

Inicijativa qytetare e grave ANTIKO

SHKOLLA *e* multikulturalizimit





SHKOLLA *e* multikulturalizimit

„Ky publikim, u mundësua në suaza të programit CIVICA Mobilitas - implementuar nga CIRa dhe finansiarisht e mbështetur nga SDC. Mendimet e shprehura këtu janë mendime të autorit/autorëve dhe nuk i reflektojnë qëndrimet e CIRA-së dhe SDC-së.”

BOTUES:

Iniciativa Qytetare e Grave Antiko

Rr.,Tale Hristov”Lamela 1 lok.9 P.O.BOX.1090/1010

Tel.: (02) 614-641; 611 130 Faks: (02) 60 11 12

E-mail: antico@t-home.mk; contact@antiko.org.mk

www.antiko.org.mk

Editor:

Gjyner Nebiu & Dona Dimov Markovska

Përkthyes dhe lektor:

Besnik Emini

Dizajni grafik:

Nita Haxhihamza

Shkup, 2010

CIP- Каталогизација на публикација

Национална и универзитетска библиотека „Св.Климент Охридски“ Скопје
316.723-021.463(497.7)(035)

ШКОЛА за мултикултурализам / уредници / Ѓунер Небиу и Дона Димов Марковска / -
Скопје: Женска граѓанска Иницијатива АНТИКО, 2010.- 64; 64стр: илустр. ; 20см

Насл. Стр. на припечатениот текст „Shkolla e multikulturalizmit” - Обата текста меѓусебно
печатени во спротивни насоки. - Текс на мак.и алб. Јазик. – Библиографија стр.64

ISBN 978 -9989 -2824 - 5 - 4

а) Мултикултурализам- Македонија – прирачник
COBISS.MK-ID 86581514

PËRMBAJTJA

HYRJE	
MULTIKULTURALIZMI DHE NDËRTIMI I PAQES NË BASHKËSI	07
PROGRAMI: SHKOLLA E MULTIKULTURALIZMIT	09
1. QËLLIMI DHE PËRMBAJTJA E PROGRAMIT	09
2. METODOLOGJIA E PUNËS	10
3. STRATEGJIA DHE GRUPI SYNUES	11
3.1 Puna me të Rinjtë	12
DORACAK PËR PUNË PRAKTIKE	15
4. TRAJNIM/SEMINAR	15
4.1. Qëllimi i trajnimit	15
4.2. Programi i trajnimit	16
4.2.1 Trajnimi nëpërmjet tre veprave themelore	16
4.2.2. Pjesëmarrës-grup, kohëzgjatja dhe dinamika e trajnimit, Hapësira	17
4.2.3 Raporti i metodave dhe qëllimeve të trajnimit	17
4.3. Plan detaj i punëtorive sipas temave	18
Tema I: Njoftimi dhe krijimi i grupit	18
PËRPUNIMI I PLANIT	19
USHTRIMI 1: "NJOHJA NËPËRMJET GRUPIMIT NË HAPËSIRË"	19

USHTRIMI 2: “LOJA PËR NJOFTIM ME HEDHJEN E TOPIT	19
PËRMBAJTJA TEORIKE – INTERAKSIONI QENDROR TEMATIKE	20
USHTRIMI 2: “ÇËSHTJE TË HAPURA”	21
PËRMBAJTJA TEORIKE – DËGJIMI AKTIV	22
 Tema II: Unë – Aktivist/vullnetar – paqe	23
PËRPUNIMI I PLANIT	24
USHTRIMI 1: “IDENTITETI IM”	24
USHTRIMI 2: “IDENTITETI IM 2”	25
USHTRIMI 3: “ÇKA ËSHTË PAQJA?”	26
USHTRIMI 4: “MOSGJYKIMI”	27
Materiali punues – Disa nevoja themelore të njeriut.	28
 Tema III: Komunikimi jo i dhunshëm dhe menaxhimi me përballjet	29
PËRPUNIMI I PLANIT	29
USHTRIMI 1: “ANALIZA E SHPREHJES SË DREJTPËRDREJTË DHE TË FSHEHUR TË NDJENJAVE”.	29
Materiali punues – Analiza e shprehjes së drejtpërdrejtë dhe të fshehur	30
USHTRIMI 3: “BAROMETRI: JODHUNA – DHUNA”	30
Material punues: Heqja dorë nga dhuna	31
Përmbajtja teorike: Hyrje në përballje	33
USHTRIMI 4: “I BURGOSURI” - LOJA ME ROLE	33
Përmbajtja teorike: Transformimi i përballjeve	34
USHTRIMI 5: “DERA DREJT JODHUNËS”	35
Material pune: Dera drejt jodhunës	36

Tema IV: Bisedimet dhe sjellja e vendimeve me konsensus	37
PËRPUNIMI I PLANIT	38
USHTRIMI 2: “SI TË THUHET JO”	38
Material pune: Letrat manipuluese	39
USHTRIMI 3: “KONSENSUSI – LOJA E ATOMEVE”	40
Përmbajtja teorike: Konsensusi	41
Material punues: Konsensusi - Proces i sjelljes të vendimeve	42
Material punues: Shkalla e konsensusit	43
Material punues: Qëndrime dhe shkathtësi në sjelljen e vendimeve me konsensusit	44
Tema V: Fuqia dhe unë në bashkësi – vizioni në bashkësi – si dua ta ndërtoj	45
PËRPUNIMI I PLANIT	46
USHTRIMI 1: “FUQI MBI TY” OSE “AMA JAM E FUQISHME!”	46
Përmbajtja teorike: Fuqia	47
USHTRIMI 2: “UNË NË PUBLIK”	48
USHTRIMI 3: “QYTETARI AKTIV”	49
Material punues: Roli i qytetarit në shoqëri	50
Tema VI: Shoqëria multikulturore	51
Përpunimi i planit	51
USHTRIMI 1: “DELJA E ZEZË”	51
USHTRIMI 2: “FESTA NACIONALE”	52
Përmbajtja teorike – Shoqëria multikulturore	53
USHTRIMI 3: “BALONË”	53

PRAKTIKUM – aktivitet në bashkësi	55
5. Aktivitet në bashkësi	55
5.1 Qëllimet	55
5.2 Aktivitetet kryesore	56
5.2.1 Përfshirja e aktiviteteve/vullnetarëve në rrjetin OJQ-ve të Antiko-s	56
5.2.2 Dëgjimi aktiv dhe një hap më afër deri te nevojat, interesimet dhe mundësitë në bashkësi	56
5.2.3 Planifikimi pjesëmarrës	57
5.2.4 Zbatimi i aktiviteteve në bashkësi	58
5.3 Puna e mentorit	58
5.4 Vlerësimi	60
5.5 Konferenca Multikulturalizmi në RM.	60
5.6 Si më tutje –plan personal i zhvillimit	60
5.7 Rrjetëzimi	60
5.8 Si më tutje – marrëveshje për bashkëpunim të mëtutjeshëm	61
 USHTRIM: PLANI IM PERSONAL PËR ZHVILLIM	 61
Material punues: Plani im personal për zhvillim	61

HYRJE

MULTIKULTURALIZMI NË RM DHE NDËRTIMI I PAQES NË BASHKËSI

Ky pasqyrim i programit të Shkollës për multikulturalizëm është iniciativë dhe vizion i IQG “Antiko” për ndërtim të shoqërisë multikulturore në Republikën e Maqedonisë, ku do të respektohen dallimet etnike dhe kulturore, konfliktet do të zgjidhen në mënyrë paqësore, ndërsa toleranca dhe bashkëpunimi i ndërsjellë i njerëzve do të jetë në drejtim të paqes në bashkësi.

Zhvillimi i programit të Shkollës për multikulturalizëm është rezultat i fituar në bazë të veprimit aktiv 10 vjeçar të Antiko-s në nivel lokal dhe nacional në R e Maqedonisë. Nevojat dhe problemet me të cilat ballafaqohen gratë dhe të rinjtë nga bashkësitë e ndryshme etnike, Antiko i ka identifikuar gjatë zbatimit të një numri të madh të aktiviteteve të ndryshme të territorin e R.M-së. Veçanërisht gjatë kohës së konfliktit të vitit 2001 kur ndërmori një sërë aktivitete në drejtim të qetësimit të tensioneve ndëretnike dhe krijimit të hapësirës së përbashkët të sigurt për dallimet.

Konflikti ndëretnik, kishte ndikim direkt dhe indirekt në keqësimin e mirëbesimit dhe bashkëpunimit ndëretnik, edhe krahas asaj që qytetarët e nacionaliteteve dhe kulturave të ndryshme me shekuj jetonin bashkërisht në raporte tradicionalisht të mira.

R. e Maqedonisë është vend multietnik i cili një kohë të gjatë lufton me pasojat e proceseve të tranzicionit të cilat negativisht ndikojnë në jostabilitetin social, ekonomik dhe politik të vendit. Edhe pse kaluan thuajse dhjetë vite nga konflikti, ekzistimi i tensioneve ndëretnike dhe nacionalizmit ende është problem i madh i cili ndikon në mënyrë

plotësuese dhe i vështirëson proceset zhvillimore dhe stabilitetin politik të vendit dhe integrimet në UE.

Si vegël e rëndësishme në zinxhirin e ndërtimit të raporteve ndëretnike dhe paqes në bashkësi janë të rinjtë. Ekzistimi i komunikimit të dobët të ndërsjellë mes tyre është njëri nga faktorët për ekzistimin e paragjyimeve dhe stereotipave etnikë mes të rinjve nga bashkësitë e ndryshme etnike, religjioneve dhe kulturave. Për shkak të kësaj shfaqet nevoja për realizimin e programeve të cilat do ta motivojnë popullatën më të re që të njihen mes veti, t'i njohin kulturat e ndërsjella, sistemet e vlerave dhe ngjashmëritë e tjera ndërkulturore, por edhe praninë dhe respektim të dallimeve ekzistuese.

Në bashkësitë multietnike në RM rrallë mund të gjinden hapësira të përbashkëta për interaksion ndëretnik të të rinjve, hapësira për komunikim të hapur, bashkëpunim dhe njohje të ndërsjellë dhe respektim të vlerave të ndërsjella kulturore dhe mënyra të të jetuarit. Ndërtimi i hapësirave të përbashkëta alternative për interaksion ndëretnik do të japë kontribut që të tejkalohen paragjykimet ekzistuese dhe stereotipat, të respektohen dallimet dhe të zhvillohet tolerancë e ndërsjellë mes të rinjve me përkatësi të ndryshme ndëretnike.

Zhvillimi i multikulturalizmit dhe ndërtimi i paqes në bashkësi paraqet sfidë dhe interes të përbashkët për të gjithë qytetarët. Ndërtimi i shoqërisë së drejtë demokratike në të cilën të gjithë qytetarët do të kenë të drejta të njëjta, do të kenë mundësi të njëjta për zhvillim personal dhe përparim, por edhe përgjegjësi për angazhim qytetar në zhvillim të shoqërisë demokratike.

PROGRAMI i Shkollës për multikulturalizëm

1 QËLLIMI DHE PËRMBAJTJA E PROGRAMIT

Qëllimi kryesor i programit është t'i mobilizojmë të rinjtë në shoqërinë tonë multikulturore për promovim të qëllimeve dhe idealeve pozitive për paqe, tolerancë, barazi, dinjitet, të drejta të njeriut, aktivizim qytetar dhe demokraci.

Qëllimet specifike:

- vendosja e themelit për veprim multikulturor të të rinjve nëpërmjet përcaktimit/avancimit të motivimit, hyrje në njohuri dhe shkathtësi themelore
- zhvillim të besimit dhe mundësi për kontribut personal në ndërtim të paqes në bashkësi.
- të tregohet forca dhe mundësia për ndikim jo të dhunshëm në shoqëri në bashkësinë e vet, si edhe ndryshime më të gjera shoqërore
- përvetësimi i njohurive dhe shkathtësive të nevojshme për lidhje dhe bashkëpunim brenda bashkësisë së vet dhe më gjerë (vetorganizim dhe rrjetëzim) për shkak të veprimit afatgjatë në zhvillim të multikulturalizmit dhe ndërtimit të paqes në bashkësi

Përmbajtja

Programi i Shkollës për multikulturalizëm është i menduar si cikël i mësimi aktiv me përvojë i cili përbëhet prej tre elementeve:

Trajnim / seminar	3 ditë
Aktivitet	3 muaj – 1 vit
Përkrahje mentori	3 muaj – 1 vit

2 METODOLOGJIA DHE QASJA

Programi i Shkollës për multikulturalizëm mundëson përfshirje aktive të të rinjve në procesin e ndërtimit të paqes dhe zhvillim të shoqërisë multikulturore. Nëpërmjet zbatimit të arsimimit multikultoror të sigurohet stimulim i vazhdueshëm për interaksion dhe aksion të rinjtë e bashkësive të ndryshme etnike, fetare dhe kulturore.

Qasjen për zhvillim të multikulturalizmit dhe ndërtimit të paqes e shënojnë nocionet paqe, jodhunë, aktivizim, bashkësi, forcim, lidhje, me qëllim që të jenë refleksion afatgjatë për parimet dhe qasjet që do të thonë dialog dhe veprim.

Multikulturalizmi është pranimi ose promovimi i kulturave të shumta për arsye praktike dhe/ose për shkak të dallimeve të cilat zbatohen në hapësirë konkrete, zakonisht në nivel organizate p.sh. shkolla, biznese, fqinjësi, qytete ose shtete. Në këtë kontekst multikulturalizmi përfaqëson tregim të statusit të drejtë të grupeve të posaçme etnike dhe religjioze pa promovim të ndonjë vlere etnike, religjioze, dhe/ose kulturore shoqërore, si kryesore.

Zhvillimi i shoqërisë multikulturore dhe mirëmbajtja e kulturës së paqes është e mundur nëpërmjet ballafaqimit dhe heqjes së arsyeve për sjellje të dhunshme, zgjidhje të problemeve dhe sfidave, me qëllim që të ndërtohet hapësirë e lirë dhe e sigurt për zhvillim të individëve dhe grupeve të mbështetura në bashkëpunim dhe lidhje të ndërsjellë.

Forcimi i ndërtimit të paqes dhe zhvillimit të qëndrueshëm të bashkësive multi-etnike paraqet proces të gjatë të drejtuar ka vizioni për shoqëri të drejtë.

Duke e llogaritur paqen si gjendje e cila nuk mund të imponohet, e drejtojmë programin drejt zhvillimit dhe forcimit të të rinjve të grupeve të ndryshme etnike në bashkësitë dhe kapacitetet e tyre. Forcimi ka të bëjë me raportin aktiv ndaj ndodhive shoqërore dhe politike, marrjen e përgjegjësisë për zhvillim personal në bashkësi, vendosjen e strukturës së qëndrueshme, grup vullnetar, OJQ dhe të ngjashme.

Instrumente kryesore të forcimit dhe inkuadrimin aktiv dhe zhvillimit të bashkësive etnike të cilat do të shfrytëzohen në projekt janë: mësimi i përvojës, përkrahja e mentorit dhe rrjetëzimi i ndërsjellë.

Hapësirë për vetëdijësim, përfitim të diturive, aftësive dhe shkathtësive për këtë lloj të veprimit është Shkolla për multikulturalizëm – trajnim të trajnuesve (bashkësi e përkohshme) e cila do të mundësojë nëpërmjet dinamikës grupore, shkëmbim të diturive mes të rinjve nga bashkësitë e ndryshme etnike dhe hapësirë të sigurt për zhvillim të respektit të ndërsjellë, besimit dhe veprim të përbashkët.

Në ciklin e dytë të programit, anëtarët e grupit (pjesëmarrës në trajnim) do t'i multiplikojnë njohuritë, aftësitë dhe shkathtësitë e tyre me moshatarët e tyre dhe në mënyrë aktive do ta japin kontributin e tyre personal në implementimin e aktiviteteve në kuadër të OJQ-ve lokale. Gjatë aktiviteteve të rinjtë e forcuar, të inkurajuar dhe të motivuar nëpërmjet përkrahjes së mentorit, hulumtimit, planifikimit dhe veprimit të përbashkët të grupit të zbatojnë aktivitete duke promovuar modele efektive të bashkëpunimit ndëretnik, mënyra dhe qasje të cilat japin shembuj pozitivë të aktivizimit qytetar dhe ndërmarrje të aksioneve të cilat janë koherente me nevojat e individëve, grupeve dhe bashkësisë.

Gjatë realizimit të aktiviteteve në kuadër të programit aktivistët bashkëpunojnë me vetëqeverisjen lokale dhe me aktorë tjerë të rëndësishëm në bashkësi duke dhënë kontribut për zhvillim të demokracisë pjesëmarrëse.

3 STRATEGJIA DHE GRUPI SYNUES

Të rinjtë nuk janë në mundësi ta kuptojnë pozitën e tyre dhe të përvetësojnë pozitë dhe dituri pa pasur kuptim kompleks për ambientin e përafërt dhe global të cilin e krijojnë në botën e tyre.

Arsimimi multikulturor është një nga faktorët në realizimin e këtij procesi. Me projektet dhe aktivitetet e këtij programi qëllimi ynë është të zhvillojmë dhe zbatojmë metodologji efikase të punës, e cila grupeve tona synuese – aktivistëve rinorë, por edhe edukatorëve tonë do t'u sigurojë rritje të diturive, shkathtësive dhe motivimit për krijim të ndryshimeve në nivel personal dhe në nivel të bashkësisë. Zbatimi i metodologjisë relevante të punës, materialet adekuate të punës (doracakë dhe edukatorë), si edhe puna e përbashkët praktike dhe veprimi në bashkësi do të jep kontribut për arritjen e qëllimeve afatshkurtra dhe afatgjata të programit dhe rezultateve të pritura kuantitative dhe kualitative.

Qëllimi themelor i edukimit multikulturor duhet të jetë promovimi dhe forcimi i mirëkuptimit të ndërsjellë mes bashkësive të ndryshme dhe grupeve të ndryshme kulturore shumicë dhe pakicë.

Qëllimi i përcaktuar do të thotë:

- **se dallimi mbështetet në barazi dhe nuk duhet të shndërrohet në arsyetim për marginalizim**
- **të bëhet përpjekje për pranim të identiteteve të ndryshme kulturore, grupeve etnike dhe përpjekje për respektim të pakicës**
- **transformim paqësor dhe jo i dhunshëm dhe zgjidhje e interesave të konfliktit.**

Qëllimi i këtillë i përgjithshëm prezanton se edukimi multikulturor duhet të zbatohet në grupin i cili është me përbërje të ndryshme etnike, religjioze dhe kulturore. Nuk është e mundur të ndërtohet shoqëri multikulturore, e të bëhet fjalë vetëm për njërën nga palët e përfshira, vetëm për grupet e pakicave, respektivisht për grupet e shumicës.

Nevojat e shumicës dhe pakicës janë të ndryshme, por të lidhura ndërmjet veti.

Të rinjtë janë burim esencial për arsimim multikulturor.

Arsimimi multikulturor për të rinjtë realizohet në dy drejtime:

- t'u ndihmojë në përvetësimin e aftësive ta njohin pabarazinë, padrejtësinë, racizmin, stereotipat dhe paragjykimet.
- të përvetësohen me njohuri dhe aftësi t'i sfidojnë, të mundohen t'i ndryshojnë këto fenomene çdoherë kur do të ballafaqohen në shoqëri.

3.1. Puna me të rinjtë

Puna në fushën e arsimit multikulturor me dinamikë grupore i nënkupton parimet vijuese fundamentale:

1. Mësimi i përvojës - fillojmë nga ajo që njerëzit tanimë e dinë, mendimet e tyre, përvojat dhe nga ajo pikënisje u mundësojmë më tutje bashkërisht të gjurmojnë dhe të zbulojnë ide dhe njohuri të reja. Të gjithë ne kemi mendime dhe ide për gjërat dhe çështjet të cilat janë të lidhura me jetën tonë të përditshme të cilat i fitojmë nga familja jonë dhe ambienti shoqëror, nga përvoja jonë personale e drejtpërdrejtë, nga ajo që e lexojmë, informata nga shkolla, mediet etj.; nga diskutimet dhe shkëmbimi i medieve me njerëzit e tjerë dhe mendimet tona. E tërë kjo formon një lloj filtri nëpër të cilin e shohim realitetin me qëllim që ta përdorim si bazë ndaj të cilit do të ndërtojmë përvoja të reja dhe të zbatueshme në praktikë.

2. Puna në grupe – e iniciojmë pjesëmarrjen e të rinjve në diskutime, si edhe mësimin mes njëri tjetrit. Secili prej neve ka shumëçka të mësojë dhe shumëçka të bartë si dije. Puna dhe veprimi në grupe e rrit kapacitetin tonë për mësim, na mundëson të hulumtojmë ide të reja dhe të analizojmë informata të reja që bashkërisht e pasurojnë personin.

3. Ndërmarrja e aksioneve konkrete në bashkësi – tërë kohën mendojmë për mundësitë dhe mënyrat, si munden njerëzit përvojat e tyre konkrete nga arsimimi multikulturor t'i artikulojnë në aksione konkrete dhe të thjeshta të cila e demonstrojnë refuzimin e tyre të proceseve të marginalizimit, diskriminimit dhe mospërfshirjes.

Arsimimi multikulturor nuk vepron vetëm në nivel intelektual, por kjo kërkon punë me personin si individ dhe si anëtar në shoqëri. Detyra jonë përbëhet nga formësimi i dimensionit “praktik” në arsimimin interkulturor, duke siguruar që të rinjtë nëpërmjet grupit të vijnë deri te përfundimet konkrete të rëndësishme për jetën e tyre të përditshme.

Gjatë punës me të rinjtë (nëpërmjet punës grupore dhe qasjes pjesëmarrëse) si mjet themelor i konsiderojmë aktivitetet. Këto janë resurset me të cilat punojmë me qëllim që të rinjve t'u mundësojmë të sundojnë me përvojën e tyre intelektuale dhe emocionale. Është e rëndësishme të kuptojmë se aktivitetet nuk janë qëllim vetë për veten, por janë hyrje ose çelës për derën e realitetit të mendimeve dhe përvojave, zbulim të dimensioneve të reja të realitetit dhe krijim të alternativave të përbashkëta.

Aktivitetet e këtij doracaku janë të koncipuara dhe të përshtatura të jenë të përdorura si mjet për punë në procesin e mësimit grupor. Si do t'i përdorim do të varet nga moshë, aftësia dhe interesi i të rinjve në grup bashkërisht me kohën dhe hapësirën që e keni në dispozicion.

Por, ata së pari janë të koncipuara të mundësojnë të zhvillohet program personal d.m.th. autentik dhe proces vazhdueshëm metodologjik:

A) Përcakton aktivitete të cilat do të ndihmojnë në formimin dhe konsolidimin e grupit të ndjekur me atmosferë të brendshme solide dhe formësimin e komunikimit dhe dinamikës së brendshme.

Nëse në grup nuk ka diskutim të mirë, dëgjim aktiv dhe bashkëveprim, nuk ka njohje për procesin dhe dinamikën e punës grupore (aftësi të punohet me të tjerë që të vihet deri te qëllimi i përbashkët në frymën e respektit dhe bashkëpunimit), atëherë disa nga aktivitetet në etapat vijuese do të llogariten si të vështira, e mbase edhe të pamundura. Ata mbështeten në respektin e ndërsjellë të besimit individual se secili rritet nëpërmjet përvojës dhe se mësimi eksperimental është kënaqësi dhe çon drejt përparimit personal dhe social. Nëse kjo nuk kuptohet qartë, atëherë mund të shfaqen vështirësi dhe konflikte sepse pjesëmarrësit janë sfiduar të hulumtojnë sipas mendimeve të tyre, ndjenjave dhe emocioneve për paragjykimet e veta, bindjet dhe vështrimin ndaj botës.

B) Përcakton aktivitetet të cilat do të mundësojnë zhytje në brendësinë tonë, fotografi dhe paramendime për njerëzit të cilët u takojnë bashkësive, kulturave, vendeve dhe prejardhje sociale e ndryshme nga e jona.

Posaçërisht është e rëndësishme të punohet me pamjet e këtyra sepse ekziston lidhje e ngushtë mes paramendimeve dhe stereotipave që i kemi për njerëzit, me paragjykimet dhe diskriminimin. Nëse nuk e përcaktojmë prej nga e kanë prejardhjen paragjykimet e tilla dhe nuk mësojmë të jemi kritik ndaj tyre, nuk do të jemi në mundësi ta analizojmë ndikimin që e kanë ndaj neve dhe vështrimin tonë ndaj botës. Nëse jemi të fuqishëm t'i kundërvihemi racizmit dhe mostolerancës, atëherë hapi i parë do të ishte t'i demaskojmë këto paragjyime në atë që ata vërtet paraqesin, vetë paragjyime të cilat kanë shumë pak të përbashkët me realitetin.

C) Definon aktivitete të cilat njerëzve u mundësojnë t'i zbulojnë dhe analizojnë arsyet sociale, ekonomike, kulturore dhe arsimore të cilat qëndrojnë pas ngjarjeve të diskriminimit, refuzimit, tërheqjes dhe margjinalizimit.

Nëse nuk arrijmë t'i njohim mekanizmat ekzistues të cilat çojnë drejt diskriminimit, nuk do të jemi në mundësi të luftojmë kundër tij. Është e rëndësishme të kemi njohuri për interesat e fshehta, fuqinë dhe politikën në nivel lokal, nacional dhe global të cilat paraqesin burim të konflikteve mes njerëzve.

C) Definon aktivitete të cilat zhvillojnë vetëdije për mundësitë e individit ose grupit, të veprojë në drejtim të ngritjes ose zbatimit të ndryshimeve shoqërore të mbështetura mbi vlerat siç janë solidariteti, respekti, pranimi i dallimeve dhe shkëmbimi i lirë i ideve.

Zbatimi i këtij doracaku do të jetë i pavlerë nëse njerëzit nuk mësojnë, nuk e tejkalojnë vetveten dhe nuk fillojnë të veprojnë në drejtim të ndryshimeve. Ndryshimet llogariten si rezultat themelor i aktiviteteve. Ndërmarrja e aksionit mund të jetë në nivel personal, për shembull të jemi më të vetëdijshëm për veten dhe vështrimet tona ndaj botës, duke e shikuar rëndësinë e aksionit personal, individual. Aksioni, gjithashtu, mund të paraqesë diçka që njerëzit e bëjnë bashkërisht në nivel lokal në kuadër të bashkësive të tyre, duke shprehur përkrahje ndaj pakicave respektivisht “të ndryshmeve”. Aksioni paraqet punë të përbashkët për ndryshim në kuadër të organizatave në nivel lokal, regjional, nacional dhe ndërkombëtar për krijimin e botës më të drejtë dhe më tolerante.

Në punën me të rinjtë çdoherë duhet të jemi të vetëdijshëm për bilancin mes qëllimeve tona në lidhje me arsimimin multikulturor dhe zhvillimin e grupit. Njëra nga detyrat themelore është të forcohet dhe të krijohet atmosfera konstruktive mes anëtarëve të grupit sa të jetë e mundur më shumë të stimulohet dhe të inkurajohet kreativiteti dhe inventiviteti i tyre. Kjo do të ndihmojë që pjesëmarrësit të ndjejnë se puna a tyre është diçka e rëndësishme dhe produktive që çon kah përvojat dhe përfundimet e vlefshme dhe interesante.

Udhëheqja e diskutimeve

Diskutimi llogaritet si bazë për procesin edukativ. Pas secilit aktivitet të kryer duhet të lihet kohë e shkurtë për rezymim me përfundime dhe vlerësime. Duhet veçanërisht të kihet kujdes secili prej pjesëmarrësve të merr pjesë nëse për atë shpreh dëshirë. Për shembull:

- ▶ Krijoni atmosferë të mirë pune e cila mundëson secili të shprehet lirshëm dhe të jetë i dëgjuar. Duhet t’u japim kohë pjesëmarrësve të njihen dhe t’i besojnë njëri tjetrit si edhe të organizohet hapësirë secili pjesëmarrës të ndjehet mirë.
- ▶ Shfrytëzoni fjalë, shprehje dhe gjuhë të afërt me grupin, bëni vështrim ndaj ngjarjeve më të reja që kanë ndodhur në rrethin e përafërt. Drejtpërdrejtë dhe në mënyrë relevante lidheni atë me jetën e tyre.

DORACAK PËR PUNË PRAKTIKE

4 TRAJNIM / SEMINAR

4.1. Qëllimet e trajnimit

Pjesa e përgjithshme

Të forcohen dhe lidhen pjesëmarrësit për idenë dhe vlerat e të mirës së përbashkët për ndërtim të paqes dhe bashkësisë; të pajisen me shkathtësi të komunikimit, ballafaqim me përballjet, planifikim, punë ekipore, bashkëpunim dhe motivim për punë të mëtutjeshme me zhvillimin personal për ndërtim të paqes dhe bashkësisë.

Qëllimet specifike:

- Krijimi i hapësirës së përbashkët për mësim, për zhvillim personal dhe grupor.
- Afirmim dhe zhvillim personal: forcim të vetëdijes dhe kontrollim i qëndrimeve personale, vlerave dhe ndjenjave
- Kuptim dhe sensibilizim i konceptit të jodhunës dhe veprimit jo të dhunshëm
- Kuptimi i parimeve themelore dhe ushtrimi i shkathtësive:
 - komunikimi jo i dhunshëm;
 - shkathtësitë bashkëpunuese në punë, rëndësia dhe roli i individëve në ekip, udhëheqje;
 - afirmimi i zgjedhjeve personale dhe sjellja e vendimit me konsensus;
 - sjellja konstruktive në përballje;
 - planifikimi;
- Zhvillimi i vetëdijes për jodhunë dhe për raportet e fuqisë në vetvete dhe rreth vetes; thyerja e sjelljes personale dhe stilet e ndryshme të sjelljes në përballje.
- Kontrollimi i mundësive për veprim në bashkësinë lokale. Zgjimi i përgjegjësisë qytetare.
- Kontrollimi i raportit aktivist/veprim publik – si mbrojtja e qëndrimit dhe prezantimit të ideve – parimet e përfaqësimit publik.

Rezultate të pritura

Si rezultat i trajnimit/seminarit presim që të rinjtë të jenë të motivuar dhe të aftësuar për njohje të nevojave në shoqëritë multietnike, gjenerim të ideve për zbatim të aktiviteteve të cilat do ta përmirësojnë kualitetin e jetës dhe raportet në bashkësi në mënyrë e cila i përfshinë qytetarët (mendimin dhe bashkëpunimin e tyre) të bashkësive të ndryshme etnike, vetëqeverisjen lokale dhe palët tjera të përfshira.

Përveç kësaj, presim që ndonjëri prej të rinjve pas këtij trajnimi themelor do të motivohet të gjejë mundësi për punë të mëtutjeshme ndaj vetes dhe shkathtësive të veta dhe për punë të organizuar afatgjate të zhvillimit të multikulturalizmit dhe ndërtimit të paqes në bashkësi.

4.2 Programi i trajnimit

4.2.1 Trajnimi nëpër tre pjesë themelore – zhvillim personal, punë ekipore dhe përfshirje në bashkësi

“Kush jam unë” – zhvillim personal

- Ndryshueshmëria e identiteteve
- Vetëbesimi, vetërespekti, vetëdija
- Rolet personale dhe motivimi për ndërtimin e paqes në bashkësi
- Kufizime dhe mundësi personale – stereotipa dhe paragjykime
- Emocione dhe sjellje
- Nevoja
- Përballje të brendshme; stile personale për ballafaqim me përballje

“Unë dhe të tjerët” – marrëdhënie ndërkombëtare – punë ekipore

- Dhuna – jodhuna; liria e zgjedhjes – përgjegjësisë
- Komunikimi jo i dhunshëm
- Përballja si mundësi – sjellja konstruktive në përballje
- Zhvillimi grupor dhe puna ekipore: fuqia e bashkëpunimit, dinamika grupore, puna ekipore, besimi, vendosja
- Përkrahja grupore/shtypja: kritika konstruktive, kontrolli, dallueshmëria si pasuri dhe themel i zhvillimit, stereotipat dhe paragjykimet, shtypja, gjinia dhe poli

“Unë, ne dhe bashkësia” – përfshirja në bashkësi

- Njohja dhe ballafaqimi me problemet në nivel shoqëror
- Fuqia, drejtësia, pushteti, rezistenca paqësore, aksioni paqësor
- Vizioni – bashkësia
- Aktivizimi – vullnetarëizmi – motivacioni
- Bashkëpunimi me vetëqeverisjen lokale dhe palët tjera të përfshira
- Vlerësimi i nevojave të bashkësisë

Shkathtësi të rëndësishme

- Komunikimi jo i dhunshëm (afirmimi personal, vetëbesimi, dëgjimi aktiv, vëzhgimi dhe interpretimi, e folura e drejt-përdrejtë dhe indirekte)

- **Analiza dhe udhëheqja e përballjes (interesat, dëshirat dhe nevojat, krijimi i opsioneve)**
- **Puna ekipore (sjellja e vendimeve, bisedimet, hyrje në konsensus, planifikimi)**

4.2.2. Pjesëmarrës – grup, kohëzgjatja dhe dinamika e trajnimit, hapësira

Групата за која се води тренингот ја осмислуваме во зависност од податоците за пријавите, така што ќе го знаеме нивниот број и составот според: пол, години, етничка припадност и место на живеење.

Оптималниот број на учесници во групата е дваесет.

Времетраењето на обуката е три дена и во рамките на овој период потребно е да бидат обработени предвидените теми.

Просторот каде ќе се води тренингот потребно е да биде голема и светла просторија.

4.2.3 Raporti i metodave dhe qëllimi i trajnimit

Qëllimi i çdo trajnim

AVANCIMI I SHKATHTËSIVE DHE NJOHURIVE

Si qëllim parësor i trajnimit janë resurset e brendshme dhe dituritë të cilat i kanë pjesëmarrësit, nëpërmjet shkëmbimit në grup të shumëzohen dhe në atë mënyrë që inicijon kreativitet dhe veprim. Përvoja personale për aktivitetet është vend i rëndësishëm për të mësuar, përvetësimi i shkathtësive dhe inkurajimi për veprim. Në trajnim kjo arrihet me përgatitjen e ushtrimeve me blloqe të vogla teorike. Ushtrimet i ndihmojnë pjesëmarrësit të kalojnë nëpërmjet përvojes së përballjeve që kontribuon të forcohen për hapje të përballjeve, respektivisht për ballafaqim me përballje të cilat mund të priten gjatë punës në bashkësi.

Ushtrimet inicijon vetëbesim dhe mendim të matur të qëndrimeve personale. Nëpërmjet ushtrimeve pjesëmarrësit i bashkojnë dhe i largojnë qëndrimet e veta në raport me dinamikën personale. Trajnuesi i motivon për këtë nëpërmjet pyetjeve të hapura, e jo në mënyrë të imponojë vlera siç dëshiron programi apo udhëheqësi.

Materialet e shkruara dhe përshkrimi i literaturës jepen në mënyrë pasuese për thellim në temat pas trajnimit.

4.3. Plani i detajuar për trajnim sipas temave

Tema 1: Njohja dhe ndërtimi i grupit

Tema 2: Unë – Aktivisti/vullnetari – paqe

Tema 3: Komunikimi paqësor dhe udhëheqja me përballjet

Tema 4: Bisedimet dhe sjellja e vendimeve me konsensus

Tema 5: Fuqia dhe unë në bashkësi – vizioni në bashkësinë siç dua ta ndërtoj

Tema 6: Shoqëria multikultur

Tema 1:

Njohja dhe ndërtimi i grupit

Qëllimi:

Përfshirja e grupit në temë dhe mënyra e punës, lëvizja drejt mënyrës së komunikimit në përputhje me qëndrimin jo të dhunshëm me ndihmën e shkathtësive: dëgjimi aktiv, parafrazimi, çështjet e hapura, vëzhgimi pa paragjykime.

Plani për punë

1. Përshëndetje hyrëse dhe prezantimi i pjesëmarrësve
2. Loja për njohje
3. Pritjet e pjesëmarrësve
4. Hyrja, koncepti dhe mënyra e punës
5. Rregullat e grupit
6. Palët për njohje dhe prezantim
7. Dëgjimi aktiv
8. Çështje të hapura, parafrazimi dhe vëzhgimi
9. Prezantimi i temave për tërë trajnimin dhe marrëveshja për kohërat e ardhshme
10. Epilogu i ditës – Si dal nga dita e sotme? Çka mbaj me vete?

Përpunimi i planit

Ushtrimi 1: “Njohja nëpërmjet grupimit në hapësirë”

Qëllimi: Ndërtimi i grupit

Kohëzgjatja: 20 minuta

Trajnuesi i thërret pjesëmarrësit të lëvizin në hapësirë dhe ta shikojnë. Pastaj u jep udhëzim që të grupohen sipas nocioneve. Pas secilës ndarje i thërret pjesëmarrësit që të vëzhgojnë prej cilave grupe të vogla përbëhet grupi i madh – respektivisht për çka dallohen, e për çka janë të ngjashme. Ndonjëherë mund t’i thirrën pjesëmarrësit ta komentojnë atë që e shohin.

Ndarja në grupe:

1. Bura – gra
2. Deri në 20 vjet, mbi 20 vjet
3. Që pinë duhan – që nuk pinë duhan
4. Të martuar – të pamartuar
5. Që çohen herët – shpezë nate
6. Më shumë dua verim në det – pyll

USHTRIMI 2: “Loja për njohje me hedhjen e topit”

Qëllimi: Ndërtimi i grupit dhe mbajtja mend e emrave

Kohëzgjatja: 10 minuta

Materiali: top

Pjesëmarrësit qëndrojnë në rreth, trajnuesi jep udhëzime dhe e hedh topin. Pjesa e parë e rrethit zbatohet sipas udhëzimit vijues:

- **Hidhja topin dikujt dhe thuaje emri tënd**

Në rrethin tjetër të hedhjes udhëzimi ndryshohet

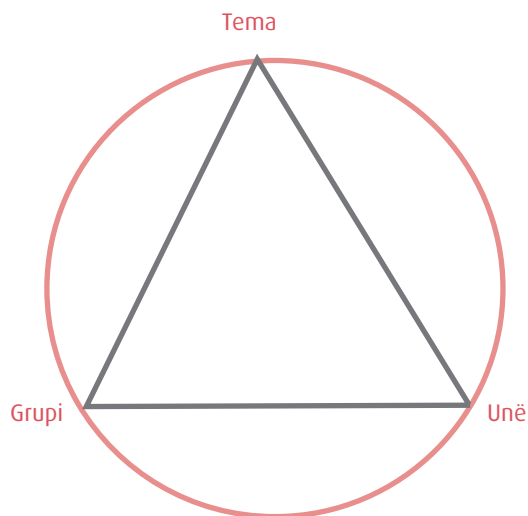
- **Hidhja topin dikujt dhe thuaje emrin e tij/saj**

Përmbajtja teorike

Bashkëveprimi qendror tematik(BQT) – metodë për udhëheqje të trajnimit

Në trajnim punojmë, ashtu që mundohemi të vendosim baraspeshë mes temave të cilat përpunohen, individëve dhe grupeve si tërësi. Baraspesha ka të bëjë me synimin që në mënyrë të barabartë t'i kushtohet vëmendje kohës dhe kujdesit të tre segmenteve të rëndësishme.

Bashkëveprimi qendror tematik



Rregullat e punës në grupe

Të gjithë marrim pjesë në mënyrë aktive

- **Njëri flet, të tjerët dëgjojnë**
- **E respektojmë kohën e marrë vesh**
- **Nuk ka urdhëresë – kritikë konstruktive**

USHTRIMI 2: “Çështje të hapura”

Qëllimi: Përvetësimi i shkathtësive komunikuese për parashtrim të çështjeve të hapura

Kohëzgjatja: 10 minuta

Materiale: lëndë sipas përzgjedhjes, fleta A4 dhe stilografë

Sqarim

Çështjet e hapura mundësojnë që folësi t’i përgjigjet përmbajtjes së vetë, ta drejtojë vet bisedën e tij, të zgjedhë çka dëshiron të thotë. Ata janë pyetje të cilave nuk mund t’u përgjigjet me po ose jo. Pyetjet e hapura fillojnë me: çka, kush, ku, kur, sa, deri kur (përveç pse, sepse pyetja pse shpesh tingëllon si kritikë).

Çështjet e mbyllura fillojnë me a, janë sugjestive dhe tërheqin kah interesi i dëgjuesit, ndërsa përgjigja mund të jetë me po ose jo.

Instruksione

Para jush është (ndonjë send, p. sh. shije, varëse për kapota...) Vendosni sa të jetë e mundur më shumë pyetje të hapura, përveç pyetjes me çka. Keni dy minuta t’i shkruani këto pyetje.

Kur të gjitha janë të gatshme, secili person e lexon listën e vet.

Dëgjojeni secilën pyetje. Nëse mendoni pyetja është e:

- a. **Hapur, tregojeni shuplakën tuaj të hapur**
- b. **Mbyllur, tregojeni shuplakën tuaj të mbyllur**

Vështrim i shkurtër i ushtrimit

Për shembull

Si ndjeheshit kur shkruanit?

Si ndjeheshit kur i dallonit pyetjet e hapura dhe të mbyllura?

Sa përdorni pyetje të hapura në komunikimin tuaj të përditshëm?

PYETJE TË MBYLLURA

Pyetjet e mbyllura mundësojnë kontrolluesi ta drejtojë komunikimin.

Ato janë pyetje të cilave u përgjigjen me PO ose JO!

A...?

Ti a do të...?

A do të doje?

A dëshiron?

Nuk dëshiron?

PYETJE TË HAPURA

Pyetjet e hapura i japin liri personit që pyetet vet ta orientojë përgjigjen e vet.

Kush ...?

Ku ...?

Kur ...?

Sa ...? Ç'farë ...?

Përmbajtja teorike

Dëgjimi aktiv

Komunikimi është shkëmbim i përmbajtjeve, ndjenjave dhe qëndrimeve, e kuptojmë si veprim të cilin mund ta kultivojmë, me vetëdije ta përmirësojmë dhe përsosim.

Dëgjimi është quajtur DËGJIM AKTIV sepse:

a) **Dëgjimi është akt dëshire:**

- dëshiroj të ta jap vëmendjen dhe kohën time

- dëshiroj ta dëgjoj rrëfimin tënd, ndjenjat e tua dhe dëshirat e tua

b) **Dëgjimi është akt i cili parakupton përdorimin e shkathtësive komunikuese**

- Nuk të ndërpres përderisa flet

- Qëndrimi im i trupit të flet se vërtet të dëgjoj, p.sh. të shikoj në sy

-Nuk fus tema të mia në fjalimin tënd, nuk flas për veten

-Parashtrij pyetje të hapura, që të mundesh të thuash çka dëshiron dhe vetë të japish zgjidhje të tua

-Dëgjoj me kujdes

-Lë heshtje dhe pauza për mendim të bashkëbiseduesit

-Parafrazoj (bëj refleksion të asaj çka kam dëgjuar), bëj rezyme

-Jap mbështetje, jap guxim me gjeste dhe mimika që të vish deri te zgjidhja jote

-Nuk mbaj "ligjëratë", nuk jap këshillë, nuk nënçmoj

c) **Dëgjimi nuk është refuzim, por dëgjim pa vlerësim, të lejohet se ekziston pala tjetër, d.m.th. ajo e cila momentalisht paraqitet. Ajo kërkon qëndrim dhe përpjekje, vëzhgim të vazhdueshëm, mendim i qëndrimeve personale dhe ndryshohet.**

DEGJOJ KUR

- Të shikoj përderisa flasësh
- Nuk ndërpres
- Nuk fus tema të mia
- Pyes për atë që nuk e kam të qartë
- Pres në heshtje që të mendoresh
- Përsëris çka kam dëgjuar
- Nuk kritikoj
- Nuk jap këshilla dhe zgjidhje

Tema 2:

Unë – Aktivist / Vullnetarë – Paqe

Qëllimi:

Vetëdijesimi për motivim për punë në ndërtimin e paqes, sensibilizimi i identiteteve të ndryshme personale dhe i identiteteve dhe roleve të huaja dhe respektimi i dallimeve; avancimi i shkathtësive të komunikimit dhe analiza e përbaljes.

Plani për punë

1. Rrethi hyrës – si jam
2. Nxehja
3. Ushtrimi 1: "Identiteti im"
4. Ushtrimi 2: "Identiteti im 2"

5. **Motivimi im për ndërtim të paqes në bashkësi**
6. **Kush është aktivist/vullnetarë**
7. **Ushtrimi 3: “Çka është paqja?”**
8. **Ushtrimi 4: “Mosguximi”**

Përpunimi i planit

Ushtrimi 1: “Identiteti im”

Qëllimi i ushtrimit: Zgjimi i rëndësisë së identitetit, afirmimi i individit

Kohëzgjatja: 30 minuta

Materiali: Letër A4

Puna e pavarur

Instruksonet: Mendohuni për jetën tuaj dhe gjatë kësaj shpërndahuni në grupe të cilave u takoni, si p.sh.: Gra, komb, kishë, ekip basketbolli, etj... Zgjidhni tre të cilët ju janë më të rëndësishëm. Prej secilës prej atyre tre kategorive shkruani një gjë e cila ju bën krenar dhe një për të cilën nuk jeni të lumtur.

Koha 5 minuta

Puna në grupe

Instruksiione: zgjidhni një person dhe me të bisedoni për listën tuaj. Ushtroni dëgjim aktiv dhe formuloni në mënyrë përmbljedhëse.

Koha 10 minuta

Vlerësimi i ushtrimit

Si ndjehesha përderisa flisja? Çka ishte e këndshme dhe me çka jam i/e kënaqur? Çka e kisha të vështirë/rëndë? Çka kam vërejtur të re? Çfarë lidhje ka ushtrimi me paqen (jodhunën)? A shikoni ngjashmëri me jetën tuaj?

Koha 15 minuta

Fundi:

Secili person i cili dëshiron i lexon tre identitetet e veta, ndërsa grupi duartrokit në shenjë përkrahjeje.

Ushtrimi 2: "Identiteti im 2"

Qëllimi i ushtrimit: Vetëdijesimi për burimet e ndryshme të identiteteve personale

Koha: 45 minuta

Materiale: letër A4, lista e identiteteve nga ushtrimi paraprak

Instruksiione: Ndahuni në dy grupe

Instruksiione për grupin A:

Zgjidh nga lista jote një identitet të cilin vet e ke përpunuar (të rëndësishëm për ty) dhe kujtoju cilat janë arsyet për shkak të të cilave qëndron prapa tij (për shembull grua e suksesshme, sportist, student, nënë...)

Instruksiione për grupin B:

Zgjidh prej listës tënde një identitet të cilin e ke të rëndësishëm, dhe është më shumë i përcaktuar nga jashtë se të tjerët. Identitet i cili është i dhënë (si p.sh. nacionaliteti, përkatësia fetare...) kujtoju pse qëndron pas tij dhe pse e ke të rëndësishëm.

Koha për përgatitje individuale: 5 minuta

Thirreni grupin të qëndrojë njëri përballë tjetrit në dy rrethet paralele në largësi prej një dore të zgjatur.

Bisedë në çift: Person nga grupi A me person nga grupi B i cili qëndron përballë. Secili person argumenton pse e ka të rëndësishëm identitetin e caktuar nga jashtë ose identitetin të cilin vet e keni përcaktuar. Paralajmëroni të mundohen të mbeten në rolet e veta.

Koha për bisedë: 5 minuta

Ndryshimi i roleve: Anëtarët e grupit A për listën e tyre zgjedhin identitetin i cili e dikton mjedisin e tyre, ndërsa anëtarët e grupit B nga lista e tyre zgjedhin identitetin të cilin vet e kanë caktuar.

Koha për përgatitje 5 minuta

Koha për bisedë 5 minuta

Vlerësimi i ushtrimit (25 minuta)

- ▶ Si ka qenë në njërin rol dhe në rolin tjetër?
- ▶ Në cilin rol ndjeheni më të fortë?
- ▶ Çka paraqiste vështirësi?

Ushtrimi 3: “Çka është paqja?”

Qëllimi i ushtrimit: Hyrje në shprehjet kyçe të trajnimit, temat e menduara, krijimi i definicionit personal për paqen.

Koha: 35 minuta

Materiali: letër flipçart

Në letrën flipçart e cila është e ngjitur në mur, në secilën fletë është shkruar nga një shkronjë e fjalës PAQE. Secili pjesëmarrës me shënues i shkruan asociacionet e veta të fjalës PAQE/ NDËRTIM I PAQES me shkronjën fillestare e cila gjendet në letër.

Koha 5 minuta

Formohen tre grupe të vogla dhe secili grup zgjedh nga një prej asociacioneve të shkruara, i shkruajnë letër një të huaji duke i shfrytëzuar asociacionet e shkruara në letër të cilën e kanë zgjedhur. I sqarojnë çka është paqja, sikur ai nuk ka dëgjuar asnjëherë çka është ajo.

Koha: 10 minuta

Në plenum secili grup i lexon interpretimet e veta, respektivisht letrat.

Koha: 5 minuta

Formohen dy grupe të mëdha. Secili thur definicion të shkurtër për PAQEN, duke e filluar definicionin me: “PAQJA është...”

Koha: 5 minuta

Plenum:

Bisedë rreth definicioneve të përgatitura – komente të grupit tjetër, si kanë arritur deri te definicioni.

Koha: 10 minuta

Ushtrimi: “Mosvlerësimi”

Qëllimi: Vetëdijesimi i situatave në të cilat vlerësojmë, respektivisht vetëdijesimi i rëndësisë së perceptimit të dallimeve pa vlerësime.

Kohëzgjatja: 45 minuta

Materiali: letër flipçart, shënues

Instruksione: Ndahuni në grupe të vogla. Njërën grup e përbëjnë meshkuj, ndërsa tjetrin gra. Në letrën flipçart anëtarët në secilin grup të vogël shkruajnë: Çka e ndjej të huaj te poli i kundërt? Pllakatin vendoseni në vend të dukshëm?

Koha: 3 minuta

Anëtarët e grupit kthehen në plenum dhe sërish ndahen sipas vetive të përbashkëta (p.sh. sipas përkatësisë nacionale) mandej në grupe të vogla shkruajnë në letër flipçart: Çka ndjej të huaj te përkatësitë tjera nacionale?

Koha: 3 minuta

Veprimi përsëritet edhe 2 deri në 3 herë (p.sh. të pamartuar/të pamartuar, sipas përkatësisë nacionale dhe të ngjashme)

Kur anëtarët e grupeve të vogla për herë të fundit do të kthehen në plenum, jepuni udhëzim të shëtitin nëpër hapësirë dhe ti lexojnë të gjitha pllakatet. Pastaj të gjithë të kthehen në vendet e tyre në plenum.

Vlerësimi i ushtrimit (25 minuta)

1. Si ndjehesh pas këtij ushtrimi?
2. Cilat shprehje sipas teje nënkuptojnë mosvlerësim?
3. Cilat shprehje paraqesin kuriozitet?
4. Cilat shprehje mund lehtë t'i pranosh?
5. Çka e ke të vështirë ta pranosh?
6. Si e shihni lidhjen e këtij ushtrimit me përvojën tuaj në jetën e përditshme?

VËREJTJE UDHËHEQËSIT TË USHTRIMIT:

Sipas përvojës së gjertanishme, më mirë është kur udhëheqësi nuk merr pjesë në diskutimet rreth asaj a është

diçka dënim apo jo, sepse është rregullator i procesit dhe ndonjëherë ndërmjetësues në ngjarje të mundshme të tensionuara për shkak të lëndimit të ndonjërit nga pjesëmarrësit. Megjithatë, kur në grup vëreni mënyrë të komunikimit të cilën sipas gjykit tuaj të vlerave është lënduese për ndonjërin nga grupi mund:

- Ta lutni pjesëmarrësin të sqarojë çka dëshiron të thotë
- Të ndërmjetësoni duke shprehur çka ka arritur shprehja te personi tjetër
- Të sqaroni për mundësinë për të folur për veten (p.sh. ndjenja dhe nevoja) në vend të etiketimit të tjetrit

Materiali punues 1

DISA NEVOJA THEMELORE TË NJERIUT

Autonomia
Festimi
Integriteti
Raporti i ndërsjellë/
varshmëria e ndërsjellë
Nevojat fiziologjike
Mendjehollësi/bashkësi
shpirtërore
Liri

T'i zgjedhëndrrat e mia, planet e mia jetësore, vlerat e mia, ta zgjedh mënyrën e veprimit si do të mundem t'i realizojëndrrat e mia, planet jetësore dhe vlerat e mia për festim të kreativitetit të jetës dhe ëndrrave të realizuara për fat të keq ndaj njerëzve të tjerë, për shkak të ambicieve të pasuksesshme etj.

Autenticitet
Kreativitet

Vlerësimi i vetvetes
Kërkimi i logjikës
Pranimi
Kuptimi
Dashuria
Besimi
Përkatësia ndaj bashkësisë
Empatia
Pranimi
Afërsia
Ngrohtësia njerëzore
Pjesëmarrja në lulëzimin e jetës

(të shfrytëzohen në mënyrë të pasur dhuratat personale në shërbim të jetës)

Siguri (ndjenja, ...materiale)
Ndershmëri, sinjeritet

(sepse na lejojnë të mësojmë për kufizimet personale)

Mbështetja
Kulm mbi kokë/ligj
Ajër/ujë/ushqim
Seksualitet/shprehje seksuale
Pushim
Lëvizje, ushtrim
Prekje, kontakt trupor
Mbrojtje nga ajo që e kërcënon jetën
Lojë
Bukuri
Inspirim
Harmoni
Rend
Paqe

Tema 3:

Komunikimi jo i dhunshëm dhe udhëheqja me përballje

Qëllimi:

Avancimi i shkathtësive të komunikimit paqësor dhe transformimit paqësor të konflikteve: ballafaqimi i lidhshmërisë së nevojave dhe ndjenjave, dallimi i të folurit të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, ballafaqimi i paragjytimeve personale dhe rolet e tyre në përballjet; mendimi dhe hulumtimi i qëndrimeve personale për transformimin jo të dhunshëm të konflikteve.

Plani i punës

1. Rrethi hyrës – Nxehje
2. Hyrje teorike për ndjenjat dhe komunikimi jo i dhunshëm
3. Ushtrimi 1: “Analiza e shprehjes së drejtpërdrejtë dhe të tërthortë të ndjenjave”.
4. Hyrje teorike “Unë fjalim – Ti fjalim”
5. Ushtrimi 2: “Paragjykimet”
6. Ushtrimi 3: “Barometri dhunë – jodhunë” dhe sqarimi i shprehjes jodhunë
7. PËRBALLJA – stuhi idesh dhe hyrje në të kuptuarit e përballjeve
8. Ushtrimi 4: “I burgosuri”
9. Nxehje “Kuçedra”
10. Si mund të jenë rezultatet në përballjet dhe hyrja teorike
11. Ushtrimi 5: “Dera drejt jodhunës” dhe hyrje teorike për zgjedhje të përbashkët të përballjeve

Përpunimi i planit

Ushtrimi 1: “Analiza e lidhshmërisë së drejtpërdrejtë dhe të fshehur të ndjenjave”

Qëllimi: Të dallohet dhe të shfrytëzohet shprehja e drejtpërdrejtë e ndjenjave

Kohëzgjatja: 20 minuta

Material: Fotokopje për materialin punues

Sqarimi: I shpreh drejtpërdrejtë ndjenjat kur i përshkruaj me fjalë. P.sh. “Hidhërohem”, “Jam e pakënaqur”, “Më gëzon”, “Frikohem”.

Shprehja e fshehtë e ndjenjave kur nuk i përshkruaj me fjalë të drejtpërdrejta. Shpesh ndjenjat e mia i perceptoj si veti të personave të tjerë. Më shumë flas për të tjerët sesa për veten. As mua, a të tjerëve nuk u është e qartë çka ndjej.

Shembuj:

C - Më qetë **D** - Më pengon – jam e shqetësuar kur flasësh me zë

C - Je i pandjeshëm **D** - Jam e hidhëruar kur flas dhe shoh se nuk më dëgjon

Udhëzim: Lexoni shembujt dhe shënoni shprehjet në të cilat folësi drejtpërdrejt i shpreh siç ndjehet në situatën konkrete.

Koha: 10 minuta

Vlerësimi i ushtrimit (10 minuta)

1. **Si ndjeheshit kur e dalluat cila fjalë drejtpërdrejtë i shpreh ndjenjat?**
2. **Sa keni mundësi dhe nevojë në komunikimin e përditshëm t'i shprehni ndjenjat?**

Material punues 1

Analizë e shprehjes së drejtpërdrejtë dhe të mbuluar të shprehjes së ndjenjave

Lexoni shembujt dhe shënoni shprehjet në të cilat folësi drejtpërdrejt i shpreh ndjenjat e veta

Lere atë!

Mos u qesh!

Mos më hidhëro sërish!

Qeshja jote më bën të pasigurt.

Kjo nuk bëhet kështu!

Je e menduar.

Atë unë nuk e dua.

A vërtet mendon se për këtë nuk duhet të qeshemi?!

Më hidhëron mënyra në të cilën sillesh ndaj të tjerëve.

Vërtet jam budalla!

Sillesh si elefant në lulishte!

Ndjej se kam bërë gabim të madh.

A nuk të preokupojnë aspak të tjerët?!

Jam i/e pakënaqur me vetveten

Do të duhej t'i dish së paku themelet e sjelljes së hijshme.

Ndjej se fillon të më mundosh.
Jam i hidhëruar për shkak të sjelljes tënde.
Ndjej sikur të jem i/e nënshtruar.

Ky është ushtrim i keq.
Mendoj se ushtrimi është i keq.
Hidhërohem që e kam punuar atë ushtrim.

Një orë duheshe të pres!
Më në fund!
Hidhërohem që pikërisht tani po vjen.
I tëri/E tëra kam ngrirë.

Ushtrimi 3: “Barometri: jodhuna – dhuna”

Qëllimi: Hyrje në thelbin e temës, kontrollimi i qëndrimeve personale, zhvillimi i tolerancës sipas qëndrimeve të cilat dallohen nga tonat

Kohëzgjatja: 20 minuta

Para fillimit të barometrit edukatori në hapësirë cakton dy pole të kundërta mes të cilave pjesëmarrësit mund të lëvizin, në raport me atë a pajtohen ose jo me gjykim të caktuar. Pasi që pjesëmarrësit do të shpërndahen në hapësirë, disa mund të sqarojnë pse e kanë zgjedhur vendin në të cilin qëndrojnë.

Gjykime të propozuara:

Sikur të ishe i/e kërcënuar, do të kishe vërejtur dhunë.
Më mirë dhunë se qyqar.
Dhuna është kundër jodhunës.
Jodhuna nuk i shfrytëzon dobësitë e kundërshtarit.
Parimi aksion jo i dhunshëm është qëllim kundërshtarit t’i qasemi me besim.

Koha: 5 minuta

Sqarimi i shprehjes dhunë

Për pasqyrë të shkurtër shiko:
Shikoje materialin punues “Heqja dorë nga dhuna” në fq.32
Shihe përmbajtjen teorike “Fuqia” fq. 47

Material punues

Heqja dorë nga dhuna

Heqja dorë nga dhuna me vetëdije si “mjet i fundit”, në fakt, do të thotë humbje e një instrumenti të fuqisë. Është i nevojshëm një mjet i ri (dhe përdorim i ndryshëm i fuqisë) për realizim të interesave të veta.

Mjet i cili:

- **Në tërësi e respekton kundërshtarin**
- **Vlerësim personal dhe atë si njerëz të cilët janë të aftë për ndryshime.**

Në plan të parë vjen bashkëpunimi në vend të konkurrencës. Kryesisht në ndihmë të ndërsjellë dhe respekt të secilës qenie të gjallë mbetet themeli i veprimit. Jodhuna si mendim i tillë është forcë e pavarur e cila nuk mbahet vetëm në kuadër të situatave mbisunduese, por orientohet edhe në raport të dëshirave të njerëzve.

- **Jodhuna është e drejtuar drejt ardhmërisë, në vete sjell forcë vizionare, besim në kushtet e ndryshueshme ekzistuese**
- **Jodhuna e vazhdon traditën e njerëzve të cilët në të kaluarën janë përpjekur për vlera të jodhunës në shoqëri.**
- **Jodhuna i takon të tashmes sepse mund të realizohet tani dhe këtu.**
- **Jodhuna është e orientuar në përfshirjen e të gjithë faktorëve në procesin e ndryshimeve, kështu që në dialog bashkërisht “luftojmë” sepse e kërkojmë të vërtetën.**
- **Në filozofinë e jodhunës njeriu pranohet si qenie e cila ka aftësi edhe për dhunë edhe për jodhunë, ndërsa është e aftë të niset në drejtim të jodhunës.**
- **Fotografia e shoqërisë në filozofinë jo të dhunshme mbështetet në kërkim të formës së bashkëjetesës kur respektohet individi, si edhe bashkësia.**

Përkthyer dhe përshtatur nga: Karl – Heinz Bitti-Drempetic, Gewaltfrei Handeln, Nurnburg 1993

JODHUNA

Fjala jodhunë shfaqet për herë të parë në vitet e njëzeta të shekullit të kaluar në gjuhën angleze në lidhje me paraqitjet e Aksioneve Gandiste (1869-1948) në Indi dhe lidhet me udhëheqësin e Indisë. Kjo shënon nga njëra anë respektim absolut të jetës¹, qëndrim, “dëshirim aktiv mos të dëmtohet, shtytje pozitive”².

¹ Gandi e shfrytëzon shprehjen a-hyma që në përkthim do të thotë “mos-lëndim”

² Melon, Ch., Semelin, Jaques: La Non – violence, Paris, 1994., str.7

Nga ana tjetër jodhuna shënon mënyrë të veprimit me të cilën i mbetemi besnik bindjes së jodhunës. Kjo është mënyrë e luftimit në jetën politike dhe rrugë e transformimit të përballjes e cila nuk lejon asnjëfarë përdorimi të dhunës.

Përmbajtja teorike

HYRJE NË PËRBALLJE

Në kulturën tonë mbretërimi i përballjes llogaritet si rrezik i cili është më mirë të anashkalohet çdoherë kur është e mundur ose të zgjidhet sipas parimit fitues-humbës. Përballja është pjesë e paevitueshme e jetës, pjesë e historisë njerëzore dhe sinjal i rëndësishëm se diçka nuk është në rregull. Për shkak të kësaj, nuk është vetëm kërcënim, por edhe mundësi për ndryshim, për raporte më të thella dhe zgjidhje të mosmarrëveshjeve. Shenja kineze e përballjes është e përbërë nga dy pjesë të shprehjes: rrezik dhe mundësi. Nëse e shqyrtojmë përballjen si mundësi, është më e vogël mundësia se personat të cilët e zgjidhin, gjatë kësaj do të shfrytëzojnë dhunë dhe do t'i shkaktojnë dhembje njëri tjetrit.

Në përpjekjet për gjetje të rrugës së transformimit jo të dhunshëm të përballjes është e rëndësishme në vete të kultivohet dëshira për punë të hapur të përballjes dhe besimi se ajo është vërtet mundësi për ndryshime. Ndihmë gjatë kësaj mund të jetë vetëdija se është e nevojshme të shkëputet personi nga problemi. Në vend që të pyesim kush është fajtor, mund të drejtohem në pyetjen në çka është problemi, duke u udhëhequr nga thënia “Bëhu i butë në raport me njeriun, ndërsa i rreptë në raport me problemin”.

Duke u fokusuar në problem hyjmë në pjesën e përgjegjësisë dhe mundësisë, sepse ndjenja e fajit nuk na frenon të ndërmarrim hisen tonë në fajin për problemin.

Shkarkimi i përballjes është proces në të cilin është i rëndësishëm të mbahet komunikimi edhe kur kjo është vështirë ose është sjellë në masë shumë të vogël. Gjatë kësaj duhet, pa e marrë parasysh problemin ose reaksionin e mjedisit, të kihet parasysh dhe të respektohet liria e palës tjetër a do të dëshirojë apo nuk do të komunikojë, gjithashtu, a dëshiron apo nuk dëshiron të kërkojë zgjidhje në frymën “fitimtar – humbës”.

Ushtrimi 4: “I burgosuri” – luajtje e rolit

Qëllimi: Simulimi i përballjes për shkak të vetëdijesimit të modeleve personale të sjelljes në përballje, analizë e përballjes dhe gjetja e hapave për transformim të asaj përballjeje.

Koha: 60 minuta

Instruktionet: Të gjithë qëndroni në rreth të kthyer nga brenda, të mbledhur njëri pranë tjetrit. Ju jeni rojtare. Kërkohet vullnetarë i cili do të bëhet i burgosur në mesin e rrethit dhe do të mundohet të lirohet.

Loja luhet me më shumë vullnetarë. Motivoni të ndryshojnë strategji, të jenë sa të jetë e mundur më shumë inventivë. Trajnuesi nuk u sugjeron rojtarëve si duhet ta mbajnë të burgosurin, as të burgosurin në cilën mënyrë duhet të lirohet.

Koha: rreth 20 minuta

Vlerësimi i luajtjes së roleve (rreth 40 minuta)

Si jam ndier si i burgosur? Si rojtar?

Si kanë ndikuar ndaj neve strategjitë e ndryshme, të ndjenjave tona, të vetëdijes tonë, të sjelljes tonë? Si thash/tha JO?

Përmbajtja teorike

TRANSFORMIMI I PËRBALLJEVE

Menaxhimi i përballjeve nuk është anashkalimi i përballjes. Menaxhimi i përballjes është zgjidhja e situatave problematike me shkathtësi, kreativitet me kujdes të njëhershëm edhe ndaj vetes dhe respektim të personave të tjerë.

Transformimi i përballjeve pengon:

- **Emocione intensive:** secilën përballje e ndjekin emocionet, kur përballja do të shkallëzohet edhe emocionet përndihen.
- **Përshtatja në pozitën tënde:** është e pamundur të transformohet përballja nëse palët në përballje janë të qëndrueshëm në pozitat e tyre dhe me kokëfortësi kërkojnë përmbushje të kërkesave të veta.
- **Kërkimi i fajtorit:** fajësimi i palës tjetër vetëm më me sukses e fundos pozitën, në vend të kërkimit të fajtorit të kërkohet arsyeja e problemit.
- **Forca e pabarabartë:** dialogu është i mundshëm atëherë kur forcat janë të barazuara.

Sa më shumë që zgjat përballja aq më vështirë mund të zgjidhet, edhe pse kjo është e mundshme në secilën fazë të tij. Për shkak të kësaj, është e rëndësishme që përballja sa më shpejtë të hapet.

Transformimi i përballjes kërkon energji, kohë, shkathtësi.

Motivimi për investim të tillë të kohës dhe energjisë mund të jetë qasje e pastër dhe pragmatike sepse tentimi i dhunshëm për zgjedhje të përballjes me vetveten sjell:

- **Hakmarrje (spirale të dhunës)**
- **Rrënim i cili me vete sjell pasoja të papërmirësueshme (dëm)**

Ushtrimi 5: “Dera drejt jodhunës”

Qëllimi: Ushtrimi në mënyrë bashkëpunuese për zgjedhjen e përballjes, hapje e procesit për më shumë opsione të ndryshme të zgjidhjeve dhe kërkim të zgjedhjes me të cilat edhe të dyja palët në përballje janë të kënaqura (fitimtar-fitimtar).

Kohëzgjatja: 45 minuta

Material: letër, laps për përgatitjen e pllakatit të murrit me udhëzime, material punues, Dera drejt jodhunës.

Në pllakatet e murrit janë të shkruara hapat në procesin për zgjidhje bashkëpunuese të përballjes. Pjesëmarrësit marrin material punues – përshkrim të përballjes mes dy pjesëmarrësve (Damiri dhe Nemiri) i cili është shndërruar në rrahje.

Rrjedha e Ushtrimit:

Udhëheqësi hap një nga një pllakatet e murrit (i cili simbolizon derë) me udhëzime hap pas hapi për zgjidhjen e përballjes.

Dera nr. 1 – udhëzimi nr. 1

Çka është problemi? Shkruani në letrën tuaj në formën “unë” çka është problem për Damirin, e çka për Nemirin.

Dera nr. 2 – udhëzimi nr. 2

Çka është problem edhe për Damirin edhe për Nemirin? Shkruani çka është problem, kështu që do t’i përfshini nevojat e të dy djemve, për të cilat edhe të dy pajtohet se është problem. Pastaj të gjithë i lexojnë përgjigjet e veta. I tërë grupi duhet të vijë deri te konsensusi çka në fakt është problemi.

Dera nr. 3 – udhëzimi nr. 3

Me stuhi idesh kërkohen ide të ndryshme për zgjidhje të kësaj përballjeje, shkruhen në pllakat.

Dera nr. 4 – udhëzimi nr. 4

I tërë grupi le t’i vlerësojë propozimet e shkruara. Së pari me nënvizim të atyre që janë të papranueshme, e pastaj bisedohet për të tjerat. Pjesëmarrësit i ndajmë në dy grupe njëri i merr rolet e Damirit, ndërsa tjetri të Nemirit. Mendojnë për zgjidhje nga roli Damirit dhe nga Roli i Nemirit. Marrëveshje.

Dera nr. 5 – udhëzimi nr. 5

Më në fund Damiri dhe Nemiri pajtohen rreth një zgjidhjeje për të cilën edhe të dy mendojnë se është më e pranueshme dhe më mirë u përgjigjet nevojave të secilit prej tyre, përballja zgjidhet qetë, pa dhunë. Nëse nisemi nga situata se tanimë ka pasur konfrontim fizik, atëherë për zgjidhje duhet të merren vesh në mënyrë tjetër. Merren vesh për çka është më mirë në secilën situatë të ngjashme të ardhshme. Mendoni çka do të bëjë secili prej tyre që rrjedha e tillë të arrihet. Merren vesh edhe kur do ta bëjnë.

Dera nr. 6 – udhëzimi nr. 6

Zgjidhja e marrë vesh duhet të zbatohet. Pas disa ditëve kontrollohet se si vendimi i cili është sjellë nga Damiri dhe Nemiri bashkërisht – përjetohet nga secili prej tyre. A duhet diçka të ndryshohet? Nëse duhet atëherë duhet sërish të fillohet nga hapi i parë-sërish të përcaktohet ku është problemi?

Kontrollim

Vlerësimi në plenum

Si ndjeheni tani

Cilat hapa për zgjidhje të përballjes janë të rëndësishëm ose ju kanë lënë përshtypje?

Cilat hapa në zgjedhjen e përballjes i keni të vështirë? Sa kjo mënyrë e zgjidhjes së përballjeve do të mundet të jetë e dobishme në jetën e përditshme.

Materiali punues**Dera drejt jodhunës**

DERA E HAPUR – PROCES PREJ 6 HAPAVE të cilin duhet ta kaloni nëse jeni përcaktuar për zgjedhje frytdhënëse të përballjeve. Hapni me radhë të gjitha 6 dyert.

Dera nr. 1

Ku qëndron problemi/për personin A/?

Ku qëndron problemi/për personin B/?

Përcaktoni cila është arsyeja e përballjes nga perspektiva respektivisht nga nevojat e personit A dhe personit B (dhe nga personi C etj.) të cilët janë në përballje. Problemi duhet të thuhet në formën e unë-mesazhi, sikur ta thotë personi A, B, C etj. Por pa fajësim të palës tjetër.

Dera nr. 2

Ku qëndron problemi për A dhe B (me çka pajtohen edhe A edhe B)?

Përcaktoni cila është arsyeja e përballjes (problemit) nga pozita (nevoja e të dyja palëve. Të dyja palët duhet të pajtohen me definicionin e tillë të problemit.

Dera nr. 3

Të dyja palët (të gjithë pjesëmarrësit) duhet të propozojnë ide kreative për zgjidhjen e përballjes (pa i marrë parasysh rrethanat reale).

Procedura e stuhisë së ideve ku të gjithë pjesëmarrësit në përballje imagjinojnë zgjidhje të ndryshme, bile edhe opsione të cilat janë të dyshimta dhe të pamundura.

Dera nr. 4

Hedhja e zgjidhjeve të pamundura dhe të papranueshme për të dyja palët. Shqyrtimi i secilës ide.

Dera nr. 5

Përzgjedhja e zgjidhjeve të cilat janë të pranueshme për të dyja palët. Të dyja palët sjellin vendim vetë për atë dhe sjellin vendime dhe pranojnë obligime të cilat dalin nga marrëveshja.

Dera nr. 6

Kontrollim nëse marrëveshja vlen dhe nëse ende të dyja palët janë të kënaqura dhe të pajtuara me vendimin e tyre për zgjidhje i cili është i volitshëm për të dyja palët.

Tema 4:**Negociatat dhe sjellja e vendimit me konsensus***Qëllimi:*

- Njohja dhe avancimi i shkathtësive të negociatave dhe konsensusit
- Forcimi i afirmimit personal
- Njohja e sjelljes personale në bashkëpunim dhe mundësi për korrigjime
- Avancimi i shkathtësive për ndërtim të kufijve personale d.m.th. forcim komunikues

- Lidhja e konteksteve shoqërore dhe përfshirja e aktiviteteve nga programi në bashkësi me qëndrime dhe veprime paqësore.

Plani për punë

1. **Rrethi hyrës**
2. **Ushtrimi 1: “Negociatat” dhe hyrje teorike në negociata**
3. **Ushtrimi 2: “Si të thuhet JO”**
4. **Ushtrimi 3: “Konsensusi”**
5. **Përmbajtja teorike konsensus**

Përpunimi i planit

Ushtrimi 2: “Si të thuhet JO”

Qëllimi: Ushtrimi si të jepen përgjigje kategorike nën presion, ballafaqim me manipulimin dhe zbatimin e komunikimit paqësor

Kohëzgjatja: 35 minuta

Material: karta manipuluese

Secili person fiton një kartë manipuluese. Në të shkurtimisht është shkruar situata në të cilën personi mundohet ta bind personin tjetër ta bëjë atë që e do ai. Secili person ka 1 deri në 2 minuta të mendojë me cilën fjali do ta fillojë dialogun. Për shembull: Nëse karta tregon situatë në të cilën prindërit e bindin djaln ose vajzën t’i vizitojnë, fjalia mund të jetë: “Nuk më ke vizituar me vite. Pyetem a jam i rëndësishëm për ty”.

Kohëzgjatja: 5 minuta

Rrjedha e ushtrimit:

Pjesëmarrësit kthehen në rreth dhe një nga një rrotullohen drejt personit nga ana e tyre e majtë. Shkurtimisht e prezantojnë situatën nga karta e tyre. Për shembull: “Unë jam prindi yt, dua të të bind të më vizitosh”. Pastaj e thonë fjalinë e tyre fillestare “Nuk më ke vizituar me vite. Pyetem a jam i rëndësishëm për ty”. Personi nga ana e majtë synon të jep përgjigje të prerë, duke e prezantuar veten pa fajësuar tjetër. P.sh.: “Për një punë të befasishme duhej ta ndërpres pushimin dhe të kthehem në punë. Për këtë arsye e kam të vështirë të fitoj ditë të lirë, por pasi ta kryej punën, do të synoj që një kohë ta kalojmë bashkë.

Kohëzgjatja: 30 minuta

Materiali punues**Karta manipuluese**

LUTE SHOKUN TË TA RUAJË BEBEN	PUNËDHËNËSI U JEP OBLIGIME PLOTËSUESE PUNËTORËVE
LUT DIKË TA MERR KUJDESTARINË TUAJ TE DERA NË KLUBIN E TË RINJVE	PRINDI E BIND DJALIN OSE VAJZËN TË VIJNË NË VIZITË
LUT DIKË TË TË DËRGOJË DERI NË SHTËPI	TË JEPET DIKUSH NË VENDIN TUAJ TË BËJË NJË TELEFONATË TË PAKËNDSHME
LUTE SHOKUN, TË NJOHURIN OSE ANËTARIN E FAMILJES T'JU HUAZOJË PARA OSE AUTOMOBIL	BINDE SHOKUN TË TË HUAZOJË DIÇKA (p.sh. send që mbahet) EDHE PSE AI ATË NUK E DON
LUTI KOLEGËT NGA KLUBI I TË RINJVE TË SHPALLIN LAJM TË PAKËNDSHËM	BINDE SHOKUN TË DILNI NË MBRËMJE

Ushtrimi 3: "Konsensusi – loja e atomeve"

Qëllimi: Përcaktojini prioritetet në temën e zgjedhur, me ç'rast në vendosje janë përfshirë të gjithë anëtarët e grupit.

Kohëzgjatja: 60 minuta

Sqarim:

1. Udhëheqësi sqaron me grupin çështjet për të cilat duhet të sillet vendim. P.sh. Në çka duhet të vendoset theksi për punën në vendin tonë – për çka duhet të llobohet? Imagjinojmë se mjetet dhe kapacitetet tjera janë të kufizuara dhe të zgjidhet vetëm një qëllim i lobimit.

(5 minuta)

2. Stuhia e ideve: hedhje e të gjitha ideve, që do të mund të merren parasysh si mënyrë e veprimit.

(5 minuta)

3. Grupi ndahet në çifte, secili grup zgjedh dy mundësi nga lista

(5 minuta)

4. Dy çifte mbledhen në grup të vogël prej katër personave dhe sërish zgjedhin dy mundësi

(5 minuta)

5. E njëjta përsëritet edhe një grupin tjetër

(10 minuta)

6. Në fund ata dy grupe bashkohen dhe merren vesh për dy pikat për tërë grupin

(12 minuta)

Do t'i përmbahen kohës së dhënë që ushtrimi mos të vazhdohet.

Kur udhëhiqet stuhia e ideve të riformësohen idetë e përgjithshme në propozime konkrete.

Vlerësim i shkurtër i ushtrimit (15 minuta)

Si ndjeheni me këtë mënyrë të bisedimit?

Çka është e pazakonshme/risi?

Çka më konvenonte?

Çka më pengonte?

Përmbajtja teorike

KONSENSUSI

Konsensusi është mënyrë e vendosjes në grup në të cilën është e rëndësishme se llojllojshmëria e anëtarëve të tij ndikon në vendimin e përbashkët përfundimtar.

Në votimin klasik rezultati i procesit të vendosjes është i dhënë në dy pole – shumicë dhe pakicë, me ç'rast shumica e ka votën e fitimtarit.

Në procesin e sjelljes së vendimeve me konsensus raporti 1:40 është shikuar si dy opsione njëloj të vlefshëm. Opsioni i shumicës nuk ka rëndësi më të madhe sepse secili propozim individual mund të sjellë diçka të rëndësishme për vendimin përfundimtar të grupit. Kërkimi i vendimit është shënuar me qëndrim se kërkojmë pika të përbashkëta, se e kultivojmë frymën e bashkëpunimit, se kemi besim në aftësinë dhe qëllimin e grupit, secili flet në emër të vet. Me këtë rast është i nevojshëm një rend i caktuar ose procedura dhe shkathtësi për udhëheqjen e tërë procedurës.

Shkathtësi të nevojshme në sjelljen e vendimeve me anë të konsensusit:

- **Dëgjimi aktiv**
- **Kontrollimi/parafrazimi, çështje të hapura**
- **Mesazh i qartë/unë mesazh**
- **Pa fajësim – nuk e fus interpretimin tim**
- **Pa mëdyshje – hapur flas çka më pengon**

Më tej, me konsensus grupi sjell vendim të përbashkët sipas së cilit anëtarët e ndryshëm të grupit mund të kenë shkallë të ndryshme të pranimit. Disa anëtarë të grupit do të jenë tërësisht të kënaqur me vendimin e sjellë. Të tjerët do të marrin pjesë në aktivitetin e marrë vesh, por do të shprehin rezervë, respektivisht do të kërkojnë pas një kohe të caktuar vendimi sërish të shqyrtohet e ndoshta edhe të ndryshohet. Të tretët do të jenë të përmbajtur, d.m.th. sipas vendimit do të kenë qëndrim pasiv, por nuk do t'u pengojë vendimi i sjellë. Në të gjithë tre rastet (pranimi, shprehja e rezervës ose përmbajtjes) grupi me konsensus e sjell vendimin.

Nuk ka konsensus nëse anëtari i grupit mendon se vendimi i grupit do të sjell dëm dhe se nuk guxon të sillët d.m.th. vendimi i propozuar do t'i lëndonte vlerat themelore të atij grupi të personave. Atëherë në atë vendos veto, ndërsa procedura e vendosjes kthehet në fazën e mëparshme.

Është e mundur që anëtari i grupit mos të pajtohet me vendimin dhe të del nga grupi.

Material punues

Konsensus – proces i sjelljes së vendimeve

1. Sqarimi i problemeve
2. Formulimi i pyetjes për të cilën sillet vendimi dhe kontrollim nëse është plotësisht e qartë dhe nëse të gjithë pajtohen me atë formulim
3. Rreth i shprehjes së mendimeve të ndryshme
 - ▶ **Shprehje e të gjitha mendimeve pa diskutim për mendimet, dëgjim aktiv**
 - ▶ **Pyetje për sqarim si do të ishin anashkaluar mosmarrëveshjet (vërejtje të shkurtra)**
 - ▶ **Dekodim i frikës, nevojave, interesave, vlerave, për arsye të pranimit të dallimeve dhe për shkak të qetësimit të ndjenjave.**
4. Mbledhja e propozimeve të ndryshme për zgjidhje
5. Diskutim për propozimet për zgjedhje
 - ▶ **Bisedime të paramenduara, ndërmjetësim**
 - ▶ **Një etapë ku ndonjëherë duhet të bëhen kompromise**
 - ▶ **Të zëvendësohet “jo” me “dhe”**
6. Përpunimi i propozimit për konsensus
 - ▶ **Propozim i qartë i cili vendoset me konsensus**
7. Rreth në të cilin secili personalisht sjell notë për propozimin sipas shkallëve të konsensusit
 - ▶ **Nëse dikush dëshiron ta bllokojë atë propozim – është e nevojshme t'i theksojë arsyet dhe të kthehet në pikën 3**
 - ▶ **Nëse dikush ka rezerva duhet të shënohet**
 - ▶ **Nëse dikush dëshiron të përmbahet – duhet të shënohet**
8. Konsensus
 - ▶ **Nëse jo, kthehu te pika 4**

Material punues

Shkallët e konsensusit

1. SHKALLA 1: PRANIMI

“Pajtohem me propozimin – zgjidhjen” – do të thotë se e pranoj propozimin dhe se në mënyrë aktive do të marr pjesë në zbatimin e vendimit.

2. SHKALLA 2: SHPREHJA E REZERVAVE

“Mund ta miratoj propozim zgjidhjen, por kam dyshime (të mëdha)”.

Shpreh rezerva sepse dëshiroj që grupi të vazhdojë me vlerësime për temën e vendosur. Rezervat duhet të udhëhiqen deri te propozimi i drejtuar drejt konsensusit të ri, më të mirë se parapraku.

3. SHKALLA 3: PËRMBAJTJA

“Nuk marr pjesë në vendosjen dhe qëndroj anash”.

Përmbahem nëse kam përshtypje se nuk mund të marr pjesë në sjelljen e vendimeve, p.sh. sepse shumë personalisht më tregon (ose nuk më tregon) ose sepse grupi i cili më ka deleguar nuk ka biseduar në këtë temë.

NUK KA KONSENSUS

4. SHKALLA 4: VETO

“Vendimi është në kundërshtim me bindjet e mia themelore; nuk lejoj grupi ta sjellë”. Kjo do të thotë “kundërshtim i ndërgjegjes”. Vendimi i propozuar do t’i kishte lënduar vlerat themelore të grupit ose personit.

Është i mundur edhe

5. SHKALLA 5: DALJA NGA GRUPI

“Kundërshtimin tim kryesor (veton) grupi nuk e pranon. E lëshoj grupin”.

Material punues

Qëndrime dhe shkathtësi në sjelljen e vendimeve me konsensus

Nuk synojmë drejt asaj se duhet të arrijmë marrëveshje, por dëshirojmë të arrijmë mirëkuptim dhe bashkëpunim të ndërsjellë.

Qëndrime të cilat ndihmojnë për arritjen e konsensusit

Respektojeni grupin dhe tërësinë e tij!

Hyni në procesi me qëndrim pozitiv se grupi mund të arrijë konsensus!

Identifikoni interesimet, nevojat e vlerës, frika e cila qëndron prapa pozitës.

Në kulturën tonë rrallë vendoset me konsensus. Le të ju gëzojë që keni mundësi për mënyrë të re të vendosjes.

Metoda të mundshme

Rreth: Secili/secila ka mundësi pa ndërprerje të thotë çka dëshiron për problemet.

Kontrollim: Të gjithë shkurtimisht e shprehin mendimin e tyre për segment të caktuar të problemit.

Stuhia e ideve: Parashtrohen dhe mblidhen të gjitha idetë e mundshme.

Grupe të vogla: Grupet e vogla janë të dobishme nëse vendimi silllet në grup të madh. Grupet e vogla pas diskutimit i prezantojnë vendimet për të cilat kanë arritur konsensus, dhe pyetjet të cilat kanë mbetur për diskutim. Në disa situata është interesante të formohen grupe në mënyrë të jenë homogjene sipas kriterëve të caktuar (burra/gra dhe të ngjashme).

Rregulla

Rregullat e shumëzimit: Shumëzoje kohën e fjalimit tënd me numrin e pjesëmarrësve që ta shohësh sa gjatë do të zgjatë mbledhja nëse secili flet sa ti.

“Unë” – fjalim: Fol për veten, me “unë”, e jo në emër të të tjerëve ose në vetën e tretë.

“Dëgjimi aktiv” është më tepër pritje tjetri ta mbarojë fjalimin. Do të thotë të thelloheni, pyesni, doke mos kundërshtuar menjëherë dhe të bëni pauza.

Bashkëpunimi kërkon pika të përbashkëta dhe i shmanget qëndrimit të konkurrencës/rivalitetit.

Informata kthyesë: Jepu të tjerëve informatë kthyesë, si je dhe si ndikon sjellja e tyre te ti.

Pauzat janë të rëndësishme sepse çlodhin.

Vet je përgjegjës: Të gjithë janë të përgjegjshëm për arritjen e vendimit.

Rolet

Lehtësuesi: Ndhmon në strukturimin e rrjedhës së bisedës, i përmbledh rezultatet e bisedave, formon propozime dhe zgjidhje dhe kujdeset të përmbahet marrëveshja për sjellje në rreth.

Shkruesi: Mban shënime dhe i shkruan propozimet për zgjidhje dhe zgjidhjet.

Ruajtësi i kohës: Është përgjegjës për planin dhe kujdeset për kohën.

Vëzhguesi: Kujdeset për disponimin dhe atmosferën në grup dhe sipas nevojës jep informatë kthyesë.

Tema 5:

Fuqia dhe Unë në bashkësi – vizioni i bashkësisë siç dëshiroj ta ndërtoj

Qëllimi:

- Shqyrtimi i fuqisë në kontekst të veprimit paqësor dhe forcimit për shfrytëzim të fuqisë personale.
- Njohja dhe dëgjimi i temave të lidhura me aktivizmin/punën vullnetare-publikun, sektorët në shoqëri, iniciativa qytetare.
- Mendimi i shprehjes publik dhe vendosja e vetvetes në të si përgatitje për punë në bashkësi.
- Përpunimi i vizionit personal për veprim në bashkësi.
- Marrëveshje për hapa të mëtutjeshëm dhe mbështetje për punë në bashkësi.

Plani për punë

1. Hyrje dhe nxehe
2. Ushtrimi 1: “Fuqia mbi ty”
3. Sektorë në shoqëri dhe dobia nga bashkëpunimi i tyre i ndërsjellë
4. Ushtrimi 2: “Unë në publik”
5. Ushtrimi 3: “Qytetari aktiv”
6. Vizioni im për bashkësinë të cilën dëshiroj ta ndërtoj

Përpunimi i planit

Ushtrimi 1: “Fuqia mbi ty” ose “Sa jam e fuqishme!”

Qëllimi: Vetëdijesimi i fuqisë personale si rrezik për manipulim dhe si mundësi për veprim, vetëdijesim të përgjegjësive personale për veprim në bashkësi

Koha: 60 minuta

Materiale: letër, laps, letër flipçart

Rrjedha e ushtrimit

Ushtrim në çifte

Instruksione: Vendosni se kush prej jush i pari do ta luajë rolin e personit të fuqishëm. Nëse partneri yt pajtohet të të japë 5 minuta të kesh fuqi mbi atë. Me atë fuqi mund të bësh çka të duash. A pajtoheni?

Para se të filloni shënoni shkurtimisht në letër

- **Çka mendoj tani?**
- **Si ndjehem? (Prej çka kam frikë?)**

Tani mund të filloni. Të fuqishmit mund të udhëheqin me partnerët e tyre.

Kohëzgjatja 5 minuta

Të trajnuarit vëzhgojnë çka bëjnë pjesëmarrësit. Ndonjëherë ndodh që disa të fillojnë ta mendojnë partnerin e tyre. E dërgojnë diku, u urdhërojnë të bëjnë ngritjet e peshës trupore me duar... Shumë pak prej tyre bëjnë diçka që personit tjetër i përgjigjet. Në vlerësim kontrollojeni rëndësinë e asaj sjelljeje.

Pas kalimit të kohës zëvendësoni rolet dhe përsëriteni procedurën e njëjtë.

Në fund pjesëmarrësit të shkruajnë çfarë përvojë kanë pasur.

Vlerësimi i ushtrimit (45 minuta)

Trajnuesit mund t’i jetë në ndihmë të shkruarit e fjalëve ose deklaratave të rëndësishme të pjesëmarrësve në letër flipçart gjatë vlerësimit, sepse ata mund të shërbejnë diçka të theksohet dhe të lidhet me përmbajtjen teorike.

Pyetje për "TË FUQISHMIT"

Për çka e përdore fuqinë tënde?

Çfarë ndjenje kishe gjatë kësaj?

A ndjeve rezistencë?

Si reagonte partneri yt?

Si u gjinde me këtë rast?

Pyetje për "TË PAFUQISHMIT"

Si e shprehu panjeri yt fuqinë?

Cilat ndjenja i vërejtën te ti?

A ke dhënë rezistencë? Nëse po, çfarë?

Çka bëre?

Pyetje për tërë GRUPIN

Si ishte në rolin e të fuqishmit?

Nëse nuk e pranove fuqinë, pse?

Për çfarë arsye në atë mënyrë e shprehje fuqinë?

Në cilin rol ndjeheshe më mirë? Pse?

Çfarë roli shihni mes këtij ushtrimi dhe jetës së përditshme?

Për cilat arsye jemi në rolin e të fuqishmit dhe të pafuqishmit?

Përmbajtja teorike**FUQIA**

Jodhuna i pengon fuqisë e cila është aftësi e secilit person se mundet, se është i lirë dhe se në secilën situatë jetësore ka mundësi të zgjedhë.

Është e rëndësishme të dallohet FUQIA si aftësi e personit se diçka mundet (e cila është e gjallë dhe e patjetërsueshme e secilit individ) nga REZULTATI i fuqisë, respektivisht nga suksesi, të arriturat, pozita, pasuria ose fama. Mosdallimi i atyre dy niveleve është i parrezikshëm për personin dhe për raportet. Mungesa jonë e famës ose e pasurisë mund të mbajë besim se nuk jemi të fuqishëm dhe atëherë nuk i lëvizim dhe nuk i shfrytëzojmë potencialet tona. Për këtë arsye duke mos e shikuar mundësinë për vetëdijesim shpesh jemi në sfidë të dominojmë mbi të tjerët.

Forma e realizimit të fuqisë personale është MARRJA e INICIATIVËS në kuptim të marrjes së PËRGJEGJËSISË për vendimet e veta dhe qëndrim proaktiv ndaj sjelljeve të cilat ndikojnë në jetën tonë. Bile edhe në situatë në të cilën edhe vetë jemi viktimë e dhunës, mund të refuzohen rolet e viktimës dhe të ndërmerret nisma, d.m.th. për shkak të kujdesit për veten dhe kufijve personale veprohet në pajtueshmëri me nevojat dhe vlerat personale.

Në mënyrë bazike – GRUPI i organizuar në mënyrë demokratike është hapësirë në të cilën respektohet dhe pranohet kontributi i aftësive të ndryshme të secilit individ. Fortësia e grupit e bën barazinë dhe respektin të cilin anëtarët e gëzojnë mes veti. Grupi është kontekst në të cilin fuqia personale ka mundësi të jetë e kontrolluar dhe e drejtuar drejt mirësisë së përgjithshme, kështu që fuqinë e individit në të e përcaktojmë si “aftësi individit të bashkohet dhe në pajtueshmëri me të tjerët të veprojë”. (Hana Arendt)

Gjatë kësaj është e rëndësishme të dallohet ROLI nga FUQIA e individit. Rolet janë të ndryshueshme-të caktuara nga shërbimet dhe domeni i ndikimeve të atij i cili është përgjegjës mes anëtarëve. Sjellja e individit në rolin e ndërmarrë mbështetet në qëndrimin jo të dhunshëm të afirmimit të vetes dhe respektimit të personave të tjerë dhe nuk ka rregulla të tjera pa e marrë parasysh sasinë e përgjegjësisë të cilën me marrjen e rolit individit i ka pranuar.

Ushtrimi 2: “Unë në publik”

Qëllimi: Lidhja e vështrimeve personale për publikun dhe vendin të cilin e marr në të.

Koha: 60 minuta

Punë në grupe të vogla (prej tre deri në katër persona)

Instruksione: Në grupin tuaj të vogël flisni për atë se si e shihni vetveten në publik.

Pas bisedës secili individ nga trupi i tij le të bëjë statujë me të cilën tregon si e sheh vetveten në publik. Statujat do t’i tregoni në plenum.

Koha: 15 minuta

Prezantimi i statujës në plenum:

Një nga një anëtarët e njërit grup dalin në rreth, vendosen në statujën e tyre në atë mënyrë. Kur të gjitha statujat nga grupi vendosen, anëtarët e gupeve të tjera i ndajnë statujat duke shëtitur rreth tyre dhe duke folur me zë për asocimet:

Procedura përsëritet për secilin grup.

Koha: deri në 10 minuta

Vlerësimi i ushtrimit (35 minuta)

- Si ndjehesh tani?
- Si ndjehesha përderisa e paramendoja statujën? Çka ishte e vështirë, e çka e lehtë? Çka ju paraqiste kënaqësi?
- Si ndihesha përderisa i shikoja statujat? Çka vëreja?
- Si e shoh veten në publik?
- Si e lidh këtë dëshirë me ndërtimin e paqes, jodhunës dhe me mua?

Ushtrimi 3: “Qytetari aktiv”

Qëllimi: Zhvillimi i ambicieve në raport me aktivizimin qytetar

Kohëzgjatja: 35 minuta

Material: fotokopjim i materialit punues

Udhëzim: Lexojeni tekstin për rolin e qytetarit në shoqëri, pastaj në anën e majtë shkruajeni rolin të cilin e keni tani. Në anën e djathtë shkruani cilin rol dëshironi ose mendoni se do të duhej ta keni.

Koha: 5 minuta

Bisedë në grupe të vogla

- Çfarë qytetari aktiv dëshiroj të jem?
- Çka do të duhej të bëj që të mbetem ai që dua?
- Cilat hapa do të duhej t’i marrim bashkërisht?
- Në cilat pengesa mund të hasim?
- Si t’i tejkalojmë?
- Në cilën kohë presim ndryshime?

Secili grup i vogël duhet që në fletë të madhe t’i mbajë shënimet të cilat shkurtimisht do t’i shënojë dhe do të zgjedhë një person i cili do ta paraqesë punën e grupit të vogël në plenum.

Koha: 10 minuta

Plenum:

Prezantimi i rezultateve në grupe të vogla

Material punues**Roli i qytetarëve në shoqëri**

+	Pjesëmarrja aktive	+
☐	Qytetari si marrës i vendimeve Qytetarët si anëtarë të bashkësisë kanë qasje të drejtpërdrejtë dhe i shohin nevojat dhe prioritetet e bashkësisë dhe duhet vetë të marrin vendime rreth çështjeve të cilat janë të rëndësishme.	☐
☐	Qytetari si këshilltar Qytetarët gjatë procesit në vendosjes duhet që kohë pas kohe të konsultohen që të dëgjohet mendimi i tyre. Atëherë përgjigja e dhënë mund të ndikojë në vendosjen e përgjegjshme për ide të ndryshme.	☐
☐	Qytetari si pjesëmarrës Qytetarët nuk duhet çdoherë të dinë çka është e nevojshme ose cila është qasja më e mirë ndaj problemit, por mendimi i tyre do të duhet të shqyrtohet dhe ta përpunojnë ekspertët dhe të shfrytëzohet gjatë sjelljes së vendimeve.	☐
☐	Qytetarët si anëtarë të bashkësisë Ekspertët ose përfaqësuesit e zgjedhur të edukuar të pushtetit kanë të drejtë të marrin vendime në emër të qytetarëve. Ata këtë e bëjnë në atë mënyrë që t'i paraqesin interesat e bashkësisë së tyre përderisa nuk fitojnë mendim më të ndryshëm.	☐
☐	Qytetarët si votues Qytetarët duhet të votojnë për përfaqësuesit e tyre, por marrja e vendimeve është procedurë serioze dhe duhet t'u lëshohet ekspertëve dhe politikanëve kualitativë, e jo publikut.	☐
-	Pjesëmarrja pasive	-

Tema 6:

Shoqëria multikulturore

Qëllimi:

- Vetëdijesimi dhe pranimi i identiteteve të ndryshme etnike dhe kulturore.
- Pranimi i aspekteve dhe idealeve pozitive, gjetja e zgjidhjeve konstruktive dhe kërkimi i qëllimeve të përbashkëta.
- Përvetësimi i diturive dhe aftësive që të bëhen ndryshime në shoqëri në drejtim të zhvillimit të multikulturalizmit.

Plani për punë

1. **Rrethi hyrës**
2. **Ushtrimi 1: “Delja e zezë”**
3. **Ushtrimi 2: “Festa nacionale”**
4. **Përmbajtja teorike – Multikulturalizimi**
5. **Ushtrimi 3: “Ballonët”**
6. **Aktivizimi në shoqëritë multikulturore**

Përpunimi i planit

Ushtrimi 1: “Delja e zezë”

Qëllimi:

Koha: 10 minuta

Materiali: Letër dhe stilograf për secilin pjesëmarrës

Përgatitja:

Është i nevojshëm kolazh me rrethe të ngjyrosura vetngjitëse. P.sh. në bazë të madhësisë së grupit shpërndani 4 rrethe vetngjitëse të kaltër, 4 të kuqë, 3 të gjelbër, 4 të verdhë dhe 1 të bardhë.

Instruksione:

Ngjitni nga një rreth në ballë të secilit pjesëmarrës pa e parë ngjyrën e rrethit. Secili pjesëmarrës është e nevojshme të grupohet mbi bazë të ngjyrës së rretheve. Askush nuk guxon të flasë, mund të shfrytëzohet vetëm komunikim joverbal.

Vlerësimi:

- ▶ Si ndiheshit kur për herë të parë takuat dikë me ngjyrë të njëjtë si e juaja në rreth?
- ▶ Si ndihej personi me ngjyrën e çuditshme pa çift?
- ▶ A ndihmoheshit mes veti në grup?
- ▶ Në çfarë ekipesh dhe grupe merrnit pjesë: ekip futbollit, shkollë etj?
- ▶ A mund secili të inkuadrohet në këto grupe?
- ▶ Në shoqërinë tuaj cilat janë parimet e të çuditshmëve, grupeve të papranueshme?

Ushtrimi 2: “Festa nazionale”

Qëllimet: Vetëdijesimi, përvetësimi i mirëkuptimit dhe interesit për këndvështrimet e ndryshme dhe perspektivat për historinë, kulturat dhe heronjtë kombëtarë të lidhur me kulturat

Koha: 60 minuta

Materiale: letër flipçart, shënues

Instruksione:

Ndani pjesëmarrësit në tre grupe. Kërkoni nga ata të mendojnë për heronjtë e tyre më të rëndësishëm, posaçërisht ata të cilët i respektojnë dhe janë krenarë me to. Është e rëndësishme të theksohet, posaçërisht kur bëhet fjalë për grup multikulturor, se heronjtë nuk duhet të jenë nga vendi ku jetojnë tani, por mund ta kenë prejardhjen nga vendi i origjinës së tyre ose nga atdheu i prindërve të tyre.

Kohëzgjatja: 5 minuta

Secili pjesëmarrës duhet ta thotë fjalën e vet me arsytim se pse njerëzit janë ose kanë qenë të rëndësishëm për vendin e tyre. Leni kohë të mjaftueshme për shkëmbim të informatave dhe pyetjeve.

Luteni secilin grup t’i shkruajë emrat e heronjve, nacionalitetin e tyre dhe të arriturat e tyre. Në takimin e përbashkët secili grup duhet ta prezantojë zgjedhjen e vet.

Kohëzgjatja 25 minuta

Temat për përpunim

- ▶ Heronjtë si elemente dhe simbole të socializmit
- ▶ Mënyrat ndryshme të mësimi të historisë
- ▶ Dallimet dhe lidhjet mes njerëzve të kulturave dhe prejardhjeve etnike të ndryshme

Vlerësim:

- ▶ A u befasua dikush nga përzgjedhja e heronjve dhe pse?
- ▶ A i dini të gjithë heronjtë të cilët u zgjidhën nga pjesëmarrësit?
- ▶ Për çka më së shpeshti janë të njohur heronjtë nacionalë dhe pse luftojnë?

- ▶ Çka na çon të respektojmë heronj të caktuar më shumë se të tjerët?
- ▶ A mendoni se heronjtë e numëruar janë universalë?
- ▶ A mendoni se çdokush do t'i kishte llogaritur si heronj?

Përmbajtja teorike

Multikulturalizmi

Shteti modern gjatë historisë e ka shfrytëzuar fuqinë e vet të centralizimit duke i përdorur forcat në drejtim të homogjenizimit kulturor. Për këtë arsye në vetëdijen tonë është rrënjësuar vështrimi i cili e barazon bashkimin dhe homogjenitetin, barazinë me uniformizimin. Shoqëritë bashkëkohore multikulturore janë fenomen i vetëm historik që hapin çështje të reja dhe kërkojnë koncepte të reja për shkëmbim të kundërtënieve të tyre dhe perspektivave zhvillimore.

Realiteti ynë në shekullin 21 është se jetojmë në shoqëri multikulturore.

Struktura specifike e shoqërive multikulturore kërkon shqyrtim të modeleve ekzistuese të kategorisë sociale në të cilën mund të realizohet barazi në hapësirë multikulturore. Këtu edhe shfaqen problemet e rëndësishme në shoqëritë bashkëkohore multikulturore, siç janë kërkesat legjitime për barazi të dallimeve, arritjes së barazisë politike pa uniformim të kulturës, përfshirje por jo edhe asimilim, respektim të dallimeve legjitime kulturore, respektim të identiteteve të shumëllojshme kulturore pa dobësim të identitetit të përbashkët.

Qeniet njerëzore dallojnë në shumë mënyra dhe mund të identifikohen nëpërmjet kriterëve të ndryshme si poli, moshë, aftësia fizike, dallimet e ndryshme kulturore, sociale, etnike dhe të tjera.

Multikulturalizmi synon drejt kohezionit social nëpërmjet njohjes së grupeve të ndryshme në shoqëri dhe duke u lejuar këtyre grupeve t'i gëzojnë kulturat dhe identitetet e tyre kulturore.

Pikërisht këndvështrimet e ndryshme, idetë, vlerat dhe sjelljet mund të shfrytëzohen si pikënisje deri te arritja e qëndrimeve të përbashkëta të cilat do të kontribuojnë për zhvillim të shoqërive multikulturore. Nëpërmjet ndërveprimit të dallimeve është e mundur të arrihet deri te zgjidhjet e reja dhe deri te arritja e parimeve të reja për aksion të vendosur mbi bazat e barazisë, dinjitetit dhe të drejtave për të gjithë.

Ushtrimi 3: “Ballonët

Qëllimi: Shkaktimi i aksionit pozitiv dhe aktiviteteve vijuese të anëtarët e grupit

Koha: 30 minuta

Materiali: Dy ballonë dhe dy lidhëse për secilin pjesëmarrës, stilografë, shënues, lenta ngjyeshme dhe lapsa.

Instruksione:

Secili pjesëmarrës të mendojë në cilën shoqëri do të dëshironte të jetojë, dhe pastaj të veçojnë nga një deri në dy karakteristika të asaj shoqërie. Ato karakteristika i shkruajnë në fletët vetngjitëse dhe secili i ngjit në tabelën e murit.

Secili pjesëmarrës të mendojë për dy gjëra “pranga”-shtrënguese të cilat i pamundësojnë në realizimin e dy karakteristikave të shënuara në shoqërinë e tyre ideale.

Ndani shënuesit dhe secilit jepni dy ballonë që në to me shënues të shkruajnë dy shtrëngues që nuk u lejojnë ta krijojnë shoqërinë e tyre ideale.

Pastaj secili pjesëmarrës me radhë me zë t’i thotë ata dy fjalë dhe u jepet mundësi t’i heqin shtrënguesit. Secili duhet ta lidhë ballonin për nyjën e këmbëve. Kur të gjithë do të jenë të gatshëm duhet të shkelin në ballonët dhe t’i plasin.

Mund t’u propozohet pjesëmarrësve secili të mundohet ta plasë ballonin e tjetrit duke u munduar ta ruajë të vetin.

Vlerësimi:

- ▶ **Çka i sfidon shtrënguesit, rrethimet, përse janë aq të rëndë?**
- ▶ **Prej ku e kanë prejardhjen?**
- ▶ **A ka njerëz të cilët mbajnë rrethime më të mëdhenj se të tjerët?**
- ▶ **Cilët janë ata?**
- ▶ **A mund t’u ndihmoni t’i thyejnë rrethimet?**

PRAKTIKUM

AKTIVITET NË BASHKËSI

5 AKTIVITETE NË BASHKËSI

Pas edukimit fillimi me veprimin praktik ose aktivitetet në bashkësi paraqet sfidë të madhe si për aktivistët individualë/vullnetarëët ashtu edhe për grupet të cilat janë formuar pas edukimit. Gjatë kohës së trajnimit aktivistët/vullnetarëët janë në “hapësirë të sigurt pune” i përvetësojnë dituritë e reja, i avancojnë shkathhtësitë, ndërtojnë vlera dhe i përmirësojnë qëndrimet, ndërsa tani i pret puna praktike dhe shfaqja para publikut.

Në ambientin e bashkësisë lokale aktivistët/vullnetarëët fitojnë mundësi plotësuese për mësim dhe zhvillim: si të paraqiten (çështja e identitetit dhe përkatësisë), si të bashkëpunohet me të tjerët, si të ndërtohen marrëdhënie, si të motivohen edhe të tjerët në bashkësi, si të veprohet nga pozita e qytetarit të “thjeshtë”, të njihen marrëdhëniet e fuqisë në bashkësi, nevojat për potencialet e aktivistëve/vullnetarëve për punë paqësore në bashkësi.

Njëkohësisht, puna praktike në bashkësi është e rëndësishme për forcimin e motivimit, përkushtimit dhe kohezionit të grupit të aktivistëve/vullnetarëve ose e kundërta. Këtu zakonisht aktivistët/vullnetarëët sjellin vendim për përcaktimet e ardhshme afatgjata (ose mospërcaktimet) për angazhim në bashkësi për zhvillim të shoqërisë multukulturore dhe ndërtim të paqes.

Zbatimi i programit “Shkolla e multikulturalizmit” në bashkësi i motivon aktivistët/vullnetarëët të formojnë ekipe të cilat mundën më tej të bëhen bërthamë rreth të cilave zhvillohen aktivitete të ndryshme në bashkësi, ta motivojnë popullsinë lokale në inkuadrim, bashkëpunim dhe lidhje.

5.1 Qëllimi i praktikumit në bashkësi

- Kalim kualitativ nga teoria në praktikë të praktikës vullnetarëe.
- Rishqyrtim i formësimit të motivacionit dhe përkushtimit të individit dhe kohezion i grupit të aktivistëve/vullnetarëve.
- Përvoja është mundësi për realizim të aktiviteteve të caktuara në bashkësi-veprim në bashkësi.
- Përvojë e lidhjes së sektorëve të ndryshëm dhe palëve të përfshira në nivel lokal.

5.2 Aktivitete kryesore – hapa të cilat aktivistët / vullnetarëët i bëjnë

- Përfshirja e aktivistëve/vullnetarëëve në rrjetin e OJQ-ve të Antiko-s në nivel lokal.
- Dëgjim aktiv dhe një hap më afër deri te nevojat, interesat dhe mundësitë në bashkësi
- Planifikim pjesëmarrës i aktiviteteve
- Zbatimi i aktiviteteve në bashkësi
- Vlerësimi i të arriturave

5.2.1 Inkuadrimi i aktivistëve/vullnetarëëve në rrjetin e OJQ-ve të Antiko-s

Hapi i parë drejt përfshirjes së aktivistëve/vullnetarëëve në bashkësi është njohja e tyre dhe veprimi aktiv në rrjetin e OJQ-ve të Antiko-s në nivel lokal. Aktivistët ndahen në ekipe në bazë të afërsisë së vendit të tyre të të jetuarit dhe vendit të veprimit të anëtarëve të Antiko-s.

Në kuadër të mundësive të organizatave dhe kapaciteteve të tyre bëhen vlerësime të caktuara, formohen ekipe të aktivistëve, përcaktohen mentorët e tyre të cilët do të caktohen nga ana e organizatave, caktohet vendi i veprimit në nivel lokal dhe mënyra e komunikimit dhe bashkëpunimit të mëtutjeshëm.

Kjo metodë e inkuadrimit të aktivistëve në organizata në nivel lokal mundëson:

- ▶ realizimin e komunikimit të vazhdueshëm aktivist/mentor;
- ▶ njohjen e aktivistëve me misionin, mënyrat e veprimit dhe të arriturat e gjertanishme të organizatës;
- ▶ kalimin nga teoria në praktikë;
- ▶ përfitimin e përvojës;
- ▶ përfshirjen e drejtpërdrejtë e aktivistëve në planet zhvillimore dhe strategjitë e veprimit në bashkësitë lokale.

Aktivistëve/vullnetarëëve me këtë mënyrë të veprimit u mundësohet që njohuritë dhe shkathtësitë e fituara nga edukimet drejtpërdrejtë t'i zbatojnë në praktikë, me çka në mënyrë aktive do të kontribuojnë për zhvillimin e shoqërisë multikulturore dhe ndërtimit të paqes në bashkësi.

5.2.2 Dëgjimi aktiv dhe një hap më afër pranë nevojave, interesave dhe mundësive në bashkësi

Dëgjimi është metodë e hulumtimit në bashkësi dhe njëkohësisht hyrje në bashkësi e cila mbështetet në parimin për dëgjim aktiv dhe dëgjim të faktorëve të ndryshëm në bashkësi. Dëgjimi aktiv u ndihmon njerëzve ndërmjet veti të afrohen, të ballafaqohen dhe sërisht t'i kontrollojnë problemet të cilat i ngarkojnë, si edhe të mendojnë për zgjidhjet e mundshme në realizimin e të cilave edhe vet do të dëshirojnë të marrin pjesë.

Aktivistët/vullnetarëët këtë metodë e shfrytëzojnë për hulumtim të nevojave në bashkësi nëpërmjet të së cilës do të vijë deri te informatat për nisma të mëtutjeshme, drejtime të veprimit, implementim të aktiviteteve, zgjedhje të problemeve konkrete, si edhe të motivohen qytetarët të inkuadrohen në aktivitete.

Vërtetohet fakti se dëgjimi nuk është përvojë e lehtë, atë që e përjetojmë vetë si dëgjues: qëndrim “të dëgjohet që të kuptohet”, dhe shfrytëzimi i teknikave të dëgjimit aktiv i hap kanalet e komunikimit që lirojnë ndjenja të rënda, i zvogëlon paragjykimet dhe frikësimet e ndryshme dhe jep qasje të re dhe motivim të të dyja palët. Për këtë, dëgjimi aktiv është vegël e dobishme në punën paqësore dhe zhvillimin e multikulturalizmit.

5.2.3 Planifikimi participativ i aktiviteteve

Planifikimi participativ i aktiviteteve në bashkësi është aktivitet i cili i përfshinë përbërësit e rëndësishëm (popullsinë, aktivistët/vullnetarëët, vetëqeverisjen lokale dhe institucionet tjera p.sh. shkollën, institucionet fetare etj.) në procesin e planifikimit në bashkësi. Ky është vend i mirë ku mund të prezantohen aktivitetet e vullnetarëve në organizatat, të dhënat e fituara nëpërmjet dëgjimit aktiv për nevojat e bashkësisë, me qëllim që të zhvillohet strategjia për bashkëpunim të ardhshëm.

Ndryshimet e shpejta të nivelit mikro dhe makro në mjedisin shoqëror shfaqin pasiguri te njerëzit, ndërsa planifikimi i ardhmërisë ndonjëherë u duket i vështirë. Në situata të tilla njëra nga çështjet e rëndësishme është si ti motivojmë anëtarët në bashkësi të marrin pjesë në procesin e planifikimit të përbashkët dhe aktiviteteve të përbashkëta. Është e mundshme kur individit ta shohë lidhshmërinë e tij me zhvillimin personal dhe zhvillimin e bashkësisë në të cilën jeton. Çështjet të cilat rekomandohen, dhe të cilat ndihmojnë në zbulimin e lidhshmërisë janë shumë të thjeshta: Ku gjendem tani në jetë dhe në punë? Ku dëshiroj të arrij? Ku mund ta arrij këtë?

Me planifikim participativ nënkuptohet lloji i planifikimit në të cilin marrin pjesë palë të ndryshme të përfshira (e jo vetëm struktura udhëheqëse), me çka do të mundësohet krijimi i përbashkët i planeve në interes të bashkësisë së tyre. Familjes, punës, vetëqeverisjes lokale... Njerëzit e ndryshëm bartin dituri të ndryshme në bashkësi për të cilën planifikojnë, perspektiva dhe potenciale të ndryshme.

Disa parime themelore të planifikimit të përbashkët janë:

- **parimi i ndërtimit demokratik**
- **dialogu i hapur konstruktiv**
- **krijimi i kushteve për kërkim të vizionit të përbashkët, platformë të përbashkët dhe zgjidhje më të mira.**
-

Përvoja flet se kjo mënyrë e bashkëpunimit motivon vetëdije për kompetencë dhe motivim të pjesëmarrësve të cilët inkuadrohen dhe me motivim marrin pjesë në planifikim. Për këtë arsye është e rëndësishme që njerëzit të mos marrin pjesë në planifikim si përfaqësues, por si individë të cilët do të ndërmarrin përgjegjësi për planin e zbatuar të marrë vesh.

5.2.4 Zbatimi i aktiviteteve në bashkësi

Aktivistët/vullnetarëët zbatojnë aktivitete në bashkësi të cilat në esencë paraqesin aktivitete qendror të këtij programi. Nga vet fillimi angazhimi vullnetarë ndikon shumë motivueshëm ndaj të rinjve, veçanërisht për faktin se pjesa edukative vijon mundësi për veprim aktiv në bashkësi.

Përfshirja e vullnetarëve në aktivitetet e organizatave në nivel lokal, jep mundësi që diturinë e fituar ta ndajnë me popullsinë, e nëpërmjet praktikës të fitojnë përvojë e cila do të luajë rol të rëndësishëm në zhvillimin e tyre të mëtutjeshëm. Aktivitetet përcaktohen në varshmëri me nevojat e organizatave në nivel lokal, në komunikim dhe bashkëpunim me anëtarët dhe aktivistët/vullnetarëët në organizatë. Përgatiten plane aksioni, ndahen obligime dhe përgjegjësi me qëllim që të zbatohen me sukses aktivitetet e parapara.

Në realizimin e programit rol të rëndësishëm ka ndjekja e mentorëve. Ekipi u vullnetarëve, raporti brenda në ekip, vendosja e kanaleve të komunikimit dhe mënyrat e zgjidhjes së përballjeve janë me rëndësi shumë të madhe në bartjen e procesit nga teoria në praktikë. Edhe pse ato elemente janë të caktuara gjatë trajnimit, tregohet se është e nevojshme në të të punohet edhe në pjesën praktike.

5.3 Puna e mentorit

Puna e mentorit ofron mësim specifik individual nga kolegu me përvojë në të cilin praktikanti ka besim. Në fakt nëpërmjet librave dhe diskutimeve mund të fitohen informata. Puna e mentorit shkon një hap më tej dhe vëzhgon çka ndodh dhe si informatat zbatohen në praktikë.

Mentori vepron si lehtësues, frymëzues, katalizator dhe edukator në bashkësi.

Si lehtësues mentori kujdeset për procesin i cili me ndihmën e vullnetarëve në bashkësi do të diskutojë për situatat, identifikimin dhe në raport me rëndësinë do t'i vlerësojnë temat ose problemet, do të kërkojnë zgjidhje për punët dhe problemet e rëndësishme. Detyra e tij është të sigurojë komunikim mes anëtarëve në bashkësi me qëllim që të jenë të kënaqur me vendimet e sjella dhe të përpiqet të zbatohen.

Mentori si frymëzues u ndihmon vullnetarëve në zbulimin dhe shfrytëzimin e të gjitha potencialeve të tyre, kreativitetit dhe konstruktivitetit si individë në kuadër të ekipit. Mentori i motivon në mendim kritik gjatë dallimit të problemit dhe gjatë kërkimit të zgjidhjeve, i motivon në bisedë, ndan informata, jep mendime, vendos qëllime, sjell vendime dhe vepron.

Si katalizator mentori e motivon procesin e ndryshimeve. Si i suksesshëm llogaritet kur vullnetarëi tërësisht e merr punën. Mentori duhet vetëm t'i shërbejë si model jo vetëm me fjalë por edhe me vepra.

Për veprimtarinë e mentorit është i rëndësishëm procesi i formësimit i cili zhvillohet nëpër fazat vijuese:

- **Unë punoj, ti shikon**
- **Punojmë bashkë**
- **Ti punon, unë shikoj**
- **Ti punon vetë**

Si edukator mentor i u bart dituri dhe shkathtësi grupit të vullnetarëve. Shkathtësitë të cilat i bart mendori janë:

- **ndërtimi i ekipit dhe punës ekipore**
- **planifikimi strategjik dhe aksionar**
- **komunikimi paqësor**
- **vendosja participative**
- **planifikimi dhe udhëheqja e mbledhjeve**
- **zgjidhja e përballjeve**

Puna e mentorit me vullnetarët për zhvillimin e shoqërisë multikulturore kërkon kohë dhe mund. Rezultate më të mira arrihen nëse ka komunikim të vazhdueshëm, rregullisht mbahen mbledhje vijuese që të mos lëshohen disa elemente të rëndësishme dhe procese të cilat mund të shfaqen në interaksionin e ndërsjellë të vullnetarët me vullnetarëin në bashkësi.

Për këtë arsye është e rëndësishme që mentorin dhe vullnetarëin të synojnë të zbatojnë tërë procesin deri në fund. Obligimi i vullnetarët ndaj organizatës duhet të jetë serioz, pranimi serioz i përgjegjësisë për gabim të caktuar është shenjë për fortësinë e cila mundëson të shfrytëzohet si mundësi për mësim dhe ndryshime në praktikën e ardhshme. Raporti i mentorit është i përkushtuar drejt kujdesit dhe motivimit të vetive më të mira të vullnetarët në atë mënyrë që më të suksesshmit do të punonin në aktivitete konkrete.

Situata në të cilat mentorin duhet të jetë mirë i përgatitur:

- **përballja në grup**
- **mosardhja e grupit-grup i vogël**
- **ardhja e personave të tjerë – jo ata të cilët janë paralajmëruar**
- **mospërmbytja ndaj rregullave**
- **pyetje të vështira të cilat grupi mund t'i parashtrijë**
- **çka me individët të cilët marrin shumë hapësirë (kohë, kujdes...)**

Një koncept praktik për përballje në grup thotë se: Njerëzit nuk mund të pajtohen me çdo gjë! Në rast të mospajtimit të individëve dhe pas shprehjes së mendimit të tyre, në vend të “humbjes” së kohës për punë në përballje, mospajtimit mund të vendoset në “listën e mospajtimeve”. Me këtë rast me bartjen e mospajtimit është e rëndësishme që punët “mos të vendosen nën qilim”. Mospajtimet serioze nuk janë pengesë për pajtim në punët tjera. Në raste të punës së përbashkët mospajtimet e vogla shpesh zhduken. Mentorin gradualisht ua lëshon rolin e vet vullnetarëve, ndërsa puna e mentorit ndërpritet kur vullnetarët forcohen dhe në tërësi e bartin nismën dhe përgjegjësinë. Pas punës së mentorit mund të merret vesh supervizioni i cili organizohet në interval më të gjatë kohor.

5.4 Vlerësimi

Vlerësimi është njëra nga mënyrat për pranim të asaj që është zbatuar gjatë programit, mundëson që vullnetarët t'i shqyrtojnë rezultatet e mira të arritura dhe çka do të mundnin herën tjetër të bëjnë më ndryshe. Kjo përvojë mund të jetë e rëndësishme në angazhimin e vullnetarëve dhe lidhjen rrjetëzimit të vullnetarëve.

Duke i marrë parasysh kapacitetet me të cilat disponojmë mund të zgjidhen lloje të ndryshme të vlerësimit të brendshëm. Njëra nga mënyrat më të thjeshta është intervista e grupeve synuese të cilave programi u ka lënë ndikim të caktuar.

5.5 Konferenca “Multikulturalizmi në R. e Maqedonisë”

Në kuadër të aktiviteteve programore të Antikos në vitin 2010, është i paraparë organizimi i konferencës “Multikulturalizmi në R. e Maqedonisë”. Konferenca do të mundësojë diskutime dhe prezantim të gjendjes në RM në nivel lokal dhe regjional në raport me multikulturalizmin, ndërsa në përgatitjet vijuese do të inkuadrohen edhe vullnetarë të cilët vepruan aktivisht në kuadër të OJQ-ve të rrjetit të Antiko-s.

Në kuadër të konferencës do të organizohet solemniteti përmbyllës ku do t'u jepen lëvdata të gjithë vullnetarëve dhe pjesëmarrësve të tjerë në rrjedhën e përgjithshme të këtij programi.

5.6 Rrjetëzimi

Posaçërisht e rëndësishme për vullnetarët është lidhja e tyre e ndërsjellë me njerëz të cilët ndajnë vlera dhe vizione të njëjta. Për këtë arsye është mirë të synohet ky rrjet i vullnetarëve nga bashkësitë e ndryshme lokale edhe më tej të vazhdojë të veprojë dhe të bashkëpunojë në kuadër të OJQ-ve të rrjetit të Antiko-s.

5.7 Si më tutje – plan personal për zhvillim

Që të mbyllet një cikël i mësimi me përvojë dhe të kontribuohet drejt qëndrueshmërisë së procesit vullnetarëet përgatisin plan për zhvillim personal. Planin personal për zhvillim të vullnetarëve mund ta bëjnë të pavarur ose bashkërisht me mentorin i cili i ndjek vullnetarët. Plani jep pasqyrë për vetveten, për potencialet dhe dëshirat personale; vizionin për rrugën dhe mënyrën si të arrihet deri te qëllimi i zgjedhur.

Njëra nga arsyet pse është e rëndësishme të kthehet procesi i nivelit individual qëndron në atë që grupet vullnetarëe janë me strukturë dinamike. Në to shpesh ndodh që anëtarët të inkuadrohen ose të largohen, i ndryshojnë qëllimet etj. Për këtë arsye është e rëndësishme të ndërtohet identitet individual i vullnetarëve që t'i kuptojnë afinitete dhe nevojat.

Plani personal punohet në periudhë më të gjatë kohore (së paku një vit), dhe duhet t'i përmbajë elementet vijuese:

- **Deklaratë personale për misionin në punën vullnetarëe**
- **Qëllime afatgjata dhe afatshkurtra**
- **Mënyra dhe mjete për hapje të atyre qëllimeve**
- **Kornizë kohore**

5.8 Si më tej – marrëveshje për bashkëpunim të mëtutjeshëm

Gjatë zbatimi të projektit realizohen lidhje të forta, mbështetemi te njëri tjetri dhe krijohen marrëdhënie të reja. Pas mbarimit të programit zakonisht parashtrohet pyetja çka dhe si më tej. Procesin e mbylljes së programit e pranojmë si vend për vendosjen e raporteve të tjera – raporte të reja të vullnetarëve në bashkësi. Kohë pas kohe, së paku dy deri në tre muaj para mbarimit të programit, është e nevojshme të bëhet analizë e situatës, vlerësim për nevojat e vullnetarëve në bashkësi dhe përcaktim i raporteve të mëtutjeshme dhe bashkëpunimit.

Gjatë këtij procesi vullnetarëët do ta artikulojnë identitetin e tyre të pavarur. Disa do të dëshirojnë të jenë të angazhuar në rrjetin e OJQ-ve të Antikos, dikush do të dëshirojë të organizohet në mënyrë tjetër. Si organizatë pa dallim të mbarimit të programit do të vazhdojmë të japim përkrahje teknike dhe të mentorit për vullnetarëët aktivë në gjashtë muajt e ardhshëm dhe gjatë tërë vitit. Është mirë të merret vesh periudha kohore dhe përmbajtja e përkrahjes, duke i marrë parasysh nevojat dhe mundësitë të cilat i kemi në dispozicion veçanërisht të organizatave në nivel lokal. Vullnetarëët aktivë do të hapin librezat vullnetarësh dhe do të jenë përkrahje e drejtpërdrejtë e organizatave në nivel lokal.

Në procesin e mbylljes së programit për edukim të aktivistëve/vullnetarëve për zhvillim të shoqërisë multikulturore dhe ndërtim të paqes në bashkësi merren vesh raportet dhe mënyrat e bashkëpunimit. Si organizatë posaçërisht jemi krenarë dhe të kënaqur dhe kjo tregon për arritjen drejt së cilës kemi synuar ku aktivistët/vullnetarëët edhe më tej do të veprojnë në bashkësi në mënyrë aktive.

Ushtrim: “Zhvillimi im personal”

Qëllimi:

- ▶ **Artikulimi i vizionit për ardhmërinë e dëshiruar personale si vullnetarë për multikulturalizëm dhe ndërtim të paqes në bashkësi.**
- ▶ **Identifikimi i drejtimit për zhvillim personal dhe hapat e parë**
- ▶ **Identifikimi i mënyrës me të cilën individit mund ta arrijë qëllimin**
- ▶ **Identifikimi i mënyrës se si individit do ta dijë se e ka arritur qëllimin**

Ushtrim për individë dhe grupe të vogla pas mbarimit të aktiviteteve në bashkësi respektivisht në vet fundin e programit. Mund të jetë edhe në mbledhjen e fundit me mentorin.

Kohëzgjatja: 180 minuta

Material: Letër flipçart, stilograf, letër kolazh, gazeta, ngjyrosës, ngjitëse dhe gërvshërë për çdo nxënës.

Rrjedha e ushtrimit:

Ndajuni pjesëmarrësve material për ushtrim kreativ me kolazh

Udhëzim: për 30 minuta secili nxënës për veten bën fotografi me kolazh “Çka do të bëj si vullnetarë për zhvillim të multikulturalizmit dhe ndërtim të paqes në bashkësi për 5 vite: me kë do të punoj?”

Sqarimi i vizioneve

90 minuta

Pasi që e kanë bërë kolazhin e tyre, pjesëmarrësit formojnë grup prej 3 personave.

Njëri person e sqaron vizionin e vet, tjetri lehtëson (ndihmon, dëgjon, parafrazon) dhe personi i tretë kujdeset për kohën.

Secili individ e sqaron vizionin e vet 30-35 minuta, ndërsa pastaj i ndryshojnë rolet.

Biseda është e strukturuar sipas pyetjeve të cilat gjenden në fletën e punës.

Pas bisedës pjesëmarrësit dhjetë minuta secili për vete do të bëjnë shënime.

Bisedë në plenum – Kush dëshiron ta ndajnë rrëfimin e vet me anë të tregimit të kolazhit?

30 minuta

Material punues

Zhvillimi im personal

Përgatit kolazh në temën:

Çka do të bëj si vullnetarë për zhvillim të multikulturalizmit dhe ndërtim të paqes në bashkësi për 5 vite: me kë do të punoj?

Në grup prej tre personave bisedoni duke i sqaruar vizionet tuaja: njëri person e sqaron vizonin e tij, tjetri lehtëson (ndihmon, dëgjon, parafrazon), personi i tretë kujdeset për kohën.

Bisedoni për çështjet vijuese:

1. Çka ndikon në jetën tënde dhe në angazhimin tënd për zhvillim të multikulturalizmit dhe ndërtim të paqes në bashkësi?
2. Si fillove të punosh në multikulturalizëm dhe ndërtim të paqes ose si u interesove për këtë program?
3. Çka mendon se duhet të mbash, çka të hedhës, e çka të bësh në angazhimin tënd të ardhshëm për paqe në familje, punë, bashkësi?
4. Si i shef familja jote, mjedisi i punës ose bashkësia më e gjerë synimet e tua për zhvillim dhe ndërtim të bashkësisë?
5. Si e sheh angazhimin tënd për 5 vite?
6. Shkathësitë të cilat i posedon dhe të cilat do të doje t'i avancosh?
7. Si të arrihet kjo?
8. Çfarë përkrahje pret?
9. Si do ta kuptosh që e ke arritur qëllimin?

Pas bisedës secili për veten le të përgatisë shënime.

LITERATURA

Literatura e shfrytëzuar si bazë teorike dhe bazë për ushtrime:

1. А. Рафал, И.Ѓорѓевиќ, К. Крухоја: “Волонтери во изградба на мирот и заедницата”, Центар за мир, ненасилство и човекови права - Осијек 2004
2. Европски младински центар: “Сите различни сите еднакви” - Образовен прирачник, 1995
3. Милан Месиќ: “Мултикултурализам- општествен и теоретски предизвик” Школска книга, Загреб, 2006
4. Macbeth,F.Fine,N: Playing with Fire, Training for the creative use of conflict, Youth Work Press, Leicester 1992
5. Узелац,М.: Дамир и Немир; Загреб 1999., fq. 69,71
6. M. Rosenberg, Les most sont des fenetres ou des murs, Pariz, 1999.
7. Ајдуковиќ, М., Пеќник,Н.: Ненасилно решавање судири, Алинеа, Загреб, 1998
8. Узелац, М. Богнар,Л. Багиќ,А.: Да бидеме пријатели, «Мали чекори»- Центар за култура на мирот и ненасилството, Загреб 1994

Linqe:

<http://en.wikipedia.org/wiki/Milticulturalism>