

Programi Y



Manual praktik
për edukatorë



Botimi i këtij publikimi është mbështetur nga Ambasada e Zvicrës në Bosnje dhe Hercegovinë dhe Agjencia Austriake për Zhvillim. Përmbajtja dhe përfundimet e këtij publikimi nuk pasqyrojnë medoemos pikëpamjet e Qeverisë së Zvicrës dhe Qeverisë së Austrisë.

Gusht 2022

Programi Y

**Manual praktik
për edukatorë**



Impressum

Autorë:

Nedim Mičjević, "Youth Power", Mostar

Aleksandar Slijepčević, Konsulent i jashtëm për metodologjinë YMI, Banja Llukë

Redaktorë:

Prof. Srđan Dušanić, PhD, Fakulteti i Filozofisë, Universiteti i Banja Llukës

Prof. Saša Petković, PhD, Fakulteti Ekonomik, Universiteti i Banja Llukës dhe CARE International Ballkan (CARE International në Bosnje dhe Hercegovinë-Sarajevë)

Publikues:

CARE International Ballkan

Hasan Kaimija 11

71 000 Sarajevë

Bosnje dhe Hercegovinë

www.care-balkan.org

www.youngmeninitiative.net

care@care.ba

Për publikuesin:

Sumka Bučan, MSc, Drejtore Rajonale

Ligjërues:

Sara Dereta, CARE Balkans

Emilija Ubiparipović, CARE Balkans

Dizajni: SMART Kolektiv

Tirazhi: 300 kopje

**Copyright©2022 CARE International në Bosnje dhe Hercegovinë-Sarajevë.
Të gjitha të drejtat e rezervuara nga autorët.**

Asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të kopjohet ose shpërndahet në asnjë formë e përmes asnjë mjeti, qoftë në mënyrë elektronike, mekanike ose ndryshe, përfshirë (por pa u kufizuar në) fotokopjimin, regjistrimin ose përdorimin e informacionit kërkimor, pa lejen me shkrim të autorëve ose pronarit të së drejtës së autorit. Marrëdhënia ndërmjet botuesit dhe autorëve është rregulluar në përputhje me Ligjin për të Drejtën e Autorit dhe të Drejtat e Lidhura në Bosnje dhe Hercegovinë.

CARE International



Në rajonin e Ballkanit, CARE International ka mbi 25 vjet përvojë në zbatimin e programeve. Gjatë luftërave dhe konflikteve të viteve 1990, CARE ka ndërhyrë pas shkatërrimit, traumatizimit, zhvendosjes dhe urrejtjes ndëretnike, përmes punës së tyre të madhe humanitare dhe shpëtimtare në të gjithë Ballkanin. Që nga viti 2000, orientimi i CARE është zhvendosur në punë zhvillimore dhe qëllimi i tyre sot në Ballkan është të sigurojë njohjen dhe përmbushjen e të drejtave sociale, ekonomike dhe politike të grupeve të cënueshme dhe të marginalizuara, duke kontribuar kështu në paqen e qëndrueshme në rajon.

Strategjia e programeve të CARE bazohet në dy shtylla: a) Përfshirja socio-ekonomike e pakicave të cënueshme dhe grupeve të tjera të marginalizuara përmes kontributit në ndërtimin e kapaciteteve dhe përmirësimin e mundësive për ta, t'u mundësojë atyre të integrohen në shoqëri si dhe të kenë qasje në të drejtat e tyre, b) Barazia gjinore e grupeve të cënueshme dhe të marginalizuara përmes promovimit të vlerave dhe praktikave të barazisë gjinore, diversitetit dhe jo dhunës, fuqizimit të kapaciteteve të aktorëve lokalë, kombëtarë dhe rajonalë për të drejtat e njeriut, drejtësinë sociale dhe krijimit të mundësive për inovacion, pjesëmarrje, të mësuar, bashkëpunim dhe avokim. CARE promovon partneritetet me sektorin lokal të shoqërisë civile dhe qeveritë e zotuar për të kontribuar në ndryshime pozitive në shoqëri.

YMI – Nisma e burrave të rinj



Projekti Young Men Initiative (YMI) filloi në vitin 2006 dhe po zbatohet nga CARE International Ballkan dhe organizatat partnere lokale në Shqipëri, Bosnjë dhe Hercegovinë, Kroaci, Kosovë dhe Serbi. Projekti është një vazhdimësi e përpjekjeve gjithëpërfshirëse dhe programatike të CARE për të parandaluar dhunën ndërpersonale dhe mbi bazë gjinore (DhBGj), si dhe për të promovuar barazinë gjinore në rajon. YMI mëton të rinjtë të ndërtojnë njohuritë dhe qëndrimet e tyre për barazi gjinore dhe stile të jetesës së shëndetshme dhe të reduktojnë të gjitha format e dhunës. YMI filloi me kërkime cilësore në shkallë të vogël, duke eksploruar qëndrimet dhe sjelljet e të rinjve dhe më pas, me kalimin e viteve, u zhvillua në një program gjithëpërfshirës me komponentë të ndryshëm që kanë prekur të rinjtë, prindërit, profesorët, edukatorët, studentët, gazetarët dhe aktorë të tjerë të rëndësishëm.

Gjatë viteve të fundit, aktivitetet e YMI janë rritur ndjeshëm, duke arritur në më shumë se 140 qytete/komuna të ndryshme dhe mbi 720,000 pjesëmarrës të drejtpërdrejtë, përmes mijëra aktiviteteve edukative, avokuese dhe/ose fushatave. Shtrirja e përgjithshme indirekte dhe mediatike matet ndoshta në miliona njerëz.

Programet arsimore kanë qenë gjithmonë baza e përpjekjeve të YMI-së. Gjithçka filloi me Programin M (udhëzues për punën veçanërisht me djem të rinj) i bazuar në Programin H të Promundo-s dhe përshtatur me kontekstin ballkanik, duke u mbështetur në rezultatet e kërkimit cilësor dhe sasior në vendet pjesëmarrëse. Programi Y ishte hapi i radhës, evoluimi i mëtejshëm i Programit M, që synonte grupet gjinore të përziera, duke u shtrirë kështu tek më shumë nxënës. Një nga qasjet dhe idetë e reja në zhvillimin e programeve të të rinjve ishte krijimi i Programit Y+, i përshtatur veçanërisht për të rinjtë e rrezikuar në Ballkan.

Përveç punës së vazhdueshme me të rinjtë, janë aftësuar, akredituar dhe përgatitur stafi i shkollës (d.m.th. profesorë, pedagogë, psikologë) në të gjithë Ballkanin, duke i mundësuar atyre që të realizojnë vetë punëtoritë dhe të mbështesin nxënësit dhe edukatorët e tyre bashkëmoshatarë. Klubet "Bëhu burrë" (BMC) janë një tjetër përparësi e vëçantë e programit, sepse ato janë klube të aktivistëve të rinj me anëtarë nxënës dhe edukatorë bashkëmoshatarë të përfshirë në program. BMC-të bazohen në pjesëmarrjen dhe angazhimin e të rinjve dhe janë të fokusuar në hartimin, organizimin dhe zbatimin e veprimeve të ndryshme publike në shkolla dhe komunitete, të cilat përhapin më tej mesazhet dhe vlerat e programit. Proçesi pjesëmarrës ka qenë gjithmonë një prej veçorive kryesore të YMI-së dhe të rinjtë kanë qenë gjithmonë të angazhuar në zhvillimin e programeve dhe fushatave të reja.

Përmbajtja

05	Hyrje
06	Aspektet kryesore të të nxëniet në klasë dhe organizata rinore Vetëm qëllimet e mira nuk mjaftojnë Konteksti mikro dhe makro i të nxëniet Ndryshimet sociale Një proces afatgjatë, gjatë gjithë jetës Procesi deduktiv Veproni sikurse flisni TË NXËNIT NGA PËRVOJA Modeli i të nxëniet nga përvoja
13	ARSIMI FORMAL DHE JOFORMAL Përkufizimet e arsimit joformal Aplikimi i Programit Y nga pikëpamja e arsimit joformal Kriteret e arsimit joformal
16	SHKATHËSITË E EDUKATORIT DHE LEHTËSUESIT Si të jemi të suksesshëm në lehtësim?
20	Parimet e punës me të rinjtë
22	Cfarë po ndodh me grupin tim 1. Formimi 2. Rebelimi 3. Krijimi i normave 4. Performanca 5. Faza përfundimtare
26	Pjesa praktike: gjithçka që kemi kaluar, kemi parë dhe kemi mësuar 1. Lehtësimi 2. Rregullimi i mjedisit 3. Rregulli 1/3 4. Puna në çifte 5. Shënuesit e tabelës 6. Përgatitja 7. Shënim i shkurtër 8. Hyrje 9. Favorizimi 10. Kush është kush 11. Përgjegjësia personale 12. Përshtatja në grup 13. Teknikat e kontrollit 14. Pyetjet 15. Çfarë nëse 16. Besimi 17. Rrëfimet personale 18. Personalitetet dominuese 19. Qasja miqësore 20. Mos u bëni fals 21. Informatat e verifikuara 22. Lavdërimi 23. Pjesëmarrësit si "krijues" të punëtorisë 24. Qetësimi 25. Diskutimi 26. Përfundimi 27. Punëtorja e mëparshme 28. Reagoni si njeri 29. Energjia 30. Fjalimi 31. Qëndrimi 32. Lëvizjet 33. Kontakti me sy 34. Frika nga skena 35. Transmetimi i informacionit
58	Cfarë më pas Pse janë të rëndësishme fushatat?
60	Literatura

Hyrje

Ideja e përgatitjes së këtij udhëzuesi/mjeti praktik për edukatorë është bazuar në lehtësimin e procesit të përgatitjes dhe zbatimit të punëtorive edukative nga Programi Y, dhe të kuptuarit pse disa gjëra bëhen në një mënyrë të caktuar, bashkë me një sërë këshillash praktike të mbledhura prej personelit të projektit, me përvojë më të gjatë se 15 vjet në zbatimin e punëtorive në BeH dhe vendet e rajonit, profesorë, pedagogë, mësindhënës dhe edukatorë bashkëmoshatarë .

Në pjesën e parë të këtij udhëzuesi, ofrohet një përmbledhje teorike e aspekteve kryesore të të nxënit në klasë ose në organizatën rinore ku zhvillohen punëtoritë edukative nga Programi Y. Pasqyra e aspekteve kryesore ka për qëllim që edukatorët të thellojë të kuptuarit e faktorëve që ndikojnë në cilësinë e vetë punëtorive. Në kapitujt në vijim, ne kemi sqaruar për edukatorët termet: të mësuarit eksperimental, arsimi formal dhe joformal dhe karakteristikat e këtyre proceseve në të cilat bazohen punëtoritë e Programit Y.

Kur kemi shfaqje publike dhe qëndrojmë para një publiku për herë të parë, siç është punëtorja, pyetja që na lind të gjithëve është se a do të jemi mjaftueshëm të mirë dhe çfarë duhet bërë për të përfunduar me sukses detyrën e prezantimit/moderimit të punëtorisë. Ne i kemi dhënë përgjigje kësaj pyetjeje përmes një ushtrimi praktik dhe një përmbledhjeje të shkathtësive të lehtësuesit/es dhe parimeve të punës me të rinjtë dhe të rejat. Përpara se të zhytemi në detin e këshillimit praktik të edukatorëve, do të shikojmë proceset në grup, të cilat janë pjesë përbërëse e punës në grup dhe edukimit joformal, dhe do të ofrojmë sugjerime se çfarë të bëjmë pas përfundimit të punëtorisë, në mënyrë që puna jonë të ketë kuptim dhe të ketë ndikim tek të rinjtë dhe të rejat.

Pjesë e Udhëzuesit, për të cilin jemi shumë krenarë, është edhe përmbledhja e 35 këshillave praktike për përgatitjen, zbatimin dhe vlerësimin e punëtorive nga Programi Y. Këto këshilla do t'ju udhëheqin në procesin e përgatitjes, përmes zgjidhjes së problemeve dhe sfidave më të zakonshme me të cilat mund të përballeni në punëtori, deri te diskutimi dhe përfundimet e nxjerra në fund të punëtorisë. Për pedagogët tanë kemi përgatitur këshilla për të folurit, qëndrimet, lëvizjet, shikimin, trajtimin e nervozizmit dhe përcjelljen e informacionit.

Mjeti praktik edukativ për të rinj, Programi Y, është udhëzues që synon të promovojë barazinë gjinore dhe një mënyrë jetese të shëndetshme tek të rinjtë dhe të rejat, duke trajtuar disa prej konstruksioneve sociale të maskulitetit dhe feminitetit, si strategji për ndërtimin e shkathtësive të rëndësishme për jetë tek të rinjtë dhe të rejat gjatë fazës së tyre të kalimit në moshën madhore.

Autorët

1. Udhëzuesi për edukatorë të shkollave të mesme dhe punëtorë të të rinjve "Programi Y – të Rinjtë" është manual praktik i zhvilluar nga CARE International Ballkan dhe partnerët e tij nga vendet e Ballkanit Perëndimor nga programi "Young Men Initiative", i cili fokusohet në adresimin e çështjeve të pabarazisë gjinore, praktikave të dëmshme për shëndetin dhe dhuna në jetën e përditshme të të rinjve dhe të rejave nga 14 deri në 19 vjeç në shkolla dhe komunitet. Programin mund ta shkarkoni nga <https://youngmeninitiative.net/wp-content/uploads/2018/12/Y-TOOLKIT-ENG-WEB.pdf>.

2. Fjalët në gjininë mashkullore për profesione të caktuara l referohen njësoj të dyjave, gjinisë mashkullore dhe asaj femërore (shënim i autorit).

Aspektet kryesore të të nxënimit në klasë dhe organizata rinore

Në këtë pjesë të Udhëzuesit, do të përqendrohemi në disa prej aspekteve kryesore të rëndësishme që duhen përmbushur, në mënyrë që të ketë kuptim procesi i të nxënimit i bazuar në punëtori nga programet tona. Duke pasur parasysh se në disa komunitete lokale, punëtoritë zbatohen në klasa të shkollave, dhe në të tjera ato janë pjesë e aktiviteteve të organizatës, d.m.th. në një mjedis të organizatës rinore - ne përshtatëm aspektet kryesore dhe shembujt të të dy skenarëve. Aspektet e të nxënimit që renditen dhe shpjegohen më poshtë bazohen në përvojën e personelit tonë prej më shumë se 15 vjet në gjithë rajonin dhe në rekomandimet e aspekteve kryesore të të nxënimit të të rinjve të Partneritetit Rinor të Bashkimit Evropian dhe Këshillit të Evropës (Georgescu, 2018).

Vetëm qëllimet e mira nuk mjaftojnë

Edhe pse ne po e fillojmë procesin e punës për temat mbi parandalimin e dhunës, diskutimet për rolet gjinore, shëndetin seksual dhe riprodhues dhe abuzimin me substanca psikoaktive me qëllime të mira, kjo nuk do të thotë medoemos se do t'i bëjmë gjërat siç duhet. Veçanërisht, nëse qasja jonë kontribuon në afirmimin e stereotipeve tashmë ekzistuese, pabarazisë gjinore dhe tabusë mbi tema të caktuara, siç është shëndeti seksual dhe riprodhues.

Për të kontribuar në një ndryshim real të qëndrimeve dhe opinioneve, punëtoritë edukative nuk duhet të jenë vend ku ne konfirmojmë qëndrimet ekzistuese për pabarazinë midis burrave dhe grave dhe se kjo është situatë e natyrshme – si për shembull, gratë e kanë vendin në kuzhinë dhe burrat jashtë saj, shëndeti seksual dhe riprodhues nuk diskutohet sepse biseda për këtë temë do t'i kontribuojë inkurajimit të të rinjve për të hyrë sa më shpejtë në marrëdhënie me partnerin/en etj.

Puna jonë në klasë ose në klubin e të rinjve duhet të krijojë një mjedis të sigurt gjatë punës, një mjedis që do t'ua mundësojë të rinjve dhe të rejave që të vënë në dyshim qëndrimet ekzistuese, të shikojnë gjërat "jashtë kutisë", të analizojnë fakte të verifikuara dhe të bazuara në këtë proces, të krijojnë besimet dhe qëndrimet e tyre.

Krijimi i një mjedisi të sigurt për të nxënit, si pjesë e Programit Y nënkupton që ne, si edukatorë dhe lehtësues, jemi të vetëdijshëm për kontekstin në të cilin i zhvillojmë punëtoritë edukative. Me kontekst nënkuptojmë të kuptuarit e pikave të mëposhtme:

- › **ku mbahen punëtoritë** (në shkollë apo organizatë dhe sipas mundësive dhe kufizimeve të punës sonë);
- › **me kë punojmë** (a punojmë me grupe të rinjsh, grupe të rejash apo grupe të përziera; dhe a kemi në grupin tonë të rinj që vijnë nga zona/zakone/kombësi të ndryshme);
- › **për sa kohë do t'i mbajmë punëtoritë** (për shembull, a punojmë me të njëjtin grup për disa vjet apo kemi mundësi të realizojmë aktivitete vetëm në një vit shkollor);
- › **cilat janë ndryshimet më të rëndësishme, të pritshme pas punës sonë** (a e mbulojmë vetëm një fushë nga Programi Y apo e mbajmë të gjithë grupin e punëtorive për një periudhë më të gjatë kohore).

Është mirë që këto pika t'i kemi parasysh gjatë gjithë punës me një grup apo grupe të caktuara të rinjsh, por preferohet që para fillimit të punës t'i analizojmë në detaje, në mënyrë që puna jonë të ketë kuptim dhe të sjellë ndryshime pozitive. Përveç qëllimeve të mira me të cilat e nisëm tërë këtë proces.

Konteksti mikro dhe makro i të nxënit

Procesi i të nxënit që zhvillohet përmes zbatimit të punëtorive të Programit Y, si dhe programeve të tjera edukative të projektuara në kuadër të programit të Iniciativës së Burrave të Rinj (YMI), nuk fokusohet vetëm në aspektin e individit. Procesi i të nxënit është projektuar për të përfshirë kontekstin lokal, por edhe më të gjerë, të shoqërisë, duke marrë parasysh realitetet në të cilat jetojmë dhe shembujt nga jeta reale, e përditshme.

Punëtoritë janë krijuar në një mënyrë që nuk mbulojnë disa tema imagjinare, abstrakte, por prekin realitetet në të cilat jetojmë - si për ne si edukatorë, ashtu edhe për pjesëmarrësit/et e programit. Kjo është arsyeja pse shpesh gjatë diskutimeve në fund të çdo punëtorie, ne bëjmë pyetje nga jeta jonë e përditshme.

Një shembull i pyetjeve nga punëtoritë e parë e Programit Y, "Ç'është kjo që e gjuajmë gjini?":

- › Si ndikojnë në jetën tuaj të përditshme pritshmëritë e ndryshme për dukjen dhe sjelljen e grave dhe burrave? Si ndikojnë ato në marrëdhënien tuaj me familjen? Marrëdhënien tuaj me partnerët intimë?
- › Në çfarë mënyre, ju në jetën tuaj mund të sfidoni disa prej pritshmërive negative ose të padrejta për sjelljen e meshkujve? Si mund të sfidoni disa prej pritshmërive negative ose të padrejta për sjelljen e grave?

Duke marrë parasysh kontekstin mikro dhe makro gjatë përgatitjes së punëtorisë - është mirë të mendoni se si të fusni shembuj të tjerë nga komuniteti lokal në punëtori, të cilët do t'i ndihmonin pjesëmarrësit për të kuptuar një fenomen të caktuar ose disa terma. Duke ditur që Programi Y përfaqëson një qasje që kombinon punëtoritë edukative me aktivitete specifike pas punëtorive (në formën e fushatave dhe aktiviteteve të tjera në shkollë ose në nivel të komunitetit lokal), është e rëndësishme të kuptojmë se puna jonë në klasë ose në organizatën lokale ka ndikim më të madh, të ashtuquajtur makro, tek të rinjtë dhe shoqëria në tërësi.

Ndryshimet sociale

Punëtoritë që realizohen përmes Programit Y, por edhe përmes programeve të tjera të Iniciativës së Burrave të Rinj, nuk trajtojnë vetëm tema individuale, siç mund të duket në pamje të parë. Derisa pjesëmarrësit mësojnë rreth temave të ndryshme të trajtuara në punëtori (nga dhuna dhe parandalimi i dhunës tek prindërimi), pjesëmarrësit/et kanë mundësinë të kalojnë procesin e analizimit të qëndrimeve që kemi si shoqëri dhe të pyesin për bazën mbi të cilën janë ngritur qëndrime të caktuara, si dhe nëse ato janë të sakta apo jo. Pra, kur flasim për dhunën, flasim edhe për mënyrën se si sillemi kur shohim një akt dhune, si reagojmë, si duhet të reagojmë dhe cila duhet të jetë përgjigja e shoqërisë ndaj akteve të dhunës. *Angazhimi për të punuar drejt ndryshimit të qëndrimeve dhe gjendjes aktuale të shoqërisë është një prej rezultateve më të fuqishme tek të cilat çojnë punëtoritë.*

Një proces afatgjatë, gjatë gjithë jetës

Mënyra në të cilën janë projektuar punëtoritë në kuadër të Programit Y çon pjesëmarrësit në të menduarit afatgjatë për temat që i trajtojnë gjatë pjesëmarrjes në punëtori. Ky proces i të nxënimit nuk përfundon pas punëtorisë, por vazhdon shumë pas punëtorisë, kështu që lirisht mund të themi se është një proces gjatë gjithë jetës. Gjatë procesit të të nxënimit, pjesëmarrësit zgjerojnë dhe ndryshojnë pikëpamjen e tyre për botën duke fituar informacione, njohuri, shkathtësi të reja, duke krijuar kështu qëndrime të reja. Perceptimi i shoqërisë përreth nesh dhe botës ndryshon ndërsa marrim informacione dhe njohuri të reja dhe kur fillojmë ta vëzhgojmë mjedisin tonë në mënyrë kritike.

Konfirmimin e kësaj deklaratë mund ta shohim në ndërveprimin me të rinjtë që kanë qenë pjesë e programit dhe/ose që kanë qenë pjesë e "Klubit Bonu/Bëhu Burrë" (BMK)³. Shpesh në bisedë me ish-anëtarët e BMK-së dëgjojmë se pjesëmarrja e tyre në aktivitete që kanë të bëjnë me dhunën dhe parandalimin e dhunës ka bërë që ata të veprojnë në mënyrë shumë më të pjekur dhe më të përgjegjshme kur shohin një akt dhune, p.sh. në lagjen ku ata jetojnë, pavarësisht nëse kjo situatë ka ndodhur disa vite pasi ata kishin qenë pjesë e programit dhe aktiviteteve tona.

Procesi deduktiv

Procesi deduktiv përfaqëson qasjen ndaj të nxënimit të cilën e përkrahin Programi Y dhe programet e tjera të Iniciativës së Burrave të Rinj (YMI). Të nxënimit deduktiv është të nxënimit në të cilin individit zgjedh se çfarë të mësojë, në mënyrë praktike. Në çdo punëtori që zhvilloni me të rinjtë dhe të rejtat, duhet të niseni nga përvoja e mëparshme që kanë të rinjtë dhe të rejtat lidhur me një temë të caktuar dhe nëpërmjet përdorimit të metodave të ndryshme, njohuritë e mëparshme kombinohen me informacione të reja. Edukatorët janë në rolin e lehtësuesve - dhe ata udhëheqin procesin, por nuk u tregojnë pjesëmarrësve se si të ndjehen, çfarë të mbajnë mend, si të sillen dhe çfarë përgjigje duhet të japin gjatë diskutimit. Gjatë punëtorisë, edukatorët krijojnë mundësi për analizë dhe reflektim, konsiderata për shoqërinë dhe mënyrën se si gjërat duhen rregulluar në krahasim me tani, dhe në fund inkurajojnë aktivizimin e të rinjve dhe të rejave dhe aplikimin aktiv të informacionit dhe njohurive të marra gjatë punëtorive.

3 - Për më shumë lidhur me „Be a Man Clubs: (BMC) vizitoni <https://youngmeninitiative.net/wp-content/uploads/2020/12/02-F4Y-FactSheet-BMK-BiH.pdf> (shënim i autorit).

Veproni sikurse flisni

Eduktorët që realizojnë punëtoritë edukative kanë për detyrë të sillen ashtu që të pasqyrojnë qëndrimet që duan t'i shohin tek pjesëmarrësit e punëtorisë. Tregimi që burrat dhe gratë duhet të jenë të barabartë nuk ka kuptim, nëse edukatori/ja tregon vazhdimisht batuta të papërshtatshme të bazuara në imazhet e grave në rolin e amviseve, pa mundësi të tjera në jetë dhe shoqëri, ose nëse tregojnë batuta seksiste. Tregimi për të drejtat e barabarta për personat me orientime të ndryshme seksuale nuk ka kuptim nëse edukatori/ja pas punëtorive shpreh pikëpamjet homofobike se të gjithë njerëzit që nuk janë heteroseksualë janë njerëz të sëmurë dhe kanë nevojë për ndihmë mjekësore. Ju mund të lexoni më shumë rreth kësaj në këshillat tona praktike – seksioni që titullohet "Mos u bëni fals".

Vënia në dyshim e vlerave, normave dhe supozimeve që përbëjnë një pjesë të madhe të punëtorive të Programit Y çon në emocione të forta si pjesëmarrësit ashtu edhe te edukatorët. Pjesëmarrësit do të angazhohen plotësisht në këtë proces vetëm nëse ndihen mjaft të sigurt për ta bërë këtë dhe nëse ndjejnë se mjedisi është mjaft i sigurt, ka mirëkuptim dhe pranim. Prandaj, krijimi i një mjedisi të besueshëm ku ka respekt është hapi i parë që duhet ta bëjnë edukatorët në mënyrë që të angazhohen me të vërtetë me pjesëmarrësit në shumë prej temave të punëtorisë Programi Y.



Të nxënit

nga përvoja

Na kujtohet sigurisht që kur kemi qenë të vegjël, jemi djegur të paktën një herë, në mos më shumë se një herë, sepse kemi prekur me dorë furrën e nxehtë – edhe pse prindërit tanë na kishin siguruar më parë se pikërisht ashtu do të ndodhte nëse prekim sipërfaqe të nxehtë. Vetëm kur vërtet jemi bindur për këtë dhe kur ndjemë dhimbje në lëkurën tonë, ne mësuam pse nuk duhet ta bëjmë atë gjë dhe cilat janë pasojat. Këto kujtime, ndoshta pak të dhimbshme, të fëmijërisë sonë dhe të keqes së parë janë një prej shembujve më të mirë të të nxënit nga përvoja. Dhe më poshtë do të shohim pse dhe si.

Për qindra e mijëra vjet, njerëzit mbijetuan duke mësuar nga përvoja e tyre, duke zbatuar njohuritë e fituara nga përvoja dhe duke ua përcjellë ato brezave të rinj. Një nga zbulimet më të rëndësishme në historinë e njerëzimit është zbulimi i zjarrit dhe përdorimi i tij për qëllime praktike, si përgatitja e mishit, ngrohja etj. Që atëherë, ka kaluar kohë e gjatë për njerëzimin, por gjithmonë jemi shtyrë nga mendjet tona kureshtarë. Zhvillimi i njeriut ka ndodhur shumë shpejt në qindra vitet e fundit, veçanërisht në fushën e shkencës dhe teknologjisë (Silveira, 2021). Tani shtrohet pyetja, çfarë lidhje ka e gjithë kjo me të nxënit nga përvoja?

Për të kuptuar gjërat, idetë dhe teoritë e reja - një person mund të fitojë njohuri duke lexuar libra, duke ndjekur ligjërata, duke shkuar në punëtori dhe të ngjashme me këto. **Por vetëm kur ai/ajo përjeton drejtpërdrejt diçka, atëherë ai/ajo krijon një lidhje të fortë me një njohuri të caktuar.** Dhe kjo është mënyra më e thjeshtë për të përcaktuar termin të nxënit nga përvoja.

Filli i idesë së të nxënit nga përvoja është psikologu social David Kolb, i cili theksoi se **të nxënit (mësimi) më i mirë ndodh përmes një sërë përvojash** (Kolb, 1984, f. 38). Kolb (1984) besonte se përvojat personale na shërbejnë për të mësuar prej tyre dhe për të kuptuar koncepte të ndryshme. Në të njëjtën kohë, Kolb (1984) thekson rëndësinë e **pjesëmarrjes aktive të pjesëmarrësve** në vetë përvojën. Që përvoja të çojë në njohuri të reja, nuk mjafton vetëm të jesh fizikisht i pranishëm, por është e nevojshme edhe të marrësh pjesë aktive. Nëse individit nuk është i përfshirë në mënyrë aktive në përvojë, ai/ajo nuk do të nxjerrë njohuri të reja prej saj.

Modeli i të nxënit nga përvoja

Modeli i Kolbit për të nxënit nga përvoja përbëhet prej 4 hapash, të cilët janë paraqitur në figurën e mëposhtme.



1. Përvoja konkrete

Në fazën e parë, pjesëmarrësi/ja kalon nëpër një përvojë konkrete nga e cila më vonë ai/ajo mund të nxjerrë përfundime dhe njohuri. Përvoja konkrete duhet të jetë ndërvepruese, të ketë përfshirje emocionale dhe të jetë sfiduese në mënyrë që pjesëmarrësi/ja të jetë i/e pranishëm/me dhe të përfshihet në mënyrë aktive. Përvoja duhet të jetë e re ose të paktën e ndryshme nga përvojat e mëparshme të ngjashme.

Për këtë arsye, çdo punëtori ofron një përvojë pak më ndryshe – nga analiza e studimeve të rasteve të ndryshme, përmes analizës së materialeve të shkruara, deri te luajtja me role dhe shfaqjet e shkurtra. Përvoja konkrete në punëtori zakonisht zgjat deri në momentin kur fillojmë me pjesën e punëtorisë që ka të bëjë me diskutimin dhe përfundimet.

2. Vëzhgimi reflektues

Vëzhgimi reflektues është thelbësor për të arritur në një realizim, përfundim dhe në fund diçka që kemi mësuar nga vetë përvoja.

Në punëtoritë e Programit Y, vëzhgimi reflektues zhvillohet në fillim të punëtorisë, kur shpesh flasim për një fenomen të caktuar dhe nëse e kemi vërejtur atë në mjedisin tonë, dhe në fund – gjatë diskutimit – kur flasim për atë që kemi përjetuar dhe analizuar nëse mund të shohim fenomene të ngjashme në mjedisin tonë.

3. Konceptualizimi abstrakt

Pas reflektimit, është e nevojshme të përdoren shkathësitë analitike për të nxjerrë përfundime nga gjithçka që ka rrjedhë prej reflektimit. Ne nxjerrim përfundime nga reflektimi që kemi pasur gjatë përvojës në hapin e parë. Këto përfundime janë më të përgjithshme dhe mund të transferohen edhe në situata të tjera të përditshme.

Në punëtoritë tona, ky hap ndodh në pyetjet e fundit të diskutimit ku bashkë me pjesëmarrësit e punëtorisë arrijmë në vetë përfundimin.

4. Eksperimentimi aktiv

Në këtë fazë, pjesëmarrësit veprojnë në bazë të njohurive të mëparshme dhe e aplikojnë atë që kanë mësuar përmes përvojës – tri fazat e mëparshme. Në këtë fazë, pjesëmarrësit provojnë mënyra të reja të veprimit, nga të cilat shfaqen përsëri përvoja të reja dhe kështu cikli përsëritet.

Nëpërmjet Programit Y, eksperimentimi aktiv bëhet përmes aktiviteteve pas punëtorive – si fushatat: klubi i të rinjve, aktivitetet e klubit të të rinjëve, etj. Përmes këtyre përvojave praktike, të rinjtë përsëri fitojnë njohuri të reja, dhe në këtë mënyrë cikli përsëritet.

Sot, modeli i të nxënës nga përvoja është një prej modeleve që rekomandohet për edukimin e të rinjve dhe të rriturve. Për të funksionuar, ky model d.m.th të nxënës sipas këtij modeli duhet të kalojë nëpër katër fazat e të nxënës. Rekomandohet që të përdoret aplikimi individual i modelit, në bazë të stileve të ndryshme të të nxënës. Në bazë të këtij rregullimi, përgatiten punëtoritë në kuadër të Programit Y, duke përdorur grupe të ndryshme metodash që të përfshijnë të gjitha stilet e të nxënës (nga teoricienët dhe pragmatistët deri te aktivistët dhe vëzhguesit).

Duke marrë parasysh atë që u përmend deri më tani, theksojmë se aplikimi i punëtorive nga Programi Y nuk do të çojë në rezultatet e dëshiruara të të nxënës nëse punëtoritë nuk shoqërohen me aktivitete praktike – siç janë, për shembull, fushatat. Për këtë arsye, në Programin Y do të gjeni rekomandime për aktivitetet e të rinjve që përmirësojnë efektin dhe rezultatet e të nxënës. Gjithashtu, është edhe një Manual praktik për mësuesin/e, i cili përmban një sërë rekomandimesh për aktivitetet me të rinj, të cilat shoqërojnë punëtoritë edukative të Programit Y, në dispozicion në faqen e internetit: <https://youngmeninitiative.net>.

Arsimi formal dhe joformal

- Çfarë është arsimi formal dhe joformal për ju?
- Cilat janë karakteristikat e arsimit formal dhe joformal?
- Çfarë shembujsh të të dyja formave të arsimit mund t'i përmendni?

Rendisni përgjigjet e këtyre pyetjeve në tabelën e mëposhtme, në mënyrë që t'ia kujtoni vetes qëndrimet dhe njohuritë tuaja fillestare derisa vazhdoni ta lexoni këtë udhëzues.

ARSIMI FORMAL	ARSIMI JOFORMAL

Arsimi formal është arsimi që fitohet në sisteme të strukturuar arsimore, përmes institucioneve parashkollore, fillore, të mesme dhe të arsimit të lartë. Pas përfundimit të një niveli të caktuar të arsimit formal, merret një diplomë ose certifikatë, e cila është konfirmim i njohurive dhe aftësive të fituara.

Arsimi joformal i referohet procesit arsimor që zhvillohet jashtë sistemit të arsimit formal. Kjo nuk do të thotë se arsimi joformal nuk zbatohet në shkollë, por se ai nuk është pjesë përbërëse e arsimit formal, pra është një lloj plotësimi i sistemit ekzistues të arsimit dhe edukimit. Edhe pse arsimi joformal shihet si plotësim i arsimit formal, vlerësimet e bëra për efektivitetin e Programit Y tregojnë se forma joformale e arsimit mund të jetë më efektive në kontekstin e parandalimit të dhunës sesa forma tradicionale e arsimit, që është pjesë e arsimit formal (CARE International Ballkan, 2020). Megjithatë, meqë nuk është pjesë përbërëse e kurrikulave zyrtare të arsimit formal, ai shpesh është pjesë e programeve të zbatuara nga organizata joqeveritare, prandaj qëndrueshmëria kushtëzohet nga investimet financiare dhe kohëzgjatja e programeve apo projektet që e financojnë atë.

Programi Y, sikurse programet e tjera të YMI, ka karakteristikat e një kurrikule formale dhe joformale. Programi përmban të gjitha elementet e nevojshme që shkollat të përsërisin në mënyrë të pavarur përmbajtjen dhe qasjet e integruara në këtë program, dhe licencimi/akreditimi ose njohja e programit apo pjesëve të tij kontribuon në qëndrueshmërinë e programit joformal dhe e vendos atë në një kornizë formale. (Mehmedović, 2022).

Në përkufizimin e arsimit joformal, UNESCO (2018) thekson se ai është i institucionalizuar, i qëllimshëm dhe i planifikuar prej atyre që e bëjnë një edukim të tillë. Për më tej, UNESCO (2018) thekson se arsimi joformal është plotësim, alternativë dhe/ose pjesë shtesë e arsimit formal.

Në rastin e Programit Y, ai është një program që mund të licencohet ose akreditohet nga ministritë përkatëse të arsimit si një burim shtesë i literaturës dhe i qasjeve metodologjike moderne në fushën e stileve të jetesës së shëndetshme. Këto programe mund të realizohen si pjesë e orëve jashtë-mësimore (shtesë), ose në aktivitete jashtëshkollore dhe seksione për nxënës. Derisa arsimi formal ofron informacione bazë rreth dhunës, Programi Y ka kapacitetin për t'u mësuar të rinjve strategji të bazuara në shkencë për të përballur dhe eliminuar dhunën.

Përkufizimet e arsimit joformal

Përkufizimet e arsimit joformal ndryshojnë dhe ndonjëherë kundërshtojnë njëra-tjetrën. Rogers (Rogers, 2005) klasifikon përkufizimet e ndryshme në kategoritë e mëposhtme:

- › **Sistemi:** një numër organizatash dhe programesh që ndryshojnë nga sistemi i arsimit formal.
- › **Procesi:** qasjet dhe teknikat e modeleve të të nxënës-mësimdhënies që ndryshojnë prej atyre që janë pjesë e arsimit formal.
- › **Koncepti:** një koncept ose temë që ia vlen të studiohet dhe të punohet, por e cila nuk njihet plotësisht nga arsimi formal.
- › **Praktikimi:** aktivitetet profesionale që realizohen nga persona që nuk janë profesionistë të arsimit, për shembull edukatorë bashkëmoshatarë.
- › **Një grup aktivitete:** një grup aktivitete edukative që dallojnë prej arsimit formal me qëllime ose caqe të ndryshme, ose edhe të veçuara prej shkollimit formal, derisa janë të qëllimshme në aspektin shoqëror dhe zakonisht konsiderohen pjesë e një

Aplikimi i Programit Y nga pikëpamja e arsimit joformal

Programi Y mund të zbatohet nga mësuesdhënës/e, por janë të mundshme edhe mënyra të ndryshme të zbatimit. Në disa organizata partnere, programi zbatohet nga edukatorët bashkëmoshatarë, si pjesë e aktiviteteve të rregullta të organizatës partnere. Në disa shkolla, programi zbatohet nga pedagogët e shkollave në bashkëpunim me edukatorët e rinj. Në shkolla të tjera, programi zbatohet nga mësuesdhënës ose edukatorë të rinj bashkëmoshatarë ose kombinim i këtyre të dyve.

Përzgjedhja se cili modalitet do të aplikohet në një shkollë ose organizatë varet nga kapaciteti i shkollës ose organizatës, kapaciteti i ministrive përkatëse, perceptimi i gjithëpërfshirjes dhe konteksti social. Për shembull, aty ku mësuesdhënësit kanë frikë nga diskutimi i hapur për shëndetin seksual dhe riprodhues, edukatorët e rinj moshatarë mund të jenë mbështetje e mirë, sepse të rinjtë dhe të rejtat janë trajnuar për zbatimin e programit, duke respektuar rregullat specifike të punës dhe duke aplikuar metoda pedagogjike gjatë punës me bashkëmoshatarët.

Kriteret e arsimit joformal

Në lidhje me përkufizimin, arsimi joformal përcaktohet me kriteret e ndryshme, ku thelbi i përbashkët përmban:

- › **Një qasje me nxënësin në qendër** ku fëmijët dhe të rinjtë kanë rol aktiv në të nxënit dhe përshtatjen e programit me rrethanat dhe specifikat që janë në përputhje me nevojat e fëmijëve dhe të rinjve.
- › **Kurrikula fleksibile** e cila mundëson përshtatjen me kontekstin, lirinë në zgjedhjen e temave, lirinë në shtimin e përmbajtjeve të tjera përkatëse.
- › **Fokusimi në zhvillimin e aftësive për jetë**, ndryshimi i njohurive dhe qëndrimeve.
- › **Qasja pjesëmarrëse** e cila mundëson pjesëmarrjen e grupeve apo individëve që vështirë arrihen, të marginalizuar apo të stigmatizuar.
- › **Modeli i të nxënit me bashkëpunim.**
- › **Të nxënit socioemocional.**
- › **Përdorimi kreativ** i burimeve edukative.
- › **Pjesëmarrja e komuniteteve dhe përfshirja e komuniteteve** në program.

Shkathtësitë e edukatorit/es dhe lehtësuesit/es

Pyetja për ju: Si duhet të jetë lehtësuesi/ja?

Në kutinë e mëposhtme, shkruani të gjitha idetë që keni për atë se si duhet të jetë dhe të sillet një lehtësues/e.

Më vonë, në vazhdim të këtij kapitulli, do të keni mundësinë të shihni se cilat janë të gjitha gjërat kryesore që i nevojiten një lehtësuesi/eje për të qenë i/e suksesshëm/me në atë që bën. Pastaj krahasoni përgjigjet që keni shkruar më poshtë dhe mos ngurroni t'i plotësoni ato me njohuri të reja. Përdoreni këtë pjesë të Udhëzuesit në fillim kur drejtoni një punëtori për t'ia kujtuar vetes se çfarë dëshironi të bëheni dhe çfarë duhet të bëni, për ta bërë punën tuaj sa më mirë që të jetë e mundur.

Efektiviteti i Programit Y dhe arritja e qëllimeve të përcaktuara varen shumë nga kompetenca e atyre që e drejojnë dhe menaxhojnë procesin arsimor. Pavarësisht nëse ata janë staf mësimdhënës, punëtorë të rinjë apo edukatorë bashkëmohatarë, njohuritë, qëndrimet dhe shkathtësitë e lehtësuesve të modulit të Programit Y janë parakusht i rëndësishëm për arritjen e qëllimeve të programit.

Ne e përdorim termin "lehtësues" sepse modulet dhe aktivitetet bazohen në përfshirjen aktive të nxënësve në zbatimin e moduleve dhe përmbajtjeve që janë pjesë përbërëse e tyre. Lehtësuesi/ja është person që ndihmon një grup njerëzish për të punuar së bashku, për të kuptuar qëllimet e përbashkëta dhe për të planifikuar mënyrën se si të arrihen ato qëllime gjatë takimeve ose aktiviteteve. Gjatë këtij procesi, lehtësuesi/ja mbetet "neutral/e", që do të thotë se gjatë diskutimeve dhe vendimmarrjes, ai/ajo nuk mban asnjë pozicion (Bens, 2012).

Lehtësuesi/ja është personi që menaxhon procesin arsimor, e udhëzon pjesëmarrësin nga pika A në pikën B, siguron hapësirën dhe mundësitë për pjesëmarrje të barabartë të të gjithë pjesëmarrësve të punëtorisë, drejton diskutimet dhe aktivitetet e tjera edukative në drejtimin e përcaktuar nga mikro-organizimi i punëtorisë dhe ndjek udhëzimet në dispozicion në secilin modul individual të Programit Y.

Programi Y fuqizon të rinjtë dhe i përgatit ata të përballen në mënyrë efektive me sfidat e rritjes/ zhvillimit të tyre. Kjo mund të arrihet përmes transformimit të qëndrimeve individuale të të rinjve, fuqizimit të aftësive jetësore, përmirësimit të njohurive dhe nivelit të informatave dhe krijimit të grupeve pozitive të bashkëmohatarëve të cilat ndryshojnë normat dhe përfaqësojnë grupe "të reja" referuese të cilave të rinjtë u bashkohen dhe aspirojnë t'u përkasin. Duke pasur parasysh kompleksitetin e ndikimit dhe gamën e gjerë të strategjive që përdor, Programi Y dhe suksesi i tij varen kryesisht nga kompetenca e mësimdhënësve dhe edukatorëve të përfshirë në procesin arsimor. Prandaj, është e rëndësishme që shkollat që zbatojnë programin të bashkëpunojnë në mënyrë aktive me organizata dhe institucione që mund të kontribuojnë në gjithëpërfshirjen e programit përmes shërbimit shtesë të pjesëmarrësve dhe përfshirjes së tyre në aktivitete plotësuese.

Fuqizimi i të rinjve për të kuptuar emocionet e tyre, për të menduar në mënyrë kritike për vendimet e tyre dhe ndikimet e mjedisit janë strategjitë kryesore të veprimit. Prandaj, është qenësore që edukatorët dhe mësimdhënësit të aftësohen për të kontribuar në fuqizimin e të rinjve përmes njohurive të tyre, qëndrimeve afirmative dhe aplikimit të teknikave të ndryshme të të nxënësve dhe mësimdhënësve. Trendet e reja në mesin e të rinjve dhe modelet e reja të sjelljes që shfaqen kohë pas kohe dhe të cilat bëhen normë kërkojnë përshtatje të vazhdueshme të sektorit arsimor me rrethanat e reja (Mehmedović, 2022).

Ulja e vazhdueshme e pragut të moshës për të hyrë në marrëdhënie seksuale, rritja e numrit të të rinjve dhe të rejave që abuzojnë me alkoolin dhe drogën, format e reja të dhunës digjitale, rrjetet sociale, stereotipet gjinore dhe lidhja e tyre me sjellje të rrezikshme dhe të dëmshme, kërkojnë qasje të reja nga sektori i arsimit dhe i shëndetësisë, të cilët do t'i përgjigjeshin në mënyrë efektive problemeve të përmendura. Shumë mësimdhënës/profesorë dhe prindër nuk kanë pasur mundësi të mësojnë për këto tema gjatë shkollimit të tyre dhe as nuk kanë shkathtësitë për t'u përballur me to. Përmes gjithë përmbajtjes së tij, Programi Y kontribuon drejtpërdrejt në ndikimin në të gjithë faktorët e rrezikut të listuar dhe format negative të sjelljes.

Si të jemi të suksesshëm në lehtësim?

Kjo është një pyetje që shpesh do t'ia bëjmë vetes, veçanërisht nëse jemi edukator bashkëmohatar që përballet për herë të parë me punëtoritë e Programit Y dhe qasjen ndaj punëtorive edukative që përdor Programi Y. Për të qenë të suksesshëm, mësimehmënit dhe edukatorët duhet të:

> **Rrisin nivelin e informacionit dhe përmirësimin e njohurive të tyre.**

- > Njohuria për temat dhe përmbajtjen.
- > Njohuria për praktikën efektive dhe më pak efektive të punës me të rinjtë dhe të rejtat.

Çdo komunitet lokal ka specifikat e veta, prandaj Programi Y dhe përmbajtjet që janë relevante në një komunitet mund të mos jenë në një tjetër. Prandaj, është e rëndësishme që edukatorët të kuptojnë kontekstin lokal, të përdorin të dhënat në dispozicion dhe të bëjnë kërkime për problemet, zakonet shëndetësore dhe trendet e reja tek të rinjtë dhe të rejtat. Kontekstualizimi i programit është hapi i parë në aplikimin e tij, kështu që mësimehmënit dhe edukatorët, pavarësisht prej temës, duhet ta sjellin secilin rast në kontekstin lokal.

Seksioni i shëndetit seksual dhe riprodhues kërkon kompetenca shtesë, duke ditur që këto tema janë tabu dhe njerëzit kanë frikë ose turp t'i flasin ose të mos i flasin. Këto tema jo që janë shpesh tabu, por shumë mësimehmënes dhe vendimmarrës nuk janë të vetëdijshëm se ka prova të qarta për efektet pozitive të arsimit mbi këto tema. Prandaj, është veçanërisht e rëndësishme që mësimehmënit dhe prindërit të kuptojnë se programi ka efekte pozitive dhe se nuk ka rrezik në të nxëniet dhe diskutimin e hapur të këtyre temave – ato vetëm se i sjellin përfitime fëmijëve të tyre.

Përmes përmbajtjeve të ndryshme, Programi Y u mëson të rinjve se si të dallojnë marrëdhënien e shëndetshme prej asaj jo të shëndetshme, si të jetojnë me më shumë vetëbesim dhe si të vlerësojnë mendimin e tyre, pa nënvlerësuar rëndësinë e mendimeve të të tjerëve, si të kuptojnë ndjenjat e tyre, aspektin social-emocional të seksualitetit, rritjen dhe pubertetin, rolet gjinore, identitetet gjinore dhe rreziqet seksuale. Këto tema mund të shihen si të ndërlikuara për diskutim dhe bisedë në mjediset tradicionale. Në kontekstin e diskutimeve, edukatorët dhe të rinjtë mund të përballen me qëndrime, vlera dhe cënueshmëri të ndryshme individuale diametralisht të kundërta. Prandaj, mësimehmëni/ja ose edukatori/ja duhet të jenë të përgatitur për të zhvilluar një bisedë të hapur me nxënës dhe për t'i ndihmuar ata/ato të shohin alternativa dhe të arrijnë në përfundime që janë në frymën e ruajtjes së shëndetit.

Gjithashtu, qëndrimet midis të rinjve mund të ndryshojnë në mënyrë të konsiderueshme dhe mësimehmëni/ja ose edukatori/ja duhet të përdorë shkathtësitë e tij/saj për të krijuar një mjedis të sigurt dhe motivues që u mundëson të rinjve që të eksplorojnë pikëpamjet e tyre përmes ndërveprimit me bashkëmohatarët dhe mundësisht t'i korrigojnë ato nëse ka nevojë.

› Rishikoni qëndrimet tuaja..

Mësimdhënësit/profesorët dhe edukatorët i përkasin shoqërisë në të cilën jetojnë, prandaj është e qartë se janë nën ndikimin e normave kulturore dhe normave të tjera shoqërore që ekzistojnë në mjedisin e tyre. Për disa mësimdhënës, kjo mund të ndikojë në vendimin e tyre për të folur për tema "të ndjeshme" apo jo. Normat e përmendura mund të jenë predispozitë për zhvillimin e qëndrimeve dhe vlerave që kundërshtojnë përmbajtjen e Programit Y dhe mësimdhënësit e tillë nuk do të jenë bashkëbisedues të mirë për të rinjtë. Prandaj, është shumë e rëndësishme që mësimdhënësit të analizojnë qëndrimet e tyre në raport me studimet në dispozicion dhe të gjeturat nga kërkimet, të cilat vënë në pikëpyetje rëndësinë dhe efektivitetin e edukimit për tema të ndjeshme.

› Përmirësoni shkathtësitë tuaja gjatë punës me të rinjtë.

- › Aplikimi i modelit të të nxënës dhe studimit me bashkëpunim.
- › Shkathtësitë e lehtësuesit/es.
- › Shkathtësitë e punës interaktive me të rinj dhe të reja.

Ne jetojmë në një kohë të zgjerimit të revolucionit informativ, ku të rinjtë dhe të rejat kanë qasje në një shumëllojshmëri informacionesh mbi seksualitetin, të drejtat seksuale, substancat psikoaktive, alkoolin, marrëdhëniet e të rinjve dhe tema të tjera përkatëse. Të rinjtë më së shpeshti marrin informacione për këto tema përmes internetit, rrjeteve sociale, përmes bisedës me bashkëmoshatarët e tyre dhe një pjesë më e vogël e tyre i marrin këto informacione duke biseduar me prindërit, mësimdhënësit dhe autoritetet e tjera. Për shkak të kësaj, të rinjtë nuk mund të jenë të sigurt se informacioni që marrin nga bashkëmoshatarët e tyre ose nëpërmjet internetit dhe rrjeteve sociale është i verifikuar dhe i saktë.

Në anën tjetër, numri i madh i informatave në dispozicion mund të jetë konfuz për të rinjtë dhe të rejat dhe pjesa më e madhe e këtyre informatave nuk ofron një kontekst të qartë. Mësimdhënësit mund t'i mbështesin të rinjtë në klasifikimin dhe identifikimin e informacionit të saktë dhe të pasaktë, dhe është veçanërisht e rëndësishme që të ndihmohen të rinjtë për të përpunuar informacionin përkatës dhe të saktë dhe ta vendosin atë në një kontekst që është i rëndësishëm për të rinjtë (Mehmedović, 2022).

Qasja pjesëmarrëse në të cilën bazohet Programi Y u jep mësimdhënësve mundësinë, nëpërmjet interaksionit me nxënës, që të rishikojnë burimet e informacionit që përdorin dhe të kontrollojnë nivelin e informacionit, nivelin e të kuptuarit të atij informacioni dhe të korrigjojnë informacionin e pasaktë me atë informacion që është kontrolluar dhe kontekstualizuar. Mësimdhënësi/ja duhet t'i ndihmojë të rinjtë të mësojnë të dallojnë burimet e besueshme të informacionit prej atyre që ne i klasifikojmë si jo të besueshme.

Në vijim do të paraqesim disa parime të punës me të rinjtë dhe të rejat të cilat mund të kontribuojnë shumë në krijimin e një mjedisi të sigurt për lehtësimin e suksesshëm të punëtorive nga Programi Y.

Parimet e punës me të rinjtë dhe të rejat

Duke aplikuar Programin Y, në praktikë përdoren qasje dhe ndërhyrje të ndryshme që vënë në dyshim normat shoqërore për mënyrën se si prindërit, shoqëria, komunitetet dhe mediat i mësojnë djemtë/burrat e rinj dhe vajzat/gratë e reja se si duhet të sillen dhe të jetojnë jetën e tyre. Programi Y, përmes plotësimit të arsimit formal u ofron të rinjve dhe të rejave mundësinë për të rishikuar dhe analizuar ndikimin e normave gjinore mbi ta, qëndrimet, sjelljet dhe jetën e tyre. Në këtë mënyrë, nëpërmjet aplikimit të të nxënimit me bashkëpunim dhe pjesëmarrjes aktive të të rinjve dhe të rejave në procesin arsimor, atyre u jepet mundësia që të shprehin mendimin e tyre, ta krahasojnë atë me pikëpamjet e bashkëmoshatarëve të tyre dhe të arrijnë në përfundime të përbashkëta të bazuara në diskutime dhe informacione të sakta dhe të verifikuara, që u ofrohen gjatë zbatimit të punës individuale.

Për të siguruar një hapësirë mbështetëse dhe gjithëpërfshirëse për punë bashkëpunuese dhe pjesëmarrje aktive të të rinjve në sesione interaktive, është e rëndësishme të merren parasysh parimet dhe rekomandimet që kontribuojnë në zhvillimin e një mjedisi mbështetës për të nxënimit, studimin dhe mësimdhënien përmes aplikimit të metodologjisë së integruar në Programin Y dhe sesionet individuale.

Ne besojmë se parimet e mëposhtme duhet ta udhëheqin punën tuaj dhe tonën me të rinj dhe të rejat:

Respektoni të rinjtë

- › Dëgjoni të rinjtë dhe të rejat.
- › Angazhohini ata në dialog.
- › Mos i gjykoni.
- › Jini miqësor kur komunikoni me të rinjtë dhe të rejat.
- › Mësoni prej tyre.
- › Respektoni pikëpamjet e fëmijëve dhe të rinjve/rejave.

- › Kuptoni dhe pranoni se të rinjtë dhe të rejat mund të kenë (dhe shpesh kanë) pikëpamje të ndryshme për botën krahasuar me grupmoshat e tjera.
- › Të rinjtë dhe të rejat në shekullin 21 janë anëtarë/e të gjeneratës digjitale dhe asaj Z, dhe kanë modele të ndryshme ndërveprimi dhe sjelljeje të ndryshme prej prindërve të tyre.
- › Respektoni individualitetin ... refuzoni etiketimin negativ.
- › Pranoni të drejtat e të rinjve dhe të rejave për liri dhe barazi dhe për trajtim me dinjitet.
- › Promovoni ide pozitive dhe mundësi për të rinjtë dhe të rejat.
- › Rimendoni stereotipet negative për fëmijët dhe të rinjtë/rejat.
- › Jini të hapur dhe të sinqertë me të rinjtë/rejat.

Pjesëmarrja vullnetare në punëtori

- › Lejoni të rinjtë dhe të rejat të zgjedhin vetë nëse do të marrin pjesë në punën e punëtorive.
- › Krijoni një mjedis mikpritës dhe aktivitete motivuese që kontribuojnë në pjesëmarrjen aktive të të rinjve dhe të rejave.
- › Informoni të rinjtë dhe të rejat për mundësitë për pjesëmarrje aktive dhe për burimet me informacione shtesë në dispozicion.
- › Fuqizimi i të rinjve/rejave për të marrë përgjegjësi për zgjedhjet dhe vendimet në jetën e tyre.
- › Mundësojuani të rinjve dhe të rejave të fitojnë të drejtën e votës, pjesëmarrjen në vendimmarrje dhe zgjidhjen e çështjeve që i prekin.

Anti-represioni

- › Puna e të rinjve/rejave i shërben mirëqenies së të gjithë të rinjve/rejave, veçanërisht atyre të cilëve u kërcënohen të drejtat e njeriut.
- › Konsideroni punën e të rinjve/rejave si mjet ndryshimi dhe sfidë për situatën ekzistuese.
- › Ndërmerrni hapa pozitivë për të adresuar problemet dhe pasojat e represionit.
- › Respektoni dallimet dhe ndërtoni ura midis grupeve dhe individëve të ndryshëm.
- › Informoni të tjerët për gjuhën, qëndrimet, praktikat dhe strukturën e represionit.

Konfidencialiteti

- › Kuptoni se të rinjtë dhe të rejat mund t'u tregojnë informacione njerëzve që punojnë me të rinj/reja (stafi mësimdhënës, edukatorët dhe punëtorët e të rinjve) për të cilat nuk janë të gatshëm t'i ndajnë me të tjerët.
- › Përpara se të rinjtë/rejat të zbulojnë ndonjë informacion, ata/ato duhet të informohen për ekzistencën e çdo kufizimi që lidhet me konfidencialitetin e informacionit të dhënë, veçanërisht në situata që mund të kërkojnë ndërhyrje të mëtejshme.

Praktika etike

- › Çdo nxënës/e është nxënës/e kompetent/e që nga lindja, i/e cili/a mund të jetë i/e adaptueshëm/me, i/e aftë, i/e sigurt në vetvete dhe me vetëbesim.
- › Të rinjtë dhe të rejat zhvillohen dhe mësojnë në mënyra dhe ritme të ndryshme.
- › Të gjitha fushat e të nxënësve dhe zhvillimit janë po aq të rëndësishme dhe të ndërlydhura.
- › Kërkon gjithmonë mundësi për të përmirësuar praktikën.
- › Jini të sigurt dhe të besueshëm.
- › Ruani vlerat dhe parimet e punës me të rinjtë.

Çfarë po ndodh me grupin tim

Sapo të fillojmë të realizojmë punëtorinë me një grup të rinjsh dhe të rejash, do të vërejmë se nuk është gjithmonë njësoj të punohet për një temë edhe pse grupi është i njëjtë. Në këtë kapitull do të mësojmë për fazat e zhvillimit të grupit, në mënyrë që ta kemi më të lehtë të vëzhgojmë grupin dhe të dimë se çfarë po ndodh me grupin dhe si të reagojmë ndaj proceseve që kalon grupi dhe të rinjtë brenda grupit. Ky kapitull do të jetë veçanërisht i dobishëm për edukatorët që hasin këtë qasje për herë të parë në punën edukative me të rinjtë.

Për të kuptuar se çfarë po ndodh me grupin e të rinjve me të cilët punojmë, fillimisht duhet të kuptojmë fazat e ndryshme nëpër të cilat kalon grupi. Në një moment mund të na duket se çdo punë e mëtijshme me atë grup është e kotë ose e pakuptimtë për shkak të problemeve aktuale nëpër të cilat po kalon grupi. Pikërisht për këtë arsye në këtë udhëzues kemi shfrytëzuar rastin të prezantojmë fazat e ndryshme të zhvillimit të grupit, në mënyrë që shkolla/organizata, si dhe mësimitdhënësi/ja dhe edukatori/ja të kuptojnë se çfarë po ndodh në një moment të caktuar dhe si mund të reagojnë.

Njohja e fazave dhe proceseve në një grup është një aftësi e rëndësishme që duhet ta ketë një edukator/e. Aftësia e edukatorit/es për të ndjerë proceset që ndodhin brenda grupit duhet të përmirësohet dhe të zhvillohet vazhdimisht. Një aftësi e zhvilluar mirë e edukatorit/es për të njohur proceset që ndodhin brenda grupit i jep atij/asaj ose mësimitdhënësit/es mundësi për ndërhyrje me kohë, me qëllim që ta udhëzojë grupin të përdorë shkathtësitë e tij dhe t'i përmirësojë ato më tej përmes punëtorive edukative.

Secili grup kalon nëpër këto pesë faza:

1. **Formimi;**
2. **Rebelimi;**
3. **Krijimi i normave;**
4. **Performanca; dhe**
5. **Faza përfundimtare.**

Në cilën pikë grupi do të arrijë një fazë të caktuar dhe sa kohë do të qëndrojë grupi në atë fazë varet nga dinamika brenda grupit dhe ndikimet e jashtme, si qasja e vetë edukatorit/es apo mësimdhënësit/es.



1. Formimi

Në fillim të formimit të grupit kemi të rinj dhe të reja që ndoshta janë në atë grup për herë të parë dhe në kokën e tyre kalojnë shumë pyetje. Pse jam këtu? Çfarë do të ndodhë më pas? Kush janë këta persona të tjerë në grup? Çfarë do të ndodhë me këtë grup?

Edhe nëse punojmë me një klasë brenda shkollës, prezantimi i një mënyre të re të punës dhe temave të reja me të cilat nxënësit nuk janë mësuar do të çojnë në këtë fazë të zhvillimit të dinamikës së grupit.

Është e rëndësishme të kuptojmë se në atë moment të rinjtë mendojnë për shumë gjëra dhe ndoshta përballen me pasiguri dhe frikë se mos moshatarët e tyre nuk do t'i kuptojnë apo nuk do t'i pranojnë. Të rinj e të reja janë pjesë e një grupi të tillë për herë të parë dhe shumë gjëra janë të panjohura për ta. Kjo fazë ndodh gjatë punëtorisë së parë ose punëtorive të para. Mu për këtë arsye mund të vini re se në secilin kapitull të punëtorive, punëtoritë prezantuese/hyrëse janë shumë më të relaksuara dhe ato i japin grupit një mundësi për t'u njohur më mirë me njëri-tjetrin ose për t'u mësuar me një mënyrë të re pune, nëse bëhet fjalë për një grup tashmë të formuar si p.sh. një klasë në shkollë.

Të rinjtë e grupit qëndrojnë në një distancë të caktuar nga njëri-tjetri, në mënyrë që të ndihen të sigurt. Në këtë fazë, të rinjtë janë të sjellshëm me njëri-tjetrin, madje edhe kur nuk ndajnë të njëjtat vlera dhe qëndrime. Në anën tjetër, në këtë fazë mund të ndodhë që individë të caktuar të poshtërojnë të tjerët dhe qëndrimet e tyre, për t'u ngritur mbi anëtarët e tjerë të grupit. Në këtë fazë, grupi pret udhëzime nga edukatori/ja se çfarë duhet të bëjnë.

Gjatë kësaj faze, edukatori/ja duhet të marrë në mënyrë aktive rolin e tij/saj: të përgatisë një plan aktivitetesh dhe të sigurojë një strukturë të qartë për të rinjtë dhe të reja e përfshirë në grup. Edukatori/ja duhet të inkurajojë anëtarët që të prezantohen dhe duhet të punojë për të eliminuar shqetësimet dhe frikën e tyre duke sjellë një përvojë pozitive në grup. Është e rëndësishme të theksohet se edukatori/ja duhet të inkurajojë grupin që të prezantohet dhe të diskutojë për pritshmëritë e tyre nga grupi dhe nuk duhet të japin përgjigjet e tyre dhe në këtë mënyrë ta përshtatin grupin me pritshmëritë e tyre.



2. Rebelimi

Në këtë fazë, të rinjtë bëjnë pyetje: "Ku është vendi im?" Kë duhet të dëgjoj?
Pse po më urdhëroni? Çfarë po ndodh me grupin?"

Pasi anëtarët e grupit të jenë njohur me njëri-tjetrin, ndihen më të qetë, i dinë emrat e të tjerëve në grup, ata ndjejnë se mund të shprehen më lirshëm. Grupi fillon të punojë së bashku. Anëtarët e grupit tani janë më të hapur në shprehjen e mendimeve të tyre, i cili mund të jetë dukshëm i ndryshëm prej mendimeve të anëtarëve të tjerë të grupit. Në këtë fazë lind nevoja për të qartësuar marrëdhëniet ndërmjet anëtarëve të grupit.

Anëtarët e grupit do të shprehin më shpesh pakënaqësitë e tyre me punën e grupit, do të kritikojnë sjelljen e anëtarëve të tjerë dhe edukatori/ja mund të gjendet në mes dy zjarresh, në situata kritike nga anëtarët e grupit. Njerëzit që janë të gjendje të marrin vendime, tani fillojnë të dallohen në grup dhe mund të njihen si udhëheqës joformalë.

Çdo anëtar i grupit ka ndikim në zhvillimin e grupit. Mund të lindin dyshime në lidhje me atë që është bërë në grup deri atëherë, për hapat e mëtejshëm dhe për strukturën dhe rregullat e sjelljes në grup. Grupi në këtë fazë duhet të vendosë të vazhdojë të jetë së bashku dhe të vazhdojë të realizojë aktivitetet.

Në këtë fazë, është shumë e rëndësishme që edukatori/ja t'i kushtojë vëmendje asaj që po ndodh në grup dhe t'i ndihmojë anëtarët që të identifikojnë atë që ata i mban së bashku. Edukatori/ja duhet të diskutojë me grupin për rolin e tij/saj dhe se si e sheh grupi atë se çfarë duhet të bëjë edukatori/ja në të ardhmen.



3. Krijimi i normave

Grupi tani është më i fokusuar në pyetjet e mëposhtme: PO, ne mund ta bëjmë këtë! Çfarë do të ndodhë më pas me grupin tonë?"

Anëtarët e grupit tani presin me padurim çdo takim. Është shumë e bukur të shohësh miqtë e tu dhe është turp të humbasësh ndonjë prej takimeve. Ndjenja se çdo gjë mund të bëhet brenda grupit tani rritet. Komunikimi në mes anëtarëve është rritur dhe të gjithë komunikojnë më hapur. Anëtarët e grupit do të sakrifikojnë një pjesë të madhe të kohës së tyre në këtë fazë në mënyrë që të realizohet një detyrë apo ide që ka grupi.

Rritet vetëbesimi i grupit. Në këtë atmosferë, nevojat dhe mendimet e ndryshme të anëtarëve paraqiten më lirshëm para gjithë grupit. Ndonjëherë mund të ndodhë që disa ide për disa fushata dhe aktivitete thjesht të zhduken, sepse anëtarët e grupit janë më të fokusuar në marrëdhëniet brenda grupit dhe miqësinë.



4. Performanca

"Ne ia dolëm herën e fundit! Le ta përsërisim suksesin tonë!" janë gjërat që dëgjojmë më së shpeshti nga anëtarët e grupit/klubit në këtë fazë.

Dëshira e grupit për të vazhduar aktivitetin e tij është e pandalshme. Në të njëjtën kohë, grupi është i përfshirë si në aktivitete të vogla ashtu edhe të mëdha. Nëse lind ndonjë problem, grupi kërkon zgjidhje së bashku. Zakonisht sukcesi e shtyn grupin përpara, por as dështimi nuk e dekurajon. Secili anëtar e gjen vendin e tij/saj në grup. Anëtarët e kuptojnë se secili prej tyre ka një grup të veçantë shkathtësish që plotësojnë njëra-tjetrën në nivel grupi. Çdokush mund të kontribuojë në grup. Grupi komunikon rrjedhshëm, dhe interesat personale dhe grupore janë njësoj të rëndësishme. Anëtarët e grupit marrin përgjegjësinë për një pjesë të detyrave dhe vetë-organizimi është i dukshëm.



5. Faza përfundimtare

Herët a vonë, secilit grup i vjen fundi. Kjo nuk është gjë e keqe. Secili duhet të dijë se të rinjtë dhe të rejat që përfshihen në grup pas një kohe të caktuar nuk do ta kenë të njëjtën dëshirë për të punuar në atë grup. Në këtë fazë, duket sikur anëtarët e grupit nuk kanë më asgjë për t'i thënë njëri-tjetrit. Niveli i pakënaqësisë rritet, disa rezultate nuk arrihen dhe faji bartet tek individët. Kjo fazë zakonisht ndodh gjatë punëtorive të fundit të zhvilluara me grupin.



Pjesa praktike: gjithçka që kemi kaluar, kemi parë dhe kemi mësuar

Qëllimi parësor i pjesës praktike është pikërisht transferimi i njohurive dhe përvojave gjatë punës shumëvjeçare në fushën e edukimit të të rinjve në kuadër të programit të zbatuar nga CARE Ballkan. Për të kuptuar më mirë se çfarë ju ofron pjesa praktike e këtij udhëzuesi, para se të lexoni, ju duhet ta imagjinoni veten në klasën e një shkolle që keni qenë, para një klase që nuk e njihni.

Pjesa në vazhdim paraqet vetëm një pjesë të asaj që kemi kaluar, kemi parë dhe kemi mësuar dhe çfarë na ka mundësuar të zbatojmë më lehtë dhe më mirë punëtoritë edukative. Për më tepër, qëllimi ynë është të zhvillojmë të paktën të menduarit kritik tek ju, lexuesit, dhe deri diku të zbërthejmë paragjykimet që mund t'i keni lidhur me punëtoritë edukative.

Mu për këtë, para jush keni një listë të kapitujve të cilën do ta rishikoni në pjesën praktike të këtij Udhëzuesi. Përpara se të kaloni në leximin e pjesës praktike, do të kërkonim prej jush që të përpiqeni t'i jepni një përgjigje të shkurtër secilit kapitull ose të paktën të jepni një ide se për çfarë bëhet fjalë në atë kapitull. Vetëm kur ta bëni këtë, vazhdoni me leximin. Derisa i lexoni kapitujt, shikoni atë që keni shkruar. Do të shihni se në disa prej tyre keni dhënë përgjigje interesante për të cilat mund të mos kemi shkruar.

1. **Lehtësimi**
2. **Rregullimi i vendit/dhomës**
3. **Rregulla e 1/3**
4. **Puna në çifte**
5. **Stilolapsat për tabelë**
6. **Përgatitja**
7. **Shënim i shkurtër**
8. **Hyrja**
9. **Favorizimi**
10. **Kush është Kush**
11. **Përgjegjësia personale**
12. **Përshtatja me grupin**
13. **Teknikat e kontrollit**
14. **Pyetje**
15. **Po sikur**
16. **Besimi**
17. **Tregime personale**
18. **Personalitete dominuese**
19. **Qasje miqësore**
20. **Mos jini fals**
21. **Informacioni i verifikuar**
22. **Lavdërimi**
23. **Pjesëmarrësit si krijues të punëtorisë**
24. **Qetësimi**
25. **Diskutimi**
26. **Përfundimi**
27. **Punëtorja e mëparshme**
28. **Reago si njeri**
29. **Energjia**
30. **Fjalimi**
31. **Qëndrimi**
32. **Lëvizjet**
33. **Kontakti me sy**
34. **Frika nga skena**
35. **Transmetimi i informacionit**

Është e hënë, ju jeni gati për të shkuar në shkollën ku po e zhvilloni punëtorinë tuaj të parë edukative. Jeni nervoz, keni frikë nga skena, nuk jeni i/e sigurt nëse gjithçka do të shkojë ashtu siç e keni imagjinuar. Mos u shqetësoni, gjithçka që ndjeni është krejtësisht normale. Të gjithë e kemi kaluar.

1. Lehtësimi

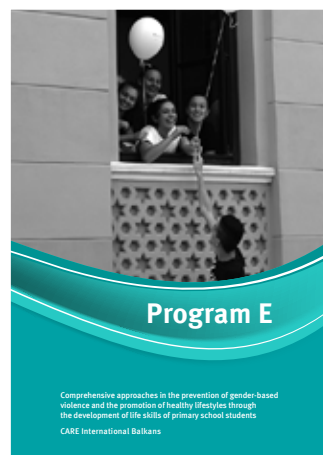
Ka teknika të ndryshme dhe udhëzues të ndryshëm që mund t'ju trajnojnë se si të zbatoni punëtorinë edukative. Si pjesë e punës shumëvjeçare në projektin "Iniciativa e Burrave të Rinj" i zbatuar nga CARE Ballkan, për zbatimin e punëtorive kemi përdorur disa udhëzues.



Programi M – Prirëçnik za rad sa mladićima



Programi Y – Prirëçnik za rad sa mladima u srednjim školama



Programi E – Prirëçnik za rad sa mladima u osnovnim školama

Figura 2
Punëtoria edukative



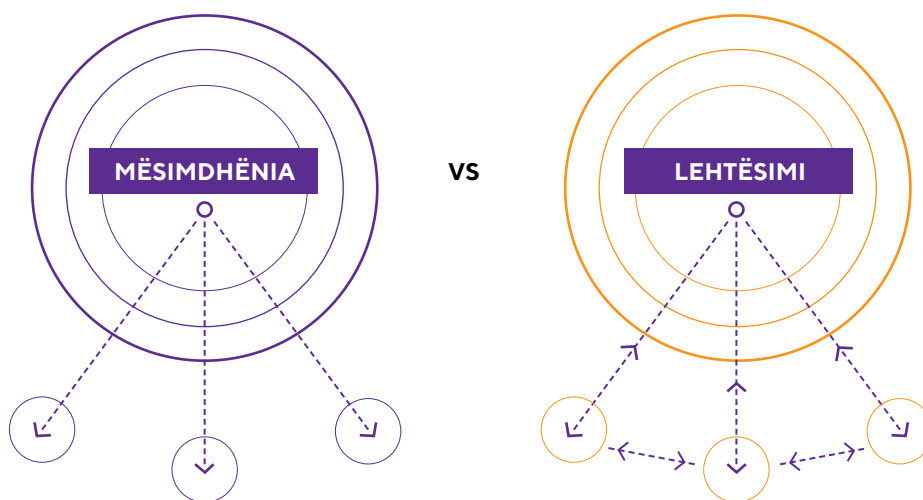
Të gjitha punëtoritë edukative nga këta udhëzues janë dizajnuar ashtu që të mund të zbatohen duke përdorur teknikën e **lehtësimit**.

Lehtësimi i punëtorisë është një teknikë për udhëzimin e pjesëmarrësve përmes procesit të krijimit të përbashkët dhe dialogut aktiv, për t'i ndihmuar ata të arrijnë një qëllim të caktuar së bashku. Çdo punëtori ka një qëllim të përcaktuar qartë. Gjatë realizimit të punëtorisë, ju duhet t'i drejtoni pjesëmarrësit drejt këtij qëllimi. Pikërisht për këtë, procesi i realizimit të punëtorisë duhet të jetë i tillë që të mos imponojë një qëndrim apo mendim të caktuar, por duhet t'ua mundësojë pjesëmarrësve që ata të shprehin qëndrimet dhe mendimet e tyre dhe kështu ta përmbushin qëllimin e punëtorisë. Përmes një shembulli praktik, ne do të shpjegojmë pse lehtësimi është teknika e preferuar për zhvillimin e punëtorive:

Të supozojmë se po realizoni një punëtori edukative që trajton temën e dhunës (p.sh. "Çfarë është dhuna"). Në fillim të punëtorisë, pasi të prezantoheni, do të hapni menjëherë temën e punëtorisë duke u treguar pjesëmarrësve përkufizimin e dhunës, duke ua shpjeguar shkaqet e mundshme të dhunës dhe rreziqet që mbart dhuna. Ju e përfundoni prezantimin tuaj duke ua shpjeguar atyre se sa më e mirë do të jetë jeta e tyre nëse nuk përdorin kurrë dhunë dhe nëse munden, gjatë rrugës, t'u ndihmojnë personave që janë viktimat të dhunës. Për shembull, këtë mund ta bëni ashtu që do t'ju duheshin, të themi, 5 deri në maksimum 10 minuta. Pjesëmarrësit sigurisht që do t'ju dëgjojnë, dhe në fund kur i pyesni nëse janë pajtuar me ato çfarë keni thënë ndoshta edhe do ta tunden kokën. Ky do të ishte fundi i punëtorisë dhe kështu punëtorja nuk do të ishte realizuar siç duhet.

Ju themi menjëherë se kjo nuk është dhe as nuk duhet të jetë rrjedha e punëtorive edukative që ju lehtësoni. Para së gjithash, kjo nuk është një punëtori, por është ligjëratë dhe ndoshta nuk do të linte ndonjë efekt të qëndrueshëm tek të rinjtë dhe të rejtat që ju dëgjojnë. Pikërisht për këtë arsye, ju duhet ta udhëhiqni procesin e realizimit të punëtorisë edukative në atë mënyrë që pjesëmarrësit të bëjnë pyetje, të japin përgjigje, të shprehin pikëpamjet dhe mendimet e tyre dhe të paraqesin përfundimet e tyre për të arritur qëllimin e përcaktuar të punëtorisë. Në kapitujt në vijim, do të trajtojmë më në detaje se pse është kaq e rëndësishme që pjesëmarrësit të ndikojnë në punëtori sa më shumë që të jetë e mundur dhe të jenë një lloj "krijuesi" i punëtorisë.

Figura 3
Mësimdhënia kundrejt Lehtësimit



2. Rregullimi i mjedisit

Salla ku e zhvilloni punëtorinë edukative luan rol të madh në mënyrën se si do të shkojë një punëtori edukative dhe sa do të jeni në gjendje të ndikoni tek pjesëmarrësit. Arsyeja qëndron në faktin se hapësira është vendimtare në kontekstin nëse pjesëmarrësit do të ndihen mjaft komod për të marrë pjesë në punëtorinë edukative në mënyrën e duhur. Kjo nënkupton se ata janë mjaft të hapur, mjaft të relaksuar, për të ndarë mendimet e tyre, për të bërë pyetje dhe për t'u përfshirë mjaftueshëm, ashtu që punëtorja do të ketë ndikim afatgjatë mbi ta.

Në kuadër të programit CARE Ballan ndoshta vendi më i zakonshëm ku do ta zhvilloni punëtoritë janë klasat e shkollave dhe prandaj në këtë udhëzues ne fokusohemi kryesisht në klasa. Megjithatë, gjithçka që do t'ju tregojmë tani vlen edhe për të gjitha dhomat e tjera ku do të zhvilloni punëtoritë edukative. Klasat e shkollave në Ballkan (dhe ndoshta më gjerë) janë zakonisht klasa të mbyllura, të cilat janë në formë katrore ose drejtkëndëshe, me banka me nga dy nxënës, të vendosura njëra pas tjetrës në disa rreshta (më së shpeshti 3 rreshta).

Pse themi se është klasë e mbyllur? Pikërisht sepse të gjithë nxënësit janë përballë personit që i mëson, dhe për faktin se e shikojnë njëri-tjetrin nga prapa (shpina). Ata/Ato kanë para një bankë, si dhe nxënësit e tjerë, e cila përfaqëson një barrierë mes tyre dhe nxënësve të tjerë dhe mësimit. Pikërisht për shkak të kësaj pengese, hapësira ku e zhvilloni punëtorinë duhet të jetë plotësisht e hapur dhe e barabartë për të gjithë, sepse kjo do t'i bëjë ata të ndihen të hapur dhe të barabartë me të tjerët. Kur të mbërrini në klasë, duhet t'i lëvizni të gjitha bankat anash (afër mureve) dhe t'i rregulloni karriget në një gjysmërreth përballë dërrasës së zezë (forma e "patkuas"). Një sistemim i tillë përfaqëson një hapësirë krejtësisht të hapur për të gjithë pjesëmarrësit, ku të gjithë janë plotësisht të barabartë me njëri-tjetrin dhe mund të kontaktojnë me secilin rreth tyre.

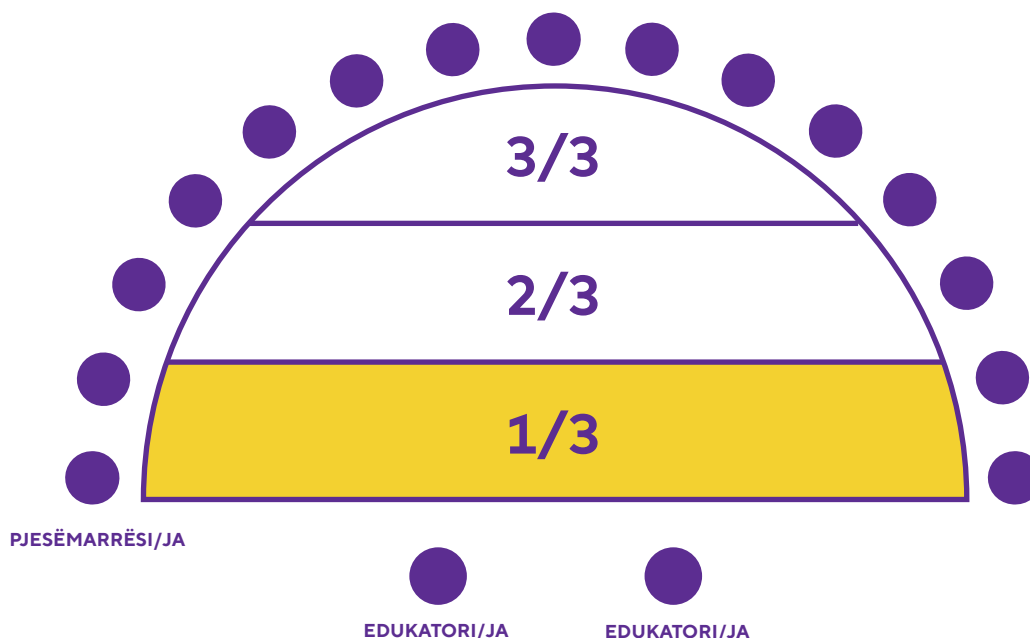
Kur realizoni një punëtori edukative, mund të ndodhë që të mos keni kohë të mjaftueshme (punëtorja vonohet për ndonjë arsye dhe keni kohë të kufizuar), kështu që keni vendosur të mos e formoni këtë mjedis. Nga përvoja, ajo punëtori edukative do të jetë shumë lodhëse për ju. Nuk do të keni kontakte me të gjithë pjesëmarrësit, do të keni shumë probleme me kontrollin e punëtorisë dhe aktivitetin e pjesëmarrësve. Pikërisht për këtë arsye duhet të kërkoni prej pjesëmarrësve që t'ju ndihmojnë të krijoni një mjedis të tillë (kjo është pikërisht mundësia që nxënësit të aktivizohen dhe të zgjohen në fillim).

3. Rregulli 1/3

Kur e realizoni një punëtorë edukative në një mjedis të hapur, për të cilin kemi folur në kapitullin e mëparshëm, ju duhet t'i përmbaheni në një masë të caktuar rregullit që e quajmë "Rregulli 1/3". Ky rregull do të thotë që strukturën e mjedisit të punëtorisë duhet ta ndani në tre të tretat, siç tregohet në figurën më poshtë. Kur ecni përreth hapësirës, nuk duhet të hyni në më shumë se 1/3 e hapësirës. Duke hyrë në zonën 2/3 ose 3/3, ju tashmë i keni kthyer shpinën njërit prej pjesëmarrësve, nuk mund të vini kontakt me ata pjesëmarrës dhe në këtë mënyrë i jepni dikujt tjetër më shumë rëndësi në punëtorë, gjë që mund të reflektojë negativisht tek ai person. Në rast se e keni kaluar atë vijë imagjinare, nuk keni më kontakte me ata pjesëmarrës që kanë mbetur prapa, gjë që mund të çojë në probleme me kontrollin e rrjedhës së punëtorive, veçanërisht nëse punoni me grupe sfiduese. Kontakti me sy me të gjithë pjesëmarrësit në punëtorë është gjithashtu shumë i rëndësishëm sepse askush nuk do të ndihet i neglizhuar dhe i përjashtuar nga punëtorë dhe të gjithë do të ndihen të barabartë.

Këtë rregull nuk duhet ta zbatoni gjatë gjithë kohës, sepse sigurisht që do të ketë situata përjashtuese, p.sh. puna në grup ka përfunduar dhe njëri pjesëmarrës dëshiron t'ju dorëzojë punimin që ka punuar; ose keni për detyrë për t'u dhënë diçka pjesëmarrësve dhe duhet t'u afroheni pjesëmarrësve që janë prapa vijës imagjinare të 1/3, etj. Gjithashtu, ka situata në të cilat do të uleni me pjesëmarrësit dhe do të ndërroni vendet me njërin prej tyre, ose është e nevojshme t'i afroheni një pjesëmarrësi/je për t'i kërkuar atij/asaj që të mos e prishë rrjedhën e punëtorisë (nëse ai/ajo shpesh krijon probleme gjatë punëtorisë). Për situata të tilla do të flasim më në detaje në kapitullin Teknikat e kontrollit.

Figura 4
Rregulli 1/3



Shënime. Figura tregon rregullin e përdorimit 1/3 të hapësirës së klasës, e cila mundëson kontakt më të drejtpërdrejtë me pjesëmarrësit e punëtorisë.

4. Puna në çifte

Punëtoritë edukative duhet (preferohet) të bëhen gjithmonë në çifte. Çdo punëtori do të jetë më e lehtë, më interesante dhe do të arrijë rezultate më të mira nëse zbatohet në çifte, dhe jo vetëm nga një person. Përveç kësaj, ka shumë përparësi të punës në çifte, si p.sh:

- › Derisa një person bën pyetjet, tjetri mund t'i shkruajë përgjigjet në tabelë ose flipchart (tabelë me letra);
- › Dy edukatorë e mbajnë (tërheqin) gjithmonë vëmendjen e grupit më mirë se një;
- › Nëse grupi është sfidues, njëri nga edukatorët mund t'i afrohet pjesëmarrësit dhe ta pyesë që t'i bashkohet në punëtori, pa ndërprerë pjesën që po zbatohet aktualisht;
- › Nëse një edukator/e harron ose bllokohet për një moment në ndonjë pjesë, tjetri/a mund të vazhdojë gjithmonë, sikur të mos kishte ndodhur asgjë;
- › Nëse një person ka frikë nga skena ose ka frikë nga punëtorja, do ta ketë më të lehtë që të pushojë nëse ka edhe një partner;
- › Në punën në grup, dy persona mund t'u ndihmojnë disa grupe njëherësh;
- › Dy persona janë më të përgatitur për një punëtori sesa vetëm një person;
- › Punëtorja do të jetë shumë më e lehtë për ju nëse e bëni në çifte dhe paraprakisht bini dakord se kush do të punojë në cilën pjesë të strukturës së punëtorisë;
- › Kur e rregulloni mjedisin e klasës, mund të përgatisni gjithçka më lehtë dhe shpejt;
- › Gjatë përgatitjes së punëtorisë, do të përgatiteni më shpejt dhe më mirë në çift;
- › Grupi do të jetë shumë më i këndshëm me ju kur punoni në çift, sepse ata janë mësuar të punojnë vetëm me një person (një mësues për klasë).

5. Shënuesit e tabelës

Duke ditur që punëtoritë edukative përfaqësojnë një mjedis ndërveprues, është e nevojshme që të përshtaten materiale shoqëruese. Kjo është arsyeja pse ne po flasim për rëndësinë e markerëve që përdorni në punëtori. Ne e dimë dhe kuptojmë se bartja e shumë materialeve (në përputhje me materialet e kërkuara nga struktura e punëtorisë) në një shkollë kërkon më shumë përpjekje, por na besoni se munda do t'iu shpërblehet. Nxënësit janë mësuar që në shkollë të shkruajnë gjëra në tabelën e zezë me shkumës të bardhë, gjë që zakonisht është shumë e mërzitshme vizualisht. Kjo është pikërisht arsyeja pse ju duhet ta ndryshoni këtë praktikë me të cilën jeni mësuar dhe të përdorni letrat e flipchart për të përmirësuar pjesët vizuale të punëtorisë.

Në letër, gjithmonë duhet të shkruani me markerë për flipchart, të cilët mund të jenë me ngjyra të ndryshme. Shumica prej nesh janë tipa vizualë, na pëlqejnë ngjyrat dhe i mbajmë mend gjërat që bien më lehtë në sy. Në punëtori, përveç lehtësuesve që shkruajnë, edhe pjesëmarrësit shkruajnë gjatë punës në grup ose në ndonjë pjesë tjetër të punëtorisë. Markerët e përdorur me ngjyra të ndryshme mund të nënkuptojnë gjëra të ndryshme. Një klasik i njohur është përdorimi i markerit të zi për të shkruar dhe markerit të kuq për nënvizim, kështu që ky është minimumi i dy ngjyrave që duhet të përdorni. Përveç kësaj, ka markerë të kaltër, të gjelbër e të tjerë me ngjyra të ndryshme, të cilët rekomandojmë t'i përdorni në mënyrë që pjesën vizuale të punëtorisë ta bëni sa më interesante (theksoni, nënvizoni, vizatoni objekte dhe bëjeni pjesën vizuale sa më të theksuar).

Markerët nuk duhet të përdoren vetëm për të shkruar, por edhe për të treguar, për të drejtuar dhe si shkopa në fjalime ceremoniale. Shkopi në fjalim ceremonial është një teknikë në të cilën ju si edukator/e e bëni një rregull që kushdo që ka shkop mund të flasë, derisa të tjerët duhet ta dëgjojnë atë person. Kjo është një teknikë e mirë për histori personale, diskutime, teknikë e kontrollimit të grupit nëse grupi është sfidues, etj.

6. Përgatitja

Si pjesë e përgatitjes për punëtorinë edukative, është e rëndësishme që t'i kushtohet vëmendje disa pikave kryesore.

- › Si pjesë e përgatitjes për punëtorinë edukative, është e rëndësishme t'i kushtoni vëmendje disa pikave kryesore.
- › Tema e punëtorisë
- › Grupi i synuar i punëtorisë
- › Koha në dispozicion për realizimin e punëtorisë
- › Materiali që keni në dispozicion për realizimin e punëtorisë
- › Edukatori/ja me të cilin do të punoni në çift

Sa i përket temës së punëtorisë, ne rekomandojmë që të realizoni gjithë punëtorinë nga udhëzuesi, të paktën disa herë, dhe ta përgatisni dhe zbatoni atë në përputhje me rrethanat. Marrja e sfondit teorik dhe e shembujve konkretë nga jeta nuk kanë pse të vijë vetëm nga udhëzuesi. Përgatitja e punëtorisë gjithashtu nuk ka pse të vijë vetëm nga udhëzuesi. Ju mund të konsultoheni me Koordinatorin e Programit dhe me edukatorët e tjerë rreth materialeve shtesë (përveç udhëzuesit) që mund t'i shfrytëzoni për përgatitjen e duhur të punëtorisë. Dhe më e rëndësishmja, mos e nënvlerësoni përgatitjen dhe të shkoni në punëtori të papërgatitur. Duke folur nga përvoja, përgatitja juaj për punëtori nuk duhet të marrë më pak kohë se sa kohëzgjatja e përgjithshme e punëtorisë. Kjo do të thotë që nuk mund të përgatiteni brenda 5-10 minutash për një punëtori që zgjat 45 minuta. Nëse e bëni këtë, punëtorinë mund të shkojë në drejtimin e gabuar.

Grupi i synuar me të cilin e realizoni punëtorinë duhet të jetë në përputhje me rekomandimet e udhëzuesit. Përndryshe, do të jetë e nevojshme përshtatja e punëtorive, dhe për këtë ju duhet konsultim profesional me Koordinatorin/en e Programit apo personin kompetent për zbatimin e punëtorive. Mos e ndryshoni punëtorinë "vetë" ose mos bëni korrigjime pa konsultime.

Çdo punëtori ka rekomandim për kohëzgjatje i cila zakonisht shkruhet në fillim të punëtorisë. Nëse keni kohë në dispozicion, përgatiteni punëtorinë siç duhet. Nëse jeni të kufizuar në kohë, siç ndodh shpesh në shkollë, përgatiteni punëtorinë në përputhje me kohën në dispozicion. Ndoshta për disa punëtori do të jetë e nevojshme të lihen jashtë ose të shkurtohen disa pjesë, në mënyrë që punëtorja të arrijë efektin maksimal edhe kur zbatohet brenda një kohe të kufizuar. Dhe në këtë rast, mos bëni korrigjime pa u konsultuar me Koordinatorin/en e Programit apo me personin përgjegjës për zbatimin e punëtorive.

Brenda strukturës së punëtorisë, do të jetë një seksion që shpesh quhet materialet e kërkuara. Ju duhet t'i përgatisni ato materiale dhe t'i merrni me vete në punëtori. Nganjëherë do të jetë e nevojshme të përgatisni diçka për këto materiale, përpara se të vini në punëtori (të shkruani diçka në letrat e flipchart ose letrat e studimit të rastit).

Edukatori/ja me të cilin bashkëpunoni për punëtorinë luan një rol kyç në mënyrën se si do të realizohet punëtorja. Asnjëherë mos e ndani punëtorinë përgjysmë, në mënyrë që ju ta realizoni pjesën e parë, dhe edukatori/ja tjetër pjesën e dytë ose anasjelltas. Kjo nuk është qasje e mirë. Përkundrazi, ushtrojeni punëtorinë së bashku në atë mënyrë që secili prej jush të udhëheqë një pjesë të caktuar, dhe edukatori/ja tjetër t'ju bashkohet dhe t'ju ndihmojë në atë pjesë. Në këtë mënyrë, ju do të bëni gjithçka bashkë dhe do të jetë shumë më e lehtë për ju, dhe më interesante dhe e dobishme për pjesëmarrësit. Gjithmonë do të ketë edukatorë me të cilët është më e lehtë të punohet në disa punëtori. Ju rekomandojmë që gjithmonë të përpiqeni të keni edukatorë të ngjashëm ose të njëjtë me të cilët do të realizoni punëtoritë si cikël. Kjo për faktin se grupi ose klasa e caktuar do t'ju mbajë mend që nga fillimi, dhe për këtë arsye do ta keni më të lehtë që ta ndërtoni besimin me ta.

7. Shënim i shkurtër

Këshilla jonë është që për realizimin e punëtorisë, ju duhet të keni shënime të shkurtra rreth strukturës së punëtorisë pranë jush. Ato mund të jenë në formën e një Udhëzuesi në të cilin punoni ose një përgatitje për punëtorinë që e keni bërë për veten. Nuk lini përshtypje të keqe edhe nëse i referoheni shënimeve që i mbani, për të kontrolluar kohë pas kohe se cila pjesë e punëtorisë vjen me radhë. Natyrisht, mos i mbani shënimet në duar vazhdimisht dhe të lexoni prej tyre, sepse kjo sigurisht nuk do të lë përshtypje të mirë tek pjesëmarrësit.



8. Hyrje

Kur dilni për herë të parë para një grupi ose klase të re, me të cilën nuk keni punuar më parë, është shumë e rëndësishme që të prezantoheni qartë dhe të tregoni se prej nga vini (organizata, institucioni, etj.). Ndonjëherë, pjesëmarrësit mund të kenë munguar në punëtorinë e mëparshme për arsye të justifikuara dhe i bashkohen grupit/klasës më vonë. Ka shumë të ngjarë që kolegët e tyre t'i kenë informuar tashmë për ju, por pavarësisht kësaj, kaloni disa minuta për t'u prezantuar përsëri para tyre. Është gjithmonë e dëshirueshme që ta keni pjesën për njohjen e pjesëmarrësve, megjithatë, ka situata në të cilat këtë duhet ta bëni në mënyra të tjera. Nëse jeni duke punuar me një grup në një punëtori, sigurisht që do ta keni edhe një pjesë hyrëse ku përdorni lojëra të ndryshme për njohje. Megjithatë, kur punoni me një klasë shkolle, ku koha për t'u njohur me njëri-tjetrin është shumë e kufizuar, bëjeni në një mënyrë pak më të ndryshme.

Meqenëse qëllimi juaj është që çdo person të marrë pjesë në mënyrë aktive, sa herë që dikush flet ose del përpara për të thënë diçka, së pari pyeteni për emrin dhe pastaj lëreni të thotë atë që dëshiron të thoshte. Në këtë mënyrë, ju do t'i jepni secilit pjesëmarrës më shumë rëndësi. Sigurohuni që ta mbani mend emrin e atij pjesëmarrësi (ka shumë pjesëmarrës dhe nuk është e lehtë). Ju mund t'u kërkonte pjesëmarrësve që gjatë punëtorisë të shkruajnë emrin e tyre në një letër dhe ta ngjisin në rrobat e tyre, në një vend të dukshëm.

Mënyra më e thjeshtë është t'u thoni pjesëmarrësve të prezantohen në rreth duke treguar emrin e tyre ose duke shkruar emrin e tyre në një copë letër dhe duke e vendosur përpara tyre. Nëse doni të përdorni disa ushtrime hyrëse që sigurisht do të zgjasin më shumë se 10 minuta, atëherë do ta shfrytëzoni kohën në dispozicion për realizimin e punëtorisë. Në disa punëtori, është e mundur të njiheni gjatë vetë punëtorisë, sepse punëtorja e mundëson këtë përmes strukturës që ajo përmban. Mos e injoroni fuqinë e njohjes së pjesëmarrësve dhe njohjes së emrave të tyre. Kjo me siguri do të thotë shumë për ju në punëtoritë e mëvonshme me ta.

9. Favorizimi

Ne kemi futur një pjesë të favorizimit të pjesëmarrësve sepse ajo përfaqëson një pjesë shumë delikate të zbatimit të punëtorisë. Duke qenë se ju do të punoni me një numër të madh të rinjsh të ndryshëm, është e natyrshme që brenda grupeve të keni të preferuarit tuaj. Ata janë zakonisht të rinj/reja që janë më të mirët në punëtori, janë më aktivët, japin përgjigjet më të mira dhe ju ndihmojnë që punëtorja të shkojë pa probleme. Kjo nuk është gjë e keqe, është mirë të keni aleatë të tillë në grupe.

Megjithatë, favorizimi i tepërt i një pjesëmarrësi mund të ndikojë negativisht tek pjesëmarrësit e tjerë, kështu që ata do të ndihen të neglizhuar, nuk mund të shprehen apo edhe mund të vendosin të mos marrin pjesë fare. Pikërisht për këtë, ju këshillojmë që të jeni shumë të kujdesshëm kur favorizoni pjesëmarrësit dhe t'i trajtoni të gjithë pjesëmarrësit në mënyrë të barabartë dhe me respekt. Përpiquni të përfshini sa më shumë pjesëmarrës në punëtori. Natyrisht, jo të gjitha karakteret janë të njëjta dhe ata kurrë nuk do të përfshihen në mënyrë të barabartë, por pavarësisht kësaj, ju duhet të përpiqeni t'i bëni të gjithë të ndihen njësoj të vlefshëm në punëtori dhe që ata të mund të thonë dhe të pyesin atë që duan në një ambient krejtësisht të barabartë me të tjerët, në momentin kur u përshtatet.

10. Kush është kush

Para vetë punëtorisë, do të merrni informacione për pjesëmarrësit me të cilët do të punoni. Ky informacion mund të vijë nga Koordinatori i Programit ose stafi i shkollës, nëse punoni në mjedis shkolle. Pavarësisht se sa i detajuar është ai informacion, ju kurrë nuk do të dini gjithçka. Është e pamundur të dini gjithçka për të gjithë, madje edhe nëse i merrni të gjitha informacionet me kalimin e kohës dhe/ose kur të rinjtë hapen aq shumë sa për t'i njohur plotësisht. Prandaj, kini kujdes që të mos krijoni opinione se kush janë ata. Ju duhet t'i jepni të gjithëve mundësi të barabartë për t'u shprehur, për të ndarë pikëpamjet dhe opinionet e tyre dhe për të marrë vendime për veten e tyre. Nuk do të jeni gjithmonë të vetëdijshëm për ndikimin që ju dhe punëtoritë keni lënë tek të rinjtë dhe jeta e tyre.

11. Përgjegjësia personale

Të jesh edukator dhe të punosh drejtpërdrejt me të rinjtë mbart një përgjegjësi të caktuar, si ndaj vetes, ashtu edhe ndaj të rinjve me të cilët punoni. Ju duhet të krijoni një mjedis ku të rinjtë kanë mundësinë të marrin përgjegjësi për zgjedhjet dhe vendimet në jetën e tyre dhe të përmbushin përgjegjësinë që kanë marrë. Punëtoritë u mundësojnë pjesëmarrësve që gradualisht të marrin gjithnjë e më shumë përgjegjësi për të nxënëit e tyre duke zbuluar se çfarë u duhet të mësojnë/nxënë. Ju jeni aty për t'u siguruar atyre një mjedis mësimor që kontribuon në këtë drejtim, e jo për t'i detyruar ata të bëjnë diçka që nuk duan të jenë. Ata janë aty për të zbuluar veten dhe për të qenë të gatshëm të marrin përgjegjësi për veprimet dhe vendimet e tyre.

Efekti i përgjithshëm i punëtorive do të realizohet vetëm kur të rinjtë të kalojnë të sigurt nga fëmijëria në moshën madhore, në të cilën ata marrin vendime që nuk do të rrezikojnë veten dhe njerëzit e tjerë rreth tyre.

Mos harroni se përgjegjësia nuk është vetëm e liderëve të vendeve tona apo atyre që emërohen apo zgjidhen për ta bërë një punë të caktuar. Mos e zhvendosni përgjegjësinë tuaj tek të tjerët. Përgjegjësitë gjenden tek secili prej nesh individualisht.

12. Përshtatja në grup

Kur vini në një klasë të re për punëtorinë e parë, zakonisht jini person i ri dhe i panjohur për këta të rinj. Një situatë e tillë sjell si përparësi ashtu edhe mangësi. Përparësia mund të jetë që një mësues/e ua dorëzon një klasë ku nxënësit nuk janë në humor për të dëgjuar atë moment, dhe ju ndryshoni atmosferën mësimore në klasë dhe vini me diçka krejtësisht të re. Mangësia për ju mund të jetë se jeni person i/e ri/e që ata ende nuk e kanë takuar. Ndoshta jeni ndryshe prej atij grupi, keni qëndrime, mendime, vlera të ndryshme, visheni ndryshe, keni tema të ndryshme sociale, profesione etj. Të gjitha këto mangësi, siç i quajtëm më sipër, duhet të transferohen në përparësitë tuaja.

Mënyra e duhur për ta bërë këtë është të përshtateni me grupin, por në mënyrë pozitive. Këshilla jonë është që të:

- › Flisni gjithmonë në mënyrë që të gjithë t'ju kuptojnë (qartë, dallueshëm dhe pa fjalë dhe fraza të huaja)
- › Mos u dalloni me veshje (të jeni të ngjashëm me pjesëmarrësit me të cilët punoni)
- › Përdorni vetëm ato shprehje dhe fraza që jeni të sigurt se edhe ata i dinë (ndonjëherë përdorni gjuhën e tyre, si p.sh. zhargone të ndryshme, për t'u afruar sa më shumë që të jetë e mundur)
- › Mos impononi qëndrime dhe mos detyroni asgjë (të rinjtë shpesh janë nën presion nga shoqëria), jepuni atyre mundësinë të pushojnë dhe të jenë vetvetja
- › Gjatë pushimeve të punëtorive, bisedoni me ta për tema të ndryshme (çfarë muzike dëgjojnë, ku dalin, çfarë u pëlqen të bëjnë në kohën e lirë, çfarë sporti luajnë, çfarë filmash u pëlqejnë etj.).

Kur flasim për përshtatjen me grupin, gjëja më e rëndësishme është të mos pretendoni, sepse të rinjtë do ta kuptojnë shumë shpejt këtë dhe do të humbisni.

Në fund, do t'ju japim një shembull që i ka ndodhur njërit prej edukatorëve tanë. Ky është një shembull se si veshja mund të rrezikojë punëtorinë dhe të krijojë barrierë me pjesëmarrësit. Një edukator që zhvilloi punëtorinë në një shkollë teknike ishte gjithashtu aktor në një teatër dramë për nxënës. Duke qenë se shfaqja po afrohej, ata patën një provë ku ai luante një zotëri (nuk do të hyjmë në detaje, për të mos zbuluar identitetin e tij). Pas provës kishte shumë pak kohë deri në punëtori, prandaj vendosi të shkonte në punëtori me rrobat që kishte veshur në provë. Rrobat që kishte veshur ishin një xhaketë, një këmbishë e bardhë, këpucë, pantallona të hekurosura dhe një kapele që mbante në dorë. Ky është një shembull se si të mos visheni për një punëtori në një shkollë teknike, ku pothuajse të gjithë pjesëmarrësit ishin të veshur me rroba sportive. Menjëherë u krijua një barrierë që ishte vështirë të kapërcehej, sepse pjesëmarrësit e perceptuan atë edukator si mësues të ri, dhe kjo definitivisht nuk është mënyra që dëshironi të prezantoheni/dukeni.

13. Teknikat e kontrollit

Secili grup i të rinjve me të cilët punoni sjell sfida të caktuara. Pothuajse gjithmonë do të ndodhë që të ketë të paktën një person të një natyre sfiduese që do të përpiqet t'ju shkaktojë "kokëdhembje" në mënyra të ndryshme. Pikërisht për këtë, ne do t'ju japim një listë të problemeve më të shpeshta që kemi hasur dhe zgjidhjet që kemi aplikuar. Së pari, ju japim një listë të problemeve të mundshme në punëtori (shih më poshtë), dhe ju kërkjmë të merrni një copë letër dhe një stilolaps dhe të shkruani të paktën një zgjidhje për secilin problem të mundshëm (si do ta zgjidhni atë problem). Kur të keni mbaruar me listën, shikoni më poshtë disa prej zgjidhjeve të mundshme që kemi aplikuar (ndoshta diçka përputhet me tuajat). Ky ushtrim do t'ju tregojë se ka zgjidhje të panumërta për secilin problem dhe se asnjë problem nuk është shumë universal.

Problemi i mundshëm:

1. Ai/ajo vazhdimisht flet me shokun pranë tij/saj dhe e prish qetësinë në punëtori
2. Ai/ajo i ndërpret të tjerët dhe nuk e lë askënd ta përfundojë fjalinë
3. Pavarësisht se çfarë pyetje bëni, askush nuk jep një përgjigje të vetme
4. Ai/ajo përdor telefonin duke menduar se ju nuk mund të shihni
5. Ai/ajo bën komente fyese (të shara, të bërtitura, etj.) në punëtori

Zgjidhjet e mundshme:

Këto qasje mund t'i përdorni për të gjitha problemet e shkruara më sipër:

- › Nëse një pjesëmarrës nuk është i përfshirë fare në punëtori dhe megjithatë po ju shkakton probleme me pjesën tjetër të grupit, përpuni ta përfshini atë person në diskutim. Jepini disa detyra (të shkruajë në tabelën e zezë, flipchart) duke luajtur një lojë ku ai person është partneri juaj (kjo i jep atij/asaj kuptim).
- › Nëse grupi është problematik me një ose më shumë persona që përpiqen të shkaktojnë telashe, ndani një histori personale në lidhje me temën dhe pyesni nëse dikush prej tyre ka pasur përvojë të ngjashme. Në këtë mënyrë, ju do t'u tregoni pjesëmarrësve se keni pasur përvoja të ngjashme me ta dhe ata do të jenë në gjendje të identifikohen me ju.
- › Ajo që është shumë e rëndësishme me teknikat për kontrollimin e grupit është që askush nga grupi nuk duhet të përjashtohet nga punëtorja. Në klasat e shkollës ka një rregull të qartë (nxjerrë nga rregullorja e shkollës): nëse shkakton problem, largohesh nga klasa ose merr një notë më të ulët sjelljeje, detyrohesh të përgjigjesh i papërgatitur ose shkon te pedagogu, drejtori, psikologu etj.

Këto janë zgjidhje që nuk mund dhe nuk duhet t'i zbatoni. Thjesht duhet të jepni një shembull për bashkëmoshatarët tuaj. Ata duhet të kuptojnë se ju jeni aty për ta, që t'i dëgjoni dhe kuptoni dhe të paktën të përpiqeni t'i kuptoni. Për më tepër, kjo është mënyra më e mirë për të zgjidhur çdo problem, sepse në këtë mënyrë pjesëmarrësit do të identifikohen me ju dhe në fund do t'ju shikojnë si person të besueshëm.

- › Nëse pjesëmarrësi/ja përdor telefonin fshehurazi, gjë që gjithashtu nuk është në përputhje me rregullat e punëtorisë, kujtojeni rregullat që vlejnë për të gjithë. Është edhe më mirë (nëse keni kohë) t'u kërkonit atyre të përcaktojnë rregullat brenda pak minutash. Atëherë rregullat bëhen më të vlefshme dhe më të qarta dhe ndiqen më lehtë prej tyre. Kur punoni në shkollë është shumë më e vështirë, por mjafton t'i referoheni rregullave të shkollës (të cilat duhet t'i dini, të paktën ato elementare).
- › Nëse ju ndodh që vazhdimisht të bëni pyetje dhe askush të mos përgjigjet, ka disa arsye për këtë:
 - Pjesëmarrësit janë të turpshëm dhe nuk ndihen rehat të përgjigjen: Në këtë rast, ju jepni një përgjigje dhe më pas kërkonit prej dikujt tjetër që të japë një përgjigje tjetër. Tregojuni atyre se nuk ka përgjigje të gabuara dhe të sakta dhe se nuk ka përgjigje të marra, sepse atje të gjitha përgjigjet respektohen në mënyrë të barabartë.
 - Pjesëmarrësve nuk u pëlqen të flasin për pyetjet që ju i bëni ose thjesht nuk i kuptojnë aq mirë sa për t'u përgjigjur: Përpiquni të shihni se çfarë i tërheq ata. Ndoshta pyetjet janë të paqarta dhe të mjegullta, dhe kështu duhet t'i thjeshtoni.

14. Pyetjet

Ju duhet të keni dëgjuar deri tani se ka pyetje të gjata (që kërkojnë detaje) dhe ka pyetje të shkurtra (me vetëm një fjalë – Po/Jo).



Pyetjet e shkurtra janë pyetje për të cilat përgjigja është e paracaktuar (p.sh. me po ose jo) ose me pak fjalë. Këto janë pyetje si: A jeni mirë? A mendoni se burrat dhe gratë janë të barabartë?



Nga ana tjetër, **pyetjet e gjata** ofrojnë mundësinë për të dhënë përgjigje më të gjata, që kontribuojnë në diskutim dhe reflektim aktiv kritik gjatë diskutimit. Pra, nëse marrim dy shembuj nga pyetjet e gjata, mund t'i bëjmë këto pyetje në këtë mënyrë: Si ndiheni? Çfarë mendoni për barazinë midis burrave dhe grave?

Pyetjet e gjata i përdorim në diskutime dhe ato na ofrojnë mundësi më të madhe për diskutime të mëtejshme. Ne nuk duhet t'i shmangim as pyetjet e shkurtra, por ato mund t'i përdorim si hyrje në pyetjet e gjata, të cilat vijnë më vonë. Për shembull:

- › A janë burrat dhe gratë të barabartë? – pyetje e shkurtër
- › Jo
- › Pse mendoni kështu, mbi çfarë baze mund ta nxjerrim këtë përfundim? – pyetje e gjatë?



15. Çfarë nëse

Çfarë nëse asgjë nuk del ashtu siç e kam imagjinuar? Çfarë nëse ngatërrohem? Çfarë nëse kam frikë?

Të gjitha këto janë të panjohura për të cilat nuk kemi përgjigje, por ju mund të përgatiteni për to përpara se të vini në punëtori.

Siç e kemi theksuar disa herë, çdo punëtori është e ndryshme sepse ne punojmë me grupe të ndryshme dhe për këtë arsye, duhet të jemi të përgatitur për çdo situatë sa më shumë që të jetë e mundur. Ju e keni planin tuaj dhe jeni përgatitur për punëtorinë, por kjo nuk do të thotë që punëtorja do të shkojë saktësisht ashtu siç e keni imagjinuar.

Çfarë nëse punëtorja shkon në drejtim tjetër prej atij që kam planifikuar?

Në atë rast, është shumë e rëndësishme që ta ndiqni atë drejtim dhe ta ktheni rrjedhën në rrugën e planifikuar fillimisht ose të vazhdoni në drejtimin e ri. Për shembull, një temë shfaqet në diskutime dhe e çon atë në një drejtim tjetër, dhe ju mendoni se mund të jetë shumë e dobishme dhe interesante për pjesëmarrësit: mos e ndaloni menjëherë diskutimin. Jini të vetëdijshëm për kohën në dispozicion dhe përfundojeni diskutimin me një përfundim, përpara se të ktheheni tek tema fillestare. P.sh. ka një diskutim mbi temën “Çfarë janë drogat?”, dhe ju trajtoni temën e dhunës, e cila është e lidhur ngushtë me të parën. Në këtë rast, ndiqeni diskutimin dhe vazhdoni në atë drejtim. Nëse tema shkon në një drejtim që ju mendoni se nuk është i rëndësishëm, atëherë përdoreni një prej pyetjeve të diskutimit për t'u kthyer tek tema për të cilën po flisnit.

Çfarë nëse kam shumë frikë nga skena?

Të kesh frikë nga skena në punëtori është krejtësisht normale dhe nuk duhet të shqetësoheni shumë për këtë. Thjesht kjo tregon që dëshironi të jeni më i miri në atë që po bëni. Përgatitja e mirë e punëtorisë është një ilaç i shkëlqyeshëm kundër frikës nga skena. Përgatituni për punëtorinë, si për shkakun tuaj ashtu edhe për shkak të partnerit, sepse mund të ndodhë që ai/ajo të ketë frikë më të madhe se ju në skenë.

Çfarë nëse e harroj rrjedhën e punëtorisë?

Edhe kjo është e mundur. Jeni përgatitur mirë, dini se si të bëni gjithçka dhe befaz nuk e mbani mend se çfarë vjen më pas. Për të mos lejuar që kjo t'ju ndodhë, mbani gjithmonë të shtypur ose Udhëzuesin ose të paktën strukturën e punëtorisë, e cila mund t'ju ndihmojë të mbani mend atë që vjen me radhë.

Çfarë nëse një nga pjesëmarrësit sëmuret gjatë punëtorisë?

Ka një numër të madh pjesëmarrësish me të cilët do të punoni dhe nuk mund të parashikoni situata të tilla. Është e rëndësishme që të reagoni menjëherë, të telefononi për ndihmë dhe të ofroni ndihmë sipas situatës. Mos u frikësoni, qetësoni veten dhe pjesëmarrësit e tjerë.

Çfarë nëse klasa është shumë problematike?

Një klasë problematike nuk do të thotë medoemos klasë e keqe. Ndoshta klasa që dëshiron të ndihmojë veten dhe mënyra se si sillen nxënësit është pikërisht mënyra se si ata po përpiqen t'ju afrohen dhe se si duan që dikush t'i vërej (sepse nuk dinë ndonjë mënyrë tjetër). Përdoreni atë njohuri në avantazhin tuaj dhe përfshijini ata sa më shumë që të jetë e mundur në punëtori. Jepuni atyre një përgjegjësi ose detyrë dhe kështu kthejini në aleatët tuaj.

Çfarë nëse kuptoni se në klasë ka viktimë të dhunës?

Për këto raste, gjëja më e rëndësishme është të kontaktoni personin përgjegjës në shkollë dhe të bisedoni me atë person fshehurazi. Ai/ajo është trajnuar për të ditur se çfarë të bëjë në atë situatë dhe çfarë masash të ndërmarra. Kjo duhet të jetë gjëja e parë që duhet të bëni pasi të keni dëgjuar për një situatë të tillë. Sigurisht, është shumë e rëndësishme që ky informacion të mbetet konfidencial dhe të mos përhapet më tej.

Çfarë nëse asnjë prej pjesëmarrësve nuk merr pjesë në aktivitetet e punëtorisë?

Klasa me të cilën punoni është e qetë, e tërhequr, dhe pa interesim. Ndoshta përpara kanë pasur mësim shumë të vështira, ndoshta është ora e tyre e parë në mëngjes, dhe janë ende të përgjumur... Mos u shqetësoni për këtë, sepse në situata të tilla është e rëndësishme që energjia juaj të jetë ajo që do t'i bëjë që të lëvizin. Përdorni një lojë për t'i vënë në lëvizje (shihni shembujt e lojërave "akullthyesë" ose lojëra ekipore). Sapo pjesëmarrësit të angazhohen pak, do të jetë shumë më e lehtë për ta që të përfshihen në punëtori.

Çfarë nëse koha që kam në dispozicion nuk mjafton për ta përfunduar punëtorinë?

Koha e rekomanduar për realizimin e punëtorisë jepet gjithmonë në kuadër të strukturës së punëtorisë. Shumë shpesh, kjo kohë është më shumë se 45 minuta. Punëtoritë që do t'i realizoni në shkollë janë të kufizuara në kohë në saktësisht 45 minuta. Nëse marrim parasysh kohën derisa të nisë ora, riorganizimi i klasës për qëllime të punëtorisë, keni në dispozicionin tuaj është rreth 40 minuta. Kjo kohë shpesh është e pamjaftueshme që punëtorinë të kryhet si duhet si dhe për të mbuluar të gjitha segmentet e punëtorisë.

Kjo është arsyeja pse planifikimi i kohës është i rëndësishëm gjatë përgatitjes së punëtorisë si dhe menaxhimit të kohës. Nëse e shihni nevojën që një punëtori të zgjasë më shumë ose të vazhdojë, diskutojeni këtë me klasën dhe më pas me koordinatorin e programit tuaj. Secila klasë është e ndryshme dhe ka nevoja të ndryshme, prandaj ju i dëgjoni nevojat e tyre dhe i trajtoni në mënyrë të tillë, në mënyrë që të mund t'i trajtoni në detaje temat që janë të rëndësishme për ta. Ju do të keni një plan për ciklin e punëtorive gjatë së cilit duhet të mbulonin tema të caktuara, por plani nuk duhet të jetë universal dhe i njëjtë për secilën klasë.

Çfarë nëse pjesëmarrësit dëshirojnë të bisedojnë për disa tema në punëtorinë e radhës dhe ajo temë nuk është planifikuar për atë sesion, ose fare në atë cikël të punëtorive?

Kjo pyetje është vazhdimësi e asaj që kemi shkruar në pyetjen e fundit "çka nëse". Nëse klasa ose grupi me të cilin punoni shpreh dëshirën për të folur për një temë të caktuar që nuk është planifikuar në ciklin e punëtorisë, ju duhet ta diskutoni këtë me Koordinatorin/en e Programit i/e cili/a do të vendosë nëse ciklit të planifikuar të punëtorive duhet t'i shtohet një punëtori, në atë klasë të caktuar.

16. Besimi

Kur flasim për besimin, zakonisht nënkuptojmë se sa shumë mund t'ju besojnë juve si edukator/e pjesëmarrësit e punëtorisë. Ne e dimë shumë mirë se besimi ndërtohet me kalimin e kohës, dhe është e vështirë që besimi të fitohet dhe ruhet, dhe po ashtu shumë lehtë mund të vihet në rrezik dhe humbet.

Për të ndërtuar besimin tek pjesëmarrësit, në punëtorinë e parë duhet të prezantoni rregullin e "4 mureve". Ky rregull do të thotë që gjithçka që thuhet në punëtori do të qëndrojë aty. Ky rregull vlen si për ju si edukator/e ashtu edhe për pjesëmarrësit. Edhe pse është më e lehtë të thuhet sesa të bëhet, është e rëndësishme që gjithçka që ndodh në punëtori të mbetet në punëtori, edhe pse do të ketë situata që do t'ju tundojnë.

Këto janë situata në të cilat njëri prej pjesëmarrësve do të ngritët në këmbë dhe do të thotë, p.sh. "Jam viktimë e dhunës" apo "Jam ngacmuar pak ditë më parë nga shoku im" e të ngjashme. Nëse ndodh diçka e tillë, atëherë në atë rast është e nevojshme të konsultoheni me eprorin tuaj dhe në bashkëpunim me shkollën të vendosni për hapat e mëtejshëm. Është shumë e rëndësishme që të mos bëni asgjë vetë, gjë që mund ta rrezikojë atë person ose të tradhtojë besimin e atij personi. Këto situata nuk janë aspak të lehta dhe për këtë arsye është shumë e rëndësishme të konsultoheni me të tjerët. Ky konsultim nuk përfaqëson një tradhti besimi, sepse është mënyra e natyrshme për zgjidhjen e problemit. Natyrisht, nëse gjatë punëtorisë ndodhë diçka e tillë, pjesëmarrësit duhet t'i mundësohet që të ndajë sa të dojë në grup, por sigurohuni të kujdeseni që grupi të mos i keqpërdorë këto fakte kundër pjesëmarrësit. Pas përfundimit të punëtorisë, ju i afroheni pjesëmarrësit dhe bisedoni dhe i ofroni mbështetje dhe mirëkuptim. Gjatë bisedës, përpiquni të grumbulloni detaje të mjaftueshme, të cilat do t'i ndani me Koordinatorin/en e Programit në mënyrë konfidenciale, në mënyrë që të trajtoni siç duhet dhunën që ka përjetuar pjesëmarrësi. Këto detaje përmbajnë informacione se kush është autori i dhunës, si kishte ndodhur akti, nëse kishte dëshmitarë dhe çfarë është bërë deri atëherë për të.

Duke zbatuar siç duhet rregullin e "4 mureve", përmes një cikli të caktuar punëtorish dhe gjatë trajtimit të temave të ndryshme, ngadalë do ta fitoni besimin e pjesëmarrësve, i cili është çelësi për arritjen e rezultateve të punëtorive.

17. Rrëfimet personale

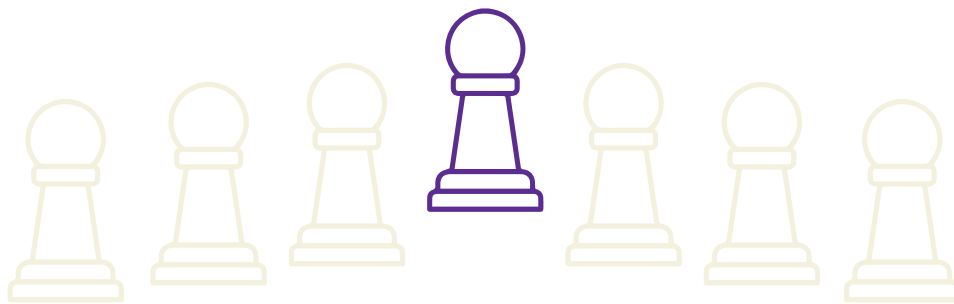
Kur i shikoni strukturat e punëtorive të programit të zbatuar nga CARE Ballkan, do të shihni se, jo aq rrallë, në rastet studimore ka histori personale (zakonisht në fund të shumicës së punëtorive). Ato më së shpeshti janë të shkruara ashtu që të përfaqësojnë histori universale që shumica e pjesëmarrësve i kuptojnë dhe mund të identifikohen me to. Ata janë aty për të nisur një diskutim rreth problemeve të diskutuara në punëtori, por më e rëndësishmja për të inkurajuar pjesëmarrësit që të ndajnë rrëfimet personale.

Arritja në atë moment nuk është aq e lehtë. Kjo do të varet prej karakterit të pjesëmarrësve me të cilët punoni. Disa pjesëmarrës do ta bëjnë këtë shumë thjesht dhe pa hezitim, ndërsa disave do t'ju duhet shumë mund dhe punë për të folur. Të dyja këto grupe janë grupi juaj i synuar në punëtori dhe duhet t'i trajtoni në mënyrë të barabartë.

Mënyra se si mund t'i inkurajoni pjesëmarrësit për të ndarë historitë e tyre personale dhe për të nisur një diskutim dhe proces ndryshimi lidhur me një problem të veçantë është që ju të ndani historinë tuaj personale. Këshilla jonë është të përgatiteni për çdo punëtori, duke pasur të paktën një histori personale "rezervë". Ajo histori nuk duhet të jetë patjetër histori e juaja, por mund të thoni se i ka ndodhur dikujt që e njihni, një shoku, etj. Në të njëjtën mënyrë, ju mund t'u jepni pjesëmarrësve mundësinë të tregojnë historinë që kanë dëgjuar, e cila nuk ka pse të jetë patjetër histori e tyre personale. Ata mund të ndajnë historinë e tyre, por nuk do ta paraqesin atë në atë mënyrë. Historitë personale nuk janë të lehta për t'u treguar, prandaj duhet të jeni të kujdesshëm dhe të mos detyroni, nëse në fillim e shihni se nuk ka nevojë. Vetëm kini durim.

18. Personalitetet dominuese

Çdo klasë ose grup ka të paktën një person që mund të quhet dominues. Ai person shquhet për disa cilësi të tij/saj, qoftë është më i zëshmi, flet me zërin më të lartë, bën pyetje, shkakton më shumë probleme dhe prish qetësinë e punëtorisë, dhe të tjerët e imitojnë dhe e ndjekin. Ai/ajo është model (i mirë ose i keq) për ta. Një person dominues është dikush që mund të duket më i fuqishëm, i suksesshëm, me ndikim ose më i shquar prej të tjerëve në grup.



Personalitetet dominuese në të gjitha grupet me të cilat do të punoni përfaqësojnë aleatët tuaj më të mirë të mundshëm. Me këta njerëz, është thelbësore që të fitoni sa më shpejt besimin dhe t'i fitoni në anën tuaj.

Në punëtorinë që e lehtësoni do të ndodhë që të jetë një person (ose më shumë) që flet më shumë dhe ju shkakton probleme gjatë realizimit të punëtorisë. Mendoni me kujdes pse është kështu. Mund të ndodhë që në këtë mënyrë ai person përpigjet t'ju afrohet, sepse ai/ajo nuk di mënyrën dhe teknikat se si të shprehë një problem të caktuar që mund ta ketë. Ndoshta është një thirrje për ndihmë sepse ai/ajo nuk di si t'ju afrohet juve ose dikujt tjetër. Ju duhet t'i transferoni këta njerëz te aleatët tuaj dhe të mos i përrjashtoni kurrë nga grupi. Lërimi t'ju ndihmojnë gjatë punëtorisë, duke shkruar ose mbajtur shënime derisa ju pyesni grupin, ose anasjelltas, i jepni atij/asaj detyra për të bërë. Jepini pak më shumë vëmendje atij personi në mënyrë që ta fitoni si aleat, por mos i lini pas dore pjesëmarrësit e tjerë për shkak të atij personi. Rrjedhimisht, kjo mund të ketë efekt pozitiv dhe negativ. Për këtë do të flasim më shumë në sesionin e quajtur Favorizimi.

Ndoshta pjesa më e vështirë e punëtorisë është identifikimi nëse një person është dominues apo thjesht përpigjet të jetë. Kjo do të varet nga ju që ta gjykoni dhe të veproni në përputhje me rrethanat. Për çështje të tilla gjithmonë konsultohuni me partnerin/en tuaj me të cilin zhvillonin mësimin, me edukatorët e tjerë bashkëmoshatarë dhe koordinatorin/en e programit.

19. Qasja miqësore

Në këtë pjesë lind një pyetje shumë e rëndësishme: Si t'i qasemi pjesëmarrësve gjatë punëtorisë së parë?

Pjesëmarrësit e punëtorisë sigurisht që nuk janë miqtë tuaj. Mund të ndodhë që në grup të ketë njerëz që i njihni ose i keni takuar diku, ndërsa në shumicën e rasteve janë të rinj apo të reja që nuk i njihni fare. Kur punoni në shkollë, stafi i shkollës mund t'ju përgatisë me informacione se me kë do të punoni dhe se si është struktura e klasës. Ky informacion sigurisht që duhet pranuar, por ju nuk duhet të bini në grackën e trajtimit të dikujt ndryshe vetëm pse keni marrë informacione të caktuara për të. Ju duhet ta trajtoni secilin pjesëmarrës me respekt dhe në mënyrë të barabartë..

Në fillim të çdo cikli të punëtorive, me një grup të ri duhet të ndërtoni një qasje që duhet të krijojë atmosferë miqësore midis pjesëmarrësve. Ajo atmosferë duhet të jetë e këndshme dhe e relaksuar. Imagjinoni që jeni duke pirë kafe me miqtë tuaj dhe po flisni për tema të caktuara. Kjo është pikërisht atmosfera dhe qasja që duhet të zbatohet në punëtori. Në një atmosferë të tillë, pjesëmarrësit do të ndihen rehat për të marrë pjesë, për të ndarë mendimet dhe pikëpamjet e tyre. Një mjedis i tillë mundëson krijimin e ndryshimeve të parapara nga punëtoritë. Krijimi i një ambienti dhe atmosfere të tillë përfaqëson një qasje miqësore që duam që ju ta arrini me pjesëmarrësit, sepse kur një mik ka besim dhe ju këshillon, sigurisht që do ta dëgjoni ose të paktën do të mendoni me shumë kujdes për atë që ai/ajo ju thotë.

20. Mos u bëni fals

Çdo punëtori ka një temë specifike me të cilën mund të identifikohet çdo person në një farë mënyre. “Mos u bëni fals” është një parim që e kemi vendosur mirë përmes punës me të rinjtë dhe të rejtat dhe mësimëve që pedagogët i kanë përjetuar në lëkurën e tyre. Askush nuk është i përsosur. Ne jemi njerëz dhe bëjmë gabime, por ne jemi këtu për të provuar të korrigjojmë gabimet tona.

Ne do të përdorim shembuj për të shpjeguar atë që nënkuptojmë. Le të themi se në një prej shkollave tuaja lokale e keni realizuar një punëtori për drogën, dhe në një pjesë të saj keni folur për nikotinën, ose më mirë cigaren, dhe keni arritur në përfundimin, bashkë me pjesëmarrësit, se cigaret janë të dëmshme për shëndetin e të rinjve dhe të rejave për shumë arsye të ndryshme dhe se gjithashtu nuk pini duhan dhe mendoni se është shprehi e keqe. Pas përfundimit të punëtorisë keni pasur pushim, ku ju dhe pjesëmarrësit keni dalë jashtë dhe gjatë pushimit ju keni ndezur një cigare. Ky është një shembull klasik i qëndrimeve të rreme, sepse në punëtori keni thënë një gjë dhe pak minuta më vonë keni bërë një gjë krejtësisht të kundërt. Në atë moment besimi tashmë është thyer dhe pjesëmarrësit do të kenë shumë më pak besim tek ju në të ardhmen. Një shembull tjetër mund të jetë se ju po e zhvillonit një punëtori mbi dhunën, dhe menjëherë pas saj përlesheni me dikë dhe pjesëmarrësit e kuptojnë se çfarë ka ndodhur me ju.

Ka shumë shembuj se si të mos jemi fals, por nëse një herë do të shquheni për fals, qoftë në qëndrimet tuaja në punëtori ose qëndrimet tuaja jashtë saj, ju do t’i humbni ata pjesëmarrës. Ata mund edhe të mos ua thonë, por një pjesë e mirë e asaj që keni bërë me ta do të shkojë huq.

Grupet problematike, me të cilat sigurisht do të realizoni edhe punëtori, dikur janë mashtuar shpesh dhe dikush është treguar fals me ta. Mos lejoni që të tradhtoni besimin e tyre në asnjë mënyrë. Kjo është gjithashtu mënyra më e mirë për të arritur efektin maksimal të punëtorive dhe përfundimisht për të ndihmuar dikë që ka vërtet nevojë për ndihmë.

21. Informatat e verifikuara

Për përgatitjen e punëtorive edukative, ju do të përdorni udhëzuesin relevant që shpjegojnë zbatimin e tyre. Çdo punëtori ka strukturën e vet dhe ofron burime specifike për t'ju ndihmuar të përgatiteni më mirë për punëtori. Megjithatë, nuk ka udhëzues që mund t'ju përgatisë për një sërë pyetjesh të rinjve dhe të rejave, përgjigjen e të cilave nuk e dini. Është shumë e rëndësishme që të mos u përgjigjeni pyetjeve që nuk i dini, ose nuk jeni të sigurt, derisa të jeni 100% i sigurt. Çdo informacion që vjen nga ju për pjesëmarrësit mund të merret seriozisht, dhe për këtë arsye është gjithmonë më mirë që të shkruani pyetjen, ta kontrolloni përsëri dhe të jepni përgjigjen në punëtorinë tjetër. Mos ngurroni t'ua thoni këtë pjesëmarrësve.

Gjithashtu, nëse ndani disa të dhëna statistikore, është e rëndësishme që të njihni burimet e besueshme prej të cilave merrni informacionin. Pjesëmarrësit shumë rrallë ua kërkojnë burimet, por nëse ato burime janë jashtë udhëzuesit, ju duhet t'i dini. Përndryshe, shmangni ndarjen e informacionit të paverifikuar. Ky është edhe përfundimi kryesor i këtij kapitulli, që informacionin ta ndajmë vetëm kur është 100% i saktë, i sigurt dhe i verifikuar, dhe për çdo gjë për të cilën nuk jeni të sigurt, fillimisht kontrollojeni tërësisht dhe pastaj ndajeni me pjesëmarrësit e punëtorisë.

22. Lavdërimi

Çdo personi i pëlqen të lavdërohet. Është një ndjenjë shumë e këndshme dhe ndihemi mirë sa herë dëgjojmë një kompliment që na jepet. Kjo pjesë flet për mënyrën se si duhet t'i trajtoni pjesëmarrësit gjatë punëtorive kur ata shprehin pikëpamjet dhe opinionet e tyre.

Tani do t'ju japim tre shembuj, dhe ju duhet të mendoni se si do të reagonit ndaj qëndrimeve të tilla (lexoni secilin qëndrim dhe për tre minuta mendoni dhe shkruani mënyrën se si do të reagonit, dhe vetëm pastaj kaloni tek qëndrimi tjetër):

- › Qëndrimi i nxënësit 1: "Dhuna psikologjike është forma më e keqe e dhunës, për mua është më e keqe se dhuna fizike".
- › Qëndrimi i nxënësit 2: "I urrej njerëzit që pretendojnë sikur janë "cool", kur nuk janë, do t'i zhdëpja dru."
- › Qëndrimi i nxënësit 3: "Çdo fundjavë kur dal me miqtë pi sa të mundem alkool, dhe nuk mendoj se ka diçka të keqe, më pëlqen shumë".



Më poshtë mund të gjeni strategjinë dhe reagimin tonë, pra si reagonim kur ishim edukatorë në punëtorë. Lidhur me pikën nr. 1, pjesëmarrësi shprehu një këndvështrim të saktë dhe ne e lavdëruam me fjalët: “Po, keni të drejtë sepse dhuna psikologjike është dhunë që mund të lërë pasojë më afatgjatë se dhuna fizike”. Pjesëmarrësi/ja u ndje mirë kur e lavdëruam, dhe kjo e inkurajoi më tej të ndajë pikëpamje dhe opinione të tjera.

Me qëndrimin numër 2, pjesëmarrësi/ja jep një qëndrim që mund të mos jetë i tij apo i saj, por thjesht një qëndrim që shoqërisë i pëlqen të dëgjojë. Ne i thamë: “Mirë, ju mendoni kështu, por ju lutem na shpjegoni se çfarë ju shqetëson konkretisht dhe pse e keni këtë mendim.” Më pas zhvillohet një diskutim më i thellë me atë person, por edhe me të gjithë klasën që do të çonte në përfundimin. Përfundimi do të shpjegonte se ajo sjellje është vetëm formë irritimi, për faktin se ky person nuk vërehej në shoqëri, dhe kjo ishte vetëm një mënyrë për ta bërë atë të vërehej nga dikush. Përmes punëtorëve në të cilat mori pjesë ai/ajo ra në sy për aktivizimin e tij/saj në punëtorë. Nëse do të kishim reaguar menjëherë duke i thënë se ishte mendim shumë i keq me të cilin nuk pajtohemi, do ta kishim humbur menjëherë atë.

Në paragrafin numër 3 ka qenë një rast i ngjashëm si me paragrafin nr. 2. Pjesëmarrësit shpesh thonë gjëra që nuk i nënkuptojnë, por për të cilat mendon mjedisi rreth tyre. Është krijuar një mendim i përbashkët se gjërat e tilla janë “cool” dhe të dëshirueshme në shoqëri dhe kështu ata persona duhet ta tregojnë veten para shoqërisë në një mënyrë të tillë.

Ne ju këshillojmë të dëgjoni secilin pjesëmarrës dhe të keni durim me të dhe mos e ndërpritni kur flet edhe nëse ka shprehur një këndvështrim që nuk ju pëlqen. Inkurajoni ata që të flasin, për të kuptuar se çfarë mund të fshihet pas një qëndrimi të tillë.

23. Pjesëmarrësit si “krijues” të punëtorisë

Cikli i parë i punëtorive nis në një shkollë të re ku nuk keni punuar më parë. Të njëjtën punëtori do ta zhvillojë atë ditë me tre klasa të ndryshme. Secila klasë ka afërsisht të njëjtin numër nxënësish dhe një raport të ngjashëm midis djemve dhe vajzave, dhe natyrisht, të së njëjtës moshë. Temën e njëjtë do ta trajtoni në të gjitha klasat gjatë punëtorive.

Pas përfundimit të punëtorive, do ta kuptoni se secila punëtori ishte e ndryshme, kishte shumë ngjashmëri, por diskutimi ishte ndryshe, përgjigjet e dhëna nga pjesëmarrësit ishin të ngjashme, por secila klasë kishte përgjigje të reja që nuk i kishit dëgjuar atë ditë nga pjesëmarrësit e klasave të tjera.

Mesazhi që duam t’ju përcjellim në këtë kapitull është se secila punëtori do të jetë e ndryshme, megjithëse tema dhe faktorët e tjerë të përmendur janë të njëjtë. Pjesëmarrësit e punëtorisë janë pikërisht ata që e krijojnë secilën punëtori. Me punën në grup, gjithmonë do të shihni disa gjëra të reja, diskutimi nuk do të zgjasë kurrë njësoj dhe do të ketë ngjashmëritë dhe dallimet e saj kur krahasohen me tjetrën/tjerat. Sjellja e ideve/mendimeve do të jetë e ndryshme, përfundimet do të jenë të ngjashme, por secili do të jetë rast i veçantë në mënyrën e vet. Nëse çdo punëtori do të ishte e njëjtë dhe universale, atëherë kjo do të nënkuptonte se diçka mund të mos ketë shkuar mirë, sepse keni marrë përgjigje jo të sinqerta nga pjesëmarrësit, të cilat përgjigje zakonisht janë ato që i pëlqen/prez shoqëria.

Një arsye tjetër pse pjesëmarrësit krijojnë punëtori është se pjesëmarrësit kanë nevojë të ndryshme të cilat do të bëjnë që disa tema të diskutohen më shumë e disa më pak. Ndiqni nevojat e pjesëmarrësve dhe atë që është e rëndësishme për ta, por mos bini në grackën e përgjigjeve dhe përfundimeve të pranuar nga shoqëria. Kjo nuk do të lërë gjurmë të mjaftueshme tek pjesëmarrësit, por vetëm do të mundësojë që punëtorinë të përfundojë sa më shpejt që të jetë e mundur, dhe sigurisht ky nuk është qëllimi juaj.

24. “Qetësimi”

Një grupi do t’i duhet kohë që t’ju njohë, si dhe kohë për të arritur besimin dhe qasjen miqësore që e përmendëm tashmë. Pjesëmarrësit do t’ju testojnë në mënyra të ndryshme dhe do të përpiqen të shohin se deri në çfarë mase mund të toleroni disa nga mendimet e tyre, veçanërisht në punëtorinë e parë.

Në atë moment është shumë e rëndësishme të mbani mend shprehjen "Qetësohuni" për të cilën po flasim tani. Përgjatë viteve të punës me grupe të ndryshme të rinjsh, ka pasur shumë situata në të cilat kemi pasur nevojën për të "qetësuar" disa qëndrime që të rinjtë/rejat shprehën në fillim të ciklit të punëtorive. Kjo nuk do të thotë se ne bënim sikur nuk i dëgjonim ose se i pranuan kur ishin shumë keq, por i lejuam të na shpjegonin pse i shprehën ato mendime.

Do t'ju japim një shembull: Kemi zbatuar punëtorinë me titull "Çfarë është kjo gjë që e quajmë 'gjinia'". Gjatë punëtorisë, pjesëmarrësit kanë dhënë sugjerime të ndryshme se çfarë është seksi dhe cilat janë karakteristikat gjinore të burrave dhe grave. Nëse e njihni këtë ushtrim, e dini që në fund ua ndërrojmë vendin karakteristikave për një burrë dhe një grua, të shkruara në tabelë. Dhe pastaj diskutojmë se cilat karakteristika mund të jenë të njëjta për një burrë dhe cilat për një grua. Përshtypja e parë e të rinjve dhe të rejave është menjëherë se ajo nuk mund të bëhet. Gjatë ndërrimit të vendeve, ata menjëherë thonë se nuk është normale, që një burrë ose një grua e tillë nuk duhet të jetojë apo edhe më keq se kaq. Nëse do të kishim thënë që atëherë se kjo nuk është e vërtetë, dhe se qëndrimi i tyre nuk ishte i drejtë, do t'i kishim humbur menjëherë ata pjesëmarrës. Ishte thjesht një provokim, zakonisht për shkak të injorancës së pjesëmarrësve, dhe ne menjëherë filluam të flasim për karakteristika të ndryshme dhe të shohim nëse diçka funksionon vërtet apo jo. Dhe mu këtu pjesëmarrësit fillojnë të kuptojnë se çfarë janë gjinia dhe seksi dhe çfarë mund dhe nuk mund të bëjnë.

Ky është vetëm një prej shumë shembujve ndër vite. Të rinjtë dhe të rejat, sidomos në periudhën e adoleshencës, nuk dëgohen sa duhet, mashtrohen shpesh nga të tjerët dhe kanë probleme besimi. Pikërisht për këtë duhet t'u jepet mundësia të thonë atë që mendojnë dhe të diskutojnë mendimet e tyre. Ju jeni aty për të krijuar një mjedis të sigurt për ta, ku mendimi i tyre ka rëndësi dhe ku mund të dëgohen.

25. Diskutimi

Diskutimi është një pjesë e domosdoshme e çdo punëtorie në të cilën pjesëmarrësit përplasnin pikëpamjet dhe opinionet e tyre dhe përpiqen të zgjidhin një problem të caktuar dhe t'u përgjigjen pyetjeve.

Këtu do të theksojmë gjithashtu për përfitimet nga diskutimi, të cilat duhet të përpiqeni t'i shfrytëzoni dhe kurthet në të cilat nuk duhet të bini gjatë diskutimeve. Gjatë diskutimit, është shumë e rëndësishme që secili prej tyre të lejohet të thotë diçka, të shtrojë pyetje dhe të diskutojë me grupin. Kjo është pjesa ku shumica prej tyre mund të relaksohen dhe të gjejnë fjalë për të shprehur mendimin dhe qëndrimin e tyre për një temë të caktuar. Diskutimi do t'ju mundësojë të arrini në përfundimin e punëtorisë më vonë, i cili është qëllimi përfundimtar i çdo punëtorie.

Një kurth i madh në të cilin mund të bini gjatë një diskutimi është tejzgjatja apo shkurtimi i diskutimit. Duke qenë se shpesh do të jeni shumë të kufizuar në kohë, duhet të keni kujdes. Nëse pjesëmarrësit e kanë shteruar temën dhe ju e shihni këtë (gjithçka është thënë tashmë), nuk ka nevojë të përdorni të gjitha pyetjet në dispozicion nga sesioni i pyetjeve të sugjeruara për diskutim.

Nëse tema është shteruar dhe është thënë mjaftueshëm, kaloni në pjesën tjetër të punëtorisë. Ju jo medoemos duhet të përdorni në mënyrë strikte pyetjet në dispozicion ose pyetjet e përgatitura nëse gjatë diskutimit disa pyetje janë shtruar tashmë nga pjesëmarrësit. Për më tepër, mund të ndodhë që të vëreni nevojën për pyetje shtesë, në mënyrë që diskutimi të zhvillohet në një drejtim të caktuar. Është shumë e rëndësishme që të përfshihen 100% gjatë diskutimit dhe të ndiqni përgjigjet e pjesëmarrësve dhe drejtimin e zhvillimit të diskutimit.

Ju jeni aty për ta udhëhequr atë dhe ju vendosni se sa do të zgjasë diskutimi. Këshilla jonë është që diskutimi duhet të zgjasë derisa të keni material të mjaftueshëm për të përfunduar punëtorinë më vonë (edhe pse mund të mos jetë pjesa tjetër e punëtorisë sipas planit). Mbani mend gjërat që u thanë dhe përsëritni ato më vonë. Në këtë mënyrë, jepuni pjesëmarrësve motivim shtesë për t'u përfshirë për herë të dytë, dhe mund të prisni efekte shumë më të forta të asaj që ata i thonë njëri-tjetrit në punëtori në formën e opinionëve, qëndrimeve dhe madje edhe këshillave. Një grackë tjetër në të cilën nuk duhet të bini është kur diskutimi zgjat shumë dhe kalon gjithë kohën e punëtorisë. Nëse e gjithë punëtorja kthehet në diskutim, pjesëmarrësit jo vetëm që do të humbasin interesimin për këtë, por edhe për punëtoritë e tjera brenda atij cikli. Edhe një herë theksojmë se është shumë e rëndësishme të ndiqni rrjedhën e diskutimit dhe kohën në dispozicion.

26. Përfundimi

Një prej qëllimeve kryesore të punëtorive është se si të përfundojnë punëtoritë, d.m.th si të nxirret një përfundim. Në kuadër të programit që e përdorni si përgatitje për punëtoritë, përfundimi i punëtorisë shpesh jepet në fund. Kjo sigurisht nuk do të thotë se kur punëtorja përfundon, ju duhet t'ua lexoni përfundimin pjesëmarrësve dhe kështu të përfundoni punëtorinë. Përfundimi lë përshtypjen më të madhe tek pjesëmarrësit kur ata vijnë tek ajo dhe kur e paraqesin. Përvoja na tregon se gjatë çdo punëtorie, që nga fillimi deri në fund të punëtorisë, të paktën disa përfundime të mira nxirren nga pjesëmarrësit. Ju duhet t'i ndiqni dhe t'i mbani mend këto përfundime dhe t'i paraqisni ato së bashku me pjesëmarrësit sërish në fund.

Mundësojuani pjesëmarrësve që të thonë përsëri atë që kanë thënë ose të nxjerrin ndonjë përfundim shtesë se përse e trajtuan këtë temë së bashku sot. Ju gjithashtu mund t'i përdorni fjalët e tyre duke thënë: "Siç tha Lena, siç tha Luka ...". Vetëm kur arrihet përfundimi nga pjesëmarrësit, ata e nxjerrin maksimumin nga punëtorja. Përfundimi i tyre do të rezonojë shumë më i qartë, më i zëshëm dhe më i fortë me pjesëmarrësit sesa po ta kishit lexuar ose thënë ju atë që mendoni se ishte përfundimi i punëtorisë.

Një këshillë tjetër për ju është të përpiqeni të përfundoni punëtorinë pa thënë fjalinë e mëposhtme: "Përfundimi i punëtorisë së sotme është ..." ose pa thënë fjalën "përfundim". Nëse punëtorja zgjat 45 minuta, do t'ju duhen deri në 5 minuta për përfundimin. Ai vjen në fund të punëtorisë, është i shpejtë, i qartë dhe mbresëlënës dhe lë përshtypjen më të madhe tek pjesëmarrësit përpara se të kthehen në detyrat e tyre të mëtejshme, të shkojnë në një pushim të shkurtër ose të kalojnë në punëtorinë tjetër.

27. Punëtorja e mëparshme

Kur vini në punëtori për herë të dytë e tjera në vazhdim, këshillohet që të përdorni minutat e para si rikujtesë për punëtorinë e mëparshme dhe të përsërisni disa prej përfundimeve. Në skenarin më të mirë, kërkoni prej një prej pjesëmarrësve që të thotë se cila ishte punëtorja e kaluar dhe çfarë mban mend prej saj. Dy deri në tre minuta janë të mjaftueshme për këtë pjesë përpara se të kaloni në një punëtori të re.

Brenda udhëzuesve që përdorni për të zhvilluar punëtoritë, ka punëtori që janë të ndërlidhura dhe një temë është vazhdimësi e një tjetre. Në atë rast, është e detyrueshme që t'i lidhni temat me njëra-tjetrën dhe të sillni ndër mend përmbajtjen e punëtorisë së fundit. Ndonjëherë do të ndodhë që tashmë e keni filluar një diskutim në punëtorinë e mëparshme dhe keni rënë dakord që atë temë ta vazhdoni dhe trajtoni më në hollësi në punëtorinë vijuese.

28. Reago si njeri

Edhe pse slogani "Reago si njeri" u prezantua si slogan i fushatës në kuadër të programit të zbatuar nga "Klubet Bonu/Bëhu Burrë" në të gjithë rajonin, ne gjithashtu e përfshimë këtë term në termat thelbësorë për edukatorë gjatë zbatimit të punëtorive (për më shumë informacione lidhur me fushatën, shihni sesionin e fushatës "Reago si njeri", f. 72).

Reagimet e edukatorëve ndaj qëndrimeve dhe opinioneve të ndryshme i kemi diskutuar në kapitujt e mëparshëm, prandaj këtu do të theksojmë se punëtorja nuk është vetëm një orë 45-minutëshe në shkollë (apo diku tjetër), por edhe ajo çfarë ndodh para dhe pas punëtorisë. Nëse jeni edukator/e që realizoni një cikël punëtorish në shkollë, është e nevojshme që termi "Reago si njeri" të bëhet pjesë përbërëse e jetës suaj, mënyrë në të cilën do të reagoni ndaj situatave që mund t'ju ndodhin. Mund të ndodhë që gjatë pushimeve tuaja të shihni dhe dëgjoni gjëra që do të kërkojnë reagimin tuaj apo bisedën tuaj mbi temën e diçkaje që keni dëgjuar apo që ka ndodhur. Është shumë e rëndësishme që të bisedoni me pjesëmarrësit dhe të sqaroni së bashku situatat që janë të rëndësishme për ta.

Në vijim po ju japim një shembull të thjeshtë të një situatë që na ka ndodhur në mënyrë që të kuptoni se për çfarë po flasim:

Ne kishim një punëtor në një shkollë dhe dëgjuam prej pjesëmarrësve se në një orë, para pushimit kishte pasur përleshje në mes të nxënësve. Atë ditë ne patëm një punëtor që nuk lidhej me atë temë, por shfrytëzua disa momente për të biseduar me ta për atë që ndodhi dhe se si reagon bashkëmoshatarët e tyre ndaj asaj situatë. Ne bëmë pyetje specifike se çfarë ndodhi, pse ndodhi, si reagon të tjerët dhe si përfundoi. Kjo ishte vetëm një hyrje në temën e punëtorisë që u zhvillua më vonë në atë shkollë, dhe tema ishte për problemin që ndodhi, dhe më pas u hodhëm në detaje për një shembull specifik që është i njohur për ta.

Shembujt e situatave që janë të njohura për pjesëmarrësit ose që u kanë ndodhur atyre janë gjithmonë më të mirë për diskutim sesa shembuj universal nga studimet e rasteve. Përdorini ato për diskutim nëse mësoni për to ose nëse vetë pjesëmarrësit ju tregojnë për to gjatë punëtorisë.

29. Energjia

Në fillim kur zhvilluam aftësimin e edukatorëve kjo pjesë nuk ekzistonte. Trajnimi u zhvillua me një numër të madh edukatorësh të cilët më vonë i kemi mentoruar dhe përcjellë në shkollat ku kanë punuar. Në përgjithësi, ishim gjithmonë të kënaqur me mënyrën se si ata i zhvilluan punëtoritë, megjithatë, diçka na mungonte në gjithçka që bëmë në trajnim. Të gjithë kishin plot njohuri, i njihnin shumë mirë punëtoritë, strukturat dhe temat, por dukej qartë se në punëtoritë mungonte energjia. Pa energjinë e duhur, diçka do t'i mungojë punëtorisë.

Ne mund ta përkufizojmë energjinë si shkathtësi ose kapacitet për të kryer disa punë (në këtë rast një punëtor). Gjithmonë mund të ndodhë që të jeni të lodhur nga dita e mëparshme, trajnimi, shkolla, nuk ndiheni mirë etj. Në atë rast preferohet gjithmonë që t'ju zëvendësojë një prej edukatorëve. Pjesëmarrësit do të ndiejnë energjinë tuaj ose mungesën e energjisë dhe në mënyrë të nënvetëdijshme do të veprojnë sipas asaj që ju ndiheni. Ne nuk mund t'ju japim një formulë të qartë se si të jeni energjikë në punëtoritë, por mund t'ju themi që të përpiqeni të mos e shfaqni se jeni me humor të keq, se ju ka ndodhur diçka e keqe dhe ngjashëm para pjesëmarrësve. Me siguri do t'ju ndodhë që pas punëtorive të keni një ndjenjë shumë të bukur, e cila vështirë përshkruhet. Kjo ndoshta sepse gjatë punëtorisë keni ndihmuar dikë që të kapërcejë disa prej problemeve të tij/saj ose të paktën të nisë rrugën e gjetjes së një zgjidhjeje. Është sigurisht diçka që do t'ju "mbushë bateritë" dhe do t'ju japë energji që ta nxirrni më të mirën tuaj në punëtoritë e ardhshme.

30. Fjalimi

Katër gjërat më të rëndësishme që duhet kushtuar kujdes kur flisni janë:

Zëri i lartë

Fjalimi juaj duhet të jetë me aq zë të lartë sa të gjithë pjesëmarrësit të mund ta dëgjojnë mesazhin. Në terma më të thjeshtë, mesazhi nuk do të kuptohet dhe pyetjet nuk do të kenë përgjigje nëse pjesëmarrësit nuk dëgjojnë atë që keni thënë ose pyetur. Volumi nuk duhet të jetë as shumë i lartë, në mënyrë që pjesëmarrësit të mendojnë se dikush po u bërtet. Të folurit me zë të ulët dhe me zë të lartë mund të jenë po aq të pakëndshëm për ta.

Pushimi

Përdorimi i pushimeve gjatë të folurit është një prej dallimeve më të mëdha midis një folësi fillestar dhe një folësi profesionist. Fillestarët shpesh flasin shpejt në mënyrë që të përfundojnë gjithçka sa më shpejt të jetë e mundur, ndërsa profesionistët përdorin një ritëm të menduar mirë të të folurit. Përdorni pushime, flisni rrjedhshëm, por me energji, për të mbajtur pjesëmarrësit të interesuar dhe për të mbajtur vëmendjen e tyre.

Intonacioni

Intonacioni vokal është ngritja dhe ulja e tingullit të zërit gjatë të folurit. Kjo do të thotë që zëri juaj është “i valëzuar”, që theksoni fjalët që janë të rëndësishme në fjali. Prandaj, një zë i tillë me intonacionin e duhur vokal është interesant dhe i këndshëm për pjesëmarrësit e punëtorisë.

Qartësia

Niveli i qartësisë së secilit zë do të përcaktojë rrjedhën e vetë punëtorisë. Nëse nuk flisni qartë dhe në mënyrë të artikuluar, pjesëmarrësit nuk do t'ju kuptojnë sa duhet. Për të qenë sa më të qartë, përdorni fjali të thjeshta. Ju gjithashtu mund të keni pengesë në të folur. Mos u shqetësoni për këtë, prapë se prapë mund të shkëlqeni në punëtoritë që do të bëni. Në fillim, është shumë e rëndësishme që t'i informoni se keni pengesë në të folur dhe ndoshta të bëni shaka me veten tuaj. Pjesëmarrësit sigurisht që do ta pranojnë shumë mirë dhe barriera mes jush dhe atyre do të zhduket menjëherë. Një herë kemi pasur një edukator që belbëzonte, kështu që ai që në fillim, në punëtorinë e tij të parë, e tregoi një histori se si belbëzon kur është nervoz, por kurrë nuk belbëzon kur këndon. Për pjesëmarrësit ishte menjëherë interesante dhe nuk u kthyen kurrë më në temën e të folurit të tij. Të gjitha punëtoritë, përfshirë edhe këtë, shkuan mirë për atë edukator.

31. Qëndrimi

Vetëm duke shkuar në punëtori, duhet të përvetësoni një qëndrim pozitiv. Nëse nuk keni qëndrim pozitiv ose keni frikë nga dështimi, shumë lehtë mund t'ju ndodhë që të keni më shumë frikë dhe të keni frikë nga skena në punëtori. Frika nga punëtoria më së shpeshti zhvillohet sepse nuk mund të prezantohesh në mënyrë adekuate si person që mund ta realizojë një punëtori mirë. Një punëtori e mirë kërkon qëndrimin se ju jeni i/e shkëlqyeshëm/me në të dhe se do të ecën mirë.

Në punëtori, shmangni fjalimet e gjata, por përqendrohuni në mjetet që keni në dispozicion për të përmbushur qëllimet e punëtorisë (shihni strukturën e punëtorisë). Kur e realizoni një punëtori, sigurisht që prisni që të ketë ngacmime nga pjesëmarrësit, por është qëndrimi juaj ai që e bën diferencën. Mbani qëndrim pozitiv edhe nëse keni pasur një përvojë të pakëndshme në të kaluarën. Mundohuni t'i ktheni gjërat në favorin tuaj.

32. Lëvizjet

Është e mahnitshme se sa gjëra bëjmë në mënyrë të nënvetëdijshme, kryesisht duke përdorur duart dhe ndonjëherë edhe këmbët tona. Të gjithë do ta njohin frikën dhe nervozizmin tuaj nëse i lëvizni duart shumë dhe do ta konsiderojnë si shenjë të ankthit tuaj. Gjestikulacioni përfaqëson një grup gjestesh, lëvizjet e të cilave përdoren për komunikim ndërpersonal, të cilat përfshijnë veçanërisht lëvizjet e duarve dhe të kokës. Këto lëvizje mund të zëvendësojnë mesazhet në një formë të caktuar. Nuk duhet të themi asgjë për t'u kuptuar. Lëvizjet në kulturën tonë janë kryesisht të gjitha të ngjashme, dhe ato dhe kuptimet e tyre mësohen gjatë rritjes.

Shumica e edukatorëve gjatë punëtorive të para janë shumë nervozë dhe lëvizin shumë duart, lëvizin shumë nëpër ambient, trokasin nëpër gjësende, etj. Edhe pse nuk paraqet problem (nëse nuk janë të shumta), lëvizjet e pakontrolluara mund t'a largojnë prej jush vëmendjen e të tjerëve në punëtori dhe ta shpijnë në drejtimin e gabuar. Kjo jep përshtypje se nuk jeni të sigurt dhe gati për zhvillimin e punëtorisë. Lëvizjet e krahëve duhet të qëndrojnë brenda kornizës së trupit tuaj (një vizatim dhe një kub rreth trupit, brenda të cilëve na lejohet të



lëvizim me këmbë dhe krahë). Lëvizjet e këmbëve duhet të jenë të tilla që të mos i lëvizni shumë për të mos shpërqendruar vëmendjen.

Nëse i lëvizni shumë duart, merrni një marker ose laps në duar për të qetësuar duart. Sigurisht, kjo do të thotë që nuk duhet të klikoni stilolapsin çdo sekondë sepse edhe kjo tregon shenjë të nervozizmit. E njëjta gjë vlen me markerin. Ai gjithashtu mund të bëjë zhurmë, kështu që kushtojini vëmendje edhe kësaj. Për lëvizjet e këmbëve dhe goditjet e tepërta, ju këshillojmë të imagjinoni se jeni pemë. Këmbët tuaja janë rrënjët dhe ju lejohet të lëvizni pak dhe lehtë sepse rrënjët janë elastike, por jo më shumë se kaq. Sigurisht që edhe në këtë shembull duhet të keni kujdes që të mos ju duket sikur lëkundeni pa pushim. Ju këshillojmë që të ushtroni para çdo punëtorie përpara pasqyrës ose përpara dikujt për të parë se si reagon trupi juaj kur flisni për punëtorinë.

Ecja si gaforre: Duke qenë se nuk është mirë t'ua ktheni shpinën pjesëmarrësve, ju rekomandojmë që të përdorni teknikën e lëvizjes sipas parimit të ecjes së gaforres. Kjo do të thotë që trupi juaj është gjithmonë i kthyer përpara dhe se ju lëvizni nëpër dhomë në mënyrë të tillë që këmbët tuaja të shkojnë kah njëra tjetra nëse lëvizni anash. Dhe kur duhet të lëvizni mbrapa, gjithashtu duhet ta mbani trupin të kthyer nga pjesëmarrësit. Hapat tuaj duhet të jenë të shkurtër dhe të barabartë në mënyrë që të mos humbni ekuilibrin.

33. Kontakti me sy

Kontakti me sy është shumë i rëndësishëm për vendosjen e komunikimit me pjesëmarrësit. Kur edukatori krijon kontakt me sy me pjesëmarrësit, ata do të ndjejnë se informacioni po shkëmbehet dhe do t'i kushtojnë vëmendje asaj që thuhet dhe do të dëgjojnë në mënyrë më efektive.

Kontakti me sy mund të thotë shumë, madje mund ta bëjë të qartë për pjesëmarrësit me një vështrim nëse ndonjë ka ekzagjeruar diçka gjatë punëtorisë. Nuk është mirë ta shikoni dyshemenë ose tavanin dhe të shmangni kontaktin me sy, pasi kjo mund të shkaktojë ndjenjë të mungesës së besimit tek vetja ose tek pjesëmarrësit.

34. Frika nga skena

Të kesh frikë nga skena para dhe gjatë punëtorisë është krejtësisht normale. Është shumë e rëndësishme të mos e injoroni atë, por ta kuptoni se nga po vjen. Nëse përgatitja për punëtorinë nuk ishte mjaft e mirë ose nuk jeni të sigurt për veten ose partnerin me të cilin po e realizoni punëtorinë, ka mundësi që të keni frikë nga skena. Mënyra më e mirë për të kontrolluar frikën në skenë është të besoni në veten tuaj dhe në personin me të cilin punoni. Të jeni plotësisht të përgatitur për punëtorinë dhe ta doni punën që po bëni. Në këtë mënyrë, frika nga skena do të jetë minimale, gjë që është normale, madje pozitive. Frika nga skena do të thotë gjithashtu që ju përpiqeni që të nxirrni më të mirën nga vetja. Mos lejoni që frika e skenës t'ju pushtojë dhe para punëtorisë flisni për këtë me partnerin që do ta realizoni punëtorinë. Sa më shumë që kalon koha në punëtori, frika e skenës do të jetë gjithnjë e më e vogël. Një mënyrë tjetër për të kontrolluar frikën nga skena është përdorimi i lojërave të ndryshme, të cilat do t'i inkurajojnë pjesëmarrësit të jenë aktivë dhe të ofrojnë një atmosferë të gëzuar, pozitive dhe aktive në mes vete, në të cilën të gjithë do të ndihen mirë.

35. Transmetimi i informacionit

Mënyra e transmetimit të informacionit është shumë e rëndësishme. Transmetimi i informacionit në mënyrën e duhur duke theksuar gjërat që janë të rëndësishme do të mundësojë që informacioni të arrijë tek pjesëmarrësit me kuptimin dhe kontekstin e saktë, që ata duhet ta kuptojnë në mënyrë të drejtë dhe të duhur.

Për të ushtruar mënyrën e duhur të transmetimit, do ta tregojmë një histori. Ju duhet vetëm ta lexoni këtë histori një herë dhe pastaj ta mbyllni Udhëzuesin dhe ta shkruani në një letër. Pasi ta shkruani, kontrolloni se sa mirë e keni transmetuar informacionin. Keni 30 sekonda kohë për të lexuar dhe 60 sekonda kohë për të shkruar. Pasi ta keni shkruar, vetëm atëherë hapeni faqen tjetër dhe lexojeni atë që ju këshillojmë të bëni në situatat kur përballeni me histori të ndërlikuar. Paçi fat.

■

Djali i shkurtër, blond, e goditi djalin e gjatë me flokë të zeza, sepse motra e djalit të gjatë me flokë të zeza ishte e vrazhdë me vëllain e djalit blond. Pas një diskutimi të gjatë dhe rraskapitës që zgjati deri në natën e vonë, ata vendosën së bashku se djali i shkurtër blond gaboi që goditi djalin e gjatë me flokë të zeza, pas së cilës djali i shkurtër, blond i kërkoi falje djalit të gjatë me flokë të zeza dhe motra e djalit të gjatë me flokë të zeza i kërkoi falje vëllait të djalit të shkurtër blond.

■

Ju mund ta keni parë këtë histori si shumë të ndërlikuar, sepse aty kemi futur disa elementë që janë krejtësisht të parëndësishëm për historinë. Për ta treguar në mënyrë më të lehtë, duhet t'i hiqni të gjitha ato gjëra që nuk kanë lidhje me historinë dhe ta tregoni atë sa më thjeshtë që të jetë e mundur, në mënyrë që të gjithë ta kuptojnë. Ky është shembulli ynë, dhe ju mund ta keni edhe tuajin.

■

“Djali i parë e goditi djalin e dytë sepse motra e djalit të dytë ishte e vrazhdë me vëllain e djalit të parë. Pasi u pajtuan, djali i parë i kërkoi falje të dytit dhe motra e djalit të dytë vëllait të djalit të parë.”

■

Udhëhiquni nga ajo që informacionet thelbësore të ndahen prej atyre jo thelbësore në mënyrë që dëgjuesit, dhe në këtë rast pjesëmarrësit e punëtorive, t'ju kuptojnë sa më lehtë dhe më mirë dhe në mënyrë që të mos shfaqet ndonjë zhurmë ose faktor ndërhyrës në komunikim (në këtë rast, ai ishte informacion i tepërt, i panevojshëm ose akumulim informacioni).



Çfarë më pas

Një komponent i rëndësishëm i Programit Y dhe inovativitetit të tij është se tregimi nuk përfundon vetëm me punëtoritë edukative. Dhe nuk do të kishte shumë kuptim nëse do të përfundonte me kaq, sepse atëherë nuk do t'u jepnim mundësinë të rinjve të zbatonin praktikisht atë që kanë mësuar.

Parandalimi i dhunës dhe promovimi i stileve të jetesës së shëndetshme tek të rinjtë dhe të rejat janë një pjesë e rëndësishme e strategjisë më të gjerë të komunikimit për përmirësimin dhe mbrojtjen e shëndetit të të rinjve dhe të rejave në pothuajse çdo vend modern. Pavarësisht nëse bëhet fjalë për dhunën, parandalimin e përdorimit të substancave psikoaktive apo parandalimin e infeksioneve seksualisht të transmetueshme, sistemet moderne arsimore kombinojnë edukimin formal dhe joformal me fushata shëndetësore, të gjitha me synimin për të eliminuar faktorët e rrezikut që janë identifikuar si përcaktues të rëndësishëm të shëndetit. Fushatat jo vetëm që kanë fuqinë për të ndikuar tek faktorët e rrezikut, por ato mund të jenë edhe një forcë shtytëse, d.m.th. mund të mobilizojnë të rinjtë dhe të rriturit për të marrë pjesë aktive në transformimin e mjedisit në të cilin jetojnë ose studiojnë, të gjitha me synimin për të arritur rezultate shëndetësore më gjithëpërfshirëse dhe komplekse. Fushatat publike dhe shëndetësore, nëse krijohen në mënyrë strategjike dhe nëse integrojnë parimet dhe teoritë e komunikimit efektiv, mund të jenë të suksesshme në përcjelljen e mesazheve pozitive tek grupet më të mëdha të popullsisë, në nivel të komunitetit, shkollës apo të gjithë vendit. Si të tilla, fushatat mund të jenë një mjet i dobishëm dhe efektiv për promovimin e shëndetit dhe parandalimin e dhunës, dhe sot ato identifikohen si një aspekt shumë i rëndësishëm i parandalimit dhe kontrollimit të sjelljes që ne duam ta ndryshojmë.

Fushatat mund të krijohen për të rritur vetëdijesimin e të rinjve për çështje të rëndësishme sociale dhe shëndetësore, por në kombinim me arsimin ato mund t'i fuqizojnë të rinjtë dhe të rejat që të njohin rreziqet, të mendojnë në mënyrë kritike për vendimet që marrin, të njohin marrëdhëniet jo të shëndetshme me mjedisin dhe të marrin vendimet që janë më të mira për ta dhe mjedisin e tyre. Fushatat mund të dizajnohen në atë mënyrë që mesazhet dhe informacionet e përcaktuara qartë të ndikojnë pozitivisht në njohuritë, qëndrimet, vlerat, besimet dhe sjelljen.

Përveç realizimit të punëtorive edukative, një segment i rëndësishëm në zbatimin e Programit Y janë fushatat plotësuese që zbatohen në shkolla dhe komunitete lokale. Një shembull i një fushate të suksesshme dhe të njohur të zbatuar nga organizata të shumta lokale dhe rajonale është "Bëhu/Bonu burrë" (Be a Man).

Koncepti i "Bëhu/Bonu burrë" është një strategji e krijuar për të shoqëruar dhe mbështetur zbatimin e punëtorive edukative. Përmes kësaj fushate të rinjve u dërgohen mesazhe lidhur me temat e trajtuara në punëtoritë edukative. Në këtë mënyrë zgjatet efekti "pozitiv" i

punëtorive, duke kontribuar kështu në vazhdimësinë e ndikimit pozitiv tek të rinjtë. Gjithashtu, fushatat inkurajojnë mobilizimin e të rinjve dhe zhvillimin e grupeve pozitive sociale dhe të bashkëmoshatarëve, të cilët në një shkollë apo komunitet lokal të caktuar, më zëshëm dhe në grup, mbrojnë ideologjinë e demokracisë dhe tolerancës, si dhe tolerancën zero ndaj dhunës dhe paragjyqimeve, të cilat janë bazë për shfaqjen e formave të ndryshme të dhunës. Me mbështetjen e ekspertëve vendas në fushën e komunikimit, “Smart Kolektiv” projektoi fushatën “Be a Man” (Bëhu/Bonu Burrë) për qëllimet e këtij projekti, qëllimi i së cilës është të promovojë vlerën e sjelljes jo të dhunshme, barazinë gjinore dhe të rrisë vetëdijesimin për sjelljen e përgjegjshme seksuale.

Projekti dhe fushata mbështeten në përvojat e organizatës partnere “Instituto Promundo Brazil”, e cila në organizimin e fushatave për të zvogëluar dhunën midis të rinjve në Rio de Zhaneiro zhvilloi një metodologji efektive të një qasjeje pjesëmarrëse. Fushata sociale “Bëhu/Bonu burrë” është një qasje inovative për rritjen e vetëdijesimit për problemet ekzistuese në shoqëri dhe nënkupton pjesëmarrjen aktive të nxënësve të shkollave të mesme që kanë qenë pjesëmarrës nëpër punëtori dhe duan të kontribuojnë aktivisht në ndryshime pozitive sociale.

Pse janë të rëndësishme fushatat?

Fushatat janë veçanërisht të rëndësishme sepse kërkojnë pjesëmarrje në grup të nxënësve në procesin e planifikimit, organizimit dhe zbatimit. Në këtë kuptim, nxënësit mund të zhvillojnë një ndjenjë të pronësisë në proces dhe një ndjenjë e tillë mund të çojë në një inerci të shtuar të adoptimit të qëndrimeve pozitive dhe mbrojtjes së vlerave mbi të cilat bazohet fushata. Puna në grup nënkupton formimin e grupeve të bashkëmoshatarëve, dhe është mjaft e qartë. Është vërtetuar vazhdimisht se pjesëmarrja dhe ekspozimi ndaj grupeve pozitive të bashkëmoshatarëve çon në adoptimin më të shpejtë dhe më efikas të qëndrimeve dhe vlerave pozitive. Pjesëmarrja e të rinjve në aktivitete të tilla është gjithashtu një motivues i fortë sepse të rinjtë promovojnë atë në të cilën besojnë. Për më tepër, ajo në të cilën ata besojnë mund të përcaktohet nga kurrikula, veçanërisht nëse ajo kurrikulë është pjesëmarrëse dhe kontribuon në adoptimin e qëndrimeve dhe vlerave pozitive.

Fushatat kanë një rëndësi të veçantë në ndryshimin e trendëve ose në rritjen e vetëdijesimit të publikut për praninë e tendencave ose shprehive potencialisht të rrezikshme dhe të dëmshme. Në kontekstin e ndikimeve sociale, është e rëndësishme të përmendet se përcaktuesit socialë të shëndetit përfaqësojnë një prej faktorëve më të rëndësishëm mbrojtës/të rrezikut për shëndetin. Një numër i madh i dëshmimeve janë grumbulluar në 20 vitet e fundit, të cilat tregojnë se faktorët socialë formësojnë kushtet shëndetësore të popullatës me të cilën kanë të bëjnë. Një shembull është pirja e duhanit, që është një sjellje e pranueshme shoqërore në vendin tonë, pra është një faktor i fortë social që kontribuon në përhapjen e duhanpirjes në vendin tonë. Edhe dhuna nuk bën përjashtim. Rregullat e shumta sociale dhe normat ekzistuese “justifikojnë” shfaqjen e formave të caktuara të dhunës tek të rinjtë. E njëjta gjë mund të vërehet me përdorimin e alkoolit.

Fushatat nuk duhet të jenë qëllime në vetvete. Shpeshherë jemi dëshmitarë të afisheve të ngjitura në korridoret e shkollave, të cilat nuk kanë absolutisht asnjë efekt tek nxënësit, siç dëshmohet nga studime të shumta.

Shkollat mund të realizojnë aktivitetet e fushatës në mënyrë të pavarur, dhe faqja e internetit <http://www.youngmeninitiative.net/> ofron burime, materiale dhe udhëzime të ndryshme për planifikimin, përshtatjen dhe zbatimin e tyre. Vlen të theksohet se ka shumë detaje të tjera për vetë fushatat, aktivitetet e “Klubit Bëhu/Bonu Burrë” dhe mënyrat për zbatimin e tyre në shkollë, organizatë, komunitet lokal mund të gjenden në Mjetin praktik të Programit Y dhe në fund të Udhëzuesit të Programit Y.

Literatura

Bens, I. (2012). *“Facilitating with Ease! Core Skills for Facilitators, Team Leaders and Members, Managers, Consultants, and Trainers”*, Edicioni i 4të. Wiley.

CARE International Ballkan. (2020). *“Summary of public policy proposals”*. Program Y Evidence and Implications. Në dispozicion në: <https://youngmeninitiative.net/wp-content/uploads/2020/12/F4Y-PolicyBrief02-A4-ENG.pdf>

Georgescu, M. (2018). *“T-Kit 4-Intercultural learning”* (Vëll. 4). Këshilli i Evropës. ISO 690.

Kolb, DA (1984). *“Experiential learning: Experience as the source of learning and development”* (Vëll. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Mehmedović, F. (2022). *Programi E – “Comprehensive approaches in the prevention of gender-based violence and the promotion of healthy lifestyles through the development of life skills of primary school students”*, Libri i aktiviteteve. Zyra përfaqësuese CARE Gjermani e. V. në Bosnje dhe Hercegovinë.

Mehmedović, F., Crowover, J., Petković, S., Mičijević, N., Slijepčević, A., Starčević Cviko, M. (2018). *“Educational Toolkit - Program Y - Innovative approaches in GBV prevention and healthy lifestyles promotion for young men and women”*. Zyra kryesore e CARE Gjermani - Luxembourg e.V në BeH (CARE në Bosnje dhe Hercegovinë).


Silveira, V. (2021, October 29). *“Experiential Learning. Outëard Bound Croatia”*. Vizituar më 30 maj 2022. Në dispozicion në: <https://www.outwardboundcroatia.com/blog/iskustveno-ucenje/>.

UNESCO. (2018). *“International technical guidance on sexuality education”*, një qasje e informuar e bazuar në dëshmi.

Mbështetur nga:



With funding from
 **Austrian
Development
Cooperation**

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

 **OAK**
FOUNDATION

Partnerët:

