është drejtuar duhet ta shfaqë atë figurë së bashku me dy persona që qëndrojnë afër tij/saj. Personi në mes zëvendësohet në atë moment kur një nga pjesëmarrësit reagon gabimisht apo ngadalë.

☺ **Tri fjali për mua...**

Të gjithë kanë për detyrë të shkruajnë nga tri fjali për veten, me atë që njëra nga fjalitë të jetë jo e vërtetë.

Pastaj të gjithë me radhë lexojnë atë çka kanë shkruajtur, ndërsa të tjerët kanë detyrë të zbulojnë cila fjali ka qenë jo e vërtetë.

☺ **Them A, e bëj B**

Pjesëmarrësit qëndrojnë në rreth, ndërsa një person thotë se bën diçka (p.sh. "krihet"), por në të njëjtën kohë bën diçka tjetër (p.sh. bën lëvizje të kërcimit në litar). Pas kësaj personi që gjendet në anën e majtë duhet të bëjë atë që e ka bërë personi paraparak (të bëjë lëvizje sikur po krihet), e të thotë diçka tjetër (p.sh. "Lahem"). Loja vazhdon në rreth.

☺ **Tung mik/mikeshë**

Të gjithë qëndrojnë në rreth dhe kanë vendet e tyre përveç "vullnetarit/res" i/e cili/a gjendet jashtë rrethit. Vullnetari/rja lëviz për rreth rrethit, dhe prek njërin/ njëren nga personat në grup. Ky person e len "vendin e shprazët" në grup, ashtu që lëviz në drejtim të kundërt nga vullnetari/rja. Kur do të takohen, do të duhej të përshëndeten (të shtrëngojnë dorën njëri tjetrit, të përqafohen dhe të thonë p.sh "Tung mik/mikeshë") dhe mandej të mundohen të shkojnë deri te vendi i shprazur. Ai/ajo që arrin i/e pari-a mbetet në atë vend, ndërsa tjetri-a do të duhet të lëviz, të prek ndokend... dhe kështu prej fillimi.

☺ **Udhëtim në çifte në Jeruzalem**

Ka dy karrige më pak se sa që ka pjesëmarrës. Pjesëmarrësit mund të lëvizin në çifte e jo në mënyrë individuale. Me dhënien e shenjës (ndaljen e muzikës, fishkëllimë, etj) të gjithë duhet të zëvendësojnë karriget.

☺ **Ura**

Pjesëmarrësit qëndrojnë në rreth me gjunjë të ngritur. Dy sende (p.sh.këpucët, çorapet, lapsat etj.) kalojnë prej një ure në tjetrën, nuk është me rëndësi në cilën kahje. Personi i cili është në qendër duhet të mundohet t'i kap sendet. Atij që i shkon për dore duhet të zëvendësohet në qendër.

☺ **Vetura e verbër**

Pjesëmarrësit ndahen në çifte. Anëtarët e çiftit qëndrojnë njëri pas tjetrit, personi para është "vetura" dhe i ka sytë e mbyllur, personi prapa është "voztësi". Voztësi jep komandat që vijnë: shtrëngim i shpatullës së djathtë - kthim në të djathtë, shtrëngim i shpatullës së majtë- kthim në të majtë, gishti tregues në shpinë - drejtë, pa prekje stop. Me dhënien e shenjës nga udhëheqësi vozitësi drejton veturën nëpër hapësirën e paraparë. Pas një kohe të caktuar ndryshohen rolet: vozitësi merr rolin e veturës dhe vetura rolin e vozitësit.

☺ **Zëri**

Një person gjendet brenda në rreth me sy të mbuluar, ndërsa të tjerët lëvizin rreth tij/saj. Kohë pas kohe ndonjëri nga pjesëmarrësit i drejtohet personit me sy të lidhur me ndonjë fjalë, zë dhe thirrje, duke u munduar të ndryshoj ngjyrën e zërit. Në momentin kur personi në mes të rrethit e kupton zërin, atëherë ata të dy ndryshojnë vendet dhe loja vazhdon.

☺ **Zotëriu i akullt**

Një person e ka rolin e "zotëriut të akullt". Personi që preket nga ia/ajo bëhet akull. Pjesëmarrësit që nuk janë akull mund t'i shpëtojnë ata persona që janë bërë akull me prekje. Detyra e zotëriut të akullt është të orvatet t'i bëjë akull të gjithë pjesëmarrësit tjerë.

Lojëra për mbajtjen mend të emrave

☺ **Emrat dhe mbiemrat**

Personi i parë e thotë emrin e vet dhe një mbiemër i cili fillon me shkronjën e njëjtë (si emri), personi i dytë e përsërit emri dhe mbiemrin e personit paraprak dhe e thotë emrin e vet dhe një mbiemër i cili fillon me shkronjën e njëjtë. Secili person që vijon i përsërit me rradhë të gjithë emrat dhe mbiemrat e thëna, e mandej e thotë emrin e vet dhe mbiemrin.

☺ **Emrat dhe topat**

Të gjithë qëndrojnë në rreth. Njëri person ia hudh topin personit tjetër, duke e shqiptuar emrin e tij/saj, personi i dytë të tretit poashtu duke shqiptuar emrin e tij/saj... kështu derisa topi nuk i kthehet personit të parë. Secili ka për detyrë të mbaj mend se kush ia ku hudhur topin dhe kujt ia ka hudhur. Pastaj hudhja përsëritet, sipas rradhitjes së njëjtë, por në lojë përdoren më shumë topa...

☺ **Emri im do të thotë**

Secili pjesëmarrës e thotë emrin dhe domethënien e tij.

Ndarja kreative në grupe të vogla apo çofte

☺ **Duartrokitje!**

Secili në grup duhet të paramendoj numra nga 1 deri më 3, më pas formohen tri grupe (sipas numrave të paramenduar ashtu që: ata që kanë paramenduar numrin 1 do t'i përshëndesin ata që i takojnë në atë mënyrë që do ti shtrinë duart për t'i rënë (vetëm njërën) në to apo do të bien dorës së personit tjetër. Ata që kanë paramenduar numrin 2 do të duhej tu mshohet një herë në shuplakë të dorës dhe mandej të kthehet ky potez, ata me numrin tre përveç dy lëvizjeve të sipërpërshkruara duhet të bëjnë edhe të tretën- duke u përshëndetur me ramje të shuplakës në shuplakë.

☺ **Kërkoj partnerin tim**

Të gjithë pjesëmarrësit marrin nga një fishë me emrin e ndonjë kafshe (çdo emër paraqitet dy herë në fishë). Pjesëmarrësit kanë për detyrë të imitojnë kafshën emri i të cilës gjindet në fishë dhe në atë mënyrë gjejnë partnerin e tyre.

☺ **Ndarja në çifte me ndihmë të konopëve**

Trajneri mban në dorë konope (dyfish më pak se pjesëmarrësit), ashtu që fundi të shihet. Pjesëmarrësit kanë për detyrë që secili të kap njërën pjesë të konopit. Pjesëmarrësit që mbajnë dy pjesët e një konopi formojnë çift.

☺ **Ndarja në grupe të vogëla me balona**

Pjesëmarrësit luajnë me balona. (Balonat janë në tri ngjyra, numri i balonave është i njëjtë me numrin e pjesëmarrësve. Me dhënien e shenjës secili e kap nga një balon. Pjesëmarrësit që kanë balona me të njëjtën ngjyrë formojnë grupe të vogëla.

Ushtrimet hyrëse për teatrin e të shtypurve

☺ **Kutia magjike**

Një nga një personat nga kutia magjike (e cila mund të jetë kapelë apo kuti) nxjerrin "një send të padukshëm", send të paramenduar, të cilën mandej me anë të pantomimës ua sqarojnë të tjerëve, të tjerët duhet të gjejnë për cilin send bëhet fjalë.

☺ **Ndërlidhja**

Një person vendoset si statujë në qendër të dhomës, personi i parë që ka ide për krijimin e statujës së përbashkët me atë që e sheh, hyn dhe vendos statujën e vet, pas dhjetë sekondasah (mjafton që të gjithë të shohin fotografinë që ata e paraqesin) personi i parë del nga statuja dhe gjithë kjo përsëritet.

☺ **Ndjenjë e shprehur me numër**

Grupi ndahet në çifte.

Pjesëmarrësit kanë detyrë që partnerit të tyre t'i shprehin ndjenjat të cilat u ka treguar trajneri (p.sh "Tani jeni i dëshpëruar", "Tani jeni i hidhëruar" etj). por mund të shqiptoni vetëm numra.

☺ **Një- dy- tri**

Pjesëmarrësit ndahen në çifte. Numërojnë së bashku deri më 3, e pastaj fillojnë nga 1 (p.sh. A: "Një", B: "Dy", A: "Tre", B: "Një"...). Kjo zgjat afër një minut.

Pas kësaj vazhdohet të numërohet, por në vend të shqiptohen numrat duhet të bëjnë ndonjë lëvizje-afër një minut.

Pas kësaj në vend të shqiptimit të numrit dy duhet të bëhet një lëvizje për të cilën janë marrë vesh, e në vend të shqiptimit të numrit 3 ndonjë bërtitje.

Më pas në vend të shqiptimit të numrit dy duhet të bëhet lëvizja e paraparë, në vend të numrit 3 bërtitje e paraparë, ndërsa në vend të numrit 1 edhe lëvizja edhe bërtitja.

☺ **Udhëzim me shuplakën e dorës**

Grupi është i ndarë në çifte. Secili pjesëmarrës me rradhë udhëheq me partnerin e vet duke mbajtur shuplakën në largësi të caktuar (5-10) nga fytyra e partnerit. Largësia në mes fytyrës dhe shuplakës duhet të jetë konstante. Personi i cili udhëhiqet duhet të ndjek shuplakën në çdo mënyrë. Në të njëjtën kohë të gjithë çiftet lëvizin në dhomë.

☺ **Udhëzim me anë të zërit**

Grupi ndahet në çifte. Një person nga çifti, në pjesën e parë të ushtrimit do të udhëzoj personin tjetër si vijon: partnerët merren vesh për zërin (p.sh imitimi i diçkajit) që do të shërbej të merren vesh(kuptohen). Gjatë tri mintave të ardhshme një person do ta udhëheq tjetrin me ndihmën e zërit (pa prekje) ndërsa personi që udhëzohet duhet ti ketë sytë e mbyllur. Të gjithë çiftet punojnë ushtrimin në të njëjtën kohë. Rolet ndërrohen pas tri minutave..

Pjesa e mbetur

Koverta për ndarje

Përgatiten koverta me emrat e të gjithë pjesëmarrësve dhe trajnerëve në të cilat mund të vendosen mesazhe. Udhëzim me rëndësi është të mos shkruhen kritika të cilat ndoshta kërkojnë biseda, por kritikën të jenë të orientuara në gjërat të cilat i kemi pëlqyer në personin për të cilin shkruajmë. Gjatë ndarjes secili e mban kovertën e vet dhe nuk duhet ta hap para se të arrijë në shtëpi.

Kovertat zakonisht sillen dy ditë para se të përfundoj trajnimi të lehet kohë për personat të shkruajnë mesazhet. Kovertat janë rast për secilin të thotë diçka për ndarje, për të cilën gjë ndoshta nuk ka patur kohë të mjaftueshme të thotë gjatë trajnimit. Kovertat janë shumë të preferuara në të gjitha trajnimet në të cilat kam marrë pjesë.

Ditari

Ditari është fletore e cila gjatë tërë kohës qëndron në dhomën ku punohet në të cilën pjesëmarrësit dhe trajnerët mund të shkruajnë mendimet dhe mesazhet që duan t'i ndajnë me tërë grupin gjatë trajnimit. Ditari lexohet çdo mëngjes para fillimit të punës.

Ekipi i hapur

Mbledhjet e të ashtuquajturit ekipi i hapur janë mbledhje për evaluim të ekipit pas punës që është bërë gjatë ditës, të cilës mund ti bashkangjiten 2-3 pjesëmarrës. Ekipi i hapur i mundëson ekipit të ndëgjojë vërejtjet dhe pyetjet të cilat hapen gjatë ditës/trajnimit dhe të bisedohet me individë lidhur me këto pyetje dhe eventualisht të adaptohet programi në bazë të këtyre vërejtjeve.

Me rëndësi është mbledhja e ekipit të hapur të jetë e kufizuar në kohë, dhe të përkujtohet se çdo ditë ndokush tjetër mund ti bashkangjitet ekipit të hapur. Nëse interesimi është i madh mirë është të përgatitet plani i pjesëmarrjes. QAP ka përdorur ekipin e hapur gjatë trajnimeve për trajnerë, për çka ekzistonte interesim i madh te pjesëmarrësit.

Grupet e vogëla afirmative

Grupet e vogëla afirmative janë paraparë si hapësirë për reflektim dhe shkëmbim në mes pjesëmarrësve, pa prezencë të trajnerëve gjatë kohës së lirë.

Suksesi i grupeve të tilla të vogëla varet nga besimi që ekziston brenda në grupet, edhe pse kjo mund të shfrytëzohet edhe për zgjidhjen e konflikteve në mes individëve në grup, të paraqitura gjatë trajnimit. Ndarjen në këto grupe duhet ta përcaktojnë vet pjesëmarrësit dhe kështu të marrin përgjegjësinë për punën e tyre. Shpesh ndodh që disa grupe të vogëla të ndërpresin mbledhjet vetëm pas disa ditësh, ndërsa tjerat takohen dhe intenzivisht shfrytëzojnë hapësirën e ofruar. Informatat kthyes gjatë procesit në grupet e vogëla mund të meren p.sh gjatë sesioneve përshëndetëse në mëngjes.

Mbrëmjet e hapura

Mbrëmjet e hapura janë paraparë si mundësi tjetër për punën e ekipit, jashtë pjesës tematike të planifikuar që është përcaktuar në trajnim. Mbrëmjet e hapura janë treguar si segment i rëndësishëm i trajnimit veçanërisht në programin *Trajnim për trajner*, sepse lindnin në bazë të iniciativave të pjesëmarrësve që për një temë të caktuar, konflikt apo situatë të kushtohet kohë plotësuese. Ekipi i udhëheqësve sipas rregullave nuk e strukturon mbrëmjen e hapur por vetëm merr pjesë në të si të gjithë të tjerët.

Ditë e lirë

Dita e lirë do të duhej të jetë ditë e lirë, pa plane dhe marrëveshjeve grupore të shtytura nga ana e ekipit të trajnerëve. Çdo marrëveshje e grupit është në duart e pjesëmarrësve.

● Çdo trajnim dhjetëditor do të duhej të ketë një ditë të lirë, si rast për trajnerët dhe pjesëmarrësit të pushojnë dhe të mendojnë për pyetjet që janë paraqitur gjatë trajnimit.

Feedback / Informata kthyese ose "mendimi im"

Feedback është informata kthyese që merret nga të tjerët në formë të shprehjes së mendimit për sjelljen personale. Vlera e feedback-ut si informatë strukturore kthyese që mund të pranohet qëndron në atë se:

- Feedback-u është burim forcimit të ndërsjellë
- Korrektim i fotos personale për veten
- Paraqitje e fotografisë momentale e cila rrjedh nga raporti ndërsjellë si material i cili për grupin është udhërrëfyes për ndryshimet e dëshiruara

Ushtrimi: Mendimi im

Të gjithë pjesëmarrësit lëvizin në dhomë me detyrë të mendojnë në cilën do qoftë temë nga e cila duan të dëgjojnë feedback, i afrohen ndonjë personi dhe e pyesin se a dëshiron të japë feedback. Personi që kërkon feedback nuk është i obliguar që edhe që të jap feedback.

Koment:

Vendimin për pjesëmarrjen e ekipit të trajnerëve në ushtrimet e feedback-ut për mua do të duhej të varej nga vlerësimi personal për gjendjen e grupit. Në përgjithësi më duket se është mirë që udhëheqësit të marrin pjesë në feedback. Feedback-u mund të jetë shtytës në momentet kur grupi ka konflikte dhe vëshirësi në raporte apo në fund të trajnimit si mundësi që secili për vete të mendojë për ndryshimet e dëshiruara në bazë të shikimit të vetes nga ana e të tjerëve.

Disa rregulla të feedback-ut

Rregullat dhe metodat që vijojnë mundësojnë dhe nxisin:

dhënien e feedback-ut

pranimin e feedback-ut

zhvillimin e vullnetit për dhënien dhe pranimin e feedback-ut

Dhënia e feedback-ut

1. Jepi rëndësi asaj se çka personi sipas mendimit tënd bën, e jo në atë se çfarë personi është ai. Përshkruaj se si sjellja e tij ndikon në ty.
2. Fol për atë se çka ti ke parë e ke ndëgjuar, e jo për atë që mendon se është shkak i ngjarjeve.
3. Kritiko menjëherë pas gjestit, sjelljes për të cilën bëhet fjalë. Jep kritika në momentin kur bashkëbiseduesi yt mund ti pranoj.
4. Jep feedback me dëshirë që të shprehësh idetë dhe ndjenjat tuaja, a më pak jep si këshilla.
5. Jep aq informata sa bashkëbiseduesi yt mund të pranoj (nëse jep më shumë atëherë ke për qëllim para se të gjithash të kënaqësh veten, e jo ti ndihmosh bashkëbiseduesit tënd.
6. Thirru në shembuj të qartë dhe ti ri.
7. Mendo për atë se çfarë vlere ka kritika që e jep për bashkëbiseduesin tënd, e jo për atë se çfarë lehtësimi mund të të sjell ty. Pyete veten: A dua të informoj apo "dua ti kthej në të njëjtën masë".
8. Feedback-u mund të përcillet me fjalë dhe/ose gestikulim, kontakt me sy, lëvizje të trupit.
9. Ki kujdes që fjalët tuaja mos të jenë gjykim apo kanosje për të tjerët, as në tonin as në fjalët.
10. Në kritikë kyçi ato gjëra të cilat bashkëbiseduesi yt mund ti ndryshoj.
11. Për kritikën tënde është më mirë kur personi vet ka kërkuar se sa kur ti e imponon.
12. Jep feedback me ndjenjë të drejtë dhe ngrohtësi, çdo herë në momentin e përshtatshëm.

Pranimi i feedback-ut

1. Mundohu gjatë dëgjimit të jesh i hapur-të japish mesazhin e dëgjimit e jo të mbrojtjes. Mos mendo se duhet të pranosh çdo gjë. Prano dhe bëje atë gjë që mendon se është e përshtatshme për momentin.
2. Paramendo feedback-un si mendim i personit që e jep atë. Kërko feedback edhe nga persona tjerë për të vërtetuar se a përputhen ata me feedback-un e parë të pranuar.



vështirësitë gjatë punës

**dhe mënyrat e ballafaqimit
dhe tejkalimit të vështirësive**

Në kuadër të kësaj kaptine janë përshkruar disa nga vështirësitë që mund të paraqiten në punën e trajnerit. Çdo njëri prej nesh është ballafaquar dhe do të ballafaqohet me vështirësi të ndryshme dhe varet nga vet personi strategjia e ballafaqimit me këto vështirësi. Mundësitë për tejkalimin e vështirësive nuk janë recete ose rregulla të cilave duhet tu përmbahemi, por vetëm përkujtues që do të ndihmojnë në proces.

NË LIDHJE ME IMPLEMENTIMIN

Detyra tjera organizative

Detyrat tjera organizative paraqesin ngarkesë të madhe dhe zvogëlojnë koncentrimin dhe energjinë, dhe do të ishte shumë mirë nëse do të kishte person tjetër i cili nuk është anëtar i ekipit të trajnerëve, të angazhohet në punën organizative. Nëse kjo nuk është e mundur, do të duhej të bëhej marrëveshje në detaje lidhur me organizimin para mbajtjes së trajnimit, të bëhet plani punës për aktivitetet që duhet të merren gjatë trajnimit. Nga përvoja e QAP mund të them se asgjë nuk nënkuptohet kur bëhet fjalë për organizimin, duke filluar me nxemjen e hapësirës ku do të punohet, dispozicioni me ujë të ftohtë dhe të nxehtë, se pjesëmarrësit do të sjellin biletat e udhëtimit.

Kushte të vështira pune (probleme organizative)

Nëse trajnimi organizohet në ndonjë hotel, është me rëndësi që paraprakisht të bëhet lista e gjërave të cilat duhet të verifikohen dhe mundësisht të merret vërtetim me shkrim prej personit përgjegjës se ai do ti përmbahet kontratës. Nëse edhe përkundër kësaj paraqiten probleme, ja ku keni shembull për ushtrim të komunikimit të padhunshëm në kushte të jashtëzakonshme.

Pregatitje e pamjaftueshme

Mungesa e kohës për përgatitje shumë vështirë mund të kompenzohet gjatë kohës së trajnimit sepse kërkon shumë kohë të cilën gjë zakonisht nuk e kemi. Përgatitjet bazike dhe planifikimi zemërgjërë i kohës për përgatitje natyrisht redukton mundësinë për paraqitje të vështirësive të kësaj natyre, por ato shpesh janë të paevitueshme.

Edhe pse kam udhëhequr ndonjë ushtrim më shumë se dhjetëraherë, më ka ndodhur që gjatë shfaqjes së tij të kuptoj se këtë herë nuk jam i përgatitur sa duhet. Është e dobishme të bëhet rishikimi i programit dhe përkujtimi i pyetjeve më të rëndësishme para mbajtjes së punëtorisë. Edhe pse mungesa e përgatitjeve nuk mund të kompenzohet plotësisht, me vështirësitë mund dhe duhet të ballafaqohemi. Për mua, është e domosdoshme të ketë kohë plotësuese për bisedë të ekipit lidhur me pyetjet e paqarta apo pyetjet e vështira.

Udhëzime

Udhëzimet jo të qarta mund të shkaktojnë lajthitje dhe të ndryshojnë rrjedhën e ushtrimit. Ndihmë e madhe do të ishte nëse pikat më të rëndësishme shkruhen në letër, dhe gjatë dhënies së udhëzimeve vërtetoheni se a keni haruar diçka, dhe me këtë u jepet hapësirë anëtarëve të tjerë të ekipit të japin plotësime. Rishikim i shkurtër hap hapësirë për plotësim.

Zgjidhja e fjalëve që përdoren gjatë dhënies së udhëzimeve është shumë e rëndësishme. Formulimi i qëllimit të ushtrimit në kuadër të udhëzimeve mund të “shkatërroj” plotësisht ushtrimin dhe kështu pyetjet e evaluimit të jenë të tepërta dhe kështu plotësisht të ndryshojnë temën e ushtrimit. Ushtrimi i temave, puna ekipore dhe lidhshipi janë detyra shumë të ndjeshme dhe kërkojnë formulim shumë preciz.

Marrëveshja për udhëzimet konkrete do të duhej të jetë pjesë e përgatitjes së punëtorisë brenda ekipit të udhëheqësve.

Koha

Shpesh është shumë vështirë të bëhet parashikimi i kohës që nevojitet. Facilitimi i koncentruar, përkujtimi i grupit për kohën, artikuli i diskutimeve me nënpyetje mund të ketë ndikim në kohën. Shpesh është e domosdoshme që në mënyrë spontane të vendoset lidhur me zgjatjen e kohës për evaluimin e ushtrimit, nëse bëhet fjalë për përpunimin e pyetjeve të rëndësishme, çka do të thotë se ndonjë pjesë tjetër që është paraparë në punëtori nuk do të realizohet. Edhe pse gjatë përgatitjeve krijohet një tërësi e punëtorisë që përbëhet prej pjesëve që janë të ndërlidhura njëra me tjetrën dhe krijojnë një varrëshmëri logjike, ndonjëherë është e domosdoshme të ndryshohet punëtorja dhe trajnimi t'i adaptohet nevojave të pjesëmarrësve për përpunimin e pyetjeve që ekipi i trajnerëve nuk i ka parashikuar si pyetje esenciale. Përgatitja e mirë është preventiva më e mirë kundër këtyre vështirësive.

Paraqitja e pyetjeve të rëndësishme personale të cilat janë jashtë temës së punëtorisë-si të sillemi në këto raste

Është rëndë t'i thuhet ndokujt se si duhet të sillet me pyetjet e rëndësishme personale. Në varrëshmëri nga pyetjet, ato ndonjëherë imponohen dhe kërkojnë bisedë brenda në ekip ose me individë nga ekipi (te i cili ka më shumë besim në atë moment), dhe ndonjëherë thjesht nevojitet kohë që ai individ të ballafaqohet me ta. Ajo që për mua është me rëndësi, është se pyetjet personale nuk janë të varur nga qëllimi i përbashkët "përfundimin e trajnimit", por ekziston një hapësirë e sigurtë dhe gatishmëri në ekip për tu dhënë rëndësi dhe kohë këtyre pyetjeve.

Raporti personale/përgjithshme në temë

Përgjegjësia e ekipit është të bëjë balansim në mes punës në temë, interaksionit në grup dhe punës në vetvete. Nëse grupi në kuadër të punëtorisë fokusohet vetëm në njërin nga këto kënde të punës, ajo është shenjë se shumicës nga grupi në atë moment ai kënd i është më i nevojshëm dhe më interesant. Një pauzë e shkurtër do të ndikonte që grupi të përfundojë me diskutimet e fokusuara vetëm në një kënd dhe pas kthimit nga pauza ekipi do të ketë më shumë hapësirë të paraqes këndin tjetër dhe t'i drejtoj mendimet në një kahje tjetër.

Refuzimi i grupit të evaluj sjelljen dhe kontributin personal gjatë ushtrimeve më së shpeshti paraqitet në fillim të trajnimit. Grupi gjatë ditëve të para mund të ketë qëndrimin "Unë jam këtu thjesht për arsye profesionale, kjo që ndodh gjatë ushtrimit nuk ka të bëjë me mua..." Struktura e punëtorisë dhe pyetjet të cilët parashtrihen mund fuqimisht të ndikojnë në rrjedhën e punës, por nuk munden dhe nuk duhet që tërësisht të mbyllin hapësirën për pyetjet që për ekipin nuk janë prioritare gjatë përgatitjeve, por janë prioritare për grupin në atë moment. Situata e tillë në ekip mund të shkaktojë frustracione "për shkak se nuk shkon çdo gjë sipas planit", por ajo është rrjedhë normale e trajnimit, dhe ekipit i mbetet që t'i adaptohet grupit, dhe eventualisht në fazat që pasojnë në trajnim të përqendrohen në pyetjet që nuk janë të përpunuara.

Shumë shpesh në kuadër të grupit ka pjesëmarrës të cilëve u konvenojnë pyetjet e trajnerit, që nuk ka të bëjë me atë që e dëshiron shumica. Trajneri mund të japë shenjë diskrete (p.sh me dhënien e pyetjeve plotësuese atij personi ose tërë grupit, të ceket ajo që trajneri e sheh si interesante ose të re në atë dëshmi) grupit se ato pyetje janë të rëndësishme, çka grupi mund të pranojë por edhe mos t'i pranojë.

Ekipi duhet të jetë koshient se ndoshta pyetjet (çështjet) kryesore të tyre nuk janë pyetje me të cilat dëshiron të merret grupi në atë moment.

Humbja e koncentrimit, konfuzioni

Çdonjërit mund t'i ndodh që në një moment të humb koncentrimin, të habitet, të harroj të cek gjërat e rëndësishme. Anëtarët tjerë të ekipit janë prezent dhe duhet të ndihmojnë me plotësime. Nëse edhe anëtarët tjerë nuk mund të vazhdojnë mendimet e personit që udhëheq me trajnimin atëherë mund të kërkojë prej grupit, të bëhet një pauzë e shkurtër. Çdoherë ekziston frikë nga situata të tilla dhe frika është më e vogël atëherë kur përvoja është e madhe. Grupi zakonisht pa probleme e pranon

konfuzionin e trajnerit. Për mua në këtë rast variantë më e keqe do të ishte të jepen udhëzime të pa arsyeshme ose ndonjë komentim konfuz apo të vazhdohet sikur asgjë nuk ka ndodhur. Për shkak se të gjithë në grup kanë hapësirë të lirë të ndryshojnë mendimin, të habiten dhe të mos tallet ndokush me ta për këtë, t'i shprehin ndjenjat dhe mendimet e tyre dhe ato ndjenja dhe mendime të respektohen, e njejtja gjë vlen për ekipin e trajnerëve. Trajneri nuk din çdo gjë. Mungesa e vetbesimit të anëtarëve të ekipit ndonjëherë mund të çon në konfuzion që do të duhej të tejkalohet me mbështetje nga ana e anëtarëve tjerë të ekipit dhe grupit.

Mungesa e kohës së lirë (për shoqërim joformal në grup, vetreflektim etj.)

Shoqërimi joformal i pjesëmarrësve shpesh nuk është në nivelin e duhur për shkak se shumë kohë dhe energji trajnerëve u marrin punëtoria, evaluimet ekipore ditore dhe pasqyra e planit punues për ditën e ardhshme. Vend të posaçëm duhet të ketë koha e lirë për arsye të pushimit, reflektimit ose për shoqërim, dhe është përgjegjësi e ekipit që planin punues ta përshtat sipas këtyre nevojave. Dita e punës në trajnim zgjat 10-12 orë, dhe nuk është lehtë të durohet 10 ditë. Për mua është legjitime gjatë trajnimit të ndryshohet plani punues nëse ndjehet nevoja për “kohë të lirë”.

NË LIDHJE ME GRUPIN

Raporti qëllimi/procesi

Shprehitë e vjetra vështirë ndryshojnë, njëra prej këtyre shprehive të cilën të gjithë e kemi marrë në shkollë është që të bëjmë garë në shkollë dhe më me rëndësi është të arrijmë rezultatin më të mirë. Në trajnimin për përpunimin padhunë të konfliktit nuk egziston përgjigja më e mirë dhe rezultati më i mirë. Orientimi i individëve në grup (posaçërisht meshkujve) në arritjen e rezultateve, duke anashkaluar procesin, paraqitet me qartë gjatë punës ekipore dhe lidërshit dhe në kuadër të të njëjtave tematizohet. P.sh. teatri statuja ose teatri forum është me rëndësi të përmendet se qëllimi nuk është të arrihen skena të bukura, të cilët bukur do të aktrohen, por përpunimi i situatave të simuluar.

Dallimet në pikëpamje për rëndësinë e rezultatit dhe rëndësinë e procesit, brenda në grup në përgjithësi ekzistojnë, gjë që është e mjaftueshme ta hapin këtë temë. Vetëm nëse edhe përkundër nën pyetjeve, të gjithë në grup e kanë qëndrimin se rezultati çdo herë është më i rëndësishmi, do ta thoja mendimin tim dhe do të parashtroja pyetje plotësuese për konsekuencat e orientimit kah rezultati respektivisht procesi.

Paragjykimet dhe mosbesimi në trajnerët nga fillimi i trajnimit (për shkak të moshës së tyre, nacionalitetit dhe gjinisë)

Njohtimi dhe komunikimi më duken si rrugë më të mirë për shkatërrimin e paragjykimeve dhe ndërtimin e mirëbesimit. Pjesëmarrja e ekipit të trajnerëve në ushtrimet e njohtimit është me rëndësi për shkak se pjesëmarrësit kanë rast të shohin dhe të ndjejnë se trajnerët janë aty me dilemat e tyre, parahistorinë, me frikën, gjë që zvogëlon distancën në mes roleve të ndryshme dhe përgjegjësive që kanë në trajnim.

Për njerëzit që nuk kanë patur raste të takohen me njerëz të atyre nacionaliteteve që janë të urrejtur në rrethin e tyre, zakonisht janë të rezervuar dhe ekziston friga nga takimi.

Nëse ekziston ndjenja e diskriminimit dhe mosrespektimit në mes individëve e cila nuk tejkalohet në fazën e njohtimit, atëherë ndoshta bisedë mes të dyve do të kontribonte në vendosjen e komunikimit më të mirë. Në kuadër të ekipit duhet të ketë hapësirë për shkëmbim të mendimeve, dhënie të informatave kthyesë dhe mbështetje në situata të këtilla.

Pasiviteti, mungesa e motivimit te pjesëmarrësit, heshtja, rënia e energjisë

Pasivitetin e pjesës më të madhe të grupit menjëherë do ta tematizojë, në momentet e paraqitjes dhe do ta pyetja grupin për arsyet e pasivitetit, që mos të vij deri te supozimet.

Nëse grupit nuk i konvenon metoda punuese, do ta ndryshoj (pauzë për mendime) ose do t'i pyetja cilën metodë do ta konsideronin më të kapshme për ta. Pasiviteti i individëve në grup gjithashtu mund të jetë pasojë e ndjenjës se nuk ka hapësirë të merret fjala. Ekipi mund me strukturimin e punëtorisë të mundësojë çdonjëri të kyçet në mënyrë aktive, por çdonjëri duhet të vendos për të. Kjo ka të bëjë edhe me kritikatat, nëse nuk ndjehet hapësirë e mjaftueshme për angazhim personal. Një nga mënyrat për dhënien e fjalës të gjithëve në plenum është i ashtuquajti raundi në reth, ku të gjithë me rradhë mund të japin mendimin e tyre dhe të përgjigjen në pyetjen e parashtruar.

Rënia e energjisë mund të jetë e shkaktuar nga lodhja, prandaj ekziston mundësia e dhënies së pauzës ose luajtjes së ndonjë loje për rritjen e energjisë. Punëtoritë e mëngjesit është mirë të fillohen me lojëra dinamike që zgjojnë, në vend të lojërave të ngadalshme të cilat e ngadalsojnë dinamikën.

Pasiviteti i grupit i theksuar me anë të injorimit të pyetjeve të trajnerit mund të jetë edhe si pasojë e frikës mos të prishet “harmonia” në grup. Nëse grupi ka patur përjetime të rënda para punëtorisë në të cilën është i përmbytur, atëherë zakonisht ekziston lidhje mes këtyre dy gjërave. Ikja nga konflikti, mosballafaqimi me konfliktet ekzistuese në grup di të rezultojë me pasivitet. Shtytjet e grupit të trajnerëve me anë të dhënies së mendimit të tyre për temën dhe theksimin e rëndësisë së kritikës dhe vetkritikës dhe përsëritjen e temës së trajnimit, mund që ndonjëherë grupin ta nxisin të angazhohet. Gjatë përpunimit të temave të ndjeshme emocionale, te pjesëmarrësit mund të paraqitet ndjenjë se janë të vëzhguar nga ekipi i trajnerëve, që zakonisht ndikon në mënyrë inhibitive në proces. Angazhimi personal i trajnerit me shprehjen e ndjenjave dhe mendimit personal mund të krijoj ndjenjë sigurie dhe të krijoj hapësirë plotësuese të sigurtë për pjesëmarrësit të konfrontohen në mënyrë të hapur me temën në nivel personal dhe grupor.

Heshtja e grupit mund të ketë kualitetin e vet, puna nuk duhet çdoherë të bëhet me anë të të folurit, por përgjegjësia është te individët të tregojnë se a ju pengon heshtja.

Evalimi i ushtrimeve të vështira emocionale ndonjëherë mund të jetë i ngadalshëm për shkak të mendimeve me të cilat grupi është i preokupuar. Në situata të tilla nuk shoh arsye të shpejtohet puna.

Moderimi nga pjesëmarrësit

Gjatë diskutimeve plenare ndodh që individët të marrin rolin e trajnerit ashtu që në suaza të komentimit të tyre të fillojnë të pyesin individët nga grupi për shkaqet e sjelljes së tyre në ushtrime apo për qëndrimet e tyre. Zakonisht si trajner do të kisha reaguar në situata të tilla dhe do të kisha lutur që secili të flasë në emër të vet, dhe të lejoj tjerët të vendosin se a do të flasin apo jo. Nëse ai person së pari jep mendim dhe ndjenjat lidhur me ndonjë çështje që është hapur, dhe mandej i parashtron pyetje grupit, vendimin për parandalimin apo lejimin e pyetjes do ta kisha dhënë në bazë të asaj se a na largon nga tema apo kontribon në thellimin e temës në të cilën punohet. Ndalimin e pyetjeve patjetër do ta shpjegoja dhe do të theksoja se ka ardhur deri te situata e marrjes së rolit të moderatorit, që askush mos të ndjehet i lënduar nga intevenimi.

Fjalimi “NE”

Kur ndokush fillon të flasë me fjalimin NE “ne të gjithë këtu mendojmë se është kështu...” shkurt do të komentoja “don të thuash ti mendon se është kështu...”. Fjalimi NE shpesh përdoret në temat politike ose temat e identitetit kombëtar, ku shpesh supozohet se të gjithë mendojnë njësoj. Mendoj se është shumë me rëndësi të reagohet në situata të tilla nëse ndonjëri nga pjesëmarrësit nuk reagon.

Kërkimi i “poentës” nga ana e trajnerit

Për shumicën kjo mënyrë e mësimit në trajnim nëpërmjet përvojës dhe rianalizimit të sjelljes, analizimit të ngjarjeve dhe rishqyrtimit të qëndrimeve është e re dhe e huaj. Nëpërmjet ushtrimeve që janë simulim i situatave reale shpesh shkaktohet konfuzion te pjesëmarrësit, të cilët kanë përshtypje se kanë gabuar dhe dëshirojnë që gjërat ti ndryshojnë pozitivisht. Në këto situata ndodh që pjesëmarrësit

nga trajnerët të kërkojnë tu tregohet “si duhet” “cila është mënyra e drejtë”. Në suaza të trajnimit të këtij lloji trajnerët nuk duhet imponojnë zgjedhje të “drejtë” sepse është arritur qëllimi i rishqyrtimit. Gjatë ushtrimeve të evaluimit mund të dëgjohen mendime të ndryshme dhe kjo është burim i njohjes dhe përvojës nga të cilat mësohet (duke përfshirë edhe ekipin e trajnerëve). I konfrontuar me pyetjen cila është “zgjidhja e drejtë” do ta them mendimin tim se ajo nga e cila synoj e cila është me rëndësi për mua, por atë do të kufizohesha se ndoshta nevojat e mia dallohen nga nevojat e të tjerëve, dhe se mendimi im nuk do të thotë se është i vetmi i saktë.

Kërkimi i “poentës” nga trajneri mund të jetë shprehje e nevojës që ndokush me “përvojë” të gjykoj për diskutimet e kundërthënëse në grup. Ekipi i trajnerëve nuk do të duhej të merr mbi vete një rol të tillë.

Të gjithë teoritë mbi ndërtimin e paqes, për dhunën për mospërdorimin e dhunës dhe qëndrimin ndaj konflikteve nuk do të duhej të paraqiten si dogmë dhe fakt por thjesht si një teori, e cila na nxit të mendojmë dhe që ofron kategorizim, ku edhe kufizohet arritja e tyre. Këto teori nuk janë dhe nuk mund të jenë e vërteta që nuk mund të ndryshohet dhe e cila mund të pranohet në mënyrë jokritike.

Injorimi i udhëzimeve dhe lutjeve të ekipit të trajnerëve

Injorimi i udhëzimeve dhe lutjeve të trajnerëve është indikacion i raporteve të prishura në mes ekipit të trajnerëve dhe individëve nga grupi. Nëse ndjeh se si person në rolin e trajnerit nuk jam i respektuar, si shkak i kësaj do të jetë se edhe ata persona se jlljen e të cilëve e përjetoj si të tillë, nuk ndjehen të respektuar nga ekipi dhe/apo grupi.

Situatat e tilla aspak nuk do t'i injoroja, por do komentoja situatën, përjetimin tim dhe do të formuloja dëshirën time për ndryshim të raporteve, duke parashtruar pyetje lidhur me shkaqet e sjelljes së tillë. Komentimin e situatës do ta bëja para tërë grupit ose në situatën e parë vet, me personin në fjalë, në varshmëri prej situatës.

Reaksioni i tillë më duket se është në pajtim me principin se “konfliktet kanë përparësi” në raport me punën tematike.

Asnjë ushtrim i planifikuar nuk mund të jetë më i rëndësishëm se ballafaqimi me raportet jo të mira në grup (duke përfshirë edhe ekipin e trajnerëve).

Nëse shumica e grupit injoron lutjet e ekipit të trajnerëve dhe askush nga grupi nuk reagon në to, menjëherë do t'i drejtohesha grupit me pyetjen pse ndodh kjo, dhe shprehur ndjenjat lidhur me këtë situatë.

Mosdëgjimi i njëri-tjetrit në diskutimet plenare

Dëgjimi i tjerëve derisa diskutojnë dhe mosndërprerja e tyre, janë rregulla të cilat gati çdo herë paraqiten gjatë definimit të rregullave të përbashkëta të punës. Nuk është përgjegjësi e trajnerit të kujdeset për respektimin e këtyre rregullave, por para se të gjithash është përgjegjësi e tërë grupit sepse grupi i ka formuluar dhe i ka pranuar. Në rast se rregulla për dëgjimin e tjetrit dhe mosndërrhyrja gjatë diskutimit nuk gjendet në listën e rregullave të përbashkëta të pranuar në fillim të trajnimit, atëherë do të lejoja që situata të eskalojë dhe nga grupi të parashtrohen kërkesa për respektimin e kohës dhe hapësirës. Pjesëmarrësit kanë përgjegjësi kryesore për procesin e punës, dhe kjo përgjegjësi nuk duhet të merret nga ta me intervenimet e zakonshme të ekipit.

Në fillim të trajnimit ndoshta do të ndërhyja në ndërprerjen e fjalës, veçanërisht nëse ndërpritet personi i cili /e cila rallë herë e merr fjalën, apo kur bëhet fjalë për gjëra që kërkojnë dozë kritike dhe nevojitet guxim për ti thënë. Pas 3-4 ditësh vet grupi duhet ta marrë përgjegjësinë e ofruar që pa intervenim të trajnerëve të vendos për mënyrën e komunikimit.

Dominimi i individëve në grup

Në situata të tilla, përgjegjësinë për të reaguar e ndajnë pjesëmarrësit dhe ekipi i trajnerëve. Nëse është arritur marrëveshje (për rregullat e punës) që të gjithë të kenë hapësirë për kyçe dhe nëse është arritur marrëveshje që koha e përbashkët të respektohet, atëherë dominimi i individëve të cilët uzurpojnë kohën dhe hapësirën do të ishte mosrespektim i këtyre rregullave. Me anë të moderimit mund të ndikohet në orarin e kohës dhe hapësirës së individëve në grup, por kjo nuk duhet të ngel

vetëm si detyrë e trajnerit. Veçanërisht nëse bëhet fjalë për fillim të trajnimit. Trajnimi ka për qëllim tu jap guxim pjesmarrësve, të mbështet zhvillimin e vetbesimit, por këtë nuk mund të bëjë vetëm ekipi i trajnerëve. Një prej mënyrave të zgjedhjes së problemit të dominimit të individëve është të lejohet të krijohet situatë ekstreme kështu që të provokohen anëtarët tjerë të grupit që të reagojnë dhe të kërkojnë respektimin e kohës së përbashkët.

Zakonisht meshkujt janë ata që uzurpojnë shumë kohë dhe hapësirë, kjo është e lidhur edhe me rolin që e kanë gjinitë në shoqëri, gjë që tani ofrohet edhe si temë.

Angazhimi i fuqishëm të individëve nuk do ta vëzhgoja çdo herë në kontekstin e uzurpimit të kohës që është preparatë për të tjerët, por ai mund të jetë edhe si rezultat i angazhimit emocional në punë.

Angazhimi i tillë, i lidhur me transparencën, shpesh mund që të detyroj grupin të hap pyetje të reja, çka kontribuon në kualitetin e punës, sepse ai person e luan rolin e katalizatorit të procesit punues.

Mosrespektimi i rregullave të përbashkëta

Rregullat e përbashkëta të punës grupi i miraton me konsensus, me pjesmarrje eventuale të trajnerit, dhe grupi ka përgjegjësi ti përmbahet marrëveshjes. Grupi ka përgjegjësi për marrëveshjen dhe individët nga grupi duhet të reagojnë.

Nëse si trajner vërej se rregullat nuk respektohen dhe nëse më pengon kjo, marr hapësirë që ta them atë para grupit dhe ti lus ata të japin mund për respektimin e rregullave, ose të ndryshohen rregullat nëse grupi nuk u përmbahet tyre.

Kërkimi i “liderit” brenda në ekip

Mund të ndodh që individë nga grupi të kërkojnë lider brenda në ekip, gjë që do ta vështironte punën e ekipit, sepse do të krijohej përshtypja se tjerët nuk merren seriozisht. Kjo manifestohet kur individë gjatë diskutimeve plenare i drejtohen vetëm një trajneri, duke injoruar grupin dhe anëtarët tjerë të ekipit. Shakatë për atë se cili është udhëheqësi i ekipit janë indikatorë së kërkohet lider. Ekipi duhet të reagojë në to dhe më së miri do të ishte të reagojnë ata në të cilët janë adresuar ato “shaka”. Nëse reagon ai person të cilin një pjesë e grupit e sheh si udhëheqës i ekipit, mund të ndikoj të forcojnë këtë mendim të tyre.

Edhe në konstelacionet e ekipit në të cilat një apo dy persona në ekip kanë përvojë të vogël të punës dhe gjenden në rolin e kotrajnerit, pjesmarrja e tyre në ekip është e dobishme dhe kontributi i tyre është një lloj i vlefshëm si i atyre anëtarëve që kanë më shumë përvojë. Dallimet në përgjegjësitë brenda në ekip mund të ekzistojnë, por këto dallime nuk duhet të paraqesin vlerësim.

Shikimi i individëve në grup ose tërë grupit në trajnerin si shembull i “njeriut jo të dhunshëm”

Shpesh paraqiten situata të idealizimit të trajnerit si “njeri jo i dhunshëm”. Ekipi i trajnerëve me qëndrimet e tyre ndikon apo nuk ndikon në qëndrimet e tilla. Trajnieri si person i pagabueshëm dhe i përsosur, është fotografi që duket pak si qesharake. Nëse vërej mendime të tilla ajo në mua do të krijoj shtypje nga e cila mund të lirohem me atë që do ti jap input gjatë punës për vështirësitë, dilemat dhe paqartësitë. Por në të njëjtën kohë duhet të kem kujdes që të mos marr shumë hapësirë për mua dhe në atë mënyrë të keqpërdori kohën dhe hapësirën e cila mua si trajner më është dhënë nga pjesëmarrësit.

NË LIDHJE ME ROLIN TIM TË TRAJNERIT

Frika nga përgjegjësia e madhe

Për mua është me rëndësi që brenda në ekip gjatë pregatitjeve të bisedohet për rolin e trajnerit dhe përgjegjësitë e tij. Për shkak të ndjenjës së përgjegjësisë për çdo gjë mund të vij deri në stërngarkim, por është me rëndësi që të bëhet ndarje e barabartë e përgjegjësisë brenda në ekip.

Nëse ndjej se kam shumë përgjegjësi lidhur me udhëheqjen e punëtorisë së caktuar, atëherë duhet të

kërkoj të bëhet ndarje e përgjegjësisë brenda në ekip. Nëse nuk i kam të kristalizuara pyetjet që dua ti hap në punëtorinë, atëherë më duhet më shumë kohë ose ta dorëzoj udhëheqjen e punëtorisë kolegut /koleges. Në trajnim nuk është e domosdoshme që të gjithë të ndjehen mirë dhe kjo nuk është përgjegjësi e ekipit dhe poashtu ekipi nuk mund të siguroj të gjithë të ndjehen ashtu.

Frika nga gabimet dhe harimi

Përgatitja në detaje, verifikimi para mbajtjes së punëtorisë, bisedimet brenda në ekip në masë të madhe ndikojnë në reduktimin e frikës nga gabimet. Nëse gjatë trajnimit një apo dy herë më ka ndodhur që të haroj diçka, do të pres ndihmë dhe përkrahje nga ekipi për tejkalim të situatës. Hapësira e sigurtë për bisedë të hapur në ekip lidhur me vështirësitë që paraqiten ndihmon me të madhe në rritjen e vetbesimit. Nëse jam konfuz gjatë dhënies së udhëzimeve, çdoherë mund të them "ndaluni kam gabuar fillojmë prej fillimi.."ose " Ndaluni më nevojitet pauzë e kam humbur hapin...". Gabimet u lejojnë si trajnerëve, ashtu edhe pjesëmarrësve. Nëse kam dhënë udhëzim të gabuar që e çon ushtrimin në kahje të gabuar, aty janë kolegët e mi të cilët do të ndërhyjnë dhe do të më përmirsojnë.

Frika nga përsëritja e përvojave traumatike të pjesëmarrësve

Disa punëtori, në veçanti në ata ku pjesëmarrësit paraqesin simulime të situatave konfliktuale apo të dhunshme, mund shumë lehtë t'i rikujtojnë pjesëmarrësit apo edhe vet trajnerët në përvojat e hidhura nga e kaluara të cilat emocionalisht ende nuk janë të tejkaluara. Përgjegjësi për tejkalimin e situatave të këtilla nuk kanë vetëm trajnerët por i tërë grupi. A do të bëhet me anë pauzës apo ofrimi i bisedimeve në dyshe ose diçka tjetër, mbetet të vendoset nga situata konkrete. Trajnerët nuk e kanë rolin e terapistit, por njerëzit që kalojnë në situata të vështira nuk duhet totalisht të injorohen dhe të lehen të vetmuar.

Frika nga motivimi i tepërt i pjesëmarrësve

Motivimi i madh i pjesëmarrësve që reflektohet në kërkesa që puna të vazhdoj, të mos ketë ditë të lirë, nga njëra anë është shenjë e suksesit por mund edhe të më frikoj. Ekipi duhet ndjekë dinamikën e grupit, por jo edhe të pajtohet me kërkesat e shumicës nga grupi që kërkon më shumë punë. Nëse në grup ka njerëz që nuk mund të vazhdojnë, atëherë më mirë është të ngadalsohet tempoja se sa të rrezikohet që ata të "humben" në punën e më tutjeshme. Gjithashtu ekipi i trajnerëve duhet të kujdeset për energjinë e vet, sepse obligimet e tyre plotësuese paraqesin mund të madh, të cilin nuk e ndjejnë pjesëmarrësit. Është legjitime të thuhet se nuk mund të vazhdohet nëse ekziston lodhje e madhe. Përveç kësaj grupi nuk mund të duroj tempo të fortë të punës për dhjetë- ditë, pas fazave me energji të lartë zakonisht pason rënie. Me përgatitjen e renditjes së punëtorive dhe kohës së lirë dhe me vet strukturimin e punëtorive dhe zgjedhjen e metodës ekipi mund të ndikoj në sigurimin e kontinuitetit të minimumit të energjisë së nevojshme për punë.

Frika nga lëndimet

Punëtoritë në të cilat hapen çështjet për të cilat pritet të jenë të ndërlydhura me emocione të forta mund të shkaktojnë frikë te pjesëmarrësit mos të lëndohet ndokush. Këtu më duket se është shumë më rëndësi të ndahet përgjegjësia nga ndjenjat. Çdo njëri është përgjegjës për emocionet e veta, por kjo nuk do të thotë se trajnerët kanë hapësirë të forsojnë pyetjet e dhembshme me të cilët grupi nuk don ose nuk mund të merret në atë moment. Rrikthimi në përvojat e hidhura mund të jetë zgjedhur me qëllim nga ana e grupit ose individët nga grupi si mënyrë e tejkalimit të tyre. Ekipi i trajnerëve duhet të jetë i kujdesshëm të përkrah krijimin dhe mbajtjen e hapësirës së sigurtë në të cilën do të mund të shpehen emocionet e forta.

Frika nga vetlëndimi

Pyetjet që janë emotive për vet anëtarët e grupit mund të pengojnë udhëheqjen e punëtorisë. Është shumë me rëndësi që gjatë përgatitjeve të bisedohet në mënyrë transparente për vështirësitë e mundshme edhe pse kjo nuk është çdo herë e mundshme të bëhet paraprakisht. Mendimet e disave nga pjesëmarrësit mund t'i lëndojnë si të tjerët në grup ashtu edhe vet anëtarët e ekipit. Për gatishmërinë personale që në rolin e trajnerit të ballafaqohet me pyetjet e vështira duhet të vendos vet secili anëtar i ekipit. Trajnerit nuk i ndalohet t'i shpreh ndjenjat, por duhet mirë të mendohet edhe për ndjenjën personale të aftësisë që njëkohësisht duhet të udhëheq edhe punëtorinë. Pjesëmarrësi/ja nuk mund të ketë faj nëse mendimi i tij/saj më ka lënduar (trajnerin).

Reaksionet emocionale, sjellja ndaj frustracionit (zemërimi mosdurimi, zhgënjimi...)

Çdo njeri ka mënyrën e vet të sjelljes ndaj emocioneve të forta. Specifiteti i rolit të trajnerit është se shprehja e emocioneve të forta në punëtori, të shkatuara nga shprehja e qëndrimeve të pjesëmarrësve apo të anëtarëve të ekipit ka ndikim të madh në proces për shkak të përgjegjësisë së veçantë të cilën ka rolin e ka. Në vend që të heshti dhe mos të shpreh ndjenjën e zemërimit për deklaratën që më ka lënduar, shoh hapësirë të shpreh mendimin tim që dallon por pa replikuar. Në kuadër të kësaj mund të them se si ndikon në mua sjellja dhe deklaratat e caktuar.

Shprehja e herë pas herëshme e emocioneve të trajnerit është diçka që mund ta afrojë atë me grupin dhe të ndjehet ndjenjë e mirëbesimit, dhe të dobësohet ndjenja e vëzhgimit e cila ndjenjë shpesh paraqitetet te pjesëmarrësit, përshkak se trajnerët nuk janë të përfshirë në mënyrë të barabartë me qëndrimet dhe aksionet e tyre në punë.

Dëshpërimi me grupin për shkak të mospranimit apo të injorimit të pyetjeve të rëndësishme në punëtori sipas meje paraqitet shpesh gjatë trajnimit. Kjo ndjenjë e dëshpërimit nga e cila ndoshta nuk mund të ik, duhet të jetë e qartë se është ndjenjë personale dhe është e ndërlidhur me pritjet.

Koha joformale jashtë punëtorisë krijon hapësirë për bisedë me individë në grup. Në këtë kornizë e shoh hapësirën për tregimin e pyetjeve të rëndësishme të mia të ndërlidhura me temën, por edhe për shprehje të pjesërishme të mendimit për punën e grupit, kjo duhet të bëhet brenda në punëtori në atë shkallë në cilën do të mbështetet transparenca e grupit. Shprehja e perceptimeve të trajnerit mund të nxirë procesin e ballafaqimit me pyetjet e rënda apo të rëndësishme, por mund të ketë edhe efekt të kundërt, mbylljen e grupit në qoftë se pjesëmarrësit ndjehen të vëzhguar dhe të gjykuar nga ana e ekipit.

Humbja e koncentrit/forsimi i tepëruar

Udhëheqja e trajnimit është ngarkesë e cila kërkon shumë energji. Brenda në ekip në çdo moment mund të vërehej hapësirë të lirë për shprehje ndjenjën e mbingarkesës, dhe eventualisht të kërkoj shprehje të përgjegjësisë, apo edhe ndryshim të planit punës. Plani i paraparë i punës nuk duhet patjetër që tërësisht tërësisht të realizohet. Ekipi dhe secili në ekip mban përgjegjësi të kujdeset për veten dhe të shpreh kufirin e tij.

Gjatë punëtorisë poashtu vlerësoj se ka hapësirë të këtoj pauzë nëse ndjej se është e pamundur të ndjek punën e më tutjeshme, çka vlen edhe atëherë kur unë nuk jam ai që facilitoj.

Kontrollimi i ndjenjave të simpatisë apo averzionit ndaj ndonjërit prej pjesëmarrësve

Mendimet e ngjashme apo të kundërta, mënyrat e sjelljes së trajnerëve dhe të ndonjërit nga pjesëmarrësve mund të shkaktojnë ndjenjën e simpatisë apo të shkaktojnë vështirësi që ajo sjellje të pranohet. Shprehja e përkrahjes për ndonjërin nga pjesëmarrësit, për shkak të qëndrimeve të ngjashme, e shoh si jo të përshtatshme në suaza të një trajnimit. Trajnimi është kohë dhe hapësirë në të cilën të gjithë duhet të kenë hapësirë të shprehen të ndryshojnë mendimet dhe gabojnë. Në veçanti në grupet heterogjene ekipi i trajnerëve duhet të kushtoj rëndësi të mos perceptohet si i njëanshëm.

Kur më ndodh si trajner të ndëgjoj ndonjë qëndrim që e përjetoj si të veçantë, jotolerant apo fyes, do të kërkoj arsyetim që do të më ndihmonte mua dhe të tjerëve më mirë të kuptojnë përvojën që qëndron pas këtij qëndrimi.

Koha joformale jashtë punëtorisë siguron mundësi dhe hapësirë për biseda individuale me pjesëmarrësit, kuptohet nëse pala tjetër e dëshiron këtë, mundësi për shprehjen e qëndrimit tim dhe përjetimit, mendimit apo mënyrës së sjelljes së pjesëmarrësve.

Mungesa e përvojës

Përgatitja e detajizuar e ekipit dhe mbështetja e ekipit gjatë udhëheqjes së punëtorisë mund që pjesërisht të zëvendësojnë mungesën e përvojës. Në pajtim me përvojën personale dhe trajnimin për të cilën është marrë përgjegjësi si trajner, mirë është të gjinden kolegë të tillë në ekip për të cilët besohet se mund të japin mbështetjen e dëshiruar. Çdo trajnim është përvojë e re dhe punësoria e njejte çdo here ka kahje tjetër. Përvoja e mjaftushme në tema të caktuara nuk do të thotë se ju do të mund saktësisht të parashikoni rrjedhën e punëtorisë apo të trajnimit.

Ndjenjë se jam përgjegjës/përgjegjëse për gjithëçka

Ndjenja se jam përgjegjës për gjithëçka të tregon për ngarkesën e tepëruar dhe mendimin se anëtarët tjerë nuk janë të angazhuar sa duhet. Josiguria apo mosbesimi në ekip gjithashtu mund të jenë shkaktar për ndjenjë të tillë. Brenda në ekip duhet çdo herë të ketë hapësirë për diskutimin e kësaj çështjeje, në mes tjerash edhe për shkak se ndjenja të tilla në ekip në të njëjtën kohë mund të kenë më shumë persona.

Në qoftë se kam besim të plotë në kolegët e ekipit, mund të rezultoj edhe në lirim deri në kufi të mosprezencës, që nga ana tjetër mund të perceptohet si mungesë e mbështetjes dhe të paraqitet ndjenja e përgjegjësisë vetanake.

NË LIDHJE ME EKIPIN E TRAJNERËVE

Koordinimi i ekipit

Çdo ekip kërkon mënyrën e vet të komunikimit dhe ndarjes së përgjegjësisë që u përshtatet për tu arritur një koordinim që i kënaq. Përgatitja e punësive individuale do të duhej të përmbante marrëveshjen për kycjen e dëshiruar të anëtarëve të ekipit të cilët nuk facilitojnë, shpërndarjen e detyrave në më shumë anëtarë në ushtrimet që janë më komplekse.

Më duket se është e rëndësishme, që para mbajtjes së punëtorisë çdonjëri të dij detyrat e veta, dhe gjatë punës t'i ndihmohet njëri-tjetrit. Orari i hapjes së pyetjeve do të duhej gjithashtu të vendoset paraprakisht dhe rrjedha logjike e tyre duhet të jetë e qartë për të gjithë anëtarët e ekipit, me çka do të evitohet "kërcimi" nga një temë në tjetrën.

Atmosfera e keqe

Agresiviteti gjatë komunikimit, mungesa e kontaktit, mosdurimi ndikon në paraqitjen e asaj që e unë quaj situatë e "keqe". Dëshpërimi me të tjerët, mungesa e hapësirës së lirë në ekip ose diçka e tretë mund të jetë si shkak i atmosferës së keqe. Si që në trajnim konfliktet kanë përparësi ndaj punës tematike, kjo rregull vlen edhe për ekipin. Çdo anëtar i ekipit mban përgjegjësi t'i shpreh nevojat e veta dhe i tërë ekipi ka përgjegjësi që ato nevoja të pranohen me seriozitet dhe bashkarisht të kërkohet rrugë për tejkalimin e shkaqeve për atmosferën e keqe. Mbledhjet e ekipit më duken si vend i përshtatshëm për një gjë të tillë.

Përmbledhje/komentim/vlerësim

Vlerësimi apo refuzimi i vlerësimit është njëra prej pikave më të rëndësishme të trajnimit për përpunim jo të dhunshëm të konflikteve. Sjellja që më pengon mua nuk është sjellja e keqe, ndjenja se më pengon është ndjenjë personale dhe unë nuk kam të drejtë tu imponoj të tjerëve si të "vërtetë". Roli i trajnerit

kërkon vetëdije të veçantë dhe kujdes me çka do tu ikej dhënies së gjykimeve për të tjerët, posaqërisht për pjesëmarrësit.

Shpesh pjesëmarrësit presin ndonjë gjykim vendimtar nga trajneri me çka do të vërtetohej se kush ka të drejtë.

Mospërcaktimi nga ana e trajnerit mund të përjetohet si mosafrim me grupin, si distancë, kjo mund të shkaktoj ndjenja se trajnerët vëzhgojnë dhe gjykojnë, por nuk duan ta thonë atë. Unë nuk shoh pengesë që trajneri të shpreh mendimet dhe ndjenjat e tij, por në atë mënyrë që mos të ndikoj shumë në rrjedhën e punës dhe mos të prejudikohet.

Nëse ndonjë deklaratë brenda në ekip tingëllon si vlerësim, atëherë duhet që edhe unë të kyçem dhe të jap mendimin tim. Nëse është prezente kjo temë në ekip atëherë ajo mund edhe të përpunohet.

Mungesa e iniciativës

Ndjenja se nuk ka iniciativë nga anëtarët tjerë të ekipit, do të duhej të diskutohet në mbledhjet e ekipit, që të sqarohet se a ekziston perceptcion i përbashkët dhe cili është shkaku i mungesës së iniciativës.

Lodhja, mbyllja nga prekja emocionale, mossiguria lidhur me temën dhe gjëra tjera mund të jenë shkak i mungesës së iniciativës nga individë në ekip.

Koncentrimi

Nëse ndjej se nuk jam i koncentruar gjatë punëtorisë, në varëshmëri nga aktiviteti im momental (facilitim apo jo) do të vërtetohem se a jam unë i vetmi në grup që nuk është i koncentruar, dhe eventualisht do të kërkoj pauzë kur do të më jepet mundësia.

Reaksioni i shpejt

Reaksioni i shpejt i trajnerit që nuk faciliton në josaktësitë eventuale apo në raste të ngjashme, mund që nga njëra anë të ndihmoj por në të njëjtën kohë dhe të hutoj personin që është duke facilituar dhe të ndikoj që ai/ajo të mos ndjehet i/e sigurt. Vërtetimi me facilitatorin/ren me anë të ndonjë shenje me të cilën do të kërkohej leje për intervenim, krijon hapësirë të mjaftueshme për një intervenim të tillë, edhe pse mund të jetë vështirë të bëhet kontakt me facilitatorin/ren në ato momente.

Dominimi

Angazhimi më i madh, përgjegjësia më e madhe ose temperament i individëve në ekip mund të jap përshtypje të dominimit të tyre. Parashtrohet pyetja kryesore: “A ndjehen të gjithë të barabartë në ekip dhe a ekziston hapësirë e sigurtë për të gjithë? “. Barabarësia në ekip nuk do të thotë se është e caktuar me anë të minutave të facilitimit gjatë ushtrimeve, por edhe kjo varësisht nga personi mund të ketë rëndësi. Çdo individ ka përgjegjësi në ekip të shpreh moskënaqësinë e tij, dhe në pyetjen e dominimit ajo mund të jetë e ndërlidhur me ndjenjën e rolit inferior apo me ndjenjën për dominim personal për shkak të pasivitetit nga të tjerët. Si do që të jetë, kjo pyetje kërkon marrëveshje para trajnimit, por me këtë nuk duhet të përfundoj çdo gjë dhe me këtë nuk duhet të përjashtohet hapësira për biseda plotësuese gjatë trajnimit.

Shpresat e shprehura dhe shpresat jo të shprehura të trajnerit.

Nëse kam nevojë dhe shpresoj të përkrahem gjatë facilitimit të punëtorisë, shumë lehtë mund të ndodhë në rast se nuk kam përkrahje të “fajësor” ekipin për këtë gjë sepse kjo gjë “kuptohet”. Si dhe në punën me grupe edhe në ekip asgjë nuk mund të dihet, secili ka pikëpamje të tij për gjërat dhe shumë lehtë mund të paraqiten mospajtime dhe dëshpërime. Pritjet e mia janë përgjegjësitë e mia dhe nëse i shprehi para ekipit atëherë ekipi do të mbaj përgjegjësi të përbashkët që të ballafaqohet me ta, që nuk do të thotë se ato do të përmbushen.

Në bisedë me tjerët mundet që pritjet dhe nevojat e mia të ndryshojnë.

Nevojat e pashprehura

“Mos i shkel nevojat tuaja” është rregulla e punës të cilën grupi e përcakton në fillim të trajnimit. Shprehja e nevojave personale nënkupton marrjen e përgjegjësisë për veten dhe për punën ekipore. Moskënaqësia çdo herë mund të ndjehet dhe mund të ndikoj në atmosferën e punës, për këtë arsye është me rëndësi që brenda në ekip të ketë transparencë në aspektin e shfaqjes së nevojave dhe natyrisht gatishmëri nga ekipi të ballafaqohet me to.

Botëkuptimet e ndryshme lidhur me rolin e trajnerit- lojaliteti brenda në ekipin e trajnerëve

Ekzistojnë botëkuptime të ndryshme lidhur me rolin e ekipit të trajnerëve të cilët janë të ndërlidhura në mënyra të ndryshme për arritjen e nevojës personale për mbështetje reciproke. Nëse me lojalitet nënkuptohet përkrahja, moskonfrontimi gjatë punëtorisë, atëherë kjo sipas meje është në kundërshtim me principin e respektimit të mendimeve të ndryshme. Ekipi i trajnerëve nuk duhet të mendoj njëlloj që të mund të funksionoj, dhe nëse dallimet brenda në ekip nuk mund të pranohen atëherë mendoj se është e tepërt të kërkohet kjo nga pjesëmarrësit. Nëse nuk do ta thoja mendimin tim para grupit vetëm që ti mos i kundërvihem kolegut/ koleges nga ekipi kjo do të thotë se në një mënyrë unë largohem nga përgjegjësia gjatë punës, për shkak të harmonisë së rrejtshme në ekip. Mendoj se është shumë me rëndësi para të bisedohet për rolin e ekipit dhe rolin e trajnerit, në qoftë se planifikohet të ketë bashkëpunim. Me rëndësi është të gjithë të ndjehen mirë me këtë, të janë spontan dhe të hapur.

Ndjenjë për ndarje jo të barabartë të përgjegjësisë

Ekipi i trajnerëve gjatë përgatitjeve vendos lidhur me ndarjen e përgjegjësisë. Numri i ushtrimeve që një anëtar i ekipit do t'i ketë për mua nuk është shumë me rëndësi, por mund të jetë e rëndësishme. Për ndarjen të përgjegjësisë vlen roli i fleksibilitetit. Nëse kam ndjenjën se gjatë trajnimit kam përgjegjësi të madhe këtë problem do ta tematizoj në suaza të ekipit, hapja e asaj pyetje është përgjegjësia ime, sepse ndjenjat mia nuk duhet të jenë të njëjta me ndjenjat e të tjerëve. Poashtu, nëse ndjehem jo i barabartë për arsye se anëtarët tjerë të ekipit kanë përgjegjësi më të madhe, unë duhet ta them atë dhe është detyrë e ekipit që ta shqyrtoj atë dhe eventualisht të ndaj përgjegjësitë prej fillimi. Anëtarët me përvojë nuk mund të gjykojnë lidhur me sasinë e përgjegjësisë që mund ta marrin tjerët, por mbajnë përgjegjësi ashtu si të tjerët të thonë atë që mendojnë, le të jetë ajo edhe dyshim në aftësitë e anëtarit tjetër për udhëheqjen e punëtorisë e cila është pak e njohur për të. Dyshimi nuk thotë mosbesim.

Mungesa e përvojës nga ana e kolegëve në ekip

Përkrahja e fuqishme nga ekipi gjatë punëtorisë jepet me anë të pjesëmarrjes dhe komunikimit (verbal dhe joverbal). Anëtar i ekipit i cili faciliton shpesh nuk mund të thotë mendimin e vet, që tu shmanget diskutimeve sepse facilitimi atëherë nuk do të jetë në nivelin e duhur. Kështu e anëtarëve tjerë të ekipit jep mundësi për përkrahje në moderimin e punëtorisë, ndihmon të hapen pyetjet e rëndësishme të përgatitura bashkarisht. Ndjenjën e mungesës së përkrahjes, unë do ta paraqitja në mbledhjet ditore ekipore, duke spjeguar çfarë përkrahje pres dhe çka më mungon. Marrëveshja për shenjat joverbale në ekip me të cilën sinjalizohet dëshira për kështu mund të zëvendësoj përvojën e punës së përbashkët e cila jep shans për rregulimin e përkrahjes reciproke.

QAP - Qendra për aksion të padhunshëm Sarajevë-Beograd (CNA - Centar za nenasilnu akciju Sarajevo-Beograd)

Qendra për aksion të padhunshëm (QAP) është organizatë paqesore e themeluar në vitin 1997, qëllimet e së cilës janë ndërtimi i paqes, promovimi i bashkëpunimit regjional dhe tejkuftar dhe kultura e padhunshmërisë.

QËLLIMET E AKTIVITETEVE TË QAP (CNA)

Lëmia kryesore e veprimit të QAP është edukimi në lëminë e përpunimit të padhunshëm të konflikteve nëpërmjet së cilës synohet të zhvillohet vetëdija politike e pjesëmarrësve në trajnimet, me anë të sensibilizimit për format e ndryshme të dhunës dhe shtytje për aksion kundër dhunës, përcjelljen e aftësive ga lëmia e zgjidhjes së padhunshme të konflikteve dhe formimin e rrjetit të aktivistëve/aktivisteve në territorin e ish-Jugosllavisë.

Grupi kryesor cak për aktivitetet e QAP (CNA) janë aktivistët/aktivistet e shoqatave joqeveritare, partive politike, gazetarët/gazetaret, punëtorët arsimor/punëtoreset arsimore, duke krijuar lidhje në mes territoreve të ndryshme të Ballkanit dhe duke ndihmuar procesin shkatërrimit të paragjykimeve dhe vendosjen e komunikimit.

Përveç aktiviteteve edukative QAP (CNA) është e angazhuar edhe në lëmitë tjera të ndërtimit të paqes, veçanërisht në temën "Ballafaqimi me të kaluarën" në bashkëpunim me të tjerët në hapësirën e Bosnjës e Hercegovinës, Serbisë, Malit të Zi, Maqedonisë, Kosovës dhe pjesëve tjera të Evropës.

Aktivitet kryesorë të QAP përbëhen nga :

- Trajnimet bazike nga përpunimi i padhunshëm i konflikteve në kohëzgjatje prej 10 ditëve, për personat nga territori i ish -Jugosllavisë
- Programi Trajnim për trajner për përpunimin e padhunshëm të konflikteve, për personat që dëshirojnë të merren me punë të ngjashme në territorin e ish -Jugosllavisë. Programi njëvjeçar përbëhet prej tetë fazave.
- Trajtime speciale sipas kërkesës (p.sh. trajtime të shkurtëra në temën puna ekipore, komunikimi i padhunshëm etj.)
- Këshillime për grupe dhe individë në pikëpamje të koncipimit dhe realizimit të trajnimeve nga padhunshmëria
- Organizim të aktiviteteve publike dhe mediale, të cilat kontribuojnë në procesin e ballafaqimit me të kaluarën, si parakusht për procesin e pajtimit.

Literatura

Aufstehen gegen Kulturen der Gewalt, Beispiel Türkei, DFG-VK-Bildungswerk NRW, Komzi Verlag 1997
Budimo prijatelji, Ladislav Bogнар, Maja Uzelac, Aida Bagić, MALI KORAK - Centar za kulturu mira i nenasilja, Zagreb 1997
Community Conflict Skills, Mari Fitzduff, 1998
Gewaltfreier Umgang mit Konflikten in der Sekundarstufe I - Spiele und Übungen, Jamie Walker, Cornelsen Scriptor 1995
Games for Actors and Nonactors, Augusto Boal, Routledge 1992
Gewaltfrei Handeln, Karl-Heinz Bittl, Fränkisches Bildungswerk für Friedensarbeit e.V., City Verlag 1993
Igranje vatrom, Nic Fine i Fiona Macbeth, Biblioteka Škola bez nasilja, Pokret za mir Pančevo 1998
Learning to work with conflicts, Christina Council of Sweden
Mediation, Vermittlung in konflikten, Christoph Besemer, Stiftung gewaltfreies leben und Werkstatt für gewaltfreie Aktion, Baden, Januar 1993
Resource Pack for Conflict Transformation, International Alert, November 1996
Theater der Unterdrückten, Augusto Boal, Edition Suhrkamp 1989
Učionica dobre volje, Grupa Most Beograd, 1995
Wie die gruppe laufen lernt, Langmaack, Braune-Krickau, Psychologie Verlags Union 1995
Za damire i nemire, vrata prema nenasilju, Maja Uzelac, , MALI KORAK - Centar za kulturu mira i nenasilja, Zagreb 1997
666 Spiele, Ulrich Baer, Kallmeyersche Verlagsbuchhandlung, 1994

Dokumentimi i trajnimit, Qendra për aksion të padhunshëm:

Zdravo Radovane! Kako si Mujo? - Claudia Kukla, 1998
„Zovi me loncem, ali me ne razbijaj“ - Ivana Franović, Nenad Vukosavljević, 1998
„Ja?“ - Ivana Franović, 1998
„O-ruk!“ - Ivana Franović, Nenad Vukosavljević, 1999
Conflict? Nonviolence? - Cara Gibney, Emina Kopic, Ivana Franović, 1999
„Kaša-popara!“ - Sanja Dokić, Ivana Franović, Nenad Vukosavljević, 1999
Mrdni malo - Adnan Hasanbegović, Dejan Videnović, Ivana Franović, Jasmin Redžepović - 2000
P(L)INK, Adnan Hasanbegović, Cara Gibney, Ivana Franović, Nenad Vukosavljević, 2000
Ko vam je šef?, Adnan Hasanbegović, Ivana Franović, 2000
Ispao mi ZUB! Evo mi ga u rancu, Adnan Hasanbegović, Ivana Franović, Nenad Vukosavljević, Milan Colić, 2000

Nenad Vukosavljeviq

I lindur më 8 shtator 1967 në Kragujevac, shkollimin e filloi në Beograd, dhe këtë qytet e përjeton si qytet të tij.

Pas refuzimit të kryej shërbimin ushtarak në vitin 1986, në kohën e SFRJ, pas 20 ditësh, lirohet përkohësisht nga obligimi i kryerjes së shërbimit ushtarak për një kohë katërvjeçare. Në janar të vitit 1989, në moshën njëzetënjëvjeçare shkoi në Londër, me këtë e fillon ekzistencën e tij në ekzil. Pas qëndrimit dyvjeçar në Londër dhe në Irlandë shpërngulet në Hamburg ku jeton deri më vitin 1997. Në Hamburg merret me fotografi, ndërsa me fillimin e luftës në Kroaci dhe Bosnjë e Hercegovinë angazhohet në grupe dhe në fushata të ndryshme për mbrojtjen e të drejteve të refugjatëve dhe dezertorëve.

Nga viti 1994 deri më 1997 ndjek kurse në lëminë e punës paqësore dhe përpunimin e padhunshëm të konflikteve, merr pjesë në përgatitjen e vullnetarëve për punë në hapësirat e Ballkanit të përfshira në luftë, në mënyrë aktive e përkrah punën e organizatave paqësore Peace Brigades International, Balkan Peace Team dhe Bildungs- und Begegnungsstätte für gewaltfreie Aktion- KURVE Wustrow.

Nga viti 1997 jeton dhe punon në Sarajevë, ku e themelon Qendrën për aksion të padhunshëm (QAP). QAP shumë shpejt tubon një gup aktivistësh-tesh, të cilët së bashku kontribuojnë që organizata të zgjerohet dhe të rris kualitetin e aktiviteteve.

Në tetor të vitit 2002 pas katërmëdhjetë vitesh, Nenad Vukosavljeviq kthehet në Beograd, i liruar nga kërcënimi i përndjekjes shtetërore për shkak të bindjes (ndërgjegjes) së tij.

Motivimin e tij në ndërtimin e paqes në Ballkan e shpjegon si vijon:

“Përvoja e diskriminimit të cilën e kam përjetuar unë, terrori shtetëror dhe ekzili, më obligon të bëj çdo gjë që mundem që në hapësirën që e ndjej si timen, ky është territori i ish-Jugosllavisë, askujt për asnjë arsye mos t'i rrezikohet liria dhe të drejtat, pa marrë parasysh identitetin e tyre, kulturën, gjuhën, gjininë apo përkatësinë religjioze. Merrem me punën e paqes sepse më pengon padrejtësia.”

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

159.923.5(035)
316.647.3/.5(035)

VUKOSAVLJEVIĆ, Nenad

Padhunshmëria? : Doracak për trajnim në temën përpunimi i
padhunshëm i konflikteve për punë me të rritur / Nenad Vukosavljeviq;
[përkthimi prej sërbishtes / boshnjakishtjes / kroatishes Memet Memeti
; fotografitë Nenad Vukosavljeviq, Ivana Franoviq]. - Beograd : Qendra
për aksion të padhunshëm, 2002 (Beograd : Standard 2).
- 168 str. : ilustr. ; 30 cm

Prevod dela: Nenasilje?. - Tirazhi 500. - Str. 3: Parathënie për botimin
në gjuhën shqipe / Memet Memeti. - Nenad Vukosavljeviq: str. [169]. -
Bibliografija: str. 168.

ISBN 86-902539-2-0

а) Ненасилно понашање – Приручници б) Меѓуљудски односи –
Приручници
COBISS-ID 102225164