

MANUAL PËR TRAJNUESIT
NË BALLKANIN PERËNDIMOR

EDUKIMI I EDUKATORËVE BASHKËMOSHATARË RINORË PËR NDËRTIMIN E PAQES DHE TRANSFORMIMIN E KONFLIKTIT



2021



EDUKIMI I EDUKATORËVE BASHKËMOSHATARË RINORË PËR NDËRTIMIN E PAQES DHE TRANSFORMIMIN E KONFLIKTIT

MANUAL PËR TRAJNUESIT NË BALLKANIN PERËNDIMOR

Përgatitur nga

Anina Chileva dhe ekipi i Y-Peer PETRI-Sofia

Dr. Sara Clarke-Habibi, Konsulte për Ndërtimin e Paqes

Dr. George Kut, Konsulent për Ndërtimin e Paqes

© 2021 UNFPA Albania dhe RYCO



Ky aktivitet kontribuon për arritjen e Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm.

Opinionet e shprehura në këtë punim janë përgjegjësi e autorit(-ëve) dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmërisht politikën/pikëpamjet zyrtare të RYCO dhe/ose UNFPA-së

Tabela e përmbajtjes

FALËNDERIME	8
HYRJE	9
AUDIENCA E KËTJË MANUALI.....	9
KUSH JEMI NE?.....	10
PERSE NEVOJITET KY BURIM?	10
<i>Sfidat me të cilat përballen sot të rinjtë në Ballkanin Perëndimor</i>	<i>10</i>
<i>Roli i të rinjve në ndërtimin e paqes</i>	<i>12</i>
<i>Qasja e edukimit të bashkëmoshatarëve rinorë.....</i>	<i>13</i>
<i>Modeli Y-PEER.....</i>	<i>13</i>
KUSH JANË TË RINJTË VULNERABËL, TË MARGJINALIZUAR DHE TË VËSHTIRË PËR T’U ARRITUR?.....	14
OBJEKTIVAT E MANUALIT.....	15
PËRMBAJTJA E MANUALIT	16
PJESA 1: KONCEPTET KRYESORE.....	17
<i>Dialogu ndërkulturor.....</i>	<i>19</i>
<i>Ndërtimi i paqes</i>	<i>19</i>
<i>Pajtimi</i>	<i>20</i>
<i>Transformimi i konfliktit.....</i>	<i>20</i>
<i>Gjithëpërfshirja</i>	<i>20</i>
<i>Të rinjtë vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t’u arritur.....</i>	<i>21</i>
PJESA 2: MODULET DHE AKTIVITETET E TRAJNIMIT	23
<i>Programi model i trajnimit 1-ditor</i>	<i>26</i>
<i>Programi model i trajnimit 7-ditor</i>	<i>27</i>
<i>Indeksi i aktiviteteve</i>	<i>28</i>

MODULI 1: DIALOGU NDËRKULTUROR	36
<i>Identitetet</i>	<i>41</i>
<i>Kultura</i>	<i>46</i>
<i>Dialogu ndërkulturor.....</i>	<i>47</i>
<i>Vlerat</i>	<i>52</i>
<i>Të dëgjuarit aktiv dhe empatik.....</i>	<i>55</i>
<i>Barrierat ndaj dialogut ndërkulturor</i>	<i>59</i>
<i>Bullizimi, gjuha e urrejtjes dhe krimet e urrejtjes</i>	<i>69</i>
<i>Lufta dhe parandalimi i gjuhës së urrejtjes</i>	<i>70</i>
<i>Respekti për diversitetin.....</i>	<i>79</i>
<i>Dialogimi për çështje kontroverse.....</i>	<i>83</i>
<i>Faktet kundrejt opinioneve</i>	<i>88</i>
<i>Angazhimi kritik me burimet e informacionit dhe narrativat.....</i>	<i>90</i>
<i>Marrja në konsideratë e pikëpamjeve të shumëfishta.....</i>	<i>90</i>
<i>Arritja e niveleve më të larta të të kuptuarit të ndërsjellë dhe të bashkëpunimit.....</i>	<i>96</i>
MODULI 2: TË KUPTUARIT E DHUNËS, KONFLIKTIT DHE PAQES	89
<i>Çfarë është dhuna?.....</i>	<i>98</i>
<i>Aspektet psikologjike të agresionit njerëzor.....</i>	<i>100</i>
<i>Gjinia dhe dhuna</i>	<i>105</i>
<i>Çfarë është konflikti?</i>	<i>107</i>
<i>Shkaqet direkte dhe bazë të konfliktit dhe dhunës</i>	<i>112</i>
<i>Qasjet ndaj konfliktit</i>	<i>116</i>
<i>Çfarë është paqja?</i>	<i>116</i>
<i>Çfarë është ndërtimi i paqes?.....</i>	<i>117</i>
<i>Aktorët dhe nivelet e ndërtimit të paqes</i>	<i>118</i>
<i>Gratë dhe ndërtimi i paqes.....</i>	<i>121</i>

<i>Kompetencat për zgjidhjen e konfliktit dhe ndërtimin e paqes.....</i>	122
<i>Analiza e konfliktit</i>	123
<i>Instrumentet e analizës së konfliktit.....</i>	126
MODULI 3: SHNDËRRIMI I KONFLIKTIT	149
<i>Mënyrat personale të trajtimit të konflikteve.....</i>	150
<i>Pushteti.....</i>	160
<i>Strategjitë e komunikimit për zgjidhjen e konflikteve.....</i>	162
<i>Dialog gjithëpërfshirës për paqen</i>	176
<i>Transformimi i konflikteve komplekse.....</i>	182
<i>Ndërtimi i bashkimit.....</i>	185
<i>Lidhja e ndërtimit të paqes me pajtimin dhe ballafaqimi me të shkuarën.....</i>	188
MODULI 4: MOBILIZIMI I TË RINJVE PËR NDËRTIMIN E PAQES.....	205
<i>UNSCR 2250: Të Rinjtë, Paqja dhe Siguria</i>	206
<i>Shkalla e pjesëmarrjes së të rinjve.....</i>	209
<i>Roli i të rinjve bashkëmohatarë si ndërtues të paqes</i>	215
<i>Parandalimi i diskriminimit në punën e të rinjve.....</i>	218
<i>Kapërcimi i barrierave në pjesëmarrje.....</i>	222
<i>Qytetaria kritike</i>	229
<i>Të Rinjtë, Media dhe Ndërtimi i Paqes.....</i>	232
<i>Ndërtimi i paqes nëpërmjet arteve</i>	236
<i>Angazhimi i komunitetit dhe advokimi i të rinjve.....</i>	244
PJESA 3: PËRGATITJA PËR EDUKIMIN E BASHKËMOSHATARËVE RINORË.....	257
ÇFARË ËSHTË EDUKIMI I BASHKËMOSHATARËVE RINORË?	260
<i>Përse edukim i bashkëmohatarëve rinorë?.....</i>	261

<i>Edukimi i bashkëmoshatarëve rinorë si pjesë e mozaikut formues</i>	261
<i>Edukimi i bashkëmoshatarëve dhe partneritetet ndërmjet të rinjve dhe të rriturve.....</i>	261
PROJEKTIMI DHE ZBATIMI I TRAJNIMIT TUAJ	262
KRIJIMI I MJEDISEVE EFIKASE TË TË NXËNIT	264
<i>(1) Jini të qartë për objektivat e të nxënimit</i>	264
<i>(2) Krijoni mjedisin e duhur</i>	264
<i>(3) Zgjidhni një metodologji të përshtatshme për mësimdhënien</i>	266
<i>(4) Përzgjidhni metodat e duhura të të nxënimit ndërveprues</i>	270
<i>(5) Jepuni formë kompetencave të dëshiruara në procesin e trajnimit.....</i>	271
<i>(6) Kontrolloni pjesëmarrësit pas aktiviteteve të të nxënimit</i>	273
<i>(7) Reflektoni për praktikën: Mbani një regjistër të të nxënimit.....</i>	274
GRUPET DHE PROCESI I GRUPIT	275
ZHVILLIMI I TRAJNIMEVE ONLINE	278
VLERAT THEMELORE TË NDËRTIMIT TË PAQES PËR TRAJNUESIT	280
KUJDESI VETJAK PËR TRAJNUESIT	282
NDIHMË! SI DUHET TË VEPROJ NËSE DIÇKA SHKON ‘KEQ’?.....	283
BASHKOJINI TË GJITHA COPËZAT	287
SHTOJCAT	301
SHTOJCA 1: KOMPETENCAT E NDËRTIMIT TË PAQES PËR TË RINJTË.....	301
SHTOJCA 2: UDHËZUES PËR METODAT NDËRVEPRUESE.....	307
SHTOJCA 3: MJETET PËR OFRIMIN E TRAJNIMEVE CILËSORE.....	323
FJALORTHI	337
BIBLIOGRAFIA	344

Falënderime

Ky manual është hartuar në kuadër të projektit të përbashkët të OKB-së *“Mbështetja e leadershipit kolektiv të Ballkanit Perëndimor mbi pajtimin: ndërtimi i kapaciteteve për Zyrën Rajonale për Bashkëpunim Rinor (RYCO)”*, nën menaxhimin dhe koordinimin e Vladica Jovanovic, Drejtuese Projekti për RYCO-n; Elida Nuri, Menaxhere Projekti për UNFPA-në; dhe Rune Brandrup, Specialist për të Rinjtë pranë Zyrës Rajonale për Evropën Lindore dhe Azinë Qendrore të UNFPA-së.

Autorët shprehin vlerësimin e tyre për përpjekjet e mëdha të ekipit dhe kontributet e vlefshme të ekspertëve, kolegëve dhe partnerëve në Ballkanin Perëndimor, të cilët kanë mbështetur çdo fazë të përgatitjes së këtij manuali. Janë zhvilluar shumë raunde konsultimesh për ta formësuar dhe përmirësuar këtë punim, dhe për ta orientuar atë gjatë hartimit, rishikimit, testimit dhe përmirësimit.

Falënderime të veçanta u takojnë edhe anëtarëve të ekipit të Y-Peer Petri Sophia (Ana Mosiashvili, Anmar Khalid, Nino Chitishvili, Sophia Kandilarova, Sargis Ghazarian dhe Yuliya Andzhekarska, Gumru Aliyeva dhe Aiyim Olzhabay); anëtarëve të Ekipit Koordinues të RYCO-s (Matilda Karçanaj, Sokol Zeneli, Bojana Bulatović, Dea Elmasllari); anëtarëve të Zyrave të Degës Vendore të RYCO-s sipas rendit alfabetik (Albert Hani, Berina Bukva, Besarta Halimi, Edin Koljenovic, Ivana Antonijević, Ivana Markulić, Kreshnik Loka, Marija Bulat, Ali Mahmutćehajić, Irena Marunović, Bojana Lalatović, Bojana Zimonjić, Elena Mishevska, Flutura Brakaj, Ramadan Sokoli); konsulentëve kombëtarë të UNFPA-së për Ballkanin Perëndimor sipas rendit alfabetik (Andi Rabić, Bernard Tahirbegolli, Brankica Mladenovic, Demir Mekic, Jasmin Hasic, Majda Halilovic); anëtarëve të zyrave për vendin të UNFPA-së në Ballkanin Perëndimor sipas rendit alfabetik (Afrodita Shalja-Plavjanska, Besnik Sherifi, Dorina Tocaj, Gabrijela Jurela, Irena Spirkovska, Jovana Petrovic, Jovanka Brajovic Grigorijevic, Manuela Bello, Nevena Sovic, Samid Sarenkagic, Visare Mujko Nimani); kolegëve të UNDP-së Susanna Dakash, Eno Ngjela, Rodika Goci; koleges së UNICEF-it Mirlinda Bushati; si dhe pjesëmarrësve në Trajnimin e Trajnuesve, që testuan materialet, sipas rendit alfabetik (Amina Sačić, Andrea Siništaj, Blagica Eftimova, Blendi Hodai, Dejana Stošić, Egzona Bokshi, Eleni Nanaj, Ilma Čosić, Jasmina Ristic, Jorena Xhaferraj, Klajdi Kaziu, Ljubica Darković, Majlinda Behrami, Mario Vrhovac, Marko Lončar, Nikola Ilić, Samra Radoncic, Tamara Vucic, Teodora Mileska, Velimir Milošev.

Hyrje

Mirëserdhët! Ky manual përqendrohet te ndërtimi i paqes dhe transformimi i konfliktit nga të rinjtë. Ai është hartuar për trajnuesit rinorë dhe aktorët civilë në Ballkanin Perëndimor, të cilët kërkojnë mënyra për të angazhuar bashkëmoshatarët e tyre, duke përfshirë të rinjtë e vulnerabël, të marginalizuar dhe më të vështirë për t'u përfshirë, në ndërtimin e paqes dhe transformimin e konfliktit nëpërmjet projekteve dhe aktiviteteve edukative joformale.

Manuali është hartuar për trajnuesit rinorë dhe edukatorë të nivelit fillestar dhe të ndërmjetëm në fushën e ndërtimit të paqes. Megjithatë, aktivitetet e propozuara mund të përshtaten me kontekstet e tjera të të nxënimit formal dhe joformal si dhe me grupmosha të ndryshme.

Manuali bashkon praktikatat e mira dhe materiale të personalizuar, i hartuar posaçërisht për të plotësuar nevojat e edukatorëve bashkëmoshatarë rinorë në Ballkanin Perëndimor. Dokumentet dhe burimet kryesore mbi të cilat është mbështetur manuali përmenden te bibliografia.

Si trajnues rinor, do të gjeni gjithçka që ju nevojitet për të zhvilluar aktivitete edukative me bashkëmoshatarët tuaj. Manuali përfshin prezantime të thjeshta për t'u kuptuar dhe koncepte kryesore, shembuj specifikë rajonalë, dhe plane workshop-esh dhe sugjerime praktike mbi zhvillimin e aktiviteteve edukative me të rinjtë, duke përdorur metoda të të nxënimit joformal dhe ndërvepruese .

Ne shpresojmë se, duke mbështetur zhvillimin e kompetencave të të rinjve për dialogun, ndërtimin e paqes dhe transformimin e konfliktit, ky manual do të ndihmojë në fuqizimin e të rinjve që të luajnë një rol më të madh në krijimin e komuniteteve të sigurta, gjithëpërfshirëse, paqësore dhe të drejta, si dhe që të kenë më shumë zë në proceset vendimmarrëse që prekin jetën dhe të ardhmen e tyre.

Audienca e këtij manuali

Ky manual mund të përdoret nga kushdo që synon të zhvillojë trajnime për të rinjtë mbi çështje lidhur me dialogun ndërkulturor, ndërtimin e paqes, analizën e konfliktit dhe transformimin e konfliktit. Ai synon veçanërisht edukatorët rinorë bashkëmoshatarë dhe trajnues në Ballkanin Perëndimor, duke përfshirë ata që vijnë ose punojnë me grupet vulnerabël , të marginalizuara dhe të vështira për t'u arritur. Ky manual do t'ju vijë në ndihmë nëse punoni me:

- Grupmoshën e të rinjve 18-27 vjeç
- Të rinjtë në rajone dhe bashki ku konflikti ka ndodhur ose është evidentuar si i mundshëm;
- Të rinjtë në komunitete të izoluar, të varfra dhe rurale, të cilët janë shumë të rrezikuar për t'u radikalizuar.
- Të rinjtë që nuk përfshihen në arsimim, punësim ose formim (NEET)
- Të rinjtë e grupeve/pakicave të diskriminuara, duke përfshirë të rinjtë me aftësi të kufizuara, të rinjtë romë, të rinjtë LGBTIQ+, dhe të rinjtë të mbijetuar të dhunës me bazë gjinore.

Ky manual do të jetë mjaft i dobishëm për të rinjtë që angazhohen në çështjet e:

- Paragjykimet, diskriminimit dhe gjithëpërfshirjes
- Barazisë gjinore
- Dialogut dhe bashkëpunimit ndëretnik dhe ndërkulturor
- Ndërtimit të paqes dhe transformimit të konfliktit
- Parandalimit të dhunës
- Të drejtave të njeriut

Kush jemi ne?

Zyra Rajonale për Bashkëpunim Rinor (RYCO) u themelua në vitin 2016 nëpërmjet një marrëveshjeje të përbashkët të 6 qeverive të Ballkanit Perëndimor (Shqipëri, Bosnjë-Hercegovinë, Kosovë¹, Mal i Zi, Maqedoni e Veriut dhe Serbi). Puna e RYCO-s përqendrohet te nxitja e frymës së pajtimit dhe bashkëpunimit ndërmjet të rinjve në rajon nëpërmjet programeve të shkëmbimeve rinore. Nëpërmjet partneritetit me shoqatat e të rinjve, shkollat dhe organizatat e shoqërisë civile, RYCO promovon ndërtimin e kapaciteteve dhe bashkëpunimin ndërkufitar ndërmjet të rinjve dhe zhvillon trajnime për aktorët e rinj që të mbështetin punën për ndërtimin e paqes ndërmjet bashkëmoshatarëve.

Fondi i Kombeve të Bashkuara për Popullsinë (UNFPA) është agjencia e Kombeve të Bashkuara për shëndetin seksual dhe riprodhues. Misioni ynë është të zhvillojmë një botë ku çdo shtatzëni dëshirohet, çdo lindje e gjallë është e sigurt dhe përmbushet potenciali i çdo të riu. Organizata u themelua në vitin 1969, në të njëjtin vit kur Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara deklaroi se “prindërit kanë të drejtën ekskluzive për të përcaktuar lirshëm dhe me përgjegjësi numrin dhe hapësirën e fëmijëve të tyre”, dhe sot ajo ushtron aktivitetin e saj në 150 vende të botës. Brezi i sotëm i të rinjve zë një pjesë jashtëzakonisht të madhe të popullsisë: Rreth 1.8 miliardë njerëz janë të grupmoshës 10-24 vjeç. Fakti se sa mirë do ta menaxhojnë ata adoleshencën do të përcaktojë jo vetëm trajektoren e jetës së tyre, por edhe atë të botës. Nëse fuqizohen dhe iu jepen mundësitë e duhura, të rinjtë janë faktorë nxitës efektivë të ndryshimit. UNFPA-ja bashkëpunon me të rinjtë, duke i ndihmuar ata të marrin pjesë në vendime që i prekin, dhe duke forcuar aftësinë e tyre për të çuar përpara çështjet e zhvillimit dhe të të drejtave të njeriut, si arsimimi, shëndeti dhe punësimi.

Përse nevojitet ky burim?

Sfidat me të cilat përballen sot të rinjtë në Ballkanin Perëndimor

Të rinjtë në Ballkanin Perëndimor përballen me shumë presione sociale, politike dhe ekonomike. Shumë prej këtyre sfidave nuk kanë zgjidhje të lehta dhe formësohen nga narrativat politike, të cilat ndikohen nga narrativat nacionaliste, paragjykimi dhe diskriminimi. Sfidat e ndryshimit të vrullshëm dhe konteksti global aspak i qëndrueshëm mbeten të ndërthurura me trashëgiminë e pazgjidhur që buron nga historiku i konfliktit të dhunshëm në rajon.

Të rinjtë e sotëm kanë lindur gjatë dhe pas konflikteve të viteve 1990 në Ballkanin Perëndimor. Brezat e rinj janë rritur duke dëgjuar historitë e së shkuarës, dhe shumë vijojnë të ekspozohen ndaj traumave ndërbrezore, narrativave nacionaliste, dhe shoqërive e sistemeve arsimore të bazuara te veçimi etnik. Disa shqetësohen se të rinjtë e sotëm janë më të ngurtë në linjat e tyre identitare dhe këndvështrimet e të tjerëve, duke e vështirësuar më shumë arritjen e kohezionit social dhe të paqes së qëndrueshme.² Të tjerët dallojnë dëshirën e fortë të të rinjve të sotëm për të kapërcyer politikat identitare dhe për të jetuar normalisht në shoqëri të hapura, të larmishme dhe demokratike.

Do të ishte tepër e thjeshtë të themi se historia është sfida e vetme me të cilën përballen sot të rinjtë në rajon. Ka shumë çështje që sjellin këndvështrime kundërshtuese, debate të nxehta dhe dilema morale ndërmjet të rinjve. Papunësia, shfrytëzimi ekonomik dhe korrupsioni sistemik; identiteti seksual,



1. Për OKB-në, të gjitha referencat për Kosovën kuptohen në kontekstin e Rezolutës së Këshillit të Sigurimit 1244 (1999). Për RYCO-n, ky përcaktim jepet pa paragjykim për qëndrimet mbi statusin, dhe është në përputhje me Rezolutën e Këshillit të Sigurimit 1244 dhe Opinionin e GJND-së lidhur me deklaratën e pavarësisë së Kosovës.
2. Burimi: Fischer, M.; Petrovic-Ziemer, L. (2013) Ballafaqimi me të shkuarën në Ballkanin Perëndimor, Fondacioni Berghofj.

pabarazia gjinore dhe dhuna me bazë gjinore; politika, nacionalizimi dhe manipulimi; historitë e shtypjes, dhunës dhe luftës; feja, ideologjia dhe ekstremizmi; besimet dhe mosbesimi; identiteti(-et) dhe takimet dhe marrëdhëniet ndëretnike/ndërfetare; besimi i ulët social dhe institucional; institucionet; politika botërore bashkëkohore, migracioni dhe migrimi i trurit, refugjatët dhe ksenofobia; ndryshimet klimatike dhe sjelljet konsumatore; media dhe përdorimet e abuzimet e medias sociale, pasiguria për shkak të forcave madhore, si COVID-19, etj. Të rinjtë e sotëm janë të vetëdijshëm për botën përreth tyre dhe përballen çdo ditë me çështje, sfida dhe zgjedhje komplekse.

Të gjitha këto çështje krijojnë akth për shoqërinë dhe të ardhmen. Duke qenë ende mjaft të përjashtuar nga proceset e vendimmarrjes në komunitetet vendore dhe shoqërinë e gjerë, shumë të rinj ndihen të pasigurt se çfarë mund të bëjnë dhe se çfarë fuqie kanë ata për të ndikuar pozitivisht në botën përreth tyre. Për këto dhe shumë arsye të tjera, shumë të rinj në rajon ndihen të acaruar me ngadalësinë e ndryshimit social, ekonomik dhe politik pozitiv. Gjatë viteve të fundit, ky acarim ka sjellë protesta dhe demonstrata publike më të shpeshta dhe më të dhunshme, dhe ka kontribuar në drejtime shqetësuese, si rritja e grupeve politike radikale të të rinjve dhe shtimi i gjuhës së urrejtjes ndërmjet të rinjve, si online ashtu edhe offline. Të rinjtë vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur përballen me çështje të ngjashme, por me sfida shtesë të reduktimit të mundësive, aksesit, zërit, burimeve dhe mbështetjes.

Pavarësisht këtyre sfidave rajonale, është e rëndësishme që të vërehet progresi dhe zhvillimet e arritura në vitet e fundit. Kohët e fundit, janë shfaqur forma të reja të bashkëpunimit rajonal në Ballkanin Perëndimor, si Zyra Rajonale për Bashkëpunim Rinor (RYCO), e themeluar në vitin 2016³ nëpërmjet një marrëveshjeje të përbashkët të 6 qeverive të Ballkanit Perëndimor dhe e mbështetur nga Fondi i Kombeve të Bashkuara për Ndërtimin e Paqes, e cila përqendrohet te formimi i të rinjve ndërtues të paqes në rajon. Në nivele më të larta, për tensionet ndërkufitare po gjenden zgjidhje krijuese,⁴ dhe perspektiva e integritimit në Bashkimin Evropian vijon të orientojë më tej zhvillimin ekonomik dhe reformat institucionale. Gjithashtu, po formohen lëvizje të reja të drejtuara nga qytetarët, të cilët kërkojnë ndryshim social dhe advokim për më shumë llogaridhënie nga drejtuesit dhe rol më të madh të të rinjve në të gjithë sektorët.

Të rinjtë në rajon, sidomos ata që janë vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur, përpiqen ende për të fituar akses në hapësirat vendimmarrëse ku mund të marrin pjesë që të gjejnë zgjidhje dhe strategji, të cilat do të sigurojnë të ardhme më të mirë për veten dhe komunitetet e tyre. Pa zërin dhe pjesëmarrjen e madhe të të rinjve, është e vështirë që të planifikohen përgjigje të duhura dhe të efektshme të ndërtimit të paqes ndaj sfidave me të cilat ata përballen. Kjo sjell si pasojë nisma joefikase të ndërtimit të paqes.

Një pjesë e arsyes se përse pjesëmarrja e të rinjve mbetet e ulët⁵ në rajon ka të bëjë me faktin se kanalet e disponueshme për ta për pjesëmarrje të drejtpërdrejtë janë ose të pamjaftueshme ose joefikase. Një pjesë tjetër e arsyes është sepse vetë të rinjtë kanë nevojë për më shumë vetëbesim në të drejtat dhe

//////////

3. Zyra Rajonale për Bashkëpunim Rinor (RYCO) është një mekanizëm institucional që funksionon në mënyrë të pavarur, i themeluar nga 6 vende pjesëmarrëse të Ballkanit Perëndimor (WB 6): Shqipëria, Bosnjë-Hercegovina, Kosova*, Mali i Zi, Maqedonia e Veriut dhe Serbia, i cili synon të promovojë frymën e pajtimit dhe bashkëpunimit ndërmjet të rinjve në rajon nëpërmjet programeve të shkëmbimit të të rinjve. Marrëveshja për ngritjen e RYCO-s ishte pjesë e procesit të Berlinit dhe u nënshkrua nga kryeministrat e WB6 në Samitin e Ballkanit Perëndimor, të mbajtur në Paris më 4 korrik 2016.
4. Për shembull, në fillim të vitit 2019, Maqedonia e Veriut miratoi emrin e saj të ri dhe zgjidhi konfliktin 27-vjeçar për emrin me Greqinë.
5. Kur shohim të dhënat në Indeksin e Zhvillimit të të Rinjve, rajoni në tërësi është më i varfri në fushën e pjesëmarrjes qytetare. Gjithashtu, nëse shohim të dhënat nga studimi i FES-it për të Rinjtë në Evropën Lindore (FES YEE), vërejmë se 16% e të rinjve nga Shqipëria kanë dalë vullnetarë, 21% në Kosovë, 13% në Maqedoninë e Veriut dhe 19% në Bosnjë-Hercegovinë (Flere, Sergej, et al., 2015, f. 25). Përqindja e matur në Serbi ishte 39.4% (Tomanović & Stanojević, 2015, f. 69). Për më tepër, shumë të rinj nga rajoni nuk janë pjesë e ndonjë shoqate apo organizate civile.

aftësinë e tyre për pjesëmarrje, duke përfshirë disa evidenca që tregojnë se pjesëmarrja e tyre vlen dhe ka ndikim. Kjo përfaqëson një mundësi të humbur për shoqëritë në Ballkanin Perëndimor. Pikëpamjet unike, energjia dhe pjesëmarrja krijuese e të rinjve në aktivitete publike dhe qytetare në nivel vendor, kombëtar dhe rajonal janë shumë të nevojshme. Të rinjtë e dinë mirë se çfarë përjetojnë dhe se çfarë duan të dinë për të. Është e rëndësishme që të krijohen hapësira të sigurta dhe gjithëpërfshirëse ku vajzat dhe djemtë, të rejtat dhe të rinjtë nga sfera të ndryshme të jetës, të konsultohen së bashku se si i përjetojnë sfidat me të cilat përballen, se çfarë do të dëshironin të bënin për këtë, se çfarë drejtimi do të donin që të merrnin shoqëritë e tyre në të ardhmen, dhe se si mund të ndërtohet e ardhmja në mënyrë efikase.

Kjo është arsyeja se përse ne, në RYCO, së bashku me partnerët tanë, i jemi përkushtuar krijimit të shanseve më të mëdha për të rinjtë që të zhvillojnë kompetencat e nevojshme për të marrë pjesë në mënyrë proaktive dhe konstruktive në riformësimin e shoqërive, dhe jemi angazhuar për të mundësuar një mjedis për pjesëmarrjen e të rinjve.

Roli i të rinjve në ndërtimin e paqes

Ajo që na frymëzon është vetëdijësimi se, kudo në botë, të rinjtë po luajnë një rol të madh në ndryshimin social. Gjithmonë e më shumë të rinj po tregojnë se ata janë një forcë jetike dhe e guximshme për ndryshim në çështje si: veprimi për klimën, të drejtat e njeriut, shëndeti, arsimit, antiracizmi, drejtësia sociale dhe parandalimi i dhunës. Në të vërtetë, të rinjtë po bëhen nxitës të fushatave të ndërgjegjësimit dhe veprimit social, duke ngritur zërin në të gjitha sferat e shoqërisë, dhe duke u përfshirë vetë drejtpërdrejt në gjetjen e zgjidhjeve të reja dhe më të mira për sfidat që prekin jetën e tyre.

Edhe në Ballkanin Perëndimor, të rinjtë dhe organizatat e drejtuara nga të rinjtë po vihen gjithnjë e më shumë në qendër të përpjekjeve për të çuar përpara ndërtimin e paqes dhe pajtimin në rajon. Ndërtimi i kapaciteteve nëpërmjet edukimit të bashkëmoshatarëve [youth peer education], nismat e ndërtimit të paqes dhe fushatat e advokimit, që synojnë të forcojnë vetëdijësimin, njohuritë dhe aftësitë e të rinjve për të sfiduar stereotipat, për të transformuar narrativat dhe prishur diskriminimin sistematik, po kontribuojnë për kalimin në të menduarit dhe hedhjen e bazave për një të ardhme më të mirë, duke përfshirë përmirësimin e bashkëpunimit rajonal dhe pajtimit. RYCO është një aktor kyç në këtë përpjekje, nëpërmjet partneritetit me organizatat e shoqërisë civile dhe shkollat në mbarë rajonin, për të mbështetur nismat që i lidhin të rinjtë përtej kufijve, me qëllim nxitjen e të kuptuarit të ndërsjellë, shkëmbimit dhe mobilitetit. Ky manual përmban shembuj të nismave të tilla që janë mbështetur nga RYCO.

Ndërtimi i paqes i drejtuar nga bashkëmoshatarët është një nga mënyrat më energjike për të rinjtë që të zhvillojnë aftësitë e tyre ndërpersonale, të kuptuarit ndërkulturor dhe kompetencat e tjera të nevojshme, si analiza e konfliktit për ta transformuar konfliktin me efektshmëri, për të parandaluar dhunën dhe nxitur bashkëpunimin ndërmjet të rinjve mbi nismat për ndërtimin e paqes dhe zhvillimin. Falë përmirësimit të aftësive dhe ekspozimit ndaj kulturave dhe pikëpamjeve të larmishme, të kuptuarit më të mirë të çështjeve komplekse dhe kompetencave e vetëbesimit më të madh për të menduar në mënyrë novatore për alternativa të reja, të rinjtë dhe organizatat rinore kanë më shumë mundësi t'iu japin zë nevojave të tyre dhe të promovojnë zgjidhje të realizueshme dhe të efektshme. Të rinjtë gjenden në një pozitë më të mirë për të kontribuar, për të marrë përsipër dhe për të përfituar nga mjedisi mundësues, duke pakësuar në këtë mënyrë paragjykimin dhe diskriminimin ndërmjet komuniteteve në rajon, duke zhvilluar kundërnarrivat dhe forcuar rezistencën ndaj forcave shkatërruese të nacionalizmit.

Nëpërmjet këtyre përpjekjeve frymëzuese, të rinjtë po njihen si aktorë kyç në ndërtimin e paqes, pajtim dhe transformimin e konfliktit. Rezoluta historike e Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara 2250, e miratuar në dhjetor të vitit 2015, njohu zyrtarisht kontributin pozitiv dhe të nevojshëm të të rinjve për ruajtjen dhe promovimin e paqes dhe sigurisë. UNSCR 2250 është një instrument jetik që

të rinjtë mund ta përdorin për të parandaluar përjashtimin e të rinjve nga negociatat dhe dialogu për ndërtimin e paqes, dhe proceset vendimmarrëse që synojnë të promovojnë rimëkëmbjen dhe pajtimin. Sa më shumë që të përfshihen të rinjtë në këto procese, aq më shumë do t'i marrin parasysh qeveritë botërore nevojat, aspiratat dhe mendjemprehtësinë e të rinjve, dhe aq më shumë do të rritet vetëbesimi i të rinjve dhe ndjenja e përgjegjësisë në zbatimin e veprimeve të dakordësuara. Në të vërtetë, potenciali i madh i të rinjve dhe roli i tyre në suksesin e agjendës për paqe dhe siguri është çelësi për realizimin e të gjitha Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm të OKB-së.⁶

Nuk mjafton vetëm pasioni për fuqizimin e të rinjve. Edukimi, trajnimi dhe instrumentet janë të nevojshme në mënyrë që të rinjtë të pajisen me njohuri dhe kompetenca për t'i përballuar këto çështje sfiduese, për t'i kuptuar ato në multidimensionalitetin, për të artikuluar aspiratat dhe vlerat e tyre, për të vlerësuar alternativat e mundshme, për të prezantuar qasje të reja kur nevojiten, dhe për të bashkëpunuar, planifikuar dhe vepruar në mënyrë konstruktive mbi këto çështje, me qëllim sigurimin e mirëqenies së tyre dhe mirëqenies së vendeve të tyre dhe të botës. Mundësimi që të rinjtë vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur të marrin pjesë njësoj në këto procese kërkon një ndryshim në mendësi dhe përpjekje shtesë që nxirren në pah në këtë manual.

Ekipi i RYCO-s është angazhuar për të mbështetur të rinjtë në Ballkanin Perëndimor, ashtu si ju, që ta bëni këtë. Përgatitja e këtij manuali përfaqëson një hap të rëndësishëm në këtë drejtim. Shpresohet që, duke ju pajisur me aftësi trajnuese, udhëzues dhe instrumente, ju do të jeni në gjendje të frymëzoni dhe të mbështetni bashkëmohatarët tuaj, për të përvetësuar njohuritë, vlerat dhe aftësitë e nevojshme për adresimin e shqetësimeve dhe konflikteve që prekin jetën tuaj, duke filluar me njohjen e shkaqeve të tyre bazë, identifikimin e zgjidhjeve gjithëpërfshirëse dhe krijuese, dhe vendosjen e tyre në veprim në mënyrë strategjike. Vizioni ynë është ambicioz, por ne besojmë se **një rajon më i mirë fillon me ju (të rinjtë)!**

Qasja e edukimit të bashkëmohatarëve rinorë

Edukimi i bashkëmohatarëve rinorë është një metodologji për fuqizimin e të rinjve që të bëhen agentë të ndryshimit pozitiv. Në vend që të mbështeten te "ekspertët" e rritur për t'iu treguar të rinjve se çfarë të mendojnë dhe të bëjnë, edukimi i bashkëmohatarëve i vendos përvojat, idetë dhe krijimtarinë e të rinjve në qendër të procesit të të nxënit.

Edukimi i bashkëmohatarëve rinorë mund të zhvillohet në grupe të vogla ose nëpërmjet kontaktit individual në një larmi mjedisesh: shkolla, universitete, klube, kafene, vende kulti, rrugë, streha, ose kudo ku mblidhen të rinj. Megjithëse mënyra e preferuar për edukimin e bashkëmohatarëve rinorë është kur pjesëmarrësit mblidhen bashkë fizikisht, në ditët e sotme ky mund të zhvillohet edhe në hapësira online, duke përdorur një larmi platformash krijuese online.

Veçanërisht ndërmjet të rinjve vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur, të nxënit me dhe nga bashkëmohatarët është një pjesë e rëndësishme e krijimit dhe forcimit të lidhjeve dhe përkatësisë sociale. Bashkëmohatarët e kanë më të lehtë të bëjnë lidhjen me fazën dhe përvojat jetësore të njëri-tjetrit, që është edhe arsyeja se përse të nxënit nga bashkëmohatarët mund të ndihmojë për krijimin e lidhjeve ndërmjet koncepteve dhe ideve, dhe realiteteve të jetuara të përditshmërisë.

Për të zhvilluar në mënyrë të efektshme edukimin e bashkëmohatarëve rinorë, do t'ju duhet të zhvilloni kapacitete specifike, duke përfshirë përvetësimin e njohurive, vlerave dhe aftësive të nevojshme për të trajnuar dhe mobilizuar të rinj të tjerë. Ky manual është hartuar për t'ju ndihmuar të ngrini kapacitetet tuaja dhe të të tjerëve duke marrë pjesë dhe drejtuar aktivitete të edukimit të bashkëmohatarëve

6. Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara, Të Rinjtë, Paqja dhe Siguria, aksesuar në: <https://www.un.org/pga/73/priorities/youth-peace-and-security/>

rinorë, bazuar në modelin e trajnimit Y-PEER. Risia e këtij manuali është qasja e tij gjithëpërfshirëse me shembuj që ju mundësojnë të zhvilloni edukimin e bashkëmoshatarëve në mjedise offline dhe online.

Modeli Y-PEER

Modeli Y-PEER i trajnimit të të rinjve është testuar dhe përmirësuar në dhjetëra vende gjatë 20 viteve të shkuara.⁷ Qasja Y-PEER ngre kapacitetet e të rinjve nëpërmjet tre niveleve të trajnimit:

- Trajnimit bazë për “edukatorët bashkëmoshatarë”
- Trajnimit më të thelluar për “trajnesit”
- Trajnimit të avancuar ose specializuar për “trajnesit e trajnesve”

Niveli i parë (trajnimi bazë) synon fuqizimin e të rinjve për t’ua kaluar njohuritë, aftësitë dhe ekspertizën praktike pjesëmarrësve të rinj në një program të edukimit të bashkëmoshatarëve rinorë. Trajnimet në nivel vendor përfshijnë informacion dhe aftësi të reja që të rinjtë mund t’i përdorin për të organizuar dhe zhvilluar aktivitete mbulimi ndërmjet bashkëmoshatarëve në komunitetin e tyre. Aktivitetet edukative joformale ndërthuren me udhëzime dhe mbikëqyrje nga trajnesit më me përvojë, për të përmirësuar aftësinë e të rinjve edukatorë për të përcjellë informacion të saktë dhe për të ndikuar në mënyrë konfidenciale dhe pozitive të bashkëmoshatarët e tyre.

Niveli i dytë (që synon trajnesit e ardhshëm) përgatit ata individë që shfaqin aftësi dhe angazhim për edukimin e bashkëmoshatarëve rinorë për të zhvilluar trajnimet bazë. Trajnimi i trajnesve ofron informacion të thelluar mbi konceptet bazë (në këtë rast, ndërtimi i paqes dhe transformimi i konfliktit), së bashku me teknikat për zhvillimin e trajnimeve mbi edukimin e bashkëmoshatarëve rinorë. Gjithashtu, trajtohen edhe tema përkatëse shtesë, si pjesëmarrja e të rinjve, rekrutimi dhe mbajtja e edukatorëve bashkëmoshatarë, nevojat e të rinjve të vulnerabël dhe strategjitë për mbikëqyrjen e edukatorëve bashkëmoshatarë. Ky manual ofron një kurrikul për këtë nivel trajnimi.

Niveli i tretë i trajnimeve synon t’i pajisë trajnesit më me përvojë me njohuri të avancuara mbi teknikat e trajnimit dhe njohuri të specializuara mbi tema të veçanta, si dhuna me bazë gjinore, ballafaqimi me të shkuarën ose traumën. Janë këta trajnes të avancuar dhe të specializuar që mbështesin trajnesit me më pak përvojë dhe edukatorët bashkëmoshatarë. Ata nxiten të zhvillojnë herë pas here workshop-e rifikuese për të përcjellë informacionin dhe aftësitë e reja dhe të duhura.

Nëpërmjet edukimit të bashkëmoshatarëve rinorë, të rinjtë fitojnë njohuri dhe praktikohen duke përdorur aftësitë e lehtësimit të trajnimit për të rritur kapacitetet e bashkëmoshatarëve të tyre. Efekti “zinahir” ose “shumëzues” krijohet pasi trajnesit rinorë forcojnë njohuritë dhe kapacitetet e një popullatë mjaft të madhe të të rinjve.

Kush janë të rinjtë e vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t’u arritur?

Të gjithë të rinjtë duhet të përfshihen njësoj si aktorë kyç të ndërtimit të paqes. Në realitet, disa të rinj kanë shumë shanse për të marrë pjesë në mundësi të ndryshme të të rinjve, ndërsa të rinjtë e tjerë janë përjashtuar nga pjesëmarrja për shkak të faktorëve, si: gjinia, identiteti seksual, etnia, kombësia, feja, aftësia, vendndodhja gjeografike ose statusi socio-ekonomik. Një nga qëllimet kryesore të këtij

//////////

7. Më shumë informacion mbi qasjen Y-PEER, kontekstin e saj dhe burimet e disponueshme mund të gjeni në faqen e internetit Y-PEER: <http://www.y-peer.org>

manuali është që të sjellë në vëmendje nevojat e të rinjve vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur, për të nxitur trajnuesit rinorë që të tregohen të vetëdijshëm dhe të qëllimshëm për të larguar barrierat për pjesëmarrjen e tyre të plotë dhe të barabartë.

Për ta bërë këtë, është e rëndësishme që fillimisht të kuptojmë se çfarë nënkuptojnë këta terma. Shkurtime:

Të rinjtë vulnerabël: u referohet të rinjve që kanë rrezik të lartë për lëndim ose keqtrajtim.

Të rinjtë e marginalizuar: u referohet të rinjve që janë diskriminuar nga shoqëria, janë lënë mënjanë dhe që iu është dhënë pak ose aspak fuqi për të vendosur mbi faktorët që prekin jetën e tyre.

Të rinjtë e vështirë për t'u arritur: u referohet të rinjve që janë shkëputur nga institucionet dhe shërbimet sociale, nëpërmjet të cilave angazhohen zakonisht të rinjtë e tjerë.

Është e rëndësishme të kuptohet se si ndryshojnë dhe ndërthuren këta terma. Të rinjtë mund të jenë vulnerabël dhe/ose të marginalizuar, dhe/ose të vështirë për t'u arritur. Po ashtu, është e rëndësishme të kuptohet se si të rinjtë mund të përballen me forma të shumta të diskriminimit dhe barrierat në pjesëmarrje, duke përfshirë edhe aktivitetet e të rinjve bashkëmohatarë. Në Pjesën 1 të këtij manuali, do të gjeni përkufizime më të plota të këtyre termave me shembuj nga konteksti i Ballkanit Perëndimor. Gjatë manualit do të gjeni më shumë udhëzime se si t'i angazhoni këto popullata në nismat e të rinjve për ndërtimin e paqes, si për shembull se si të krijohen mjedise të sigurt dhe gjithëpërfshirëse bazuar në respektin dhe besimin e ndërsjellë, si një bazë për t'u qasur temave të rëndësishme dhe të ndjeshme.

Objektivat e manualit

Qëllimi i këtij manuali është të mbështesë ndërtimin e paqes nga të rinjtë në Ballkanin Perëndimor. Ai përmban një kurrikul të bazuar në aftësi për trajnuesit e edukimit të bashkëmohatarëve në fushat e dialogut ndërkulturor, ndërtimit të paqes dhe transformimit të konfliktit, duke i kushtuar vëmendje të veçantë nevojave të të rinjve vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur, dhe nxitjes së perspektivës gjinore.

Manuali synon t'i pajisë trajnuesit rinorë dhe lehtësues me:

1. **Njohuri mbi konceptet kryesore** lidhur me ndërtimin e paqes dhe transformimin e konfliktit;
2. **Vlerat, qëndrimet dhe besimet** që mbështesin pjesëmarrjen e të rinjve në ndërtimin e paqes, bazuar në diversitet, gjithëpërfshirje dhe të drejtat e njeriut;
3. **Instrumentet dhe teknikat** për analizimin, reagimin dhe parandalimin e situatave të konfliktit;
4. **Aftësitë e lehtësimit dhe trajnimit** për zhvillimin e aktiviteteve edukative joformale;
5. **Ndjeshmërinë dhe njohuritë teknike** për angazhimin e të rinjve me formim dhe identitete të ndryshme, duke përfshirë të rinjtë vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur.

Qëllimi i këtij manuali është të mbështesë trajnuesit rinorë në përpjekjet e tyre për të ngritur kapacitetet dhe mobilizuar kuadrot e pashfrytëzuar të të rinjve me formime, gjini dhe identitete të ndryshme në Ballkanin Perëndimor, në mënyrë që ata të fuqizohen për t'u angazhuar në ndërtimin e paqes, transformimin e konfliktit dhe advokimin e të rinjve ndërmjet ndarjeve kombëtare, etnike, socio-ekonomike dhe kulturore.

Modulet e trajnimit përqendrohen te nxitja e veprimit të të rinjve si ndërtues të paqes duke forcuar kapacitetet e tyre për të:

1. Njohur dhe kuptuar veten, të tjerët dhe botën përreth tyre;
2. Krijuar marrëdhënie pozitive me të tjerët;
3. Dialoguar në mënyrë konstruktive me bashkëmoshatarët dhe vendimmarrësit mbi çështje që shqetësojnë shoqërinë;
4. Vlerësuar pikëpamjet dhe kontributet unike të tyre dhe të të tjerëve;
5. Qartësuar dhe zgjidhur keqkuptimet dhe konfliktet në mënyrë jo të dhunshme;
6. Analizuar shkaqet bazë dhe pasojat e konfliktit;
7. Identifikuar zgjidhjet e ndërtimit të paqes që plotësojnë nevojat e tyre dhe të të tjerëve;
8. Advokuar për paqe dhe për pjesëmarrjen e të rinjve në vendimmarrje dhe në politikat dhe programet e ndërtimit të paqes;
9. Bashkëpunuar me të tjerët për krijimin e zgjidhjeve novatore, projekteve dhe platformave që adresojnë sfidat e identikuara;
10. Drejtuar nismat për ndërtim të paqes dhe pajtim;
11. Rezistuar përballë pengesave;
12. Vlerësuar, mësuar dhe bazuar në përvoja.

Shihni Shtojcën 1 për një përshkrim më të plotë të kompetencave të të rinjve për ndërtimin e paqes që ky manual synon të mbështesë.

Përmbajtja e manualit

Pjesa 1: Ky seksion paraqet konceptet kryesore që do të mësoni dhe me të cilat do të punoni në këtë manual, si dhe aktivitetet e ndërtimit të paqes nga bashkëmoshatarët tuaj.

Pjesa 2: Ky seksion paraqet një set **modulesh trajnimi**, duke përfshirë udhëzime për aktivitetet, i cili do t'ju mbështesë për t'i njohur bashkëmoshatarët me konceptet dhe aftësitë e dialogut ndërkulturor, analizës së konfliktit, transformimit të konfliktit, dhe ndërtimit të paqes. Në këtë manual përfshihet edhe një **indeks i plotë i aktivitetit**. Synohet që aktivitetet e sugjeruara të jenë si pikë fillestare në bazë të të cilave mund dhe duhet të shtohen tema dhe formate të tjera trajnimi. Secili modul i të nxënit përfshin një hyrje konceptuale dhe udhëzime për aktivitete me këshilla për lehtësuesit.

Pjesa 3: Ky seksion paraqet **bazat për edukimin e bashkëmoshatarëve**, duke përfshirë këshilla mbi planifikimin e aktivitetit tuaj edukativ, krijimin e një mjedisi mundësues të të nxënit, të kuptuarit e proceseve në grup, të qenit një lehtësues ose bashkëlehtësues i mirë, trajtimin e situatave të vështira, dhe sigurisht shumë ide mbi metodat ndërvepruese që do ta bëjnë edukimin e bashkëmoshatarëve më zbavitës dhe më të thellë.

Shtojcat e manualit paraqesin **kuadrin e kompetencave** për ndërtimin e paqes nga të rinjtë, i cili shpjegon kompetencat që të rinjtë duhet të përvetësojnë nëpërmjet edukimit të efektshëm për dialogun ndërkulturor, ndërtimin e paqes dhe pajtimin, si dhe japin këshilla shtesë mbi përdorimin e **metodave ndërvepruese** të ndryshme në kontekstin e edukimit të bashkëmoshatarëve.

Në fund të këtij manuali, paraqitet një **fjalorth** i koncepteve dhe termave kyç, së bashku me **bibliografinë** që përmban referenca për burime shtesë.

PJESA 1

**KONCEPTET
KRYESORE**



Pjesa 1: Konceptet kryesore

Për t'ju mbështetur ju dhe të tjerët në punën tuaj si ndërtues të paqes, kjo pjesë e parë prezanton konceptet kryesore që do të përmenden në të gjithë manualin dhe që do të përbëjnë fokusin qendror të trajnimeve dhe aktiviteteve edukative të bashkëmoshatarëve tuaj.

Të kuptuarit e këtyre termave do t'ju lejojë si trajnues të jeni të qartë në mënyrën se si i shpjegoni ato për bashkëmoshatarët tuaj dhe se si t'i mbështetni më mirë ata, pasi ata planifikojnë dhe zbatojnë aktivitetet për transformimin e konfliktit dhe ndërtimin e paqes në komunitetet e tyre. Merrni pak kohë për t'u njohur me prezantimet e shkurtra të mëposhtme:

Dialogu ndërkulturor

Dialogu ndërkulturor është një shkëmbim i hapur dhe i respektueshëm i këndvështrimeve ndërmjet individëve dhe grupeve që i përkasin kulturave të ndryshme, i cili mundëson të kuptuarit dhe bashkëpunimin e ndërsjellë. Ai është një mënyrë e komunikimit dhe e të dëgjuarit që iu mundëson njerëzve të sheshojnë këndvështrimet e ndryshme dhe të drejtojnë në mënyrë konstruktive perceptimet, nevojat dhe prioritetet e ndryshme që shpesh e vështirësojnë diskutimin e çështjeve të ndjeshme dhe kontroverse.

Dialogu ndërkulturor iu mundëson të rinjve të njohin më mirë historinë, kulturat dhe botëkuptimet e personave të tjerë, si dhe të zhvillojnë më shumë pikëpamje mbi kontekstin social dhe politik të marrëdhënieve bashkëkohore ndërmjet grupeve. Ai nxit qëndrimet dhe sjelljet e të qenit i hapur, e kuriozitetit dhe respektit ndaj të tjerëve, që sjellin më shumë empati, besim dhe solidaritet. Ai kultivon aftësitë e ndarjes së pikëpamjeve dhe të menduarit kritik, i ndihmon të rinjtë për të njohur dhe refuzuar stereotipat, dhe iu mundëson atyre të përballen me paragjykimin dhe diskriminimin kudo që ndodh.

Qëllimi i edukimit për dialogun ndërkulturor është t'ju mundësojë të rinjve të angazhohen në shkëmbimin e hapur dhe të respektueshëm të këndvështrimeve me individë dhe grupe me formime të ndryshme, në ndjekje të të kuptuarit të ndërsjellë. Qëllimi përfundimtar i këtij shkëmbimi është krijimi i një mjedisi bashkëpunues që iu mundëson të rinjve, komuniteteve dhe drejtuesve të tyre të kapërcejnë tensionet politike dhe sociale. Dialogu ndërkulturor është një kompetencë jetike për të gjitha kontekstet dhe është baza e dy fushave të tjera të kompetencës, të trajtuara në këtë manual, që janë ndërtimi i paqes dhe ballafaqimi me të shkuarën.

Ndërtimi i paqes

Ndërtimi i paqes lidhet me hedhjen e themeleve për qëndrueshmërinë në dhe ndërmjet shoqërive që kanë përjetuar konflikt të madh social, dhunë ose luftë. Ai siguron se marrëdhëniet ndërmjet individëve dhe grupeve të ndryshme janë të bazuara dhe të mbrojtura nga marrëveshjet, politikat, institucionet, kulturat dhe mënyrat e sjelljes që nuk janë të dhunshme, që respektojnë diversitetin, dhe që janë gjithëpërfshirëse, të barabarta dhe të drejta. Prandaj, ndërtimi i paqes varet nga përvetësimi i botëkuptimit universal dhe integrujes, sipas të cilit vlerësohet humaniteti i përbashkët dhe ndërvarësia e të gjithë njerëzve, dhe njihen dhe transformohen barrierat për zhvillimin e plotë dhe mirëqenien e të gjithë anëtarëve të shoqërisë.

Ndër të tjera, ndërtimi i paqes bazohet te aftësia për t'u angazhuar në dialog ndërkulturor dhe te aftësia për të adresuar në mënyrë konstruktive konfliktet e së shkuarës dhe së tashmes. Kjo kërkon kompetenca për analizën e konfliktit, transformimin e konfliktit dhe krijimin e unitetit. Rrjedhimisht, edukimi për ndërtimin e paqes varet nga qasja pedagogjike kritike dhe me pjesëmarrje, e cila:

- i angazhon të rinjtë drejtpërdrejt për të analizuar botën përreth tyre,
- shkatërron idetë e krijuara dhe normat që janë përdorur në të shkuarën për të kufizuar, përjashtuar ose dominuar,
- njih fuqinë dhe potencialin e fshehur të vetë të rinjve dhe të të tjerëve për ndryshim social pozitiv,
- njih sfidat e ngutshme, nevojat dhe mundësitë në botën tonë të globalizuar, dhe
- përdor krijimtarinë dhe burimet e të rinjve për të ndërtuar së bashku dhe bashkëpunuar në drejtime të reja veprimi që do të rrisin mirëqenien e qëndrueshme për të gjithë.

Pajtimi

Pajtimi është një proces gradual dhe i qëllimshëm për të rivendosur marrëdhëniet ndërmjet palëve të prekura nga konflikti. Pajtimi ndihmon për rregullimin e prishjes së marrëdhënieve të mëparshme të shkaktuar nga konflikti, padrejtësia dhe/ose dhuna, nëpërmjet njohjes së ndërsjellë dhe përgjegjësisë. Kjo mundëson rivendosjen e besimit dhe bashkëpunimit.

Rrjedhimisht, pajtimi është i pandashëm nga pranimi dhe rregullimi i padrejtësive të shkuara, dhe synon të hedhë bazat për riangazhim në marrëdhënie ndërmjet ish armiqve, të karakterizuara nga besimi, njohja e ndërsjellë dhe përgjegjësia, duke mundësuar rritjen e besimit dhe bashkëpunimit. Në terma konkretë, pajtimi përfshin "bashkimin e individëve, grupeve dhe shoqërive të prekura nga konfliktet e së shkuarës dhe së tashmes, dhe nga përfaqësimet dhe perceptimet negative të "tjetrit". Nëpërmjet përvojës së ndarë, bashkëpunimit dhe shkëmbimit të vazhdueshëm, krijohen rrugë të reja për të pajtuar personat që në të kundërt do të mbeten peng i së shkuarës."⁸

Transformimi i konfliktit

Transformimi i konfliktit është një nga proceset që mundëson ndërtimin e paqes dhe pajtimin. Ai fillon me analizën e konfliktit, e cila është një aftësi që përfshin shqyrtimin me kujdes të kontekstit, çështjeve, aktorëve dhe palëve të interesit në një situatë konflikti, në bazë të së cilës mund të gjenden strategji për ndërhyrje. Qëllimi i transformimit të konfliktit është të ndryshojë qëndrimet, kontekstin dhe/ose sjelljet rreth konfliktit, në mënyrë që jo vetëm të zgjidhet në mënyrë të barabartë ndërmjet të gjitha palëve të përfshira, por edhe që të mos rishfaqen më faktorët që sjellin konflikt. Transformimi i konfliktit është në qendër të të gjithë punës për ndërtimin e paqes, duke përfshirë nisma me të rinjtë.

Gjithëpërfshirja

Gjithëpërfshirja nënkupton se individët dhe grupet me formime dhe nevoja të ndryshme pranohen në aspektin kulturor dhe social, mirëpritën, vlerësohen dhe mundësohen të marrin pjesë në mënyrë të barabartë. Gjithëpërfshirja nënkupton lentet nëpërmjet të cilave është konceptualizuar ky manual mbi ndërtimin e paqes nga edukatorët rinorë. E gjithë përmbajtja dhe aktivitetet synojnë të formësohen nëpërmjet një pikëpamjeje gjithëpërfshirëse. Kur organizohen aktivitete për të rinjtë, është e rëndësishme që çdo person të ketë mundësi të barabarta, pavarësisht kombësisë, moshës, racës, etnisë, gjuhës, fesë, gjinisë, nivelit arsimor, statusit socio-ekonomik ose aftësive të tij/saj.

Në veprimet e të rinjve për ndërtimin e paqes dhe pajtimin duhet të merren çfarëdo masash që janë të

//////////

8. Statutet e RYCO-s (f. 6)

nevojshme për të reduktuar disavantazhin, për të mundësuar aksesin, për të eliminuar diskriminimin dhe përjashtimin, dhe për të korigjuar keqinformimin dhe rregulluar padrejtësitë e së shkuarës. Si shembuj përmendim: nxitjen e ndërgjegjësimit mbi diskriminimin, disavantazhin dhe përjashtimin, hartimin e strategjive për të luftuar stereotipat dhe paragjykimin dhe për të nxitur empatinë dhe solidaritetin, zbatimin e masave për të eliminuar barrierat fizike, materiale dhe sociale në akses dhe pjesëmarrje, dhe advokimin ndaj qëndrimeve, praktikave kulturore dhe strukturave të pushtetit që përjetësojnë pabarazinë dhe padrejtësinë. Për të siguruar gjithëpërfshirjen në ndërtimin e paqes nga edukatorët rinorë, duhet t'iu kushtohet vëmendje e veçantë nevojave, shqetësimeve dhe aspiratave të të rinjve vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur.

Të rinjtë vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur

RYCO është e angazhuar të punojë me të rinjtë që kanë mundësitë më të pakta. Kjo do të thotë t'i jepet prioritet të rinjve që janë vulnerabël, të marginalizuar dhe/ose të vështirë për t'u arritur. Për qëllime të këtij manuali, ne i përkufizojmë këta terma si më poshtë:

“Të rinjtë vulnerabël” i referohet të rinjve që kanë rrezik të lartë për lëndim ose keqtrajtim.

- Këtu përfshihen të rinjtë që jetojnë në varfëri, në rrugë ose në mjedise të paqëndrueshme, të rinjtë pa kujdes prindëror ose që jetojnë në “kujdesin alternativ”, të rinjtë e ekspozuar ndaj mosfunksionimit të familjes, konfliktit, dhunës dhe/ose bullizimit, të rinjtë me çrregullime emocionale, mendore dhe fizike, të rinjtë me aftësi të kufizuara, të rinjtë nga pakicat, të rinjtë migrantë dhe refugjatë, të rinjtë e ekspozuar ndaj shfrytëzimit dhe trafikimit, të rinjtë në konflikt me ligjin, dhe të rinjtë në rrezik për të lënduar veten dhe të tjerët.
- Të rinjtë vulnerabël janë shpesh të varur nga sistemet sociale të mbështetjes, pasi përballen me barriera shtesë për të përfunduar arsimin, për të fituar akses në punësim dhe strehim, dhe/ose për të ruajtur marrëdhënie të shëndetshme dhe të sigurta.⁹

“Të rinjtë e marginalizuar” i referohet të rinjve që janë diskriminuar nga shoqëria, janë lënë mënjanë dhe që iu është dhënë pak ose aspak fuqi për të vendosur mbi faktorët që prekin jetën e tyre.

- Këtu përfshihen të rinjtë e diskriminuar për shkak të gjinisë, identitetit seksual, racës, kombësisë, etnisë, fesë, paraqitjes fizike, mënyrës së jetesës, nënkulturës, orientimit politik, (pa)aftësisë, ose karakteristikave të tyre të tjera.
- Margjinalizimi fillon me stereotipat negative dhe paragjykimet ndaj disa të rinjve dhe bën që ata të përjashtohen në aspektin social nga hapësirat dhe mundësitë në të cilat të tjerët (të pranuar në aspektin social) kanë akses.
- Të rinjtë e marginalizuar janë të privuar nga të drejtat e tyre për të marrë pjesë në shoqëri plotësisht dhe në mënyrë të barabartë.
- Të rinjtë e marginalizuar raportojnë shpesh se ndihen të padukshëm, të padëshiruar dhe/ose të pavlerësuar.

“Të rinjtë e vështirë për t'u arritur” u referohet të rinjve që janë shkëputur nga institucionet dhe shërbimet sociale, nëpërmjet të cilave angazhohen zakonisht të rinjtë e tjerë.

- Këtu përfshihen të rinjtë që jetojnë në zona të thella pa akses në shërbime, shoqata, grupe ose klube të të rinjve, të rinjtë që janë jashtë sistemit të punësimin, arsimin dhe formimit, të rinjtë që kanë pak ose aspak akses në celularë, kompjutera apo internet, të rinjtë e pastrehë ose të

//////////

9. Shihni Fernandes-Alcantara (2018), Të rinjtë vulnerabël: Konteksti dhe politikat. Shërbimi Kërkimor i Kongresit.

rinjtë migrantë.

- Po ashtu, përfshihen të rinjtë që bëjnë zgjedhjen e tyre, për një sërë arsyesh, për t'u shkëputur nga bota sociale e zakonshme, duke përfshirë shërbimet dhe shoqatat e të rinjve.

Është e rëndësishme të kuptohet se si ndryshojnë dhe ndërthuren këta terma. Të rinjtë mund të jenë vulnerabël dhe/ose të marginalizuar, dhe/ose të vështirë për t'u arritur. Po ashtu, është e rëndësishme të kuptohet se si të rinjtë mund të përballen me forma të shumta të diskriminimit dhe barrierat në pjesëmarrje, duke përfshirë edhe aktivitetet e të rinjve bashkëmoshatarë.

Në Ballkanin Perëndimor, grupet e të rinjve **vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur** shpesh përfshijnë:

1. Të rinjtë që jetojnë në varfëri
2. Të rinjtë romë
3. Të rinjtë me aftësi të kufizuara
4. Të rinjtë migrantë dhe refugjatë që jetojnë në mërgim dhe të zhvendosur
5. Të rinjtë e kthyer
6. Të rinjtë që identifikohen si LGBTIQ+
7. Të rinjtë prindër
8. Të rinjtë pa kujdes prindëror ose në kujdes alternativ
9. Të rinjtë që jetojnë në zona të thella dhe rurale
10. Të rinjtë që jetojnë në rrugë
11. Të rinjtë e ekspozuar ndaj dhunës ose rrezikut për dhunë dhe trafikim
12. Të rinjtë që jetojnë me HIV

Është e rëndësishme që t'i kushtohet vëmendje e veçantë të rinjve vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur. Kur nuk merren parasysh përvojat, pikëpamjet dhe nevojat e këtyre të rinjve, ka një hendek të rëndësishëm në vizionin, strategjinë dhe qasjen tonë për ndërtimin e paqes. Nëse idetë, kapacitetet dhe burimet e këtyre të rinjve nuk vlerësohen dhe zhvillohen, ne do të humbim shansin për të pasur ndikim pozitiv në jetën tonë dhe në forcimin e ekipeve tona të ndërtimit të paqes. ***Paqja mund të jetë gjithëpërfshirëse dhe e drejtë, në të kundërt nuk është paqe e vërtetë. Kultura e paqes nuk mund të përjashtojë asnjë.***

Konceptet kryesore të paraqitura më sipër qëndrojnë në thelb të ndërtimit të paqes nga të rinjtë. Modulet në vijim të këtij manuali do t'ju orientojnë që të shqyrtoni më në thellësi secilin koncept, dhe do të ofrojë shembuj dhe aktivitete që i lidhin këto ide me kontekstin dhe përvojat e të rinjve në Ballkanin Perëndimor.

PJESA 2

**MODULET DHE
AKTIVITETET E
TRAJNIMIT**



Pjesa 2: Modulet dhe aktivitetet e trajnimit

Në këtë pjesë, ju do të gjeni katër module tematike që përmbajnë konceptet kryesore dhe japin sugjerime mbi aktivitetet me pjesëmarrje, të cilat mund t'i përdorni në trajnimet e edukimit të bashkëmoshatarëve për të forcuar aftësitë tuaja për ndërtimin e paqes.

- **Moduli 1** përqendrohet te dialogu ndërkulturor
- **Moduli 2** përqendrohet te dhuna, konflikti dhe paqja
- **Moduli 3** përqendrohet te transformimi i konfliktit
- **Moduli 4** përqendrohet te mobilizimi i të rinjve për ndërtimin e paqes

Secili modul përmban:

- Objektivat dhe rezultatet e të nxënit** që pjesëmarrësit do të arrijnë në fund të modulit;
- Konceptet bazë** dhe përshtatshmërinë e tyre për të rinjtë në Ballkanin Perëndimor;
- Udhëzime për aktivitetet** në workshop që janë të gatshme për t'u përdorur nga trajnuesit rinorë për ndërtimin e paqes në mjedise të edukimit të bashkëmoshatarëve.
- Këshilla për lehtësuesit** mbi menaxhimin e procesit në grup dhe trajtimin e nevojave të pjesëmarrësve, duke përfshirë të rinjtë vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur.

Aktivitetet në workshop janë planifikuar për t'iu përshtatur **programeve të edukimit joformal të bashkëmoshatarëve** që përdorin metodologjitë e të nxënit me pjesëmarrje. Aktivitetet janë planifikuar në një mënyrë të qartë hap pas hapi dhe prezantohen sipas një rendi logjik. Udhëzimet jepen vetëm si orientim, pasi një trajnues me përvojë duhet të ndihet i lirë të përzgjedhë, përshtatë ose ndërthurë aktivitetet e sugjeruara me atë që i përshtatet më mirë kontekstit të trajnimit dhe nevojave të pjesëmarrësve.

Secila prej aktiviteteve të propozuara në këtë manual synon të ndihmojë për forcimin e të kuptuarit dhe të kompetencave të të rinjve lidhur me temën kryesore. Aktivitetet ndryshojnë për sa i përket nivelit të vështirësisë:

- Aktivitetet e **nivelit 1** kanë nevojë për shumë pak përgatitje dhe kërkojnë shumë pak kompetenca emocionale ose përmbajtësore, si nga ana e pjesëmarrësve, ashtu edhe nga ana e lehtësuesit. Ato janë aktivitete të shkurtra dhe të thjeshta, kryesisht të dobishme si pikënisje për t'i bërë personat të mendojnë për çështje të caktuara pa iu hyrë atyre në thellësi.
- Aktivitetet e **nivelit 2** janë planifikuar për të nxitur interesin në një çështje të caktuar. Ato nuk kërkojnë njohuri përmbajtësore paraprake. Ato ndihmojnë për të zhvilluar aftësitë e komunikimit dhe të punës në grup, dhe të kuptuarit fillestar të temës.
- Aktivitetet e **nivelit 3** janë më të gjata, të planifikuara për të zhvilluar të kuptuarit e thelluar dhe perceptimet mbi një çështje të caktuar. Ato kërkojnë nivele të larta kompetencash në diskutim ose aftësish të punës në grup.
- Aktivitetet e **nivelit 4** janë më komplekse dhe kërkuese, si për sa i përket përgatitjes, ashtu edhe për sa u përket njohurive përmbajtësore dhe përfshirjes emocionale që ato synojnë. Ato janë më të gjata, më të thelluara, kërkojnë aftësi më të mira të punës në grup dhe diskutimit, duke përfshirë përqendrimin dhe bashkëpunimin nga ana e pjesëmarrësve.

Manuali ofron një gamë aktivitetesh që mund të përshtaten me kontekstin dhe çështjet me të cilat përballen të rinjtë në Ballkanin Perëndimor. Megjithatë, jo të gjitha aktivitetet që propozohen këtu do të përdoren në çdo trajnim. Trajnuesit duhet të përzgjedhin aktivitetet për një program të caktuar të edukimit të bashkëmoshatarëve në bazë të profilit të grupit dhe nevojave specifike të të nxëniet, lidhur me projektet që ata do të zbatojnë pas trajnimit. Kohëzgjatja e trajnimit (1-ditor, 3-ditor, 7-ditor, etj.) do të përcaktojë edhe se sa kohë mund t'i kushtohet eksplorimit të një temë apo aftësie të veçantë nëpërmjet një ose shumë aktiviteteve. Shihni **“Indeksin e plotë të aktiviteteve”** për një përmbledhje të udhëzimeve për aktivitetet e përfshira në këtë manual.

Për t'ju krijuar një ide se si mund të organizohet agjenda e trajnimit mbi edukimin e bashkëmoshatarëve, më poshtë paraqiten programe model 1-ditore dhe 7-ditore. Këto ofrohen vetëm si shembuj dhe duhet të përshtaten me nevojat e grupit tuaj. **Ju duhet të bazoheni në ushtrime për thyerjen e akullit dhe ushtrime të rregullta gjallëruese për të ruajtur energjinë dhe motivimin e grupit.**

👉 PROGRAMI MODEL I TRAJNIMIT 1-DITOR¹⁰

Ora	Dita 1
08:30-9:00	MBËRRITJA
09:00-10:30	Seanca 1 Mirëpritja zyrtare, programi dhe metodologjia Të njihemi me njëri-tjetrin
10:30-11:00	Pushimi i çajit/kafesë
11:00-12:30	Seanca 2 Konflikti, dhuna dhe paqja
12:30-13:30	Dreka
13:30-15:00	Seanca 3 Konfliktet në komunitetin tonë
15:00-15:30	Pushimi i çajit/kafesë
15:30-17:00	Seanca 4 Transformimi i konfliktit dhe ndërtimi i paqes
17:00-18:00	Seanca 5 Progresi dhe vlerësimi

//////////

10. Përshtatur nga UNOY (2018) Paketa e Trajnimit të Rinjtë për Paqe, f. 83

PROGRAMI MODEL I TRAJNIMIT 7-DITOR

Ora	Dita 1 Krijimi i terrenit	Dita 2 Dialogu ndërkulturor	Dita 3 Analiza e konfliktit	Dita 4 Ndërtimi i paqes	Dita 5 Transformimi i konfliktit	Dita 6 Edukimi i bashkëmoshatarëve	Dita 7 Progresi
08:00-8:30	MBËRRITJA	Mëngjesi Seanca 1	Mëngjesi Seanca 1	Mëngjesi Seanca 1	Mëngjesi Seanca 1	Mëngjesi Seanca 1	Mëngjesi Seanca 1
08:30-9:00	Seanca 1 Mirëprirja zyrtare & të njohemi me njëri-tjetrin	Përmbledhje & agjenda	Përmbledhje & agjenda	Përmbledhje & agjenda	Përmbledhje & agjenda	Përmbledhje & agjenda	Përmbledhje & agjenda
09:00-10:30		Seanca 2 Identitetet personale & sociale	Seanca 2 Dhuna, konflikti & paqja	Seanca 2 Puna me të rinjtë	Seanca 2 Edukimi i bashkëmoshatarëve & metodat ndërvepruese	Seanca 2 Dhënia & marrja e komenteve	Seanca 2 Progresi: Planet pasuese të veprimit
10:30-11:00		Pushimi i çajit/kafesë	Pushimi i çajit/kafesë	Pushimi i çajit/kafesë	Pushimi i çajit/kafesë	Pushimi i çajit/kafesë	Pushimi i çajit/kafesë
11:00-12:30		Seanca 3 Kultura & dialogu ndërkulturor	Seanca 3 Faktorët nxitës të konfliktit	Seanca 3 Lokalizimi i Agjendës UNSCR 2250	Seanca 3 Procesi në grup & aftësitë e lehtësimit	Seanca 3 Seancat praktike të edukimit të bashkëmoshatarëve & komentet	Seanca 3 Vlerësimi përfundimtar
12:30-13:30	Dreka	Dreka	Dreka	Dreka	Dreka	Dreka	Dreka
13:30-15:00	Seanca 2 Objektivat & metodologjia e të nxënimit	Seanca 4 Stereotipat & diskriminimi	Seanca 4 Analiza e konfliktit	Pasdite e lirë	Seanca 4 Përgatitja për seancat praktike të bashkëmoshatarëve	Seanca 4 Seancat praktike të edukimit të bashkëmoshatarëve & komentet	Nisja
15:00-15:30	Pushimi i çajit/kafesë	Pushimi i çajit/kafesë	Pushimi i çajit/kafesë	Pushimi i çajit/kafesë	Pushimi i çajit/kafesë	Pushimi i çajit/kafesë	
15:30-17:00	Seanca 3 Rregullat bazë & komunikimi jo i dhunshëm	Seanca 5 Diversiteti & gjithëpërfshirja	Dita 5 Ndërtimi i paqes		Seanca 5 Përgatitja për seancat praktike të bashkëmoshatarëve	Seanca 5 Seancat praktike të edukimit të bashkëmoshatarëve & komentet	
17:00-17:30	Seanca 4 Fjala përmblylëse	Seanca 6 Fjala përmblylëse	Seanca 6 Fjala përmblylëse	Seanca 6 Fjala përmblylëse	Seanca 6 Fjala përmblylëse	Seanca 6 Fjala përmblylëse	
18:30	Darka	Darka	Darka	Darka	Darka	Darka	
20:30		Panairi i organizatave	Nata e filmave	Mbrëmje e lirë	Shfaqje talentesh ose disko	Nata e lamtumirës	

Indeksi i aktiviteteve

Më poshtë, në vijim të këtij manuali do të gjeni një listë të plotë të aktiviteteve. Secili aktivitet është përzgjedhur me kujdes në bazë të përvojës lidhur me ndërmarrjen e nismave të efektshme të edukimit të rinjve bashkëmohatarë për ndërtimin e paqes dhe transformimin e konfliktit.

Kujtesë: Trajnuesit duhet të përzgjedhin aktivitetet për një program të caktuar të edukimit të bashkëmohatarëve në bazë të profilit të grupit dhe nevojave të nxënësve. Kohëzgjatja e trajnimit (1-ditor, 3-ditor, 7-ditor, etj.) do të përcaktojë edhe se sa kohë mund t'i kushtohet eksplorimit të një teme apo aftësie të veçantë nëpërmjet një ose shumë aktiviteteve.

Më poshtë, në vijim të këtij manuali do të gjeni një listë të plotë të aktiviteteve. Secili aktivitet është përzgjedhur me kujdes në bazë të përvojës lidhur me ndërmarrjen e nismave të efektshme të edukimit të rinjve bashkëmohatarë për ndërtimin e paqes dhe transformimin e konfliktit.

Kujtesë: Trajnuesit duhet të përzgjedhin aktivitetet për një program të caktuar të edukimit të bashkëmohatarëve në bazë të profilit të grupit dhe nevojave të nxënësve. Kohëzgjatja e trajnimit (1-ditor, 3-ditor, 7-ditor, etj.) do të përcaktojë edhe se sa kohë mund t'i kushtohet eksplorimit të një teme apo aftësie të veçantë nëpërmjet një ose shumë aktiviteteve.

Aktiviteti	Fokusi	Temat kryesore	Metodat	Rezultatet	Kohëzgjatja	Niveli	Faqe	
1.1	Prezantime, rregullat bazë dhe agjenda	Hapja standarde për të gjitha trajnimet	Krijimi i grupit Orientimi Rregullat bazë	Lojë, rrahje mendimesh, reflektim personal, prezantim	Pjesëmarrësit do të: <ul style="list-style-type: none"> Njohin më mirë njëri-tjetrin; Përcaktojnë rregullat bazë të grupit; Ndajnë pritshmëritë dhe frikërat e tyre; Njihen me agjendën e trajnimit. 	90 minuta	1	30
1.2	Identitetet personale dhe sociale	Vlerësimi i veçantisë së identiteteve personale dhe sociale të vetes dhe të tjerëve	Identiteti Diversiteti Politikat identitare	Mendoni-grupohuni-shkëmbeni	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Kuptojnë dallimin ndërmjet identiteteve personale dhe sociale; Përcaktojnë identitetet e tyre personale dhe sociale; Shpjegojnë se si ndikohen dhe përdoren identitetet nga forcat sociale dhe politike. 	30 minuta	2	34
1.3	Kultura dhe dialogu ndërkulturor	Përkufizimi i "kulturës" dhe "dialogut ndërkulturor" Njohja e rëndësisë së dialogut	Kultura Diversiteti Identiteti Dialogu ndërkulturor	Rrahje mendimesh në grupe të vogla, hartëzimi i mendimeve	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Përkufizojnë termat "kulturë", "ndërkulturor" Bëjnë dallimin ndërmjet aspekteve të dukshme dhe të padukshme të kulturës dhe ndërveprimit të tyre Japin arsye të mira për nxitjen dhe praktikimin e dialogut ndërkulturor. 	30 minuta	2	41
1.4	Qartësimi i vlerave	Identifikimi dhe vlerësimi i vlerave personale dhe roli i tyre në orientimin për zgjidhjet dhe sjelljet e tyre në jetë.	Vlerat Ndërtimi i paqes	Mendoni-grupohuni-shkëmbeni, ditari personal	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Emërtojnë dhe vlerësojnë vlerat të cilave iu kushtojnë rëndësi; Vlerësojnë vlerat që janë të rëndësishme për bashkëmohatarët e tyre; Lidhin vlerat me rolin e tyre si ndërtues të rinj të paqes 	60 minuta	2	44
1.5	Të dëgjuarit aktiv dhe empatik	Të kuptuarit e dallimeve ndërmjet të dëgjuarit të dobët dhe të dëgjuarit aktiv	Të dëgjuarit aktiv Empatia	Akuariumi Lojë me role	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Përcaktojnë dhe praktikojnë aftësitë e të dëgjuarit aktiv dhe empatik. 	30 minuta	1	49
1.6	Pikat	Të kuptuarit e natyrës së sjelljes diskriminuese dhe se si është të ndihesh i përjashtuar.	Diskriminimi Empatia	Lojë	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Shpjegojnë se çfarë është kategorizimi social dhe se si mund të çojë ai në diskriminim; Tregojnë empati me ata që kanë përjetuar diskriminim dhe përjashtim. 	20 minuta	2	53

Aktiviteti		Fokusi	Temat kryesore	Metodat	Rezultatet	Kohëzgjatja	Niveli	Faqe
1.7	(Jo) Në lagjen time	Vlerësimi i qëndrimeve mbi distancën sociale/etnike në Ballkanin Perëndimor	Distanca sociale/etnike Stereotipat Paragjykimi Toleranca	Sondazh online	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Vlerësojnë qëndrimet e tyre ndaj të "tjerëve"; Njohin paragjykimet për veten dhe shoqërinë e tyre; Reflekojnë mbi rëndësinë e rrëzimit të paragjykimeve për të ndërtuar shoqëri më tolerante dhe gjithëpërfshirëse. 	60 minuta	4	55
1.8	Stereotipat, paragjykimi dhe diskriminimi	Të kuptuarit e barrierave ndaj dialogut ndërkulturor, duke përfshirë nacionalizmin dhe ksenofobinë.	Stereotipat Paragjykimi Diskriminimi	Rrahja e mendimeve, grupohuni-shkëmbeni, hartëzimi i mendimeve	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Përcaktojnë dhe japin shembuj nga Ballkani Perëndimor mbi barrierat në qëndrime ndaj dialogut ndërkulturor. 	45 minuta	2	58
1.9	Bullizimi online	Të kuptuarit e formave të ndryshme në të cilat mund të shfaqet bullizmi, e lidhjeve ndërmjet bullizimit offline dhe online, dhe e mënyrave të reagimit ndaj bullizimit.	Bullizimi Intoleranca	Rrahja e mendimeve, analiza e skenarëve	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Kuptojnë format e ndryshme në të cilat mund të shfaqet bullizimi, dhe të lidhjeve ndërmjet bullizimit offline dhe online; Identifikojnë mënyrat e ndryshme të reagimit ndaj bullizimit kibernetik; Rrisin ndërgjegjësimin mbi rëndësinë e reagimit. 	90 minuta	3	63
1.10	Intoleranca, racizmi dhe ksenofobia	Të kuptuarit e shkaqeve të intolerancës, racizmit dhe ksenofobisë në Evropë.	Intoleranca Ksenofobia Radikalizimi	Analiza e fotografive, harta e mendimeve	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Njohin simptomat e intolerancës dhe ksenofobisë në shoqëri; Analizojnë shkaqet bazë dhe pasojat e tyre; 	60 minuta	4	65
1.11	Gjithçka që ndajmë	Vlerësimi i ngjashmërive dhe dallimeve ndërmjet njerëzve	Paragjykimi Diversiteti	Aktiviteti fizik	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Vlerësojnë ngjashmëritë dhe dallimet ndërmjet anëtarëve të grupit të tyre. Kuptojnë se "përshtypjet e para" mund të jenë çorientuese. 	30 minuta	1	72
1.12	Identitetet dhe shoqëria	Të shqyrtojmë më thellë çështjet e identitetit në kontekstin e normave kulturore dhe shoqërore.	Identiteti Paragjykimi Besimi	Aktiviteti fizik	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Njohin ndikimin e konteksteve dhe normave shoqërore mbi formimin dhe shprehjen e identitetit; Kuptojnë ndjeshmërinë e aspekteve kontroverze të identitetit; Praktikojnë të dëgjuarit aktiv dhe me dhembshuri 	45 minuta	2	73
1.13	"Nxehtë apo ftohtë?"	Njohja me çështje kontroverze	Çështjet kontroverze Diversiteti Dialogu ndërkulturor	Aktiviteti fizik	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Njohin nivelet e ndryshme të rehatisë brenda grupit për çështje të caktuara; Identifikojnë faktorët që i bëjnë tema të caktuara kontroverze; Vlerësojnë nevojën për aftësitë e dialogut ndërkulturor dhe ndërtimit të paqes. 	25 minuta	2	76
1.14	Shkalla Likert për njerëzit	Njohja me çështjet kontroverze	Çështjet kontroverze Diversiteti Dialogu ndërkulturor	Aktiviteti fizik	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Vlerësojnë pikëpamjet e ndryshme mbi tema kontroverze; Praktikojnë shprehjen e këndvështrimeve të tyre mbi një temë kontroverze në kontekstin e dialogut ndërkulturor. 	15 minuta	2	78
1.15	Të bëjmë një hap përpara	Të kuptuarit se si "disa nga ne janë më të barabartë sesa të tjerët" në varësi të shanseve dhe mundësive tona në jetë.	Padrejtësia Empatia	Aktiviteti fizik	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> Përshkruajnë rëndësinë e pabarazive të mundësive në arritjen e rezultateve në jetë; Tregojnë empati me ata që janë disavantazhuar nga shoqëria. 	60 minuta	2	83

Aktiviteti	Fokusi	Temat kryesore	Metodat	Rezultatet	Kohëzgjatja	Niveli	Faqe	
2.1	Çfarë lloji dhunë është kjo?	Të kuptuarit e nocioneve të dhunës direkte, kulturore dhe strukturore.	Dhuna	Analiza e rastit	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Klasifikojnë shembujt e dhunës si dhunë e drejt-përdrejtë, kulturore ose strukturore; • Kuptojnë se si ndërveprojnë shpesh këto tre forma të dhunës. 	45 minuta	3	92
2.2	Përkufizimi i konfliktit	Përkufizimi i konfliktit dhe dallimi i tij nga dhuna	Konflikti Dhuna	Vizatimi, Harta e mendimeve	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Zhvillojnë të kuptuarit e për-bashkët të konfliktit; • Dallojnë "konfliktin" nga "dhuna". 	90 minuta	1	98
2.3	Nivelet dhe faktorët nxitës të konfliktit	Klasifikimi i konflikteve shembuj sipas nivelit dhe faktorit(-ëve) të tyre nxitës	Konflikti Dhuna	Analiza e skenarëve	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Analizojnë nivelin dhe faktorin(-ët) e skenarëve të konfliktit 	45 minuta	1	
2.4	Dilema e karri-geve	Simulimi i një konflikti burimor ndërmjet grupeve për të prezantuar mënyra të ndryshme të trajtimit të konfliktit	Përshkallëzimi i konfliktit Zgjidhja e konfliktit	Lojë	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Shpjegojnë se si mund të lindin konfliktet mbi burimet; • Aplikojnë një larmi mënyrash të reagimit ndaj konfliktit për të menaxhuar konfliktin ndërmjet grupeve. • Reflektojnë mbi pikat e forta, kufizimet dhe alternativat e tyre. 	45 minuta	2	100
2.5	Paqja dhe ndërtimi i paqes	Përkufizimi i koncepteve të paqes dhe të ndërtimit të paqes.	Paqja Ndërtimi i paqes	Vizatim, Lojë me role	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Përkufizojnë termat "paqe negative", "paqe pozitive", "paqe e brendshme" dhe "ndërtim i paqes" • Identifikojnë aktivitetet për ndërtimin e paqes nga të rinjtë. 	90 minuta	1	105
2.6	Prezantimi me analizën e konfliktit	Njohja e qëllimeve dhe komponentëve të analizës së konfliktit.	Analiza e konfliktit	Prezantim	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Njohin qëllimet dhe komponentët kryesorë të analizës së konfliktit. • Shpjegojnë se përse analiza e konfliktit është e rëndësishme si hap i parë për transformimin e konfliktit dhe ndërtimin e paqes. 	30 minuta	2	109
2.7	Pema e konfliktit / Pema e zgjidhjes	Praktikimi duke përdorur instrumentin e analizës së konfliktit "Pema e konfliktit".	Analiza e konfliktit	Rast studimor Prezantim në grupe të vogla	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Kryejnë një analizë të konfliktit duke përdorur instrumentin "Pema e konfliktit"; • Identifikojnë shkaqet bazë dhe pasojat e konfliktit; • Identifikojnë zgjidhjet e mundshme dhe pikat hyrëse për transformimin e konfliktit dhe ndërtimin e paqes. 	60 minuta	2	112
2.8	Hartëzimi i aktorëve/marrëdhënies	Praktikimi duke përdorur instrumentin e analizës së konfliktit "Hartëzimi i aktorëve/marrëdhënies".	Analiza e konfliktit	Lojë me role, grupe të vogla Prezantim	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Kryejnë një analizë të konfliktit duke përdorur instrumentin "Hartëzimi i aktorëve"; • Artikulojnë aspektet e një konflikti historik apo aktual që prek të rinjtë në Ballkanin Perëndimor. 	105 minuta	4	114

2.9	Trekëndëshi i QSK-së (dhuna)	Praktikimi duke përdorur instrumentin e analizës së konfliktit "Trekëndëshi i QSK-së (dhuna)".	Analiza e konfliktit	Rast studimor Grupe të vogla Prezantim	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Kryejnë një analizë të konfliktit duke përdorur instrumentin "Trekëndëshi i QSK-së"; • Shpjegojnë rolin dhe ndërveprimin e qëndrimeve, sjelljeve dhe kontekstit në konflikt, duke dhënë shembuj për secilën; • Lidhin punën e ndërtimit të paqes nga të rinjtë me përpjekjet për të transformuar QSK-të e konfliktit në Ballkanin Perëndimor. 	60 minuta	2	118
2.10	Hartëzimi i nevojave dhe frikërave	Praktikimi duke përdorur instrumentin e analizës së konfliktit "Hartëzimi i nevojave dhe frikërave".	Analiza e konfliktit	Lojë me role, analiza e konfliktit në grupe të vogla, Prezantime	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Identifikojnë nevojat dhe frikërat që shoqërojnë sjellje të caktuara në një konflikt; • Njohin pikat hyrëse për transformimin e konfliktit, të cilat adresojnë nevojat dhe frikërat. 	60 minuta	3	121
Aktiviteti	Fokusi	Temat kryesore	Metodat	Rezultatet	Kohëzgjatja	Niveli	Faqe	
2.11	Migracioni dhe ksenofobia në Evropë	Analizimi i një konflikti të ndërlikuar: "kriza" e migrantëve dhe refugjatëve dhe rishfaqja e nacionalizimit dhe ksenofobisë në Evropë.	Analiza e konfliktit Migrimi Ksenofobia Nacionalizimi	Analizë fotografish, prezantim, rast studimor	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Zbatojnë aftësitë e analizës së konfliktit në një konflikt të ndërlikuar • Shpjegojnë faktorët e zakonshëm që shoqërojnë nacionalizimin, ksenofobinë, ekstremizmin e dhunshëm dhe krimet e urrejtjes 	60 minuta	4	125
2.12	Rrugëtimi i një migranti	Simulimi i sfidave të ndeshura nga një migrant/refugjat	Migracioni Ksenofobia Dhuna	Teatër në formë forumi lojë me role	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Tregojnë empati ndaj vulnerabilitetit dhe diskriminimit të përjetuar nga migrantët dhe refugjatët; • Diskutojnë rolin e aktorëve të ndryshëm në formësimin e përvojave të migrantëve dhe refugjatëve; • Reflektojnë mbi rolin e tyre në mbrojtjen e të drejtave të njeriut për popullatat e detyruara për t'u larguar nga shtëpitë e tyre. 	90 minuta	4	137
3.1	Aktiviteti i "Tërheqjes"	Simulimi i një konflikti ndërpersonal për të prezantuar mënyra të ndryshme të trajtimit të konfliktit.	Reagimet ndaj konfliktit	Akuariumi Lojë me role	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Kuptojnë se kanë alternativa se si ta përcaktojnë dhe të reagojnë ndaj një konflikti. 	20 minuta	1	132
3.2	Mënyrat personale të trajtimit të konfliktit	Pyetësori i vetëvlerësimit mbi reagimin ndaj konfliktit dhe njohja me pesë "mënyrat" e trajtimit të konfliktit	Reagimet ndaj konfliktit	Pyetësori i vetëvlerësimit, ushtrim me lojë formuese për edukimin e bashkëmoshtarëve	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Emërtojnë 5 mënyrat e trajtimit të konfliktit • Përshkruajnë përfitimet dhe kufizimet e tyre • Vendosin se si të formësojnë një situatë të mundshme konfliktuale • Zgjedhin metodën që dëshirojnë të përdorin për trajtimin e tij. 	60 minuta	2	133

3.3	Kur gjendem në një situatë konfliktit...	Njohja e mendimeve, ndjenjave dhe sjelljeve tona në situata të tensionuara dhe konfliktuale, dhe puna për edukimin e bashkëmoshatarëve.	Reagimet ndaj konfliktit Zgjidhja e konfliktit	Grupohuni-shkëmbeni	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Reflektojnë mbi ndjenjat dhe sjelljen e tyre në një situatë konfliktit; • Shqyrtojnë alternativat për ballafaqimin me konfliktin. 	60 minuta	2	138
3.4	Komunikimi jo i dhunshëm	Njohja dhe praktikimi i komunikimit jo të dhunshëm.	Komunikimi Zgjidhja e konfliktit	Lojë, Akvarium Lojë me role	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Shprehin shqetësimet dhe nevojat e tyre në mënyrë jo të dhunshme; • Praktikojnë empatinë dhe respektin për veten dhe të tjerët në një ndërveprim konfliktual. 	60 minuta	3	143
3.5	Negocimi i zgjidhjeve ku fitojnë të gjitha palët	Ushtrimi i katër zgjidhjeve për skenarët e konfliktit: ku njëra palë fiton dhe tjetra humb, ku humbin të dyja palët, ku njëra palë humb dhe tjetra fiton dhe ku fitojnë të dyja palët.	Zgjidhja e konfliktit	Raste studimore	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Njohin dhe zbatojnë katër zgjidhjet bazë për një konflikt; • Zbatojnë ato në situata konfliktuale gjithnjë e më të ndërlikuara. 	30 minuta	3	146
3.6	Aftësitë e ndërmjetësimit	Praktikimi i procesit të ndërmjetësimit.	Zgjidhja e konfliktit	Simulimi	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Përshkruajnë qëllimet dhe procesin e ndërmjetësimit; • Luajnë rolin e një ndërmjetësuesi; • Reflektojnë mbi përfitimet dhe sfidat e ndërmjetësimit bazuar në praktikën e tyre vetjake. 	60 minuta	4	150
3.7	Forumi i dialogut	Praktikimi i krijimit të përbashkët të njohurive dhe planifikimit të veprimeve në çështjen/agjendën për ndërtimin e paqes.	Transformimi i konfliktit Ndërtimi i paqes Dialogu	Dialog, Kafeneja botërore (World Café)	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Përdorin dialogun për të identifikuar rekomandimet për veprime prioritare në sektorë të ndryshëm; • Konsultohen dhe të gjejnë bashkërisht zgjidhje për problemet e përbashkëta; • Japin rekomandime nga të rinjtë për veprimet e orientuara nga ndryshimi. 	120 minuta	3	155
Aktiviteti	Fokusi	Temat kryesore	Metodat	Rezultatet	Kohëzgjatja	Niveli	Faqe	
3.8	Ristrukturimi i shoqërisë	Zhvillimi i ideve të dhëna nga të rinjtë se si të transformohen pozitivisht sfidat dhe se si të plotësohen nevojat për ndërtimin e paqes në shoqërinë e tyre.	Transformimi i konfliktit	Lojë negociimi	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Identifikojnë sfidat dhe nevojat në shoqërinë e tyre, dhe të shpjegojnë marrëdhënien ndërmjet tyre; • Arsyetojnë prioritetet për veprimin për ndryshim; • Japin rekomandime konkrete për ndryshimet e nevojshme; • Identifikojnë mundësitë për të dhënë kontributin e tyre në atë proces si të rinj. 	60 minuta	3	158
3.9	Transformimi i intolerancës, promovimi i ndryshimit pozitiv	Identifikimi i veprimeve për të transformuar intolerancën dhe për të promovuar shoqëri gjithëpërfshirëse.	Intoleranca Transformimi i konfliktit Ndërtimi i paqes	Rrahje mendimesh, vallëzim/ dramë	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Identifikojnë një larmi "ilaçesh" ndaj intolerancës, ksenofobisë dhe nacionalizmit; • Vlerësojnë pikat hyrëse mbi ndërhyrjen për ndërtimin e paqes në shoqërinë dhe rajonin tonë. 	45 minuta	3	161

3.10	Pajtimi	Të kuptuarit e konceptit të pajtimin, parakushteve dhe progresit të tij në Ballkanin Perëndimor.	Pajtimi	Harta e mendimeve, Reflektim, Poezi	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Përkufizojnë pajtimin dhe se çfarë nevojitet për ta arritur atë; • Identifikojnë lëvizjet për pajtimin në Ballkanin Perëndimor; • Parashikojnë rolin e tyre në nxitjen e pajtimit. 	60 minuta	3	167
3.11	Vizitë në një vend të kujtesës	Të mësuarit mbi konfliktet e shkuara në Ballkanin Perëndimor dhe të menduarit në mënyrë kritike mbi trashëgiminë e së shkuarës në ditët e sotme.	Përkujtimi Pajtimi	Vizitë në terren / Vizitë me udhërrëfyes në një vend të kujtesës, ose Shikimi i një dokumentari	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Përshkruajnë rëndësinë e vendit të kujtesës dhe vendin që ai zë në historinë e Ballkanit Perëndimor; • Lidhin trashëgiminë e së shkuarës me sfidat dhe nevojat rajonale për ndërtimin e paqes në të tashmen. 	Disa orë	4	169
3.12	Ballafaqimi me tensionet ndërmjet grupeve gjatë shkëmbimeve të të rinjve	Reflektimi se si të ndërhyri si trajnues kur lindin tensionet ndërmjet grupeve gjatë workshop-eve trajnuese dhe shkëmbimeve të të rinjve.	Përkujtimi Pajtimi	Raste studimore	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Njohin dhe diskutojnë hapur dhe me respekt disa nga rreziqet dhe sfidat e mundshme lidhur me takimet ndër-kulturore dhe ndërkulturore në edukimin e të rinjve bashkëmohatarë për ndërtimin e paqes dhe transformimin e konfliktit në Ballkanin Perëndimor • Ndhimojnë njëri-tjetrin për të identifikuar strategjitë për trajnuesit se si t'i trajtojnë këto rreziqe dhe sfida në mënyrë etike dhe gjithëpërfshirëse të të nxënësit 	90 minuta	4	172
4.1	Lokalizimi i Agjendës UN-SCR 2250 për të Rinjtë, Paqen dhe Sigurinë	Lokalizimi i Agjendës 2250 për të mbështetur pjesëmarrjen e të rinjve në ndërtimin e paqes nga komuniteti dhe shoqëria.	Pjesëmarrja e të rinjve Transformimi i konfliktit Ndërtimi i paqes	Prezantime krijuese	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Shpjegojnë 5 shtyllat e UNSCR 2250 • Lidhin Agjendën 2250 me punën e tyre aktuale dhe të ardhshme si të rinj ndërtues të paqes. 	90 minuta	3	172
4.2	Ngjitja e shkallës	Njohja e niveleve të pjesëmarrjes së të rinjve në vendimmarrje dhe në veprimet për ndryshim.	Pjesëmarrja e të rinjve Ndërtimi i paqes	Rrahje mendimesh, Lojë me role	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Përcaktojnë nivelet e ndryshme të pjesëmarrjes së të rinjve; • Shpjegojnë faktorët që pengojnë dhe mundësojnë pjesëmarrjen e të rinjve; • Llojnë dhe përcaktojnë një rol më të madh për të rinjtë në vendimmarrje dhe veprim; • Marrin më shumë përgjegjësi për nivelin e tyre të pjesëmarrjes. 	120 minuta	3	178
Aktiviteti	Fokusi	Temat kryesore	Metodat	Rezultatet	Kohëzgjatja	Niveli	Faqe	
4.3	Pikat e forta dhe mundësitë për ndërtimin e paqes	Identifikimi i pikave të forta dhe mundësive personale dhe në grup për ndërtimin e paqes në kontekstin vendor, kombëtar dhe rajonal, si partnerë të zhvillimit për ndërtimin e paqes	Pjesëmarrja e të rinjve Ndërtimi i paqes	Prëfimi historik	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Mësojnë nga historitë e suksesit të të rinjve në ndërtimin e paqes në nivel vendor, kombëtar dhe rajonal. • Identifikojnë strukturat dhe institucionet që mbështetin ndërtimin e paqes nga të rinjtë në kontekstin e tyre. 	45 minuta	2	182

4.4	Ndërroni syzet	Shikimi i botës nëpërmjet syve të dikujt që është i disavantazhuar nga shoqëria.	Padrejtësia Empatia	Aktivitete në ambient të jashtëm, galeri fotografish	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Identifikojnë barrierat vendore për barazinë në shoqëri; • Tregojnë empati me ata që janë disavantazhuar nga shoqëria; • Identifikojnë mundësitë vendore për të përmirësuar drejtësinë në përfshirje dhe akses. 	90 minuta	3	185
4.5	Sforcimi i rrethit	Njohja e rolit të diskriminimit dhe përjashtimit në konfliktet shoqërore.	Diskriminimi Padrejtësia	Lojë	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Njohin rolin e grupit të shumicës sociale në forcimin e diskriminimit ndaj pakicave; • Tregojnë empati me përprekjet e pakicave për të fituar njohje dhe akses social; • Jenë të vetëdijshëm se kur duam të jemi pjesë e shumicës dhe kur duam të distancohemi, ose të jemi pjesë e pakicës. 	30 minuta	2	191
4.6	Rekrutimi i të rinjve për ndërtimin e paqes	Të nxënëit se si rekrutohen dhe angazhohen të rinjtë në projektet dhe aktivitetet për ndërtimin e paqes.	Pjesëmarrja e të rinjve	World Café	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Vlerësojnë mundësitë për rekrutimin e edukatorëve të mundshëm bashkëmoshatarë; • Vlerësojnë rreziqet dhe barrierat për pjesëmarrjen e tyre; • Hartojnë strategji për rekrutimin dhe mbajtjen e edukatorëve bashkëmoshatarë për paqen. 	60 minuta	3	193
4.7	Edukimi i bashkëmoshatarëve për paqen	Identifikimi i prioritetëve për edukimin e bashkëmoshatarëve për paqen në komunitetet vendore dhe kombëtare të të rinjve, duke i lidhur me nismat e tjera të të rinjve në rajon.	Edukimi i bashkëmoshatarëve Ndërtimi i paqes	Teatër në formë forumi, punë në grup	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Njohin rolin e edukimit të bashkëmoshatarëve në aktivizimin për ndërtimin e paqes • Njohin sfidat dhe prioritetet për ndërtimin e paqes nga bashkëmoshatarët në Ballkanin Perëndimor • Identifikojnë idetë për nismat vendore të edukimit të bashkëmoshatarëve. 	90 minuta	3	197
4.8	Gazetaria për paqen	Të kuptuarit e rolit të medias në formësimin e konfliktit dhe narrativat për paqen, dhe të rëndësishës së gazetarisë për paqen.	Ndërtimi i paqes Gazetaria	Analiza kritike e medias	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Analizojnë në mënyrë kritike përdorimin e gjuhës dhe mbulimin përzgjedhës të çështjeve në median informative; • Shpjegojnë se si funksionon gazetaria për paqen për të parandaluar anësitë mediatike që nxisin konfliktin në shoqëri; • Zhvillojnë përmbajtjen mediatike që kontribuon për ndërtimin e paqes. 	60 minuta	4	200
4.9	Arti i të rinjve për paqen	Njohja e potencialit të artit për angazhimin, advokimin dhe ndryshimin në komunitet. Përgatitja dhe zbatimi i një projekti të artit në komunitet.	Ndërtimi i paqes Artet	Vizatim, analizë fotografish, rrathë mendimesh, arti si formë aktivizmi	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Artikulojnë vizionin e të rinjve për ndryshim në komunitet. • Komunikojnë vizionin vizualisht; • Zbatojnë një projekt për advokimin dhe artin në komunitet. 	2 ditë	3	206

Aktiviteti		Fokusi	Temat kryesore	Metodat	Rezultatet	Kohëzgjatja	Niveli	Faqe
4.10	Çfarë është advokimi?	Të qenit familjar me hapat e nevojshëm për krijimin e mesazheve të advokimit dhe të një fushate advokimi.	Advokimi	Rrahje mendimesh, diskutime, prezantim	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Përcaktojnë “advokimin” dhe hapat/komponentët e tij kyç; • Shpjegojnë rëndësinë e advokimit si një instrument për ndërtimin e paqes; • Hartojnë dhe zbatojnë një strategji advokimi për ndërhyrjet mbi transformimin e konfliktit dhe ndërtimin e paqes nga të rinjtë. 	60 minuta	2	212
4.11	Planifikoni fushatën tuaj të advokimit	Krijimi i një fushate advokimi për t’iu përcjellë politikëbërësve dhe publikut idetë dhe mesazhet për ndërtimin e paqes të drejtuara nga të rinjtë.	Advokimi	Punë në grup	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Hartojnë dhe zbatojnë një strategji advokimi për ndërhyrjet mbi transformimin e konfliktit dhe ndërtimin e paqes nga të rinjtë. 	90 minuta	4	216
5.1	Metodat ndërvepruese të trajnimit	Njohja dhe praktikimi i metodave ndërvepruese për qëllime të ndryshme në edukimin e bashkëmoshatarëve.	Edukimi i bashkëmoshatarëve	Rrahje mendimesh, grupe të vogla, aktivitete ndërvepruese	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Përshkruajnë natyrën dhe funksionin e metodave të ndryshme ndërvepruese; • Zhvillojnë një larmi metodash ndërvepruese me bashkëmoshatarët. 	90 minuta	1	253
5.3	Menaxhimi i pjesëmarrësve problematikë	Të nxënit mbi menaxhimin e ndërveprimeve të vështira në proceset në grup.	Edukimi i bashkëmoshatarëve	Rrahje mendimesh, grupe të vogla, Prezantim, Diskutime	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Shpjegojnë bazat e proceseve në grup për edukimin e bashkëmoshatarëve; • Shpjegojnë se si sjelljet e “pjesëmarrësve problematikë” mund të pengojnë ose cenojnë arritjen e rezultateve të grupit; • Praktikojnë strategji të efektshme për menaxhimin e sjelljes së pjesëmarrësve problematikë në punën e tyre si lehtësues të trajnimit. 	90 minuta	4	254
5.4	Aftësitë e lehtësimit dhe bashkëlehtësimit	Të nxënit se si lehtësohen dhe bashkëlehtësohen trajnimet mbi edukimin e bashkëmoshatarëve.	Edukimi i bashkëmoshatarëve	Rrahje mendimesh, grupe të vogla, Prezantim, Diskutime	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Njohin efektet e bashkëlehtësimit të dobët; • Tregojnë se si kontribuon puna e mirë në ekip në suksesin e një programi trajnimi; • Zhvillojnë aftësitë e tyre të lehtësimit dhe bashkëlehtësimit nëpërmjet ushtrimeve ndërvepruese. 	90 minuta	3	256
5.5	Përgatitja për seancat e edukimit të bashkëmoshatarëve	Të nxënit se si përgatitet dhe vihet në praktikë një seancë e edukimit të bashkëmoshatarëve.	Edukimi i bashkëmoshatarëve	Punë në grupe të vogla	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Planifikojnë, përgatitin dhe prezantojnë një seancë ndërvepruese me bashkëmoshatarët për ndërtimin e paqes. 	90 minuta	3	258
5.6	Zhvillimi i seancave dhe marrja e komenteve	Praktikimi i zhvillimit të seancës së edukimit të bashkëmoshatarëve dhe dhënia/marrja e komenteve nga bashkëmoshatarët dhe trajnuesit.	Edukimi i bashkëmoshatarëve	Demonstrime, diskutime	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Përftojnë njohuri eksperimentale se si zhvillohet një seancë ndërvepruese për ndërtimin e paqes; • Përftojnë njohuri dhe aftësi se si të japin dhe marrin komente; • Vlerësojnë pikat e forta dhe pikat e dobëta të seancave të prezantuara, bazuar në komentet e marra. 	90 minuta	4	259

Moduli 1: Dialogu ndërkulturor

Hyrje

Dialogu ndërkulturor qëndron në thelb të të gjitha përpjekjeve për ndërtimin e paqes dhe pajtimin. RYCO e përkufizon dialogun ndërkulturor si “një proces edukimi që i mbështet njerëzit të kuptojnë kulturën dhe të ndërveprojnë me njerëz nga kultura të ndryshme nga ajo e tyre. Në këtë kuptim, kultura mund të përfshijë shumë elemente (politike, sociale, fetare, kombëtare, komunitare, rajonale, gjinore, etj.) dhe individët mund të identifikohen ose mund t’i përkasin më shumë sesa njëres prej tyre.”

Mundësitë për të nxënëit ndërkulturor ndodhin kur të rinjtë nga shoqëri, etni dhe me përvoja jetësore të ndryshme takohen dhe njihen me njëri-tjetrin, sidomos kur këto takime iu ofrojnë atyre mundësinë për të vënë në pikëpyetje stereotipat dhe paragjykimet e tyre, dhe për të folur mbi qëndrimet, përvojat, sfidat, nevojat dhe aspiratat e tyre në një mjedis të sigurt. Për t’u edukuar mbi dialogun ndërkulturor, duhet të përkufizohen dhe kuptohen qartë konceptet “identitet”, “kulturë” dhe “ndërkulturor”, dhe “dialog ndërkulturor”.

Objektivat e të nxënëit

Ky modul do t’i ndihmojë trajnuesit rinorë të:

- Njohin konceptet e identitetit, identitetit social dhe kulturës;
- Reflekojnë mbi vlerat dhe aftësitë që mundësojnë dialogun ndërkulturor;
- Kuptojnë rëndësinë e dialogut ndërkulturor për krijimin e shoqërive gjithëpërfshirëse, demokratike dhe të drejta;
- Njohin dhe rrëzojnë barrierat ndaj dialogut ndërkulturor;
- Reflekojnë mbi përfitimet dhe rreziqet e diskutimit të çështjeve kontroverze me bashkëmoshatarët;
- Përdorin aftësitë e dialogut ndërkulturor bazuar në tolerancë dhe respektin për dallimet e ndërsjella.

Rezultatet e të nxënëit:

Në fund të këtij moduli, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:

- Reflekojnë në mënyrë kritike mbi identitetet e tyre personale dhe sociale;
- Dallojnë aspektet e dukshme nga ato të padukshme të kulturës;
- Shpjegojnë aspektet ndërkulturore të konfliktit dhe ndërtimit të paqes;
- Identifikojnë vlerat e tyre dhe të tregojnë konsideratë për vlerat e të tjerëve;
- Kuptojnë ndikimin negativ të stereotipave, paragjytimeve dhe diskriminimeve ndërmjet njerëzve në Ballkanin Perëndimor;
- Përdorin aftësitë e dialogut ndërkulturor për të promovuar vlerësim dhe tolerancë më të madhe ndaj diversitetit në rajon.

Përmbledhje e mësimëve kryesore

- **Identiteti** i referohet ndjesisë së një personi se kush është ai dhe përshkrimeve për veten të cilave ai i jep rëndësi dhe vlerë.
- **Identitetet personale** bazohen te atributet personale (p.sh. të qenit i sjellshëm, gazmor, punëtor), rolet sociale (p.sh. motër, shok, koleg) dhe narrativat autobiografike (p.sh. lindur në një zonë rurale, i arsimuar në një shkollë vendore).
- **Identitet sociale** bazohen te anëtarësimet e grupeve sociale (p.sh. një komb, një grup etnik, një grup fetar, një grup gjinor, një grup moshor ose brezor, një grup profesionesh, një institucion arsimor, një klub hobi, një ekip sportiv, një grup virtual i medias sociale).
- **Kulturat** përfaqësojnë modele idesh, zakonesh dhe sjelljesh që ndan një grup njerëzish. Kulturat janë dinamike dhe në zhvillim. Familjet, institucionet, grupet dhe shoqëritë kanë kulturat e veta. Shumë njerëz kanë “identitete të përziera”, që do të thotë se i përkasin shumë grupeve dhe nëngrupeve, dhe rrjedhimisht hyjnë në kultura të shumëfishta.
- **Situatat ndërkulturore** ndodhin sa herë që dikush percepton se besimet, normat dhe/ose zakonet e një personi ose grupi tjetër janë të ndryshme nga të vetat.
- **Dialogu ndërkulturor** është një shkëmbim i hapur dhe i respektueshëm i këndvështrimeve ndërmjet individëve dhe grupeve që i përkasin kulturave të ndryshme, i cili mundëson të kuptuarit më të thellë të perceptimit global të tjetrit. Dialogu ndërkulturor ka të bëjë me krijimin e një hapësire për t’i parë gjërat nga këndvështrime të ndryshme, për ta kuptuar më mirë personin ose grupin tjetër, si dhe për të krijuar një ide më të plotë për subjektin në fjalë. Ai fillon me adoptimin e një qëndrimi të të nxënit dhe të kuriozitetit, dhe lehtësohet nëpërmjet të dëgjuarit aktiv, shmangies së stereotipave dhe paragjykimeve, praktikimit të vetëreflektimit kritik dhe të qenit i hapur ndaj shkëmbimeve.
- **Barrierat ndaj dialogut ndërkulturor** përfshijnë stereotipat, paragjykimin, diskriminimin (siç është seksizmi, racizmi, homofobia, islamofobia, etj.) dhe ideologjitë që lartësojnë një grup mbi të tjerët (si: etnocentrizmi dhe nacionalizmi), si dhe aftësitë e dobëta të komunikimit.
- **Dialogu mbi çështjet kontroverse** kërkon vetëdijësim, respekt për diversitetin dhe vullnet për t’i shqyrtuar temat nga pikëpamje të shumëfishta. Gjithashtu, ai kërkon aftësi për të ndërprerë gjykimet, për të dalluar faktet nga opinionet, për të qenë i ndjeshëm ndaj situatave të të tjerëve, për të dëgjuar në mënyrë aktive dhe empatike, për të ushtruar të menduarit kritik mbi narrativat dhe burimet e informacionit, dhe për të praktikuar vetëreflektimin kritik dhe vetërregullimin emocional.
- **Pikëpamjet e shumëfishta** na ndihmojnë t’i shohim çështjet në mënyrë të plotë dhe t’i kuptojmë më mirë përvojat, vlerat dhe ndjenjat e të tjerëve.
- **Përfitimet e dialogut ndërkulturor** përfshijnë njohjen dhe vlerësimin e diversitetit në komunitetet tona, krijimin e niveleve më të larta të të kuptuarit të ndërsjellë dhe bashkëpunimit, dhe zgjidhjen e sfidave në mënyrë më gjithëpërfshirëse.

AKTIVITETI 1.1 Prezantime, rregullat bazë dhe agjenda

Përmbledhje:	○ Kjo seancë është standarde për çdo trajnim. Të gjitha elementet e kësaj seance, duke përfshirë prezantimin e pjesëmarrësve, bashkëkrijimin e rregullave bazë, identifikimin e pritshmërive dhe frikërave, rishikimin e agjendës me grupin, janë thelbësore për fillimin e trajnimit.
Vështirësia:	○ Niveli 1
Madhësia e grupit:	○ Çfarëdo
Kohëzgjatja:	○ 90 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Njohin më mirë njëri-tjetrin. • Krijojnë rregullat bazë të grupit. • Ndajnë pritshmëritë dhe frikërat e tyre • Njihen me agjendën e trajnimit • Krijojnë një mjedis të të nxënit të barabartë dhe gjithëpërfshirës, mbështetur në respektin e ndërsjellë
Metodat	○ Lojë ndërvepruese, diskutim, rrahje mendimesh, reflektim personale, prezantim
Materialet:	○ Zile ose bilbil për të sinjalizuar kohën; letër për flip chart, lapustila; ngjitës, stilolapsa, letër A4, stilolapsa/lapsa me ngjyra, pusulla ngjitëse me tre ngjyra të ndryshme
Përgatitja:	○ Pyetje të përshtatura, nëse ka dëshirë
Organizimi i sallës:	○ Hapësirë e lirë për të ecur përçark

Udhëzime:

Prezantoni ekipin [5-10 minuta]: Anëtarët e ekipit të trajnimit duhet të prezantohen dhe t'iu tregojnë shkurtimisht pjesëmarrësve mbi formimin dhe trajnimin e tyre, duke theksuar entuziazmin e tyre mbi mundësinë për të punuar me këtë grup.

Takim rrufe: Më njih më mirë [40 minuta]:

1. Lehtësuesit mund t'i përgatitin pyetjet paraprakisht (shihni shembujt më poshtë).
2. Ndajeni grupin në çifte, në këmbë ose të ulur në formën e një rrethi. Vendosini çiftet përballë njëri-tjetrit në mënyrë që të krijohet një rreth i jashtëm dhe një rreth i brendshëm. Gjithsecili duhet të ketë një partner. Nëse është e nevojshme, për të krijuar një çift, bashkëlehtësuesi ose dikush nga ekipi i organizimit mund të bëhet pjesë e ushtrimit, por asnjëherë të mos lihet një pjesëmarrës vetëm.
3. Lexoni një nga pyetjet më poshtë dhe jepuni çifteve 2 minuta kohë për t'iu përgjigjur njëri-tjetrit.
4. Sinjalizoni përfundimin e kohës duke i rënë zile ose duke ndezur/fikur dritat shpejt, në mënyrë që pjesëmarrësit ta kuptojnë se është koha për të gjetur një partner të ri. Ky aktivitet mund të shkaktojë zhurmë pasi mund të flasin të gjithë njëherësh, kështu që sigurohuni që sinjali i

- kohës të jetë i qartë.
5. Kërkojini rrethit të jashtëm të zhvendoset dy vende në të majtë, në mënyrë që të kenë përballë një partner të ri.
 6. Përsëriteni të njëjtin proces me një pyetje të re dhe ndryshoni sërish vendet pas 2 minutash.
 7. Vazhdoni me të njëjtën mënyrë deri në fund të aktivitetit.
 8. Pas pyetjes së fundit, kthejini pjesëmarrësit në vendet e tyre për vazhduar me kontrollin.

Pyetje model:

Pyetjet hapëse mund të jenë për tema më të thjeshta, si hobi, frikërat, pëlqimet dhe mospëlqimet, etj., për të lehtësuar pjesëmarrjen në aktivitet. Pyetjet e fundit duhet të përqendrohen te tema e trajnimit.

- a. Çfarë kuptimi ka emri juaj?
- b. Çfarë ju pëlqen/nuk ju pëlqen në qytetin ose vendin ku jetoni?
- c. Nga çfarë keni frikë?
- d. Cila është gjëja më e rëndësishme që ju ka ndodhur në jetë?
- e. Cili është sukcesi juaj më i madh?
- f. Pse aplikuat për këtë trajnim?
- g. Pse ndërtimi i paqes?
- h. Çfarë do të dëshironit të arrinit pas përfundimit të këtij trajnimi?

Rregullat bazë [20 ose 70 minuta]: Në fillim të seancës së trajnimit, grupi duhet të identifikojë dhe të bjerë dakord mbi rregullat bazë ose udhëzimet për punën e tij, si dhe të kuptojë se përse rregullat janë të rëndësishme. Nëse keni kohë, zhvillojeni këtë lojë dhe më pas diskutoni rregullat bazë. Në të kundërt, thjesht diskutoni rregullat bazë përpara se të filloni.

Loja “kaosi i grupi”:¹¹[70 minuta]

1. **Udhëzime [5 min]** Shpjegojini grupit se do të kenë në dispozicion vetëm 20 minuta për të përfunduar tetë detyra të vështira. Kjo është një sfidë e madhe në një kohë shumë të shkurtër. U thoni se ata mund të vendosin se si të organizohen, por i gjithë grupi duhet të marrë pjesë dhe të kontribuojë për detyrën. Vendosni një kronometër dhe luani kolonën zanore të filmit “Misioni i pamundur”.

2. **Punë në grup [20 minuta]** Afishoni/projektioni detyrat e mëposhtme në mënyrë që t’i shohin të gjithë. Sigurohuni që grupi të ketë një sasi letrash flip chart dhe shumë lapustila.

Përfundoni detyrat e mëposhtme:

1. 10 vendet më emocionuese për të shkuar me pushime
2. Sajoni një slogan për grupin (me fjalët e preferuara të grupit)
3. Nëse do të kishin një tjetër jetë për të jetuar do të ishte...
4. Lista e emrave të kafshëve të të gjithë anëtarëve të grupit
5. Renditni pasionet më të mëdha të grupit
6. Thoni “Jam i dashuruar çmendurisht me ty!” në sa më shumë gjuhë që të jetë e mundur
7. Vizatimi i një portreti në grup
8. Kërcim pasionant

3. **Kontrolli [30 minuta]** Me mbarimin e kohës, kërkojuni pjesëmarrësve të prezantojnë të gjitha

//////////

11. Përshtatur nga UNOY (2018) Paketa e Trajnimit “Të Rinjtë për Paqe”, f. 90

detyrat që kanë përfunduar. Më pas, kërkojuni të ulen për të vazhduar me kontrollin. Përgatitni kontratën e grupit duke bërë pyetjet e mëposhtme kontrolluese.

- *Si ndiheni? [një fjalë nga secili person në grup]*
- *Çfarë ndodhi gjatë aktivitetit?*
- *A ia dolët t'i përfundonit të gjitha detyrat?*
- *Çfarë ju ndihmoi për t'i përfunduar ato?*
- *Çfarë ju mbeti pa përfunduar?*
- *Çfarë ju nevojitej për të përfunduar të gjitha detyrat në mënyrë më të efektshme? [Shkruajini këto sugjerime në një flip chart të emërtuar "rregullat bazë"]*
- *Nëse kjo do të ishte kontrata e grupit tonë, çfarë do të donit të shtonit? Çfarë ju nevojitet si grup për të mbështetur njëri-tjetrin për arritjen e objektivit kryesor të trajnimit, si dhe për të mbështetur objektivat e të nxënës të njëri-tjetrit? [Shtojini këto te "rregullat bazë"]*

Këshilla: Trajnuesi duhet të sigurojë që të jenë përfshirë disa rregulla të zakonshme (shihni kutizën më poshtë). Ndërkohë që pjesëmarrësit identifikojnë vlerat dhe parimet themelore, sigurohuni që të mos humbasin ato më të rëndësishmet, si respekti, mosprania e dhunës, diversiteti, të dëgjuarit aktiv, angazhimi, pjesëmarrja, etj. Nëse askush nuk i përmend këto, jini të lirë t'i sugjeroni dhe t'i shtoni ato në flip chart.

Një rregull i rëndësishëm në workshop-in që trajton çështje të ndjeshme është respekti për privatësinë dhe konfidencialitetin e të gjithë pjesëmarrësve; duhet të bëhet e qartë se askush nuk do të lejohet të ndajë informacion personal për pjesëmarrësit e tjerë jashtë grupit. Zakonisht, pjesëmarrësit janë miq dhe jetojnë në të njëjtin komunitet jashtë grupit të trajnimit. Kjo është arsyeja se përse mund të jetë e vështirë për ta që të marrin pjesë në mënyrë aktive në procesin e grupit dhe të ndajnë informacion pa qenë të sigurt se ky informacion do të "mbetet vetëm brenda rrethit të trajnimit".

Gjithashtu, disa grupe funksionojnë me rregullin e nxitjes së personave për të ndarë ndjenjat e tyre nëse ndihen të fyer apo të lënduar nga dikush, në mënyrë që personi që ka fyer të ketë mundësinë të kërkojë falje. Kjo mund të jetë mjaft e përshtatshme në rastet kur pjesëmarrësit ndihen të lënduar ose të fyer nga shakatë ose vërejtjet lidhur me gjininë, etninë, aftësinë, orientimin seksual ose karakteristikat personale. Sigurohuni që të kërkonit dakordësinë e grupit përpara se të shkruani çdo rregull në letër flip chart. Mund të nevojiten edhe rregulla të tjera bazë që përfshijnë nevojat e të rinjve vulnerabël, të margjinalizuar dhe të disavantazhuar, si: të mos preket njëri-tjetri pa leje ose të mos flitet shumë butë apo shumë shpejt.

Rregullat e zakonshme bazë

- Të qenit në kohë
- Fikja e celularëve
- Mbajtja e radhës për të dëgjuar dhe për të ndarë me njëri-tjetrin
- Respektimi i njëri-tjetrit, madje edhe kur nuk bini dakord
- Rënia dakord për të marrë pjesë në mënyrë aktive
- Pasja e të drejtës për të mos marrë pjesë në një aktivitet ku nuk ndiheni rehat
- Të dëgjuarit e asaj çfarë kanë për të thënë të tjerët pa i ndërprerë
- Përdorimi i fjalive që fillojnë me "unë" kur ndahen vlerat dhe ndjenjat (në vend të "ju")
- Mospërdorimi i zhvlerësimeve (si shpërfillja ose poshtërimi i njerëzve me qëllim)
- Respektimi i konfidencialitetit

[Për rregullat bazë lidhur me temat e vështira ose të ndjeshme, shihni shembullin te "Të përballemi me historinë dhe me vetveten": <https://www.facinghistory.org/resource-library/teaching-strategies/contracting>].

Reflektimi dhe ndarja: Për ta mbyllur procesin, kërkojini grupit: “A mund të biem të gjithë dakord për t’i zbatuar këto rregulla për të gjithë kohëzgjatjen e workshop-it? Nëse po, ju lutemi ngrini dorën.” Pyesni nëse ka ndonjë kundërshtim. Nëse po, sigurohuni që të keni kohë në dispozicion për të diskutuar kundërshtimet me grupin. Vazhdoni VETËM pasi grupi të ketë rënë dakord për listën e përcaktuar të rregullave bazë. Sapo të gjithë pjesëmarrësit të kenë rënë dakord për setin e rregullave, lista do të afishohet në sallën e trajnimit për gjithë kohëzgjatjen e workshop-it. Mund të jetë e nevojshme që herë pas here t’iu kujtoni pjesëmarrësve rregullat e dakordësuara.

Nevojat, pritshmëritë dhe frikërat [20 minuta]: Lehtësuesi iu kërkon pjesëmarrësve të shkruajnë nevojat, pritshmëritë dhe frikërat e tyre në secilën prej pusullave ngjitëse me ngjyra të ndryshme. Ata do të kenë 5 minuta kohë për t’u përgatitur dhe kur të mbarojnë do t’i vendosin pusullat ngjitëse në flip chart. Lehtësuesi do të lexojë pusullat ngjitëse dhe do të vlerësojë se cilat pritshmëri kanë gjasa të përmbushen gjatë workshop-it të trajnimit, dhe se cilat mund të shkojnë përtej qëllimit të tij. Në fund të workshop-it, pjesë e vlerësimit duhet të jetë edhe shqyrtimi i këtyre pritshmërive fillestare. [20 minuta]

Prezantimi i agjendës: Lehtësuesi bën një shpjegim të shkurtër të pritshmërive të ekipit të trajnimit për një workshop të suksesshëm, duke u siguruar që të përfshijë pritshmëritë e pjesëmarrësve. Lehtësuesi shpjegon se çfarë do të ndodhë gjatë seancave të trajnimit në ditët pasardhëse, në mënyrë që pjesëmarrësit të jenë të vetëdijshëm se çfarë të presin.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Ne jemi të gjithë anëtarë të këtij grupi dhe përgjegjës për dhe ndaj tij;
- Ne kemi një set të përbashkët rregullash bazë për të ndërvepruar me respekt me njëri-tjetrin;
- Ka një agjendë që formëson prioritetet dhe fokusin tonë për orët/ditët e ardhshme;
- Nevojat e pjesëmarrësve respektohen dhe do të përshtaten sipas mundësisë.

Identitetet

“Identiteti” i referohet ndjesisë së një personi se kush është ai/ajo, veçanërisht aspekteve të vetes të cilave ai/ajo i jep rëndësi dhe vlerë. Shumë njerëz përdorin një larmi “tiparesh të ndryshëm të identitetit” (atribute) për të përshkruar veten. Çdo persona ka një identitet personal dhe identitete të ndryshme sociale.

Identitetet personale bazohen te një ndërthurje e attributeve personale (p.sh. të qenit i kujdesshëm, tolerant, i hapur), marrëdhëniet dhe rolet ndërpersonale (p.sh. vajzë, shok, koleg) dhe narrativat autobiografike (p.sh. lindur në një zonë rurale dhe i arsimuar në një shkollë vendore).

Identitetet sociale bazohen te anëtarësimet e grupit (p.sh. një kombësi, etni, fe, gjini, brez, shtresë sociale, komunitet, shkollë, shoqatë, ekip sportiv, profesion i veçantë, etj.). *Identitetet kulturore* (identitetet që njerëzit i ndërtojnë në bazë të anëtarësimit të tyre në grupe kulturore) janë një lloj i identitetit social.¹²



12. Bazuar në Këshillin e Evropës (2018), Kompetencat për Kulturë Demokratike: Vëllimi 1, f. 29-31

Identitetet dhe konflikti

Në kohën e konflikteve sociale dhe politike, identitetet priren të bëhen më të ngushta dhe më të ngurta. Shpesh, grupet kundërshtarë do ta reduktojnë anëtarësimin në një atribut thelbësor (si raca, feja, kombësia, orientimi seksual, përkatësia politike ose ekipi), në bazë të të cilit njerëzit ndahen më pas në kategoritë “ne” kundrejt “tyre”.

Ky quhet “tjetërsim”. Shpesh, “tjetri” (“ata”) perceptohet si inferior por i rrezikshëm, ndërsa grupi ynë (“ne”) ndihemi superiorë por vulnerabël.

Justifikimet për “tjetërsimin” lidhen zakonisht me pretendimet për superioritet, si: mitet ose traditat mbi pastërtinë racore ose gjuhësore, veçantinë kombëtare, përkushtimin fetar, avantazhin socio-ekonomik, dominimin politik, ose pretendime të tjera të tilla. Problemi me narrativat e superioritetit është se ato bëhen pengesë për të kuptuarit dhe vlerësimin e diversitetit, dhe përdoren shpesh për të legjitimuar padrejtësinë dhe dhunën ndaj grupeve të tjera. Narrativat e superioritetit gjenden të ngulitura në injorancën e të tjerëve dhe tregojnë një botëkuptim të papjekur.

Shpesh, udhëheqësit i manipulojnë popullatat në bazë të identiteteve të tyre, duke krijuar një ndjenjë frike të përqendruar në kërcënime (reale ose imagjinare) ndaj një tipari të ngushtë të identitetit.

Në shoqëritë demokratike ku migracioni, shkëmbimi kulturor dhe diversiteti po bëhen gjithnjë e më normale, shumë individë, sidomos të rinj, kanë tashmë lidhje të shumta sociale dhe kulturore që i gëzojnë dhe menaxhojnë çdo ditë në familjet dhe komunitetet e tyre. **Identiteti i përzier** nuk kufizohet vetëm te një grup kombëtar, etnik, fetar ose social, por në grupe më të gjera, më të shumta dhe më të larmishme.

Trajnuesit rinorë mund t’i ndihmojnë bashkëmohatarët të mësojnë se si të dallojnë dhe vlerësojnë identitetet e shumëfishta të vetat dhe të të tjerëve, duke reflektuar mbi burimet dhe atributet e identiteteve të tyre. Ky vetëdijësim është një mbrojtje e rëndësishme ndaj rreziqeve të të qenit i manipuluar në konflikte ose dhunë ndërmjet grupeve.



Çfarë është e rëndësishme për identitetin tuaj? Cilat janë burimet e identitetit tuaj? Sa të hapur jeni për të mësuar mbi identitetet e personave të tjerë dhe se çfarë është e rëndësishme për ta? Mendoni për kohën kur keni takuar dikë mjaft ndryshe nga ju. Si ka ndikuar njohja juaj për ta në zgjerimin e të kuptuarit tuaj mbi identitetin dhe diversitetin?

AKTIVITETI 1.2 Identitetet personale dhe sociale

Përmbledhje:	Pjesëmarrësit reflektojnë mbi identitetet e tyre personale dhe sociale, duke iu ofruar atyre mundësinë për të vlerësuar veçantinë e tyre dhe veçantinë e të tjerëve. Në aktivitetin shtesë, pjesëmarrësit reflektojnë mbi marrëdhënien ndërmjet identiteteve sociale dhe politikave identitare në Ballkanin Perëndimor.
Vështirësia:	Niveli 2
Madhësia e grupit:	Çfarëdo
Kohëzgjatja:	30 - 70 minuta
Objektivat:	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none">• Kuptojnë dallimin ndërmjet identiteteve personale dhe sociale;• Përcaktojnë identitetet e tyre personale dhe sociale;• Shpjegojnë se si formësohen dhe përdoren identitetet nga forcat sociale dhe politike.
Metodat	Mendoni-grupohuni-shkëmbeni
Materialet:	Fletë pune
Përgatitja:	Kopje të fletës së punës ose fletë bosh për secilin pjesëmarrës
Organizimi i sallës:	"Ishujt" e punës

Udhëzime:

- 1. Harta e mendimeve "Identiteti im" (30 minuta):** Kërkojuni pjesëmarrësve të shkruajnë fjalët "Identiteti im" në mes të një faqeje bosh dhe ta qarkojnë atë. Jepuni 5 minuta kohë për të shkruar sa më shumë gjëra për veten dhe identitetet e tyre që t'iu vijnë në mend. Ata duhet të përipiqen të shkruajnë të paktën 15 gjëra që i shoqërojnë me aspektet e identitetit të tyre.
2. Jepuni pjesëmarrësve 3 minuta kohë për të **qarkuar** aspektet e identitetit të tyre që kanë të bëjnë me përkatësinë e grupit (si feja, kombësia, anëtarësimi në klube ose shoqata politike dhe sociale, etj.), dhe për të **nënvizuar** aspektet e identitetit të tyre që janë unike për ta, marrëdhëniet e tyre, cilësitë ose preferencat personale.
3. Jepuni pjesëmarrësve 5 minuta kohë për t'i ndarë me një bashkëmoshatar, dhe më pas 5 minuta të tjera për t'i ndarë me grupin.
4. Kërkojuni pjesëmarrësve që siç janë në çifte të krijojnë një përkufizim të vlefshëm për "identitetin personal" dhe "identitetin social" (5 minuta).
- 5. Kontrolloni** duke i bërë grupit pyetjet e mëposhtme:
 - Si u ndjetë për ushtrimin?
 - Çfarë ju befasoi?
 - Çfarë mësuat?
- 6. Përmbledhjen** aktivitetin duke nxjerrë në pah se:
 - Njerëzit nuk kanë një identitet të vetëm: ne nuk jemi "vetëm kjo ose ajo". Ne kemi njëkohësisht

identitete dhe lidhje të shumëfishta.

- Identiteti mund të ketë disa elemente të dukshme, por, çka është më e rëndësishme, ai përfshin një tërësi karakteristikash të padukshme.
- Identitetet ndikohen nga shoqëria, kultura, feja, familja, arsimimi, etj., por në fund të fundit janë rezultat i vendimeve individuale dhe personale tona se “kush jam unë dhe çfarë vlerësoj”.
- Identitetet zhvillohen me kalimin e kohës dhe janë shumështrësore. Duke reflektuar se kush kemi qenë, kush jemi dhe kush dëshirojmë të jemi në të ardhmen, ne kuptojmë se jemi në një gjendje të zhvillimit të vazhdueshëm. Nëse ne ndryshojmë, edhe të tjerët mundën. Të gjithë njerëzit kanë potencialin për t'u rritur dhe zhvilluar në të kuptuarit, vlerat dhe sjelljet e tyre. Imazhet tona për “tjetrin” duhet të jenë të hapura ndaj ndryshimit.

Alternativë për pjesëmarrësit më të rinj:

Për pjesëmarrësit më të rinj, mund të përdoret fleta e punës “Le të identifikojmë!” (në faqen e pasme) për t'i nxitur pjesëmarrësit të renditin mbiemrat që do të dëshironin të përdornin për të përshkruar veten, aftësitë e tyre, librat e preferuar, hobet, etj.

Shënim për lehtësuesit mbi prezantimin për veten: Secili pjesëmarrës do të vendosë vetë se çfarë dëshiron të prezantojë për identitetet e tij dhe se çfarë do të mbajë private. Nëse një pjesëmarrës prezanton një çështje të ndjeshme, trajnuesi duhet të modelojë një qëndrim të respektueshëm, duke e pranuar ndarjen e kësaj çështjeje por pa bërë pyetje shtesë në këtë ushtrim.

Aktivitet shtesë: “A është identiteti juaj i juaji?” (20 minuta) Për një grup më të pjekur ose një mjedis trajnimi më intensiv, ky aktivitet shtesë mund të përdoret për të reflektuar mbi marrëdhënien ndërmjet identiteteve sociale dhe politikave identitare në Ballkanin Perëndimor.

- Pas krijimit të hartave të tyre të identitetit në pjesën e parë të aktivitetit, jepuni pjesëmarrësve disa minuta kohë për të ndarë shembuj dhe reflektime me grupin. Më pas, pyetni: “A janë identitetet tona “tonat”, apo ato i përcaktojnë dhe kontrollojnë të tjerët?”
- Lejojini nxënësit ta diskutojnë këtë pyetje nga këndvështrime të ndryshme. Orientojeni grupin të kuptojë se ndikimet e jashtme mbi identitetet tona mund të jenë të forta, por ne kemi gjithmonë fuqinë të zgjedhim se me çfarë e shoqërojmë veten.
- Pastaj, prezantoni marrëdhënien ndërmjet politikës dhe identiteteve sociale.
- Ndajini studentët në grupe të vogla dhe kërkojuni atyre të identifikojnë të paktën 3 mënyra se si ndërveprojnë politika dhe identiteti, plus 3 shembuj se si shfaqet ky ndërveprim në shoqërinë e tyre.
- Bashkohuni sërish dhe kontrolloni me grupin për 10 minuta, duke përmbledhur pikat kryesore në tabelë/flip chart.

Aktivitet shtesë: “Politika identitare në shoqëri” (30 minuta) Në grupe të vogla, lexoni dhe diskutoni shkurtimisht raste studimore ose artikuj gazetash ku identitetet sociale janë përdorur për qëllime politike. Ndihmohuni pjesëmarrësit të dallojnë dhe krahasojnë ligjëratat përjashtuese dhe përfshirëse mbi identitetin. Kërkojuni atyre t’iu përgjigjen pyetjeve të mëposhtme: *Te cili identitet social përqendrohet narrativa? Cilët tipare identiteti përmenden në këtë rast? A shfaqet ky identitet social në mënyrë pozitive apo negative? Si dhe pse mobilizohet identiteti social? Cili është qëllimi politik?*



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- **Identiteti** është një konstrukt social që ka natyrë dinamike dhe të shumëfishtë; të gjithë njerëzit kanë identitete të shumta, dhe këto zhvillohen me kalimin e kohës.
- **Identitetet personale** bazohen te atributet personale (p.sh. të qenit i kujdesshëm, tolerant, i hapur), marrëdhëniet dhe rolet ndërpersonale (p.sh. vajzë, shok, koleg) dhe narrativat autobiografike (p.sh. lindur në një zonë rurale, i arsimuar në një shkollë vendore).
- **Identitetet sociale** bazohen te anëtarësimet e grupeve sociale (p.sh. një komb, një grup etnik, një grup fetar, një grup gjinor, një grup moshor ose brezor, një grup profesionesh, një institucion arsimor, një klub hobi, një ekip sportiv, një grup virtual i medias sociale), si cilësitë personale, marrëdhëniet dhe rolet ndërpersonale, dhe përvojat jetësore dhe narrativat.
- **Politika identitare** i referohet manipulimit të tipareve të identitetit me qëllim çuarjen përpara të interesave politike të një grupi kundrejt një tjetri.
- Ligjëratat mbi identitetin, që janë **përrjashtuese** dhe diskriminuese, kanë prirjen të mohojnë ose zhvlerësojnë praninë e diversitetit dhe të portretizojnë grupe të ndryshme identitare sikur janë në konkurrencë ose në konflikt me njëri-tjetrin.
- Ligjëratat mbi identitetin, që janë **përfshirëse**, kanë prirjen të pranojnë dhe vlerësojnë praninë e diversitetit dhe t'i kushtojnë rëndësi interesave dhe shqetësimeve të përbashkëta.

FLETË PUNE: LE TË IDENTIFIKOJMË!

Udhëzime: Ky është aktiviteti 'mendoni-grupohuni-shkëmbeni'. Jepuni pjesëmarrësve 10 minuta për të plotësuar formularët e tyre personalë. Më pas, kërkojuni atyre të kthehen te personi ngjitur dhe për 5 minuta të ndjekin radhën për të ndarë aspektet e identitetit të tyre personal. Nëse koha ua lejon, çiftet mund të rrotullohen një herë ose dy herë për të mundësuar ndarjen me anëtarët e tjerë të grupit të trajnimit.

Number of Siblings

Birth Order

Favorite Music

One Skill you are Proud of

Favorite Movie

Favorite Book

Favorite Food

Favorite Hobby

Favorite Color

Parental Motto

Three Adjectives to Describe Yourself

1. _____

2. _____

3. _____

Name _____

Kultura¹³

Në përgjithësi, kultura kuptohet si një model ose set besimesh, normash dhe zakonesh që ndahet ndërmjet një grupi njerëzish. Deklarata Universale e UNESCO-s mbi Diversitetin Kulturor (2001)¹⁴ e përkufizon kulturën si “veçoritë shpirtërore, materiale, intelektuale dhe emocionale të një grupi social”, duke përfshirë vlerat, besimet, qëndrimet, sjelljet, zakonet, traditat, praktikat, identitetin, mënyrën e jetesës, gjuhën dhe besimin e tij fetar. Kultura pasqyrohet në gjuhën dhe shprehjet bisedore, veshjen, ushqimin, ligjet, trashëgiminë, historinë, teknologjinë, në vlerat dhe qëndrimet tona që reflektohen në bisedat dhe marrëdhëniet tona, në mënyrat që ne lidhemi me njëri-tjetrin si familje, fqinj dhe miq, dhe në mënyrën se si i bëjmë gjërat.¹⁵ Gjithashtu, ajo shprehet në art, muzikë, kërcim, teatër, arkitekturë, letërsi dhe në festivalet që ne organizojmë. Hidalgo (1993) e krahasoi kulturën me një ajsberg. Ajo shpjegoi se disa aspekte të kulturës janë mjaft të dukshme, ndërsa të tjerat janë nën sipërfaqe dhe vetëm mund të hamendësohen ose të mësohen me rritjen e të kuptuarit tonë mbi kulturën. Ashtu si ajsbergu, pjesa e dukshme e kulturës është një pjesë e vogël e një tërësie më të madhe. Këto trajta të dukshme lidhen shpesh me aspektet materiale të kulturës, si veshja, ushqimi dhe gjuha. Ndërsa aspektet e tjera, si vlerat, besimet dhe rolet sociale, mbeten nën sipërfaqe. Aspektet e padukshme të kulturës ndikojnë tek ato të dukshme. Këto aspekte të padukshme të kulturës janë ato që formësojnë mënyrën se si mendojmë dhe që sigurojnë një filtër nëpërmjet të cilit ne e perceptojmë botën. Thuhet se kulturat përplasen kur njerëzit i ndeshin aspektet e dukshme dhe të padukshme të kulturës të një person ose grup tjetër që ndryshon ndjeshëm nga grupi i tyre. Ndonjëherë, kjo përplasje kulturash mund të jetë kërcënuese, herë të tjera mund të jetë emocionuese ose madje edhe çliruese.



Sa shumë e kuptoni kulturën tuaj personale? Cilat janë aspektet e saj të dukshme dhe të padukshme? Mendoni për momentin kur keni takuar një person të një kulture të ndryshme. Çfarë vutë re si të ndryshme: aspektet e dukshme të kulturës së tyre apo ato të padukshme? Çfarë ndodhi, si u ndjetë dhe si reaguat?



Burimi: <http://expatwithkids.blogspot.com/2015/03/whats-cultural-iceberg.html>

13. Bazuar në Këshillin e Evropës (2018), Kompetencat për Kulturë Demokratike: Vëllimi 1, f. 29-31

14. Deklarata Universale e UNESCO-s mbi Diversitetin Kulturor (2 nëntor 2001): http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

15. Joe De Leo (2010). Riorientimi i edukimit të trajnuesve për të adresuar zhvillimin e qëndrueshëm: Udhëzime dhe instrumente për edukimin mbi të kuptuarit ndërkulturor. Bangkok: UNESCO.

Kufizimet e modelit të ajsbergut të kulturës

Ka një rrezik që mbart modeli “ajsbergu i kulturës” në faktin se e paraqet kulturën si monolite. Pra, i paraqet kulturat si ishuj të ndarë, ku një kulturë ose i përket një ishulli ose jo. Në realitet, kulturat dhe përkatësia kulturore janë më të rrjedhshme, të shumta dhe të ndërthurura. Në të vërtetë, historia e botës është një ndërkulturalizëm në të cilin kulturat kanë komunikuar dhe shkëmbyer nëpërmjet migracionit dhe tregtisë. Grupet e çdo madhësie mund të kenë kulturat e tyre të dallueshme. Këtu përfshihen familjet, kombet, grupet etnike, grupet fetare, qytetet, lagjet, organizatat e punës, grupet e profesioneve, grupet e interesit, grupet brezore, ekipet, e kështu me radhë. Duke qenë se njerëzit i përkasin shumë grupeve të ndryshme njëherësh, ata i përkasin edhe shumë kulturave. Brenda çdo grupi ose kulture, secili person zë një vend social unik dhe i atashon ndjenjat dhe kuptimet e personalizuara me një grup apo kulturë të caktuar, bazuar në historinë jetësore, përvojën unike dhe personalitetin e tyre unik. Kulturat mësohen dhe përcillen te brezat e rinj, por janë edhe dinamike dhe në zhvillim. Madje edhe kulturat “e vjetra” janë në brendësi heterogjene, të kontestuara, dinamike dhe vazhdimisht në ndryshim. Grupet dhe kulturat e tyre ndikohen nga zhvillimet politike, ekonomike, sociale dhe historike. Grupet kulturore janë gjithmonë heterogjene në brendësi pasi individët i miratojnë praktikrat dhe normat kulturore në mënyra të personalizuara. Me kalimin e kohës, normat, vlerat, praktikrat kulturore dhe kuptimet e tyre shpesh debatohen dhe ndryshohen për t’iu përshtatur realiteteve të reja.



Sa kulturave ju përkisni? A janë ato kultura të “vjetra” apo të “reja”, apo të dyja? Si merrni pjesë në këto kultura sipas mënyrës suaj personale?

Dialogu ndërkulturor¹⁶

Dialogu ndërkulturor është një shkëmbim i hapur dhe i respektueshëm i këndvështrimeve ndërmjet individëve dhe grupeve që e perceptojnë veten me lidhje kulturore të ndryshme nga njëri-tjetri. Situatat ndërkulturore mund të përfshijnë njerëz nga vende të ndryshme, njerëz nga grupe të ndryshme rajonale, gjuhësore, etnike ose fetare, ose njerëz që ndryshojnë nga njëri-tjetri për shkak të mënyrës së tyre të jetesës, gjinisë, moshës ose brezit, shtresës sociale, orientimit seksual, arsimimit, profesionit, shkallës së devocionit fetar, e kështu me radhë. Kur zhvillohet si duhet, dialogu ndërkulturor nxit bashkëpunimin, ul intolerancën, paragjykimin dhe krijimin e stereotipave, rrit kohezionin social dhe ndihmon në zgjidhjen e konflikteve.

Megjithatë, dialogu ndërkulturor mund të jetë një sfidë, veçanërisht kur pjesëmarrësit e perceptojnë njëri-tjetrin se përfaqësojnë grupe kundërshtarë ose kur një pjesëmarrës beson se grupi i tij është dëmtuar nga grupi i një pjesëmarrësi tjetër (pra, është diskriminuar, shfrytëzuar ose dëmtuar nga dhuna ose gjenocidi).

Megjithatë, dialogu ndërkulturor është themelor për funksionimin e shëndetshëm të shoqërive demokratike dhe të larmishme në aspektin kulturor. Siç deklarohet nga Këshilli i Evropës (2018, f. 24), “Dialogu ndërkulturor është mjeti më i rëndësishëm nëpërmjet të cilit qytetarët mund të shprehin këndvështrimet e tyre për qytetarët e tjerë me lidhje të ndryshme kulturore... Rrjedhimisht, dialogu ndërkulturor është vendimtar për të siguruar që të gjithë qytetarët të jenë njësoj të aftë të marrin pjesë në diskutimin dhe vendimmarrjen publike.” Prandaj, “të nxënit se si të angazhohemi në dialog me njerëz vlerat të cilëve janë të ndryshme nga tonat dhe t’i respektojmë ato, qëndron në thelb të procesit demokratik dhe është themelor për mbrojtjen dhe forcimin e demokracisë, dhe nxitjen e kulturës së të drejtave të njeriut”¹⁷

16. Bazuar në Këshillin e Evropës (2018), Kompetencat për Kulturë Demokratike: Vëllimi 1, f. 29-31

17. Crick (1998) në Këshillin e Evropës (2017), f. 7

Në Ballkanin Perëndimor, nuk është e pazakontë të dëgjojmë vërejtje të tilla si “Çfarë doni të nënkuptoni me ndërkulturor? Ne i përkasim të gjithë së njëjtës kulturë”, ose “Të gjithë e dinë se çfarë ndodhi në të shkuarën, nuk ka nevojë të diskutohet”, apo “Disa gjëra janë shumë politike për t’i diskutuar me të rinjtë”. Arsyet për këtë kulturë të dobët dialogu në rajon janë të shumta: dialogu nuk nxitet në sistemet arsimore rajonale; shkollat iu mësojnë të rinjve të riprodhojnë njohuritë në vend që ta analizojnë informacionin në mënyrë kritike; trajnuesit mund të jenë mendjehapur, por përfitojnë pak trajnim ose mbështetje; kultura patriarkale vijon ta kalojë në plan të dytë rolin e fëmijëve dhe të rinjve në vendimmarrje, duke i shkurajuar të rinjtë që të shprehin këndvështrimet dhe pyetjet e tyre; dhe dialogu rajonal as nuk është prioritet politik dhe as nuk promovohet nga media.

Mbështetja e zhvillimit të kompetencave të të rinjve për dialogun ndërkulturor është e rëndësishme për jetën e tyre si qytetarë dhe për arritjen e bashkëpunimit dhe mirëqenies ndërmjet shoqërive në rajon. Për të krijuar një mjedis mundësues për dialogun ndërkulturor janë shumë të rëndësishme aftësitë e mëposhtme:

- Kompetenca ndërkulturore
- Të dëgjuarit aktiv dhe empatik
- Njohja dhe kapërcimi i barrierave ndaj dialogut ndërkulturor
- Njohja e shkaqeve dhe pasojave të bullizimit, gjuhës së urrejtjes dhe krimeve të urrejtjes
- Lufta dhe parandalimin i gjuhës së urrejtjes
- Respekti për diversitetin
- Dialogimi për çështje kontroverse
- Dallimi ndërmjet fakteve dhe opinioneve
- Angazhimi kritik me burimet e informacionit dhe narrativat
- Marrja në konsideratë e pikëpamjeve të shumëfishta
- Arritja e niveleve më të larta të të kuptuarit të ndërsjellë dhe të bashkëpunimit

Kompetenca ndërkulturore

Si të rinj trajnues, mund të dëshironi që ta ndihmoni veten dhe bashkëmoshatarët për të zhvilluar kompetencën ndërkulturore. Dialogu ndërkulturor përfshin vetëdijësimin, njohuritë dhe të kuptuarit e kulturave të tjera, me qëllim që të arrihet jetesa paqësore dhe harmonike. Ajo përfshin edhe ndryshimin e qëndrimeve dhe sjelljeve për të qenë më tolerantë dhe për të pranuar diversitetin.

Tre komponentët e kompetencës ndërkulturore përfshijnë:

1. aftësinë për të njohur dhe menaxhuar veten,
2. aftësinë për të njohur dhe menaxhuar takimet me të tjerët (dallimet), dhe
3. aftësinë për të integruar ato çfarë mësohen nga këto dallime në kornizat ekzistuese të të kuptuarit dhe pritshmërive të dikujt.



Burimi: Katalogu i aftësive ndërkulturore. Përshtatur nga Steixner 2007: 169

AKTIVITETI 1.3 Kultura dhe dialogu ndërkulturor

Përmbledhje:	○ Të kuptojmë se çfarë është “kultura”, “dialogu ndërkulturor” dhe pse janë të rëndësishme.
Vështirësia:	○ Niveli 1
Madhësia e grupit:	○ Deri në 30 vetë, në grupe me nga 3
Kohëzgjatja:	○ 30-45 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none">• Përkufizojnë termin “kulturë”, “ndërkulturor”• Dallojnë aspektet e dukshme nga ato të padukshme të kulturës.• Shpjegojnë se si aspektet e padukshme të kulturës ndikojnë tek ato të dukshme.• Japin arsye të mira për promovimin dhe praktikimin e dialogut ndërkulturor.
Metodat:	○ Rrahje mendimesh në grupe të vogla, hartëzimi i mendimeve
Materialet:	○ Letër bosh dhe stilolapsa për të gjithë pjesëmarrësit, imazh i “ajsbergut të kulturës” i Hidalgo-s, fletë pune bosh për ajsbergun e kulturës. Kopje ose projektim i imazhit “të verbrit dhe elefantit”.
Përgatitja:	○ Rishikoni faqet 39-44 të këtij manuali.
Organizimi i sallës:	○ “Ishujt” e punës

Udhëzime:

Aktiviteti “Origjina e emrave tuaj” (15 minuta, opsionale):

1. Ndajini pjesëmarrësit në grupe me nga 3 vetë dhe kërkoni të ndajnë historinë e emrave të tyre. Për shembull, kush ua vuri emrin? A ka ndonjë histori interesante pas tij? Çfarë kuptimi ka emri juaj? A janë ndeshur me situata të papërshtatshme për shkak të emrit të tyre?
2. Pasi të kenë ndarë historitë e tyre me grupet, çdo grup zgjedh të prezantojë historinë më interesante. Detyra është që ajo të prezantohet si një shfaqje joverbale.

Harta e mendimeve “Kultura” (10 minuta):

1. Kërkoni pjesëmarrësve të punojnë në grupe me nga 3 vetë për të rrahur mendimet se me çfarë e shoqërojnë ata fjalën “kulturë”, duke përdorur hartën e mendimeve. Nxitni të menduarit e pjesëmarrësve duke i pyetur: Me çfarë e shoqëroni idenë e “kulturës”? Si e kuptoni kur dikush ka një kulturë “të ndryshme”? Shkruani idetë tuaja. A janë të gjitha aspektet të dukshme? Çfarë mund të jetë e padukshme? Kërkoni grupeve të ndajnë idetë e tyre. Mbani shënim dhe shkruajini ato në tabelë.
2. Ndihmohuni pjesëmarrësit të krijojnë një përkufizim pune për “kulturën”.
3. Diskutoni: “Ku i shohim kulturat në shoqërinë tonë?” Pjesëmarrësit do t’i evidentojnë grupet në bazë të karakteristikave racore, fetare ose etnike. Pranojini ato dhe pyetni: “Ku tjetër i gjejmë kulturat?” Orientojini ata që ta shoqërojnë idenë e kulturës me lloje të tjera grupesh dhe shoqatash, si familjet, vendet e punës, institucionet (si shkollat), klubet, shoqatat dhe grupet e interesit (p.sh. sipas zhanrit muzikor, etj.).

Ajsbergu i kulturës (15 minuta):

1. Prezantoni konceptin e “ajsbergut të kulturës”, por mos e tregoni ende diagramin e përfunduar. Shpërndani versionin e paplotësuar të ajsbergut dhe jepuni pjesëmarrësve 10 minuta kohë për të shkruar aspektet e dukshme dhe më pak të dukshme të kulturës. Gjatë diskutimit, ndihmohuni të plotësojnë imazhin.
2. Paraqitni si ajsberg një mjet vizual të modelit të kulturës sipas Hidalgo-s. Ai tregon elementet e kulturës që janë në sipërfaqe dhe ato që janë më shumë simbolike dhe jo kaq të dukshme. Theksoni se vetëm një pjesë e vogël e ajsbergut është mbi sipërfaqe. Flisni për kufizimet e këtij modeli.
3. Diskutoni: “Çfarë mund të ndodhë kur takohen njerëz nga kultura të ndryshme?”
4. Orientojini pjesëmarrësit të kuptojnë se, në varësi të faktit se sa të ngjashëm apo të ndryshëm jemi (mbi dhe nën sipërfaqe), ata mund ta kenë të lehtë ose të vështirë ta kuptojnë njëri-tjetrin. Pyetni: A mund të mendoni për disa shembuj?: Për shembull (mos)shtrëngimi i duarve ndërmjet burrave dhe grave, trajtimi i të moshuarve me (in)formalitet, (mos)vrasja e kafshëve për ushqim, ndërprerja/pritja kur të tjerët po flasin, (mos)besimi te llogaridhënia për veprimet e dikujt në jetën e përditshme, etj. Ata mund të huazojnë ose jo nga njëri-tjetri. Për shembull, tendencat në muzikë dhe veshje, kultura e ushqimit, besimet dhe praktikët shpirtërore, etj.

Kontrolloni aktivitetet duke trajtuar me pjesëmarrësit pyetjet e mëposhtme:

- A ndajnë të gjithë njerëzit në një grup saktësisht të njëjtat besime, vlera dhe sjellje?
- “Çfarë ndodh kur takohen njerëz nga kultura të ndryshme?”
- Cilat janë përfitimet e mundshme të dialogut ndërkulturor?

Orientojini pjesëmarrësit të kuptojnë se ka gjithmonë **diversitet brenda grupeve** dhe **ndarje ndërmjet tyre**. Rrjedhimisht, kulturat janë dinamike, jo statike, dhe zhvillohen me kalimin e kohës.

Orientojini pjesëmarrësit të kuptojnë se **situatat ndërkulturore** ndodhin sa herë që dikush percepton se besimet, normat dhe/ose zakonet e një personi ose grupi tjetër janë të ndryshme nga të vetat.

Prezantojeni nocionin e **dialogut ndërkulturor** si një shkëmbim të hapur dhe të respektueshëm të këndvështrimeve ndërmjet individëve dhe grupeve që i përkasin kulturave të ndryshme, i cili mundëson të kuptuarit më të thellë të perceptimit të tjetrit mbi botën. Tregoni imazhin e të verbërve dhe elefantit për të nxitur reflektimin mbi përfitimet e dialogut ndërkulturor.

**MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:**

- **Kulturat** përfaqësojnë modele idesh, zakonesh dhe sjelljesh që ndan një grup njerëzish. Kulturat janë dinamike dhe në zhvillim.
- Ashtu si ajsbergu, disa pjesë të kulturës janë të dukshme (p.sh. aspektet materiale të kulturës, si veshja, ushqimi dhe gjuha), ndërsa aspektet e tjera janë nën sipërfaqe (p.sh. vlerat, besimet dhe rolet e pritshmëritë sociale).
- Familjet, institucionet, grupet dhe shoqëritë kanë kulturat e veta. Shumë njerëz kanë “identitete të përziera”, që do të thotë se i përkasin shumë grupeve dhe nëngrupeve, dhe rrjedhimisht hyjnë në kultura të shumëfishta.
- **Situatat ndërkulturore** ndodhin sa herë që dikush percepton se besimet, normat dhe/ose zakonet e një personi ose grupi tjetër janë të ndryshme nga të vetat.
- **Dialogu ndërkulturor** është një shkëmbim i hapur dhe i respektueshëm i këndvështrimeve ndërmjet individëve dhe grupeve që i përkasin kulturave të ndryshme, i cili mundëson të kuptuarit më të thellë të perceptimit të tjetrit mbi botën. Përfitimet e dialogut ndërkulturor përfshijnë të parit e gjërave nga këndvështrime të ndryshme dhe krijimin e një ideje më të plotë për çështjen në fjalë.

Shembull i praktikës së mirë: Veprimi i të rinjve për dialogun ndërkulturor

Të rinjtë janë prekur shumë nga konfliktet që karakterizuan rajonin e Ballkanit Perëndimor gjatë viteve 1990-2001. Megjithëse ata ishin shumë të vegjël (ose nuk ishin lindur) kur ndodhën konfliktet, historitë familjare dhe kujtesa kulturore kanë gjurmë të përhershme nga lufta, dhe është ende e zakonshme që të rinjtë të dëgjojnë gjuhën e urrejtjes ndaj etnive të tjera. Shumë të rinj në rajon nuk kanë udhëtuar jashtë vendit dhe kanë pak mundësi për të takuar bashkëmoshatarë nga pjesë të tjera të rajonit. Si rrjedhojë, shumë të rinj janë mjaft ksenofobë dhe të frikësuar ndaj dallimeve.

Programi “Pjesëmarrja e të rinjve në të nxëniet për demokracinë”, i organizuar nga Group Most (që do të thotë “urë”) në Beograd, Serbi, adresoi drejtpërdrejt paragjykimin dhe frikën e të rinjve ndaj diversitetit.¹⁸ Janë trajtuar të gjitha llojet e dallimeve, por theks i veçantë i vihet diversitetit kulturor, etnik dhe fetar. Programi thekson ato elemente që lidhin të gjitha qeniet njerëzore me njëra-tjetrën dhe shqyrton çështjet lidhur me të drejtat e njeriut. Ideja është që të rinjtë të vetëdijësohen për paragjykimet e tyre, por të mos kenë frikë prej tyre. Qëllimi është që atyre t’iu tregohet se mund të zgjedhin të reagojnë ndryshe ndaj këtyre ndjenjave dhe të zhvillojnë ndjenjat e tolerancës, kuriozitetit dhe respektit.

Programi përfshin një seminar mbi të kuptuarit ndërkulturor, i cili bazohet në lojëra simuluese dhe diskutime ku të rinjtë mund të përballen me frikërat e tyre dhe të gjejnë mënyra për të festuar diversitetin. Në një seancë të quajtur “Tre kulturat”, pjesëmarrësit ndahen në tre grupe. Secilit grup i caktohet një kulturë e veçantë me modele specifike fetare, sjellje, sisteme vlerash, marrëdhënie gjinore, dhe karakteristika gjuhësore. Ata futen në një situatë imagjinare ku supozohet të bashkëpunojnë, por ku duhet të reagojnë sipas disa modeleve kulturore të paracaktuara. Sipas menaxherëve të programit, këto seanca mund të jenë shumë intensive dhe me raste edhe shqetësuese për pjesëmarrësit, por rezultati fundor është mjaft pozitiv. Pas seancës, zhvillohet një diskutim mbi mënyrat se si këto ushtrime simuluese lidhen me përvojat e tyre nga jeta reale, dhe me hapat që të rinjtë mund të ndërmarrin për të reaguar ndaj diversitetit në një mënyrë më pozitive.

Organizuesit e Group MOST vënë re se shpesh është e vështirë që të ndahet etnia dhe feja në Ballkan. Ata besojnë se feja është mënyra kryesore e përcaktimit të etnisë në rajon, dhe se secila fe ka modelet e saj kulturore. Më konkretisht, fetë dhe etnitë janë të politizuara dhe manipulojnë rritjen e konkurrencën dhe mosbesimit ndërmjet grupeve. Në të njëjtën kohë, ata ndihen se ka shpresë për të ardhmen lidhur me faktin se ka edhe modele kulturore të përbashkëta të ndjeshme ndërmjet grupeve etnike në rajon (p.sh. të jetuarit në të njëjtin rajon për shekuj me radhë, ngjashmëritë në gjuhë, etj.) që kapërcejnë kushtet politike. Këto ngjashmëri mund të përdoren si mjet për të lidhur të rinjtë.

18. Shihni “Çfarë funksionon në ndërtimin e tolerancës ndërmjet fëmijëve dhe të rinjve të Ballkanit” nga Cathryn L. Thorup, Fondacioni Ndërkombëtar i të Rinjve (2003). f. 33-36.

Shembull i praktikës së mirë: Mendime të pathëna

Projekti, *“Mendime të pathëna”* ishte një projekt i ndërtimit të paqes i udhëhequr nga DIS-YOUTH Theatre në Banja Luka (Bosnjë-Hercegovinë) dhe i mbështetur nga RYCO me partnerë nga CDO BiH në Mostar (Bosnjë-Hercegovinë), Teatri i të Rinjve CEKOM në Zrenjanin (Serbi) dhe Teatri i të Rinjve të Maqedonisë në Shkup (Maqedoni). Tetëdhjetë e gjashtë të rinj nga secili prej këtyre qyteteve bashkëpunuan për të shkruar, përgatitur dhe zhvilluar një dramë teatrale në të cilën janë diskutuar çështje të tensionit social në komunitetet e tyre. Për të krijuar dramën, të rinjtë intervistuan fillimisht 120 njerëz në zonat e tyre mbi besimet, njohuritë, paragjykimet dhe opinionet e tyre lidhur me kombësitë e tjera dhe migrantët në rajon, “mendësinë e Ballkanit”, dhe integrimin dhe identitetin evropian. Nën mentorimin e aktorëve profesionistë nga tre shoqëritë, por duke e shkruar skenarin, rolet dhe muzikën vetë në bazë të kontributeve që mblodhën, të rinjtë gjetën mënyra artistike për të trajtuar shumë çështje në komunitetet e tyre. Dhjetë nga të rinjtë vunë për herë të parë në skenë drama në të gjithë rajonin, duke përfshirë Festivalin Rinor të Nishit, në Serbi, ku ata morën një nga çmimet. Nëpërmjet turit të dramës së tyre në rajon, të rinjtë mësuan më shumë rreth kulturave të tjera të Ballkanit. Krahas miqësive të reja, të rinjtë pjesëmarrës përvetësuan aftësi performuese dhe aftësi personale, si pjekuri, komunikim i përmirësuar dhe vetëvlerësim.

Vlerat

Vlerat janë një pjesë e rëndësishme e kulturës. Vlerat janë ide dhe parime që një individ i vlerëson shumë dhe beson tek ato. Vlerat ndikohen nga përvojat jetësore dhe nga çka mësohet nga prindërit dhe familja, besimet fetare, shokët dhe bashkëmoshatarët, shkolla, letërsia dhe media, e shumë të tjera. Të gjithë njerëzit jetojnë sipas vlerave të caktuara, pavarësisht nëse janë apo jo të vetëdijshëm për to. Në të vërtetë, vlerat orientojnë dhe drejtojnë jetën tonë, formësojnë zgjedhjet dhe sjelljet tona, mbështetin mënyrën se si komunikojmë, ndikojnë te reagimet tona ndaj konfliktit, dhe orientojnë qasjet tona ndaj ndërtimit të paqes. Vlerat mund të ndryshojnë ndërmjet kulturave dhe ndërmjet individëve. Disa vlera janë themele të domosdoshme për paqen e qëndrueshme: këto vlera universale duhet të mësohen dhe përvetësohen. Rëndësia relative që njerëzit dhe grupet iu caktojnë vlerave të caktuara në krahasim me të tjerat mund të çojë te përplasja e vlerave. Prandaj, vetëdijësimi për vlerat e dikujt është i rëndësishëm për përpjekjet në zgjidhjen e konfliktit dhe ndërtimin e paqes.

AKTIVITETI 1.4 Qartësimi i vlerave

Përmbledhje:	Në këtë ushtrim, pjesëmarrësit reflektojnë mbi vlerat e tyre personale dhe rolin që ata luajnë në orientimin e zgjedhjeve dhe sjelljeve të tyre në jetë. Më pas, ata kanë mundësinë t'i lidhin vlerat me punën për ndërtimin e paqes dhe rolet e tyre si të rinj ndërtues të paqes.
Vështirësia:	Niveli 2
Madhësia e grupit:	Çfarëdo
Kohëzgjatja:	60 minuta
Objektivat:	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none">• Vetëdijësohen për vlerat të cilave iu kushtojnë rëndësi• Rishikojnë dhe vlerësojnë vazhdimisht se si vlerat e tyre ndikojnë në zgjedhjet dhe sjelljen e tyre në jetë• Vlerësojnë vlerat që janë të rëndësishme për bashkëmoshatarët e tyre• Lidhin vlerat me rolin e tyre si të rinj ndërtues të paqes
Metodat:	Mendoni-grupohuni-shkëmbeni, ditari personal
Materialet:	Letër për flip chart; lapustila; stilolapsa; kopje të fletëve të ushtrimit 1 dhe 2
Përgatitja:	Kopje të fletës së punës për të gjithë pjesëmarrësit.
Organizimi i sallës:	Çfarëdo

Udhëzime:

Vlerat I Vlera:

1. Shpërndani **fletën e ushtrimit 1** për të gjithë pjesëmarrësit.
2. Jepuni pjesëmarrësve 5 minuta kohë për të përzgjedhur **10** nga vlerat/sjelljet e mëposhtme që pasqyrojnë më mirë atë që ata vlerësojnë. Shembulli më poshtë mund të printohet ose projektohet në monitor.
3. Pasi të gjithë pjesëmarrësit të kenë përzgjedhur vlerat e tyre, kërkojuni atyre të formojnë çifte dhe të ndajnë me njëri-tjetrin 10 vlera dhe se si këto vlera ndikojnë në jetën e tyre. [15 minuta]

Vlerat e mia më të rëndësishme

4. Shpërndani **fletën e ushtrimit 2** për të gjithë pjesëmarrësit. Vëri në punë individualisht që të identifikojnë 3 vlerat më të rëndësishme në jetën e tyre dhe t'i përgjigjen pyetjes në fletën e ushtrimit më poshtë: [10 minuta]
5. Formoni çifte të reja dhe ndani:
 - 3 vlerat tuaja më të rëndësishme
 - Besimet tuaja rreth këtyre vlerave
 - Sjelljet që shfaqni

6. **Ditari:** Kërkojuni pjesëmarrësve të reflektojnë mbi pyetjet më poshtë, individualisht dhe në heshtje, duke shkruar në fletoret e tyre për rreth 5-10 minuta. Vendosni pak muzikë të qetë nëse është e përshtatshme.
- *Si u ndjeva për këtë ushtrim?*
 - *Çfarë më befasoi?*
 - *Çfarë perceptimesh ose përfundimesh mund të nxjerr nga përvoja?*
 - *Në çmënyra mund të lidhen vlerat me ndërtimin e paqes?*
 - *Si do t'i zbatoj vlerat e mia në aktivitetet e mia të ardhshme si ndërtues i paqes?*
7. **Rrethi i mbyllur** [20 minuta]: Kërkojuni anëtarëve të ekipit të ndajnë reflektimet e tyre, ose duke ardhur për qark rrethit ose në mënyrë rastësore. Nxitini të bëjnë lidhjen me mënyrën se si ndihen. Kur të mbarojë koha ose kur është koha e duhur për të përfunduar, mbylleni seancën. Falënderojini pjesëmarrësit për angazhimin dhe pjesëmarrjen e tyre.

Aktivitet shtesë: Nëse koha jua lejon, mund t'i shpjegoni grupit sa më poshtë:

Vlerat mund të ndahen në dy grupe:

1. **Vlerat terminale**, që janë qëllime të përgjithshme që ne shpresojmë të arrijmë gjatë jetës sonë (liria, paqja, drejtësia, dinjiteti, etj.), dhe
2. **Vlerat instrumentale**, që nuk janë qëllim fundor por ofrojnë mjete nëpërmjet të cilave mund të arrihet qëllimi fundor (paratë, diploma, etj.).

Një mënyrë tjetër e ndarjes së vlerave është si vijon:

- a. **Vlerat shpirtërore** që dikush zhvillon brenda vetes (p.sh. njohuritë për veten, lumturia, bukuria, harmonia në marrëdhënie, krijimtaria, dashuria, paqja)
- b. **Vlerat materiale** që lidhen me objektet e jashtme dhe arritjet (p.sh. paratë, të mirat, fitimet, statusi, standardi i jetesës, pushteti, ndikimi).

Kërkojuni grupit të ndajë idetë se si janë të rëndësishme vlerat terminale dhe instrumentale, dhe vlerat shpirtërore dhe materiale në proceset e ndërtimit të paqes.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Vlerat janë busulla në jetën tonë: ato drejtojnë prioritetet dhe zgjedhjet tona, dhe motivojnë sjelljet tona.
- Kur sjelljet dhe zgjedhjet tona nuk janë të harmonizuara me vlerat tona, ne mund të ndiejmë konfliktin e brendshëm.
- Vlerat luajnë një rol të rëndësishëm në ndërtimin e paqes. Jo të gjitha vlerat janë njësoj të favorshme për paqen. Vlerat që janë më të favorshme për ndërtimin e paqes bazohen te mendësia universale dhe gjithëpërfshirëse e mbështetur te njohja e të qenit një dhe e ndërvarësisë së racës njerëzore.
- Çdo vlerë që bazohet te mendësia "ne" kundrejt "tyre" do të çojë në fund të fundit në konkurrencë, konflikt dhe ndarje.

FLETË PUNE

➤ Ushtrimi 1: Vlerat

Arritjet	Qartësia	Efikasiteti	Miqësia	Të dëgjuarit	Respekti
Përshtatshmëria	Këshillimi/ mentorimi	Entuziazmi/ Qëndrimi pozitiv	Brezat e ardhshëm	Bërja e ndryshimit	Shpërblimi
Ambicia	Kujdesi	Sipërmarrja	Bujaria	Të qenit i hapur	Ndërmarrja e rrezikut
Vënia në ekuilibër e punës dhe jetës	Kompetenca	Ndërgjegjësimi për mjedisin	Shëndeti	Durimi	Siguria
Të qenit i pëlqyer	Zgjidhja e konfliktit	Etika	Përlësia	Këmbëngulja	Vetëdisiplina
Të qenit i ndershëm	Të nxëniti e vazhdueshëm	Përsosmëria	Humori/zbavitja	Përmbushja personale	Puna në ekip
Përkujdesja	Paqja	Ndershmëria	Pavarësia	Rritja personale	Besimi
Dhembshuria	Krijimtaria	Qëndrueshmëria financiare	Integriteti	Rritja profesionale	Pasuria
Përfshirja e komunitetit	Dialogu	Falja	Siguria në punë	Njohja	Mirëqenia
Angazhimi	Të qenit i qetë me pasigurinë	Liria	Lidershipi	Besueshmëria	Mençuria

➤ Ushtrimi 2: Vlerat e mia më të rëndësishme

3 vlerat e mia më të rëndësishme	Besimet e mia rreth këtyre vlerave	Si i shpreh këto vlera në veprim

Të dëgjuarit aktiv dhe empatik

Të dëgjuarit aktiv është një tjetër aftësi e nevojshme për të komunikuar me efektshmëri me të tjerët. A keni vënë re se si disa persona pretendojnë se po ju dëgjojnë, por në fakt po mendojnë për gjëra të tjera? Apo thjesht po presin mundësinë e parë për ta kapur dhe shfrytëzuar? Apo si njerëzit e (para) gjykojnë personin që flet dhe rrjedhimisht i kushtojnë më pak vëmendje vlerës që ka ajo që ai po thotë? Apo se si njerëzit dëgjojnë vetëm atë që dëshirojnë të dëgjojnë, duke anashkaluar gjithçka tjetër si të parëndësishme? Këto sjellje shndërrohen në barriera për komunikimin e mirë. Të dëgjuarit aktiv dhe empatik ka të bëjë me të nxëniti për të komunikuar më mirë.

- **Të dëgjuarit aktiv** ka të bëjë me lënien mënjane të të gjitha paragjytimeve, pritshmërive dhe shqetësimeve, dhe të dëgjuarit plotësisht dhe me vëmendje të fjalëve dhe gjuhës së trupit të personit tjetër.

- **Të dëgjuarit empatik** ka të bëjë me të kuptuarit e ndjenjave ose përvojave të personit tjetër nga këndvështrimi i tij. Kur e vendosim veten në vendin e dikujt tjetër, ne jemi shpesh më të ndjeshëm ndaj asaj që përjeton personi.

Nëpërmjet praktikimit të të dëgjuarit aktiv dhe empatik, ne mësojmë të ndërpresim narrativën tonë të brendshme dhe ta përqendrojmë vëmendjen te personi tjetër duke treguar respekt dhe dhembshuri. Ne dëgjojmë atë që ata po thonë realisht (jo çfarë besojmë se nënkuptojnë), dhe shohim për sinjale në gjuhën e tyre të trupit për të kuptuar se si ndihen. Dikush që dëgjon në mënyrë aktive është në gjendje të kujtojë me saktësi atë që ka dëgjuar. Dikush që dëgjon në mënyrë empatike është në gjendje të përshkruajë me saktësi ndjenjat e personit të cilin e ka dëgjuar. Sa më shumë të dëgjojmë në mënyrë aktive atë që thonë të tjerët dhe sa më shumë empati të zhvillojmë për atë që ata ndiejnë, aq më shumë në gjendje do të jemi për të krijuar mjedise që janë të favorshme për dialogun ndërkulturor, ndërtimin e paqes dhe pajtimin. Për të praktikuar të dëgjuarit aktiv, provoni këshillat e mëposhtme:



Burimi: Qendra për Leadership Krijues, 2016

1. **Jini të vëmendshëm:** Përqendrohuni plotësisht te personi tjetër, pa e ndërprerë ose pa u shpërqendruar nga celulari, kompjuteri apo persona të tjerë. Ju mund të tregoni se po dëgjoni dhe kuptoni nëpërmjet gjuhës së trupit, si mbajtja e kontaktit me sy dhe tundja e kokës, dhe me komente të vogla si “po”, “ah”, “në rregull”, etj.
2. **Dëgjoni për të kuptuar:** Dëgjoni jo vetëm fjalët që po thotë personi tjetër, por edhe ndjenjat, mendimet dhe opinionet shoqëruese. Përpiquni të mos gjykoni, por ta shihni situatën nga pikëpamja e tyre.
3. **Bëni pyetje të hapura dhe nxitëse:** Në vend që të nxirrni përfundime, bëni pyetje për ta nxitur personin tjetër të shpjegojë më tej dhe të propozojë idetë, interpretimet dhe zgjidhjet e veta.
4. **Kërkoni qartësim:** Bëni pyetje qartësuese për gjithçka që nuk e kuptuat plotësisht ose që mund ta keni keqkuptuar.
5. **Perifrazoni:** Tregoni se po dëgjoni duke përsëritur shkurtimisht se çfarë tha personi tjetër dhe kontrolloni nëse e keni kuptuar saktë (p.sh. “Pra, çfarë ju po thoni është...”, ose “Ju po thoni që... apo jo?”)
6. **Jini të ndjeshëm ndaj ndjenjave:** Kushtojini vëmendje gjuhës së trupit dhe tonit të zërit. Nëse personi tjetër duket i shqetësuar, i mërzitur, i acaruar, i trishtuar, në ankth, i emocionuar, etj., pranojini emocionet e tyre. Tregoni shqetësim për ta, madje edhe nëse nuk bini dakord me opinionin e tyre.
7. **Konsultohuni (nëse është e nevojshme) dhe përmbliidhni:** Nëse është e përshtatshme, konsultohuni mbi alternativat lidhur me situatën në fjalë. Përmbliidhni ato që diskutuat bashkërisht dhe bini dakord se si të zbatohet çdo vendim që është marrë.
8. **Vlerësoni:** Për të përfunduar procesin e të dëgjuarit aktiv, reflektoni mbi ato që mësuat ose vlerësuat gjatë procesit të të dëgjuarit dhe jepni komente pozitive dhe nxitje për personin tjetër.

AKTIVITETI 1.5 Të dëgjuarit aktiv dhe empatik¹⁹

Përmbledhje:	○ Të dëgjuarit aktiv është një aftësi e nevojshme për komunikimin e vërtetë. Ky aktivitet iu jep mundësinë pjesëmarrësve ta shohin të dëgjuarit e dobët dhe atë aktiv në një lojë me role.
Vështirësia:	○ Niveli 1
Madhësia e grupit:	○ 10 – 30
Kohëzgjatja:	○ 30 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të praktikojnë të dëgjuarit aktiv dhe empatik.
Metodat:	○ Akuarium, lojë me role
Materialet:	○ Flip chart dhe lapustila, fletë pune “Këshillat për të dëgjuarit aktiv”
Përgatitja:	○ Kopje të fletës së punës për çdo pjesëmarrës
Organizimi i sallës:	○ Karriget vendosen në formën e një rrethi të madh, me dy karrige në mes (opsionale)

Udhëzime:

1. Në këtë aktivitet përdoret metoda “Akuariumi” sipas së cilës grupi ulet në formën e një rrethi të madh dhe vëzhgon ndërveprimin që ndodh në formën e lojës me role në qendër të tij.
2. Përzgjidhni dy vullnetarë dhe u thoni që të largohen nga salla dhe të presin në korridor ku do t’iu jepni udhëzimet (shihni më poshtë).
3. Ndërkohë, jepni **udhëzimet e mëposhtme për pjesën tjetër të klasës**: Shfrytëzoni 5 minutat e radhës për të rrahur mendimet me personin pranë jush dhe identifikoni 5 shenja të dëgjuesit të mirë.
4. Ndërkohë që të tjerët punojnë në çifte, bashkohuni me vullnetarët dhe jepuni atyre udhëzimet e mëposhtme. **Udhëzime për vullnetarët**: Tregojuni se ata do të zhvillojnë një dialog në formën e lojës me role në dy raunde. Një person do të jetë folësi dhe tjetri dëgjuesi.
 - Folësi duhet të flasë për një situatë (imagjinare) që e ka shqetësuar gjatë ditës së tij (ngelja në provim, një zënkë me një shok, etj.). Ai duhet të përpiqet të komunikojë atë që ndodhi dhe se si u ndje lidhur me të. Ai duhet t’i tregojë këto ndjenja edhe përmes veprimeve.
 - **Në raundin 1**, teksa folësi flet, dëgjuesi duhet të bëjë shumë gjëra që tregojnë se ai/ajo nuk po dëgjon në të vërtetë (duket i shpërqendruar, ndërpret, i humbasin sinjalet emocionale, nuk bën pyetje, zgjedh vetëm një fjalë që thuhet dhe më pas del nga tema me vërejtjet e tij, vepron në mënyrë gjykuese ndaj asaj që thotë personi, etj.).
 - **Në raundin 2**, folësi do të provojë sërish të thotë atë që tha edhe më parë, dhe këtë herë dëgjuesi do të demonstrojë cilësitë e të dëgjuarit aktiv dhe empatik (vendosja

19. Përshtatur nga: <https://positivepsychology.com/kindness-activities-empathy-worksheets/> dhe <https://positivepsychology.com/active-listening/>

e kontaktit me sy, nuk ndërpret, tund kokën ose pohon me fjalë se po ndjek atë që po thuhet, bën pyetje jogjyquese për qartësim, rikujton fjalët ose ndjenjat e personit tjetër, etj.).

5. Kthehuni në klasë dhe kërkojuni pjesëmarrësve të ulen në një rreth të madh. Shpjegoni se ata do të dëgjojnë dy shokët që flasin dhe më pas do t'iu kërkohet të ndajnë atë që vëzhguan.
6. Pas përfundimit të raundit 1 (2 minuta), kontrolloni me grupin: Çfarë vutë re në këtë ndërveprim? Çfarë po bënte Personi A dhe Personi B? Cilat sjellje të Personit B treguan se ai nuk po dëgjonte? Si do të ndiheshit nëse në këtë situatë ju do të ishit Personi A?
7. Përsëriteni ushtrimin dhe kontrolloni me raundin 2.

Kontrolloni aktivitetin duke bërë një përmbledhje të gabimeve të mëposhtme të të dëgjuarit që duhen shmangur. Shkruajini ato në flip chart, nëse është e mundur, duke përdorur simbolet për këshillat e të dëgjuarit aktiv që paraqiten në faqen... të këtij manuali.

Këshilla për të dëgjuarit aktiv dhe empatik

- **Dëgjoni:** Kur dëgjoni, komentet dhe opinionet mbajini për vete, pra përqendrohuni që të jini të heshtur dhe të vëmendshëm teksa personi tjetër flet;
- **Kontakti me sy:** Mbani kontakt të përshtatshëm me sy dhe kushtoni vëmendje kur e shihni drejtpërdrejt në sy;
- **Dëgjoni më shumë:** Ndaloni përpara se të thoni diçka pas folësit. Lëri atij mundësinë të vazhdojë nëse nuk ka përfunduar.
- **Tregoni se po dëgjoni:** Komunikoni në mënyrë joverbale duke nxitur gjuhën e trupit (si tundja e kokës), duke qenë të vetëdijshëm për sinjalet e tyre joverbale; dhe
- **Perifrazoni:** Kur personi tjetër ndalon së foluri, përpiquni të perifrazoni me fjalët kyç që ai përdori dhe kontrolloni nëse e keni kuptuar qartë atë që ai tha;
- **Pyetni:** Bëni pyetje ndjekëse për të treguar se po bëni një përpjekje të vërtetë për të kuptuar atë që ai po ndan ose përjeton.
- **Dëgjoni nga pikëpamja e tyre:** Merrni parasysh pikëpamjen e tyre, pra dëgjoni për të kuptuar plotësisht se çfarë po thotë personi tjetër për përvojën e tij në vend që të përgatiteni për të dhënë përgjigjen tuaj;
- **Tregoni empati:** Identifikoni dhe pasqyroni ndjenjat e folësit. Për shembull, mund të thoni: "Dukesh i mërziur", ose "Dukesh i shqetësuar". Pyetni veten: "Si do të ndihesha në këtë situatë?"

Aktivitet shtesë: Pjesëmarrësve më të rritur mund t'iu jepet si fletë pune "Gjashtë këshillat" e përfshira më poshtë.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Të dëgjuarit aktiv është jetik për komunikimin e efektshëm.
- Të dëgjuarit empatik na ndihmon ta kuptojmë më mirë njëri-tjetrin.
- Të dëgjuarit aktiv dhe empatik kërkon që ne të praktikojmë frenimin e dëshirës sonë për të folur, si dhe të dëshirës sonë për të gjykuar, për të arritur në përfundime dhe për t'u shpërqendruar.
- Sa më shumë të dëgjojmë në mënyrë aktive atë që thonë të tjerët dhe sa më shumë empati të zhvillojmë për atë që ata ndiejnë, aq më shumë në gjendje do të jemi për të krijuar mjedise që janë të favorshme për dialogun ndërkulturor, ndërtimin e paqes dhe pajtimin.

Fletë pune: Gjashtë këshilla për të dëgjuarit aktiv dhe empatik

Këtu paraqiten disa hapa se si të bëhemi dëgjues aktivë dhe empatikë.

1. Përfshirja joverbale Shihni bashkëbiseduesin tuaj në vend që të vëzhgoni njerëzit që kalojnë aty pranë. Tregoni vëmendjen tuaj duke tundur kokën ose duke ngritur vetullat. Bëni tinguj që tregojnë të qenit i vëmendshëm. Kini parasysh se edhe nëpërmjet të dëgjuarit, ne komunikojmë në mënyrë joverbale (Weger et al., 2010).

2. Kushtojini vëmendje folësit, jo mendimeve tuaja: Kushtojani të gjithë vëmendjen folësit. Të qenit i vëmendshëm do të thotë të jesh i pranishëm në atë moment dhe t'i kushtosh vëmendje as që po ndodh në moment (Kabat-Zinn, 2003). Në bisedë, kjo do të thotë të vëzhgosh folësin teksa ai ndan historinë e tij. Të jesh i vetëdijshëm për ndryshimet e vogla në zërin e tij, mënyrën se si të imiton, fjalët që përdor dhe emocionet që përjeton. Përpikuni të kuptoni vërtetë procesin e të menduarit të bashkëbiseduesit (Ucok, 2006). Vëzhgoni mendimet tuaja, por nga distanca, dhe rezistojini tundimit për t'u përfshirë në to.

3. Praktikoni mosgjykimin: Të qenit i vëmendshëm do të thotë të praktikosh mosgjykimin. Nuk është e nevojshme të bini apo jo dakord me atë që thuhet apo të vlerësoni pohimet që bëhen. Mbani mend se të jesh i pranishëm në mënyrë aktive është më e rëndësishme sesa t'i japësh përgjigje pyetjes së tyre më të thellë (Rogers & Farson, 1957). Një dëgjues aktiv i zoti është në gjendje të marrë mesazhin pa pasur nevojë të gjykojë apo të përgjigjet sipas anësisë së tij.

4. Lejojeni heshtjen: Rezistojini dëshirës për të mbushur momentet e heshtjes. Ka lloje të ndryshme të heshtjes. Respektimi i momenteve të heshtura mund të jetë një mjet i fuqishëm për një bisedë më të thellë. Kjo gjë i jep folësit dhe dëgjuesit mundësinë të reflektojë dhe të vazhdojë me këtë proces. Shpesh, ne ngutemi ta "mbushim" heshtjen, menjëherë përpara se dikush të ketë një mendim të çastit për të ndarë. Nëse heshtja është e vështirë për ju, mund ta nxitni personin të vazhdojë duke bërë pyetje të hapura si: "Çfarë kuptoni nga kjo?", ose "Me tregoni më shumë se çfarë ndodhi." Mos e nënvlerësoni heshtjen për një bisedë mundësisht të pasur.

5. Perifrazoni: Perifrazimi është një tjetër mjet i fuqishëm i komunikimit. Si mënyra për të treguar se e ndoqët dhe e kuptuat bisedën, mund të filloni me fjali si: "Pra, po thoni se...", ose përsëritni me fjalët tuaja atë që besoni se tha personi tjetër. Po ashtu, mund të perifrazoni duke i bërë folësit një pyetje, si: "Pra, po thoni se nuk u ndjetë rehat në këtë përvojë? Megjithëse perifrazimi nuk i bën domosdoshmërisht njerëzit të ndihen të kuptuar, ai krijon një ndjesi më të madhe afërsie dhe familjariteti në bisedë. Kjo është pjesë kyç e krijimit të besimit dhe miqësive të mundshme (Weger et al., 2010).

6. Bëni pyetje, shprehni empati: Kur të përgjigjeni, mos u përpikuni që thjesht të këmbëngulni në idenë tuaj. Rezistojini impulsit që të tregoni historinë tuaj për temën. Bëni pyetje të hapura, si: "Si e interpretoni këtë?", "Çfarë nënkuptonte për ju?", ose "Çfarë bëtë pas kësaj?" Pyetjet e hapura janë një mjet i fuqishëm për thellimin e bisedës dhe zbulimin e arsyesimit të fshehur (Weger et al., 2010). Për shembull, nëse dikush tregon se sa i trishtuar është për humbjen e një kafshe shtëpiake, mos iu përgjigjini duke folur se kur ju ndodhi diçka e tillë. Përkundrazi, bëni një pyetje ndjekëse për të treguar se ju intereson përvoja e tij. Tregoni vëmendjen dhe empatinë tuaj duke përdorur fjali, si: "Mund ta marr me mend se sa i trishtuar duhet të kesh qenë." Nëse ai ndan një informacion të ri të lumtur, tregoni vëmendje dhe empati duke thënë diçka, si: "Duhet të jetë e mrekullueshme! Mund ta marr me mend se sa i lumtur duhet të ndihesh!"

Barrierat ndaj dialogut ndërkulturor

Barrierat e tjera ndaj dialogut ndërkulturor përfshijnë modelet negative të të menduarit dhe të sjelljes. Disa nga këto barrierat, me të cilat përballen të rinjtë në Ballkanin Perëndimor, përfshijnë:

- 1. Stereotipat:** besime sipërfaqësore gjerësisht të përhapura mbi anëtarët e një grupi të identitetit social. Disa stereotipa janë pozitivë, të tjerët negativë. Zakonisht, stereotipat bazohen në paragjykime dhe ndikohen shpesh nga portretizimet në media të grupeve të tjera.

2. **Paragjykimi:** gjykime negative të paramenduara për një person ose grup, të cilat nuk bazohen në arsye ose përvojë reale, por në disa veçori sociale (si feja, gjinia, raca, etnia, gjuha, kombësia, etj.) që nuk pëlqehen ose disa besime të pabazuara për personin apo grupin.
3. **Diskriminimi:** trajtim i pabarabartë i kategorive të ndryshme të njerëzve, shpesh për shkak të racës, moshës, seksit, gjinisë, ose karakteristikave të tjera personale aktuale ose të prezumuara, që shërbejnë për t'i përjashtuar ose distancuar ata nga grupet e tjera, ose për të kufizuar apo privuar aksesin e tyre për realizimin e plotë të të drejtave të tyre.
4. **Etnocentrizmi:** qëndrimi se grupi kulturor, kombëtar ose fetar i dikujt është superior ndaj grupeve të tjera.²⁰
5. **Nacionalizmi:** lartësimi i kombit dhe interesave kombëtare të dikujt mbi të tjerët, shpesh në kurriz të kombeve të tjera.
6. **Ksenofobia:** frika dhe urrejtja ndaj të huajve ose gjërave që janë të huaja.

Këto barrierë ndaj dialogut ndërkulturor janë shpesh të ndërlidhura. Për shembull, shoqëritë në Ballkanin Perëndimor vazhdojnë të shfaqin nivele të larta të fajësimit, stereotipizimit dhe paragjykimit ndaj njëri-tjetrit, dhe në të vërtetë në komunitetet e tyre të larmishme, duke përjetësuar më tej nacionalizmin dhe duke penguar zhvillimin rajonal të paqes, sigurisë dhe begatisë. Të rinjtë vazhdojnë të trashëgojnë narrativat mbi të shkuarën e rajonit, e cila përqendrohet te faji dhe ndarja në vend të pajtimit dhe bashkëpunimit. Ata “ushqehen” nga stereotipat që mësohen në mjedisë shtëpie, nga media dhe në shkollë, të cilat çojnë në këndvështrime sipërfaqësore të të “tjerëve” mbi të cilat ngrihen gjykimet. “Neve” nuk na pëlqejnë “ata” sepse janë “të ndryshëm”, dhe anasjelltas. Këto ndjenja negative i bëjnë të rinjtë të ndihen të shqetësuar kur ndërveprojnë me të tjerët, kështu që ne kërkojmë t'i mbajmë larg “ata”. Gjuha, sjelljet dhe politikat diskriminuese që i mbajnë “të tjerët” larg shkollave, vendeve të punës, lagjeve dhe familjeve “tona” i ndan edhe më shumë shoqëritë. Nëse nuk kontrollohen, këto mënyra të të menduarit mund të përshkallëzohen në forma të tjera të dhunës ndërmjet të rinjve dhe shoqërive në rajon.

Ekstremizmi ideologjik i çdo lloji është barrierë për dialogun. Narrativat ekstremiste kanë prirjen të përziejnë narrativat ideologjike, politike, morale, fetare dhe sociale, duke i reduktuar ato në një strukturë ideologjike të thjeshtë, e cila i ndërthur faktet me gjysmë të vërteta dhe keqinformim si reagim ndaj një larmie padrejtësish reale ose imagjinare.²¹ Ekstremistët e dhunshëm vlerësojnë një grup identitar mbi të tjerët, duke i mobilizuar njerëzit dhe burimet për të shkatërruar në mënyrë të dhunshme strukturat ekzistuese politike dhe kulturore, dhe për t'i zëvendësuar ato me alternativa që janë totalitare dhe jotolerante.²²

Kapërcimi i këtyre barrierave ndaj dialogut ndërkulturor fillon me rrëzimin e stereotipave dhe paragjykimeve fillestare, dhe krijimin e kundërnarrativave dhe alternativave që janë gjithëpërfshirëse, të drejta dhe fuqizuese. Takimi me persona të tjerë dhe ndërveprimi me ta në një mjedis të sigurt dhe bashkëpunues na ndihmon të shohim se kemi shumë gjëra të përbashkëta, dhe se ajo që i bën të tjerët të veçantë nuk është kërcënim për veçantinë tonë dhe anasjelltas. Kjo është arsyeja se përsë ndërtimi i paqes nga të rinjtë dhe edukimi i bashkëmoshatarëve janë kaq të rëndësishme.

//////////

20. Studimi i FES-it për të Rinjtë në Evropën Lindore zbuloi se “feja është një tipar i rëndësishëm i identitetit të tyre personal” dhe se “segmentet e mëdha të popullatës së të rinjve pretendojnë se i përkasin fesë mbizotëruese në vendin e tyre”. Së fundi, “besimi në dogmën fetare është i lartë” te të rinjtë në rajon (Flere, Sergej, et al., 2015, p. 26).

21. Crosby, Patricia & Ali, Assan (pa datë). Kundërnarrativat për luftën kundër ekstremizmit të dhunshëm. Komonuelthi. <https://thecommonwealth.org/sites/default/files/inline/ComSec%20CVE%20Counter%20Narratives%20Presentation.pdf>

22. Bak, Mathias, Nilas Tarp, Kristoffer & Schori Liang, Christina (2019). “Përkufizimi i konceptit ‘Ekstremizmi i dhunshëm’: Përshkrimi i veçorive dhe fenomenit të ekstremizmit të dhunshëm.” Dokument i Gjenevës 24/, gusht 2019

AKTIVITETI 1.6 Pikat²³

Përmbledhje:	○ Ky është një aktiviteti i thjeshtë dhe ndërveprues për t'i përfshirë të rinjtë në një diskutim mbi diskriminimin. Loja simulon proceset e kategorizimit social që shpesh çojnë në grupim, përjashtim dhe diskriminim. Në këtë proces, pjesëmarrësit mësojnë se si ndonjëherë kontribuojnë në sjelljen diskriminuese dhe se si është të ndihesh i diskriminuar.
Vështirësia:	○ Niveli 2
Madhësia e grupit:	○ 10 – 30
Kohëzgjatja:	○ 20 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të shpjegojnë se çfarë është kategorizimi social dhe se si ndodh ai, si dhe të tregojnë empati me ata që kanë përjetuar përjashtim dhe diskriminim.
Metodat:	○ Lojë fizike
Materialet:	○ Ngjitëse me pika me ngjyra të ndryshme (minimumi 2 për secilin) dhe 1 ngjitëse me pikë të bardhë
Përgatitja:	○ Nuk ka
Organizimi i sallës:	○ Hapësirë e lirë për të ecur përçark

Udhëzime:

1. Kërkojuni të gjithë pjesëmarrësve të qëndrojnë në një rreth me sytë e mbyllur. U thoni se nuk iu lejohej të flasim gjatë gjithë kohëzgjatjes së lojës.
2. Ngjitni një pikë në ballin e secilit pjesëmarrës. Sigurohuni që vetëm NJË pjesëmarrës të ketë pikën e bardhë.
3. Kur të keni përfunduar me ngjitjen e pikave, kërkojuni pjesëmarrësve të hapin sytë.
4. Thoni me zë të lartë shprehjen e thjeshtë të mëposhtme dhe përsëriteni vetëm 3 herë: "Formoni grupe." Do të vini re se personat do të fillojnë të grupohen vetë sipas ngjyrës së pikave në ballin e tyre.
5. Vëzhgoni personin me pikën e bardhë, se si pranohet apo refuzohet ai nga të tjerët. Vëzhgoni gjuhën e trupit të këtij personi me progresin e lojës.
6. Pas 3-5 minutash, kërkojuni grupeve të ulen dhe të fillojnë diskutimin.

Alternativa: Nëse keni më shumë kohë në dispozicion, thjesht ndaloni ushtrimin dhe kërkojuni pjesëmarrësve të "Formojnë grupe të reja" (mos shpjegoni më shumë). Pjesëmarrësit mund të mendojnë se lehtësuesi do të ndalojë kur të formohet sistemi ose grupet e duhura. Kjo do të ndihmojë

23. Përshtatur nga UNOY (2018) Paketa e Trajnimit "Të Rinjtë për Paqe", f. 37

reflektimet e tyre më vonë. Nëse është e mundur, bëjeni këtë riorganizim dy herë. Pas një ose disa raundesh, kërkojuni pjesëmarrësve të ulen dhe të fillojnë diskutimin.

Këshillë: Duhet të caktoni disa pjesëmarrës që të vëzhgojnë aktivitetin.

Kujdes: Ky aktivitet mund të jetë delikat nëse pjesëmarrësi me pikën e bardhë është diskriminuar në të shkuarën. Sigurohuni që të bëni një kontroll të mirë dhe të trajtoni ndjenjat që lindën gjatë aktivitetit. Ky nuk është një aktivitet që duhet zhvilluar në një fazë të hershme të trajnimit, por duhet të zhvillohet kur grupi të ndihet rehat dhe të ketë krijuar një hapësirë të sigurt.

Kontrolloni me grupin:

Pyetni gjithsecilin:

1. Si ndiheni?
2. Çfarë ndodhi? Si u grupuat? A përdorët një strategji?
3. Si u ndjetë që nuk e dinit se çfarë kishit në ballë?

Pyetni personin me pikën e bardhë:

4. Çfarë ndodhi gjatë gjithë lojës dhe si u ndjetë?

Nëse keni pasur pjesëmarrës që kanë zhvilluar raunde të shumta grupimi, pyetni:

5. Kush i vendosi rregullat për të formuar grupe?
6. Si ndryshoi të kuptuarit tuaj mbi "grupin" nga njëri raund te tjetri?

Në këtë pikë, kërkojuni atyre t'i heqin ngjitëset nga balli për të zbuluar se çfarë kanë.

7. Kërkojuni pjesëmarrësve ta lidhin këtë lojë me realitetin.
8. U thoni se udhëzimi ishte i thjeshtë, se ata u grupuan vetë sipas asaj që kishin në ballë, por ju nuk thatë nëse duhej të grupoheshin sipas formës apo ngjyrës. U thoni se mund të kishin formuar që të gjithë një grup, sepse të gjithë kishin nga një PIKË në ballë, pavarësisht ngjyrës së tyre.
9. Shpjegoni konceptin e "kategorizimit social": se si priremi t'i grupojmë njerëzit në kategori që i ndajnë njerëzit në "ne" dhe "ata".
10. Nxitini pjesëmarrësit të japin shembuj nga jeta reale që mund të lidhen me lojën (p.sh. se si njerëzit kategorizohen sipas kulturës, racës, dhe gjinisë, etj.). Çfarë do të thotë kjo për grupin? Shpjegoni se kemi gjithmonë alternativa për të zgjedhur një kategori më të gjerë dhe më gjithëpërfshirëse të përkatësisë për të parandaluar përjashtimin dhe diskriminimin. Ndani idetë për disa kategori më të gjera (p.sh. njerëzit, bashkëqytetarët, qeniet e gjalla, etj.).
11. Së fundi, mund ta lidhni këtë aktivitet me konceptet e gjithëpërfshirjes dhe diversitetit.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Kategoritë sociale nuk janë domosdoshmërisht negative. Procesi psikologjik i kategorizimit është se si njerëzit e thjeshtojnë botën për ta kuptuar atë në terma më të përgjithësuar.
- Megjithatë, kategoritë që ne krijojmë mund të çojnë në stereotipizim, diskriminim negativ dhe përjashtim.
- Është e rëndësishme që të jemi të vetëdijshëm për kategoritë në të cilat i vendosim njerëzit, dhe nëse ato bazohen apo jo në stereotipa që çojnë në paragjykim dhe akte diskriminimi.
- Individët dhe grupet kontribuojnë në diskriminim dhe në zhbërjen e tij.
- Për të parandaluar diskriminimin dhe përjashtimin, ne mund të fillojmë duke zgjeruar kategoritë tona të përkatësisë.

AKTIVITETI 1.7 (Jo) Në lagjen time

- Përmbledhje:** Ky është një aktivitet digjital, i cili kërkon që lehtësuesi i trajnimit të krijojë një sondazh të thjeshtë online që mat distancën sociale/etnike në Ballkanin Perëndimor. Pjesëmarrësit do t'i përgjigjen sondazhit në mënyrë anonime përpara ose gjatë seancës së trajnimit. Kjo është e ndjeshme dhe duhet të kontrollohet me anë të një diskutimi lidhur me çfarë përfaqëson "distanca sociale", si lidhet ai me stereotipat dhe paragjykimet, dhe se si kontakti dhe bashkëpunimi me "të tjerët" ndihmon për të pakësuar ndarjen, rrëzuar paragjykimet dhe ndërtuar marrëdhënie sociale më të ngushta.
- Vështirësia:** Niveli 4
- Madhësia e grupit:** 15 – 30
- Kohëzgjatja:** 30 minuta përgatitje; 30 minuta aktivitet.
- Objektivat:**
- Të jemi të vetëdijshëm për qëndrimet tona ndaj llojeve të ndryshme të "të tjerëve";
 - Të njohim paragjykimet mbi dikë;
 - Të reflektojnë mbi rëndësinë e ndërtimit të paqes për të rrëzuar paragjykimet dhe për të ndërtuar shoqëri më tolerante dhe gjithëpërfshirëse.
- Metodat:** Sondazh online dhe diskutim
- Materialet:** Pajisje të lidhura në internet (p.sh. celular, kompjuter, tablet) për t'iu përgjigjur sondazhit online; monitor dhe projektor për të projektuar rezultatet e sondazhit
- Përgatitja:** Sondazhi online duhet të përgatitet paraprakisht nga trajnuesi. Pjesëmarrësit do të kenë nevojë për një celular ose kompjuter me akses në internet për t'iu përgjigjur sondazhit.
- Organizimi i sallës:** Çfarëdo

SHËNIME PËR LEHTËSUESIN

Qëllimi i këtij ushtrimi është të zhvillohet një sondazh i shpejtë për qëndrimet mbi distancën sociale të pjesëmarrësve në trajnim ndaj grupeve të ndryshme të njerëzve në shoqëritë e Ballkanit Perëndimor. Sondazhi duhet të zhvillohet në mënyrë anonime për të diskutuar rezultatet pa i stigmatizuar pjesëmarrësit. Aktiviteti mund të jetë delikat dhe duhet të kontrollohet mirë.

Për informacion të përgjithshëm, **distanca sociale** i referohet "shkallës së perceptuar ose të dëshiruar të largësisë ndërmjet një anëtarit të një grupi social dhe anëtarëve të një tjetri, siç evidentohet në nivelin e afrimitetit të toleruar ndërmjet tyre". Gjatë 50 viteve të shkuara janë përdorur kërkime mbi distancën sociale për të monitoruar nivelet e tolerancës ndërmjet grupeve të ndryshme sociale. Sipas kërkimeve në Ballkanin Perëndimor, ajo quhet shpesh "distancë etnike".

Udhëzime:

1. Përdorni një instrument online për përgatitjen e sondazhit, si SurveyMonkey (www.surveymonkey.com), Google Forms (<https://docs.google.com/forms>) ose të tjera për të krijuar një sondazh të shkurtër mbi qëndrimet mbi distancën sociale, si në vijim. Në varësi të instrumentit të sondimit që përdorni, mund të zgjidhni ose një format përgjigjeje në “shkallë zbritëse” ose me “zgjedhje të shumëfishtë”.

👉 SI DO TË NDIHESHIT NËSE PERSONAT E MËPOSHTËM DO TË ZHVENDOSESHIN NË APARTAMENTIN/SHTËPINË PRANË JUSH?

	Shumë rehat	Rehat	Jo rehat	Aspak rehat
Një familje rome				
Një çift homoseksual				
Një çift pensionistësh				
Një familje shqiptare				
Një familje boshnjake				
Një familje kroate				
Një familje kosovare				
Një familje malazeze				
Një familje maqedonase				
Një familje serbe				
Një familje nga Kina				
Një familje me një adoleshent që ka një aftësi të kufizuar fizike				
Një familje migrantësh				
Një familje azilkërkuesish				
Një prift				
Një hoxhë				

ALTERNATIVA:

<i>E pranoj / jam në rregull / Nuk e kam problem nëse një...</i>	Boshnjak	Shqiptar	Serb	Malazez	Kroat	Maqedonas	Kosovar
Bëhet President i vendit tim							
Është qytetar i vendit tim							
Jeton në lagjen time							
Jeton në ndërtesën time							
Është shoku im							
Është në një marrëdhënie me një nga të afërmit e mi më të ngushtë							
Martohet me një nga të afërmit e mi më të ngushtë							
Është e dashura / i dashuri im							
Bëhet bashkëshorti / bashkëshortja ime							
Mëson fëmijët e mi							

- Hapni sondazhin:** Kur të jeni gati, aktivizoni sondazhin online, dërgojuni pjesëmarrësve linkun nëpërmjet emailit/Whatsapp/Viber, dhe jepuni atyre 5 minuta kohë për t'iu përgjigjur pyetjeve në mënyrë anonime duke përdorur celularët ose kompjuterët me lidhje në internet.
- Shihni rezultatet përfundimtare:** Sapo të jenë përgjigjur të gjithë pjesëmarrësit, mbylleni sondazhin dhe klikoni te linku i dhënë për të parë rezultatet totale. Rezultatet paraqiten si grafikë me përqindje.
- Ndani dhe vëzhgoni:** Ndajini rezultatet me grupin dhe kërkojuni atyre të reflektojnë mbi atë që vunë re në përgjigje. Pyetni:
 - Çfarë vini re në rezultatet e sondazhit?
 - Cilat grupe sociale janë më shumë dhe më pak të pranueshme si fqinj?
 - Ne jemi një grup i larmishëm të rinjsh të interesuar për ndërtimin e paqes. A mendoni se rezultatet do të ishin të njëjtat me një grup rastësor të rinjsh në rajon?

Kujdes: Ka gjasa që një nga dy rezultatet të ndodhë me një grup të rinjsh në një trajnim për ndërtimin e paqes: ose pjesëmarrësit do t'i përgjigjen me ndershmëri sondazhit anonim dhe do të tregojnë rezultate që paraqesin shkallë më të larta dhe të ulëta të rehatisë me grupe të ndryshme sociale, **OSE** pjesëmarrësit do të përgjigjen me qëndrime "politikisht korrekte" për ndërtimin e paqes dhe të gjitha përgjigjet do të tregojnë shkallë të larta të rehatisë me të gjitha grupet e larmishme sociale. Në të dyja rastet, është e rëndësishme të kontrollojmë me kujdes.

- 5. Diskutoni:** Nëse rezultatet tregojnë një larmi nivelesh të rehatisë me grupe të ndryshme sociale, jini të vëmendshëm se disa anëtarë të trajnimit mund të shqetësohen, sidomos nëse grupi social që është më pak i pranuar është i tyre. Do të jetë e rëndësishme që të bëhen një sërë pyetjesh ndjekëse për të trajtuar ndjenjat dhe për të drejtuar grupin që të reflektojë mbi efektet e paragjykitimit në shoqëritë e tyre, dhe për të menduar në mënyrë konstruktive mbi rolin e tyre si të rinj ndërtues të paqes:
- Si ndiheni për këto rezultate?
 - Si u ndjetë me zgjedhjet tuaja?
 - A ishit të sigurt se si t'iu përgjigjeshit pyetjeve?
 - Cila ishte pyetja më e vështirë?
 - Çfarë ju shtyu për të dhënë këtë përgjigje?
 - Kur ishit më rehat për të dhënë përgjigje? Kur ishit më pak rehat?
 - Nga lindin ndjenjat tona kundrejt grupeve të tjera?
 - Çfarë i ndihmon të rinjtë të ndihen më rehat me "të tjerët"?
 - Si lidhet kjo me punën tonë si të rinj ndërtues të paqes dhe edukatorë rinorë?
- 6. Kontrolloni:** Ndërkohë që kontrolloni me grupin, përpiquni të krijoni lidhje me pikat e mëposhtme kyç:
- Shpjegojini grupit se çfarë është "distanca sociale" dhe si përdoret ajo në kërkimin për të gjurmuar qëndrimet ndaj "të tjerëve" në shoqëri.
 - Shpjegoni rëndësinë e kontaktit dhe ndërveprimit pozitiv me grupet e tjera për reduktimin e paragjytimeve dhe distancës ndërmjet tyre (kjo quhet "teoria e kontaktit" dhe është e mirëprovuar me kërkime). Lidheni këtë me rolin e të rinjve si edukatorë bashkëmoshatarë të paqes.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Qëndrimet mbi distancën sociale janë të lidhura me stereotipat dhe paragjykimet që formësojnë qëndrimet tona dhe nivelet e rehatisë ndaj grupeve "të tjera". Sondazhet mbi distancën sociale/etnike i matin këto qëndrime.
- Kërkimet në Ballkanin Perëndimor tregojnë se të rinjtë kanë qëndrime dhe nivele rehatie të ndryshme ndaj grupeve të ndryshme. Qëndrimet tona ndaj të tjerëve ndikohen nga fakti se sa kontakt kemi me ta; çfarë dimë për ta; dhe nëse ndërveprimet tona janë konkurrense apo bashkëpunuese. [Për rezultatet e kërkimeve reale të distancës sociale në Ballkanin Perëndimor, mund t'i referoheni raportit kërkimor të vitit 2018 të RYCO-s 2018, me titull "Çfarë dimë tashmë për të rinjtë në rajon".]
- Kontakti dhe bashkëpunimi i qenësishëm me "të tjerët" ndihmon për të pakësuar ndarjen, rrëzuar paragjykimet dhe ndërtuar marrëdhënie sociale më të ngushta.
- Sa më shumë ndërveprim bashkëpunues të kemi me të tjerët, aq më shumë ulen nivelet tona të parehatisë dhe paragjykitimit dhe aq më rehat ndihemi në marrëdhënie më të ngushta (p.sh. në lagje, në vendin e punës/shkollë, si një anëtar i familjes sonë, etj.).

AKTIVITETI 1.8 Stereotipat, paragjykimi dhe diskriminimi²⁴

Përmbledhje:	○ Të njohim barrierat ndaj dialogut ndërkulturor. Të kuptojmë se çfarë janë “stereotipat”, “paragjykimet” dhe “diskriminimi”, si lidhen ato dhe si ndërveprojnë me dialogun ndërkulturor, ndërtimin e paqes dhe pajtimin.
Vështirësia:	○ Niveli 2
Madhësia e grupit:	○ Çfarëdo
Kohëzgjatja:	○ 45 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit janë në gjendje përkufizojnë dhe japin shembuj të termave kyç sipas konteksteve të tyre, dhe të tregojnë empati me të qenit objekt i supozimeve, stereotipave dhe/ose paragjykimit dhe diskriminimit.
Metodat:	○ Rrahje mendimesh, grupohuni-shkëmbeni, harta e mendimeve
Materialet:	○ Letër, stilolapsa, flip chart/tabelë
Përgatitja:	○ Rishikoni faqen 53 të këtij manuali
Organizimi i sallës:	○ Çfarëdo organizimi, me sipërfaqe për të shkruar.

Udhëzime:

1. **Shembuj** (8 minuta): Shkruani në tabelë disa stereotipa të zakonshëm që nuk janë të ndjeshëm, si: “*Të gjithë të moshuarit harrojnë*”, etj. Nga ana tjetër, shkruani disa fraza që nisin fjalitë dhe kërkojuni pjesëmarrësve t’i vazhdojnë ato me zë të lartë (me përgjigje stereotipike). Për shembull: Të moshuarit janë... Vajzat janë... Djemtë janë... Refugjatët janë... Hebrejtë janë... Amerikanët janë..., etj.

Shënim: Mund të zgjidhni të vendosni më shumë fraza të ndjeshme lidhur me grupet etnike rajonale ose grupet vulnerabël dhe të marginalizuara, por jini të vetëdijshëm se kjo mbart një rrezik të madh për të krijuar fyerje në grupin tuaj dhe mund të krijojë një precedent negativ nëse nuk lehtësohen me kujdes. Për shembull, një burim në internet paraqet stereotipat e mëposhtëm të grupeve kombëtare në Ballkanin Perëndimor: *sllovenët (të sjellshëm dhe të ngathët), kroatët (agresivë dhe atletë), boshnjakët (tregtarë dhe rishitës), serbët (agresivë dhe pëlqejnë muzikën turbo-folk), maqedonasit (uzurpojnë historinë greke), shqiptarët e Kosovës (gatuajnë ëmbëlsira dhe kanë shumë fëmijë), malazetët (gjumashë dhe përtacë),²⁵ romët (lypës dhe mashtrues).²⁶*

24. Përshtatur nga “Të përballemi me historinë dhe vetveten”, <https://www.facinghistory.org/resource-library/teaching-holocaust-and-human-behavior/stereotypes-and-single-stories>

25. Burimi: <https://www.nationalstereotype.com/balkan-stereotypes/>

26. Burimi: <https://theconversation.com/to-europes-shame-roma-remain-stigmatised-outsiders-even-when-they-live-in-mansions-95468>

2. Jepuni pjesëmarrësve disa momente për të shqyrtuar frazat. Më pas, kërkojuni atyre të ndajnë reagimet e tyre. Orientojini pjesëmarrësit në përfundimin se pohimet janë shumë të përgjithshme për të qenë të vërteta; nxitini ata të kuptojnë se është e pandershme që të bëhen pohime gjithëpërfshirëse. Kërkojuni pjesëmarrësve të bëjnë lidhjen ndërmjet frazave dhe termit stereotip.

3. Kërkojuni pjesëmarrësve të punojnë në çifte për 5 minuta dhe të shkruajnë stereotipat shtesë që mund të kenë dëgjuar apo menduar. Kërkojini grupit të bashkohet dhe pyetni për shembuj. Më pas, kërkojuni atyre të ndajnë reagimet e tyre.

4. Diskutoni:

- A jeni stereotipizuar nga dikush (pra, ka supozuar diçka për ju, bazuar në një aspekt të identitetit tuaj)?
- A ishte supozim pozitiv apo negativ?
- Si u ndjetë?
- Si u përgjigjët?

5. Harta e mendimeve “Stereotipi” (10 minuta): Tregojuni pjesëmarrësve se supozimet që ne bëjmë për njëri-tjetrin ndonjëherë bazohen në stereotipa. Orientojini pjesëmarrësit nëpërmjet hapave të Hartës së Mendimeve për të zhvilluar të kuptuarit e stereotipave.

Kërkojuni pjesëmarrësve të shkruajnë fjalën “stereotip” me shkronja të mëdha në mes të faqes. Më pas, kërkojuni pjesëmarrësve të ndajnë fjalët, shembujt dhe ndjenjat që ata i shoqërojnë me stereotipat, dhe organizojini rreth fjalës kyç në faqen e tyre.

6. Kërkojuni pjesëmarrësve të ndajnë hartat e tyre të mendimeve me një çift. Ata mund të rishikojnë hartat e tyre me ide shtesë që zgjerojnë ose sfidojnë të menduarit e tyre. Kërkoni shembuj nga grupi dhe shkruajini në një hartë mendimesh të klasës të varur në sallë dhe referojuni gjatë mësimin.

7. Përkufizimet e punës (7 minuta): Duke përdorur informacionin në hartat e mendimeve dhe nga diskutimet e tyre, kërkojuni pjesëmarrësve të shkruajnë një “përkufizim pune” për stereotipin nën hartën e mendimeve. Kërkojuni vullnetarëve të ndajnë idetë e tyre për të krijuar një përkufizim pune për stereotipin në klasë, të cilin mund ta shtoni më pas në hartën e mendimeve të klasës.

8. Shpjegoni marrëdhënien ndërmjet **stereotipit**, **paragjykimit**, dhe **diskriminimit** (10 minuta):

Stereotipi është një besim sipërfaqësor mbi një grup njerëz, i cili është i përgjithësuar për të gjithë anëtarët e grupit. Disa stereotipa janë pozitivë, të tjerët negativë. Zakonisht, stereotipat bazohen në paragjykime dhe ndikohen shpesh nga portretizimet në media të “të tjerëve”.

Paragjykimi është një gjykim ose qëndrim i paramenduar ndaj një personi apo grupi bazuar në supozime dhe jo në fakte. Paragjykimi ndërmjet grupeve ka karakteristikat e mëposhtme:

- Ai bazohet në dallime reale ose imagjinare ndërmjet grupeve.
- Ai u atashon vlera këtyre dallimeve në ato mënyra që i leverdisin personit/grupit që paragjykon.
- Ai përgjithësohet për të gjithë anëtarët e grupit të synuar.

Diskriminimi ndodh kur paragjykimet përkthehen në veprime.

Shembull:

- *Një person që thotë se “të gjithë malazezët janë përtacë” po përmend një **stereotip**.*
- *Një person që thotë “përderisa është malazez, duhet të jetë përtac” është fajtor për **paragjykimin**.*
- *Një person që refuzon të punësojë një malazez bazuar në këtë stereotip dhe paragjykim është fajtor për **diskriminimin**.*

- Jo të gjithë stereotipat sjellin diskriminim, por shumica po.²⁷

9. Shpjegoni se **etnocentrizmi** dhe **nacionalizmi** janë shembuj sesi stereotipat, paragjykimi dhe diskriminimi përdoren për të nxitur interesat e një grupi mbi të tjerët. Kërkojuni pjesëmarrësve t'i shtojnë këta terma shtesë në hartat e tyre të mendimeve dhe t'i lidhin ata me idetë e tjera që kanë vërë re më parë.

10. Shpjegojuni se ndonjëherë ne paragjykojmë pa e kuptuar. Ky quhet **paragjykim i nënkuptuar**. "Mendimet dhe ndjenjat" janë "të nënkuptuara" nëse ne nuk jemi të vetëdijshëm për to apo gabojmë mbi natyrën e tyre. Flasin për paragjykim kur, në vend që të jemi neutralë, kemi një preferencë (ose mospëlqim) për një person apo grup personash. Prandaj, ne përdorim termin "paragjykim i nënkuptuar" për të përshkruar kur mbajmë qëndrime ndaj personave ose shoqërojmë stereotipa me ta pa vetëdijen tonë. Një shembull mjaft i zakonshëm i kësaj vihet re në studime në të cilat personat e bardhë e shoqërojnë shpesh kriminalitetin me personat me ngjyrë, pa e kuptuar se po e bëjnë diçka të tillë.²⁸

10. Kërkojuni grupit ide se çfarë mund të bëjnë njerëzit për të **parandaluar dhe kapërcyer** stereotipat, paragjykimet dhe diskriminimin. Shkruajini idetë e tyre në tabelë ose flip chart. Disa shembuj mund të përfshijnë:

- Të ndërpresim supozimet tona mbi të tjerët derisa të na jepet mundësia për t'i njohur ata më mirë
- Ta shohim gjithsecilin si një individ dhe jo si një përfaqësues të një grupi të veçantë
- Të ngremë zërin për dikë që shohim se po paragjykohet. Të refuzojmë supozimet dhe të tregojmë solidaritet.
- Të këmbëngulim për trajtim të barabartë të të gjithë njerëzve, pavarësisht gjinisë, racës, etnisë, fesë, kombësisë së tyre, etj.
- Të vëzhgojmë veten për sjellje ose gjuhë paragjykuese apo diskriminuese, dhe të bëjmë ndryshimet kur duhet
- Të tërheqim vëmendjen për paragjykimin dhe diskriminimin kur ndeshemi me to ("etiketimi dhe turpërimi")
- Të advokojmë për ligje dhe politika kundër diskriminimit në shkollat, komunitetet, institucionet dhe qeveritë tona.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Stereotipat, paragjykimet dhe diskriminimi janë që të gjitha barriera ndaj dialogut ndërkulturor.
- Për të kapërcyer këto barriera ndaj dialogut ndërkulturor, është e nevojshme të zbërthehet logjika e tyre e gabuar dhe të zëvendësohen me të kuptuarit me më shumë nuanca, më të saktë dhe më gjithëpërfshirës.
- Vetë dialogu ndërkulturor e mundëson këtë: takimi me persona të tjerë dhe ndërveprimi me ta në një mjedis të sigurt dhe bashkëpunues na ndihmon të shohim se kemi shumë gjëra të përbashkëta, dhe se ajo që i bën të tjerët të veçantë nuk është kërcënim për veçantinë tonë dhe anasjelltas.

27. Burimi: <https://www.facinghistory.org/holocaust-human-behavior/stereotyping>

28. Burimi: <https://perception.org/research/implicit-bias/>

Bullizimi, gjuha e urrejtjes dhe krimet e urrejtjes

Gjuha e urrejtjes është një formë ekstreme e komunikimit të dhunshëm. Gjuha e urrejtjes, bullizimi dhe bullizimi kibernetik, si format e tjera të agresionit dhe dhunës, janë destruktive.

“Gjuha e urrejtjes përkufizohet si gjuha që fyen, sulmon dhe kërcënon grupe ose individë në bazë të etnisë së tyre, ngjyrës së lëkurës, fesë, gjinisë, orientimit seksual, etj. Gjithashtu, ajo mund të drejtohet kundrejt opinioneve të ndryshme politike ose të tjera, apo kundrejt statusit social. Gjuha e urrejtjes shprehet me qëllim krijimin e përbuzjes ndaj një personi apo grupi, nëpërmjet nxitjes së diskriminimit ose armiqësisë, provokimit të kritikave ndaj mjedisit, ndjenjës së të qenit i pasigurt dhe i frikësuar, nxitjes dhe provokimit të dhunës, dhe krijimit të një ndjesie se kjo sjellje pranohet gjerësisht, tolerohet dhe nuk do të ndëshkohet. Si rrjedhojë e ekspozimit ndaj gjuhës së urrejtjes, krijohet stresi emocional, sfidohen ndjesitë e vlerës më të ulët, poshtërimit dhe humbjes së dinjitetit njerëzor, si dhe sfidohet e drejta për barazi dhe barazia, të cilat që të gjitha lënë pasojë në sferën personale, emocionale dhe sociale të funksionimit të një individi apo grupi. Ne mund të jemi dëshmitarë të shtimit të gjuhës së urrejtjes në ligjërimin politik dhe në sferën publike, si dhe në internet. Ne e vërejmë në rrjetet sociale të përdorur nga të rinjtë, po edhe në hapësirën publike, ndaj së cilës ne jemi të gjithë të ekspozuar, qoftë online apo offline.”²⁹

Gjuha e urrejtjes, qoftë offline apo online, kërcënon të drejtat themelore të njeriut. E drejta për lirinë e shprehjes përfshijë çdo formë shprehjeje që nxit urrejtjen dhe konfliktin, dhe shumë vende kanë legjislacion që i penalizon këto aktivitete.

Interneti mund të funksionojë si një “dhomë jehone”, që amplifikon dhe konfirmon besimet ekstremiste. Për rrjedhojë, edukimi mbi njohuritë digjitale është jetik për t’iu mundësuar të rinjve të angazhohen jo vetëm në kuptimin fjalë për fjalë të materialeve që ata ndeshin në internet, por edhe me qëllimet komunikuese të këtyre materialeve. Gjithashtu, atyre iu duhen aftësi për identifikimin e historive të fabrikuara në internet (për shembull, duke kontrolluar autorësinë, duke kontrolluar nëse burimet e informacionit të cituara në histori i mbështesin vërtetë pikëpamjet e shprehura, duke kontrolluar burimet e tjera të pavarura të informacionit për të vërtetuar historinë, duke kontrolluar datën e fotografive që janë përdorur, etj.).

Megjithëse ligjet dhe penalitetet mund të kufizojnë aktivitetet e bazuara në urrejtje, ato nuk mund t’i transformojnë shkaqet e tyre shoqëruese. Qëndrimet dhe sjelljet destruktive do të vazhdojnë për aq kohë sa shkaqet e tyre shoqëruese mbeten të patrajtuara. Urrëjtja është shpesh një shprehje e jashtme e frikërave të rrënjësura thellë dhe e inatit lidhur me kërcënimin e perceptuar ose nevojën e paplotësuar. Një larmi faktorësh mund të rrisin ndjesinë e të rinjve ndaj vulnerabilitetit që çon në të menduarit negativ, urrejtje dhe radikalizim. Disa nga këta faktorë përfshijnë problemet në shtëpi, largimin nga të tjerët, konfliktet identitare, mungesën e modeleve pozitive, mungesën e ekspozimit ndaj pikëpamjeve alternative, përvojat e diskriminimit, privimin ose marginalizimin, përvojat e padrejtësisë, dhe zhgënjimin me udhëheqësit dhe qasjet jo të dhunshme për zgjidhjen e problemit.³⁰

Lufta dhe parandalimi i gjuhës së urrejtjes

Ka një larmi strategjish që mund të përdoren për të luftuar narrativat ekstremiste. **Kundërnarrativat** janë parashikuar për të sfiduar drejtpërdrejt, zbërthyer, diskredituar dhe çmitizuar narrativat e

//////////

29. Burimi: Kombet e Bashkuara (2018), manuali “Dialogu për të ardhmen”, f. 32-33

30. Burimi: Këshilli i Evropës (2018), Kompetencat për Kulturë Demokratike: Vëllimi 3, Kapitulli 6.

ekstremizmit të dhunshëm nëpërmjet përgënjeshtimit të keqinformimit dhe sfidimit të ideologjisë ekstremiste me anë të thirrjeve emocionale, teologjisë dhe argumenteve të tjera. Qëllimi i kundërnarrativave është ekspozimi i hipokrizisë dhe gënjeshtreve të ekstremistëve, në mënyrë që të shkurajohen popullatat vulnerabël ndaj rekrutimit. **Narrativat alternative** synojnë të ofrojnë një alternativë detyruese ndaj ekstremizmit duke e angazhuar vëmendjen publike tek ato që jemi “pro” në vend të atyre që jemi “kundër”. Kjo bëhet shpesh nëpërmjet ndarjes së mesazheve dhe historive pozitive që promovojnë vlerat sociale të tolerancës, hapjes, gjithëpërfshirjes, lirisë dhe demokracisë. (Shihni RAN, 2019 për shembuj).³¹

Megjithëse gjuha e urrejtjes nuk duhet toleruar, shprehja e armiqësisë në një situatë të të nxënit mund të transformohet në një mundësi për të adresuar disa nga frikërat dhe nevojat shoqëruese me të cilat mund të vuajnë të rinjtë. Kur të rinjtë shprehin urrejtje, trajnesit dhe pjesëmarrësit mund të zgjedhin nga disa strategji për ta trajtuar atë:

1. Përcaktoni kufirin	<i>Për të treguar se zgjedhja e fjalëve është e padëshiruar, ose se nuk përfaqëson opinionin tuaj apo të organizatës.</i>	Ju përfundimisht nuk bini dakord me atë që thuhet ose me mënyrën se si thuhet. Ju mund të mos keni qenë ose mund të mos jeni në gjendje të sillni argumente për ta bërë këtë, por e bëni qëndrimin tuaj të qartë.
2. Raportoni	<i>Për të ndaluar mesazhin e urrejtjes së postuar publikisht.</i>	Në rastin që mesazhet e urrejtjes janë postuar në domenin publik, mund të nevojitet që të merrni veprime të menjëhershme për të ndaluar qarkullimin e tij. Ju mund ta arrini këtë duke u përballur me personin që e formuloi mesazhin e urrejtjes, pronarin e profilit ose platformës, për ta hequr atë, ose për të raportuar në rrjetin social ose te administratori i faqes ku është postuar mesazhi. Gjithashtu, mund të kontaktoni linja telefonike të ndihmës, qeverinë ose policinë për të raportuar diskriminimin.
3. Përgënjeshtroni	<i>Për të përgënjeshtuar ose demaskuar një mesazh urrejtje ose narrativë shtypëse duke treguar se është në fakt i pasaktë.</i>	Nëse vendosni të përgënjeshtroini një mesazh urrejtjeje, është e rëndësishme ta luftoni atë me fakte që kundërshtojnë dhe provojnë mungesën e lidhjes së tij.
4. Jepni alternativa	<i>Për të ofruar një kundërnarrativë që tregon se ka një mënyrë ndryshe.</i>	Ju mund të vendosni të mos reagoni drejtpërdrejt, por të promovoni narrativa alternative që ofrojnë pikëpamje pozitive. Analiza e konfliktit do t’ju ndihmojë të kuptoni më mirë kontekstin dhe nevojat e mundshme të paplotësuara, që mund ta nxisin një person apo grup të përdorë gjuhën e urrejtjes. Më pas, mund të bashkëpunoni me të tjerë për të planifikuar narrativa alternative që japin mesazhe pozitive. Nëpërmjet “dhënies së informacionit të saktë, përdorimit të humorit dhe të qenit i interesuar ndaj emocioneve për çështjet e përfshira, dhe marrjes në konsideratë të pikëpamjeve dhe këndvështrimeve të ndryshme”, narrativa alternative mund të bëjë diferencën (NE MUNDEMI! KiE, f. 12). Shënim: krijimi i një narrative të re paqësore nuk e bën atë të ndodhë brenda natës; ajo duhet të zhvillohet në mënyrë strategjike dhe të bëhet e zakonshme.
5. Dialogu	<i>Për të kuptuar nga vijnë dhe për të kërkuar një zgjidhje të përbashkët.</i>	Një strategji më direkte është angazhimi në dialog duke përdorur komunikimin jo të dhunshëm. Dialogu nuk ka të bëjë me bindjen e të tjerëve, por me të kuptuarit e nevojave dhe të asaj që i nxit ata. Megjithëse kjo strategji duket më e përshtatshme nëse i njihni agjentët e përfshirë, gjithmonë mund të provoni edhe me persona totalisht të huaj, pasi mund të ketë shumë ndikim. Dialogu është më i mirë kur kombinohet me strategjitë e komunikimit për të promovuar përkatësinë dhe mirëqenien gjithëpërfshirëse të të gjithë anëtarëve, sidomos të atyre që ndihen më të përjashtuar dhe të acaruar.

Përshtatur nga: Mediawijs. Cituar në UNOY 2018.

//////////

31. Burimi: Rrjeti për Ndërgjegjësimin kundër Radikalizimit (RAN) (2019). Parandalimi i radikalizimit që çon në terrorizëm dhe ekstremizëm të dhunshëm: Zbatimi i kundërnarrativave ose narrativave alternative. Bashkimi Evropian. https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/ran-best-practices/docs/delivering_alternative_narratives_en.pdf

AKTIVITETI 1.9 Bullizimi online

- Përmbledhje:** Në këtë aktivitet, pjesëmarrësit mësojnë të njohin format e ndryshme të bullizimit dhe ndikimet e rënda sociale dhe emocionale që ai mund të ketë te të rinjtë. Gjithashtu, pjesëmarrësit njihen me një larmi strategjish për parandalimin dhe trajtimin e bullizimit. Nëpërmjet diskutimit të skenarëve model, grupi ushtrohet të vendosë se si të reagojë.
- Vështirësia:** Niveli 2
- Madhësia e grupit:** Deri në 30
- Kohëzgjatja:** 90 minuta
- Objektivat:** Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:
- Njohin format e ndryshme të bullizimit;
 - Njohin lidhjet ndërmjet bullizimit offline dhe online;
 - Identifikojnë mënyrat e ndryshme të reagimit ndaj bullizimit kibernetik;
 - Rrisin ndërgjegjësimin mbi rëndësinë e reagimit ndaj bullizimit.
- Metodat:** Rrahja e mendimeve, analiza e skenarëve
- Materialet:** Letër për flip chart; lapustila; ngjites; projektor; monitor; lidhje në internet;
- Përgatitja:** Bëni 4 shenja në letër A4 dhe ngjiteni secilën prej tyre në një kënd të ndryshëm të sallës. Shenjat duhet të lexojnë: *Asgjë, Reagoni ndaj bullistit, Raportoni sjelljen, Diçka tjetër.*
- Organizimi i sallës:** Siguroni hapësirë të mjaftueshme që pjesëmarrësit të lëvizin për qark sallës.

Udhëzime:

Filloni duke i pyetur pjesëmarrësit se çfarë kuptojnë me termin “bullizim”. Nxitini të mendojnë për mënyra të ndryshme se si njerëzit mund t’i bullizojnë të tjerët.

Tregoni shenjat në këndet e sallës dhe shpjegoni se do të lexoni me zë një sërë skenarësh të ndryshëm. Gjithsecili duhet të zgjedhë se cila nga alternativat e mëposhtme i përshtatet më mirë asaj që ata do të bënin:

- Mos bëni asgjë
- Reagoni ndaj bullistit/bullistëve
 - Për shembull, angazhohuni në diskutim, kritikojni ata, ose diçka tjetër. Nëse bullisti është i panjohur, kjo alternativë mund të jetë e papërshtatshme.
- Raportoni sjelljen
 - Për shembull, te mësuesi, prindi, administratori i ambientit, ose te një autoritet tjetër.
- Diçka tjetër

- Për shembull, bëjini të tjerët pjesë të diskutimit, krijoni një “grup solidariteti”, etj. Kërkojuni pjesëmarrësve ide të tjera.

Shpjegoni se pas leximit të çdo skenari, pjesëmarrësit duhet të shkojnë në këndin që është më afër me mënyrën se si ata me gjasë do të reagonin. U thoni që të jenë të ndershëm për atë që mendojnë se do të bënin.

Lexoni me zë skenarin e parë dhe jepuni pjesëmarrësve kohë që të përzgjedhin këndin e tyre. Sapo të kenë zënë pozicionet, kërkojuni disa pjesëmarrësve nga secili grup të shpjegojnë se përse zgjodhën atë reagim. Më pas, lexoni me zë skenarin e radhës dhe vazhdoni derisa të mendoni se janë diskutuar mjaftueshëm raste.

Skenarët:

1. Ju keni marrë një sërë emailsh dhe mesazhesh abuzive nga adresa apo numra që nuk i njihni. Disa prej tyre kanë qenë kërcënuese; mesa duket bullistët ju njohin. Çfarë do të bëni?
2. Disa persona nga kolegji juaj kanë bërë montazh disa fotografi tuajat dhe i kanë postuar ato në internet me komente të pakëndshme. Ju mendoni se e dini se kush fshihet pas tyre. Çfarë do të bëni?
3. Një djalë nga një grup i ndryshëm etnik/fetar sapo ka ardhur në klasën tuaj. Shokët tuaj e tallin dhe kanë filluar të postojnë shaka të pakëndshme për të në rrjetet e tyre sociale. Ata vazhdojnë t’ju thonë që të rishpërndani në Twitter dhe të ripostoni shakatë e tyre. Çfarë do të bëni?
4. Një grup personash në klasën tuaj kanë përhapur thashetheme fyese për ju në faqet e rrjeteve sociale. Tani, shumë kolegë nuk kanë dëshirë t’ju flasin. Madje edhe shokët tuaj po mendojnë se thashethemet mund të jenë të vërteta. Çfarë do të bëni?
5. Një vajzë që ju njihni, Masha, u quajt fillimisht “e shëndoshë” dhe “e shëmtuar”, dhe më pas njerëzit filluan ta quanin “kurvë” para se ajo të kuptonte kuptimin e fjalës. Kur ajo preu flokët, pasi donte të ndihej mirë me veten, atë filluan ta thërrisnin “djalë i bukur”. Masha u bullizua aq shumë sa që iu lut nënës që ta zhvillonte mësimin në shtëpi. Ajo dëshironte të arratisesh nga të rinjtë e tmerrshëm në shkollë, por nëna e saj refuzoi. Bullizimi vazhdoi edhe në shtëpi nëpërmjet medias sociale. Çfarë do të bëni?

Kontrolli

Përdorni disa nga pyetjet e mëposhtme për të kontrolluar aktivitetin:

- *Si ju duk aktiviteti?*
- *Cilët skenarë ishin më të vështirë për të reaguar dhe pse?*
- *A mendoni se të gjithë ishin shembuj të bullizimit?*
- *A jeni ndeshur me bullizimin ose bullizimin kibernetik, qoftë si viktimë, autor apo dëshmitar (kalimtar)?*
- *Cili quhet dëshmitar (kalimtar) dhe cili është roli i tij në parandalimin dhe ndalimin e bullizimit?*
- *Çfarë mund të thoni për raportin ndërmjet bullizimit offline dhe online?*
- *A ka dallime të rëndësishme?*
- *A ju ka bërë aktiviteti që ta shihni bullizimin/bullizimin kibernetik ndryshe?*
- *A ju ka bërë të mendoni se mund të reagoni ndryshe në të ardhmen?*
- *Çfarë mund të bëni kundër bullizimit kibernetik?*
- *Kush duhet të veprojë për të parandaluar bullizimin? Cili duhet të jetë roli i rrjeteve mediatike, ofruesve të shërbimeve, policisë, prindërve, autoriteteve shkollore, e kështu me radhë?*

Këshilla për lehtësuesin

- Pjesëmarrësit mund të zgjedhin më shumë se një alternativë. Për shembull, të reagojnë ndaj bullistit dhe të raportojnë abuzimin. Nëse kjo ndodh, u thoni atyre që të shkojnë në këndin që duket më i rëndësishëm, dhe jepuni mundësinë të shpjegojnë pozicionin e tyre.
- Jini të vetëdijshëm se disa pjesëmarrës mund të përjetojnë bullizim ndoshta nga të tjerët në grup.
- Duhet të jeni të ndjeshëm ndaj konflikteve dhe nevojave të ndryshme personale, dhe nuk duhet të ngutni askënd që të reagojë nëse nuk dëshiron.
- Nëse ka pjesëmarrës që përjetojnë bullizëm, aktiviteti mund të shërbejë për të zbuluar shqetësimet e tyre, duke iu mundësuar atyre të njohin nevojën e tyre për mbështetje të mëtejshme. Ose duhet ta bëni të qartë se mund ta ofroni këtë mbështetje, në mirëbesim, ose duhet të keni sisteme alternative të mbështetjes të cilat mund t'i drejtoni. Përpara aktivitetit, mund të dëshironi të eksploroni shërbimet ekzistuese vendore ose kombëtare, si për shembull linjat telefonike të ndihmës ose organizatat që ofrojnë mbështetje për viktimat.
- Nëse pjesëmarrësit nuk kanë njohuri për bullizmin kibernetik, ose nuk e njohin natyrën e tij dëmtuese, mund të përdorni informacion të përgjithshëm për t'i ndërgjegjësuar ata mbi çështjen dhe qasjet që kanë përdorur persona të tjerë.

Ide për veprim

Në varësi të përgjigjeve, lehtësuesi mund të diskutojë mënyra të ndryshme për ndjekjen e aktivitetit. Për shembull, ndërgjegjësimi mbi problematikën (online dhe offline), krijimi i një grupi mbështetjeje ose solidariteti, zbatimi i politikës kundër bullizimit nga grupi, ose përgatitja e një fushate "T'i themi jo bullizimit online", e kështu me radhë.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Bullizimi është sjellje e qëllimshme që synon të vërë në siklet, të poshtërojë, të manipulojë dhe/ose të frikësojë një person tjetër;
- Bullizimi mund të shfaqet në shumë forma, si offline edhe online;
- Individët që bullizohen janë shpesh shumë të frikësuar, në siklet ose të turpëruar për ta raportuar sjelljen;
- Efektet psikologjike dhe sociale të bullizimit mbi viktimat mund të jenë gjatë gjithë jetës;
- Fatkeqësisht, të rriturit dhe figurat me autoritet nuk i marrin gjithmonë seriozisht raportet për bullizimin, edhe pse duhet ta bëjnë diçka të tillë;
- Ka një sërë strategjish që të rinjtë, institucionet dhe komunitetet mund të përdorin për të parandaluar, ndaluar dhe adresuar bullizimin.

AKTIVITETI 1.10 Intoleranca, racizmi dhe ksenofobia³²

Përmbledhje:	○ Ky aktivitet shqyrton më thellë shkaqet shoqëruese të intolerancës, ksenofobisë dhe bërjes kurban. Ajo përdor ilustrime me fotografi nga artikuj më të fundit të lajmeve për të nxitur reflektime dhe debat mbi shkaqet dhe pasojat e rritjes së ksenofobisë dhe nacionalizimit në Evropë.
Vështirësia:	○ Niveli 3
Madhësia e grupit:	○ 8 – 20
Kohëzgjatja:	○ 60 minuta
Objektivat:	○ Të njihen simptomat dhe shkaqet e intolerancës dhe ksenofobisë.
Metodat:	○ Analiza e fotografive, diskutim, harta e mendimeve
Materialet:	○ Fotografi të sjelljeve/protestave/mbishkrimeve intolerante dhe ksenofobe; fletë pune
Përgatitja:	○ Përzgjidhni dhe printoni fotografi ose përdorni imazhet model të ofruara
Organizimi i sallës:	○ Çfarëdo

Udhëzime:

Hyrje: Në këtë aktivitet, ne do të reflektojmë se çfarë i bën njerëzit të sillen në mënyrë intolerante dhe të dhunshme ndaj të tjerëve. Në një seancë ndjekjeje, ne do të mësojmë se çfarë mund të bëjmë për të parandaluar përhapjen e intolerancës në shoqërinë tonë.

Ilustrime vizuale dhe diskutim: “Do t’ju tregoj disa fotografi nga lajmet dhe do të dëshiroja të përshkruanit se çfarë po ndodh.” Tregoni imazhe të sjelljeve intolerante dhe ekstremiste [shihni imazhe të sugjeruara ose përzgjidhni tuajat]. Orientojeni diskutimin në grup duke përdorur pyetjet e mëposhtme. Vlerësoni kontributin e secilit prej pjesëmarrësve.

- Çfarë shihni në këto imazhe?
- Çfarë po ndodh këtu?
- *Përse disa grupe inatosen dhe bëhen intolerantë ndaj grupeve të tjera?*
- *Si mendoni se kjo lloj intolerance i bën të ndihen njerëzit?*

Përkufizime: Angazhoheni grupin që të përpiqet të përcaktojë termat kyç, më pas përmbledhni.

- Çfarë është “intoleranca”? Intolerancë do të thotë mungesë vullneti për të pranuar besimet/mënyrat e jetesës/sjelljet që janë të ndryshme nga tonat.
- Çfarë është “ksenofobia”? Frika dhe urrejtja ndaj të panjohurve dhe të huajve, ose ndaj gjithçkaje që është e panjohur ose e huaj.

32. Burimi: “Kurrikula Pikturoni Ndryshimin” nga Sara Clarke-Habibi për Off-Centre Productions, Londër, 2019.

Tregojini grupit se personat që sillen në mënyra intolerante dhe/ose ksenofobe **përpiqen shpesh të fajësojnë personin tjetër**, personin “e ndryshëm”, për problemet dhe sjelljen e tyre agresive (kjo do të thotë të bësh kurban). Por, ata nuk janë shkak i vërtetë. Është e rëndësishme të kuptojmë shkaqet e vërteta për të gjetur mënyra për transformimin e tyre.

Për shembull, shoqëritë në Ballkanin Perëndimor vazhdojnë të shfaqin nivele të larta të fajësimit, stereotipizimit dhe paragjykimit ndaj njëri-tjetrit, dhe në të vërtetë në komunitetet e tyre të larmishme, duke përjetësuar më tej konfliktin dhe duke penguar zhvillimin e paqes dhe të zhvillimit social. Të rinjtë vazhdojnë të trashëgojnë narrativat mbi të shkuarën e rajonit, e cila përqendrohet te faji dhe ndarja në vend të pajtimit dhe bashkëpunimit.

Hartëzimi i mendimeve: Përdorni një flip chart për të krijuar një hartë konceptuale ose jepini secilit pjesëmarrës një letër për të krijuar hartën e tyre. Shkruani “Shkaqet e intolerancës” në mes të saj dhe qarkojeni. Nxiteni grupin duke i bërë pyetjen e mëposhtme dhe orientojini pjesëmarrësit të krijojnë hartën e tyre konceptuale me fjalët e mëposhtme kyç. Ndihamojeni grupin të përkufizojë secilën fjalë kyç, ose me gojë ose me shkrim.

Pyetje nxitëse: *“Cilat mendoni se janë shkaqet bazë të intolerancës dhe diskriminimit në Ballkanin Perëndimor?”*

Përgjigjet duhet të përfshijnë:

- **Injoranca dhe frika:** kur njerëzit e racave, feve, kombeve dhe kulturave të ndryshme nuk kanë kontakt me njëri-tjetrin, ata i tremben asaj që nuk dinë, asaj që është “ndryshme”, duke besuar se përbën kërcënim për mënyrën e tyre të jetesës.
 - Injorancë do të thotë mungesë njohurish, informacioni, ndërgjegjësimi ose mirëkuptimi.
 - Frika është ndjesia e ankthit për shkak të kërcënimit të perceptuar të rrezikut, dhimbjes ose lëndimit.

Pyetje nxitëse:

- *Për çfarë janë njerëzit injorantë?*
- *Nga çfarë kanë frikë njerëzit?*
- Çfarë i bën njerëzit që të jenë intolerantë?
- **Stereotipat dhe paragjykimi** mësohen shpesh në shtëpi dhe nga media
 - Stereotipi është një imazh ose ide (sipërfaqësore) e përhapur gjerësisht për një lloj personi apo gjëje. Stereotipat bazohen në injorancë. Kërkojini grupit disa shembuj.
 - Paragjykimi është një gjykim paraprak, një opinion i paramenduar dhe i pabazuar për dikë apo diçka, që ju ndalon t’i njihni ata dhe çon zakonisht në mospëlqim, armiqësi ose sjellje të padrejtë ndaj tyre.

Pyetje nxitëse:

- Cilat janë disa nga stereotipat dhe paragjykimet që njerëzit i shprehin këtu, në shkollë apo në rrugë?
- **Acarimi dhe inati:** bazuar në pakënaqësinë me mënyrën e përparimit të shoqërisë dhe në ndjenjën e ankthit se nuk ka mënyrë për t’i ndryshuar gjërat për më mirë.
 - Acarim do të thotë të ndjehesh i shqetësuar se nuk mund të arrish atë që do, shpesh lidhur me një perceptim se njerëzit e tjerë ose rrethanat e pengojnë suksesin tuaj.

Pyetje nxitëse:

- Për çfarë janë njerëzit të acaruar dhe të inatosur këtu?
- **Të bërit kurban** nënkupton fajësimin e të tjerëve për problemet e tua/të shoqërisë suaj
 - T’i bësh të tjerët të vuajnë për gjëra për të cilat ju jeni të shqetësuar, në vend që të

marrësh përgjegjësi ose të fajësosh autorin e vërtetë.

Pyetje nxitëse:

- Kë fajësojnë njerëzit këtu për problemet e tyre?

Diskutim: Orientojeni grupin të diskutojë pyetjet e mëposhtme.

- A keni parë/dëgjuar për njerëz që janë intolerantë (në rrugë/autobus/dyqane/shkollë, etj.)? Çfarë ndodhi?
- Si u ndjetë nga kjo përvojë?
- A ju ka trajtuar dikush bazuar në paragjykim ose intolerancë?
- Si do të donit të ishit trajtuar?

Si përgjigje ndaj këtyre pyetjeve, pjesëmarrësit mund të përmendin komente ose shaka raciste, mbishkrime mbi urrejtjen, luftërat. Ata mund të shprehin se janë ndjerë të tronditur, të turpëruar, keq, të zemëruar, të frikësuar, të acaruar. Ata mund të përmendin se dëshironin të trajtoheshin me respekt, në mënyrë të barabartë, të përfshirë, normalë, të sigurt, etj.

Dëgjoni historitë e pjesëmarrësve dhe vlerësoni përvojat e tyre të të qenit të paragjykuar dhe/ose të keqtrajtuar. Tregoni empati.

Rrethi i mbyllur: Përmbylleni aktivitetin me një rreth të mbyllur, si më poshtë:

- Kontrolloni me grupin për mendimet dhe ndjenjat e tyre: *Si ndiheni pas këtij diskutimi?* [Ju mund ta lehtësoni ndarjen e informacionit duke pasur një objekt të veçantë (një shkop, një gur, diçka tjetër që është simbolike), për t'ia kaluar rrethit. Ai që e mban duhet të flasë. Mund ta modeloni ndarjen duke iu përgjigjur vetë pyetjes dhe më pas ta kaloni objektin te personi tjetër.]
- Pritet që pjesëmarrësit të reflektojnë. Disa mund të mos kenë fjalë se si ndihen. Disa pjesëmarrës mund të thonë se ndiejnë shqetësim, inat, ankth. Disa mund të jenë energjikë.
- Vlerësojini përgjigjet e pjesëmarrësve dhe kërkoni të tjerëve të ngrenë dorën nëse kanë ndjenja të ngjashme (grupojini ndjenjat e ngjashme bashkë, në mënyrë që askush të mos ndihet i veçuar.
- Përmbliidni duke rënë dakord se intoleranca dhe paragjykimi janë të këqija për komunitetet. Përmbliidheni seancën në mënyrë pozitive duke iu lënë pjesëmarrësve të kuptojnë se ka shumë gjëra që njerëzit dhe shoqëritë mund të bëjnë për të parandaluar dhe pakësuar paragjykimin, urrejtjen dhe dhunën ndërmjet njerëzve. Në seancat e radhës, ata do të mësojnë mbi instrumentet dhe strategjitë për transformimin e intolerancës, ksenofobisë dhe diskriminimit. [Shihni Aktivitetin 3.7 për shembuj]



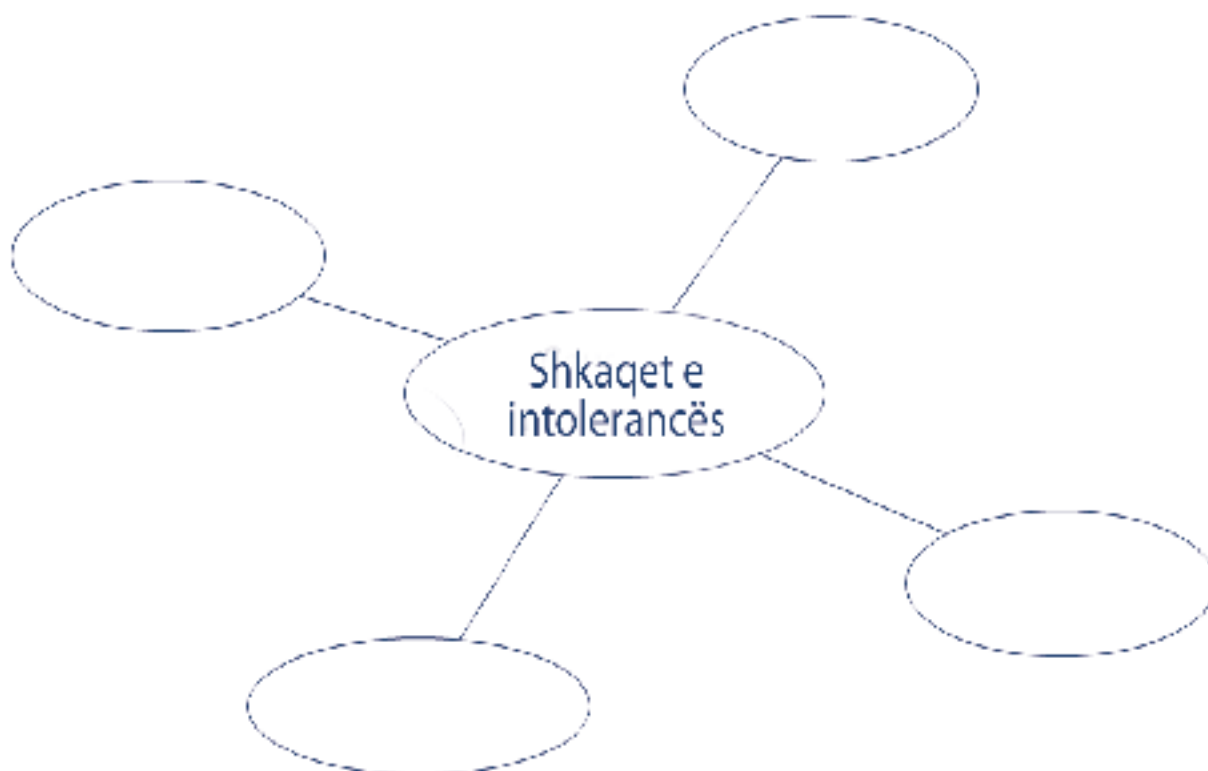
MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Intoleranca dhe ekstremizmi mund të shfaqen në shumë forma;
- Shkaqet kryesore të intolerancës janë injoranca dhe frika, stereotipat dhe paragjykimi, acarimi dhe bërja kurban e të tjerëve për problemet në shoqëri;
- Pavarësisht kombësisë, racës, fesë, moshës, gjinisë, orientimit seksual, nivelit arsimor, shtresës sociale ose aftësisë së tyre, shumë njerëz thjesht duan të pranohen dhe vlerësohen për atë që janë.
- Të rinjtë mund të luajnë një rol të rëndësishëm në parandalimin dhe transformimin e intolerancës në familjet e tyre, rrethet shoqërore, komunitetet dhe shoqëri, duke i mbajtur nën kontroll frikërat dhe paragjykimet e tyre, duke i ndihmuar të tjerët të shohin përtej stereotipave, dhe duke marrë pjesë në mënyrë më proaktive në zgjidhjen e sfidave shoqërore.

Imazhe model



Fletë pune



Respekti për diversitetin

Respekti është thelbësor për kompetencën ndërkulturore.³³ Pa respekt, komunikimi me të tjerët bëhet ose armiqësor ose detyrues. Në komunikimin armiqësor, qëllimi është “të mposhtet” personi tjetër duke u përpjekur për të vërtetuar “epërsinë” e pikëpamjeve të dikujt mbi ato të të tjerëve. Në komunikimin detyrues, qëllimi është të imponohet, detyrohet ose ushtrohet presion mbi personin tjetër për të hequr dorë nga qëndrimi i tij dhe për të miratuar qëndrimin tënd. Personi tjetër nuk respektohet në asnjë rast dhe nuk ka përpjekje për t’u angazhuar me pikëpamjet e të tjerëve. Pa respekt, dialogu e humb karakteristikën e tij kyç si një shkëmbim i hapur pikëpamjesh, nëpërmjet të cilit individët që kanë lidhje kulturore të ndryshme nga njëri-tjetri mund të njohin pikëpamjet, interesat dhe nevojat e njëri-tjetrit.

Respekti bazohet në pranimin se personi tjetër ka vlerë të brendshme dhe meriton të ketë vëmendjen dhe interesin e dikujt. Ai njeh dinjitetin e personit tjetër dhe pohon të drejtën e tij për të zgjedhur dhe advokuar për këndvështrimet dhe mënyrën e tij të jetesës. Prandaj, dialogu ndërkulturore kërkon respekt për dinjitetin, barazinë dhe të drejtat e njeriut të të tjerëve. Gjithashtu, ai kërkon reflektim kritik mbi marrëdhëniet ndërmjet grupeve kulturore dhe ndërmjet shumicës e pakicës. Këndvështrimet e pakicës, duke përfshirë, por pa u kufizuar në, ato të të rinjve vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t’u arritur, e pasurojnë diskutimin dhe nuk duhet të përjashtohen kurrë.³⁴

33. Nga Këshilli i Evropës (2018), Kompetencat për Kulturë Demokratike: Vëllimi 1, f. 24

34. Po aty.

AKTIVITETI 1.11 Gjithçka që ndajmë³⁵

Përmbledhje:	○ Të kuptojmë se personat që duken të ndryshëm nga ne ndajnë shpesh përvoja dhe interesa të përbashkëta, dhe se ato që duken të ngjashme me tonat janë shpesh të ndryshme në disa aspekte.
Vështirësia:	○ Niveli 1
Madhësia e grupit:	○ 10+
Kohëzgjatja:	○ 30 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit janë të vetëdijshëm për ngjashmëritë dhe dallimet ndërmjet anëtarëve të grupit të tyre. Pjesëmarrësit kuptojnë se supozimet e bazuara në karakteristika fizike ose në “përshtypje të para” mund të jenë çorientuese.
Metodat:	○ Ushtrim fizik
Materialet:	○ Ngjitës letër
Përgatitja:	○ Përgatitni pohimet që do të lexohen.
Organizimi i sallës:	○ Hapësirë e lirë. Krijoni 4 kuti në sallë me ngjitës letër, në të cilat do të grupohen pjesëmarrësit. Lini një hapësirë bosh në mes të sallës.

Udhëzime:

- 1. Futja e personave në kuti:** Kërkojuni pjesëmarrësve të grupohen në të katër këndet e sallës sipas karakteristikave të dukshme/fizike që keni vendosur më parë: për shembull, mashkull/femër/gjini tjetër, të qenit i gjatë ose i shkurtër, me flokë të çelët ose të errët, me ose pa aftësi të kufizuara, etj. Sipas këtyre kriterëve, ata do të jenë “brenda kutive”, çka do të thotë në katrorët në dysheme. Këto përfaqësojnë kategoritë sipërfaqësore në të cilat shpesh njerëzit i vendosin të tjerët bazuar në paraqitjen fizike, që ndonjëherë lidhen me stereotipat dhe paragjykimet.
- 2. Dalja nga kutia:** Lexoni pohimet e mëposhtme dhe kërkojuni atyre që shkojnë në mes nëse pohimi vlen për ta. Pohimet duhet të krijohen nga ato më të lehtat ose humoristiket tek ato më të rëndësishmet ose seriozet në lidhje me kontekstin social ku zhvillohet mësimi apo trajnimi. Për shembull, pohimet mund të variojnë si më poshtë:
 - Ke flokë kaf/sy blu
 - Ke frikë nga merimangat
 - Ke një motër/vëlla/të dy
 - Të pëlqen të vallëzosh/këndosh/luash në kitarë/dëgjosh muzikë heavy metal
 - Je vegjetarian/intolerant ndaj glutenit
 - Je i mbyllur/hapur

35. Burimi: UNOY (2018), f. 32

- Ke qenë në Afrikë/Amerikën e Jugut/Azi
- Kujdesesh për mjedisin/të ardhmen e planetit
- Ke protestuar për diçka për të cilën je i pasionuar
- Ke qenë i dashuruar/zemërthyer
- Nuk je/ke bullizuar kurrë të tjerët
- Ke humbur dikë të afërt
- Etj. etj.

3. **Kontrollojeni** aktivitetin duke e pyetur grupin: Si u ndjetë për këtë aktivitet? Çfarë vutë re? Çfarë ju befasoï? A keni etiketuar ndonjë person dhe tani keni mendim ndryshe për të? Pse? Çfarë mund të mësojmë nga kjo në jetën dhe ndërveprimet tona të përditshme me njerëzit që duken të ndryshëm nga ne?
4. **Reflektoni** me grupin se si ne kemi tendencën të krijojmë histori për “tjetrin” bazuar në karakteristikat e dukshme ose stereotipat e pranuar. Megjithatë, njerëzit mund të jenë shumë të ndryshëm nga idetë tona të paramenduara dhe shpesh mund të kenë shumë më pak gjëra të dukshme të përbashkëta.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Ndonjëherë, përqendrohemi më shumë te dallimet sesa të ngjashmëritë tona. Është më e lehtë të identifikojmë se çfarë na bën të ndryshëm sesa çfarë na bashkon. Ndonjëherë, ne lëmë paragjykimet tona të vendosin se si ndërveprojmë me të tjerët në shoqëri.
- Ajo që ndodhet brenda personit është shumë më e madhe sesa ajo që ndodhet jashtë tij. Kur i njohim personat përtej paraqitjes, shpesh kuptojmë se kemi shumë të përbashkëta. Gjithashtu, ne shpesh kuptojmë se ajo që nuk kemi të përbashkët është më interesante dhe na zgjeron horizontin për të nxëniet dhe zhvillimin personal.

Praktika e mirë: Dialogu ndërkulturor me të rinjtë vulnerabël

Në kuadër të projektit “Mbështetja për refugjatët dhe azilkërkuesit në Serbi”, Qendra e Beogradit për të Drejtat e Njeriut zhvilloi programin “CoolTour Tube”, një kurrikul e të nxëniet ndërkulturor për punën me grupe të përziera të rinjsh nga Serbia dhe të rinjsh refugjatë nga Afganistani, Irani, Siria dhe vende të tjera, të cilët jetojnë aktualisht në Qendrën e Azilit Krnjaca dhe Qendrën e Pritjes Obrenovac. Nëpërmjet workshop-eve edukative, dramës dhe workshop-eve animuese, të rinjtë patën mundësinë të trajtonin temat e stereotipave, paragjykimeve, marrëdhënieve të pushtetit dhe gjithëpërfshirjes. Pjesëmarrësit ishin të rinj nga kategori të ndryshme, duke përfshirë grupet vulnerabël të të rinjve, si: të rinjtë në rrezik, të rinjtë me probleme në shikim, të rinjtë LGBTIQ+ dhe të rinjtë refugjatë. Projekti mundësoi prodhimin e dy filmave të animuar: “Përralla” dhe “Në ëndrra”, dhe të një performace teatrale të “Përralla për djalë dhe ata që kanë frikë”. Shihni: <https://www.youtube.com/watch?v=Kh9bpMIU8jg&t=10s>. Skenarët për të dy filmat e animuar dhe performancën teatrale u krijuan së bashku me pjesëmarrësit gjatë procesit edukativ dhe krijues. Të gjithë pjesëmarrësit kontribuan për animimin, duke përfshirë të rinjtë me probleme në shikim që kontribuan në animim me vizatime. Nëpërmjet përdorimit të gjuhës së dramës dhe animimit, u kapërcyen barrierat gjuhësore dhe kulturore.

AKTIVITETI 1.12 Identitetet dhe shoqëria

Përmbledhje: Ky ushtrim i nxit të rinjtë të flasin për aspekte më të thella të identitetit të tyre. Shoqëria ka ndikim te fakti se sa rehat ndihemi ne me identitetet tona personale dhe sociale. Ashtu si edhe aspektet e dukshme dhe të padukshme të ajsbergut të kulturës, shumë të rinj ndiejnë se ka aspekte të caktuara të identitetit të tyre që njerëzit i vërejnë ose që janë më të lehta për t'u ndarë, dhe pjesë të tjera të identitetit të tyre që njerëzit nuk i vërejnë ose që janë më të vështira për t'u ndarë.

Vështirësia: Niveli 2

Madhësia e grupit: 10+

Kohëzgjatja: 45 minuta

Objektivat: Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:

- Kuptojnë dallimin ndërmjet identiteteve personale dhe sociale;
- Përkufizojnë aspektet e identitetit të tyre social;
- Shqyrtojnë identitetet e tyre në mënyrë kritike dhe se si identitetet ndihen më shumë ose më pak në kontekste të ndryshme sociale;
- Adoptojnë një identitet personal që ndikon pozitivisht në diversitetin e identiteteve në shoqëri.

Metodat: Punë individuale; diskutim; prezantim në video; aktivitete në workshop

Materialet: Letër, lapustila, ngjytës

Përgatitja: Përgatitni paraprakisht shenja në letër dhe ngjytini ato për qark sallës

Organizimi i sallës: Mundësi për të lëvizur për qark

Udhëzime:

1. **Identitete të shumta;** Lehtësuesi iu kërkon pjesëmarrësve të shqyrtojnë identitetet e tyre të shumta. Vendosini fjalët e printuara për qark sallës, ku secila të rendisë një kategori të identitetit social, si: moshë, raca, etnia, gjinia, seksi, orientimi seksual, feja, shtresa sociale, statusi i aftësisë, kombësia, gjuha amtare, vlerat, hobet, etj. Më pas, lexoni 5-6 nga pyetjet e mëposhtme.
2. Pa folur, pjesëmarrësit kalojnë te gazeta që dukshëm i ndihmon ata t'i përgjigjen pyetjes.
3. Ndërkohë që të tjerët kalojnë tek e njëjta kategori, pjesëmarrësit duhet të diskutojnë për disa momente se përse kaluan te kjo hapësirë.
4. Më pas, lexoni pyetjen e radhës dhe përsëriteni procesin.

Pyetje model:

- a. Cilën pjesë të identitetit tuaj mendoni se njerëzit vënë re fillimisht te ju?

- b. Për cilën pjesë të identitetit tuaj ndiheni më rehat për të folur me njerëzit?
 - c. Për cilën pjesë të identitetit tuaj ndiheni më pak rehat për të folur me njerëzit?
 - d. Cila pjesë e identitetit tuaj ju jep më shumë vetëbesim?
 - e. Për cilën pjesë të identitetit tuaj keni vuajtur më shumë gjatë rritjes?
 - f. Cila pjesë e identitetit tuaj është më e rëndësishme për ju?
 - g. Cila pjesë e identitetit tuaj është më pak e rëndësishme për ju?
 - h. Cilën pjesë të identiteteve të njerëzve të tjerë vini re fillimisht?
 - i. Për cilën pjesë të identitetit tuaj jeni ndjerë të marginalizuar në aspektin social?
 - j. Për cilën pjesë të identitetit tuaj jeni ndjerë të privilegjuar në aspektin social?
 - k. Për cilën pjesë të identitetit tuaj do të donit të mësonit më shumë?
 - l. Për cilën pjesë të identitetit tuaj mendoni më pak?
 - m. Cila pjesë e identitetit tuaj ju lidh më shumë me bashkëmoshatarët?
 - n. Cila pjesë e identitetit tuaj ju dallon më shumë nga bashkëmoshatarët?
5. Në fund të kësaj pjese, lehtësuesi falënderon pjesëmarrësit dhe iu kërkon atyre të ulen në formë rrethi.

Kontrolloni:

- *Si ndiheni gjatë procesit? Çfarë ndodhi?*
- *A ishte e vështirë për t'u identifikuar me pyetjet?*
- *A ju ndihmoi aktiviteti dhe si?*
- *Çfarë ju befasoi? Nëse ka diçka të tillë*
- *Çfarë mësuat?*

Mbyllja e diskutimit: Theksoni se identitetet kanë aspekte personale dhe sociale, dhe këto zhvillohen gjatë jetës suaj. Këtu mund të përfshihen aspekte të jetës suaj mbi të cilat nuk keni kontroll, si vendi ku jeni rritur ose ngjyra e lëkurës apo etnia, si dhe zgjedhjet që bëni në jetë, si mënyra se si e kaloni kohën dhe çfarë besoni. Individët dhe komunitetet kanë fuqinë të kundërshtojnë dhe ripërcaktojnë aspektet e krijuara në aspektin social të identiteteve të tyre personale dhe sociale.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- **Identiteti** është një konstrukt social dhe ka një natyrë dinamike dhe të shumëfishtë
- Të gjithë njerëzit kanë identitete të shumëfishta, dhe ato zhvillohen me kalimin e kohës.
- Identitetet tona na lidhin dhe na dallojnë nga të tjerët.
- Aspektet e identitetit tonë na vendosin në pozita relative të avantazhit dhe disavantazhit social.
- Individët dhe komunitetet kanë fuqinë të kundërshtojnë dhe ripërcaktojnë aspektet e krijuara në aspektin social të identiteteve të tyre personale dhe sociale.

Dialogimi për çështje kontroverze

Një pjesë e madhe e punës për ndërtimin e paqes nga të rinjtë ka të bëjë me të nxënit se si të kemi “biseda të vështira” për “çështje të ndjeshme”, në ato mënyra që mundësojnë më shumë qartësi, empati, mirëkuptim, mprehtësi dhe bashkëpunim. Për sa u përket të rinjve në Ballkanin Perëndimor, çështjet e ndjeshme dhe kontroverze mund të përfshijnë: seksualitetin, historitë e

pazgjidhura të konflikteve të dhunshme/luftës, autoritarizmin, propagandën dhe manipulimin politik, mungesën e mediave informative të pavarura, mungesën e të menduarit kritik, dominimin e papunësisë dhe korrupsionit, marginalizimin e të rinjve nga politikëbërja dhe vendimmarrja, mendësitë/botëkuptimet ngurta/pesimiste, paragjykimet ndërmjet grupeve, formave të kryqëzuara të disavantazhit dhe diskriminimit ndaj pakicave, popullsisë rurale dhe grave, dhunën me bazë gjinore, dhunën e të rinjve, e kështu me radhë.

Trajtimi i këtyre temave mund të jetë një detyrë e vështirë kur përfshin dialogimin me të tjerët, vlerat dhe pikëpamjet e të cilëve ndryshojnë nga tonat, ose me të cilët më parë kemi përjetuar konflikt apo dhunë. Sipas Këshillit të Evropës (2015), çështjet kontroverze “kanë tendencën të jenë të ndërlikuara dhe pa përgjigje të thjeshta. Ato lindin ndjenja të forta dhe kanë tendencën të krijojnë ose forcojnë ndarjet ndërmjet njerëzve duke shkaktuar dyshime dhe mosbesim” (f. 8). Ato sjellin shpesh mosmarrëveshje rreth fakteve, interesave, motivimeve dhe vlerave themelore. Si edukatorë bashkëmohatarë dhe trajnues, është e rëndësishme të përgatitemi me kujdes përpara se të trajtojmë çështjet kontroverze në mjedise të edukimit të bashkëmohatarëve, dhe të përcaktojmë rregullat bazë me grupin. Këto rregulla të zakonshme bazë për diskutimet e vështira përfshijnë sa më poshtë:

Rregullat bazë për diskutimet e vështira³⁶

1. Dëgjoni me respekt, pa ndërprerë.
2. Dëgjoni në mënyrë aktive dhe për të kuptuar këndvështrimet e të tjerëve (pra, Mos mendoni thjesht se çfarë do të thoni teksa dikush tjetër po flet.).
3. Kritikoni idetë, por jo individët.
4. Përkushtojuni të nxënit, jo debatimit.
5. Komentoni për të ndarë informacion, jo për të bindur.
6. Shmangni fajin, spekulimin dhe gjuhën provokuese.
7. Jepuni të gjithëve mundësinë për të folur.
8. Shmangni supozimet për çdo anëtar të grupit
9. Shmangni përgjithësimet për grupet sociale.
10. Mos iu kërkonit individëve të flasin për grupin e (perceptuar) tyre social (pra, Flisni nga këndvështrimi “Unë”, dhe jo “Ne”)

Përcaktimi i rregullave bazë për diskutimet e vështira është një mënyrë për të siguruar që gjithsecili në grup të respektojë të njëjtën etikë komunikimi. Pavarësisht nëse rregullat bazë janë bashkëkrijuar nga grupi ose janë prezantuar nga lehtësuesi, ato duhet të diskutohen dhe të dakordësohen nga të gjithë. Ato mund të shërbejnë si një kujtesë dhe mbështetje e dobishme në momentet kur dialogu bëhet i tensionuar.

////////////////////

36. Burimi: “Udhëzime për diskutimin e incidenteve lidhur me urrejtjen, paragjykimin dhe diskriminimin”, Qendra për Kërkime mbi të Nxënit dhe Mësimdhënien, Universiteti i Miçiganit, 2016.

AKTIVITETI 1.13 Nxehtë apo ftohtë?³⁷

Përmbledhje:	○ Çfarë i bën disa çështje më kontroverse se të tjerat? Aktivitetet e mëposhtme është parashikuar për t'i ndihmuar pjesëmarrësit të eksplorojnë faktorët që i bëjnë këto çështje kontroverse.
Vështirësia:	○ Nivel 2
Madhësia e grupit:	○ 15 – 30
Kohëzgjatja:	○ 25 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit janë të vetëdijshëm për nivelet e ndryshme të rehatisë brenda grupit për çështje të caktuara. Pjesëmarrësit janë të vetëdijshëm për faktorët që i bëjnë këto çështje kontroverse. Pjesëmarrësit njohin sfidat që lloje të ndryshme çështjesh mund të sjellin në kontekstin e dialogut ndërkulturor dhe të ndërtimit të paqes.
Metodat:	○ Aktivitet fizik, diskutim
Materialet:	○ Do të keni nevojë për pusulla ngjitëse, disa për çdo pjesëmarrës, tre etiketa të mëdha: "NXEHTË", "FTOHTË" dhe "VAKËT", një mur bosh, fletë pune
Përgatitja:	○ Bëni kopje të fletës së punës (shihni më poshtë) mbi faktorët që i bëjnë çështjet të jenë kontroverse, një për pjesëmarrës, ose konvertojeni atë në një slajd PowerPoint.
Organizimi i sallës:	○ Gjeni një hapësirë të murit bosh dhe ngjitni një etiketë të madhe ku lexohet "NXEHTË" në njërin skaj. Ngjitni një etiketë tjetër ku lexohet "FTOHTË" në skajin tjetër, dhe një ku lexohet "VAKËT" në mes.

Udhëzime:

1. Jepuni pjesëmarrësve 5-6 pusulla ngjitëse.
2. Kërkojuni atyre të mendojnë për shembuj të çështjeve kontroverse (në përgjithësi, ose për një temë specifike, si konfliktet në Ballkanin Perëndimor nga vitet 1990 deri në ditët e sotme) dhe shkruani një në secilën pusullë.

Disa mundësi përfshijnë:

• Përdorimin e alkoolit	• Korrupsionin në shoqëri
• Përdorimin e drogës	• Dhunën në shtëpi
• Seksin para martesës	• Radikalizimin politik dhe fetar
• Seksualitetin dhe të drejtat e LGBTIQ+	• Miqësitë dhe takimet ndëretnike
• Të qenit prindër në adoleshencë	• Luftërat e viteve 1990

37. Burimi: Këshilli i Evropës (2015), Të mësojmë për çështjet kontroverse, f. 40-41

• Abortin	• Gjenocidin
• Paragjykimin dhe gjuhën e urrejtjes	• Persekutimin/burgosjen gjatë komunizmit
• Dhunën me bazë gjinore	• Bullizimin (online/offline)
• Racizmin	• Dhunën ndëretnike ndërmjet të rinjve
• Politikat ndaj migrantëve dhe refugjatëve të ditëve të sotme në Ballkan	• Tjetër...?

Këto mund të grupohen sipas dëshirës në tre kategori:

- Kundërshtitë tradicionale (aborti, etj.),
- Kundërshtitë bashkëkohore (korrupsioni, etj.),
- Kundërshtitë historike (krimet e luftës, përkujtimoret, traumat ndërbreznore, etj.)

3. Kërkojuni atyre të ngjisin secilën prej pusullave të tyre në mur në pozicionin të tregon se sa e rehatshme ose e parehatshme është ajo çështje në shoqërinë/klasën/familjet e tyre sot: FTOHTË për plotësisht e rehatshme, NXEHTË për shumë e nxehtë për t'u trajtuar dhe VAKËT për mospasjen e asnjë ndjesie.

Këshillë: Ky ushtrim zhvillohet më mirë në heshtje. Ai iu mundëson pjesëmarrësve të zhvillojnë dhe shprehin shqetësimet dhe ankthin e tyre pa qenë të ndikuar nga dikush tjetër.

4. Jepuni disa minuta kohë për të parë çështjet që personat e tjerë kanë zgjedhur dhe se ku i kanë vendosur ato.

5. **Kontrolloni:** Vendosini karriget në formën e një rrethi për diskutim dhe kërkojuni pjesëmarrësve të ndajnë ndjesitë për këtë ushtrim dhe përgjigjet e ndryshme që kanë dhënë vetë ata dhe të tjerët.

Variacione: Ka disa variante ushtrimesh për të njëjtën temë, dhe secili prej tyre mund të përdoret në vend të variantit të mësipërm:

- **Shkalla Likert për njerëzit** (Shihni Aktivitetin 1.14 për udhëzimet e plota)
- **Muri i mbishkrimeve** - Një hapësirë në mur përcaktohet si "Muri i mbishkrimeve". Pjesëmarrësit shkruajnë çështjet e tyre kontroverse në pusullat ngjitëse dhe i ngjiten ato në mur me komente se sa rehat ose jo ndihen kur i diskutojnë. Ata lexojnë se çfarë kanë shkruar të tjerët dhe shtojnë komentet e tyre në pusulla ngjitëse. **Shënim:** Ky ushtrim mund të jetë i ndjeshëm pasi komentet anonime mund të jenë më kontroverse sesa kur personat flasin drejtpërdrejt dhe i shprehin vërejtjet e tyre publikisht. Kontrolloni me kujdes në rast fyerjesh.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Çështjet janë kontroverse kur ato shkaktajnë opinione dhe ndjenja kundërshtuese të forta, zakonisht të bazuara në sistemet e vlerave dhe/ose orientimet politike të personave.
- Një çështje mund të konsiderohet kontroverse nga një person, por jo nga një tjetër.
- Të kuptuarit se çfarë e bën një çështje kontroverse është hapi i parë për të kuptuar këndvështrimet e ndryshme.
- Duke përdorur aftësitë e të dëgjuarit aktiv, të menduarit kritik dhe dialogut ndërkulturor, të rinjtë mund t'i shohin çështjet kontroverse nga pikëpamje të ndryshme, përpara se të nxjerrin përfundimet e tyre mbi çështjen.

AKTIVITETI 1.14 Shkalla Likert për njerëzit

Përmbledhje:	Ky është një variant i Aktivitetit “Nxehtë apo Ftohtë?”. Në këtë ushtrim, nxënësit lëvizin përçark hapësirës së të nxënit për të prezantuar çfarë qëndrimi kanë për një temë/pyetje/pohim të caktuar. Kjo metodë është me pjesëmarrje dhe një mënyrë e sigurt për t’i përfshirë nxënësit në çështje komplekse dhe kontroverse. Pjesëmarrësit praktikojnë ndarjen e opinionëve dhe reflektimeve për një tematikë apo temë kontroverse model.
Vështirësia:	Niveli 2
Madhësia e grupit:	Çfarëdo
Kohëzgjatja:	10 – 15 minuta
Objektivat:	Pjesëmarrësit janë të vetëdijshëm për opinionet e ndryshme mbi tema kontroverse. Pjesëmarrësit praktikojnë shprehjen e pikëpamjeve të tyre mbi një temë kontroverse në kontekstin e dialogut ndërkulturor.
Metodat:	Aktivitet fizik, diskutim
Materialet:	Dy shenja të emërtuara “Plotësisht dakord” dhe “Aspak dakord”
Përgatitja:	Duhet të përgatitni paraprakisht 5-6 pohime kontroverse lidhur me temën që po prezantoni. Afishojini të dyja shenjat në skaje të kundërta të sallës ose murit.
Organizimi i sallës:	Hapësirë e lirë

Udhëzime:

1. Kërkojuni të gjithë nxënësve të qëndrojnë në këmbë në mes të sallës.
2. Shpjegoni se tema që do të studioni konsiderohet kontroverse dhe se njerëzit kanë këndvështrime kundërshtuese për të.
3. Shpjegoni se do të prezantoni temën duke lexuar disa pohime/argumente që janë bërë në media/politikë/tekste historie, dhe se ata do të kenë mundësinë të shprehin këndvështrimin e tyre “në heshtje” me anë të alternativave nga “dakord” te “jo dakord”.
4. Thoni: *“Kaloni në anën e majtë të sallës nëse bini dakord me pohimin dhe kaloni në anën e djathtë të saj nëse nuk bini dakord me pohimin. Mund të qëndroni edhe në mes ose kudo tjetër në shkallën që pasqyron këndvështrimet tuaja.”*
5. Lexoni një pohim dhe prisni që pjesëmarrësit të kalojnë në pozicionin që pasqyron këndvështrimet e tyre.
6. Për shembull, nëse po prezantoni temën e marrëdhënieve ndërmjet grupeve, pohime kontroverse model mund të jenë:
 - a. “Djemtë dhe vajzat e feve të ndryshme duhet të lejohen të takohen dhe të martohen me njëri-tjetrin.”
 - b. “Është e natyrshme që njerëzit të duan të qëndrojnë me grupin e tyre (kombëtar/fetar/gjuhësor/racor).”
7. Sapo nxënësit të jenë pozicionuar në shkallë, kërkojuni disa prej tyre të ndajnë:

- a. Pse vendosët të qëndronit atje?
 - b. Nga ç'pikëpamje e shihni këtë çështje?
 - c. A e shesh dikush nga një pikëpamje tjetër?
 - d. Çfarë mësojmë kur ndajmë bashkërisht pikëpamjet tona të ndryshme?
8. Kërkojuni nxënësve të kthehen në vendet e tyre dhe kontrolloni aktivitetin duke i pyetur se si u ndjenë për të, përpara se të vijoni me prezantimin më thelbësor të temës.
 9. Shqyrtoni dallimet ndërmjet "pikëpamjeve" dhe "perceptimeve" (shihni faqen ... të këtij Manuali) si një mënyrë për të prezantuar rëndësinë e marrjes në konsideratë të pikëpamjeve të shumëfishta mbi çështjet. Tregoni imazhin e dy të vërtetave të njëkohshme (rrethi/katrori) në faqen ... të këtij Manuali për të nxitur reflektimin.

Variacione:

- "Mbani një qëndrim!" Kërkojuni nxënësve të ngrihen në këmbë nëse bien dakord me pohimin.
- "Afrojeni vijës!" Kërkojuni nxënësve të vihen në rresht. Nëse bien dakord me pohimin, ata i afrohen vijës. Sapo t'i afrohen vijës, nxënësit pyeten nëse duan të ndajnë se përse u afruan.
- "Kalojeni vijën!" Kërkojuni nxënësve ta kalojnë vijën nëse bien dakord me pohimin ose të qëndrojnë në anën tjetër të vijës nëse nuk bien dakord me të. Kur të jenë përballë njëri-tjetrit, nxënësit e të dyja anëve mund të angazhohen në një debat të shpejtë se përse ranë ose nuk ranë dakord me pohimin.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Çështjet kontroverse "kanë tendencën të jenë të ndërlikuara dhe pa përgjigje të lehta. Ato lindin ndjenja të forta dhe kanë tendencën të krijojnë ose forcojnë ndarjet ndërmjet njerëzve duke shkaktuar dyshime dhe mosbesim". Ato sjellin mosmarrëveshje rreth fakteve, interesave, motivimeve dhe vlerave themelore.
- Trajtimi i këtyre temave mund të jetë një detyrë e vështirë kur përfshin dialogimin me të tjerët, vlerat dhe pikëpamjet e të cilëve ndryshojnë nga tonat, ose me të cilët më parë kemi përjetuar konflikt apo dhunë.
- **Pikëpamjet e ndryshme** mbi çështjen mund të formësojnë perceptimet (të kuptuarit) e ndryshme mbi ndërlikimet dhe rëndësinë e saj.
- Një pjesë e madhe e punës për ndërtimin e paqes nga të rinjtë ka të bëjë me të nxënësit se si të kemi "biseda të vështira" për "çështje të ndjeshme", në ato mënyra që mundësojnë më shumë qartësi, empati, mirëkuptim, mprehtësi dhe bashkëpunim.
- Diskutimi i çështjeve nga pikëpamje të shumëfishta mund të na ndihmojë ta kuptojmë më mirë çështjen dhe të tjerët, si dhe të zgjerojmë të kuptuarit tonë.

Faktet kundrejt opinioneve

Përpara se të trajtojmë çështjet kontroverse, është shumë e rëndësishme që pjesëmarrësit të mësojnë të **dallojnë faktet nga opinionet**.³⁸ Për t'i diskutuar çështjet kontroverse në mënyrë konstruktive, është jetike që objektivi dhe aspektet subjektive të çështjes në diskutim të dallohen dhe të vlerësohen si duhet përpara se të nxirren përfundime.

Fakti është diçka që ka ndodhur në të vërtetë ose dihet se ka ekzistuar, dhe që mund të vërtetohet me prova. Faktet janë të përcaktuara në mënyrë strikte dhe mund të maten, vëzhgohen dhe provohen,

38. Burimi: <https://keydifferences.com/difference-between-fact-and-opinion.html>

pra të mbështeten me prova, statistika, dokumentacion, etj. Faktet nxirren kërkimi dhe studimi, dhe i bëjnë pohimet të vërteta. Prandaj, fakti është një e vërtetë ose realitet i verifikueshëm. Interpretimi ose gjykimi i vlefshëm i fakteve përfaqëson një opinion.

Opinioni është një këndvështrim, ose ndjesi apo gjykim personal për një çështje (diçka apo dikë), që mund të mbështetet ose jo me fakte. Opinioni është një pohim subjektiv që nuk mund të vërtetohet si i vërtetë apo i rremë. Opinionet janë mjaft të ndikuara nga ndjenjat, mendimet, pikëpamja, dëshirat, qëndrimi, përvojat, të kuptuarit, besimet, vlerat e një personi, etj. Për shkak të dallimeve individuale, opinioni i çdo personi mbi një çështje të veçantë mund të jetë i ndryshëm. Opinioni i një individi mbi një çështje të caktuar mund të ndryshojë me kalimin e kohës.

GRAFIKU I KRAHASIMIT TË FAKTEVE KUNDREJT OPINIONEVE³⁹

	FAKTI	OPINIONI
Kuptimi	Fakti i referohet diçkaje që mund të verifikohet ose vërtetohet si e vërtetë.	Opinioni i referohet një gjykimi ose besimi mbi diçka.
Bazuar në	Vëzhgim ose kërkim.	Supozim ose këndvështrim personal.
Çfarë është?	Realitet objektiv	Pohim subjektiv
Verifikimi	I mundshëm	Jo i mundshëm
Përfaqëson	Diçka që ka ndodhur vërtetë	Një perceptim mbi diçka
Ndryshueshmëria	Jo, është një fakt universal	Po, ndryshon nga personi në person
Fjalët	Tregohet me fjalë të paanshme.	Shprehet me fjalë të anshme.
I debatueshëm	Jo	Po
Ndikimi	Faktet kanë fuqi të konsiderueshme për të ndikuar të tjerët.	Opinionet kanë fuqi të kufizuar për të ndikuar të tjerët.
Palëkundshmëria	I palëkundur përballë debatit	Mund të lëkundet dhe zhvlerësohet



Si i dalloni faktet nga opinionet kur dëgjoni, flisni, lexoni një artikull apo dëgjoni lajmet? A merrni kohë për të verifikuar pretendimet dhe burimet? A jeni të kujdesshëm për anësitë e mundshme që mund të keni?

39. Burimi: <https://keydifferences.com/difference-between-fact-and-opinion.html>

Angazhimi kritik me burimet e informacionit dhe narrativat⁴⁰

Krahas dallimit ndërmjet fakteve dhe opinionëve, është e rëndësishme që të mbahet një qëndrim kritik për burimet e informacionit. Kjo nënkupton të nxënit për të analizuar përmbajtjen dhe (keq) përdorimet e dokumenteve qeveritare, raportet kërkimore, artikujt informativë dhe debatet, pllakatat dhe monumentet historike, dhe burimet e tjera të informacionit që shpesh përzihen me opinionet. Të rinjtë ndërtues të paqes kanë nevojë të kuptojnë se si këto mund të manipulohen dhe (keq)përdoren për të promovuar interesa, politika, ideologji dhe pretendime të veçanta ku mbështeten narrativat dhe sjelljet konfliktuale.

Media sociale është një ndikues mjaft i fuqishëm te të rinjtë e sotëm. Si të rinj trajnues, mund të dëshironi të diskutoni me pjesëmarrësit në edukimin e bashkëmoshatarëve se si ata e përdorin internetin dhe median sociale, dhe të identifikoni bashkërisht përfitimet dhe rreziqet e mundshme të medias elektronike. Nga njëra anë, interneti dhe media sociale e bëjnë më të shpejtë aksesin në informacion, të nxënit, shkëmbimin dhe bashkëpunimin ndërmjet njerëzve në mbarë botën. Nga ana tjetër, i njëjti akses rrit ndjeshëm rrezikun për t'u ekspozuar ndaj përmbajtjeve të rreme dhe qëllimisht çorientuese. Të rinjtë mund të jenë mjaft vulnerabël ndaj përmbajtjes dhe hapësirave që nxisin radikalizimin e këndvështrimeve bazuar në ideologjitë e intolerancës dhe ekstremizmit, dhe që çojnë në mizogjeni, homofobi, bullizim dhe forma të tjera të gjuhës së urrejtjes.

Në mjediset e edukimit të bashkëmoshatarëve, veçanërisht në ato me popullata vulnerabël, të margjinalizuara dhe/ose të vështira për t'u arritur, është vërtetë e rëndësishme që të krijohen mundësi për të sfiduar, diskutuar dhe prishur narrativat negative me të cilat përballen të rinjtë, dhe për të gjetur mënyra konstruktive për t'i luftuar ato.⁴¹ Për tema të ndjeshme, si kujtesa dhe pajtimi, është e nevojshme që të kërkohen fakte, evidenca dhe argumente të besueshme. Për shembull, shqyrtimi se si kujtohet e shkuara, si krijohen dhe negociohen narrativat historike me kalimin e kohës, dhe se si mënyra e kujtimit të ngjarjeve mund të çojë në konflikt ose dhunë të mëtejshme nëse nuk jemi vigjilentë ndaj agjendave politike (p.sh. se si u shfrytëzua në vitet 1990 kujtesa e Luftës së Dytë Botërore për të ngjallur frikë dhe provokuar agresion), përfaqëson një mundësi për të praktikuar dialogun e hapur, reflektimin personal, të menduarit kritik dhe hetimin. [Shihni aktivitetin mbi Gazetarinë për Paqen për të vënë në praktikë angazhimin kritik.]

Marrja në konsideratë e pikëpamjeve të shumëfishta

Një aftësi tjetër kyç për dialogun ndërkulturor, ndërtimin e paqes dhe transformimin e konfliktit është të mësuarit për t'i parë gjërat nga pikëpamje të tjera. Pikëpamjet e ndryshme nuk janë domosdoshmërisht të drejta apo të gabuara, por ato mund të jenë të dobishme për të zgjeruar mendimet dhe idetë e njëri-tjetrit për një temë të caktuar, dhe për të krijuar një ide më të plotë për situatën, sidomos nëse tema është kontroverze. Me përvojën, marrja në konsideratë e pikëpamjeve të shumëfishta bëhet më e lehtë, ndërsa në fillim mund të duket e vështirë, ngatërruese ose madje kërcënuese: *A do të thotë kjo se duhet të heq dorë nga pikëpamja ime? A duhet të bie dakord me këndvështrimin e dikujt tjetër? A ka më pak vlerë njohja ime mbi atë që është e "drejtë"?*

Kur lindin këto shqetësime, mund të qartësoni me grupin dallimin ndërmjet "pikëpamjes" dhe "perceptimit".

- **Pikëpamja** i referohet këndvështrimit të dikujt.
- **Perceptimi** i referohet të kuptuarit të dikujt mbi situatën.

//////

40. Përshtatur nga Këshilli i Evropës (2015), Të mësojmë për çështjet kontroverze

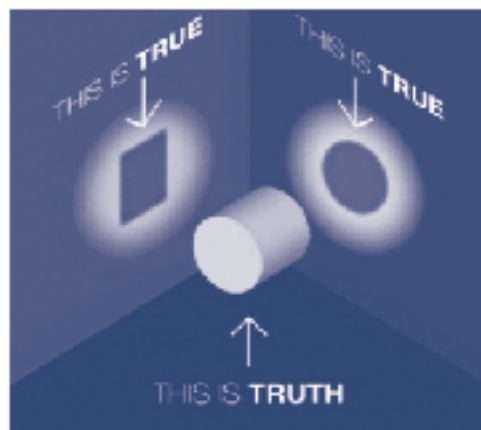
41. Shihni: "T'i japim kuptim të shkuarës që refuzon të kalojë: Rekomandime për mësimdhënien përgjegjëse mbi luftërat në Jugosllavi dhe shtetet e saj pasuese," Devedesete.net, <http://www.devedesete.net/policy-paper/>

Këndvështrimi i një personi (pikëpamja e tyre) ndikohet nga shumë faktorë:

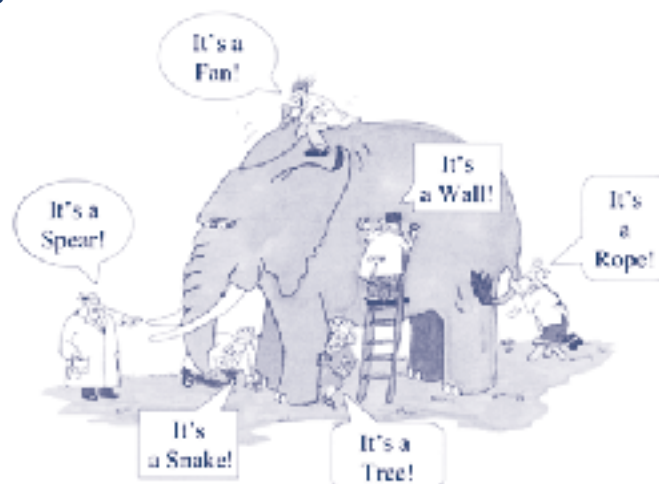
- afërsia dhe roli i tyre në një situatë,
- informacioni që ata kanë ose jo,
- pritshmëritë e tyre për situatën,
- identiteti i tyre social, pozita sociale dhe shkalla e pushtetit të perceptuar,
- marrëdhënia e tyre me personat e tjerë të përfshirë ose të prekur nga situata,
- gjendja e tyre fizike, mendore dhe emocionale në atë kohë,
- pjekuria, botëkuptimi dhe niveli i përvojës së tyre në situata të ngjashme

Të parit e gjërave nga **pikëpamja** e dikujt tjetër (pra këndvështrimi) mund të ndryshojë **perceptimin** tonë fillestar (pra të kuptuarit) mbi situatën, por jo gjithmonë. Merrni në konsideratë dy imazhet e mëposhtme dhe se çfarë tregojnë ato për natyrën e pikëpamjeve të shumëfishta:

➤ FIGURA 1: PIKËPAMJET E NDRYSHME MUND TË DUKEN TË PAPAJTUESHME, POR MUND TË JENË TË DYJA TË VËRTETA



➤ FIGURA 2: GJASHTË TË VERBËR PËRPIQEN TË PËRSHKRUAJNË NJË ELEFANT SIPAS PIKËPAMJES SË TYRE



Merrni një moment për të shqyrtuar shembullin e mëposhtëm. Nëse do t'ju kërkohet të pyesnit një grup të larmishëm të rinjsh që jetojnë në Ballkanin Perëndimor lidhur me sfidat e ndërtimit të paqes nga të rinjtë, si mund të ndryshojë pikëpamja e një të riu 18-vjeçar homoseksual në Serbi, i cili përballet me bullizim dhe dhunë dhe i mungon mbështetja e të rriturve të besuar, nga pikëpamja e një të reje 19-vjeçare besimtare në Kosovë, e cila së fundmi përfundoi studimet e saj, por prindërit e së cilës nuk e lejojnë të marrë pjesë në aktivitetet që e detyrojnë atë të udhëtojë?

AKTIVITETI 1.15 Të bëjmë një hap përpara⁴²

Përmbledhje:	○ Ne jemi të gjithë të barabartë, por në shoqërinë e sotme disa janë “më të barabartë sesa të tjerët”. Në këtë aktivitet, pjesëmarrësit zhvillojnë ndërgjegjësimin dhe empatinë për pikëpamjet e atyre që përballen me pabarazi, duke marrë përsipër role dhe duke ecur përpara në varësi të shanseve dhe mundësive të tyre në jetë.
Vështirësia:	○ Niveli 2
Madhësia e grupit:	○ 10-30
Kohëzgjatja:	○ 60 minuta
Objektivat:	○ <ul style="list-style-type: none"> • Të njihemi me komunitetet dhe grupet vulnerabël, të marginalizuara dhe të vështira për t’u arritur (të pashërbyer) • Të ndërgjegjësohemi për pabarazinë e mundësive • Të zhvillojmë imagjinatën dhe të menduarit kritik • Të nxisim empatinë me të tjerët që janë më pak fatlumë
Metodat:	○ Aktiviteti fizik
Materialet:	○ Karta rolesh, pajisje për luajtjen e muzikës dhe muzikë e qetë, një kapele ose vazo për të tërhequr letrat.
Përgatitja:	○ Lexoni me kujdes udhëzimet. Rishikoni listën e “situatave dhe ngjarjeve” dhe përshtateni atë me grupin me të cilin po punoni. Krijoni karta rolesh, nga një për pjesëmarrës. Kopjoni fletën (e përshtatur), pritni pjesët, palosini ato dhe vendosini në kapele/vazo.
Organizimi i sallës:	○ Një hapësirë e lirë (sallë e madhe ose ambient i jashtëm)

Udhëzime:

1. Krijoni një atmosferë paqësore me pak muzikë të qetë ose kërkojuni pjesëmarrësve të heshtin.
2. Kërkojuni pjesëmarrësve të marrin një kartë rolesh nga kapela. U thoni që ta mbajnë për vete dhe të mos ia tregojnë askujt.
3. Kërkojuni të ulen (e mira do të ishte në dysheme) dhe të lexojnë me kujdes atë që shkruhet në kartën e tyre të roleve.
4. Tani, kërkojuni atyre të fillojnë të hyjnë në rolin e tyre. Për t’ju ndihmuar, lexoni disa nga pyetjet e mëposhtme, duke bërë një pauzë pas secilës, për t’ju dhënë pjesëmarrësve kohë të reflektojnë dhe të krijojnë idenë për veten dhe jetën e karakterit të tyre.
 - Si ishte fëmijëria juaj? Në ç’lloj banese keni jetuar? Çfarë lojërash keni luajtur? Çfarë pune bënin prindërit tuaj?

42. Burimi: Compass: Manual për edukimin e të rinjve mbi të drejtat e njeriut, Këshilli i Evropës, 2015, f. 281-285

- Si është jeta juaj e përditshme tani? Ku socializoheni? Çfarë bëni në mëngjes, drekë dhe darkë?
 - Çfarë mënyre jetese keni? Ku jetoni? Sa para fitoni në muaj? A keni kohë të lirë? A bëni pushime? Si e kaloni këtë kohë?
 - Çfarë ju emocionon dhe çfarë ju frikëson?
5. Tani, kërkojuni pjesëmarrësve të qëndrojnë plotësisht të heshtur ndërsa rreshtohen pas njëri-tjetrit (si në vijën e nisjes).
 6. U thoni pjesëmarrësve se do të lexoni me zë një listë situatash ose ngjarjesh. Sa herë që i përgjigjen me "po" pohimit, ata duhet të bëjnë një hap përpara. Në të kundërt, duhet të qëndrojnë aty ku janë dhe të mos lëvizin.
 7. Lexojini situatat një nga një. Bëni një pauzë të shkurtër ndërmjet çdo pohimi për t'iu dhënë kohë pjesëmarrësve që të bëjnë një hap përpara dhe të shohin përreth për të mbajtur mend pozicionet e tyre lidhur me të tjerët.
 8. Në fund, kërkojuni të gjithëve që të memorizojnë pozicionet përfundimtare. Më pas, jepuni disa minuta kohë për të dalë nga roli i tyre përpara se të bëni kontrollin në grupin e madh.

Kontrolli dhe vlerësimi

Filloni duke i pyetur pjesëmarrësit se çfarë ndodhi dhe se si u ndjenë për aktivitetin. Më pas, vazhdoni të flisni për çështjet e ngritura dhe atë që mësuan. Kujdes: Ky aktivitet mund të jetë delikat nëse pjesëmarrësit identifikohen me situatat jetësore dhe pabarazitë që prekin rolet e ndryshme. Jini të vëmendshëm ndaj pjesëmarrësve që mund të përjetojnë emocione të vështira.

- *Si u ndjetë kur bëtë një hap përpara? Po kur nuk bëtë?*
- *Për ata që bënë shpesh një hap përpara, në cilën pikë filluat të vini re se të tjerët nuk po lëviznin kaq shpejt sa ju?*
- *A ndjeu dikush se kishte momente kur të drejtat e tyre bazë të njeriut u shpërfillën?*
- *A mund të hamendësoni rolin e njëri-tjetrit? (Lejojini pjesëmarrësit të zbulojnë rolet e tyre gjatë kësaj pjese të diskutimit)*
- *Sa e lehtë apo e vështirë ishte që të luanit role të ndryshme? Si e imagjinuat të ishte personi rolin e të cilit luajtët?*
- *A e pasqyron ky ushtrim shoqërinë në njëfarë mënyre? Si?*
- *Cilat të drejta të njeriut ishin në rrezik për secilin prej roleve?*
- *Cilat mund të merren si hapa të parë për të adresuar pabarazitë në shoqëri?*

👉 KARTAT E ROLEVE: PRINTONI, PRITNI DHE PALOSNI KARTAT E ROLEVE QË PJESËMARRËSIT TË PËRZGJEDHIN NË MËNYRË RASTËSORE NGA KAPELA OSE VAZOJA.

Jeni një nënë e vetme e papunë.	Jeni president i një organizate rinore politike, partia "mëmë" e së cilës tani është në pushtet.
Jeni vajza e menaxherit vendor të bankës. Studioni ekonomi në universitet.	Jeni djali i një imigranti kinez që drejton një biznes të suksesshëm ushqimi të shpejtë (fast-food).
Jeni një vajzë myslimane që jeton me prindërit, të cilët janë besimtarë të devotshëm.	Jeni djali i ambasadorit amerikan në vendin ku jetoni tani.
Jeni ushtar, që kryen shërbimin e detyrueshëm ushtarak.	Jeni pronari i një biznesi të suksesshëm import-eksport.
Jeni një i ri me aftësi të kufizuar që mund të lëvizë vetëm me karrocë me rrota.	Jeni një punonjës në pension i një fabrike që prodhon këpucë.
Jeni një vajzë rome 17-vjeçare që nuk e përfundoi kurrë arsimin fillor.	Jeni e dashura e një artisti të ri që është i alkoolizuar.

Jeni një prostitutë në moshë të mesme me HIV.	Jeni një homoseksual 22-vjeçar.
Jeni një i diplomuar i papunë në pritje të mundësisë së parë për punë.	Jeni një model me origjinë afrikane.
Jeni një refugjat 24-vjeçar nga Afganistani.	Jeni një i ri 27-vjeçar i pastrehë.
Jeni një imigrant i paligjshëm nga Afrika.	Jeni djali 19-vjeçar i një fermeri në një fshat të thellë.
Jeni një i verbër beqar 25-vjeçar që përdor qenin udhërrëfyes për të ecur, por që nuk ka qenë në gjendje të punojë.	Jeni një student i shkëmbimeve të huaja që jeton me një hua studentore modeste.
Jeni një grua 35-vjeçare që kujdeset për prindërit e saj të sëmurë kronikë.	Jeni një peshkatar në një zonë ku shoqëritë ndërkombëtare kanë zbrazur rezervat për shkak të mbipeshkimit.
Jeni një 22-vjeçar i punësuar në një farmaci që jeton në vendlindjen e tij me prindërit, të cilat janë të punësuar.	Jeni një fermer i vogël që jeton me të mbjellat e tij dhe shet çfarëdo që mbetet për të blerë gjërat e tjera të nevojshme.
Jeni një infermiere 40-vjeçare, e punësuar në një spital 1 orë larg vendbanimit tuaj.	Jeni në menaxher në biznesin e ndërtimit me kontrata qeveritare.

Situatat dhe ngjarjet

Lexoni me zë të lartë situatat e mëposhtme. Lini kohë në dispozicion pas leximit të çdo situatë që pjesëmarrësit të bëjnë një hap përpara dhe të shohin se sa larg kanë ecur lidhur me të tjerët.

- Nuk jeni përballur kurrë me ndonjë vështirësi financiare serioze.
- Keni një banesë të denjë, të pajisur me telefon dhe televizor.
- Ndjeni se gjuha, feja dhe kultura juaj respektohen në shoqërinë ku jetoni.
- Ndjeni se opinioni juaj për çështjet sociale dhe politike, dhe këndvështrimet tuaja dëgjohen.
- Personat e tjerë konsultohen me ju për çështje të ndryshme.
- Nuk keni frikë të ndaloheni nga policia.
- Dini se ku të drejtoheni për këshilla dhe ndihmë nëse keni nevojë.
- Kurrë nuk jeni ndjerë të diskriminuar për shkak të origjinës.
- Keni mbrojtjen e përshtatshme sociale dhe mjekësore për nevojat tuaja.
- Mund të shkoni me pushime një herë në vit.
- Mund të ftoni miqtë për darkë në shtëpi.
- Keni një jetë interesante dhe jeni pozitivë për të ardhmen.
- Ndjeni se mund të studioni dhe të ndiqni profesionin që dëshironi.
- Nuk keni frikë të ngacmoheni apo sulmoheni në rrugë, ose në media.
- Mund të votoni në zgjedhjet kombëtare dhe vendore.
- Mund të kremtoni festivalin më të rëndësishëm fetar me të afërmit dhe miqtë tuaj të ngushtë.
- Mund të merrni pjesë në një seminar ndërkombëtar.
- Mund të shkoni në kinema ose në teatër të paktën një herë në javë.
- Nuk keni frikë për të ardhmen e fëmijëve tuaj.
- Mund të blini rroba të reja të paktën një herë në tre muaj.
- Mund të bini në dashuri me personin që doni.
- Ndjeni se kompetencat tuaja vlerësohen dhe respektohen në shoqërinë ku jetoni.
- Mund të përdorni dhe përfitoni nga interneti.
- Nuk iu trembeni pasojave të ndryshimeve klimatike.

Këshilla për lehtësuesit:

Nëse e zhvilloni këtë aktivitet në ambiente të jashtme, sigurohuni që pjesëmarrësit t'ju dëgjojnë, veçanërisht nëse e zhvilloni me një grup të madh. Mund të keni nevojë për ndihmën e bashkëlehtësuesve për të përcjellë pohimet.

Në fazën e përfytyrimit në fillim, është e mundur që disa pjesëmarrës të thonë se dinë pak për jetën e personit të cilin do të përfaqësojnë në lojën me role. U thoni se kjo nuk ka rëndësi dhe se ata duhet të përdorin imagjinatën e tyre dhe ta bëjnë atë sa më mirë që mundën.

Fuqia e këtij aktiviteti qëndron te ndikimi i të parit të rritjes së distancës ndërmjet pjesëmarrësve, veçanërisht në fund kur duhet të ketë një distancë të madhe ndërmjet atyre që bënë shpesh një hap përpara dhe atyre që nuk e bënë. Për të rritur këtë ndikim, është e rëndësishme që të përshtatni rolet, në mënyrë që vetëm një pjesë e vogël e njerëzve të bëjnë hapa përpara (pra, mund të përgjigjen me "po"). Nëse keni një grup të madh, kijeni parasysh këtë teksa përcaktoni më shumë role.

Gjatë kontrollit, është e rëndësishme të shqyrtojmë se sa dinë pjesëmarrësit për karakterin që interpretuan. *A ndodhi kjo nëpërmjet përvojës personale apo burimeve të tjera të informacionit (lajme, libra, shaka)? A janë ata të sigurt se informacioni dhe imazhet që kanë për karakteret janë të besueshme?* Në këtë mënyrë, mund të prezantoni se si funksionojnë stereotipat dhe paragjykimet.

Variacion: Zhvillojeni aktivitetin siç u përshkrua. Më pas, luani një raund të dytë, në të cilin të mundësohet zbulimi i kompetencave të nënvlerësuara. Pjesëmarrësit mbajnë të njëjtat role. Në raundin e dytë, lexoni me zë pohimet që keni përgatitur paraprakisht, të cilat përqendrohen te pikat e forta që mund të kenë personat e disavantazuar, pikërisht për shkak të situatës së tyre.

Për shembull:

- Flisni mbi dy gjuhë të huaja dhe i përdorni ato çdo ditë.
- Keni kapërcyer një aftësi të kufizuar fizike ose mendore, e cila iu ka dhënë vetëbesim dhe forcë të brendshme për të përballuar të qenit i papunë.
- Vuani nga një sëmundje terminale dhe e dini më mirë se të tjerët vlerën e jetës.
- Jeni rritur në një fshat të thellë dhe e njihni mirë krizën mjedisore me të cilën po përballlet bota për shkak të ndryshimeve klimatike.
- Dini se si të jetoni me një buxhet të vogël dhe se ku të bëni blerjet më të mira.

Ju mund ta përdorni këtë metodë për të nxjerrë në pah pabarazitë në shumë fusha të tjera që përbëjnë shqetësim, si për shembull pjesëmarrja në jetën politike dhe sociale, ose në çështjet gjinore. Nëse përqendroheni te një çështje tjetër, do t'ju duhet të krijoni role dhe pohime të ndryshme. Kur ta bëni këtë, jini të vetëdijshëm për pohimet dhe rolet me gjasë të ndjeshme.

Këtë mund ta bëni duke punuar në grupe të vogla dhe duke iu kërkuar pjesëmarrësve të eksplorojnë se kush ka më pak dhe kush ka më shumë mundësi dhe shanse në shoqërinë e tyre, dhe cilat mund dhe duhet të merren si hapa të parë për të adresuar pabarazitë.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Megjithëse të gjithë njerëzit supozohet të kenë akses të barabartë në të drejtat e njeriut, shumë prej tyre nuk kanë për shkak të pozitës së tyre socio-ekonomike në shoqëri.
- Njerëzit përballen me barriera për gëzimin e plotë të të drejtave të tyre, ndonjëherë për shkak të gjinisë, kombësisë, racës/etnisë, fesë, lidhjeve politike, vendndodhjes gjeografike, statusit ekonomik, statusit politik, aftësisë së kufizuar, dhe/ose orientimit të tyre seksual.
- Disa njerëz përballen me forma të shumta të shfuqizimit dhe diskriminimit për shkak të një ndërthurje të disa tipareve të identitetit të disavantazhuar. Kjo quhet “ndërlidhshmëri”.
- Pabarazitë e mundësive çojnë në rezultate zhvillimore mjaft të ndryshme në jetën e njerëzve dhe mund të nxisin ndarjet dhe konfliktet sociale.
- Empatia me personat e tjerë që janë të disavantazhuar është një hap i parë i mirë, por duhet të ndërmerren veprime konkrete për të pakësuar pabarazitë socio-ekonomike, dhe për të promovuar drejtësi më të madhe sociale.

Arritja e niveleve më të larta të të kuptuarit të ndërsjellë dhe të bashkëpunimit

Qëllimi i adoptimit të qasjes së pikëpamjeve të shumëfishta dhe i praktikimit të dialogut ndërkulturor është jo thjesht bindja e të tjerëve për këndvështrimin tonë ose nxjerrja e përfundimit se pikëpamjet e ndryshme janë të papajtueshme, por është arritja e niveleve më të larta të të kuptuarit të ndërsjellë dhe të bashkëpunimit. Sa më mirë që ta kuptojnë njerëzit njëri-tjetrin, aq më të zotë bëhen ata në parashikimin dhe parandalimin e keqkuptimeve, në zgjidhjen e problemeve pa dhunë dhe në gjetjen e zgjidhjeve konstruktive për sfidat, çka sjell më shumë kohezion social dhe vullnet të mirë. Kjo është një mënyrë për të ndërtuar unitetin në mes të diversitetit, dhe një kompetencë bazë për transformimin e konfliktit dhe ndërtimin e paqes.



Moduli 2: Të kuptuarit e dhunës, konfliktit dhe paqes

Hyrje

Të qenit një i ri ndërtues i paqes kërkon njohuri, qëndrime dhe aftësi specifike për të kuptuar dhe transformuar konfliktin, dhe për të nxitur ndryshimet në shoqëri nëpërmjet strategjive aktive, gjithëpërfshirëse dhe jo të dhunshme.

Moduli 2 ju njeh me kuptimin, shkaqet dhe dinamikën e konfliktit, se si ndikon ai tek individët, grupet dhe sistemet, si mund të parandalohet përshkallëzimi i tij në dhunë, dhe se si mund të transformohet ai në mundësi për përmirësimin e dialogut, gjithëpërfshirjes, drejtësisë, barazisë dhe mirëqenies. Vëmendje e veçantë i është kushtuar gjinisë dhe dhunës, dhe rolit të grave në ndërtimin e paqes.

Aktivitetet e propozuara ofrojnë një set të përbashkët të instrumenteve të analizës së konfliktit për të menduarit mbi situatat e konflikteve personale dhe shoqërore. Këto do t'ju përgatitin për të bërë zgjedhje strategjike lidhur me veprimet që ju dhe bashkëmoshatarët tuaj mund të ndërmerrni për të pakësuar përshkallëzimin dhe për të transformuar konfliktet me gjasë të dhunshme.

Objektivat e të nxënit

Ky modul do t'i ndihmojë trajnuesit rinorë të:

- Njihen me fjalorin e zakonshëm për lloje të ndryshme të dhunës dhe konfliktit;
- Njihen me disa aspekte psikologjike, sociale, strukturore dhe gjinore kyç të dhunës;
- Dallojnë përgjigjet e ndryshme ndaj konfliktit dhe mënyrat e trajtimit të tij;
- Identifikojnë shkaqet bazë dhe nxitësit e mundshëm të konfliktit;
- Përkufizojnë konceptet e paqes dhe të ndërtimit të paqes;
- Njihen dhe praktikohen duke përdorur instrumente me pjesëmarrje të analizës së konfliktit.

Rezultatet e të nxënit

- Në fund të këtij moduli, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:
- Bëjnë dallimin ndërmjet formave të ndryshme të dhunës direkte dhe indirekte;
- Njohin përgjigjet e zakonshme ndaj konfliktit dhe se si ndikojnë ato në rezultatet e konfliktit;
- Përdorin një larmi instrumentesh të analizës së konfliktit për të:
 - Analizuar kontekstin e konfliktit;
 - Identifikuar aktorët, shkaqet bazë, nxitësit, format e shprehjes dhe ndikimet e konfliktit;
 - Identifikuar pikat e mundshme hyrëse për ndërhyrje;
- Përshkruajnë karakteristikat e paqes negative, pozitive dhe të brendshme;
- Identifikojnë synimet dhe karakteristikat e ndërtimit të paqes;
- Shqyrtojnë rolin e tyre si të rinj ndërtues të paqes.

Përmbledhje e mësimëve kryesore

- **Dhuna** shfaqet në shumë forma. Ajo mund të jetë fizike, verbale, seksuale, emocionale, psikologjike, ekonomike, mjedisore ose simbolike. Dhuna i referohet çdo akti që shkakton lëndim ose i pengon qëllimisht njerëzit që të arrijnë potencialin e tyre të plotë. Specialistët bëjnë dallimin ndërmjet tre kategorive të dhunës: direkte, strukturore dhe kulturore (ose simbolike).
- **Konflikti** ndodh kur ka një papajtueshmëri të perceptuar ndërmjet nevojave, qëllimeve ose strategjive të dy ose më shumë palëve. Mënyra e trajtimit të konflikteve përcakton nëse ato janë negative apo pozitive: me fjalë të tjera, përcakton nëse ato sjellin më shumë

ndarje apo më shumë mirëkuptim.

- **Paqja** është rezultat i zhvillimit të shëndetshëm njerëzor. “Paqja negative” i referohet thjesht mungesës së dhunës direkte. “Paqja pozitive” i referohet pranisë shtesë të kushteve që mundësojnë zhvillimin e mirëqenies gjithëpërfshirëse të njerëzve.
- **Zgjidhja e konfliktit** mund të ndodhë në shumë forma dhe ka shumë rezultate. Për të adresuar konfliktin, dikush duhet që fillimisht të kuptojë mirë shkaqet e tij bazë, së bashku me faktorët dhe individët/ndikimet që e formësojnë atë. Prandaj, zgjidhja e konfliktit fillon me “analizën e konfliktit”, në bazë të së cilës mund të gjenden zgjidhje.
- **Gjetja e zgjidhjeve të konfliktit** mund të jetë e thjeshtë ose e vështirë në varësi të kompleksitetit të shqetësimit, numrit të palëve të përfshira, dhe pjekurisë e vullnetit të tyre për të bashkëpunuar për gjetjen e zgjidhjeve. Zgjidhjet më të mira janë ato ku fitojnë të dyja palët. Në veçanti, kur ato janë gjithëpërfshirëse dhe të drejta, zgjidhjet ku fitojnë të dyja palët do të sjellin nivele më të larta uniteti.
- **Ndërtimi i paqes** synon të transformojë shkaqet bazë të konfliktit duke punuar për shoqëri të drejta dhe gjithëpërfshirëse. Kjo nënkupton përmirësimin e kushteve të jetës së njerëzve, të marrëdhënieve njerëzore, dhe gjetjen e zgjidhjeve konstruktive për problemet dhe ngritjen e sistemeve më të mira.

Çfarë është dhuna?⁴³

Dhuna shfaqet në shumë forma. Ajo mund të jetë fizike, verbale, seksuale, emocionale, psikologjike, ekonomike, mjedisore ose simbolike. Dhuna i referohet çdo akti që shkakton lëndim ose i pengon qëllimisht njerëzit që të arrijnë potencialin e tyre të plotë.

“Dhuna përfshin veprime, fjalë, qëndrime, struktura ose sisteme që shkaktojnë dëm fizik, psikologjik, social ose mjedisor, dhe që i pengojnë njerëzit të arrijnë potencialin e tyre të plotë. Dhuna mund të jetë shkak direkt dhe indirekt i dallimit ndërmjet të mundshmes (çfarë mund të jetë) dhe aktuale (çfarë është).” (Galtung, 1969)

Sipas Organizatës Botërore të Shëndetësisë, dhuna është:

“përdorimi i qëllimshëm i forcës apo pushtetit fizik, i kërcënuar apo ushtruar kundër vetes, një personi tjetër ose kundër një grupi apo komuniteti, i cili rezulton ose ka shumë të ngjarë të rezultojë në lëndim, vdekje, dëmtim psikologjik, keqzhvillim apo privim.”⁴⁴

Ky përkufizim thekson se një person ose grup duhet të synojë përdorimin e forcës ose fuqisë ndaj një personi ose grupi tjetër që një akt të klasifikohet si i dhunshëm. Prandaj, dhuna dallohet nga lëndimi ose dëmtimi që shkaktohet nga veprimet dhe incidentet e paqëllimshme.

Dhuna direkte është zakonisht lloji më i dukshëm i dhunës. Ajo shfaqet nëpërmjet sjelljeve direkte. Ajo është shpesh fizike, por mund të jetë edhe seksuale, psikologjike ose verbale.

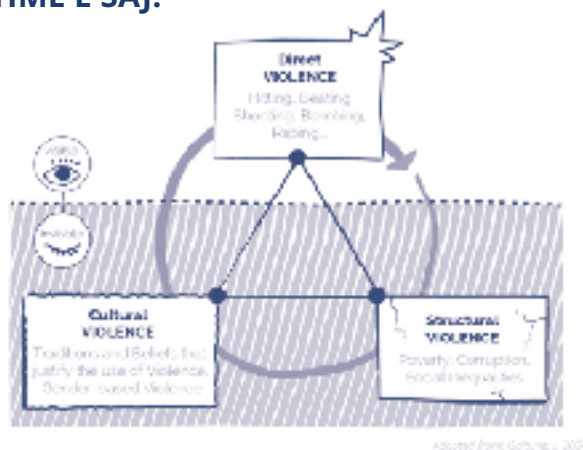
Shembujt përfshijnë: të gjitha format e sulmit fizik, goditjen, rrahjen, gjuajtjen, vendosjen e bombave, vrasjen, torturën, sulmin seksual dhe përdhunimin, shkatërrimin e pronës, etj., si dhe fyerjet dhe abuzimin verbal, bullizimin, poshtërimin, gjuhën e urrejtjes, dhe kërcënimet psikologjike të dhunës.

//////

43. Bazuar në UNOY (2018) Paketa e Trajnimit “Të Rinjtë për Paqe”, f. 8-10

44. Burimi: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2652990/#ref4>

➤ DHUNA DIREKTE NUK ËSHTË FORMA E VETME E DHUNËS, POR ËSHTË FORMA MË E DUKSHME E SAJ.



Burimi: UNOY (2018), f. 9

Dhuna strukturore është më pak e dukshme, por mund të prekë të gjithë popullsinë ose grupe të veçanta të një popullsie. Ajo shfaqet si dhunë indirekte, e shkaktuar nga strukturat e padrejta sociale (pra, institucione, politika, procedura) që sjellin diskriminim ose pabarazi ndërmjet grupeve, shtresave sociale, gjinive, kombësive dhe pakicave të tjera, në ato mënyra që kufizojnë aksesin e tyre te të drejtat, shërbimet, burimet dhe mundësitë.

Shembujt përfshijnë: varfërinë sistematike, pabarazitë dhe diskriminimin që lind nga ligjet e padrejta që nuk iu japin grupeve të caktuara (si pakicave dhe grave) të njëjtin akses apo të drejta si të tjerëve.

Dhuna kulturore legjitimon dhunën direkte dhe strukturore në bazë të normave, traditave dhe vlerave kulturore. Ajo është një tjetër formë e padukshme e dhunës, pasi lidhet me qëndrimet, ndjenjat dhe vlerat e njerëzve, dhe zakonisht bazohet në kulturën e shoqërisë. Ne madje mund të mos e kuptojmë, por kultura jonë, nëpërmjet shakave, këngëve dhe besimeve promovon forma të diskriminimit, mosbesimit, urrejtjes ose polarizimit, që nga ana tjetër mund të justifikojnë përdorimin e dhunës direkte ose pasjen e strukturave që lejojnë lulëzimin e këtyre formave të dhunës.

Shembujt përfshijnë: humorin racor dhe seksist, normat dhe sjelljet patriarkale, martesat në moshë të hershme dhe/ose me detyrim, vendosjen ose ndalimin e praktikave të veçanta fetare dhe/ose gjuhësore, etj.

Është e rëndësishme që pjesëmarrësit në edukimin e të rinjve bashkëmoshatarë të kuptojnë se këto tre forma të dhunës janë të ndërlidhura. Dhuna kulturore dhe strukturore mund të çojë në dhunë direkte. Dhuna direkte përforcon dhunën strukturore dhe kulturore. Format direkte (sjelljet) të dhunës janë të dukshme, ndërsa format strukturore (qëndrimet) dhe kulturore (kontekstuale) të dhunës janë të padukshme. Për të adresuar dhunën direkte, është e nevojshme të nxitet ndryshimi i sjelljes. Për të adresuar dhunën strukturore dhe kulturore, është e nevojshme të promovohen përkatësisht reformat strukturore dhe edukimi.



Ndërtimi i paqes është jetik pasi çdo shoqëri preket nga forma të ndryshme të dhunës. A mund të identifikoni në vendin apo rajonin tuaj shembuj të tre formave të dhunës, të përshkruara më sipër (dhunë direkte, strukturore dhe kulturore)?

Aspektet psikologjike të agresionit njerëzor

Agresioni njerëzor dhe dhuna janë çështje komplekse. Është e dobishme të kuptojmë se ka një larmi faktorësh, duke përfshirë faktorët biologjikë, psikologjikë, socialë dhe rrethanorë, që ndërveprojnë dhe kontribuojnë në shfaqjen e sjelljeve agresive dhe të dhunshme.

Në nivel individual, dhuna ndodh si *hap i fundit* në një seri zhvillimesh konfliktuale brenda mendjes, zakonisht si përgjigje ndaj një **kërcënimi** të perceptuar ose aktual, pavarësisht nëse kërcënimi është për mbijetesën e dikujt, identitetin, integritetin moral, ndjenjën e autonomisë, ndjenjën e vetefikasitetit dhe/apo ndjenjën e drejtësisë. Kërcënimet sjellin **ndjenjat** e frikës, inatit dhe ankthit. Kur ndihemi të kërcënuar, ne ndjejmë se kemi burimet e nevojshme (qoftë fizike, psikologjike, materiale apo sociale) për t'u marrë me situatën kërcënuese. Më pas, e shohim atë thjesht si një sfidë ose konflikt për të cilin jemi në gjendje të gjejmë një zgjidhje, dhe reagojmë ndaj tij në një mënyrë të mirëmenduar dhe racionale. Megjithatë, kur ndihemi se **nuk** kemi burimet e nevojshme për t'u marrë me situatën kërcënuese, ne **mbingarkohemi** dhe mbytemi në ndjenjat e panikut, acarimit, tërbimit dhe/ose dëshpërimit. Kjo nxit reagimet tona instiktive ndaj kërcënimit, njohur si "mbathja", "lufto" ose "ngri". **Mendimet** tona kthehen te gjetja e mënyrave për t'u arratisur nga situata ose për ta mposhtur atë. Ndonjëherë nuk dimë çfarë të bëjmë dhe jemi të paralizuar. E gjithë kjo mund të ndodhë në pak sekonda, ose mund të krijohet me kalimin e ditëve dhe javëve. Pavarësisht nëse përgjigja jonë është e shpejtë apo e ngadaltë, si frika e madhe (instinkti ynë "mbathja") dhe inati i madh (instinkti ynë "lufto") mund të çojnë në **akte** agresioni dhe dhune.

Proceset e ngjashme psikologjike ndodhin në nivel kolektiv të shoqërive njerëzore. Kushtet që mund të rrisin ndjenjat e kërcënimit individual dhe kolektiv janë të shumta. Disa nga ato më mbizotëruese në botën e sotme përfshijnë: mjediset sociale dhe emocionale të pasigurta dhe të pashëndetshme për rritjen e fëmijëve dhe adoleshentëve, papunësinë dhe mërzinë e të rinjve, varfërinë dhe shfrytëzimin ekonomik, diskriminimin dhe përjashtimin, konfliktet dhe padrejtësitë e së shkuarës, konfliktin e armatosur të vazhdueshëm, shfrytëzimin seksual, dhunën në familje, autoritarizmin dhe shtypjen, injorancën dhe ekstremizmin ideologjik, racizmin dhe ksenofobinë, pandëshkueshmërinë e autorëve të dhunës, dhe normalizimin e kulturave të dhunës dhe apatinë. Duke pasur parasysh se shumë prej këtyre kushteve ndërveprojnë, **dhuna është ciklike**.



Reflektim: Cilat forma të sjelljes agresive dhe të dhunshme shfaqen në familje, komunitetin dhe vendin tuaj? Çfarë roli luajnë ndjenjat e frikës, inatit dhe ankthit në këto situata?

Është e rëndësishme të dimë se pavarësisht përhapjes aktuale të pasigurisë dhe kërcënimit në jetën e njerëzve, **dhuna nuk është e pashmangshme**. Së pari, ndërtimi i paqes dhe transformimi i konfliktit (që janë subjekt i këtij manuali dhe i trajnimit tuaj) orientohen pikërisht te **adresimi i shkaqeve bazë** të pasigurisë njerëzore dhe te përmirësimi i kushteve në shoqëri, në mënyrë që njerëzit të jetojnë, rriten dhe përparojnë në komunitete të shëndetshme, të sigurta, të begata dhe të drejta. Së dyti, **sjelljet dhe kulturat e dhunshme mësohen dhe nuk mund të zhbëhen**, çka shpjegon se përse edukimi (duke përfshirë edukimin e bashkëmoshatarëve) është kaq i rëndësishëm.

AKTIVITETI 2.1 Çfarë lloji dhunë është kjo?

Përmbledhje:	T'i njohim pjesëmarrësit me nocionet e dhunës direkte, kulturore dhe strukturore. Të testojmë të kuptuarit e pjesëmarrësve mbi këto koncepte, duke iu kërkuar atyre t'i klasifikojnë skenarët e ndryshëm në këto tre kategori. Të diskutojmë se si ndërveprojnë shpesh këto lloje të ndryshme të dhunës.
Vështirësia:	Niveli 3
Madhësia e grupit:	Çfarëdo
Kohëzgjatja:	45-60 minuta
Objektivat:	Të klasifikojmë shembujt e dhunës si dhunë direkte, kulturore ose strukturore
Metodat:	Klasifikimi i rastit
Materialet:	Kopje të ushtrimeve me raste studimore mbi dhunën (1 kopje për grup), të prera paraprakisht në rast nevojë. Fletë pune/projektim ose vizatim në flip chart i "Trekëndëshit të dhunës".
Përgatitja:	Përgatitni shembuj rastesh të alternuara, të përshtatshme për grupin e trajnimit, nëse nevojitet.
Organizimi i sallës:	Ulur në një grup të vogël

Udhëzime:

Hapi 1: Përkufizimi i dhunës

1. Rrihi mendimet me grupin mbi format në të cilat mund të shfaqet dhuna. Shkruajini ato në një flip chart dhe klasifikojini me gojë se çfarë përfaqësojnë këta shembuj (qëndrime, veprime fizike, fjalë, etj.)
2. Shkruani në një flip chart përkufizimin e mëposhtëm të dhunës:
"Dhuna nënkupton veprime, fjalë, qëndrime, struktura ose sisteme që shkaktojnë dëm/lëndim fizik, psikologjik, social ose mjedisor, dhe/ose që i pengojnë njerëzit të arrijnë potencialin e tyre të plotë."

Hapi 2: Të kuptuarit e trekëndëshit të dhunës

3. Në pjesën tjetër të këtij aktiviteti, do të ndërtohet gradualisht "trekëndëshi i dhunës", i paraqitur në faqen 94.
4. Në një faqe të re flip chart, prezantoni nocionet e dhunës direkte, kulturore dhe strukturore, duke shkruar vetëm fjalët (pa vija lidhëse) në një model trekëndëshi. Diskutoni secilin prej këtyre termave për të shpjeguar se çfarë nënkuptojnë dhe jepni/sillni një shembull bazë për secilin.
5. Organizojini pjesëmarrësit në grupe të vogla. Jepini secilit grup një kopje të fletës së punës "trekëndëshi i dhunës" dhe një set të plotë kartash me shembuj të sjelljeve, qëndrimeve dhe sjelljeve të dhunshme (shihni më poshtë, kopjoni dhe pritni paraprakisht). Nëse koha është e kufizuar jepini secilit grup vetëm 2-3 raste.

6. Jepuni grupeve 15 minuta kohë për të lexuar dhe klasifikuar secilin shembull, si ilustrim të dhunës direkte, kulturore apo strukturore. Jepuni atyre udhëzimet e mëposhtme (ose të printuara ose të projektuara në ekran):

Lexoni dhe diskutoni secilin rast studimor, një nga një. Përdorni pyetjet e mëposhtme për të orientuar reflektimin dhe diskutimin:

- Çfarë lloji dhune paraqitet në këtë rast? [Këshillë: mund të ketë lloje të shumta që ndërveprojnë]
- Cilat qëndrime, sjellje dhe mosveprime kontribuojnë në këtë situatë të dhunshme?
- Cili mendoni se do të jetë rezultati/efekti i kësaj situatë?
- A e njihni këtë lloj dhune në komunitetin tuaj? A keni qenë dëshmitar i diçkaje të ngjashme? Çfarë ndodhi?
- Kush mund të thirret dhe çfarë mund të bëhet për të parandaluar ose reaguuar ndaj këtij lloji dhune? (p.sh. familja, shokët, fqinjët; një mësues apo mjek i besuar; komuniteti vendas; autoritetet publike, media, etj.)

7. **Verifikoni:** Me përfundimin e kohës, bashkoheni grupin dhe trajtoni pyetjet e mëposhtme:
- a. A ju duk ky aktivitet i thjeshtë apo i vështirë?
 - b. Si e klasifikuat (shembulli 1, 2, 3, etj.)?
 - c. Përse ishte e vështirë që të vendosnit shembuj të caktuar në një kategori të vetme?
8. **Kontrolloni:** Me gjasë, grupi do të zbulojë se disa shembuj ishin të thjeshtë për t'u klasifikuar, ndërsa të tjerët iu përkisnin kategorive të shumëfishta. Diskutoni se sa shpesh ndërveprojnë dhe ndikojnë te njëra-tjetra format fizike, kulturore dhe strukturore të dhunës. Tregojeni këtë duke vizatuar vija lidhëse dhe shigjeta në diagramin e trekëndëshit në flip chart.
- Çfarë mendimesh dhe ndjenjash ju ngjalli ky aktivitet?
 - A mund ta kuptojmë gjithmonë, thjesht duke i parë njerëzit, se kush është i prekur nga dhuna?
 - Për çfarë duhet të jemi të vëmendshëm kur lehtësojmë workshop-et e bashkëmohatarëve me pjesëmarrës (mundësisht) të prekur nga dhuna? Cilat sjellje duhet të mbështesim/shmangim, dhe cilat janë përgjegjësitë tona si edukatorë bashkëmohatarë kur vihem në dijeni për një situatë dhune?
9. **Aktivitet shtesë:** Nëse ua lejon koha, mund të shqyrtoni për grupin tuaj rolet e shumëfishta që mund të luajnë njerëzit në situatën e dhunës: viktimat, autori, kalimtarit, personi që reagon. Më pas, mund të vazhdoni të reflektoni mbi pyetjet e mëposhtme shtesë:
- Përse disa njerëz vendosin të mos flasin, të mos veprojnë, madje edhe pse janë dëshmitarë të një situatë që mendojnë se është e gabuar ose e padrejtë? [*Shënim: Kjo pyetje lidhet me të kuptuarit e sjelljeve të kalimtarëve. Përpiquni të nxirrni 5-6 arsye nga grupi juaj.]
 - Çfarë mund të bëjmë për të ngritur zërin për viktimat e dhunës dhe për të forcuar parandalimin e dhunës në kontekstin e të rinjve bashkëmohatarë (Y-Peer)?

Hapi 3: Paqja negative/pozitive/e brendshme

Pasi grupi të njohë dallimet ndërmjet dhunës direkte (fizike) dhe kulturore/strukturore (simbolike), shpjegoni shkurtimisht nocionet e "paqes negative" dhe "paqes pozitive". Shkruajini përkufizimet e tyre në një flip chart. Ato shtjellohen në Aktivitetin 2.5.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- **Dhuna direkte** (fizike, verbale, seksuale) është forma më e dukshme e dhunës, dhe ka një autor dhe viktimë të identifikueshme, por ka edhe forma të tjera më të detajuara të dhunës.
- **Dhuna strukturore** shfaqet në formën e ligjeve, politikave dhe procedurave që marginalizojnë dhe diskriminojnë sistematikisht grupe të caktuara njerëzish.
- **Dhuna kulturore** shfaqet në formën e normave dhe vlerave shoqërore (besime, thënie, tradita, etj.) që e bëjnë dhunën strukturore të duket normale dhe e justifikuar.
- Këto tre forma dhune (strukturore, kulturore dhe direkte) ndikojnë te njëra-tjetra.
- **Dhuna me bazë gjinore** është dhunë ndaj personave për shkak të gjinisë së tyre. Ajo është një term ombrellë për shumë forma dhune që kanë tendencën të ndërthurin aspektet direkte, strukturore dhe kulturore.
- **Paqja negative** është mungesa e dhunës direkte.
- **Paqja pozitive** është mungesa e dhunës direkte dhe indirekte (strukturore dhe kulturore). Me fjalë të tjera, paqja pozitive është prania e kushteve sociale që mundësojnë zhvillimin njerëzor gjithëpërfshirës, mirëqenien dhe drejtësinë sociale.

FLETË PUNE: Raste studimore të dhunës (printojini dhe pritini paraprakisht për secilin grup):

Rasti studimor 1

Burri pi alkool çdo ditë pas pune për të harruar problemet, ndonjëherë shumë alkool. Kur gruaja dhe fëmijët e tij e pyesin për gjëra të ndryshme, ai acarohet, bërtet shumë dhe ndonjëherë edhe i rreh. Më pas, ai kërkon gjithmonë falje dhe thotë se nuk do të ndodhë më, nëse ata “nuk e provokojnë”. Ai i zhvlerëson faqet e kuqe, të nxirat dhe prerjet, duke i konsideruar si “praktikisht asgjë”. Gruaja e tij argëtohej kur ishin më të rinj, por tani po ndihet gjithnjë e më shumë në ankth dhe në depresion. Ajo nuk guxon të shprehet më dhe shqetësohet kur ai vjen në shtëpi i stresuar ose kur pi me shokët. Fëmijët po hyjnë gjithmonë e më shumë në telashe për shkak të mosfrekuentimit të shkollës dhe po përfshihen në aktivitete të rrezikshme jashtë shkollës me më të rritur.

Rasti studimor 2

Një i ri homoseksual është në shënjestër të bullistëve në shkollë. Ata e tallin rregullisht, bëjnë shaka për të, pëshpëritin fyerje homofobe kur mësuesi nuk i sheh, qarkullojnë vizatime dhe fotografi të pakëndshme që e implikojnë atë, e kërcënojnë se do ta detyrojnë të kryejë akte seksuale, dhe e ngacmojnë teksa ai kthehet në shtëpi. Ai nuk ua ka thënë ende prindërve të tij se është homoseksual dhe ka frikë se çfarë mund të ndodhë nëse ua thotë atyre, duke menduar se ata mund ta refuzojnë ose ta fajësojnë për telashtet që po përjeton. Mësuesi i tij dhe disa fëmijë të tjerë në shkollë vënë re herë pas here se ka diçka që nuk shkon, por nuk ndërhyjnë. Ai po shkonte shumë mirë me mësimet, por tani e ka gjithmonë e më të vështirë të përqendrohet. Të shkuarit në shkollë po bëhet një torturë e vërtetë. Ai mendon shpesh: “Nëse do të kisha dikë me të cilin të flisja, ose diku tjetër ku të shkoja...”

Rasti studimor 3

Një karvan refugjatësh po ia mbath nga lufta e pafundme në Lindjen e Mesme ndërmjet qeverisë dhe grupeve rebele, dhe e mbështetur me armatime nga Evropa, Rusia dhe Amerika. Duke parë qytetet, shtëpitë, bizneset, shkollat dhe spitalet e tyre të rrafshuara nga raketat, ujin dhe ushqimet e tyre të pakësohen, dhe premtimin e pambajtur për një marrëveshje paqeje në ligjëratat helmuese të kundërshtarëve politikë, qytetarët e zakonshëm vendosin të lënë gjithçka që njohin dhe të ndërmarrin udhëtimin e rrezikshëm për të gjetur sigurinë në Evropë. Në kufij, ata kërkojnë të drejtën për azil sipas të drejtës ndërkombëtare. Megjithatë, ata rrethohen, shahen dhe rrihen nga policia e shtetit, iu mohohet strehimi dhe marrin vetëm sasinë minimale të ushqimit, ujit dhe kujdesit mjekësor. Megjithëse disa

vullnetarë iu vijnë në ndihmë, tensionet për praninë e këtyre të huajve po rriten. Shumë njerëz në vendin e azilit i shpërfillin ata ose ankohen për rrëmujën që ata krijojnë dhe rreziqet që sjellin. Të tjerët iu bërtasin duke iu thënë të kthehen në shtëpi, ose i shënjestrojnë ata në veprime të dhunshme. Moti po ftohet. Vetë refugjatët po ndihen gjithnjë e më shumë të acaruar dhe të dëshpëruar. Disa janë mjaft vulnerabël.

Rasti studimor 4

Gjatë një ndeshjeje futbollit ndërmjet shkollës, djemtë nga lagje të ndryshme fillojnë të grinden. Disa nga djemtë bërtasin duke thënë pohime provokuese për të tjerët për shkak të etnisë dhe fesë së tyre. Asgjë e veçantë... të rriturit thonë të njëjtën gjë. Në qytetet e tyre, qëndrojnë ende simbole dhe slogane fashiste të mbishkruara nga të rinjtë vendas. As pronarët e ndërtesave, dhe as autoritetet e qyteteve nuk i kanë fshirë mbishkrimet. Incidenti në futboll është një prej tyre. Më pas, djemtë e përmendin atë duke e përcjellë te shokët dhe shoqet e tyre. Dikush thotë: "Injoroheni, ata janë idiotë; djemtë e tjerë janë në rregull, unë i njoh". Por, shumë thonë se është më mirë që "t'i qëndrojnë idesë së vet".

Rasti studimor 5

Një vajzë që është mbipeshë dhe që ka vështirësi në shkollë merr çdo ditë mesazhe në telefonin dhe profilin e saj të medias sociale nga bashkëmohatarët e shkollës së saj "se sa e shëmtuar dhe budallaqë" është. Ajo vë re teksa ata shohin reagimet e saj për mesazhet, duke qeshur me të kur ajo acarohet. Mesazhet më të fundit thonë se askush nuk do të mendojë se ajo është tërheqëse dhe nuk do ta dojë atë, dhe ajo thjesht duhet të vrasë veten. Ajo po mendon për ta bërë diçka të tillë. Ajo nuk mund ta durojë më torturën dhe një pjesë e saj e beson atë që i thonë.

Rasti studimor 6

Në orën e historisë, një nxënëse që vjen nga një pakicë etnike nuk ndihet rehat. Teksti shkollor që lexon klasa dhe për të cilin do të testohen, lartëson fitoret dhe heronjtë e shkuar të një grupi etnik të pakicës, por nuk thotë asgjë për praninë ose rolin pozitiv të grupeve të tjera etnike në rajon, duke përfshirë edhe grupin e saj. E vetmja herë që njerëzit e saj përmenden është kur ka ndodhur diçka negative në histori. Në shtëpi, ajo mëson narrativa dhe histori të ndryshme. Në klasë, ajo ndihet ose e padukshme ose në siklet. Një herë kur ajo komentoi "anën tjetër të historisë" në një mësim historie, mësuesi i saj dhe nxënësit e tjerë u acaruan.

Rasti studimor 7

Një mësues i vlerëson rregullisht nxënëset me nota më të ulëta sesa ato meritojnë, dhe më pas kërkon favore seksuale në këmbim të rritjes së notës, për t'i kaluar ose për t'iu dhënë diplomën. Vajzat intimidohen nga sjellja e mësuesit, për mundësinë për të kaluar provimin, dhe kanë frikë se turpërojnë veten dhe familjet e tyre nëse e pranojnë atë që po ndodh ose atë që ka ndodhur tashmë. Kështu që ato nuk e denoncojnë; madje as nuk flasin me shoqërinë e tyre për të. Kur një nxënëse shkon te drejtori, ai iu thotë se do të merret me rastin, por nuk ndodh asgjë.

Rasti studimor 8

Disa vite më parë, një njësi ushtarake plaçkiste dhe digjte vazhdimisht shtëpitë dhe apartamentet e grupit etnik të pakicës. Qytetarët e këtij grupi rrethoheshin, rriheshin ose vriteshin. Burrat dhe gratë ndaheshin, burgoseshin në kampe vendore dhe/ose abuzoheshin seksualisht nga anëtarët e forcave të armatosura. Forcat e policisë vendore, si dhe fqinjët nga grupi etnik i shumicës, e dinin se çfarë ndodhte dhe nuk reagojnë. Kanë kaluar vite dhe ende asnjë person, përveç një komandanti ushtarak, nuk është gjykuar. Njësi ushtarake vendosi një pllakë përkujtimore në nder të anëtarëve të saj që luftuan atje. Përkundrazi, komuniteti i shumicës nuk i diskuton këto incidente. Njerëzit thonë: "Është më mirë që e shkuara të mbetet në të shkuarën". Nuk është ngritur zëri për asnjë njohje publike të krimit; nuk është ngritur asnjë përkujtimore për qytetarët që vuajtën. Nuk është bërë asnjë falje apo kompensim për aktet e kryera. Nën presionin e komunitetit ndërkombëtar, të mbijetuarit kanë të drejtën të kthehen në ish pronat e tyre, por pak e bëjnë këtë. Prindërit dhe të rinjtë nga ky komunitet vuajnë me trashëgiminë e kësaj historie të pazgjidhur të barbarizmit dhe shkatërrimit.

Rasti studimor 9

Një grup shokësh që dalin rregullisht së bashku qeshin shumë duke bërë shaka për të tjerët, sidomos për njerëzit me aftësi të kufizuara, për njerëzit e varfër, mbipeshë, ose ata të një race, kombësie apo feje tjetër. Askush nga këto grupe nuk është i pranishëm, kështu që ata mendojnë se kjo që po bëjnë është në rregull. Është thjesht një shaka, apo jo? Ndonjëherë, ata qeshin sërish në qytet kur shohin dikë që iu kujton ndonjë prej shakave, por “askush nuk lëndohet”.

Rasti studimor 10

Një i ri rom është përpjekur vërtetë shumë për të gjetur një punë në një shoqëri të vogël, por përballet me refuzimin e vazhdueshëm nga punëdhënësit e mundshëm, pavarësisht se ka përfunduar arsimin dhe ka aftësi të mjaftueshme. Shumë prej tyre nuk e ftojnë as për intervistë. Të tjerët sillen çuditshëm kur e takojnë. Disa janë të sjellshëm, të tjerët të vrazhdë. E njëjta gjë ndodhi edhe kur familja e tij po përpiquej të merrte një apartament me qira. Njerëzit që përpiquej të jenë të sjellshëm thonë gjëra si: “Ai është rom, por është i mirarsimuar.” Ndonjëherë, ai çmendet, por nuk dëshiron ta shprehë pasi diçka e tillë përdoret kundër tij ose komunitetit të tij. Ai thjesht dëshiron të trajtohet si gjithë të tjerët.

Rasti studimor 11

Një demonstratë paqësore për të drejtat qytetare dhe shëndetësore të komunitetit LGBTIQ u ndërpritet në mënyrë të dhunshme nga mbështetës të futbollit, të cilët thyejnë pankarta, rrahin demonstruesit, abuzojnë dhe kërcënojnë verbalisht se do t'i vrasin. Megjithatë incidenti raportohet, policia nuk heton apo arreston askënd, edhe pse grupi i mbështetësve sportivë në Facebook poston një mesazh, në të cilin shkruhet: “Kurrë më nuk kanë për të shkelur në qytet këta pederastët.”

Gjinia dhe dhuna

Ndërsa kontrolloni aktivitetin e mëparshëm, mund të sillni në vëmendjen e grupit tuaj realitetin se dhuna me bazë gjinore është një problem i përhapur dhe me rrënjë të thella në Ballkan. Roli i gjinisë të dhuna dhe parandalimi i dhunës është një temë e gjerë që meriton vëmendje të veçantë kur diskutohen çështjet e konfliktit dhe të ndërtimit të paqes. Ai shkon përtej objektit të këtij manuali për të trajtuar me detaje çështjen e gjinisë dhe dhunës, por duhet të ekzistojnë disa njohuri në mënyrë që edukatorët bashkëmoshatarë dhe trajnuesit të krijojnë hapësira të sigurta të të nxënit dhe të bëjnë lidhjet e duhura kur i diskutojnë këto çështje. Hapi i parë është qartësimi i terminologjisë kyç.

Seksi, gjinia dhe orientimi seksual

Shumë të rinj përjetojnë vulnerabilitet dhe marginalizim social për shkak të seksit, gjinisë dhe/ose orientimit të tyre seksual. Ndonjëherë, termat “seks” dhe “gjinia” përdoren në vend të njëri-tjetrit, por në fakt janë të ndryshëm:

- **Seksi** i referohet dallimeve biologjike ndërmjet meshkujve dhe femrave në bazë të organeve seksuale dhe riprodhuese.
- **Gjinia** i referohet roleve, përgjegjësive dhe normave të ndërtuara në aspektin social që priten nga meshkujt dhe femrat në një kulturë apo shoqëri të caktuar. Ato mësohen nga familja, shokët, komuniteti, shkollat, institucionet fetare, vendet e punës, media dhe reklamata. Ato ndikohen nga zakonet, ligjet, shtresa shoqërore, etnia dhe preferenca individuale.

Hapi i radhës është të kuptohet se gjinia nuk është fikse ose e përcaktuar. Rolet dhe normat gjinore, dhe shprehja e tyre të identitetit gjinore ndryshojnë ndërmjet kulturave me kalimin e kohës. Ato janë në rinegoci të vazhdueshëm nga njëri brez te tjetri, pasi individët dhe shoqëritë reflektojnë mbi atë që konsiderohet “e pranueshme”, dhe përcaktojnë nëse individ apo shoqëria ka fuqinë të vendosë se cilat do të jenë rolet dhe normat me të cilat do të jetojë dikush. Në ditët e sotme, ka një lëvizje të fortë larg nocioneve binare të gjinisë, që kanë pasur tendencën të kufizojnë zhvillimin e plotë të cilësive njerëzore dhe të roleve sociale të gratë e vajzat dhe të burrat e djemtë. Sot, të rinjtë kanë gjithnjë

e më shumë nocione më fluide për gjininë sesa brezat e mëparshëm, dhe i shprehin identitetet e tyre gjinore në mënyra të larmishme. As “seksi” dhe as “gjinia” nuk duhen ngatërruar me “orientimin seksual” i cili i referohet sekseve dhe/ose gjinive ndaj të cilave dikush është i tërhequr seksualisht.

Dhuna e bazuar në gjini ose në orientimin seksual

Gjëja e tretë që duhet të kuptojmë është se dhuna me bazë gjinore mbizotëron në Ballkanin Perëndimor dhe shfaqet në një larmi formash. Shumë të rinj përballen me paragjykime, armiqësi dhe diskriminim për shkak të seksit, gjinisë dhe/ose orientimit seksual. Dhuna në familje, përdhunimi dhe sulmi, sidomos ndaj grave, vajzave dhe individëve LGBTIQ+, janë forma të dhunës direkte. Efektet e dhunës seksuale mund të kenë pasoja të pakthyeshme për viktimat. Gratë dhe vajzat, si dhe lesbiket, gejtë, biseksualët, transgjitorët dhe personat që nuk pajtohen me normat gjinore janë në rrezik të madh për dhunë fizike dhe seksuale.⁴⁵ Incidentet e sulmit dhe ngacmimit fizik ndaj individëve për shkak të orientimit seksual ose gjinisë së tyre reale ose të perceptuar përbëjnë krime të urrejtjes. Femrat dhe të rinjtë LGBTIQ+ përballen pothuajse me siguri me disa forma të dhunës gjatë jetës së tyre, dhe shpesh jetojnë në ndërjegjësimin ditor dhe frikën për të.⁴⁶ Proceset e socializimit gjinor që vlerësojnë “mashkulloritetin e dhunshëm”, i zakonshëm edhe në Ballkanin Perëndimor, janë një faktor mjaft i rëndësishëm në mbizotërimin e dhunës me bazë gjinore, konfliktit të dhunshëm dhe luftës.

Pabarazia gjinore është një formë e dhunës strukturore. Këto dhe forma të tjera të dhunës janë norma kulturore që legjitimojnë qëndrimet dhe sjelljet e dhunshme. Edukatorët bashkëmohatarë dhe trajnuesit duhet të jenë të vetëdijshëm për vulnerabilitetet që krijojnë këto qëndrime dhe sjellje në shoqëri, dhe të sigurojnë që personat e të gjitha sekseve, gjinive dhe orientimeve seksuale të ndihen të sigurt, të mirëpritur dhe të vlerësuar në të gjitha aktivitetet për ndërtimin e paqes nga të rinjtë.

Gjinia, dhuna dhe lufta

Mund të sillni në vëmendje të grupit tuaj faktin se konfliktet e dhunshme (si luftërat) i prekin burrat, djemtë, vajzat dhe gratë në mënyra të ndryshme, kryesisht për shkak të roleve që iu janë caktuar sekseve të ndryshme, ndikimit që zhvendosja e nxitur nga konflikti ka te jeta në shtëpi, dhe përdorimeve të dhunës seksuale si një armë lufte. Kur konflikti i dhunshëm është një kërcënim për mirëqenien e të gjithë njerëzve, gratë dhe vajzat përballen me rritje të vulnerabilitetit në kohëra lufte.⁴⁷

Megjithatë, gratë nuk janë viktima të dhunës vetëm në kohën e konflikteve të armatosura. Gratë dhe vajzat mund të jenë pjesëmarrëse aktive në dhunë, ose direkt si luftëtare ose indirekt duke lehtësuar dhunën nëpërmjet mbledhjes së fondeve apo nxitjes së të afërmeve të tyre meshkuj për të kryer akte dhune. Burrat dhe djemtë nuk janë vetëm autorë të dhunës. Ata mund të jenë edhe shënjestra të dhunës fizike dhe seksuale, sidomos gjatë luftës. Përdhunimi dhe dhuna seksuale ishin instrumentet e luftës që u përdorën në Ballkan dhe në rajonet e tjera, me qëllim që të shkaktonin lëndim, traumë, poshtërim dhe shtatzëni të detyruar të këta individë, që të shkaktonin torturë të familjet e tyre dhe të shkatërronin strukturën sociale të komuniteteve dhe shoqërive. Trashëgimitë e këtyre barbarizmave ndihen edhe sot në Ballkan. Të mbijetuarit e dhunës fizike dhe seksuale, të të dyja sekseve, janë mjaft vulnerabël dhe shpesh të margjinalizuar në aspektin social. Ndjeshmëria ndaj këtyre aspekteve gjinore të dhunës dhe luftës duhet t'i ndihmojë lehtësuesit të shmangin të menduarit sipërfaqësor kur

45. Raportet e Sekretarit të Përgjithshëm të OKB-së, Dhuna seksuale lidhur me konfliktet, Dokument i OKB-së. S/2015/203, 23 mars 2015, pika 61, dhe Dokumenti i OKB-së S/2016/361, 20 prill 2016, pika 69; Michelle Nichols, “Gejtë i tregojnë Këshillit të Sigurimit të OKB-së se janë shënjestra të shtetit islamik”, Reuters, 25 gusht 2015.

46. Po aty.

47. Burimi: <https://gsdrc.org/topic-guides/gender/gender-in-fragile-and-conflict-affected-environments/> [Aksesuar më 14 dhjetor 2019]

diskutohen çështje komplekse dhe të ndjeshme.

Çfarë është konflikti?

Ndonjëherë, njerëzit i përdorin fjalët dhunë dhe konflikt në vend të njëra-tjetrës. Megjithatë, dhuna dhe konflikti nuk janë e njëjta gjë. Megjithëse konflikti i parregulluar mund të çojë në dhunë, shumë konflikte nuk janë të dhunshme.

Konflikti përfshin një përplasje ose luftë ndërmjet dy ose më shumë palëve (persona, grupe, shoqëri, qeveri, etj.) që perceptojnë se nevojat, qëllimet ose strategjitë e tyre janë të papajtueshme, reciprokisht përjashtuese ose antagonistë.⁴⁸

Zakonisht, konflikti ka një ngjyrim negativ: e kundërta e bashkëpunimit, harmonisë, marrëveshjes ose madje e paqes. Shpesh shoqërohet me dhunë dhe shumë njerëz e shohin konfliktin si shkatërrimtar. Megjithatë, konflikti është një fenomen shumëdimensional dhe, siç thuhet më lart, nuk është sinonim i dhunës. Konflikti nuk është kategorikisht pozitiv apo negativ. Ajo që e bën atë të tillë është se si ne merremi me të: në varësi të zgjidhjeve, qëndrimeve dhe aftësive tona, konfliktet mund të transformohen në diçka negative ose pozitive. Konflikti ndodh në jetën tonë të përditshme: njerëzit kanë mosmarrëveshje mbi shumë tema. Megjithatë, dallimet në opinion ose të kuptuarit e një çështje të veçantë nuk janë negative në vetvete. Bashkimi i këtyre këndvështrimeve kundërshtuese mund të jetë transformues për të dyja palët. Me fjalë të, diversiteti nuk duhet të çojë në mungesë uniteti. Kjo mund të ndodhë me familjen dhe shokët në jetën tuaj personale, me kolegët dhe mbikëqyrësit në vendin e punës, ose ndërmjet individëve dhe grupeve në shoqërinë e gjerë dhe me kombet e tjera.



Çfarë lidhesh dhe imazhesh ju vijnë ndërmend kur dëgjoni fjalën “konflikt”? Shkruani çdo fjalë që ju vjen ndërmend dhe vizatoni imazhet me të cilat e shoqëroni konfliktin. Çfarë konotacionesh kanë këto fjalë? A janë ato pozitive, asnjëse apo negative?⁴⁹

Konflikti është një pjesë e paretshme, por natyrale e jetës. Kur konflikti trajtohet në mënyrë pozitive, ai mundëson përmirësimin e të kuptuarit të dallimeve dhe promovon marrëdhëniet e shëndetshme. Megjithatë, nëse konflikti nuk trajtohet me efektshmëri, ai mund të çojë në sulme, ngërç, sjellje joproduktive dhe dhunë.

Konflikti shkaktohet ndonjëherë nga komunikimi i gabuar, por më shpesh lidhet me çështje të tjera, si vlerat, besimet dhe beteja për kontroll që mund të jetë e vështirë për të sfiduar pa i ofenduar personat e prekur. Ne mund ta përkufizojmë konfliktin si: *“një betejë mbi vlerat tona dhe pretendimet konkurruese që në ngremë për burimet, statusin dhe pushtetin e pamjaftueshëm”*.⁵⁰

Të mësuarit mbi adresimin e konflikteve është një aftësi e rëndësishme në kontekstin e punës së të rinjve, ku dallimet në opinione janë pothuajse të garantuara. Sa herë që ndodhin konflikte, ato linden mendime dhe ndjenja që, në varësi të mënyrës se si shprehen, mund të përdoren pozitivisht apo negativisht. Konflikti është si maja e ajsgjergut, është shprehja e dukshme e çështjeve dhe tensioneve shoqëruese që lidhen me pikëpamjet, interesat, pozicionet ose nevojat kontradiktore.³ Sapo këto çështje të bëhen të dukshme, adresimi dhe trajtimi i tyre është i mundur. Problemi është se kur dhuna zgjidhet si mjet për të zgjidhur një konflikt, ajo mund të shkaktojë dëme, humbje, mjerim dhe abuzime me të drejtat e njeriut tek anëtarët e tjerë të komunitetit apo kombit, dhe mund të lindë konflikte të reja dhe më komplekse.

//////

48. Burimi: UNICEF (2016) Udhëzuesi për ndjeshmërinë e konfliktit dhe programimin e ndërtimit të paqes.

49. Burimi: Këshilli i Evropës (2012), Paketa, f. 56

50. Burimi: Coser (1956), f. 8

AKTIVITETI 2.2 Përkufizimi i konfliktit

Përmbledhje:	○ Kjo pjesë e parë e aktivitetit iu jep pjesëmarrësve mundësinë të skicojnë imazhet e konfliktit sipas pikëpamjeve të tyre. Më pas, grupi mund të punojë për të dhënë një përkufizim të përbashkët. Seanca përmbyllet me dallimin ndërmjet konfliktit dhe dhunës.
Vështirësia:	○ Niveli 1
Madhësia e grupit:	○ 15 – 30
Kohëzgjatja:	○ 30 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Shprehin të kuptuarit e tyre mbi konfliktin • Zhvillojnë përkufizimin e përbashkët të konfliktit
Metodat:	○ Vizatim, hartëzim konceptesh, diskutim
Materialet:	○ Letër për flip chart; lapustila; letër dhe stilolapsa me ngjyra; fletë pune të aktivitetit “Nivelet e konfliktit” dhe karta (të prera), kopje të mjaftueshme për çdo grup të vogël
Organizimi i sallës:	○ Çfarëdo

Udhëzime:

- 1. Imazhi ynë për konfliktin** (15 minuta): Kërkojuni pjesëmarrësve të punojnë në grupe me nga dy vetë. Jepini secilit çift letra A4 dhe lapustila. Kërkojuni atyre të diskutojnë dhe të skicojnë një imazh të madh të konfliktit në letër, pa shkruar asnjë shpjegim. Pas 10 minutash, kërkojuni çifteve t'i tregojnë pjesës tjetër të pjesëmarrësve imazhet e tyre, duke shpjeguar se çfarë do të thotë “konflikti” për ta, siç paraqitet në skicat e tyre. Lejoni zhvillimin e diskutimeve të shkurtra.
- 2. Harta e konceptit të konfliktit** (10 minuta): Vizatoni një rreth të madh në flip chart përpara pjesëmarrësve dhe shkruani fjalën “konflikt” brenda rrethit. Kërkojuni pjesëmarrësve që thonë shpejt fjalë ose fraza të cilat i shoqërojnë me fjalën konflikt. Ato mund të jenë përshkrime të situatave, palëve në konflikt, ndjenjave, llojeve të konfliktit, burimeve të konfliktit, ose efekteve të konfliktit. Pranojini të gjitha përgjigjet pa i diskutuar dhe pa i gjykuar ato, dhe shtojini në hartën e koncepteve, vizatoni një vijë jashtë fjalës “konflikt” dhe shkruani fjalët e pjesëmarrësve në fund të secilës vijë.
- 3.** Vazhdoni të kërkonit përgjigje për rreth 10 minuta, ose derisa grupi të ndalojë së dhëni përgjigje. Shpesh, shumica e përgjigjeve janë negative ose të dhunshme. Nëse është ky rasti, nxirreni në pah para grupit.
- 4. Funksionet e konfliktit** (5 minuta): Lehtësoni diskutimin duke drejtuar pyetjet vijuese: *Përse reagemet tona ndaj konfliktit janë negative? A mund të jetë konflikti pozitiv?* Lejoni përgjigjet dhe më pas qartësoni se shumë njerëz i lidhin fjalët ose idetë negative me konfliktin, por konflikti është një veçori e zakonshme e ekzistencës së njeriut. Ai mund të na sjellë në vëmendje nevojat dhe mundësitë për ndryshim. Qëllimi është adresimi i

konflikteve pa iu drejtuar agresionit dhe dhunës.

5. **Përkufizimi i konfliktit** (5 minuta): Kërkojuni pjesëmarrësve të sugjerojnë një përkufizim të përgjithshëm të konfliktit dhe të funksioneve të tij. Përfundoni duke thënë përkufizimin e dhënë në leximin parapërgatitor në fillim të këtij moduli.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Konflikti nuk është negativ apo pozitiv. Ai është një veçori e zakonshme e jetës së përditshme për të cilin njerëzit duhet të mësojnë se si ta trajtojnë në mënyra konstruktive.
- Konflikti nuk është i njëjtë me dhunën. Megjithatë, dhuna fillon nga një formë e konfliktit të brendshëm, ndërpersonal ose ndërmjet grupit.
- Konflikti çon shpesh në lindjen e emocioneve dhe modeleve negative të komunikimit. Qëllimi është adresimi i konflikteve pa iu drejtuar agresionit dhe dhunës.

Nivelet e konfliktit

Konfliktet mund të ndodhin në shumë nivele:⁵¹

- **Konfliktet brendapersonale** ndodhin brenda një individi, për shembull ndërmjet mendimeve, ndjenjave dhe vlerave të tij. Për të kontribuar në zgjidhjen e konflikteve sociale, shpesh njerëzit duhet të punojnë fillimisht mbi betejet dhe çështjet e tyre të brendshme. Transformimi personal është shpesh një pjesë e rëndësishme e zgjidhjes së konflikteve në nivele të larta.
- **Konflikte ndërpersonale** ndodhin ndërmjet individëve ose grupeve të njerëzve. Angazhimi në mënyrë pozitive me të tjerët, negociimi i të kuptuarit dhe kapërcimi i tensioneve dhe konflikteve ndërpersonale është pjesë e punës së nevojshme bazë për të ndjekur më pas ndryshimin e gjerë social.
- **Konfliktet ndërmjet grupeve** ndodhin ndërmjet grupeve në shoqëri (fetare, etnike, politike, ekonomike, etj.) që kanë këndvështrime ose interesa kontradiktore, të cilat janë të lidhura në mënyrë thelbësore me identitetet e tyre sociale. Si shembuj mund të përmendim konfliktet ndërmjet ekipeve kundërshtarë, komunitetet etno-fetare, industrinë, grupet politike, etj.
- **Konfliktet brenda grupit** janë po ashtu domethënëse. Ato ndodhin brenda një grupi, dhe është e rëndësishme që të jeni në gjendje të menaxhoni konfliktet brenda grupit tuaj për të krijuar mbështetje për proceset e paqes afatgjatë.
- **Konfliktet ndërkombëtare** ndodhin ndërmjet vendeve dhe kombeve, zakonisht për shkak të interesave materiale konfliktuale që janë të lidhura me çështjet e pushtetit, sovranitetit dhe identitetit kombëtar. Parandalimi i përshkallëzimit të konflikteve ndërkombëtare dhe promovimi i bashkëpunimit më të madh ndërkombëtar janë thelbësorë për të punuar për paqen e qëndrueshme dhe të drejtë në botë.



A keni marrë pjesë në aktivitete rinore që synojnë të kuptuarit dhe zgjidhjen e konflikteve? Në cilat çështje u përqendruat? Çfarë niveli të konfliktit përfaqësonin ato? Cilat aktivitete përdorët për adresimin e këtyre konflikteve? Me çfarë përfitimesh dhe sfidash u ndeshët?

51. Burimi: Ndërtimi i paqes, Një Manual Trajnimi i Caritas, f. 58.

AKTIVITETI 2.3 Nivelet dhe faktorët nxitës të konfliktit

Përmbledhje:	○ Në këtë aktivitet, pjesëmarrësit do të diskutojnë skenarë model të konfliktit dhe do t'i klasifikojnë ata sipas nivelit të tyre dhe faktorëve nxitës.
Vështirësia:	○ Niveli 2
Madhësia e grupit:	○ 15 – 30
Kohëzgjatja:	○ 45 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Identifikojnë skenarët e konfliktit sipas nivelit të tyre dhe faktorëve nxitës kyç.
Metodat:	○ Aktivitete në grupe të vogla
Materialet:	○ Fletë pune “Tabela e niveleve dhe faktorëve nxitës të konfliktit” dhe karta skenarësh (të prera). Bëni kopje të mjaftueshme për secilin grup të vogël.
Organizimi i sallës:	○ “Ishujt” e punës

Udhëzime:

- Nivelet e konfliktit:** Prezantoni nivelet e ndryshme të konfliktit (brendapersonal, ndërpersonal, brenda grupit dhe ndërmjet grupeve) siç përshkruhen në paketë, duke ndaluar në secilin nivel dhe duke kërkuar shembuj nga pjesëmarrësit.
- Faktorët nxitës të konfliktit:** Prezantoni faktorët e ndryshëm nxitës të konfliktit (vlerat, pushteti, të drejtat, identiteti, nevojat, ideologjia) siç përshkruhen në paketë, duke ndaluar në secilin nivel dhe duke kërkuar shembuj nga pjesëmarrësit.
- Ushtrim në grupe të vogla:** Organizojini pjesëmarrësit në grupe të vogla. Jepuni secilit prej tyre fletën e punës “Nivelet dhe faktorët nxitës të konfliktit” bashkëlidhur dhe skenarët e mëposhtëm model (të prerë në copa letra). Kërkojuni të diskutojnë për secilin skenar dhe ta vendosin atë në tabelën ku besojnë se bën pjesë. Më pas, grupi mund të vizatojë shigjeta për ta lidhur skenarin me faktorët e tjerë në tabelë, sipas nevojës. **Shënim për lehtësuesin:** Secili prej skenarëve model shprehet në terma të përgjithshëm për të mundësuar përdorimin e gjerë në rajon. Grupi mund dhe duhet ta lidhë shembullin e përgjithshëm me situatat specifike në kontekstet e tyre vendore dhe kombëtare, për t'i bërë skenarët më “realë” dhe për të mundësuar një analizë më të thelluar të konfliktit. Grupet mund të krijojnë shembujt e tyre për analizë.
- Ndarja në grupin e madh:** Bashkojini grupet sërish dhe jepini secilit disa minuta kohë për të ndarë rezultatet e diskutimeve të tyre dhe për t'i krahasuar me tabelat e plotësuar të tyre.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Shumica e konflikteve janë shumëdimensionalë
- Ato nuk përkojnë qartësisht në një kategori apo në një tjetër
- Shpesh, ato kanë shkaqe shoqëruese të mbivendosura dhe prekin më shumë se një nivel ndërveprimi
- Në të njëjtën kohë, konfliktet nuk janë “gjithçka” në çdo kohë
- Prandaj, zgjidhjet duhet të jenë shpesh shumëdimensionale, por as nuk mund të jenë “një që iu përshtatet të gjithave”

👉 KARTAT E SKENARIT: KOPJONI DHE PRITNI KARTAT E MËPOSHTME DHE/OSE KRIJONI TUAJAT.

Dy persona konkurrojnë për të njëjtin pozicion pune në një organizatë.	Qytetarët protestojnë në mënyrë të dhunshme kundër qeverisë, të acaruar nga korrupsioni dhe paefektshmëria e udhëheqësve të tyre.	Një baba e ka të vështirë të marrë vendimin që të lërë familjen e tij për të pranuar punën e domosdoshme jashtë vendit.
Tensionet rriten ndërmjet BE-së dhe një qeverie lidhur me mosmbrojtjen e të drejtave të pakicave	Një nënë ndëshkon vajzën e saj pasi takohet me një të ri të një etnie tjetër, duke i ndaluar lidhjen.	Një krizë globale shkakton tension për mirëqenien personale dhe financiare.
Një konflikt vlon ndërmjet komuniteteve se si do të përkujtohen viktimat e luftës.	Një konflikt vlon ndërmjet komuniteteve se si do të nderohen “heronjtë” e luftës.	Lind një konflikt/ngërç ndërmjet qeverisë dhe një grupi politik/etnik/fetar të pakicës

FLETË PUNE

Tabela “Nivelet e konfliktit”

👉 SHIHNI SECILIN SKENAR DHE PËRCAKTONI: ÇFARË NIVELI KONFLIKTI ËSHTË KY? CILI ËSHTË FAKTORI KRYESOR NXITËS? ME ÇFARË TJETËR LIDHET KY KONFLIKT?

Ndërmjet grupeve						
Brenda grupit						
Ndërpersonal						
Brendapersonal						
	Vlerat	Pushteti	Të drejtat	Identiteti	Nevojat	Ideologjia

Shkaqet direkte dhe bazë të konfliktit dhe dhunës

Ju do të dëshironi t'i shpjegoni grupit tuaj se mund të ketë një larmi shkaqesh të konfliktit; disa janë shkaqe të menjëhershme/direkte, dhe disa janë afatgjata/bazë.

- **Shkaqet direkte** përfshijnë gjërat që mund të shihen, që ndihen, shihen dhe identifikohen lehtësisht. Ato mund të përfshijnë format direkte të dhunës dhe padrejtësisë.
- **Shkaqet bazë** janë kushtet afatgjata, shpesh larg vëmendjes, të cilat nxitin tensionet që mund të çojnë në konflikt dhe dhunë. Shkaqet bazë përfshijnë format kulturore dhe strukturore të dhunës (p.sh. strukturat e dobëta shtetërore, historitë e konfliktit ndërmjet grupeve, pabarazitë socio-ekonomike, padrejtësitë e vazhdueshme, dhunën dhe mashkulloritetin e dhunshëm, etj.).

Konfliktet zhvillohen në faza. Në një konflikt të pashëndetshëm, tensionet përshkallëzohen në akuza ndaj të tjerëve. Komunikimi bëhet gjithnjë e më pak direkt dhe i saktë. Ka më pak kontakt dhe dialog me kundërshtarët dhe më shumë me mbështetësit. Me kalimin e kohës, mund të shfaqen probleme të reja dhe të ndryshme. Më pas, vijnë akuza të mëtejshme, kundërukuza dhe mosbesim. Këto dinamika janë shumë destruktive dhe të rinjtë ndërtues të paqes duhet të jenë të vetëdijshëm se përse ndodhin dhe se si t'i ndryshojnë ato.

Natyra e konfliktit dhe zgjidhja e tij do të varen nga faktorë të shumtë, duke përfshirë pikën e tij të fokusit. Më poshtë, paraqiten disa lloje të ndryshme konfliktesh:

- **Konflikti i interesit:** Një papajtueshmëri e qëllimeve në një situatë të veçantë
- **Konflikti i vlerave:** Një papajtueshmëri ose konkurrencë ndërmjet ideve ose standardeve morale, pra fetare, tradicionale, të drejtave të njeriut, qasjeve konservatore kundrejt atyre liberale, etj.
- **Konflikti i identiteteve:** p.sh. ndërmjet popullatave të shumicës dhe pakicës, ndërmjet partive politike të majta dhe të djathta, ndërmjet grupeve kombëtare, etj.
- **Konfliktet ideologjike ose të botëkuptimeve:** Konkurrenca e programeve politike, p.sh. komunizmi, kapitalizmi, shteti laik, shteti teokratik, etj.
- **Beteja për pushtet:** mbi faktin se kush do të zgjedhë, qeverisë, vendosë, kontrollojë burimet, etj. Një shkak bazë pothuajse në të gjitha konfliktet.
- **Konflikti i nevojave:** Për gjëra ekzistenciale që njerëzit duhet të kenë për të jetuar dhe për të përparuar, si për shembull: mbijetesa, siguria, përkatësia, identiteti, liria, pjesëmarrja, drejtësia
- **Konflikti i të drejtave:** kur arritja e të drejtave të caktuara për një grup duket se pengon mbrojtjen e të drejtave të caktuara të grupit tjetër.



A ka konflikte të këtyre llojeve në vendin e origjinës ose rajonin tuaj? Cilat janë problematikat? A mund të mendoni për disa shembuj konkretë? Cilat organizata dhe aktorë angazhohen për adresimin e tyre? Çfarë lloji strategjish dhe zgjidhjesh ndjekin ata?

Konflikti dhe dhuna mund të lindin për shkak të perceptimit se nevojat e njerëzve nuk janë përmbushur ose se të drejtat e njeriut janë shkelur. Nevojat njerëzore kryesore janë gjëra me të cilat jeton dhe rritet qenia njerëzore. Ato janë universale dhe të pakontrollueshme, por nuk përmbushen gjithmonë. Të drejtat e njeriut i garantohen çdo personi në botë nëpërmjet marrëveshjes ndërkombëtare, por nuk ato mbrohen gjithmonë. Kur ato pengohen ose respektohen me çdo kosto, mund të lindë konflikt dhe dhunë. Kuadrot për nevojat njerëzore dhe të drejtat e

njeriut sigurojnë një instrument analitik për të ndihmuar në të kuptuarit e konfliktit dhe dhunës.⁵²

Nevojat njerëzore dhe të drejtat e njeriut mund të kategorizohen në tre grupe: materiale, sociale dhe kulturore.

- **Nevojat dhe të drejtat materiale** përfshijnë ushqimin, strehimin, kujdesin shëndetësor dhe burimet bazë për të mbijetuar fizikisht.
- **Nevojat dhe të drejtat sociale** përfshijnë ndjenjën e respektit, sigurisë dhe parashikueshmërisë në marrëdhëniet me të tjerët, dhe ndjenjën e pjesëmarrjes dhe vetëdiskriminimit në vendimet që prekin jetën e dikujt.
- **Nevojat dhe të drejtat kulturore** përfshijnë ndjenjën e identitetit, fesë dhe kulturës që formësojnë dhe u japin kuptim vlerave dhe besimeve të njerëzve.

“Të gjithë individët kanë nevoja për të cilat luftojnë që t’i përmbushin, ose duke përdorur sistemin “të vepruarit në ekstreme”, ose duke vepruar si një reformist apo revolucionar... Sistemet sociale duhet të jenë të përgjigjshme ndaj nevojave individuale, ose të jenë subjekt i paqëndrueshmërisë dhe ndryshimit të detyruar (me gjasë nëpërmjet dhunës ose konfliktit).” -

Coate dhe Rosati (1988).

52. Shihni Manualin Burimor dhe të Trajnimit “Gratë në Ndërtimin e Paqes”

AKTIVITETI 2.4 Dilema e karrigeve⁵³

Përmbledhje:	○ Ky ushtrim gjallërues nxjerr në pah se si mund të lindin konfliktet në grup mbi burimet dhe objektivat në vend.
Vështirësia:	○ Niveli 2
Madhësia e grupit:	○ 15 – 30
Kohëzgjatja:	○ 45 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Shpjegojnë se si mund të lindin konfliktet mbi burimet • Zbatojnë një larmi mënyrash të reagimit ndaj konfliktit për trajtimin e tij ndërmjet grupeve dhe të reflektojnë mbi pikat e forta dhe kufizimet e tyre • Demonstrjnë se si ta menaxhojnë një konflikt në mënyrë jo të dhunshme duke e transformuar atë në një mundësi për bashkëpunim
Metodat:	○ Lojë
Materialet:	○ Një karrige për pjesëmarrës
Përgatitja:	○ Përgatitni kopje për secilin udhëzim [A, B dhe C më poshtë] përpara seancës.
Organizimi i sallës:	○ Të gjitha tavolinat të largohen nga hapësira. Një karrige për pjesëmarrës vendosur në formën e një rrethi.

SHËNIME PËR LEHTËSUESIN

Ky ushtrim ka si objekt zgjidhjen krijuese të konfliktit. Megjithatë, ju lutemi vini re se ky ushtrim mbar mundësinë për veprime agresive, kështu që tregoni kujdes ndaj pjesëmarrësve për të shmangur lëndimin. Shpesh, grupet shpërthejnë në veprime të furishme, përdorin forcë dhe ndonjëherë mbajnë karriget me të tjerët duke kërkuar dëshpërimisht të ulen me ta në këndin e tyre. Megjithëse disa pjesëmarrës përpiqen të gjejnë një zgjidhje bashkëpunuese, të tjerët mund të shihen duke vazhduar të mbledhin dhe ruajnë karriget e tyre. Nga ana tjetër, kjo i acaron bashkëpunëtorët, të cilët harrojnë qëllimet e tyre pozitive dhe i bashkohen zënkës.

Udhëzime:

1. Lëri pjesëmarrësit në një sallë pa tavolina, por me nga një karrige për secilin pjesëmarrës, mundësisht të ulur në formën e një rrethi.
2. Organizojini pjesëmarrësit në tre grupe (A, B, C) dhe jepini secilit grup një udhëzim të shkruar në

////////////////////

53. UNOY 2018, f. 104 "Përshkallëzimi i konfliktit"

letër. U thoni atyre që të mos i tregojnë udhëzimet e tyre te pjesëmarrësit e tjerë, pasi kjo do të zhvlerësojë qëllimin e ushtrimit. Udhëzimet janë:

- Vendosini të gjitha karriget në formën e një rrethi. Keni 10 minuta kohë.
- Vendosini të gjitha karriget pranë derës. Keni 10 minuta kohë.
- Vendosini të gjitha karriget pranë dritares. Keni 10 minuta kohë.

3. U thoni të gjithëve që të fillojnë ushtrimin, sipas udhëzimeve të dhëna.
4. Kujtojuni pjesëmarrësve që të përpiqen të përdorin alternativa të ndryshme. Ndërpreni ushtrimin pas pak kohe.
5. **Kontrolloni** duke i bërë grupit pyetjet e mëposhtme:
 - Çfarë përjetuat kur luajtët këtë lojë?
 - *A menduat se karrigia ku u ulët ishte juaja për të bërë ç'të dëshironit?*
 - *Si u lidhët me personat që dëshironin diçka tjetër?*
 - *A bashkëpunuat, u bindët, debatuat, u zutë apo hoqët dorë?*
 - *Nëse u përballët me të tjerët, si e bëtë?*
 - *A i ndoqët udhëzimet? Përse po ose përse jo?*
 - Çfarë ishte më e rëndësishme për ju: ndjekja e udhëzimeve apo të shkuarit mirë me të tjerët?
6. **Shpjegoni** se ky ushtrim nxjerr në pah rëndësinë e zgjidhjes joagresive të konfliktit.⁵⁴ Udhëzimet nuk mund të ndiqen me sukses nëse nuk konsultohen dhe nuk bashkëpunohet me njerëzit.
7. Ftojini pjesëmarrësit të diskutojnë mbi këto pyetje shtesë:
 - Si do ta menaxhonit këtë nëse do t'ju jepej një mundësi e dytë?
 - Çfarë na nevojitej për të shmangur shkuarjen drejt konfliktit?
 - *A mund ta lidhni atë që ndodhi këtu me situata nga jeta reale? Përmendni disa shembuj.*
 - Si zbatohet ky ushtrim në ndërtimin e paqes?
8. Përfundojeni seancën duke pohuar se ishin të mundura disa zgjidhje si më poshtë:
 - Vendosja e të gjitha karrigeve në formën e një rrethi, ndërmjet derës dhe dritares;
 - Vendosja e të gjitha karrigeve njëra pas tjetrës në formën e një rrethi, pranë derës, më pas pranë dritares;
 - Mosbindja ndaj një pjese të udhëzimeve, duke vendosur një të tretën e karrigeve në formën e një rrethi, një të tretën pranë derës, dhe një të tretën pranë dritares;
 - Riemërtimi i situatës, duke varur dy fleta gazete në mes të sallës, ku te njëra shkruhet fjala "derë, dhe te tjetra "dritare";
 - Mosbindja ndaj të gjitha udhëzimeve.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Grupet në shoqëri përpiqen shpesh të arrijnë qëllime të ndryshme me të njëjtat burime. Kjo mund të shkaktojë ngatërrim dhe acarim, veçanërisht kur agjenda(-t) e grupit(-eve) tjetër nuk është e qartë.
- Çdo konflikt ka zgjidhje të shumta të mundshme dhe shpesh të paktën një ose disa zgjidhje mund të përmbushin nevojat e secilës palë.
- Për të shmangur konfliktet që mund të lindin nga acarimi dhe agresioni, grupet duhet të diskutojnë bashkërisht për të identifikuar nevojat e secilës palë dhe alternativat e ndryshme që janë në dispozicion për t'i përmbushur ato.

54. Burimi i këtij versioni të përshtatur: Pretty et al., 1995, f.167-168 te Ndërtimi i paqes: Një Manual Trajnimi i Caritas, f. 127-128

Qasjet ndaj konfliktit

Ka shkolla të ndryshme mendimi se si mund të trajtohet më mirë konflikti. Tre qasjet më të zakonshme përfshijnë: menaxhimin e konfliktit, zgjidhjen e konfliktit dhe transformimin e konfliktit. Ato duken të ngjashme, por ka disa dallime të rëndësishme ndërmjet tyre.

Menaxhimi i konfliktit synon thjesht të frenojë konfliktin. Termi “menaxhim” nënkupton mundësinë për të kontrolluar intensitetin e konfliktit dhe të efekteve të tij. Ai përfshin marrjen e masave për të penguar përshkallëzimin e mëtejshëm të konfliktit, por nuk adreson çështjet e rrënjësura thellë që shkaktuan konfliktin.

Zgjidhja e konfliktit synon t'i largojë palët në një konflikt nga pozicionet ku njëra fiton dhe tjetra humbet, duke i çuar drejt rezultateve ku fitojnë të dyja. Ajo synon të zgjidhë mospërputhshmëritë ndërmjet interesave dhe sjelljeve të palëve në konflikt, duke identifikuar dhe adresuar problematikat shoqëruese. Sipas saj kërkohet që palët në konflikt të bien dakord për një proces reciprokisht të pranueshëm të gjetjes së zgjidhjeve, që mund të përfshijë ose jo ndihmë nga aktorë të jashtëm. Zgjidhja e konfliktit mund të adresojë shqetësimet e ngutshme pa i trajtuar çështjet në thellësi. Prandaj, mund të jetë një zgjidhje e përkohshme pasi dinamika shoqëruese e konfliktit mund të rishfaqet më vonë.

Transformimi i konfliktit thekson se për të zgjidhur me të vërtetë konfliktet dhe për ta bërë paqen të qëndrueshme, nuk mjafton vetëm të trajtojmë simptomat e konfliktit. Përkundrazi, duhet të trajtohen shkaqet bazë të konfliktit, duke përfshirë strukturat dhe marrëdhëniet shoqëruese që përjetësojnë padrejtësinë. Prandaj, transformimi i konfliktit i jep rëndësi konteksteve historike, sociale, ekonomike dhe politike të konfliktit, dhe e kalon vëmendjen te gjetja e zgjidhjeve afatgjata që sigurojnë një bazë të shëndoshë për paqen e qëndrueshme, bazuar në njohjen dhe respektin e ndërsjellë, përfaqësimin gjithëpërfshirës në vendimmarrje, aksesin e barabartë në burime dhe drejtësi.

Duke pasur parasysh natyrën shumëdimensionale dhe historikisht të rrënjësuar të konflikteve në Ballkanin Perëndimor, transformimi i konfliktit është qasja që nevojitet më shumë dhe më e përshtatshme për rajonin.

Çfarë është paqja?

Tani që e kuptojmë më qartë konfliktin në aspektet e tij të shumta dhe qasjet e ndryshme për trajtimin e tij, është e rëndësishme të zhvillojmë të kuptuarit për paqen. Ka shumë mënyra të të kuptuarit të fjalës “paqe”. Për shembull, disa njerëz e kuptojnë “paqen” si mungesë të armiqësisë ose shuarje të konfliktit të dhunshëm. Të tjerët e shoqërojnë “paqen” me një gjendje heshtjeje ose qetësie, me mungesën e shqetësimit ose trazirave, me një gjendje harmonie ose mënyre jetese jo të dhunshme. Paqja mund të përshkruajë marrëdhëniet ndërmjet njerëzve që karakterizohen nga respekti, drejtësia dhe vullneti i mirë. Paqja mund të përshkruajë ndjesinë personale të qetësisë, paqësisimit dhe heshtjes së individit, si në rastin e të jesh në paqe me veten.

Në fushën e studimeve mbi konfliktin dhe paqen, përdoren dy përkufizimet e mëposhtme specifike:

Paqja negative i referohet mungesës së dhunës direkte.

Paqja pozitive i referohet pranisë së kushteve që mundësojnë zhvillimin e plotë njerëzor dhe që sigurojnë marrëdhënie njerëzore paqësore dhe të drejta

Ky dallim ndërmjet paqes negative dhe pozitive u propozua nga aktivisti për të drejtat qytetare Martin Luther King Jr. në vitin 1963, dhe u shpjegua më vonë nga sociologu Johan Galtung në vitin 1969. Ky dallim është i rëndësishëm sepse zbulon se paqja nuk shfaqet thjesht për shkak të ndalimit të luftës dhe formave të tjera të dhunës direkte/fizike. Nevojitet më shumë sesa kaq. Paqja shfaqet me të vërtetë vetëm nga mirëqenia, dhe ndaj duhet t'iu jepet fund formave indirekte të dhunës strukturore

dhe kulturore, si dhe nga prania e strukturave dhe proceseve mundësuese që favorizojnë zhvillimin e shëndetshëm njerëzor.

Për shembull, armëpushimi dhe marrëveshja e paqes mund t'i japin fund një lufte, por derisa palët në konflikt të kenë rregulluar marrëdhënien e tyre dhe të kenë krijuar kushtet e jetës që garantojnë siguri, mirëqenie dhe pajtim, arrihet vetëm paqe negative. Paqja pozitive ka nevojë për kalime në politika sociale, struktura dhe praktika kulturore, në mënyrë që të jenë jodiskriminuese, gjithëpërfshirëse, të barabarta, të drejta dhe të favorshme për mirëqenien njerëzore.



A mund të jepni një shembull të paqes negative dhe asaj pozitive? Çfarë nevojitet më shumë për të nxitur paqen pozitive në shoqërinë tuaj ose në rajonin e gjerë të Ballkanit Perëndimor?

Krahas paqes negative dhe pozitive, shumë njerëz e njohin rëndësinë e paqes në aspektet e saj psikologjike dhe shpirtërore. Kjo quhet **paqe e brendshme**. Është një nga rezultatet e zhvillimit të shëndetshëm njerëzor dhe e marrëdhënieve të shëndetshme njerëzore që mundësohet nga paqja pozitive. Si psikolog për paqen, H.B. Danesh shpjegon se paqja kuptohet më mirë në kuptimin holistik. Paqja shfaqet nga mirëqenia fizike, sociale, psikologjike, ekonomike, politike, etike dhe shpirtërore.

Në fund të fundit, paqja është rezultat i zhvillimit të shëndetshëm njerëzor në nivel individual dhe kolektiv. Megjithatë, paqja nuk është thjesht një rezultat ose qëllim përfundimtar, por është një proces dinamik i vazhdueshëm. Si paqja, ashtu edhe mjetet për arritjen e paqes duhet të jenë paqësore. Me fjalë të tjera, le të citojmë A.J. Muste: "Nuk ka rrugë drejt paqes, paqja është rruga".



Si mund të ndikojë gjendja juaj e paqes së brendshme ose konflikti i brendshëm në angazhimin tuaj si të rinj ndërtues të paqes?

Çfarë është ndërtimi i paqes?

Ndërtimi i paqes është një term ombrellë që i referohet një larmie nismash të udhëhequra nga aktorë të ndryshëm në qeveri dhe shoqërinë civile, të cilat synojnë të adresojnë shkaqet bazë të dhunës, si dhe të mbrojnë qytetarët para, gjatë dhe pas konfliktit të dhunshëm.

Kur konflikti çon në dhunë, ka tre qasje kryesore për forcimin e paqes:

- **Ruajtja e paqes** = dhënia fund e dhunës direkte/fizike (p.sh. trupat paqeruajtëse dërgohen për t'i dhënë fund/shtypur dhunën direkte)
- **Vendosja e paqes** = ndryshimi i qëndrimeve kundërshtuese nëpërmjet dialogut dhe negociatave ndërmjetësuese. (p.sh. negociatat e paqes/proceset e paqes)
- **Ndërtimi i paqes** = programe të hartuara për të adresuar shkaqet bazë të konfliktit, duke përfshirë padrejtësitë e së shkuarës, dhe për të nxitur masat sociale, ekonomike dhe politike, me qëllim sigurimin e qëndrueshmërisë dhe drejtësisë afatgjatë.

Ndërtimi i efektshëm i paqes është shumëdimensional dhe i përshtatur për çdo mjedis konflikti. Nuk ka asnjë rrugë drejt paqes, por rrugët janë të disponueshme në çdo situatë konflikti. Ndërtuesit e paqes përdorin **komunikimin**, negocimin dhe ndërmjetësimin për t'i ndihmuar individët dhe komunitetet e prekura nga konflikti për të gjetur një rrugë për sheshimin e dallimeve të tyre pa dhunë, dhe për të punuar për një të ardhme më gjithëpërfshirëse, më të barabartë dhe më të drejtë.

Ndërtimi i paqes përfshin një gamë të gjerë **aktivitetesh** lidhur me ndërtimin e kapaciteteve, pajtimin dhe transformimin shoqëror. Procesi i ndërtimit të paqes lehtëson vendosjen e paqes së qëndrueshme dhe përipiqet të parandalojë rishfaqjen e dhunës duke adresuar shkaqet bazë dhe pasojat e konfliktit, si: pabarazia, diskriminimi, korrupsioni, padrejtësitë historike të pazgjdhura, mosbesimi ndërmjet grupeve, frika, armiqësia, etj., nëpërmjet aktiviteteve, si dialogu, bashkëpunimi, reformimi ligjor, ndërtimi i kapaciteteve institucionale, dhe transformimi shoqëror, politik dhe ekonomik.

Qëllimet e edukimit mbi ndërtimin e paqes lidhen me garantimin që ekipet e reja të të rinjve dhe të të rejave në rajon të përvetësojnë vlerat, njohuritë dhe aftësitë për të punuar së bashku me bashkëmoshatarët e tyre nga grupe të ndryshme etnike, komunale, konfliktuale dhe shoqërore. Ai kërkon të rrisë vetëbesimin dhe të kuptuarit e përbashkët ndërmjet tyre duke ndërmarrë aktivitete të përbashkëta ndërmjet ndarjeve tradicionale; duke hyrë në dialog konstruktiv me vendimmarrësit; duke iu mundësuar të rinjve të identifikojë prioritetet e përbashkëta të paqes dhe sigurisë, dhe të angazhohen në projekte të botës reale dhe advokim.

Kjo do të thotë që ndërtimi i paqes të bazohet te pajtimi, që nga ana tjetër kërkon që ne të angazhohem në një proces, i cili mbështetet te barazia dhe besimi, dhe që respekton aftësitë dhe talentet e çdo personi, duke siguruar një klimë tolerance, krijimtarie, kërkimi për të vërtetën dhe solidariteti.

Aktorët dhe nivelet e ndërtimit të paqes

Ndërtimi i paqes ndodh në nivele të ndryshme të shoqërisë dhe përfshin një larmi aktorësh të ndryshëm. Shqyrtoni fabulën e mëposhtme:

Ndërtimi i paqes dhe “Fabula e gurores”⁵⁵

Një ditë, një grua po ecte pranë një guroreje dhe pyeti tre punëtorë të ndryshëm se çfarë po bënin. Punëtori i parë iu përgjigj: “Po thyej gurë.” Gruaja vazhdoi të ecte pranë gurores dhe i bëri të njëjtën pyetje punëtorit të dytë. Ai iu përgjigj: “Po nxjerr bukën e gojës.” Ajo vazhdoi më tej dhe të njëjtën pyetje ia bëri edhe punëtorit të tretë. Ai iu përgjigj: “Po ndërtoj një katedrale!”

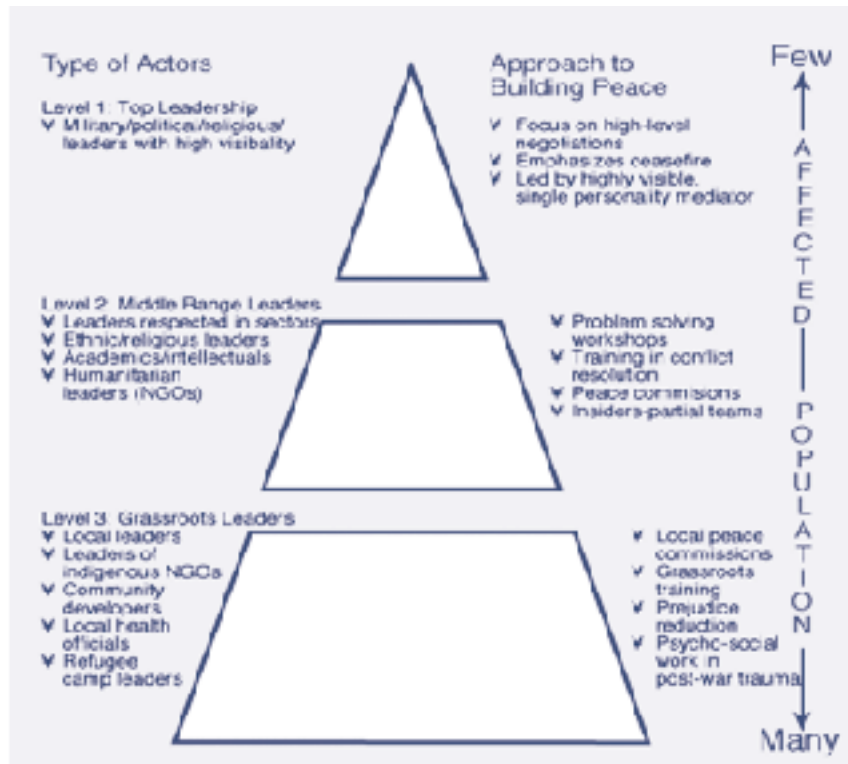
Të tria këto përgjigje që dhanë punëtorët e gurores na ndihmojnë të kuptojmë punën tonë si ndërtues të paqes. Ndonjëherë, ne thjesht thyejmë gurë, dhe përqendrohemi te detyra direkte, e cila është punë shumë e vështirë. Ndonjëherë, përqendrohemi te nxjerrja e bukës së gojës, që është e rëndësishme për mbijetesën dhe shëndetin tonë dhe të familjes sonë. Ndonjëherë, kuptojmë se puna jonë është pjesë e një vizioni shumë më të madh që përfshin shumë punëtorë të tjerë. Ashtu si thyerja e gurëve është pjesë e rëndësishme e ndërtimit të një katedraleje të bukur, ashtu edhe puna mbi marrëdhëniet dhe programet vendore është pjesë e ndërtimit të paqes afatgjatë për t’u gëzuar shumë njerëz.

Ekziston një gamë e gjerë strategjish dhe veprimesh për ndërtimin e paqes që shumë të rinj mund t’i ndërmarrin për të nxitur ndërtimin e paqes. Disa nga këto strategji trajtohen në këtë modul. Në varësi të qasjeve dhe strategjive të zgjedhura, të rinjtë mund të angazhohen me lloje të tjerë aktorësh të nivelit të lartë të lidhshimit, të nivelit të mesëm ose bazë.

//////////

55. Ndërtimi i paqes, Një Manual Trajnimi i Caritas, f. 84.

Piramida më poshtë është një përmbledhje e niveleve të ndërtimit të paqes, llojit të aktorëve dhe qasjeve për ndërtimin e paqes. Kjo formë piramide është zgjedhur për të shpjeguar faktin se shumica e njerëzve të përfshirë në ndërtimin e paqes gjenden në nivelin bazë, aty ku piramida është më e gjerë. Pikërisht aty është më i madh ndikimi i konfliktit dhe ndikimi për paqe.



Burimi: Lederach



Në cilin nivel të piramidës po përpiqeni ju dhe/ose organizata juaj rinore të ndikoni? Pse po punoni në këtë nivel? A mund të përfshijë puna juaj edhe nivelet e tjera? Nëse po, si?

AKTIVITETI 2.5 Paqja dhe ndërtimi i paqes

Përmbledhje:	○ Kjo seancë synon të japë konceptin e paqes nëpërmjet një lojë me role dhe/ose vizatimi.
Vështirësia:	○ Niveli 1
Madhësia e grupit:	○ Çfarëdo
Kohëzgjatja:	○ 90 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Përkufizojnë termat “paqe negative”, “paqe pozitive”, “paqe e brendshme” dhe “ndërtim i paqes” • Identifikojnë aktivitete për ndërtimin e paqes nga të rinjtë në nivel komuniteti
Metodat:	○ Vizatim, lojë me role
Materialet:	○ Letër me ngjyra për flip chart; lapustila; ngjitës
Përgatitja:	○ Organizoheni në mënyrë të tillë që të keni materiale të ndryshme, letra dhe ngjyra për vizatim. Përgatitni edhe një prezantim në PowerPoint, siç përshkruhet në hapat më poshtë.
Organizimi i sallës:	○ “Tshujt” e punës; hapësirë e lirë për lojë me role

Udhëzime:

1. **Rrihni mendimet [5 minuta]** në një grup të madh duke iu përgjigjur pyetjes: Çfarë do të thotë fjala “paqe” për ju? Shkruajini përgjigjet në një letër flip chart
2. Ndajini pjesëmarrësit në grupe të vogla (3-4 vetë).
3. **Vizatim dhe/ose lojë me role [40 minuta]:** Kërkojini secilit grup të vizatojë një pikturë të paqes duke përdorur letër dhe lapustila, ose përgatitni një lojë 3-minutëshe me role që përshkruan paqen. Ata mund të zgjedhin paqen në shtëpi, paqen në komunitet ose paqen në kontekstin e tyre kombëtar. Jepini secilit grup 15 minuta kohë për t’u përgatitur.
4. Kërkojuni grupeve të vogla të kthehen në grupin e madh. Kërkojini secilit grup të ndajë “paqen e tyre” me grupet e tjera dhe të diskutojnë mbi imazhin e tyre për paqen. Jepini secilit grup 3-5 minuta kohë.
5. Vendosini pikturat në mur, shkruani titullin e lojërave me role dhe vendosini edhe ato në mur.
6. Diskutoni mbi këto pyetje:
 - a. Duke marrë parasysh të gjitha prezantimet tona, çfarë është “paqja”?
 - b. Si duket një familje, komunitet apo shoqëri paqësore?
 - c. A mjafton që të mos ketë më luftë/të shtëna/etj.?
 - d. Çfarë tjetër nevojitet që njerëzit dhe shoqëria të ndihen në paqe?
7. **Llojet e paqes [5 minuta]:** Prezantoni konceptet e paqes negative, paqes pozitive, paqes së brendshme dhe ndërtimit të paqes. Nxirrni shembuj për secilin prej tyre nga grupi

për të garantuar angazhimin dhe të kuptuarit e tyre mbi atë që përfaqësojnë këto terma. Përmbliidheni secilin me një përkufizim.

8. **Nivelet dhe aktorët e paqes [5 minuta]:** Prezantoni nivelet, aktorët dhe qasjet që gjenden zakonisht në ndërtimin e paqes.
9. **Ndërtimi i paqes nga të rinjtë [10 minuta]:** Në grupe të vogla, kërkojuni të rinjtë të mendojnë për ide lidhur me aktivitete të ndërtimit të paqes në nivele të ndryshme ku ata mund të angazhohen.
10. Në grupin e madh [10 minuta], dëgjoni gjetjet nga secili grup dhe shkruajini ato një flip chart. Diskutoni shkurtimisht. Kërkojuni pjesëmarrësve të ndajnë idetë e tyre se ç'illoj qasjeje do të ishte më e përshtatshme për situatën e tyre aktuale. Afishojini atë në mur që të jenë të dukshme. Ato mund të përdoren në aktivitete të mëvonshme lidhur me planifikimin e veprimeve.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- **Paqja negative** është mungesa e dhunës direkte.
- **Paqja pozitive** është mungesa e dhunës direkte dhe indirekte (strukurore dhe kulturore). Me fjalë të tjera, paqja pozitive është prania e kushteve sociale që mundësojnë zhvillimin njerëzor gjithëpërfshirës, mirëqenien dhe drejtësinë sociale.
- **Paqja e brendshme** është gjendja e mirëqenies psikologjike dhe/ose shpirtërore, e cila rezulton nga një ndjesi e koherencës së brendshme dhe të të kuptuarit, pavarësisht pranisë së shkaktarëve të stresit.
- **Ndërtimi i paqes** përfshin një gamë të gjerë aktorësh dhe aktiviteteve, të cilat synojnë të vendosin paqen e qëndrueshme dhe të parandalojnë dhunën, duke adresuar shkaqet bazë dhe pasojat e konfliktit, si: pabarazia, diskriminimi, korrupsioni, padrejtësitë historike të pazgjidhura, mosbesimi ndërmjet grupeve, frika, armiqësia, etj. Aktivitetet e ndërtimit të paqes përfshijnë disa elemente, si: edukimi, dialogu, bashkëpunimi, ndërtimi i kapaciteteve, dhe reforma të ndryshme sociale, politike dhe ekonomike.
- **Të rinjtë** mund të marrin pjesë dhe të drejtojnë shumë forma të ndryshme të aktiviteteve për ndërtimin e paqes.

Gratë dhe ndërtimi i paqes

Gratë dhe vajzat janë përjashtuar historikisht nga proceset politike të ndërtimit të paqes. Megjithatë, gratë kanë kontribuar në mënyra të panumërta dhe të ndryshme për vendosjen e paqes dhe rindërtimin e ekonomive dhe komuniteteve vendore gjatë dhe pas konflikteve të dhunshme. Agjenda "Gratë, Paqja dhe Siguria" e mbështetur nga Rezoluta e Këshillit të Sigurimit të OKB-së 1325, bën thirrje për transformim në marrëdhëniet gjinore dhe për pjesëmarrje më të madhe të grave dhe vajzave në promovimin e shoqërive gjithëpërfshirëse, të barabarta, të drejta dhe paqësore. Ajo autorizon adoptimin e "perspektivës gjinore" në të gjitha negociatat e paqes dhe nismat për ndërtimin e paqes. Trajnuesit rinorë duhet të sigurojnë që perspektivat gjinore të integrohen në të gjitha nismat edukative dhe të ndërtimit të paqes.

Praktika e mirë: Paqja me fytyra grash

Ekspozita “Paqja me fytyra grash”, e organizuar në Sarajevë në vitin 2019, ishte rezultat i bashkëpunimit dhe përpjekjeve të lëvizjes për paqe të grave “Mir sa ženskim licem” (Paqja me fytyra grash) dhe të Forum Ziviler Friedensdienst (forumZFD) për të përfshirë perspektivën femërore në procesin e përbaljes me të shkuarën dhe ndërtimit të paqes në Bosnjë-Hercegovinë, dhe për të prezantuar anën e historisë sipas grave lidhur me mbijetesën, rimëkëmbjen, shpresën dhe kapërcimin e pasojave të luftës. Kjo ekspozitë iu kushtua grave që kanë udhëhequr beteja të vogla (dhe të mëdha) për të drejtat e tyre dhe për të drejtat e të tjerëve në Bosnjë-Hercegovinë e pasluftës, dhe që kanë rindërtuar shoqërinë e rrënuar nga lufta. Historitë jetësore të prezantuara në ekspozitë janë faqe të reja të historisë në këtë shoqëri dhe janë unike, për shkak se përqendrohen te përvojat personale të grave aktiviste, ndryshe nga qasja e zakonshme e fokusimit te epërsia e meshkujve, kombi, kolektivi mbi individin dhe te marginalizimi i përvojave dhe arritjeve të grave. Një nga historitë e prezantuara në këtë ekspozitë është një histori e Indira Bajramovic, e cila është rome dhe aktiviste e të drejtave të njeriut që lufton për një pozitë më të mirë të romëve dhe grave të tjera në Bosnjë-Hercegovinë. Indira është themeluesja e shoqatës së grave rome “Bolja budućnost” nga Tuzla dhe një anëtare e Këshillit të Romëve.⁵⁶

25 vjet pas Marrëveshjes së Paqes të Dejtonit, Bosnjë-Hercegovinës i duhet ende të kapërcejë pasojat e mungesë së pjesëmarrjes së grave në negociatat e paqes. Siç dihet, gratë nuk ishin të pranishme në tryezën e negociatave, kështu që marrëveshja e paqes nuk mori parasysh nevojat e grave dhe të vajzave, gjë që solli një ndikim negativ afatgjatë në jetën e përditshme të qytetarëve. Me mbështetjen e Fondacionit CURE, historitë e grave aktiviste të paqes tashmë po arkivohen në mënyrë digjitale dhe po shpërndahen si pjesë e projektit “Gratë dhe ndërtimi i paqes në Bosnjë-Hercegovinë”. Nëpërmjet aktivizimit të tyre për paqe, gratë shkojnë në komunitete vendore të vogla dhe flasin e punojnë me gratë lidhur me ballafaqimin me të shkuarën dhe shumë tema të tjera. Rëndësi të veçantë ka mbështetja psikologjike që ato ofruan për gratë që vendosën të flisnin në Gjykatën e Grave të organizuar në vitin 2015 në Sarajevë.

Kompetencat për zgjidhjen e konfliktit dhe ndërtimin e paqes⁵⁷

Për të menaxhuar dhe transformuar me kompetencë konfliktin për efekte personale dhe shoqërore pozitive, ju duhet të kuptoni më mirë shkaqet dhe dinamikën e konfliktit, pra: pse ndodh, si ndikon te shoqëritë, ekonominë, individët, si përshkallëzohet, si mund të frenohet përshkallëzimi, etj. Prandaj, është e dobishme të mësojmë rreth disa koncepteve dhe teorive kryesore për të kuptuarit dhe trajtimin e konfliktit.

Kur bëhet fjalë për **aftësitë**, të rinjtë duhet të mësojnë se si të analizojnë konfliktet, se si të zhvillojnë strategjitë e komunikimit të efektshëm, si dhe aftësitë e zgjidhjes së problemeve dhe ndërtimit të paqes, për të qenë në gjendje që të angazhohen në mënyrë konstruktive në konfliktet me të cilat ndeshen. Gjithashtu, atyre iu nevojiten aftësi për komunikimin publik dhe advokimin për të sjellë në vëmendje të politikëbërësve dhe publikut të gjerë, kur është e nevojshme, situatat konfliktuale që ata dëshirojnë t'i ndryshojnë.

Për sa u përket **qëndrimeve dhe vlerave**, të rinjtë që punojnë me konfliktin dhe transformimin e konfliktit duhet të binden thellësisht për nevojën dhe mundësinë për korrigjimin e padrejtësisë, dhe për nevojën për promovimin e qasjeve paqësore, demokratike dhe gjithëpërfshirëse të të punuarit

56. Mir sa ženskim licem, 2019. (Paqja me fytyra grash) Botimi Elma Hodžić. Sarajevë: Forum Ziviler Friedensdienst.

57. Këshilli i Evropës dhe Komisioni Evropian (2012), Paketa Të Rinjtë Transformojnë Konfliktin, f. 156-157

me konflikte. Këto qëndrime dhe vlera mund të sfidohen, eksplorojnë dhe rishqyrtohen. Megjithatë, ato duhet të jenë të pranishme, pasi përfaqësojnë bazën e angazhimit të kërkuar nga të rinjtë për të qëndruar në rrugën e transformimit të konfliktit. Për punonjësit dhe drejtuesit rinorë, kjo do të thotë të bësh më të mirën për të krijuar mjedise të të nxëniet që i respektojnë dhe promovojnë këto vlera, dhe për të mundësuar shfaqjen e qëndrimeve, si toleranca ndaj dykuptimisë, empatia dhe aftësia për të vlerësuar në mënyrë kritike rolin tuaj dhe të të tjerëve në shoqëri.

Analiza e konfliktit

Analiza e konfliktit përfshin shqyrtimin sistematik të shkaqeve bazë dhe pasojave të një konflikti, duke përfshirë aspektet e tij politike, sociale, ekonomike dhe të sigurisë. Qëllimi i analizës së konfliktit është të ofrojë të kuptuarit më të mirë të shkaqeve direkte dhe strukturore të konfliktit, dhe të identifikojë aktorët dhe palët kryesore të interesit në konflikt. Ajo mund të përdoret për të identifikuar pikat hyrëse për ndërtimin e paqes dhe për të mbështetur hartimin dhe prioritizimin e programimit të ndjeshëm ndaj konfliktit.

Në thelb, analiza e konfliktit siguron:

- të kuptuarit më të mirë të shkaqeve (direkte, të ndërmjetme dhe bazë), dinamikës dhe forcave që nxitin konfliktin dhe/ose paqen; dhe
- një mundësi për të identifikuar dhe për të prioritizuar pikat hyrëse për zgjidhjen dhe transformimin e konfliktit, dhe ndërtimin e paqes.⁵⁸

Analiza e konfliktit është e rëndësishme pasi nxjerr aspektet e dukshme (e vëzhgueshme) dhe të fjetura (të fshehura) të konfliktit. Analiza e konfliktit mund të kryhet në një fazë të hershme ose përpara shpërthimit të konfliktit, dhe mund të përsëritet në ndonjë moment tjetër gjatë konfliktit për të (ri)vlerësuar dinamikën dhe për të parandaluar përshkallëzimin. Analiza e konfliktit mund të kryhet nga kushdo që ka interes për konfliktin dhe përfshin, teorikisht, këndvështrimet e të gjithë aktorëve dhe palëve të interesit.

Ndjeshmëria e konfliktit⁵⁹

Ndjeshmëria e konfliktit duhet të drejtojë të gjitha aspektet e procesit të analizës së konfliktit, për t'u siguruar që procesi nuk përkeqëson tensionet ekzistuese apo krijon të reja. Temat që do të mbulojnë dhe pyetjet që do të ngrihen duhet të përgatiten me kujdes paraprakisht për t'u përgjigjur dhe për të menaxhuar në mënyrën e duhur çështjet me gjasë kontroverze, të cilat mund të shtrohen nga të rinjtë, si për shembull tensionet ndërmjet grupeve të ndryshme identitare apo përvojat e dhunës me bazë gjinore. Në disa kontekste, terminologjia mund të jetë çështje e ndjeshme, dhe [edukatorët] do të duhet të reflektojnë nëse duhet apo jo të përdorin terma të tillë, si "konflikt", "paqe", "gjenocid", etj. Në varësi të situatës vendore, mund të jetë më e përshtatshme që analiza të kryhet me terma më neutralë, duke lejuar që "konflikti" të mbetet i nënkuptuar, ndërkohë që diskutohen aspekte të tjera të jetës dhe përvojave të të rinjve. Gjatë gjithë kohës nevojitet ndërgjegjësimi për dinamikën e konfliktit, me ndjeshmëri ndaj "faktorëve nxitës" të mundshëm, si identiteti, gjuha, gjinia, feja, statusi socio-ekonomik apo niveli arsimor. Këto duhen shqyrtuar me kujdes kur organizohen aktivitete në grup.

Adoptimi i një qasjeje "të ndjeshme ndaj konfliktit" nënkupton:

1. Të kuptuarit e kontekstit të konfliktit,
2. Të kuptuarit e ndërveprimit ndërmjet ndërhyrjeve dhe kontekstit të konfliktit,
3. Të vepruarit në bazë të këtij të kuptuarit për të shmangur ndikimet negative dhe për të

58. UNICEF (2013), Përfshirja e adoleshentëve në analizën e konfliktit: Një shënim udhëzues, f. 4

59. UNICEF (2013), Përfshirja e adoleshentëve në analizën e konfliktit: Një shënim udhëzues, f. 11

- maksimizuar ndikimet pozitive te faktorët e konfliktit,
4. Përshtatjen e qasjes së ndërmarrë si përgjigje ndaj dinamikës së ndryshueshme të konfliktit.

Pyetjet kryesore për analizën e konfliktit:⁶⁰

Profili

Cili është konteksti politik, ekonomik, social dhe kulturor i konfliktit?
A ka histori konflikti?

Shkaqet

Cilat janë burimet kryesore të tensionit?
Cilët janë shkaqet bazë të konfliktit?
Cilat janë ndikimet e konfliktit?
Cilët shkaktarë mund të kontribuojnë në përshkallëzimin e konfliktit?
Cilët faktorë mund të kontribuojnë në frenimin e përshkallëzimit ose zgjidhjen e konfliktit?

Aktorët

Kush janë aktorët kryesorë dhe ç'role luajnë ata në konflikt?
Cila është pikëpamja e tyre për konfliktin?
Cilat janë vlerat, interesat, qëllimet, pozicionet dhe marrëdhëniet e tyre?
Cilat janë arsyet e tyre për përdorimin e agresionit dhe/ose dhunës?
Çfarë kapacitetesh ekzistojnë për kompromis dhe bashkëpunim në nivel vendor, kombëtar, rajonal dhe/ose ndërkombëtar?
A ka ndonjë pengesë? Cilat janë motivimet e tyre?

Dinamika

Si u zhvillua/mund të zhvillohet konflikti?
Ku janë dritaret e mundësive? A ka pika të mundshme hyrëse për transformimin e konfliktit dhe ndërtimin e paqes?
Cilët skenarë mund të imagjinohen për ndryshimin e dinamikës së konfliktit?

60. Përshtatur nga KiE 2012, f. 50. Burimi origjinal: Alarmi Ndërkombëtar dhe Botë e Sigurt [International Alert and Saferworld], "Qasjet e Ndjeshme ndaj Konfliktit për Zhvillimin, Ndihmën Humanitare dhe Ndërtimin e Paqes: Një Paketë Burimore", © FEWER, International Alert and Saferworld, 2003.

AKTIVITETI 2.6 Prezantimi me analizën e konfliktit

Përmbledhje:	○ Ky aktivitet prezanton qëllimin dhe komponentët e analizës së konfliktit si një bazë për praktikim, duke përdorur instrumentet e analizës së konfliktit në seancat vijuese.
Vështirësia:	○ Niveli 2
Madhësia e grupit:	○ Çfarëdo
Kohëzgjatja:	○ 30 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none">• Shpjegojnë qëllimet dhe komponentët kryesorë të analizës së konfliktit• Shpjegojnë se përse analiza e konfliktit është e rëndësishme si hap i parë për transformimin e konfliktit dhe ndërtimin e paqes
Metodat:	○ Prezantim, diskutim
Materialet:	○ Flip chart ose PowerPoint, kompjuter, projektor, ekran/mur
Përgatitja:	○ Në këtë seancë do t'ju kërkohet të bëni një prezantim të shkurtër për të prezantuar praktikën e analizës së konfliktit. Mund t'i referoheni temës dhe të përgatitni paraprakisht një prezantim në flip chart ose në PowerPoint.
Organizimi i sallës:	○ Ulja me pamje nga zona e projektit

Udhëzime:

1. Kërkojuni dy vullnetarëve të dalin përpara hapësirës së trajnimit. Lëri të qëndrojnë pranë njëri-tjetrit, por me shpinë nga njëri-tjetri. Ai në të majtë duhet të qëndrojë me grushtin e djathtë lart sikur po feston një gol apo një fitore. Ai në të djathtë duhet të qëndrojë me dorën e majtë mbështetur në mjekër sikur po kalon një humbje apo zhgënjim. Kërkojuni të qëndrojnë në atë pozicion për disa minuta.
2. Tregojini pjesës tjetër të pjesëmarrësve se të dy përfaqësojnë një imazh të konfliktit dhe pyetini: "Çfarë shihni?" Lejoni disa përgjigje që krijojnë një prapavijë për skenarin dhe kërkojuni pjesëmarrësve të kthehen në vendet e tyre.
3. Shpjegoni se përgjigjet e tyre ishin një analizë e imazhit të paraqitur të konfliktit. Më pas, kërkojuni grupit të përmbledhë të kuptuarit e tyre si përgjigje ndaj pyetjeve: "Çfarë është analiza e konfliktit?"
4. Paraqitni një "prezantim të detajuar të analizës së konfliktit" sipas përgatitjes suaj. Gjatë prezantimit mund të lejoni pyetje dhe përgjigje
5. Përmbylleni duke thënë se ka disa instrumente të analizës së konfliktit që ne do t'i praktikojmë duke i përdorur në seancat vijuese.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Analiza e konfliktit është e rëndësishme për identifikimin e zgjidhjeve të ndjeshme ndaj konfliktit dhe për të qenë më të vetëdijshëm se kur dhe si të adresohet apo të ndërhyhet në një konflikt.
- Të rinjtë mund të marrin pjesë në analizimin e shkaqeve dhe pasojave të konfliktit.
- Analiza e konfliktit përbën bazën për identifikimin e zgjidhjeve.

Instrumentet e analizës së konfliktit⁶¹

Ka disa instrumente të analizës së konfliktit që mund t'i përdorni me bashkëmoshatarët tuaj për të kuptuar konfliktet në aspektet e tyre të shumta. Më poshtë paraqiten disa shembuj të instrumenteve të analizës së konfliktit me pjesëmarrje dhe llojet e hulumtimit për të cilat përdoren instrumentet. Secili instrument është përshkruar me detaje të mëtejshme në vijim. Në fund të këtij moduli, mund të gjeni udhëzime mbi aktivitetet për prezantimin e këtyre instrumenteve në workshop-et mbi edukimin e bashkëmoshatarëve.

Instrumentet e analizës së konfliktit	Llojet e hulumtimit në analizën e konfliktit
<i>Analiza e pemës së konfliktit</i>	Shkaqet dhe pasojat. Zbulon shkaqet dhe pasojat, ose gjërat që ndikojnë te njëra-tjetra
<i>Harta e marrëdhënieve (hartëzimi i aktorëve)</i>	Marrëdhëniet. Identifikon palët e përfshira dhe se si lidhen ato me njëra-tjetrën
<i>Pikat bashkuese dhe ndarëse</i>	Pikat e presionit. Identifikon çështjet, gjërat dhe njerëzit që funksionojnë si pika solidariteti dhe uniteti, dhe si pika tensione dhe ndarjeje.
<i>Trekëndëshi i QSK-së</i>	Konteksti, Sjellja, Qëndrimet: Lidh nevojën kyç të aktorëve me situatën, qëndrimet dhe sjelljet e tyre
<i>Qepa e konfliktit</i>	Pozicionet, interesi, nevojat. Ndihmon për të bërë dallimin ndërmjet asaj që palët të ndryshme thonë se duan, dhe asaj që ato vlerësojnë dhe kanë vërtet nevojë.

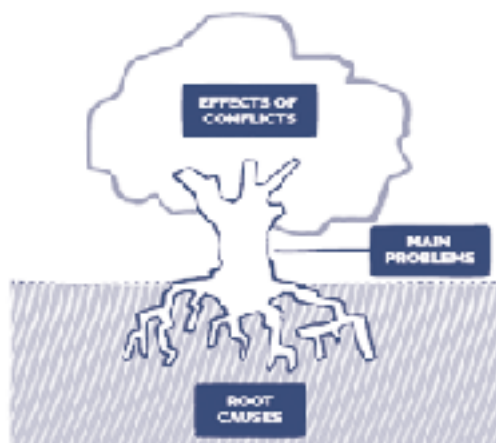
Pema e konfliktit

Pema e konfliktit është një instrument i dobishëm për analizën e konfliktit. Ky instrument mundëson reflektime paraprake mbi shkaqet bazë dhe pasojat e konfliktit. Trungu përfaqëson çështjen themelore të konfliktit, rrënjët janë shkaqet dhe degët janë ndikimet apo pasojat e konfliktit. Duket si një ushtrim i thjeshtë, por ne jemi të vetëdijshëm se nuk është kaq i thjeshtë. Në varësi të kompleksitetit të konfliktit, pasojat mund të jenë shkaqet bazë dhe anasjelltas.⁶²

//////////

61. Ky seksion u përshtat nga <https://www.ziviler-friedensdienst.org/sites/ziviler-friedensdienst.org/files/anhang/publikation/zfd-peacebuilding-conflict-transformation-54114.pdf>

62. UNOY (2018), Paketa e Trajnimit të Rinjtë për Paqe, f. 16



Burimi 2: UNOY (2018), f. 16

Analiza e pemës së konfliktit mund të përdoret për të shqyrtuar problemet që të rinjtë ose trajnuesi i identifikon si shqetësime në të shkuarën apo në të tashmen. Nëpërmjet ilustrimit se si janë të ndërlidhura shkaqet dhe pasojat e problemeve, mundësohet njohje më e thellë e problemeve që përjetohen, duke e bërë më të lehtë identifikimin e zgjidhjeve të mundshme. “Pema” mund të vizatohet në një flip chart nga lehtësuesi, ndërkohë që pjesëmarrësit japin udhëzime mbi të cilat do të vizatohen “rrënjët” dhe “gjethet”, ku dhe si mund të lidhen ato me njëra-tjetrën. Ky ushtrim mund të zhvillohet në një grup të madh për të analizuar një problem, ose në grupe të vogla për të analizuar shumë probleme që më pas raportohen në grupin e madh. Koha e vënë në dispozicion për “Pemën e konfliktit” do të variojë; çështja është të shqyrtohen në thellësinë e mjaftueshme shkaqet dhe pasojat e problemit të përzgjedhur. Pema e konfliktit mund të sigurojë bazën për krijimin e “Pemës së zgjidhjes” në hapin e radhës.

➤ MË POSHTË JEPET NJË SHEMBULL I ANALIZËS SË PEMËS SË KONFLIKTIT⁶³

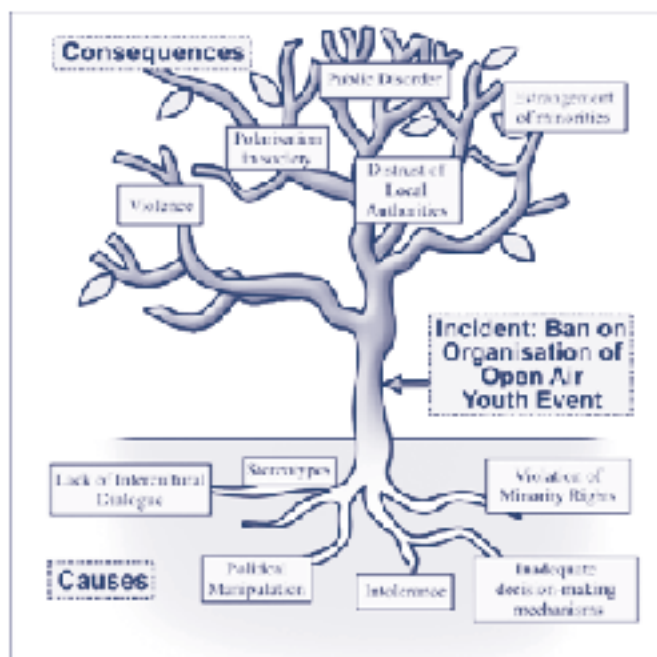


Figure 2. Tree of Conflict, here showing a hypothetical example of the city council banning the organization of an open-air event by some youth sub-cultural groups

//////////

63. Burimi: Paleta e KiE 2012, f. 68

AKTIVITETI 2.7 Pema e konfliktit / Pema e zgjidhjes

Përmbledhje:	○ Në këtë aktivitet, pjesëmarrësit praktikojnë përdorimin e instrumentit të pemës së konfliktit për të identifikuar shkaqet dhe pasojat e problemit që ata po shqyrtojnë, në mënyrë të tillë që do t'i ndihmojë të identifikojnë zgjidhjet e mundshme dhe pikat hyrëse.
Vështirësia:	○ Niveli 2
Madhësia e grupit:	○ 15 – 30
Kohëzgjatja:	○ 60 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Identifikojnë çështjen themelore, shkaqet bazë dhe pasojat e konfliktit • Eksplorojnë ndërhyrjet e mundshme për të rinjtë
Metodat:	○ Prezantime të shkurtra, diskutime, analizë e konfliktit
Materialet:	○ Letër për flip chart; lapustila; fletë pune e pemës së konfliktit, e pplotësuar
Përgatitja:	○ Ky aktivitet mund të zhvillohet së bashku me lehtësuesin duke shkruar në diagramin e pemës së konfliktit, ose grupi mund të ndahet në grupe të vogla dhe secili grup mund të bëjë pemën e vet të konfliktit.
Organizimi i sallës:	○ "Ishujt" e punës

Udhëzime:**Rishikoni:**

1. Nëse është e mundur, përmbliidhni se ku jemi në procesin e analizës së konfliktit me pjesëmarrje. Ne kemi identifikuar çështjet, aktorët dhe marrëdhëniet, dhe kemi eksploruar qëndrimet, sjelljen dhe kontekstin e palëve kryesore në konflikt.
2. Kujtojeni pjesëmarrësve se instrumentet e përdorura deri më tani kanë ndihmuar për të kuptuar më mirë situatën dhe aktorët. Instrumenti i radhës do t'i ndihmojë të shohin lidhjen ndërmjet situatës aktuale, dhe shkaqeve bazë e pasojave të konfliktit që ata po analizojnë.
3. Kërkojeni pjesëmarrësve të kthehen në grupet e tyre të analizës. Duke vijuar me të njëjtin konflikt që kanë analizuar me anë të hartës së marrëdhënieve të aktorëve dhe trekëndëshit të QSK-së, tani lëreni grupin të kryejë analizën e pemës së konfliktit. Jepini çdo pjesëmarrësi një fletë pune.

Analiza e pemës së konfliktit:

4. Prezantoni qëllimin dhe komponentët e analizës së pemës së konfliktit.
5. Vizatoni formën e pemës në një flip chart ose në tabelë. Duhet të ketë hapësirë për të shkruar tekst përreth pemës. Trungu përfaqëson problemin kryesor; rrënjët përfaqësojnë shkaqet e problemit; degët përfaqësojnë pasojat (dhe me gjasë problemet e reja ose rrënjët në vetvete)
6. Përdorni një shembull të thjeshtë për të ilustruar procesin e analizës. Pyetni:

- a. *Cili është problemi?* [shkruajeni te trunqu]
 - b. *Cili është shkaku i këtij problemi/konflikti? A ka ndonjë arsye?* [shkruajini këto te rrënjët] Vazhdoni derisa të keni gjetur të paktën pesë ose gjashtë shkaqe për problemin.
 - c. *Cilat janë pasojat e këtij problemi/konflikti?* [shkruajini te gjethet]
7. Lehtësuesit mund t'i duhet të ndihmojë grupin se si konflikti mund të ketë ndikime të ndryshme te popullatat vulnerabël dhe të marginalizuara, si: gratë/vajzat, pakicat, individët LGBTIQ+, romët, refugjatët, komunitetet e varfra, të rinjtë në përgjithësi, etj.
 8. Jepuni grupeve të vogla 20 minuta për të zhvilluar analizën e tyre të konfliktit sipas kontekstit, duke përdorur instrumentin e pemës së konfliktit.
 9. Me plotësimin e pemës, grupet duhet të kalojnë edhe 15 minuta të tjera duke diskutuar se çfarë lloj ndërhyrjesh mund të ndërmerren për të adresuar shkaqet bazë dhe pasojat e konfliktit. Eksploron "zgjidhjet" e mundshme. Ato mund të shkruhen apo të afishohen në të njëjtin diagram të pemës nëse ka hapësirë. Në të kundërt, vizatoni një pemë tjetër ["Pema e zgjidhjes"] dhe përdoreni për të zhvilluar vizionin tuaj për zgjidhjet.
 10. Rimblidhuni dhe ndani [30 minuta]. Kthejini sërish të gjithë bashkë dhe kërkojini secilit grup të analizës që të prezantojnë pemën e tyre dhe të diskutojnë për përdorimin e pemës dhe të rezultateve të analizës.

Kontrolloni: Pyeteni grupin se si u ndjenë kur përdorën këtë instrument. Çfarë ishte e thjeshtë/vështirë, etj.? Si i plotëson instrumentet e tjera të analizës së konfliktit? Ndërkohë që përmbledhni, nxiteni grupin të kuptojë se mund të kontribuojë për realizimin e zgjidhjeve. Në fazën përfundimtare të diskutimit, përqendrohuni te veprimet që mund të ndërmarrin anëtarët e grupit.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

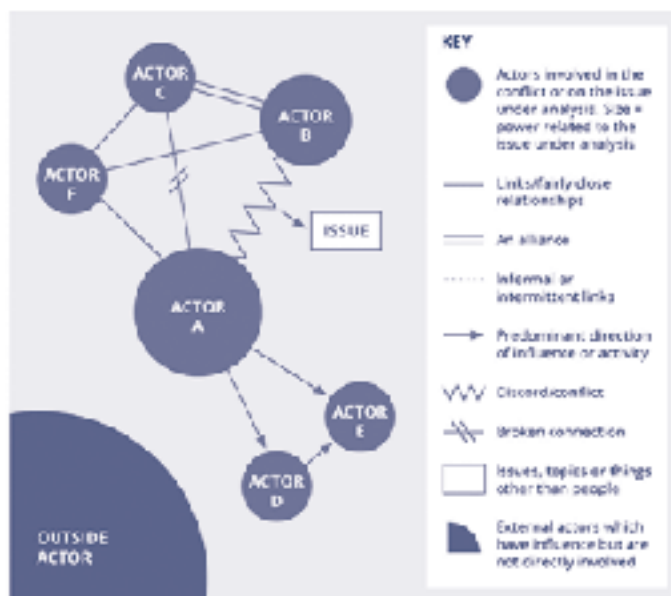
- Transformimi i konfliktit kërkon të kuptuarit e shkaqeve bazë dhe pasojave të një konflikti, dhe se si pasojat mund të shndërrohen në shkaqe të konflikteve të reja.
- Analiza e pemës së konfliktit është një instrument i dobishëm për të kryer këtë lloj analize.
- Analiza e pemës së zgjidhjes iu mundëson pjesëmarrësve të identifikojnë mundësitë për ndërhyrje, për të parashikuar zgjidhjet ideale dhe për t'u përqendruar te veprimet konkrete.

Hartëzimi i aktorëve (harta e marrëdhënieve)

Hartëzimi i aktorëve ka të bëjë me identifikimin më të detajuar të atyre që janë të përfshirë dhe të prekur nga konflikti. Kjo lloj analize duhet të ofrojë mundësi për të filluar identifikimin e asaj që mund të bëhet, kush mund të bëjë më mirë çfarë, kush janë antagonistët, kush janë në harmoni me kë, kush janë pro paqes dhe kush janë penguesit, etj. Ajo hedh bazat për të kuptuarit më të mirë të situatës, duke qartësuar marrëdhëniet e pushtetit ndërmjet aktorëve, duke parë për dritare mundësish, duke parë se ku janë të pozicionuar aleatët ose aleatët e mundshëm, duke ndihmuar organizatat të gjejnë pikat e tyre hyrëse, dhe duke vlerësuar atë që është bërë nga të tjerët. Nëse e hartëzojnë së bashku situatën e tyre, njerëzit me këndvështrime të ndryshme mund të mësojnë mbi përvojat, perceptimet, interesat dhe nevojat e njëri-tjetrit. Pyetjet kyç përfshijnë:

- Kush është përfshirë në konflikt?
- Si ndërveprojnë me njëri-tjetrin?
- Ku përqendrohet konflikti?
- Cilët persona apo grupe kanë marrëdhënie pozitive të shëndosha me njëri-tjetrin?

Më pas, aktorët dhe marrëdhëniet shprehen në vizatim (shihni shembullin më poshtë), ku secila palë në konflikt (duke përfshirë palët dytësore dhe palë të tjera periferike të interesit) përfaqësohet nga një rreth dhe marrëdhëniet e tyre nga lloje të ndryshme vijash.



Source: Adelman, Rosenzweig et al. (1997: 23)

Pikat bashkuese dhe ndarëse

Ndërkohë që hartëzoni aktorët në një konflikt dhe marrëdhëniet ndërmjet tyre, mund të identifikoni ato çështje që i bashkojnë dhe ndajnë njerëzit.

- **Pikat bashkuese** janë çështje ose gjëra që i bashkojnë njerëzit (për shembull, traditat e përbashkëta, festimet, interesat dhe kauzat e përbashkëta, etj.), si dhe persona të veçantë që veprojnë si pika kyç për unitet.
- **Pikat ndarëse** janë çështje ose gjëra që bëhen burime tensioni (për shembull, padrejtësitë historike të patrajtuara, rivalitetet e hapura ndërmjet partive politike dhe ekipeve sportive, simbolet kombëtare dhe fetare, agjendat politike kundërshtuese, etj.), si dhe persona të veçantë që veprojnë si pika ndarjeje.

Nëpërmjet ndërtimit të paqes synohet të forcohen pikat bashkuese dhe të pakësohen pikat ndarëse ose burimet e tensionit.



Ndërtuesit e paqes mund t'i përkeqësojnë në mënyrë të paqëllimshme pikat ndarëse (pra, burimet e tensionit) nëse nuk janë të vëmendshëm ndaj zgjedhjeve, fjalëve dhe veprimeve të tyre. Edukatorët bashkëmohatarë dhe trajnuesit rinorë duhet të marrin kohën e nevojshme për t'u njohur me pikat bashkuese dhe ndarëse në një kontekst të caktuar dhe ndërmjet një grupi të caktuar pjesëmarrësish. Vetëdijësimi mbi kontekstin e konfliktit dhe marrëdhënien e të rinjve me të do të sigurojë që projektet tuaja të kenë rezultatet dhe ndikimet pozitive të synuara.

AKTIVITETI 2.8 Hartëzimi i aktorëve/marrëdhënieve

- Përmbledhje:** Në këtë aktivitet, pjesëmarrësit praktikojnë përdorimin e instrumentit të analizës së konfliktit "hartëzimi i aktorëve/marrëdhënieve" për të shqyrtuar një konflikt historik apo aktual në Ballkanin Perëndimor.
- Vështirësia:** Niveli 4
- Madhësia e grupit:** Deri në 30 vetë, në grupe me nga 6 anëtarë
- Kohëzgjatja:** 105 minuta
- Objektivat:** Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:
- Identifikojnë konfliktet dhe çështjet që prekin të rinjtë në rajonin e Ballkanit Perëndimor
 - Kryejnë një analizë të konfliktit me pjesëmarrje duke përdorur instrumentin e hartëzimit të aktorëve
- Metodat:** Lojë me role, grupe të vogla
- Materialet:** Letër për flip chart; lapustila me shumë ngjyra; letra me ngjyra; fletë pune me simbole të hartëzimit (1 kopje për grup)
- Përgatitja:** Nëse është e mundur, përgatitni paketa hartëzimi për secilin grup. Secila paketë duhet të përmbajë një pako formash me madhësi të ndryshme, një ngjitës të ngurtë dhe ngjitës letër, stilolapsa me tre ngjyra të ndryshme me majë prej fibrash, një laps dhe një letër për flip chart. Ju lutemi, referojuni temës Hartëzimi i aktorëve (harta e marrëdhënieve) të manualit për të skicuar modele të formave të nevojshme. Vini në dispozicion disa palë gërshërë dhe letra shtesë me ngjyra në rast se pjesëmarrësve iu nevojiten më shumë gjatë ushtrimit.
- Organizimi i sallës:** "Tshujt" e punës

Shënime për lehtësuesin

Ky aktivitet është më i përshtatshëm për analizimin e konflikteve me aktorë të shumtë në nivel shoqëror ose ndërkombëtar. Për një analizë të aktorëve në mjedise vendore, ndërmjet grupeve ose ndërpersonale, referojuni aktivitetit tjetër të "Hartëzimi i frikërave dhe nevojave". Duke qenë se përqendrohet te konfliktet e shkuara ose aktuale në Ballkanin Perëndimor, ky aktivitet mund të shkaktojë tensione. Ecni për qark grupeve të punës për të mbështetur shkëmbimin konstruktiv.

Udhëzime:

Lojë me role [15 minuta]

1. Kërkojuni 5-6 vullnetarëve të zhvillojnë një lojë me role, në të cilën njëri prej tyre luan rolin e një oficeri të ri në një qendër apo strukturë rinore komunitare. Lëreni oficerin të ulet në një karrige

përballë pjesëmarrësve. Pjesa tjetër e vullnetarëve vijnë një nga një për të raportuar problemet e tyre tek oficeri. I pari ankohet se e ka të pamundur të ndjekë aktivitetet e qendrës së të rinjve për shkak të pasigurisë dhe frikës. Përpara se vullnetari të përfundojë shpjegimin e problemit, i dyti vjen për t'u ankuar se është fyer nga një bashkëmoshatar. I treti raporton se diskriminohet ngatë rinjtë e një komuniteti tjetër etnik dhe e katërta raporton se është përjashtuar nga një grup teatral i qendrës për shkak të identitetit të saj etnik. Oficeri i ri duket i mbingarkuar me ankesa, nuk mund t'i përballojë ato dhe ndihet i pashpresë. Ndërkohë që grumbulli i ankesave shtohet dhe përgjigjet e kënaqshme mungojnë, të rinjtë fillojnë të thonë se si do ta marrin në dorë situatën.

2. Pas 8 minutash, ndërpriteni lojën me role, falënderoni vullnetarët dhe kërkojuni të kthehen në vendet e tyre. Në grupin e madh, bëjini pjesës tjetër të pjesëmarrësve pyetjet e mëposhtme, duke lejuar edhe diskutime të shkurtra:
 - Çfarë vutë re që ndodhi? Cili është problemi?
 - Cili mendoni se është shkak i problemit?
 - Si janë problemet shpesh të ndërlidhura?
 - A ka ndonjë rrezik që konfliktet të bëhen të dhunshme?
 - Çfarë mund të bëhet për të penguar që problemi të bëhet i dhunshëm në të ardhmen?
 - A kemi probleme të ngjashme në këtë rajon?

3. Shpjegoni se diskutimi pas lojës me role ishte një analizë e thjeshtë e situatës së konfliktit dhe se pjesa e mbetur e seancës do t'iu ofrojë pjesëmarrësve mundësinë për të mësuar se si të përdorin një larmi instrumentesh analitike, të cilat i ndihmojnë ndërtuesit e paqes të krijojnë një imazh të plotë të aktorëve, çështjeve dhe marrëdhënieve të përfshira në ndonjë konflikt. Instrumenti i parë quhet "hartëzimi i aktorëve" ose "harta e marrëdhënieve".

Shpjegoni hartëzimin e aktorëve (hartën e marrëdhënieve) [15 minuta]

4. Shpjegojuni pjesëmarrësve se hartëzimi i aktorëve në konflikt (harta e marrëdhënieve) përqendrohet te marrëdhëniet e këtushme dhe të tanishme të aktorëve.
5. Shpjegoni se ata do të krijojnë një diagram duke përdorur:
 - a. **Rrathë** që përfaqësojnë aktorët në kontekstin e konfliktit. Madhësia e rrethit do të tregojë se sa pushtet ka aktori në situatën specifike.
 - b. **Vija** që lidhin aktorët për të treguar llojin e marrëdhënies që ata kanë, siç tregohet te çelësi në të djathtë.
 - c. **Katrorë** që përfaqësojnë çështjet
6. Referojuni diagramit të temës së manualit te "hartëzimi i aktorëve" dhe krijoni diagramin teksa flisni për të ilustruar pikat tuaja.
7. Theksoni se është shumë e rëndësishme që të identifikohet arsyeja përse marrëdhënia është ajo që është. Pjesëmarrësit duhet të emërtojnë çështjen që shoqëron çdo marrëdhënie në hartë. Ajo çka është më e rëndësishmja, pjesëmarrësit duhet të vendosin veten ose organizatën e tyre në hartë, dhe të tregojnë marrëdhëniet dhe çështjet e tyre me aktorët e ndryshëm të hartëzuar.



Analizë në grupe [30 minuta]:

8. Krijoni grupe të vogla me një numër maksimal prej gjashtë pjesëmarrësish. Grupet mund të jenë të përziera ose të krijohen në bazë të konteksteve të përbashkëta ose kombëtare, dhe zgjidhni një çështje që ata dëshirojnë ta adresojnë në kontekstet e tyre vendore.
9. Jepini secilit grup një fletë pune të çelësit të simboleve të hartëzimit të konfliktit.
10. Kërkojini secilit grup të mendojë për 10 minuta për të vendosur rreth një situatë konflikti në Ballkanin Perëndimor, ose një çështje që prek të rinjtë, të cilën ata do të dëshironin ta përdornin për analizë. Duhet të jetë një konflikt aktual për të cilin të paktën një pjesëmarrës në secilin grup ka shumë njohuri, dhe rrjedhimisht duhet të jetë një konflikt i dukshëm ose i ndjeshëm në komunitetin e tyre. Nxiteni grupin të zgjedhë dhe të përqendrohet në një konflikt apo çështje konflikti për të cilën të gjithë mund të diskutojnë lirshëm dhe mund ta kuptojnë me detaje, dhe në fund të punojnë me të.
11. Kur të ketë vendosur për çështjen e konfliktit, jepini grupit 30 minuta kohë që të krijojë një hartë marrëdhëniesh dhe të jetë gati për t'ua prezantuar të tjerëve. Shpërndajini grupet në mënyrë që të diskutojnë lirshëm, pa i shqetësuar të tjerët. Është e dobishme që grupet të qëndrojnë në të njëjtën sallë, përveçse nëse hapësira është e pamjaftueshme. Në këtë mënyrë ruhet energjia në sallë dhe trajnuesi mund të jetë lehtësisht në dispozicion të të gjithë pjesëmarrësve.

Prezantim dhe diskutim në grup [45 minuta]

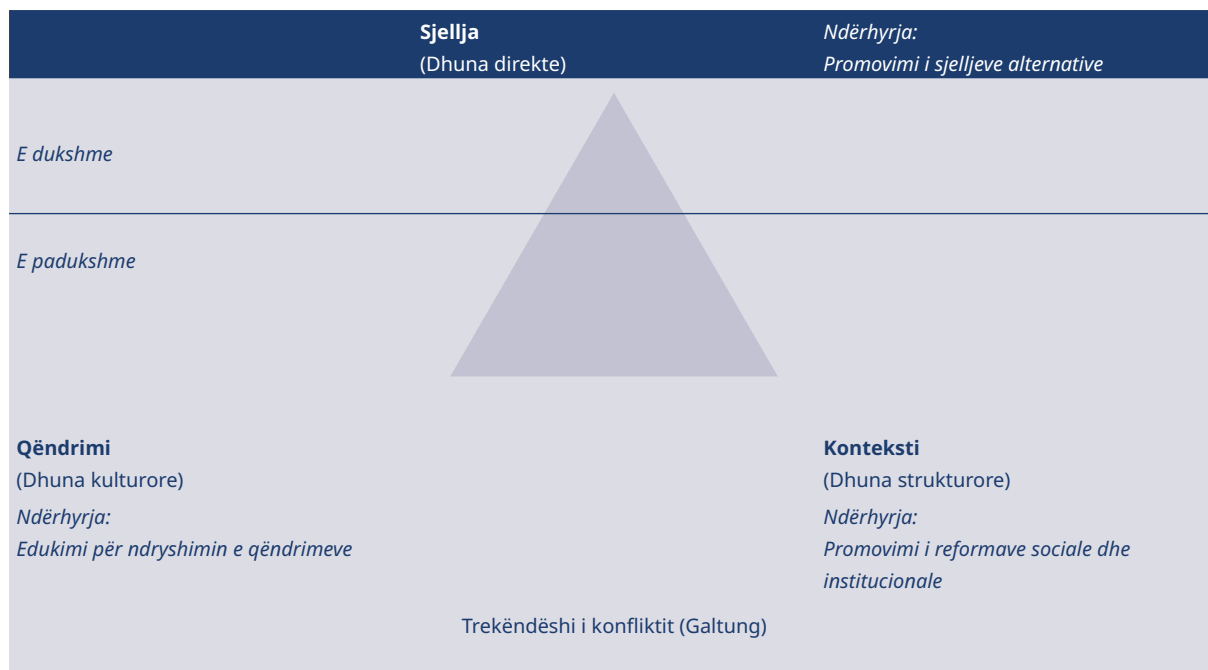
12. Pas 30 minutash, kërkojuni të gjitha grupeve të rikthehen te grupi i madh. Lëri grupet të shfaqin hartat e tyre dhe të prezantojnë me radhë gjetjet e tyre. Secili prezantim nuk duhet të zgjasë më shumë se 6 minuta. Lejoni pyetje dhe diskutime të shkurtra pas secilit prezantim. Sigurohuni që pjesëmarrësit të mos përfshihen në diskutime për instrumentet, por të përqendrohen te të kuptuarit e marrëdhënieve dhe çështjeve që dalin nga analiza. Kini parasysh që të përgëzoni çdo grup pas prezantimit.
13. Përmbylleni seancën duke nënvizuar se analiza u përqendrua më shumë tek aktorët, marrëdhëniet dhe çështjet e konfliktit. Instrumentet e tjera do t'ju ndihmojnë të shqyrtoni qëndrimet, sjelljen, kontekstin, shkaqet bazë dhe pasojat e konfliktit. Kërkojini grupit që ta ruajë hartën për ta përdorur në seancën e radhës.

KËSHILLA: Kur planifikojnë të kryejnë analizën e konfliktit gjatë një trajnimit me pjesëmarrës nga këndvështrime të ndryshme të një konflikti historik apo aktual, trajnuesit duhet të vlerësojnë paraprakisht dhe të monitorojnë nivelin e tensionit në sallë. Nëse ka tension ndërmjet pjesëmarrësve, diskutimet për shkaqet e konfliktit mund të çojnë në grindje të tensionuara mbi shkaqet politike, etj. Më pas, mund të lindin përplasje ndërmjet pjesëmarrësve dhe trajnimit mund të marrë një drejtim të papërshtatshëm dhe të dëmshëm. Trajnuesit duhet të kontrollojnë veten paraprakisht për situatën dhe të vendosin (vetëm ose në grup) mbi thellësinë e analizës së konfliktit që do të kryejnë. Ndërkohë që merren me një situatë të tensionuar konflikti, trajnuesit rinorë këshillohen t'i kushtojnë më shumë rëndësi shtjellimit nga ana e grupeve të strategjive të zgjidhjes së problemeve sesa analizës së tyre lidhur me shkaqet dhe rrënjët e konfliktit. Rekomandohet që t'i orientoni pjesëmarrësit drejt të kuptuarit të pikëpamjeve të ndryshme mbi situatën dhe kontekstin e konfliktit. Në rast se krijohen momente "të nxehta", referojuni paraprakisht udhëzimit "Ndihmë!", që paraqitet në fund të këtij manuali, se si të menaxhoni me ndjeshmëri diskutimet kontroverse.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Konfliktet komplekse, si në Ballkanin Perëndimor, përfshijnë shumë aktorë, ndikime dhe çështje të ndërlydhura.
- Procesi i hartëzimit të aktorëve/marrëdhënieve ndihmon për t'i bërë këto aspekte të qarta, në mënyrë që të shqyrtohen më në detaje.
- Siç duket nga procesi, ka gjithmonë pikëpamje dhe këndvështrime kundërshtuese se kush dhe si përfshihet në konflikt. Prandaj, procesi nuk është "i rregullt" ose "përfundimtar".
- Përkundrazi, ky është një nga disa hapat e planifikuar për të strukturuar refleksionet dhe për të filluar identifikimin e pikave hyrëse për transformimin e konfliktit.



Trekëndëshi i QSK-së na ndihmon që të mendojmë se çfarë dimë dhe nuk dimë për aktorët dhe dinamikën e konfliktit. Ai mund të ndihmojë për identifikimin e aspekteve të secilit aktor që ne duhet të marrim në konsideratë kur planifikojmë që të angazhohemi me ta, dhe se çfarë duhet të vëmë re kur ndodh ndryshimi në një marrëdhënie. Trekëndëshi i QSK-së na ndihmon të reflektojmë më në detaje se si aktorët në konflikt, qofshin individë apo grupe, mendojnë për veten në një kontekst konflikti.



Mendoni për një konflikt që keni përjetuar apo diskutuar së fundmi. Përpiquni të përcaktoni aspektet Q, S dhe K të tij. A është e qartë se në cilin kënd të trekëndëshit të QSK-së filloi konflikti? Si ndikon diçka në njërin kënd te këndi tjetër i trekëndëshit të konfliktit?

AKTIVITETI 2.9 Trekëndëshi i QSK-së (dhuna)⁶⁴

- Përmbledhje:** Në këtë ushtrim, pjesëmarrësit praktikojnë përdorimin e Trekëndëshit të QSK-së (dhuna) për të analizuar ndërveprimet ndërmjet qëndrimeve, sjelljeve dhe kontekstit të një konflikti. Më pas, ata do ta lidhin këtë instrument me punën e tyre si të rinj ndërtues të paqes dhe do të zbulojnë se cilat kënde të trekëndëshit do të transformohen nëpërmjet punës së tyre.
- Vështirësia:** Niveli 2
- Madhësia e grupit:** Çfarëdo, në grupe me 3-6 anëtarë
- Kohëzgjatja:** 60 – 90 minuta
- Objektivat:** Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:
- Ilustrojnë funksionin e trekëndëshit të QSK-së për të analizuar qëndrimet, sjelljet dhe kontekstin e një konflikti, duke dhënë shembuj për secilin
 - Shpjegojnë se si ndikojnë reciprokisht qëndrimet, sjelljet dhe konteksti të njëri-tjetri
 - Lidhin punën e ndërtimit të paqes nga të rinjtë me përpjekjet për të transformuar QSK-në e konfliktit
 - Reflektojnë nëse dhe si puna e tyre për ndërtimin e paqes adreson qëndrimet, sjelljet dhe/ose kontekstin
- Metodat:** Prezantim i shkurtër, rast studimor
- Materialet:** Letër për flip chart; lapustila; paketë hartëzimi, fletë pune e paplotësuar për Trekëndëshin e QSK-së; fletë pune me raste studimore
- Përgatitja:** Përgatitni paraprakisht burimet dhe fletët e punës për çdo pjesëmarrës.
- Organizimi i sallës:** "Ishujt" e punës

Udhëzime:


- 1. Prezantim [15 minuta]:** Prezantoni seancën duke përmendur se në një konflikt, **sjellja** e dhunshme që ne shohim i ka rrënjët te **qëndrimet** (duke përfshirë besimet dhe vlerat) e njerëzve, dhe te **konteksti** shoqëruar social, politik dhe ekonomik.
- 2.** Prezantoni "Trekëndëshin e dhunës" së Galtung-ut duke vizatuar fillimisht një trekëndësh të madh në një flip chart. Emërtoni të tria këndet: Q (Qëndrimet); S (Sjelljet); dhe K (Konteksti). Shpjegoni secilin nga këndet Q, S dhe K duke iu referuar pjesës për lexim të këtij manuali të sugjeruar më sipër.
 - a. Qëndrimet:** çfarë ne mendojmë, ndiejmë dhe besojmë, si për shembull: frikërat, vlerat, sistemet e besimit, mësimdhënia kulturore, paragjykimet
 - b. Sjellja:** çfarë ne shohim, si për shembull: grushtimi, gjuajtja, shpërfillja, përdhunimi, plaçkitja, vrasja, diskriminimi

64. Përshtatur nga CAMP (2014), f. 21

- c. Konteksti:** sisteme dhe struktura që diskriminojnë, si për shembull: ligje, norma shoqërore (duke përfshirë se si familjet i menaxhojnë marrëdhëniet e tyre), politika, praktika kulturore.
- Kërkojini grupit të japë shembuj të dhunës. Pyeteni se ku duhet të vendosen këta shembuj në trekëndësh dhe bini dakord se ku t'i vendosni. [Nëse është e nevojshme, shembujt mund të merren nga Aktiviteti 2.1.] Nëse nuk bini dakord se ku duhet të vendoset një shembull, vendoseni aty ku sugjeron një pjesëmarrës dhe hiqni një vijë me një pikëpyetje që tregon këndin tjetër se ku mund të vendoset.
 - Hiqni një vijë përmes trekëndëshit, dhe sipër vijës shkruani "dhuna e dukshme", dhe poshtë vijës "dhuna e padukshme".
 - Jepuni të gjithë pjesëmarrësve fletën e punës të trekëndëshit të QSK-së.
 - Nxitini të rinjtë të marrin në konsideratë aktivitetet e të rinjve bashkëmohatarë, të cilat adresojnë forma të ndryshme të konfliktit dhe dhunës.
 - Tregojuni pjesëmarrësve se si secili kënd i trekëndëshit mund të ndikojë te këndet e tjera. Evidentoni lidhjet dhe se si ato e forcojnë njëra-tjetrën, si shtjellohet në pjesën për lexim.
 - Shpjegoni se puna jonë si të rinj mund të zhvillohet për një ose të gjitha këndet. Në të vërtetë, trekëndëshi i QSK-së mund të përdoret si bazë për rrahjen e mendimeve për strategji që do të zgjidhin dhe idealisht do t'i transformojnë të tria aspektet e konfliktit. Megjithatë, ndërhyrjet për ndërtimin e paqes adresojnë shpesh vetëm një aspekt apo një tjetër.

✂

Case 3: All Different – All Equal campaign



All Different – All Equal is a campaign for diversity, human rights and participation, organised by the Council of Europe in partnership with the European Commission and the European Youth Forum. Its purpose is to encourage and enable young people to participate in building peaceful societies based on human rights, diversity and inclusion, in a spirit of respect, tolerance and mutual understanding.

A first campaign, run in 1995, aimed at furthering the fight against racism, anti-Semitism, xenophobia and intolerance. The second campaign, with the same slogan and logo, was launched between June 2006 and September 2007 to emphasise the positive dimension of the values expressed by the idea of All Different – All Equal.

The campaign focused mainly on young people living in Europe between the ages of 12 and 30, as well as civil society organisations, youth organisations and initiatives, and schools. Its main partners are the Council of Europe, national campaign committees, the European Commission and the European Youth Forum.

Questions to reflect on:

Which part(s) of the triangle does the campaign aim at changing? What level does the campaign aim for? To what extent can this kind of campaign address the different stages – pre conflict, during conflict and post conflict? What are the core conflict issues that this campaign seeks to address?

✂

- Kërkojuni pjesëmarrësve të kthehen nga personi ngjitur dhe të punojnë në grupe dyshe për ushtrimin e radhës. Udhëzohjini që të lexojnë rastin më poshtë dhe t'iu përgjigjen pyetjeve që vijnë.⁶⁵
- Jepuni pjesëmarrësve 5 minuta kohë për të menduar se me cilin kënd të trekëndëshit do të përkojë puna e bashkëmohatarëve të tyre. Kërkojuni pjesëmarrësve të qarkojnë këndet e diagramit që do të adresohen në punën e bashkëmohatarëve të tyre. Kjo do t'iu krijojë ndjesinë e ndarjes së

//////////

65. Burimi: Paketa e KiE 2012, f. 182.

punës. Kërkojini grupit të ndajë disa shembuj [5 minuta].

Aktivitete shtesë: Zbatimi i Trekëndëshit të QSK-së në Ballkanin Perëndimor

11. Ndajini sërish pjesëmarrësit në të njëjtat grupe që bënë pjesë edhe në seancën e hartëzimit të aktorëve [Aktiviteti 2.8]. Lëri t'i referohen hartëzimit të aktorëve dhe të identifikojnë dy aktorët kyç në konflikt.
12. Kërkojuni të përqendrohen te një aktor dhe të vizatojnë trekëndëshin e QSK-së për atë aktor. Identifikoni qëndrimet, besimet dhe vlerat e aktorit, si dhe se si e shohin ata sjelljen dhe kontekstin e tyre. Me plotësimin e të gjitha këndeve, në mes të trekëndëshit shkruani ato që janë nevojat dhe frikërat kryesore të aktorit.
13. Tani, kërkojuni atyre të kthehen te pala e dytë dhe të përsëritin procesin sipas pikëpamjes së asaj pale. Trajnuesi duhet të vijë përçark dhe të kontrollojë secilin grup, duke bërë vërejtje aty ku është e nevojshme.
14. Sapo grupet ta kenë përfunduar analizën, lëri të kthehen te grupi i madh për të vazhduar me prezantimet. [20 minuta]
15. Përmbylleni seancën duke treguar se instrumenti i radhës do të analizojë shkaqet bazë dhe pasojat e konflikteve. Kërkojini grupit që ta ruajë hartën për ta përdorur në seancën e radhës.

Qepa e konfliktit⁶⁶

Analogjia e qepës përdoret për të analizuar proceset e negociimit, në të cilat zakonisht palët konfliktuese përqendrohen te pozicionet (çështjet sipërfaqësore) dhe jo te interesat (çështjet më të thella). Analogjia e qepës na ndihmon të bëjmë dallimin ndërmjet asaj që palë të ndryshme thonë se dëshirojnë dhe asaj që vërtetë dëshirojnë dhe kanë nevojë. Ajo bazohet në idenë se shtresat e konfliktit janë shumë të ngjashme me ato të një qepe: ato në sipërfaqe janë të dukshme, por të tjerat mbeten të fshehura derisa të fillojmë të heqim shtresat për të parë se çfarë fshihet në thelb.

- **Pozicionet** janë shpesh kërkesa materiale që palët synojnë të mbajnë
- **Interesat** janë shpesh motive të pashprehura përtej pozicioneve të palëve
- **Nevojat** janë kushtet thelbësore që janë jetike për jetën dhe mirëqenien e palëve
- **Vlerat** janë baza e asaj që palët i konsiderojnë të panegociueshme



Çfarë thonë se dëshirojnë
Çfarë dëshirojnë vërtet
Çfarë duhet të kenë
Çfarë është e panegociueshme

Burimi: Përshtatur nga Qasja e Harvardit për Negocimin

Analogjia e qepës mund të përdoret si përgatitje për lehtësimin e dialogut ndërmjet palëve në një proces negociimi apo ndërmjetësimi. Është thelbësore që të siguroheni që nevojat dhe vlerat e secilës palë të kuptohen plotësisht.

//////////

66. Nga punimet e Roger Fisher dhe William Ury (1981) të Universitetit të Harvardit (www.peacebag.org.)

AKTIVITETI 2.10 Hartëzimi i nevojave dhe frikërave⁶⁷

Përmbledhje:	○ Kjo metodë është e dobishme për ta përqendruar vëmendjen te nevojat në një konflikt. Shpesh, palët në konflikt e përqendrojnë diskutimin/debatin e tyre në atë që ka ndodhur dhe jo se cilat janë nevojat e secilit. Metoda e prezantuar këtu na ndihmon të qartësojmë nevojat dhe frikërat tona në një situatë konflikti, si dhe ato të palëve të tjera në konflikt. Kur kjo ndodh, është më e lehtë të gjenden zgjidhje të përshtatshme për konfliktin. Metoda analizon arsyet për konfliktin dhe ngushton hendekun ndërmjet emocioneve dhe çështjeve praktike.
Vështirësia:	○ Niveli 3
Madhësia e grupit:	○ Çfarëdo madhësie, të ndarë në grupe me nga 4 vetë
Kohëzgjatja:	○ 60-90 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Identifikojnë nevojat dhe frikërat që shoqërojnë sjellje të caktuara në një konflikt • Njohin pika hyrëse shtesë për transformimin e konfliktit duke adresuar nevojat dhe frikërat shoqëruese të pjesëmarrësve në konflikt.
Metodat:	○ Lojë me role, analizë e konfliktit në grupe të vogla,
Materialet:	○ Stilolapsa dhe fletë pune me grafikun e frikërave/nevojave (shihni faqen e pasme), letër e madhe për flip chart (një për grup)
Përgatitja:	○ Lehtësuesi duhet të përgatisë paraprakisht disa situata konflikti që janë të përshtatshme për punën e të rinjve në rajon, ose do të nxjerrë ide nga grupi, apo do t'i marrë ato nga skenarët shembull të paraqitur.
Organizimi i sallës:	○ "Ishujt" e punës

SHËNIME PËR LEHTËSUESIN

Ky aktivitet është më i përshtatshëm për analizimin e konflikteve në mjedise vendore, ndërmjet grupeve ose ndërpersonale. Për një analizë të konflikteve me shumë aktorë në nivel shoqëror apo ndërpersonal, ju lutemi referojuni aktivitetit të mëparshëm të "Hartëzimi i aktorëve / marrëdhënieve".

Udhëzime:

1. Organizojini pjesëmarrësit në grupe me nga katër vetë.
2. Prezantoni instrumentin e hartëzimit të konfliktit dhe shpërndajini secilit grup dy kopje të fletës së punës.
3. Jepini secilit grup një situatë të qartë konflikti për diskutim. Më poshtë jepej disa shembuj, por duhet të zgjidhni situatat që kanë kuptim për grupin tuaj:

////////////////////

67. Burimi: "Të shkojmë përtej frikës", përshtatur nga Nina Genneby dhe Ditta Dolejšiová nga ushtrimet e botuara nga Peace-Quest Suedi (www.peacequest.se), cituar në Paketën e KIE 2012, f. 171-174.

<p>Skenari 1</p> <p>Një nënë është e inatosur me vajzën e saj sepse kjo e fundit dëshiron të studiojë jashtë vendit dhe familja nuk ka mundësi të përballojë tarifat e shtrenjta të shkollës artistike që ajo ka zgjedhur në Paris.</p>	<p>Skenari 2</p> <p>Dy drejtues të rinj po luftojnë për prioritetet e organizatës së tyre. Njëri mendon se duhet të ketë aktivitete me anëtarët brenda organizatës; tjetri mendon se duhet të ketë aktivitete të përbashkëta me organizata të tjera rinore.</p>	<p>Skenari 3</p> <p>Një baba (shqiptar, serb, kosovar, malazez, maqedonas, boshnjak) është i inatosur me djalë dhe të tij sepse një grup shokësh po vijnë për ta vizituar dhe njëri prej tyre vjen nga një shoqëri fqinje me të cilën kanë qenë në konflikt.</p>
<p>Skenari 4</p> <p>Një i ri është në konflikt me vëllanë e vet për shkak të aktivizimit dhe pjesëmarrjes së tij në protesta dhe veprime të tjera aktiviste kundër politikave të qeverisë aktuale dhe kandidatëve.</p>	<p>Skenari 5</p> <p>Vëllai më i madh është i zemëruar me vëllanë e vogël sepse e kapi fshehurazi duke vënë makijazh dhe duke veshur fustane në dhomën e tij. Ai i bërtet dhe i kërkon të mos e bëjë më këtë pasi fustanet dhe makijazhi janë vetëm për vajzat.</p>	<p>Skenari 6</p> <p>Një grup shokësh në shkollë të mesme po grinden nëse do të vazhdojnë ta pranojnë një shok në grupin e tyre pasi ai/ajo iu tregoi orientimin e tij/saj seksual. (Ish) shoku është i vetëdijshëm për ndryshimin në qëndrime që nga momenti që shprehu orientimin e vet seksual.</p>

- Në secilin grup me nga katër vetë, një çift do të përfaqësojë secilën anë të konfliktit. (Në skenarin 1 më sipër, kjo do të thotë se dy persona do të përfaqësojnë nënën, dhe dy të tjerët vajzën.)
- Secili çift duhet të punojë bashkërisht për të vizituar një hartë konflikti dhe për të listuar të gjitha frikërat dhe nevojat që ata besojnë, sipas pikëpamjes së palës së tyre, se lidhen me secilën palë në konflikt. Shpesh, çështja që ne menduam fillimisht si më të rëndësishmen në një situatë konflikti nuk është çështja aktuale që përbën më shumë shqetësim.
- Më pas, çiftet duhet të krahasojnë hartat e tyre të konfliktit dhe të diskutojnë pikëpamjet e ndryshme për secilën anë të situatës së konfliktit.
- Kërkojini grupit të përgatisë një paraqitje vizuale të hartës së tyre të përbashkët në një fletë të madhe flip chart. Kjo do t'i prezantohet edhe pjesëmarrësve të tjerë.
- Kërkojini secilit grup të prezantojë skenarin dhe hartat e tyre te të tjerët.
- Kërkojuni pjesëmarrësve nëse mund të shohin ndonjë zgjidhje për problemet. Kur sugjerohet një zgjidhje, shkruajeni dhe fshini nevojën korresponduese që është plotësuar dhe/ose frikën që është zbutur.

Kontrolli: Nxitni reflektimin e grupit duke bërë pyetjet e mëposhtme:

- A ishte ky ushtrim i thjeshtë apo i vështirë?*
- Çfarë ju befasoi në këtë ushtrim? Nëse ka diçka.*
- Cilat nevoja ishin më të vështira për t'u adresuar?*
- Çfarë ju pengoi që ta kuptonit plotësisht pikëpamjen e anës tjetër të historisë? Çfarë pengesash ndeshët në analizë?*
- Çfarë do t'ju mundësonte të kuptonit dhe analizonit situatën në mënyrë më të plotë?*
- A e konsideroni këtë një instrument të dobishëm për hartëzimin dhe analizimin e një konflikti? Përse po ose përse jo?*
- Si mund të jetë e dobishme një qasje e tillë në përvojat tuaja me konfliktin?*
- Cilat do të ishin kushtet e nevojshme në një situatë konflikti për ta përdorur këtë instrument për të kuptuarit e frikërave dhe nevojave?*
- Si mund të kontribuoni ju si punëtor i ri dhe qytetar aktivist për të krijuar kushtet e nevojshme për analizën e konfliktit?*

Përmbyllja: Në fund, përmbylleni duke thënë se e vetmja mënyrë për të zbuluar nevojat dhe frikërat e partnerit tonë në konflikt është t'i pyesim ata. Kur fillojmë të mendojmë kështu, ne do të jemi tashmë një hap më pranë empatisë, dhe një hap më larg demonizimit të tjetrit. Duke folur për frikërat dhe nevojat tona, duke i bërë ato më konkrete dhe duke i çmitizuar ne çlirohemi nga pozicionet e paramenduara, dhe jemi më shumë të hapur dhe i besojmë më shumë njëri-tjetrit.

Këshilla:

Nëpërmjet përfshirjes së këndvështrimeve të ndryshme të palëve dhe respektimit të nevojave dhe frikërave të gjithkujt, ky ushtrim na ndihmon ta përcaktojmë konfliktin si një problem të përbashkët që kërkon një zgjidhje të përbashkët. Është e rëndësishme që ta mbajmë parasysh këtë dhe të shpjegojmë që në fillim se kjo është edhe arsyeja për zhvillimin e ushtrimit.

Zakonisht, ky aktivitet zhvillohet në bazë të një konflikti hipotetik që nuk i prek direkt pjesëmarrësit. Mund të jetë e përshtatshme që të zgjidhen konflikte për të cilat pjesëmarrësit kanë njohuri dhe me të cilat mund të identifikohen. Si një aktivitet shtesë, dhe nëse është e përshtatshme, mund të sugjeroni që grupi të konsiderojë përdorimin e këtij instrumenti për të hartëzuar nevojat dhe frikërat e një konflikti real në komunitetin/komunitetet e tyre. Për ta bërë këtë, mund të përfshihet zhvillimi i një pyetësoi apo interviste për të mbledhur këndvështrimet e njerëzve, drejtuesve, palëve përkatëse të interesit, etj.

Megjithatë, lehtësuesi duhet të jetë i kujdesshëm kur flet për çështje që janë përtej kompetencës së tij ose saj. Cilado qoftë situata e konfliktit që do të zgjidhni në këtë ushtrim, ajo duhet të jetë e përshtatshme për grupin tuaj, me konfliktet që ata mund të përjetojnë tani apo mund të kenë përjetuar në të shkuarën, dhe me nivelin e tyre të distancës emocionale nga këto konflikte. Gjithashtu, mund të jetë e dobishme që të zhvillohen disa ushtrime për krijimin e besimit përpara këtij aktiviteti, në mënyrë që pjesëmarrësit të jenë gati për t'u angazhuar përtej një analize sipërfaqësore. Përpiquni ta përfshini grupin në rrahjen e mendimeve se si të arrihen zgjidhje bashkëpunuese (ku fitojnë të dyja palët).

FLETË PUNE

Hapi 1: Përdoreni këtë grafik të thjeshtë për të reflektuar mbi nevojat dhe frikërat që mund të shoqërojnë pikëpamjet dhe sjelljet e palëve në një situatë konflikti.

Hapi 2: Krahasojeni grafikun tuaj me atë të përgatitur nga një palë tjetër, për të njohur pikëpamjen e njëri-tjetrit dhe për të kuptuar në mënyrë më të plotë nevojat dhe frikërat e secilës palë. Disa nga këto mund të jenë supozime të sakta ose të pasakta. Diskutojini dhe përpiquni të arrini një imazh të saktë për të cilin mund të bien dakord të dyja palët.

Hapi 3: Pas konsolidimit të pikëpamjeve në një grafik të përbashkët, rrihni mendimet për veprime që mund të ndërmerren për të adresuar nevojat dhe frikërat e secilës palë. Shkruajini ato me një ngjyrë tjetër pranë frikës apo nevojës me të cilën ato lidhen, dhe fshijeni frikën ose nevojën.

Hapi 4: Rishikoni të gjitha zgjidhjet e propozuara dhe përpiquni të identifikoni një zgjidhje të përbashkët bashkëpunuese (ku fitojnë të dyja palët).



AKTIVITETI 2.11 Migracioni dhe ksenofobia në Evropë⁶⁸

- Përmbledhje:** Tani që grupi juaj është njohur me bazat e dhunës, konfliktit dhe pages, dhe është praktikuar duke përdorur disa instrumente të ndryshme të analizës së konfliktit, mund të jetë gati për të analizuar dhe për të diskutuar një skenar të konfliktit shoqëror më kompleks. Në këtë ushtrim, pjesëmarrësit analizojnë krizën ndërkombëtare të migrantëve dhe refugjatëve dhe rishfaqjen e nacionalizimit dhe ksenofobisë në Evropë.
- Vështirësia:** Niveli 4
- Madhësia e grupit:** Grupe me 4-6 anëtarë
- Kohëzgjatja:** 90 minuta
- Objektivat:** Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:
- Zbatojnë aftësitë e analizës së konfliktit në një konflikt të ndërlikuar
 - Shpjegojnë faktorët e zakonshëm që shoqërojnë nacionalizmin, ksenofobinë, ekstremizmin e dhunshëm dhe krimet e urrejtjes
 - Tregojnë empati ndaj vuajtjes së migrantëve të detyruar
- Metodat:** Lexim poezish, prezantim, rast studimor
- Materialet:** Kopje të rastit studimor dhe pyetje reflektuese; kopje ose projektim në kompjuter të poezisë; tabelë ose flip chart, stilolapsa, pusulla ngjitëse (opcionale).
- Përgatitja:** Nga agjentët e shtypit të shkruar ose atij online, mblidhni disa fotografi dhe artikuj lidhur me ksenofobinë dhe armiqësinë ndaj migrantëve dhe refugjatëve në rajon. Organizojini në një PowerPoint ose printojini si fletë pune. Shqyrtoni pjesën për lexim në këtë manual mbi stereotipat, paragjykimin dhe gjuhën e urrejtjes.
- Organizimi i sallës:** "Tshujt" e punës

SHËNIM PËR LEHTËSUESIN:

Kjo seancë bazohet te konceptet që u përfshinë në Aktivitetin 1.2 dhe 1.8, dhe te tema e ksenofobisë që u prezantua fillimisht në Aktivitetin 1.10. Kjo seancë mund të përdoret si aktivitet shtesë ose zëvendësues për Aktivitetin 1.10, në varësi të kohës në dispozicion.

68. Burimi: "Kurrikula Pikturoni Ndryshimin" nga Sara Clarke-Habibi për Off-Centre Productions, Londër, 2019.

Udhëzime:

Pjesa 1: Lexim në grup i poezisë

1. Shqyrtoni nocionet e **ksenofobisë** dhe **intolerancës** që u prezantuan te Aktiviteti 1.10. U thoni grupit se aktiviteti e sotme shqyrton më nga afër çështjen e gjuhës së urrejtjes kundër migrantëve dhe të krimeve të urrejtjes në Evropë, për të kuptuar se çfarë i nxit këto qëndrime dhe sjellje, dhe se çfarë mund të bëjmë për t'i parandaluar ato.
2. **Lexim poezish (10 minuta):** Shpjegojini grupit se do të fillojnë me leximin në grup të një poezie. Kjo është një teknikë ku, pa iu thënë se ku të lexojnë, grupi lexon kolektivisht një poezi nga fillimi në fund. Pa nxituar, secili person duhet të lexojë të paktën një herë, por duhet të vendosë vetë se kur dëshiron të lexojë një varg, ose një fjalë apo disa fjalë. Ky lexim është spontan, ndonjëherë me mbivendosje të shumë zërave, si një kor. U thoni që është gjithçka në rregull me këtë mënyrë dhe se ata mund të "hyjnë dhe dalin" nga leximi i poezisë pa kërkuar leje apo falje. Rezultati është një poezi me shumë zëra, në të cilin secili person bëhet pjesëmarrës. Poezia e propozuar këtu ("Shtëpia" nga Warsan Shire: <https://www.facinghistory.org/standing-up-hatred-intolerance/warsan-shire-home>) është mjaft e përshtatshme për këtë temë dhe metodë. Ajo është një poezi e ndjeshme dhe mund të shfaqë emocione ë forta te pjesëmarrësit. Sigurohuni që më pas të kontrolloni.
3. **Reflektim personal dhe ndarje (10 minuta):** Pas poezisë, kërkojini grupit të "zgjedhë një varg" nga poezia, i cili i ka goditur ata dhe ta përdorin në 2 minutat e ardhshme për të shkruar privatisht disa reflektime për të. "Çfarë është interesante për këtë varg apo fjalë? Për çfarë ju bën të mendoni? Çfarë pyetjesh ngre për ju?" Pas 2 minutash, do t'ju ndërpres. "Në rregull, kush mund të fillojë dhe të ndajë me ne?" "Faleminderit, dikush tjetër?"

Pjesa 2: Terma kyç

1. Shkruani në mes të tabelës/ flip chart-it me shkronja të mëdha fjalët **refugjat** dhe **migrant**. Kërkojini grupit tuaj se çfarë iu vjen në mendje kur mendojnë për këto fjalë. Shkruajini përgjigjet e tyre në tabelë ose kërkojuni t'i shtojnë përgjigjet e tyre me anë të pusullave ngjitëse. Rishikoni dhe diskutoni përgjigjet e tyre.
2. Shpjegojini grupit kuptimin e këtyre dy termave. Termi "**refugjat**" i referohet njerëzve që janë të detyruar të lënë shtëpitë e tyre për shkak të konfliktit të armatosur ose persekutimit.⁶⁹ Situata është kaq e rrezikshme dhe e patolerueshme sa që ata i kalojnë kufijtë në kërkim të sigurisë. Refugjatët njihen dhe mbrohen nga e drejta ndërkombëtare, pikërisht sepse kthimi i tyre në shtëpi është shumë i rrezikshëm dhe se ata kanë nevojë për strehim diku tjetër. Në vitin 2019, kishte mbi 26 milionë refugjatë në mbarë botën. Shihni statistikën aktuale nga burimet ndërkombëtare si UNHCR (www.unhcr.org) dhe BE (<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained>).
3. Termi "**migrant**" i referohet njerëzve që zgjedhin të lëvizin drejt një vendi tjetër për të përmirësuar kushtet e tyre të jetës, ose duke gjetur punë, duke kërkuar arsimim, duke u ribashkuar me familjen, ose për arsye të tjera, por jo për shkak të kërcënimit direkt me persekutim apo vdekje.⁷⁰ Migrantët mund të kthehen në vendlindjen e tyre edhe pse në disa raste kushtet e jetesës mund të jenë të vështira. Shumë qeveri i mirëpresin migrantët për shkak të kontributit të tyre pozitiv në ekonomi. Megjithatë, migrantët, ashtu si refugjatët, mund të përballen me paragjykim, diskriminim dhe kushte të vështira gjatë rrugës së tyre dhe/ose kur mbërrijnë në vendet pritëse.
4. Theksoni se, pavarësisht arsyeve të zhvendosjes, migrantët dhe refugjatët nuk duhet të diskriminohen. Ata kanë të drejta sipas të drejtës ndërkombëtare, dhe mënyra se si ata

//////////

69. <https://www.unhcr.org/news/latest/2016/7/55df0e556/unhcr-viewpoint-refugee-migrant-right.html>

70. <https://www.unhcr.org/news/latest/2016/7/55df0e556/unhcr-viewpoint-refugee-migrant-right.html>

trajtohen nga anëtarët e shoqërisë reflekton moralin dhe pjekurinë politike të një kombi.

Pjesa 3: Përse njerëzit inatosen dhe bëhen agresivë ndaj migrantëve dhe refugjatëve?

5. Rishikoni me grupin konceptin e identitetit social si identitet të dikujt bazuar në anëtarësinë e grupit që u prezantua në Aktivitetin 1.2.
6. Kujtojini grupit se **në periudha të kërcënimeve dhe konfliktit ndërmjet grupeve**, grupet kanë tendencën të përqendrohen së brendshmi. Identitetet sociale bëhen më të ngushta dhe më të ngurta. Anëtarësia e grupit reduktohet në një atribut thelbësor (si raca, feja, kombësia ose përkatësia politike), në bazë të të cilit bota ndahet në kategoritë “ne” kundrejt “tyre”. Kjo ndarje bazohet te **stereotipat** ku “ne” jemi të gjithë të ngjashëm dhe “ata” janë të gjithë të ngjashëm, dhe në thelb të ndryshëm nga “ne”. Ky quhet **“tjetërsim”**, dhe bazohet shpesh në mite mbi pastërtinë e racës, veçantinë kombëtare ose disa pretendime të tjera të epërsisë. “Tjetri” shihet si inferior por i rrezikshëm, ndërsa “ne” paraqitemi si superiorë por vulnerabël.
7. Ndonjëherë, udhëheqësit e **manipulojnë** popullatën në bazë të këtyre identiteteve thelbësore, duke krijuar një ndjenjë frike të përqendruar në kërcënime (reale ose imagjinare). Këto beteja ndërmjet grupeve identitare quhen “politika identitare”. **“Politika identitare”** i referohet përdorimit/manipulimit të tipareve të identitetit me qëllim çuarjen përpara të interesave politike të një grupi kundrejt një tjetri.

Dy ideologjitë e bazuara në identitet përfshijnë etnocentrizmin dhe nacionalizmin.

- **Etnocentrizmi** është qëndrimi se grupi kulturor, kombëtar ose fetar i dikujt është superior ndaj grupeve të tjera.
- **Nacionalizmi** është një besim politik që vendi i origjinës i dikujt është superior mbi gjithë të tjerët. Një nacionalist i konsideron kombet e tjera si kundërshtarë, dhe rrjedhimisht nacionalizmi mbështetet shpesh në ndjenjat e mosbesimit apo mosmiratimit të kombeve të tjera.
- Nacionalizmi nuk është i njëjtë me **patriotizmin**, që është ndjenja e dashurisë për vendin e origjinës së dikujt dhe vlerat e tij. Dikush mund të jetë patriot pa ndjerë armiqësi ndaj kombeve të tjera.
- Ideologjitë e tjera bazuar në të menduarit “ne kundrejt tyre” përfshijnë: **racizmin, anti-semitizmin dhe islamofobinë**.

Shpjegoni: Për shkak të përhapjes dhe rritjes së intolerancës, frikës dhe armiqësisë ndërmjet grupeve të njerëzve, disa individë mund të **radikalizohen**. Ata mund të fillojnë të shprehin inatin e tyre nëpërmjet gjuhës së urrejtjes, protestave dhe agresionit, dhe kjo mund të çojë në rritjen e krimeve të urrejtjes.

Pyetni: *A e dini ju se çfarë janë gjuha e urrejtjes/krimet e urrejtjes?*

Jepini grupit kohën e nevojshme për të diskutuar dhe ndarë shembuj.

Përkufizoni:

- **Gjuha e urrejtjes** është shprehja publike e urrejtjes ose nxitjes së dhunës ndaj të tjerëve bazuar në racën, fenë, kombësinë, orientimin seksual të tyre, etj.
- **Krimet e urrejtjes** janë akte dhune me motive urrejtjeje ndaj njerëzve ose pronës.

Pjesa 4: Shkaqet dhe pasojat e gjuhës së urrejtjes dhe krimeve të urrejtjes

Organizojini pjesëmarrësit në grupe të vogla. Jepini grupit 15 minuta kohë për të diskutuar pyetjet e mëposhtme:

1. Përse mendoni se ka pasur një rritje të ksenofobisë dhe krimeve të urrejtjes në Evropë në vitet e fundit?
2. Përse njerëzit mendojnë dhe veprojnë në mënyra që bazohen te urrejtja?
3. Cila është pasoja e intolerancës dhe ekstremizmit në komunitete? Ku çon ajo?
4. Çfarë mund të bëhet për të luftuar intolerancën?

Pasi të ktheheni te grupi i madh, kërkojini një personi për grup të ndajë shkurtimisht me të tjerët. Nëse është e mundur, nxitini ata të mos përsëritin të njëjtat ide si grupet e tjera, por vetëm të shtojnë një pikë të re.

Teksa ndajnë gjetjet e tyre, grupet mund të prekin disa ose të gjitha idetë e mëposhtme:

- **Shumë njerëz fajësojnë rritjen e ksenofobisë mbi “krizën e refugjatëve”** që rezulton nga miliona njerëz të zhvendosur me forcë nga zonat e luftës, si Siria dhe Afganistani, dhe nga vendet me brishtësi dhe varfëri të skajshme, si Sudani i Jugut dhe Somalia.
- Megjithatë disa njerëz kanë ndjenja të forta kundër migrantëve, **shumë të tjerë kanë ndjerë dhembshuri dhe mirëkuptim për refugjatët** që mbërrijnë në Evropë nga vendet e rrënuara nga lufta dhe ato të brishta, dhe iu kanë ofruar atyre mbështetje dhe ndihmë.
- **Megjithatë, njerëzit intolerantë dhe grupet ekstremiste** e kanë parë mbërritjen e “të tjerëve” me dyshim dhe frikë. Ata nuk i kuptojnë arsytet “shtytëse” dhe “tërheqëse” se përse ata janë larguar nga vendlindjet e tyre, siç janë pasiguria dhe persekutimi, kërcënimi me dhunë, dhe dëshira për të ofruar një mjedis më të sigurt dhe më të qëndrueshëm për fëmijët e tyre derisa të kthehen në shtëpi. Ekstremistët kanë paragjykime ndaj “të tjerëve” (shpesh të nxitura nga politikanët dhe media), duke menduar se ata janë në thelb të ndryshëm, në vend që të kuptojnë se edhe ata janë njerëz të zakonshëm njësoj si ta. Kjo bën që ata të mos ndiejnë empati për vuajtjen e të tjerëve dhe të refuzojnë t’i ndihmojnë.
- **Disa njerëz në vendet pritëse janë të acaruar me qeveritë e tyre** kur ndiejnë se nevojat e tyre nuk plotësohen. Më pas, ata bëhen xhelozë kur qeveritë e tyre kujdesen për “të huajt” dhe fillojnë të fajësojnë të huajt për problemet e tyre.
- **Kjo çon në rritjen e racizmit dhe ksenofobisë** në ligjëratat politike. Ksenofobi do të thotë të mos pëlqesh të huajt/njerëzit nga vende të tjera. Zakonisht, ndërthuret me nacionalizmin, besimin se vendi i origjinës së dikujt dhe njerëzit e tij janë më të mirë sesa të dikujt tjetër.
- **Për shembull, në Mbretërinë e Bashkuar, votimi pro Brexit** (për të dalë nga Bashkimi Evropian) ka sjellë një rritje të madhe të krimeve të urrejtjes ndaj të huajve dhe grupeve të pakicës në mbarë vendin. Vendet e tjera kanë një shfaqje të ngjashme të nacionalizmit. Kjo ka sjellë më shumë intolerancë dhe krime të urrejtjes.
- **Ekstremistët besojnë se mënyra e tyre është e vetmja.** Ekstremistët urrejnë disa “të tjerë” dhe besojnë se nuk ka asgjë të keqe me përdorimin e dhunës ndaj tyre. Ata kanë një **mendësi** që thotë “grupi im” (“ne”) jemi në rregull dhe të tjerët (“ata”) e kanë gabim; “ne” jemi të mirë dhe “ata” janë të këqijtë; “ne” kemi të drejta kurse “ata” jo.
- **Në vend që të mësojnë të jetojnë së bashku**, ata tregohen armiqësorë dhe përpiqen t’i largojnë të tjerët.
- Intoleranca dhe ekstremizmi kanë shumë **pasoja negative në komunitete**, duke përfshirë:
 - Rritjen e ndjenjave të pasigurisë dhe mosbesimit
 - Rritjen e veçimit dhe diskriminimit social dhe ekonomik
 - Rritjen e rrezikut dhe ndodhisë së akteve të padrejtësisë dhe dhunës
 - Ciklet e frikës, konfliktit, paragjykimit dhe dhunës së mëtejshme.

Nëse keni një grup të pjekur, mund të përmbliidhni faktorët e mëposhtëm të zakonshëm nxitës të radikalizimit, gjuhës së urrejtjes dhe krimeve të urrejtjes:

Faktorët e zakonshëm nxitës të radikalizimit dhe urrejtjes

Orientimet ideologjike:	Botëkuptimet “ne kundrejt tyre”, të parit e disa kulturave ose kombeve si të këqija apo kërcënuese, të parit e popullit ose kombit të dikujt si superior (p.sh. racizmi, etnocentrizmi, nacionalizmi, islamofobia, anti-semitizmi, etj.), të besuarit se përdorimi i dhunës kundër kërcënimeve është i justifikuar.
Faktorët psikologjikë:	Frikërat për sigurinë personale ose të grupit, dëshira për përkatësinë e grupit, dëshira për qëllimin e jetës dhe për heroizëm/aventurë, dhe tendenca drejt “të menduarit në grup”, në të cilin ndrydhet mendimi dhe vendimmarrja e pavarur.
Padrejtësitë politike:	Acarimet lidhur me abuzimet me të drejtat e njeriut, liritë e kufizuara politike dhe civile, korrupsioni dhe pushtimi i huaj, që çojnë në dëshirën për të “luftuar qeverinë”, “luftuar elitat”, “luftuar sistemin”.
Padrejtësitë ekonomike:	Acarimet lidhur me papunësinë dhe varfërinë.
Faktorët sociologjikë:	Ndjenjat e tjetërsimit social, vështirësitë për t’u përshtatur me kulturën e vendit ku jeton dikush, përvojat e marginalizimit dhe diskriminimit.
Socializimi gjinor:	Normat kulturore mbi mashkulloritetin që nxisin agresionin, që promovojnë epërsinë dhe konkurrencën e meshkujve, dhe që kultivojnë frikën e zhburrimit.

Kontrolloni: Përmbylleni aktivitetin me një rreth të mbyllur.

1. Si ndiheni pas këtij diskutimi?

- Pritet që pjesëmarrësit të reflektojnë. Disa mund të ndiejnë shqetësim, inat, ankth, acarim.
- Vlerësojini përgjigjet e pjesëmarrësve dhe kërkoni grupit: “Ngrini duart nëse keni ndjenja të ngjashme”.
- Pranoni se sfidat shoqërore në vend mund të jenë të shumta, por edhe që ka shumë gjëra që mund t’i bëjmë direkt dhe indirekt për të ndryshuar qëndrimet dhe sjelljet e njerëzve.

2. Çfarë është diçka që mund të bëni për t’i dhënë fund intolerancës dhe urrejtjes?

- Pranoni përgjigjet e grupit tuaj dhe iu thoni se në seancat e ardhshme do të kenë mundësinë të bashkëpunojnë me njëri-tjetrin për projekte të ndryshimit social.

AKTIVITETI 2.12 Rrugëtimi i një migranti

Përmbledhje: Ky aktivitet përdor metodën e teatrit në formë forumi për të reflektuar në mënyrë aktive mbi përvojat e një të riu migrant/refugjat, i cili është detyruar të lërë vendlindjen e tij dhe të nisë rrugëtimin drejt Evropës në kërkim të sigurisë. Gjatë rrugës, ai takon migrantë të tjerë, policinë e imigracionit dhe individë të tjerë që zgjedhin ta ndihmojnë apo jo për të gjetur sigurinë. Audiencës i kërkohet të ndihmojë për të vendosur se si do të përfundojë historia e këtij të riu migrant.

Vështirësia: Niveli 4

Madhësia e grupit: Grupe me 4-6 vetë për lojën me role, plus audiencë më e madhe e grupit/pjesëmarrësve (deri në 30 vetë)

Kohëzgjatja: 90 minuta

Objektivat: Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:

- Tregojnë empati ndaj vulnerabilitetit dhe diskriminimit të përjetuar nga migrantët dhe refugjatët;
- Diskutojnë për rolin e aktorëve të ndryshëm, duke përfshirë zyrtarët, kontrabandistët, aktorët humanitarë dhe anëtarët e komunitetit në formësimin e përvojave të migrantëve dhe refugjatëve;
- Reflektojnë mbi rolin e tyre si të rinj ndërtues të paqes në mbrojtjen e të drejtave të njeriut të popullatave të detyruara për t'u larguar nga shtëpitë e tyre për shkak të pasigurisë.

Metodat: Lojë me role duke përdorur metodën e teatrit në formë forumi

Materialet: Kopje të rasteve studimore dhe pyetjeve për lojë me role për reflektim dhe lehtësim

Përgatitja:

Organizimi i sallës: Hapësirë për lojë me role me audiencën

SHËNIM PËR LEHTËSUESIN:

Kjo seancë bën bashkë shumë nga temat që janë trajtuar në seancat e mëparshme. Gjithashtu, ajo mund të ngjallë emocione të forta. Jini të vëmendshëm për këtë dhe përdorni periudhën e kontrollit për të folur për ato që kanë përjetuar pjesëmarrësit.

Udhëzime:

1. **Lexoni:** Lexoni bashkë si grup (deri në 30 vetë) skenarin e mëposhtëm:

Skenari i lojës me role: Ramazani nga Pakistani, 17 vjeç në atë kohë

“Arritëm në det. Varka e vogël po na priste. Pesëdhjetë vetë hipëm në atë varkë të vogël. Ishte shumë e vështirë të mbaje ekuilibrin. Pas disa orësh lundrim, po na priste një mjet i ri. Ishim në Iran. Përsëri e njëjta gjë: nga njëri mjet te tjetri, duke udhëtuar me makinë, duke vrapuar, duke notuar... Më në fund, arritëm në një vend të rrethuar nga kodra. Kishte ditë që nuk flija. Ishte ftohtë dhe kisha uri. Kontrabandisti mori paratë për shërbimin. Shkuam në Stamboll. Plani ishte të shkonim në kufirin me Bullgarinë. Në njëfarë mënyre, e kaluam kufirin dhe arritëm në Bullgari. Një tjetër kontrabandist na çoi në një pyll dhe na tha të prisnim atje. Na kërkoi para, por i thamë se nuk kishim dhe i kërkua falje. Ai filloi të na rrihte dhe të na kontrollonte xhepat. Na mori celularët dhe u largua. Ne pritëm që të kthehej sërish por ai nuk erdhi më. Pas pak kohësh na gjeti policia. Ata na rrahën dhe na tallën. Më thyen një nga gishtat e dorës së majtë. Na çuan në rajonin e policisë. Qëndruam aty për katër ditë, vetëm me ujë, pa ushqim. Pas katër ditësh, na çuan në një kamp refugjatësh aty pranë. Po qëndroja në një dhomë të vogël dhe mund të dilja vetëm për të ngrënë. Në fakt, ishte një burg. Mendova se do të vdisja në Bullgari, ishte shumë e vështirë. Gjithë kohës shihja teksa shpërthenin ndeshje të përgjakshme për shkak të ushqimit. Nuk kishte mjaftueshëm për të gjithë. M'u desh të lëvizja. Kalova përmes kufirit të Serbisë dhe qëndrova për një kohë të gjatë në kampin e Preshevës. Më vonë, shkova në kufirin e Hungarisë. Jetova pranë kufirit në një fabrikë të vjetër tullash. Pothuajse çdo natë përpiqesha të kaloja kufirin. Ne fillonim të vraponim dhe policia hungareze na kapte, dhe fillonin të na rrihnin... Çdo herë kapeshim dhe na rrihnin. Një herë, na detyruan të shtriheshim lakuriq në borë për disa orë. Më pas, erdhën dhe na deportuan në kufirin me Serbinë. Gjatë natës, e njëjta polici kufitare... Tani jam në Austri, por kam kaluar një vit e gjysmë në Iran, dy muaj në Turqi, dy muaj në Bullgari, një vit në Serbi dhe 4 ditë në Hungari.

2. **Diskutoni:** Merrni pak kohë për të diskutuar hapur me grupin se si ndihen për historinë që sapo lexuan, e cila bazohet në përvojën reale të një personi.

3. **Identifikoni:** Vendosni me grupin se kush janë karakteret/aktorët kyç në këtë histori. Më poshtë jepen disa sugjerime:

- Refugjatët
- Policia
- Kontrabandistët
- Një qeveritar
- Organizata jofitimprurëse që punojnë me refugjatët
- Njerëz nga komuniteti i gjerë (për shembull, në vendet ku migrantët kanë jetuar për muaj/vite)

4. **Zgjidhni një rol:** Organizojini pjesëmarrësit në grupe të vogla sipas këtyre karaktereve. Në secilin grup, diskutoni mbi nevojat, frikërat dhe rolin e mundshëm pozitiv e negativ të karakterit të tyre të caktuar në këtë situatë.

3. **Zhvilloni lojën me role:** Zgjidhni 6-8 vullnetarë nga grupi që të luajnë skenarin përpara të tjerëve, i ngjashëm në fillim me atë të përshkruar më sipër, duke pranuar megjithatë se ka mundësi për të ndryshuar trajektoren dhe rezultatet e historisë.

4. Ndaloni dhe pyetni: Ndaloheni lojën me role në momente kyç dhe pyeteni “audiencën” se çfarë do të ndodhë më pas. Lëreni lojën të zhvillohet natyrshëm sipas zgjedhjeve të aktorëve.

*Informacion shumë i rëndësishëm: kushdo nga audienca që jep një sugjerim duhet të dalë në skenë dhe të demonstrojë sugjerimin e tij, dhe të vazhdojë aktrimin deri në sugjerimin e radhës. Në këtë mënyrë, audienca bëhet palë në histori. **Gjithsecili duhet të përpiqet shumë për të qëndruar brenda karakterit dhe për t’u zhvilluar me historinë.**

5. Kontrolloni: Kontrolloni së bashku se çfarë ndodhi në skenar dhe se si u ndjenë ata për të. Kërkojuni të gjithë pjesëmarrësve të mendojnë për rolin e tyre si të rinj ndërtues të paqes në luftën kundër ksenofobisë, promovimin e gjithëpërfshirjes dhe mbrojtjen e të drejtave të njeriut të popullatave vulnerabël, siç janë migrantët dhe refugjatët. Përfundoni me një fjalë përmbyllëse inkurajuese.

Moduli 3: Shndërrimi i konfliktit

Hyrje

Teksa ndihmoni të rinjtë që të zhvillojnë aftësi dhe metoda për të adresuar konfliktet, është e rëndësishme që të tregoni vetë aftësitë tuaja për të përballuar konfliktet me përgjegjshmëri në nivelin personal dhe në ndërveprim me të tjerët, duke përfshirë ndërtuesit e tjerë të paqes apo personat që nuk janë dakord me punën tuaj për ndërtimin e paqes. Vetëm pasi t'i keni përvetësuar këto aftësi, ju do të mundeni t'ua përcillni bashkëmoshatarëve tuaj në trajnime dhe mjedise joformale.

Moduli 3 paraqet kompetencat për shndërrimin e konfliktit, si mënyrë për të përmirësuar marrëdhëniet dhe për të adresuar dhunën e drejtpërdrejtë, strukturore, dhe kulturore. Aktivitetet dhe ushtrimet e propozuara në këtë modul i ndihmojnë pjesëmarrësit që të zhvillojnë vlera dhe aftësi për të kapërcyer frikën dhe mosbesimin, dhe për të promovuar mirëkuptimin, qëllimin e përbashkët dhe pajtimin. Të kuptuarit e dinamikave të pushtetit dhe të mësuarit se si të komunikojmë me efektshmëri dhe të adresojmë nevojat dhe interesat e ndryshme janë dy elemente thelbësore, që shërbejnë për të ulur tensionin dhe për të riorientuar marrëdhëniet në procesin e shndërrimit të konfliktit.

Konfliktet komplekse shpeshherë lidhen me histori më të thella të pabarazisë, padrejtësisë dhe dhunës. Për këtë arsye, mbyllja e këtij moduli përqendrohet në proceset e përballjes me të shkuarën, kujtesës dhe pajtimin, që kanë rëndësi të veçantë në shndërrimin e konfliktit dhe ndërtimin e paqes në Ballkanin Perëndimor.

Objektivat e të nxënit

Ky modul synon të ndihmojë trajnuesit rinorë që të:

- Kuptojnë bazat e shndërrimit të konfliktit;
- Kuptojnë arsyen përse shndërrimi i konfliktit është zgjidhja më e përshtatshme për krijimin e paqes së qëndrueshme;
- Udhëzojnë pjesëmarrësit drejt reflektimit për mënyrën personale të trajtimit të konfliktit;
- Reflekojnë mbi rolin e pushtetit në proceset e shndërrimit të konflikteve dhe ndërtimit të paqes;
- Shpjegojnë dhe tregojnë përdorimin dhe dobritë e aftësive të komunikimit jo të dhunshëm;
- Bëjnë dallimin midis proceseve të negociimit, ndërmjetësisë dhe dialogimit për të menaxhuar situatat e konfliktit;
- Lidhin procese më të thella të Përballjes me të Shkuarën, kujtesës dhe pajtimin me dinamikat e shndërrimit të konfliktit dhe ndërtimit të paqes në kontekstin e Ballkanit Perëndimor.

Rezultatet e të nxënit

Në fund të këtij moduli, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:

- Diskutojnë pikat e forta dhe kufizimet e mënyrave se si i trajtojnë konfliktet;
- Zgjedhin qasje të përshtatshme me situatën e konfliktit për të menaxhuar konfliktet;
- Praktikojnë aftësitë e komunikimit jo të dhunshëm, negociimit, ndërmjetësisë dhe dialogimit, si dhe të çmojnë vlerën e tyre si qasje konstruktive për të zgjidhur konfliktet dhe për të parandaluar dhunën;
- Përkufizojnë termat kyç, si: “përballje me të shkuarën”, “kujtesa konstruktive” dhe “pajtimi”, si dhe të shpjegojnë përse këto tema janë edhe të ndjeshme edhe thelbësore në kontekstin e ndërtimit të paqes;

- Artikulojnë reflektimet e tyre rreth pajtimit në Ballkanin Perëndimor dhe rolin e tyre në proceset e pajtimit si të rinj ndërtues të paqes.

Përmbledhje e gjetjeve kryesore

- **Mënyrat personale të trajtimit të konfliktit** iu referohen qasjeve të ndryshme ndaj situatave të konfliktit. Këtu mund të përfshihen: shmangia, konkurrenca, kompromisi, akomodimi dhe bashkëpunimi. Njohja e qasjes së duhur që mund të përshtatet me një situatë të caktuar do të garantojë rezultatet më pozitive.
- **Pushteti** është kyç në konflikt dhe paqe. Qasje të ndryshme ndaj pushteti ose mund të forcojnë ose mund të përçajnë marrëdhëniet dhe komunitetet.
- **Komunikimi jo i dhunshëm** është një metodë komunikimi për zgjidhjen paqësore të konflikteve, që mund të përfshijë katër hapa bazë: 1) Vëzhgimi pa vlerësim, 2) Shprehja e ndjenjave, 3) Artikulimi i ndjenjave, 4) Shprehja e kërkesave në vend të detyrimeve. Në këtë rast, përparësi i jepet empatisë dhe respektit, duke shërbyer për të lehtësuar të kuptuarit dhe për të forcuar marrëdhëniet në shumë mjedise.
- **Negocimi dhe ndërmjetësimi** janë dy metoda që përdoren për të identifikuar zgjidhje dakordësuese të konflikteve bazuar në identifikimin e nevojave, interesave dhe qëndrimeve. Këto metoda mund të adresojnë vlerat bazë, por jo domosdoshmërisht adresojnë shkaqet fillestare, si: përmasat strukturore dhe kulturore të konfliktit.
- **Dialogu për paqen** është një proces i hapur dhe gjithëpërfshirës konsultimi, që nuk ka rezultate të paracaktuara. Nëse është gjithëpërfshirës, dialogu bashkon zëra të larmishëm që përfaqësojnë një grup të shoqërisë. Për të realizuar ndryshime të qëndrueshme, njerëzit duhet të zhvillojnë ndjesinë e përgjegjësisë së përbashkët mbi proceset dhe të bëhen palë interesi në identifikimin e qasjeve të reja për të adresuar sfida të përbashkëta. Përveç bisedave, dialogu përfshin edhe dëgjimin dhe të nxënit.
- **Përballja me të Shkuarën (PSH)** është një term që përdoret për të përshkruar një proces afatgjatë që krijon kulturën e njohjes, llogaridhënies, shtetit të së drejtës dhe pajtimit në shoqëri, që kanë përjetuar dhe ende preken nga konfliktet e dhunshme dhe/ose shkelja e të drejtave të njeriut.
- **Pajtimi** është *“një proces që përfshin njohjen e ndërsjellë të një të shkuare të dhunshme dhe shndërrimin e marrëdhënieve dhe sjelljeve të dëmshme për të promovuar të ardhmen e përbashkët drejt paqes së qëndrueshme”* (Lederach, 1997; Bloomfield, 2003). Këtu përfshihet bashkimi i njerëzve me përvoja të përbashkëta, bashkëpunim, dhe shkëmbime të vazhdueshme për të hapur shtigje të reja drejt kujtesës dhe të ardhmes.
- **Kujtesa konstruktive** lidhet me shqyrtimin dhe diskutimin e ngjarjeve në të shkuarën si bazë për të forcuar themelet e pajtimit. Këtu kombinohet një qasje me shumë pikëpamje ndaj fakteve historike, një qasje kritike ndaj interpretimit të tyre, dhe një diskutim për të kërkuar kuptimin që kanë për të tashmen dhe të ardhmen e shoqërisë.

Mënyrat personale të trajtimit të konflikteve

Në çdo nivel konflikti, individët marrin vendime rreth mënyrës personale të trajtimit të situatës së konfliktit. Qasja që ndiqet nga një person i caktuar varet nga faktorë të ndryshëm, si: koha, ndërvarësia me palën tjetër, personaliteti, interesat, nevojat, dhe niveli i pjekurisë.

Sikundër mund ta shikoni në grafikun e mëposhtëm, ekzistojnë 5 mënyra apo “stile” kryesore të trajtimit të konflikteve, përmes një shkalle me dy boshte kryesore, përkatësisht: “Shqetësimi për të tjerët” (Shkalla e Bashkëpunueshmërisë”, dhe “Shqetësimi për vetveten” (Shkalla e vetëbesimit).⁷¹

////////////////////////////////

71. Burimi: Thomas, K.W., Kilman, R.H. 2008, f. 2.



Burimi: UNOY (2018), f. 22

- **Shmangia** vjen si pasojë e shqetësimit të pakët ndaj të tjerëve (bashkëpunueshmëri e ulët) dhe shqetësimit ndaj vetes (vetëbesim i ulët), çka do të thotë që ju e shmangni përballjen me konfliktin duke arritur në një situatë ku humbasin të gjitha palët.
- **Konkurrenca** vjen si pasojë e shqetësimit të ulët për të tjerët dhe shqetësimit të lartë për veten, çka do të thotë që ju konkurroni (përdorni pushtetin, autoritetin, dhunën) dhe njëra nga palët fiton e tjetra humbet.
- **Kompromisi** vjen nga shqetësimi i moderuar për të tjerët dhe shqetësimi i moderuar për veten, çka do të thotë që e gjeni një rrugë të ndërmjetme, ku asnjëra nga palët nuk është plotësisht e kënaqur, por të paktën ka gjetur një zgjidhje afatshkurtër (situatën ku palët edhe fitojnë edhe humbasin).
- **Akomodimi** vjen si rezultat i shqetësimit të lartë për të tjerët dhe shqetësimi të ulët për veten, çka nënkupton që përqendroheni te nevojat e tjetrit (situatë ku njëra palë fiton, ndërsa pala tjetër humbet).
- **Bashkëpunimi** vjen nga shqetësimi i lartë për të tjerët dhe shqetësimi i lartë për veten, çka do të thotë që ju punoni bashkërisht me të tjerët për të kuptuar nevojat e tyre dhe për të arritur një situatë ku fitojnë të gjitha palët.



Reflektoni për një minutë rreth mënyrave personale të trajtimit të konflikteve. Kujtoni një rast gjatë punës suaj me të rinjtë kur u ndeshët me një konflikt. Cili ishte shkaku i konfliktit? Si e trajtuat? Cilën qasje ndoqët për ta menaxhuar konfliktin? Cili ishte rezultati? Si do ta menaxhonit ndryshe tani?

AKTIVITETI 3.1 Aktiviteti i "Tërheqjes"⁷²

Përmbledhje:	○ Në këtë ushtrim ofrohen mënyra argëtuese për t'i prezantuar pjesëmarrësit me mënyra të ndryshme të trajtimit të konfliktit.
Vështirësia:	○ Niveli 1
Numri i pjesëmarrësve:	○ 10 – 30
Koha:	○ 20 - 60 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit e kuptojnë se si ta analizojnë një situatë të mundshme konflikti dhe si të zgjedhin metodën e duhur për ta trajtuar.
Metodat:	○ Ushtrim me akvarium
Materialet:	○ Shirit ose fill 5 metra i gjatë; orë për të matur kohën.
Përgatitja:	○ Krijoni një vijë 5 metra të gjatë mbi dysheme përmes fillit apo shiritit
Përgatitja e sallës:	○ Një zonë e hapur për lojën me role, ku të tjerët të vëzhgojnë ulur ose në këmbë

Udhëzime:

1. Krijoni një vijë të gjatë mbi dysheme përmes fillit apo shiritit.
2. Kërkoni 10 vullnetarë (5 grupe dyshe). Kërkojini çdo grupi dyshe që të pozicionohet përgjatë vijës, duke qëndruar përballë njëri-tjetri, me një distancë prej 30 cm nga vija (me vijën në mes). Sigurohuni që vija ka gjatësi të mjaftueshme për të shmangur grumbullimin e grupeve dhe për t'iu lënë pjesëmarrësve hapësirë lëvizjeje.
3. Grupit jepini udhëzimin e mëposhtëm vetëm një herë: (1) 5 grupeve dyshe: keni 2 minuta kohë për ta përfunduar detyrën. Detyra juaj është që ta kaloni personin përballë jush (partnerin tuaj) në anën tuaj të vijës. (2) Personave që nuk janë në mes të sallës: ju lutem vëzhgoni vullnetarët dhe nëse dëshironi, mbani shënime. [Shënim: pjesëmarrësve mos iu jepni udhëzime të mëtejshme. Ata parashikohen që të provojnë qasje të ndryshme ndaj kësaj detyre. Disa do të përpiqen të negociojnë që partneri i tyre të kalojë vijën, disa të tjerë do të provojnë t'i detyrojnë fizikisht, disa do t'i ftojnë të kalojnë nga ana tjetër e vijës me mirësjellje, etj. Çelësi i këtij ushtrimi është që të vëzhgoni të gjitha qasjet dhe dinamikat emocionale që shoqërojnë kalimin dhe moskalimin nga ana tjetër e vijës.]
4. Ndizni kohëmatësin. Pas 2 minutash, ndërpritni aktivitetin dhe kërkojuni pjesëmarrësve që të ulen në formë rrethi.

72. UNOY (2018), Paketa e Trajnimit "Të Rinjtë për Paqen", f. 23

5. Kërkojuni vëzhguesve të ndajnë me ju se çfarë kanë parë dhe më pas pyetini grupet dyshe se çfarë procesi ndoqën. Pyetini nëse e përmbushën detyrën.
6. Më pas, nëse nuk e keni shqyrtuar ende si temë, prezantoni pesë Mënyrat për Trajtimin/ Menaxhimin e Konfliktit (Kompromisi - Konkurrenca - Bashkëpunimi/Bashkëveprimi - Shmangia - Akomodimi).
7. Mund t'iu kërkonte vullnetarëve që të tregojnë (secili grup dysh) mënyra/strategji për menaxhimin e Konfliktit.
8. **Përmbliidheni** aktivitetin duke iu kërkuar pjesëmarrësve që të reflektojnë rreth përvojës dhe mësimëve që nxorën.

Këshillë: Mos harroni që udhëzimet, veçanërisht ato lidhur me detyrën, të jenë të shkurtra dhe të qarta. Qëllimi i këtij aktiviteti është që mos t'iu kërkonte pjesëmarrësve të qëndrojnë në të njëjtën anë apo të ruajnë të njëjtin pozicion. Detyra mund të përmbushet nëse partnerët ndërrojnë anët, ose njëri nga partnerët kalon nga ana tjetër e vijës dhe më pas partneri tjetër bën të njëjtën gjë. Pra, situata ku fitojnë të gjitha palët mund të arrihet përmes disa mënyrave të ndryshme. Për këtë arsye, pjesëmarrësve që nuk marrin pjesë drejtpërsëdrejti në ushtrim duhet t'iu kërkonte që të vëzhgojnë me kujdes dhe të mbajnë shënime rreth qasjeve të ndryshme që vërejnë. Gjatë diskutimeve për strategjinë e bashkëpunimit, ju mund t'i referoheni instrumentit “qepë” në analizën e konfliktit për të bërë dallimin midis qëndrimit, interesit dhe nevojës, si dhe aftësisë për ta zbatuar strategjinë.

Niveli i përparuar: Nëse keni një grup më të përparuar, në fakt ekziston një formë e gjashtë e adresimit të konflikteve, që përfshin heqjen e shiritit. Megjithatë ndonjëherë mendojmë se kemi një konflikt, më vonë ne kuptojmë që situata në fakt imponohet nga strukturat/shoqëria jonë. Krahas kësaj, ju mund të reflektoni mbi mënyrën se si përdoret manipulimi dhe pushteti në aktivitet, mbi kuptimin e dhënies së udhëzimeve vetëm njëherë nga trajnuesi/lehtësuesi (dinamikat ose mungesa e komunikimit), si dhe mbi vendosjen e vijës.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Ka disa mënyra (stile/strategji) për ta trajtuar konfliktin.
- Ndonjëherë duhet të mendoni jashtë kornizave dhe të shikoni nëse konflikti imponohet nga struktura/shoqëria dhe në fakt, nuk mund të konsiderohet konflikt.

AKTIVITETI 3.2 Mënyrat personale të trajtimit të konflikteve

Përmbledhje:	○ Në këtë aktivitet, fillimisht pjesëmarrësit plotësojnë një pyetësor vetëvlerësimi rreth sjelljeve të tyre të përgjigjes ndaj konfliktit. Më pas, pjesëmarrësit mësojnë rreth pesë mënyrave të trajtimit të konfliktit (Kompromisi - Konkurrenca - Bashkëpunimi/Bashkëveprimi - Shmangia - Akomodimi) përmes metodës së mozaikut ose arsimit ndërmjet bashkëmoshatarëve, duke u bërë “ekspertë” të njërës prej mënyrave dhe duke ua paraqitur të tjerëve.
Vështirësia:	○ Niveli 2
Numri i pjesëmarrësve:	○ Çdo moshë
Koha:	○ 60 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Emërtojnë 5 mënyra për trajtimin e konfliktit • Përshkruajnë dobitë dhe kufizimet e tyre • Vendosin se si ta analizojnë një situatë të mundshme konflikti • Zgjedhin metodën e duhur për ta trajtuar
Metodat:	○ Pyetësor vetëvlerësimi, ushtrim me mozaik për edukimin e bashkëmoshatarëve
Materialet:	○ Kopje të Formularit për Vlerësimin e Mënyrave Personale të Trajtimit të Konflikteve, kopje të përshkrimeve të 5 stileve të konfliktit, duke përfshirë edhe pyetje për diskutim gjatë ushtrimit me mozaikun
Përgatitja:	○ Përgatitni kopje të mjaftueshme të Formularit për Vlerësimin e Mënyrave Personale të Trajtimit të Konflikteve (nga ana e pasme e fletës) për çdo pjesëmarrës paraprakisht. Krahas kësaj, duhet të përgatitni përshkrime të shkurtra të çdo “stili” (shihni f. 132 të këtij manuali) dhe duhet të keni kopje të mjaftueshme për t’ua shpërndarë nxënësve.
Përgatitja e sallës:	○ Ishuj pune

Udhëzime:**Pyetësor vetëvlerësimi [20 minuta]:**

1. Ofrojini çdo pjesëmarrësi Formularin e Vlerësimit të Mënyrave Personale të Trajtimit të Konflikteve (nga ana e pasme e fletës).
2. Kërkojuni që ta plotësojnë pyetësorin në mënyrë individuale për të vlerësuar mënyrën e tyre personale të trajtimit të konflikteve. Lejojuni 20 minuta për të plotësuar dhe për të pikëzuar ushtrimin.

Diskutim [10 minuta]:

3. Pasi të kenë mbaruar të gjithë pjesëmarrësit, diskutoni në seancën kryesore se si ndihen me

ushtrimin dhe jepuni mundësinë vullnetarëve që të ndajnë me ju se çfarë kanë zbuluar rreth vetes.

Ushtrimi me mozaik për edukimin e bashkëmoshatarëve [40 minuta]

4. Shpjegojuni pjesëmarrësve se tani do t'i mësojnë njëri-tjetrit rreth pesë mënyrave të trajtimit të konflikteve përmes metodës "mozaik", ku bëhen "ekspertë" të njërës prej mënyrave dhe ua paraqesin të tjerëve.

Hapi 1: (20 minuta)

1. Kërkojuni pjesëmarrësve që të formojnë pesë grupe me numër të barabartë nxënësish.
2. Secilit grup caktojini një nga stilet e konfliktit dhe ofrojini fletën me përshkrimin përkatës. Tregojuni grupeve se do të kenë kohë që të lexojnë dhe të diskutojnë stilet e tyre përkatëse, në mënyrë që të bëhen "ekspertë". Më pas, informojini se stilin e tyre do ta paraqesin përpara grupeve të tjera.
3. Jepuni grupeve 3 minuta kohë për të lexuar përshkrimin në heshtje.
4. Jepuni 5 minuta të tjera për të diskutuar "stilin" e konfliktit së bashku, duke u mbështetur në pyetjet e mëposhtme:
 - *Si quhet stili? Si funksionon?*
 - *Cilat janë përparësitë dhe mangësitë e tij?*
 - *Me cilën situatë konfliktit përshtatet ky "stil"?*
5. Pasi të ketë mbaruar koha, numërojini pjesëmarrësit e çdo grupi ekspert (1, 2, 3, etj.) dhe kërkojuni që të riorganizohen në grupe të reja sipas numrit (1-shat bashkë, 2-shat bashkë, etj.)
6. Çdo grup duhet të përmbajë një ekspert për secilin nga 5 stilet e konfliktit.
7. Jepuni 10 minuta që t'i prezantojnë njëri-tjetrit stilin e tyre të konfliktit (duke përfshirë përparësitë, mangësitë, dhe shembullin ilustrues).
8. Pas 10 minutave, çdo grup duhet të ketë mësuar rreth të 5 stileve.

Hapi 2: (8 minuta)

9. Shpërndani ose afishoni në një vend të dukshëm pyetjet e mëposhtme për diskutim nga çdo grup.
 - *Me cilin nga stilet e konfliktit punoni më lehtësisht?*
 - *Përse e parapëlqeni këtë stil?*
 - *A është e rëndësishme për ju që të zgjidhni konfliktet me miqtë, shokët/shoqet e klasës, dhe familjarët? Përse?*
 - *Si mund të përmirësoheni në trajtimin e konflikteve me të tjerët?*

Hapi 3: (10 minuta)

10. **Përmbledhjeni** aktivitetin duke e ftuar çdo grup që të ndajë disa nga shembujt. Jepni komente pozitive.
11. Përfundojeni aktivitetin duke bërë pyetjet e mëposhtme:
 - *Bazuar në atë që mësuat sot, si do të përpiqeni që të përshtatni stilin tuaj për t'i zgjidhur më mirë konfliktet me të tjerët?*
 - *Përse është e rëndësishme që të përshtatni stilet e konflikteve me lloje të ndryshme konfliktesh?*
 - *Cili stil mendoni se është më i favorshëm ndaj paqes së qëndrueshme dhe përse?*

Përmbledhje: Përmbylleni aktivitetin duke thënë që, pavarësisht rrethanave, ne i shfaqim të gjitha apo shumicën e stileve. Ndërgjegjësimi rreth alternativave të ndryshme të përgjigjes ndaj konflikteve na ndihmon të bëjmë zgjedhje për të përmirësuar ndërveprimin dhe marrëdhënien tonë me të tjerët.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Çdo mënyrë e “trajtimit/menaxhimit të konflikteve” ka përparësi dhe mangësi të caktuara në varësi të situatës së konfliktit.
- Bashkëpunimi dhe bashkëveprimi mund të mos jenë gjithnjë të dukshëm apo të thjeshtë, por janë më të favorshëm ndaj shndërrimit paqësor dhe të qëndrueshëm të konfliktit.
- Ndonjëherë bashkëpunimi nuk është i mundur, ndaj mund të zbatoni strategji të tjera (si shmangia apo akomodimi), në varësi të prioriteteve të nevojave tuaja, kohës në dispozicion apo marrëdhënies me personin/grupin me të cilin jeni në konflikt.

MATERIALI I PUNËS: FORMULARI I VLERËSIMIT TË MËNYRAVE PERSONALE TË TRAJTIMIT TË KONFLIKTEVE⁷³

Ju lutem **QARKONI PËRGJIGJEN** që ju përshkruan më së miri. Tregohuni të sinqertë, pasi ky anketim ju ndihmon të mësoni rreth mënyrave që përdorni për të trajtuar konfliktet. Asnjë përgjigje nuk quhet e gabuar!

Emri _____

Data _____

	Rrallëherë	Ndonjëherë	Shpeshherë	Gjithmonë
Unë i diskutoj problematikat me të tjerët për të gjetur zgjidhje që plotësojnë nevojat e të gjithëve.	1	2	3	4
Unë përiqem të negocioj dhe të ndjek qasjen “marr dhe jap” në situata problematike.	1	2	3	4
Unë përiqem të përmbush pritshmëritë e të gjithëve.	1	2	3	4
Unë mund të debatoj për idenë time dhe këmbëngul për përparësitë e pikëpamjes sime.	1	2	3	4
Nëse ka mosmarrëveshje, unë mbledh sa më shumë informacione të mundem dhe i mbaj të hapura linjat e komunikimit.	1	2	3	4
Nëse e gjej veten pjesë të një debati, zakonisht flas pak dhe përiqem të largohem sa më shpejt.	1	2	3	4
Unë përiqem që t’i shoh konfliktet nga të dyja anët. Çfarë më nevojitet? Çfarë i nevojitet tjetrit? Cilat janë problematikat e përfshira?	1	2	3	4
Unë parapëlqej të bie në një kompromis kur zgjidh problemet.	1	2	3	4
Konfliktet i konsideroj ngazëlluese; më emocionon beteja e fjalëve që vijon më pas.	1	2	3	4
Ndihem në ankth dhe i frikësuar kur nuk bie dakord me dikë.	1	2	3	4
Unë përiqem të plotësoj dëshirat e miqve dhe familjes sime.	1	2	3	4
Unë mund ta kuptoj se çfarë duhet të bëj dhe zakonisht kam të drejtë.	1	2	3	4
Unë pranoj të bie në një kompromis për të zgjidhur ngërçin.	1	2	3	4
Nuk e kam problem që mos të marr atë që dua, nëse e ruaj paqen.	1	2	3	4
I shmang ndjenjat e forta duke mos i ndarë mendimet e mia kundërshtuese me të tjerët.	1	2	3	4

//////////

73. Burimi: <https://www.familyconsumersciences.com/2018/10/styles-for-handling-conflict-lesson-activities/>

Pikëzimi i Vlerësimit të Mënyrave Personale të Trajtimit të Konfliktëve

Sikundër e parashtruam, 15 pohimet përkojnë me pesë mënyrat e trajtimit të konflikteve. Për të gjetur stilin tuaj, mblidhni pikët për çdo stil. Stili me pikët më të larta tregon strategjinë tuaj të parapëlqyer. Stili me pikët më të ulëta tregon strategjinë tuaj më pak të parapëlqyer. Megjithatë, të gjitha stilet kanë të mirat dhe të këqijat e tyre, ndaj është e rëndësishme që të dini se kur dhe si të përdorni stilin e duhur për çdo situatë konflikti.

Pohimet përkatëse për stilet	Pyetje	Gjithsej
1. Konkurrenca	4, 9, 12	
2. Shmangia	6, 10, 15	
3. Bashkëpunimi	1, 5, 7	
4. Akomodimi	3, 11, 14	
5. Kompromisi	2, 8, 13	

Rezultatet:

a. Mënyra ime e parapëlqyer për të trajtuar konfliktet është:

b. Mënyra e trajtimit të konflikteve mbi të cilën duhet të punoj është:

c. Kur mundem ta përdor këtë mënyrë apo një tjetër për trajtimin e konflikteve?

AKTIVITETI 3.3 Kur gjendem në një situatë konflikti...⁷⁴

Përmbledhje:	Qëllimi i këtij ushtrimi është që ne të njohim mendimet, ndjenjat, dhe sjelljet tona në situata tensioni dhe konflikti që mund të lindin gjatë punës sonë si edukues të bashkëmoshatarëve dhe të rinj ndërtues të paqes. Ky ushtrim mund të përdoret me ose në vend të aktivitetit “Vlerësimi i Mënyrave Personale të Trajtimit të Konfliktëve”.
Vështirësia:	Niveli 2
Numri i pjesëmarrësve:	I pacaktuar
Koha:	60 minuta
Objektivat:	Të reflektojmë për sjelljen tonë gjatë situatave të konfliktit; të ndërgjegjësohemi rreth ndjenjave tona gjatë përballjes me konflikte; të shqyrtojmë mënyrat personale të trajtimit të konfliktëve.
Metodat:	Diskutime dyshe
Materialet:	Shprehje për fillimin e fjalisë (një paketë e plotë për çdo grup pune)
Përgatitja:	Fotokopjoni dhe prijini shprehjet për fillimin e fjalisë paraprakisht.
Përgatitja e sallës:	Grupet do të ulen dyshe (në karrige ose në dysheme) në hapësira të ndryshme të sallës për të pasur privatësi

Udhëzime:**Punë në grupe dyshe [45 minuta]**

1. Ftojini pjesëmarrësit që të ulen dyshe në hapësira të ndryshme të sallës. Nëse është e mundur, gjeni një hapësirë të qetë.
2. Secilit grup dysh jepini një paketë të plotë me shprehjet për fillimin e fjalisë (nga ana e pasme e fletës), që i keni prerë paraprakisht në shirita.
3. Lexoni udhëzimet e mëposhtme me zë të lartë për pjesëmarrësit:

“Kjo paketë përmban një sërë shprehjesh për fillimin e fjalive. Qëllimi i këtij ushtrimi është t’ju ndihmojë të zbuloni mendimet, ndjenjat dhe përgjigjet tuaja në situata konflikti.

Gjatë këtij aktiviteti, ju dhe partneri juaj do t’i plotësoni fjalitë me radhë. Me radhë, zgjidhni vetëm një shirit letre pa i organizuar dhe pa i parë paraprakisht. Zgjidhni në mënyrë rastësore. Lexojeni shprehjen për fillimin e fjalisë me zë të lartë dhe përgjigjuni shkurtimisht nga përvoja juaj. Kalojani fletën partnerit tuaj dhe dëgjoni se çfarë do të thotë. Më pas, partneri juaj zgjedh një tjetër shirit letre. Vazhdoni në këtë mënyrë derisa të keni përfunduar të gjithë paketën.”

74. Përshtatur nga: CoE 2102 T-Kit, p. 165-167

Përmbledhje [15 minuta]

Kërkojini grupit që të reflektojë rreth pyetjeve të mëposhtme:

- *Si u ndjetë gjatë aktivitetit?*
- *A u befasuat me disa nga përgjigjet tuaja apo partnerit tuaj?*
- *A i përballoni konfliktet ndryshe kur ndodhin me dikë që e njihni dhe jeni të afërt krahasuar me dikë që nuk e njihni? Nëse po, si?*
- Çfarë mësuat rreth vetes?

Këshilla: Fjalitë mund të përshtaten me kontekstin e grupit për të nxitur reflektimin rreth çështjeve specifike të konfliktit (gjinia, raca, kombësia, besimi fetar, historia, etj.) dhe/ose pikëpamjeve në një konflikt. Në varësi të kohës që keni në dispozicion për ushtrimin, ju mund të shtoni apo të pakësoni numrin e pohimeve në listën e propozuar.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Përgjigjet tona në situata tensioni dhe konflikti bazohen në shumë faktorë. Ato mund të varen nga:
 - Natyra e situatës,
 - Afërsia/Njohja jonë me personat e përfshirë,
 - Dinamikat e pushtetit,
 - Pasojat e mundshme që i perceptojmë në situatë,
 - Gjendja jonë emocionale dhe fizike në atë kohë,
 - Niveli i kërcënimit që ndjejmë në ato çaste,
 - Sa të përgatitur jemi për situatën, etj.
- Njohja e reagimeve tona të zakonshme dhe aftësive dhe dobësive tona në trajtimin e konfliktit shërben si pikënisje për të krijuar strategji dhe shprehje më të mira për përgjigjen ndaj konflikteve.
- Ky është një faktor i rëndësishëm në punën tonë si edukatorë të bashkëmoshatarëve dhe të rinj ndërtues të paqes.

Shprehje për fillimin e fjalisë

Printojini dhe ndajini në shirita për aktivitetin në grupe dyshe. Zgjidhni nga një shirit për secilën radhë. Çdo person merr radhën për të lexuar dhe për t'iu përgjigjur me zë të lartë. Përgjigjet duhet të jenë spontane dhe të shkurtra (1 - 2 minuta maksimumi)

1. Unë inatosem kur
2. Kur inatosem, unë ...
3. Nëse dikush që pëlqej më lëndon, unë ...
4. Për t'u qetësuar, unë ...
5. Nëse shoh persona duke u grindur, unë ...
6. Unë e konsideroj konfliktin pozitiv kur ...
7. Kur dikush më ballafaqon përpara të tjerëve, unë ...
8. Nëse më anashkalojnë për shkak të moshës apo gjinisë, unë ...
9. Një rast kur jam ndjerë mirë me mënyrën se si e kam përballuar konfliktin ishte ...
10. Nëse dikush nuk bie dakord me mua rreth diçkaje sfiduese apo të rëndësishme, unë ...
11. Kur mendoj për negocimin, unë ...
12. Rezultati më i rëndësishëm i një konflikti është ...
13. Nëse marr kritika negative, unë zakonisht ...
14. Kur më duhet të ballafaqhem me dikë për të cilin interesohem, unë ...
15. Gjatë një konflikti ndihem vulnerabël kur ...
16. Nëse dikush shmang konfliktet me mua, unë ...
17. Pika ime e fortë në situata konflikti është ...
18. Kur gjërat nuk shkojnë mirë, unë prirem të ...
19. Ndonjëherë i shmang situatat e pakëndshme duke ...
20. Pika ime e dobët në trajtimin e konflikteve është ...
21. Do të doja të përmirësoja aftësinë time në trajtimin e konflikteve duke mësuar të ...

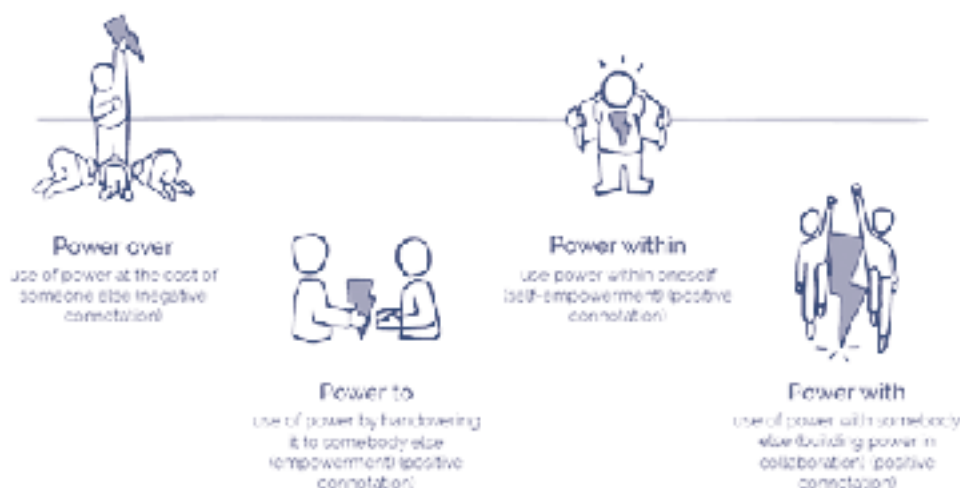
Pushteti⁷⁵

Pushteti është një komponent i rëndësishëm në prodhimin e konfliktit dhe paqes. Ndonëse shihet nga një pikëpamje negative, si një formë dominimi, pushteti mund të jetë forcë pozitive që individët dhe grupet të shndërrojnë marrëdhëniet dhe narrativat. Në librin "Një formë e re pushteti", VeneKlasen & Miller (2002, f.55) përshkruajnë katër "forma të shprehjes së fuqisë", si vijon:

////////////////////////////////////

75. UNOY (2018), Paketa e Trajnimit "Të Rinjtë për Paqen", f. 28-29

Expressions of power



Burimi: UNOY (2018), f. 28

- **Pushteti mbi:** Po t'i pyesni se çfarë është pushteti, me shumë gjasa pjesëmarrësit do t'ju përgjigjen duke thënë "pushteti mbi" nga një pikëpamje negative, sipas së cilës pushteti përdoret mbi të tjerët: shtypja, shtrëngimi, diskriminimi, abuzimi, etj. Njësoj si në rastin e forcës në stilet e menaxhimit të konflikteve, ne përballemi me një situatë ku njëra palë fiton, ndërsa pala tjetër humbet: "Unë kam pushtet mbi ty" (Unë mund të të marr burimet, tokën, punën, të drejtat, etj.). Megjithatë, ka tri mënyra pozitive se si mund ta shprehni pushtetin duke mundësuar krijimin e marrëdhënieve më të drejta;
- **Pushteti drejt:** "Pushteti drejt" i referohet potencialit unik të çdo personi për të formësuar jetën dhe botën përreth tij. Nëse bazohet në mbështetje të ndërsjellë, ai krijon mundësi për veprime të përbashkëta, apo "pushtetin me". Edukimi i qytetarëve dhe zhvillimi i lidershipit për advokaci bazohen në besimin se çdo individ mundet të sjellë ndryshim;
- **Pushteti me:** "Pushteti me" lidhet me gjetjen e gjuhës së përbashkët duke marrë parasysh interesa të ndryshme dhe duke krijuar një forcë të përbashkët. Bazuar në mbështetje të ndërsjellë, solidariteti dhe bashkëpunim, "pushteti me" rrit talentin dhe njohuritë individuale. "Pushteti me" ndihmon në ndërtimin e urave midis interesave të ndryshme për të shndërruar ose për të reduktuar konfliktet, si dhe për të promovuar marrëdhëniet e drejta.
- **Pushteti në:** "Pushteti në" lidhet me ndjesinë e vlerës dhe njohurive vetjake; përfshin aftësinë për të njohur dallimet individuale duke respektuar të tjerët. "Pushteti në" është kapaciteti për të përfytyruar dhe për të pasur shpresë; pohon kërkimin e dinjitetit dhe përmbushjes nga ana e njeriut. Shumë përpjekje të komunitetit përdorin rrëfimet dhe reflektimin individual për t'i ndihmuar njerëzit që të pohojnë vlerën vetjake dhe të njohin "pushtetin drejt" dhe "pushtetin me". Të dyja këto forma pushteti konsiderohen agjenci, çka do të thotë aftësia për të vepruar dhe për të ndryshuar botën, sipas akademikëve që shkruajnë rreth zhvillimit dhe ndryshimit social.



Kujtoni një situatë ku ju është dashur të adresoni një konflikt përmes punës me të rinjtë. Me çfarë grupi keni punuar? Si ia dolët mbanë? Çfarë lloj aktiviteteve zhvilluat? Në cilat çështje u përqendruat? Çfarë lloj pushteti përdorët? Mendoni rreth formave të mësipërme të pushtetit. Si i shikoni të shfaqura këto forma pushteti në shoqërinë tuaj?

Strategjitë e komunikimit për zgjidhjen e konflikteve

Komunikimi luan një rol thelbësor në promovimin e të kuptuarit, qartësim, zgjidhjen e problemeve dhe vendimmarrjen për të gjitha marrëdhëniet tona.

Komunikimi është një proces ndërveprimi midis dy ose më shumë palëve, që synon të shndërrojë informacionin ose të sjellë një ndryshim në qëndrim, sjellje, ose mendim. Sa më i qartë, specifik dhe i kuptueshëm të jetë mesazhi dhe sa më të larta të jenë kushtet e komunikimit, aq më shumë mundësi ka që mesazhi të merret saktë. Megjithatë, jo të gjitha mesazhet favorizojnë shndërrimin e konflikteve dhe ndërtimin e paqes. Ndaj, është e rëndësishme që të reflektoni dhe të mendoni për mesazhet që përcillni. Krahas kësaj, duhet të tregohemi të kujdesshëm me mënyrën se si i marrim dhe i trajtojmë mesazhet nga të tjerët.

Është e rëndësishme të kujtojmë se komunikimi është një praktikë sociale, që përvetësohet në kontekstin e kulturës, shkollës, dhe familjes, dhe më vonë formësohet nga personalitetet individuale dhe përvojat në jetë. Gjithashtu, komunikimi është një aftësi që mund të zhvillohet dhe mund të përmirësohet nëpërmjet praktikës. Në këtë seksion, ne prezantojmë katër strategji komunikimi për zgjidhjen dhe shndërrimin e konfliktit: komunikimi jo i dhunshëm, negociimi, ndërmjetësimi, dhe dialogu për paqen.

Komunikimi jo i dhunshëm⁷⁷

Komunikimi jo i dhunshëm (KJDH), i zhvilluar nga Marshall Rosenberg, është një instrument komunikimi që njerëzit mund ta mësojnë për të zgjidhur konflikte dhe për të identifikuar zgjidhje në mënyrë paqësore. Ky lloj komunikimi lehtëson rrjedhën e komunikimit, që nevojitet për të shkëmbyer informacione dhe për të zgjidhur dallime. Megjithatë, së pari, është e rëndësishme të njohim se shpeshherë në jetën e përditshme, njerëzit mund të përdorin një gjuhë agresive, gjyquese ose fajësuese, pa e kuptuar. Sa shpesh shohim njerëz që ua hedhin fajin dhe përgjegjësinë të tjerëve, duke i bërë të ndihen fajtorë dhe të hidhen në mbrojtje, duke i bërë të mbyllën në vetvete në vend që të komunikojnë në një mënyrë që mundëson shkëmbimin e hapur të ndjenjave dhe nevojave, dhe që zhvillon lidhje dhe bashkëpunim?

Komunikimi jo i dhunshëm na ndihmon të reflektojmë rreth gjuhës që përdorim për të komunikojmë më mirë duke u lidhur me anën njerëzore të dikujt, teksa përqendrohemi në vlerat dhe nevojat e çdokujt. Nxiti përdorimin e gjuhës që rrit vullnetin e mirë dhe ndihmon në shmangien e gjuhës, që shkakton mëri dhe vetëvlerësim të ulët. Bazohet në idenë që të gjitha qeniet njerëzore kanë kapacitet për dhembshuri dhe zgjedhin dhunën apo sjelljet e dëmshme vetëm kur nuk i njohin më strategjitë e efektshme për përbalimin e nevojave të tyre. Qasja e KJDH-së na ndihmon të shmangim përshkallëzimin e një situatë konflikti në dhunë.

Komunikimi jo i dhunshëm kërkon dy aftësi kyçe:

- **Mesazhet që fillojnë me “unë”:** flisni duke u mbështetur në pikëpamjen, mendimet, ndjenjat dhe nevojat tuaja. Nuk duhet të shtireni se e dini se çfarë po ndodh brenda personit përballë jush apo përse veproi në një mënyrë të caktuar. Ne nuk e dimë.
- **Të dëgjuarit aktiv dhe empatik:** qëndroni në heshtje dhe dëgjoni me kujdes e me vëmendje personin tjetër, duke u lidhur me nevojat e tyre dhe duke mos marrë asgjë personale.

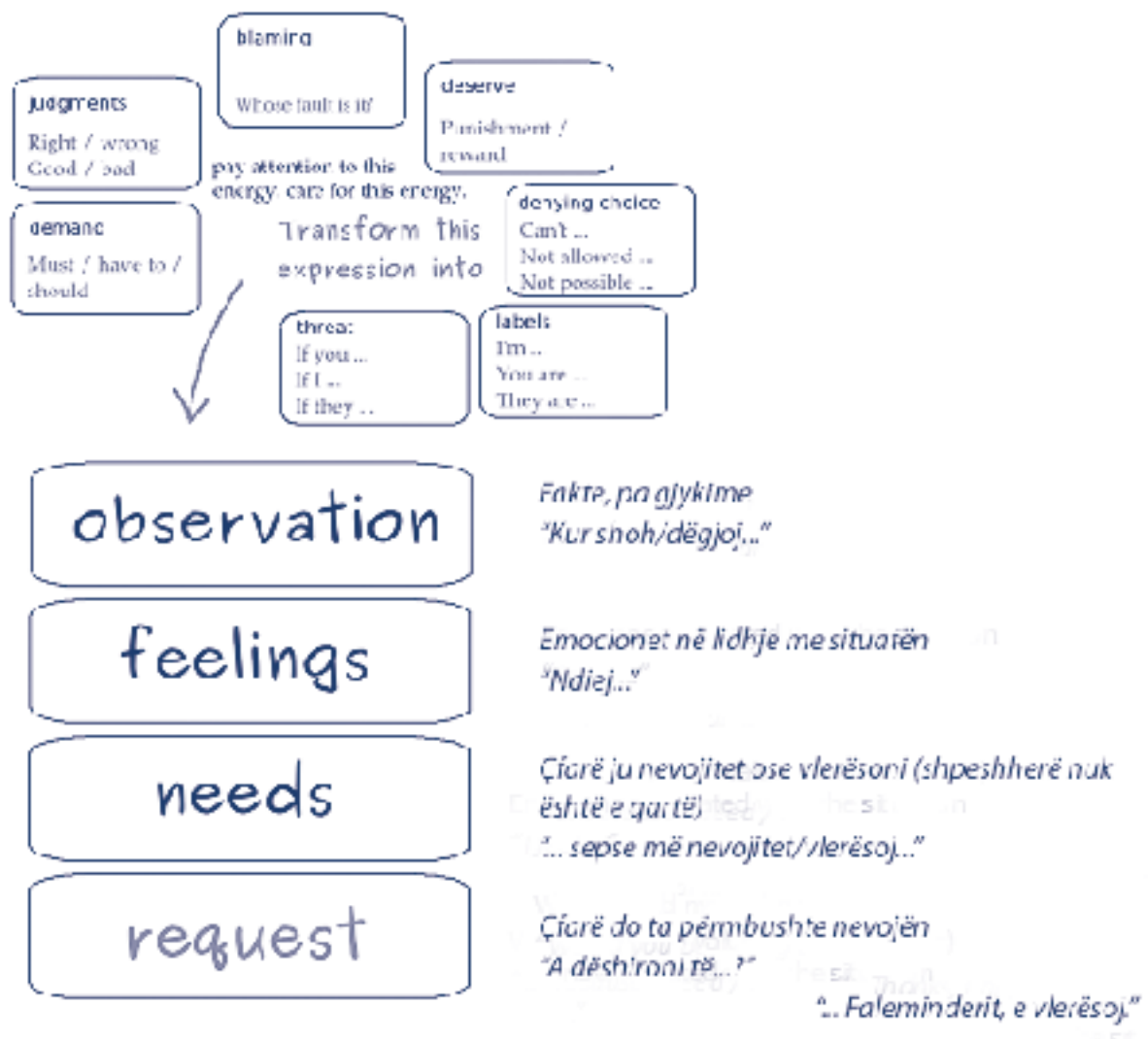
//////////

77. UNOY (2018), Paketa e Trajnimit “Të Rinjtë për Paqen”, f. 42

👉 KATËR HAPAT PËR KOMUNIKIMIN JO TË DHUNSHËM JANË SI VIJON:⁷⁸

Hapi	Si
1. Vëzhgoni pa vlerësuar	<p>Filloni duke përshkruar veprimin apo situatën që po shkakton problemin. Ky duhet të jetë pohim asnjëherë: ju thjesht shprehni atë që shikoni apo dëgjoni objektivisht, bazuar në pikëpamjen tuaj, pa u ndikuar nga asnjë gjykim, vlerësim, etiketim, apo akuzë.</p> <p>Shembull: “Dje muzika ishte e lartë.”</p>
2. Shprehini ndjenjat	<p>Në këtë hap, ju shprehni ndjenjat tuaja. Ju jeni përgjegjës për atë që ndieni dhe nuk i fajësoni të tjerët. Ndani me të tjerët se si ndiheni në një situatë të caktuar, duke përfshirë ndjenjat dhe ndjesitë tuaja.</p> <p>Shembull: “Ndihem i irrituar dhe i stresuar kur muzika është e lartë, pasi nuk fle dot gjumë.”</p> <p><i>Mos përdorni “folje viktimizuese”, të cilat janë mendime të maskuara si ndjenja, që shpeshherë përmbajnë faj, si: (Unë ndihem) i fyer, i sulmuar, i fajësuar, i pavlerësuar, i mosrespektuar, i shpërfillur, ose i keqkuptuar.</i></p>
3. Lidhini ndjenjat me nevojat	<p>Tani përshkruani nevojën e fshehur pas ndjenjave që sapo shprehët. Pra, na tregoni se çfarë ju nevojitet për t’u ndierë të sigurt dhe të përmbushur. Nevojat dallojnë nga strategjitë, faji apo të menduarit me “duhet”. Përpiquni të tregoheni sa më të sinqertë dhe të hapur në shprehjen e ndjenjave tuaja. Fillimi i KJDH-së është veprim besimi dhe vulnerabiliteti, pasi ju shprehni ndjenjat tuaja më të thella.</p> <p>Shembull: “Duhet të fle të paktën tetë orë për të punuar siç duhet. Kam frikë se mund të humbas punën dhe mund të mos përmbush përgjegjësitë e mia familjare.”</p>
4. Bëni kërkesa, mos jepni urdhra	<p>Hapi i fundit është që të shprehni rezultatin tuaj të parapëlqyer dhe të bëni një kërkesë. Kjo do të thotë që duhet të vendosni se çfarë dëshironi që të ndodhë, dhe çfarë kërkon që të bëjë partneri juaj në konflikt. Është e rëndësishme që të tregoheni sa më konkretë të jetë e mundur dhe të përpiqeni të gjeni zgjidhje krijuese. Kërkesat ndryshojnë nga urdhrat. Për to nuk përdoret frika, faji, turpi, manipulimi apo shpërblimi. Ato janë konkrete, specifike, të arritshme dhe bindëse. Do t’ju ndihmonte nëse do të ofronit alternative, duke i lënë zgjidhjet e hapura për çdo person.</p> <p>Shembull: “A dëshironi që të fikim muzikën nga ora 10 e darkës apo dëshironi të dëgjoni në kufje?”</p>

Ndjekja e këtyre katër hapave mundëson shprehje të sigurtë bazuar në kujdesin vetjak dhe konsideratat për të tjerët.



AKTIVITETI 3.4 Komunikimi jo i dhunshëm

Përmbledhje:	○ Ky aktivitet prezanton parimet e komunikimit jo të dhunshëm (KJDH) dhe iu jep pjesëmarrësve mundësinë ta praktikojnë përmes tyre.
Vështirësia:	○ Niveli 3
Numri i pjesëmarrësve:	○ 10+
Koha:	○ 60 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit arrijnë të shprehin shqetësimet dhe nevojat e tyre në mënyrë jo të dhunshme.
Metodat:	○ Lojë, akvarium, lojë me role
Materialet:	○ Flip chart. Kopje të diagramit KJDH për çdo pjesëmarrës dhe/ose përmbledhje e katër hapave në faqen 146.
Përgatitja e sallës:	○ Hapësirë e hapur për lojën

Udhëzime:

Loja me hedhjen e topit

1. Pjesëmarrësit qëndrojnë në këmbë në dy rreshta, përballë njëri-tjetrit, me 2 metra distancë
2. Lehtësuesi iu shpjegon pjesëmarrësve si ta luajnë lojën:
 - I riu ia hedh topin kujtdo në rreshtin përballë.
 - Personi që e kap topin duhet t'ia hedhë dikujt tjetër në rreshtin përballë.
 - Të gjithë pjesëmarrësit në lojë duhet ta kapin dhe ta hedhin topin.
3. Pasi të jetë hedhur topi i parë disa herë ndërmjet pjesëmarrësve dhe të gjithë të jenë bërë pjesë e lojës, lehtësuesi duhet të hedhë një top të dytë, një top të tretë, dhe kështu me radhë derisa një numër i madh topash të hidhen midis dy rreshtave në të njëjtën kohë.
4. Pasi të përfundoni lojën, lehtësuesi diskuton me pjesëmarrësit se çfarë përshtypjesh kanë rreth lojës, përmes pyetjeve të mëposhtme:
 - A hasët vështirësi në kapjen e topit?
 - Cilat janë arsytet që shpien drejt këtyre vështirësive?
 - Si u ndjetë?

Lehtësuesi shpjegon se ajo që ndodhi në këtë lojë është shumë e ngjashme me procesin e komunikimit ndërmjet njerëzve. Komunikimi mund të bëhet i ndërlikuar, njësoj si kjo lojë, veçanërisht në çaste tensioni dhe konflikti. Mënyra se si njerëzit flasin dhe dëgjojnë njëri-tjetrin është e tillë:

- Dërguesi që dërgon mesazhin (hedh topin).
- Personi që e merr mesazhin (kap topin).
- Mesazhi (topi i parë, i dytë, dhe i tretë).

Njësoj si në lojë, ne marrim shumë mesazhe në të njëjtën kohë, ndonjëherë përballeme me vështirësi dhe pengesa të jashtme, që nuk e lejojnë mesazhin të arrijë destinacionin e synuar në mënyrë të efektshme.

Komunikimi jo i dhunshëm - Lojë me role

1. Ftoni grupin të ulet në dysheme në formë rrethi.
2. Ftoni grupin që të mendohet dhe të ndajë shembuj të ndërveprimit të një konflikti që kanë kaluar, duke përfshirë reagimin e tyre asokohe. Përpiquni të kërkonti disa shembuj. Dëgjoni dhe falënderojini pjesëmarrësit për ndarjen e shembujve.
3. Tregojini grupit se do të luajnë një lojë me role në lidhje me këta skenarë përmes metodës së komunikimit jo të dhunshëm.
4. Shpjegoni katër hapat e komunikimit jo të dhunshëm. Përmbledhi katër hapat në një flip chart ose ofroni fletë pune.
5. Zgjidhni tre nga skenarët që ndan grupi dhe kërkojuni vullnetarëve të luajnë me role dhe të diskutojnë për mënyrën se si mund ta kishin trajtuar konfliktin ndryshe, sipas 4 hapave të KJDH-së. Kërkonti angazhimin e vullnetarëve të ndryshëm për çdo skenar.

Përmbledhje:

- Diskutoni sfidat kryesore dhe vlerën e shtuar të përdorimit të KJDH-së.
- Theksoni faktin që në shumicën e situatave të konfliktit, nevojat tona dhe të tjerëve janë shumë të ngjashme, ndërsa strategjitë që përdorim ne dhe ata për t'i përbushur mund të ndryshojnë.
- Mos harroni që, ndonëse ne duhet të provojmë ta shohim KJDH-në, në rastet e dhunës së drejtpërdrejtë, KJDH-ja mund të mos jetë e përshtatshme dhe ju duhet të merrni parasysh sigurinë dhe sigurimin së pari.
- Duhet të pranoni faktin që një person mund të mos jetë gjithmonë në gjendje të marrë parasysh nevojat e të tjerëve. Kultura të caktuara mund të mos e lejojnë këtë komunikim midis një të riu dhe një më të rrituri. Megjithatë, ende mund ta lidhni me anën njerëzore të të tjerëve dhe të kuptoni se edhe ata kanë nevoja.
- Çelësi i suksesit është që të identifikoni strategji që iu mundësojnë të dyja palëve që të kuptojnë se nevojat e tyre përbushen.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Kërkesat dhe fjalët e ashpra nuk janë të efektshme në zgjidhjen e problemeve me të tjerët.
- KJDH-ja është më i efektshëm në bindjen e të tjerëve që të dëgjojnë, pasi është më pak akuzuese dhe më pak agresive sesa format e zakonshme të komunikimit në konflikt.
- KJDH-ja fillon me shprehjen e objektivit dhe vijon me perceptimin dhe nevojat e subjektivit. Ky lloj komunikimi mbetet i sjellshëm, i qartë dhe i vendosur.
- Ndonëse ne duhet të provojmë ta shohim KJDH-në, në rastet e dhunës së drejtpërdrejtë, KJDH-ja mund të mos jetë e përshtatshme dhe ju duhet të merrni parasysh sigurinë dhe sigurimin së pari.
- Megjithatë, aftësitë e komunikimit jo të dhunshëm janë thelbësore për dialogun e vërtetë, si dhe për gjetjen dhe ruajtjen e zgjidhjeve paqësore ndaj konflikteve.

Negocim⁷⁹

Negocimi është një proces komunikimi që synon arritjen e një marrëveshjeje me një palë tjetër kur keni interesa të ndryshme.

Në negociojmë çdo ditë me shitësit në treg, me miqtë dhe të afërmit tanë, në punë, etj. Negocimi është një pjesë e rëndësishme e jetës sonë të përditshme. Për shembull, nëse dëshironi të merrni një shtëpi me qira, duhet të negocioni termat dhe kushtet e qirasë me pronarin e shtëpisë. Krahas kësaj, për shumë aspekte të jetës së përditshme, ju duhet të merrni vendimet që mund të përfshijnë negociimin e alternativave të ndryshme. Shpeshherë, negociimi zhvillohet në mënyrë joformale, por mund të përdoret edhe si mekanizëm formal për të zgjidhur konfliktet ose mosmarrëveshjet. Njerëz nga kultura të ndryshme mund të përdorin stile dhe qasje të ndryshme ndaj negociatave.

Këshillat për negociimin:

- Gjatë negociimit, qëllimi juaj është të krijoni marrëdhënie të mira pune, ndaj duhet të përqendrohni në strategjitë pozitive të komunikimit, të reduktoni keqkomunikimin sa më shumë të jetë e mundur, dhe të kufizoni emocionet negative në mënyrë që mos të dëmtojnë negociatat.
- Mos harroni që palët në konflikt shpeshherë e shprehin qëndrimin e tyre, në vend të vlerave, interesave ose nevojave. Për shembull, shumë qeveri mbajnë qëndrimin e “mosnegocimit me terroristët”. Ky quhet qëndrim, por interesat e fshehura me shumë gjasa lidhen me shqetësimet dhe frikën për sigurinë personale, politike dhe ekonomike. Gjatë negociimit, përpiquni të zbuloni interesat e fshehura pas qëndrimeve që artikulojnë nga pala tjetër, me qëllim që të kuptoni më mirë se çfarë vlerësojnë dhe çfarë iu nevojitet. Që në këtë çast, mund të jetë më e thjeshtë të gjeni gjuhën e përbashkët.
- Për negociimin nuk duhet të përdorni vetëm një, por disa qasje. Krahas kësaj, tregohuni të hapur ndaj mundësisë së alternativave të tjera që nuk janë marrë ende parasysh. Nëse keni alternativa, do të rrisni gjasat që zgjidhja e dakordësuar të përmbushë nevojat dhe interesat e të gjitha palëve.
- Situata ideale do të ishte që marrëveshjet e negociuara të shkojnë përtej shkëmbimit të mallrave ose ndereve, dhe të krijojnë kushte bazuar në respekt të ndërsjellë, që janë gjithëpërfshirëse, të drejta, të barabarta, dhe të qëndrueshme; në këtë mënyrë do të mund të kontribuoni në paqen pozitive.

//////////

79. Burimi: Neufeldt, R. et al. (2002) Ndërtim i paqes: Manual trajnimi i Caritas. Qyteti i Vatikanit: Caritas Internationalis

AKTIVITETI 3.5 **Negocimi i zgjidhjeve ku fitojnë të gjitha palët⁸⁰**

- Përmbledhje:** Duhet kuptuar që ka katër zgjidhje bazë të një konflikti midis dy palëve. Këto zgjidhje janë: “një situatë ku njëra palë fiton e tjetra humbet”, “një situatë ku humbasin të dyja palë”, “një situatë ku një palë humbet e tjetra fiton”, dhe “një situatë ku fitojnë të gjitha palët”. Qëllimi i këtij aktiviteti është zbatimi i këtyre katër zgjidhjeve në një skenar të thjeshtë konflikti. Pasi t’i kenë kuptuar të katër zgjidhjet, pjesëmarrësit mund të provojnë t’i zbatojnë në skenarë konflikti edhe më kompleksë. Synimi është që të arrihen zgjidhje nga të cilat përfitojnë të dyja palët (situatë ku fitojnë të dyja palët). Për pjesëmarrësit e avancuar mund të përdoren skenarë, që përfshirë më shumë se dy palë konflikti dhe/ose nevoja më kompleksë.
- Vështirësia:** Niveli 3
- Numri i pjesëmarrësve:** I pacaktuar, në grupe prej 4 personash
- Koha:** 30 minuta
- Objektivat:** Pjesëmarrësit arrijnë të kuptojnë katër zgjidhjet bazë të një konflikti dhe mund t’i zbatojnë në një skenar të thjeshtë konflikti.
- Metodat:** Raste studimore
- Materialet:** Kopje e skenarit të konfliktit, kopje e paplotësuar e tabelës së rezultateve (minimalisht 2 për grup)
- Përgatitja e sallës:** Ishuj pune

SHËNIME PËR LEHTËSUESIN

Ky aktivitet fillon me një skenar të thjeshtë dhe më pas vijon me një skenar tjetër, që merr parasysh kontekstin rajonal.

Kujdes!**Një zgjidhje prej të cilës përfitojnë të gjitha palët jo domosdoshmërisht është e drejtë.**

Ajo konsiderohet e drejtë vetëm nëse i përmbush nevojat e të gjitha palëve të interesit, dhe jo vetëm dëshirat e individëve që po negociojnë. Për shembull, një autoritet bashkiak dhe një biznesmen mund të negociojnë një zgjidhje që iu sjell të dyve përfitime nëpërmjet një marrëveshjeje tregtie, por kjo “situatë ku përfitojnë të dyja palët” nuk konsiderohet e drejtë nëse kjo marrëveshje nuk i sjell përfitime komuniteti, apo më keq, nëse shpie drejt ndotjes industriale të lagjes. Për të vijuar më tej me ushtrimin, përpiquni të krijoni situata të tjera ku fitojnë të gjitha palët, që janë dhe nuk janë të drejta.

80. UNICEF Taxhikistan (2018) Kurrikula për ndërtimin e paqes, f. 61

Udhëzime:

Pjesa 1: Identifikimi i katër zgjidhjeve të konfliktit

1. Organizojini pjesëmarrësit në grupe prej katër personash.
2. Shpjegojuni pjesëmarrësve që çdo konflikt ka katër rezultate (“një situatë ku njëra palë fiton e tjetra humbet”, “një situatë ku humbasin të dyja palët”, “një situatë ku një palë humbet e tjetra fiton”, dhe “një situatë ku fitojnë të gjitha palët”), dhe se personat e përfshirë në konflikt duhet të bëjnë një zgjedhje.
3. Ofrojuni pjesëmarrësve një kopje të skenarit të thjeshtë të konfliktit dhe lexojeni me zë të lartë:
Një pasdite, një adoleshente ishte në dhomën e saj duke u përgatitur për provim. Në dhomën tjetër, vëllai i saj fillon të dëgjojë muzikë me zë të lartë për t’u qetësuar pas një dite të gjatë. Vajza nuk mund të përqendrohet te mësimet për shkak të zhurmës që po shkakton i vëllai. Ajo inatoset.
4. Kërkojuni grupeve të vogla të diskutojnë dhe t’iu përgjigjen pyetjeve të mëposhtme:
 - Çfarë dëshiron vajza? Vajza dëshiron të mësojë në qetësi.
 - Çfarë dëshiron vëllai? Vëllai dëshiron të dëgjojë muzikë.
5. Jepuni grupeve një version të paplotësuar të tabelës me katër rezultatet. Jepuni grupeve 20 minuta për të diskutuar katër rezultatet e mundshme të këtij konflikti, duke filluar me situatën ku humbasin të dyja palët dhe duke përfunduar me situatën ku fitojnë të dyja palët. Të gjitha idetë e tyre mund t’i hedhin në tabelë.

	Motra arrin atë që dëshiron	Motra nuk arrin atë që dëshiron
Vëllai arrin atë që dëshiron	<p>Situatë ku fitojnë të dyja palët</p> <p>Rezultati i mundshëm:</p> <p>(1) Vëllai pranon të dëgjojë muzikë në kufje, në mënyrë që motra e tij të mësojë në qetësi.</p> <p>(2) Vëllai pranon të ulë volumin e muzikës derisa motra të ketë përfunduar mësimet dhe më pas të ketë mundësi të vazhdojë të dëgjojë muzikë të lartë.</p> <p>(3) Vëllai pranon të dëgjojë muzikë në shtëpinë e shokut të tij ose motra pranon të mësojë në bibliotekë.</p>	<p>Situatë ku njëra palë fiton, ndërsa tjetra humbet</p> <p>Rezultati i mundshëm:</p> <p>Vëllai irritohet nga ankesat e të motrës dhe i bërtet duke i thënë që të shohë punën e saj. Ai bërtet: “Është e drejta ime që të qetësohem në shtëpi si të dua!”, dhe vazhdon të dëgjojë muzikë me zë të lartë.</p>
Vëllai nuk arrin atë që dëshiron.	<p>Situatë ku njëra palë humbet, ndërsa tjetra fiton</p> <p>Rezultati i mundshëm:</p> <p>Vajza zemërohet me të vëllanë dhe i heq nga priza pajisjen muzikore dhe bërtet: “Ule volumin ose do t’i them babit!”.</p>	<p>Situatë ku humbasin të dyja palët</p> <p>Rezultati i mundshëm:</p> <p>Zënka del jashtë kontrolli dhe të dy bërtasin dhe fyejnë njëri-tjetrin. Prindërit ndërhyjnë dhe i ndëshkojnë të dy. Shtëpia bie në qetësi, por vajza nuk mund të përqendrohet më te mësimet.</p>

Pjesa 2: Lojë me role rreth një konflikti në kontekstin vendor

Për këtë pjesë të aktivitetit, pjesëmarrësit ose mund të identifikojnë një tjetër skenar konflikti në kontekstin e tyre vendor ose të përdorin një nga shembujt e mëposhtëm. Qëllimi është që të punojnë mbi katër rezultatet e mundshme me anë të një modeli të paracaktuar, dhe më pas të bëjnë një lojë me role. Kujtoju grupëve që zakonisht ekziston më shumë se një zgjidhje ku fitojnë të dyja palët.

1. Informojini grupet e vogla prej katër anëtarësh që do t'iu caktoni një skenar për të cilin do të përgatitin një lojë me role.

2. Jepini secilit grup nga një skenar (shihni shembujt e mëposhtëm ose kërkoju grupëve që t'i identifikojnë) dhe kërkoju ta lexojnë dhe të diskutojnë për pesë minuta. Grupet mund të përdorin modelin e paplotësuar të rezultateve për të strukturuar mendimet. Kërkoju të mendohen rreth nevojave të çdo personazhi dhe të gjejnë një zgjidhje ku fitojnë të dyja palët. Silluni në vëmendje faktin që situata ku fitojnë të dyja palët mund të përfshijë disa hapa.

3. Jepuni grupëve kohë të organizohen dhe të praktikojnë një lojë me role për **5 minuta** (e shkurtër!). Udhëzoni se çdo skenar konflikti duhet të aktohet **dy herë**: herën e parë me zgjidhje pozitive, ndërsa herën e dytë me një zgjidhje ku fitojnë të dyja palët.

Skenari 1: Maya, e cila është ortodokse, është ftuar që të dalë një mbrëmje me Adnanin, i cili është mysliman. Ata janë njohur në shkollë. Maya dëshiron të pranojë, por e ëma nuk e njeh/ nuk e pëlqen Adnanin dhe nuk e lejon të dalë.

Skenari 2: Dy grupe djemsh, që ndjekin shkollë të ndryshme në një qytet të përçarë, janë zënë për aksesin në një fushë publike futbolli. Të dyja grupet kërkojnë të përdorin të njëjtën fushë futbolli të shtunave paradite, kur të gjithë miqtë kanë mundësi të luajnë. Sa herë vijnë në fushë dhe shohin që e ka zënë grupi tjetër, ata zemërohen. Madje, britmat dhe fyerjet etnike kanë shpjerë drejt përleshjeve fizike disa herë.

Skenari 3: Ana po organizon një darkë në shtëpi për ditëlindjen e saj. Ndër miqtë e saj në shkollë, ajo dëshiron të ftojë Mirë e cila identifikohet si pjesë e komunitetit LGBTIQ. Që kur e mësoi këtë fakt, mamaja e Anës nuk dëshiron që ajo të vazhdojë miqësinë e saj me Mirën dhe e ka ndaluar rreptësisht praninë e saj në shtëpi.

Skenari 4: Sandra është një vajzë nga Serbia e cila është bërë shoqe me Anën, një vajzë nga Shqipëria, gjatë studimeve jashtë vendit. Ajo do të martohet dhe dëshiron të ftojë Anën në dasmën e saj të vogël, por i ati është kundër këtij vendimi me justifikimin se në dasmë do të ftohen vetëm të afërmit dhe miqtë e ngushtë.

4. Kujtoju grupëve Këshillat e Mira për Lojën me Role:

- Flisni me zë të lartë dhe të qartë dhe gjithmonë qëndroni përballë audiencës.
- Ofroni lojë argëtuese me role. Përdorni emocionet. Tregohuni dramatikë. Jini zbavitës.
- Bjerini shkurt.

5. Mblidhni grupet në një sallë dhe kërkoju që secili të performojë lojën me role.

6. Pas çdo prezantimi, nxitini grupet që të reflektojnë duke i pyetur:

- Cili ishte konflikti?
- Cilat ishin nevojat e çdo personazhi?
- A ekzistonte një zgjidhje ku të fitonin të dyja palët? Përse po ose përse jo?
- Cilat mund të jenë disa zgjidhje të tjera ku të fitojnë të dyja palët?
- Çfarë do të kishit ndryshuar nëse do t'ju kishte ndodhur juve?

Përmbliidheni aktivitetin me grupin duke diskutuar pyetjet e mëposhtme:

- Çfarë mund të mësojmë nga këto lloj përvojash me konfliktet?
- *Cilat janë zgjedhjet tona në situata konfliktesh?*
- *Kush mund të na ndihmojë të ndërmjetësojmë një konflikt për të krijuar një zgjidhje ku fitojnë të dyja palët?*
- *Si mund të shërbejnë aftësitë e komunikimit jo të dhunshëm për të gjetur zgjidhjet ku fitojnë të dyja palët?*



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Zgjidhja e një konflikti fillon duke kuptuar nevojat dhe shqetësimet e çdo personi.
- Për çdo konflikt ka zgjidhje të ndryshme. Parapëlqehet një zgjidhje ku fitojnë të dyja palët, në mënyrë që të përmbushen nevojat e të gjithëve dhe të shmangen konfliktet e mëtejshme.
- Jo të gjitha situatat ku fitojnë të dyja palët janë **të drejta**. Ato konsiderohen të drejta vetëm nëse i përmbushin nevojat e të gjitha palëve të interesit, dhe jo vetëm dëshirat e individëve që po negociojnë.

Ndërmjetësimi⁸¹

Personat e përfshirë në konflikt shpeshherë i lidhin problemet dhe shqetësimet personale me mosmarrëveshjen, çka mund të bëhet shumë e ndërlikuar. **Ndërmjetësimi** është një proces përmes së cilit një palë e tretë i ndihmon palët që të zgjidhin konfliktin e tyre. Palët e konfliktit, jo ndërmjetësimi, janë ata që vendosin mbi kushtet e marrëveshjes së arritur.

Me ndihmën e një pale të tretë të besuar dhe asnjansë, palët në konflikt mund të mbështeten për të ndarë çështjet komplekse nga emocionet, me qëllim që të identifikojnë më mirë problematikat kryesore dhe të përqendrohen te gjetja e zgjidhjeve të dakordësueshme. Njerëz nga kultura të ndryshme mund të përdorin stile dhe qasje të ndryshme ndaj ndërmjetësimit.⁸²

Ndërmjetësimi është një proces nëpërmjet të cilit palët e përfshira në një mosmarrëveshje mund të gjejnë mënyra për ta zgjidhur në mënyrë konstruktive, me ndihmën e një ndërmjetësuesi të trajnuar. Procesi i ndërmjetësimit **NUK** është seancë gjyqësore, proces për të shpallur fajësinë dhe pafajësinë, ose një proces për të gjetur kush ka dhe kush nuk ka të drejtë. Procesi i ndërmjetësimit **NUK** merr vendime për palët, por lehtëson procesin e gjetjes së zgjidhjeve nga vetë palët.

Ndërmjetësuesi përvetëson aftësi për të ndihmuar palët në konflikt që të zgjidhin mosmarrëveshjet, dëgjon me vëmendje pikëpamjet e të dyja palëve, si dhe bën pyetje rreth mosmarrëveshjes për të sqaruar problematikat. Ndërmjetësuesi i ndihmon palët që të kuptojnë dhe të shprehin interesat e tyre dhe ta shohin mosmarrëveshjen nga një pikëpamje e qartë dhe e përmbledhur, në mënyrë që të fillojnë të diskutojnë dhe të vlerësojnë mundësitë për ta zgjidhur. Krahas kësaj, ndërmjetësuesi mund të ndihmojë në hartimin e një marrëveshjeje të pranueshme, ku përvijon kushtet e zgjidhjes.

//////////

81. Neufeldt, R. et al. (2002) Ndërtim i paqes: Manual trajnimi i Caritas. Qyteti i Vatikanit: Caritas Internationalis, f. 149

82. CAMP dhe Saferworld (2014), f. 65.

👉 CILËSITË E NDËRMJETËSUESVE TË EFEKTSHËM DHE NDËRMJETËSIMIT LEHTËSUES

NJË NDËRMJETËSUES I EFEKTSHËM...	
Qëndrimi	Sjellja
<p>Qëndron asnjans dhe mendjehapur; Kërkon të kuptojë dhe tregohet mendjehapur; Beson në proces; Është pozitiv dhe inkurajues; Është fleksibël; Është mbështetës; Nderon zgjuarsinë e palëve;</p>	<p>I mban palët të përqendruara; Nxit pjesëmarrjen; Komunikon mirë; E njeh dhe e menaxhon procesin.</p>
NË NDËRMJETËSIM...	
Qëllimi	Komponentët dhe parimet
<p>Palët fuqizohen dhe arrijnë të hartojnë marrëveshjen e tyre bazuar në bisedat dhe diskutimet e përbashkëta rreth problemit</p>	<p>Komponentët i nxisin palët që të shmangin qëndrimet e pandryshueshme, të kërkojnë informacione rreth interesave dhe prioriteteve të palëve, të formësojnë interesat drejt qëllimeve të përbashkëta, si dhe të rrahin mendimet për mundësitë dhe alternativat e marrëveshjeve.</p>
<p>Ndërmjetësimi është procesi i komunikimit, pyetjeve ndërpersonale dhe zgjidhjes së problemeve në grup</p>	<p>Sigurohuni që çdo palë interesi ka mundësi të barabarta për t'u dëgjuar</p>
<p>Ndërmjetësimi nuk është proces i drejtësisë bazuar në të drejta apo i përpunimit të të drejtave ligjore.</p>	<p>Sigurohuni që çdo palë interesi ka akses në informacione të rëndësishme, në mënyrë që të marrë vendimin e duhur: Nga Traktatet për të Drejtat e Njeriut dhe legjislacioni kombëtar</p>
Pikat e forta	Pikat e dobëta
<p>Palët nuk janë të detyruara nga shkaqet ligjore dhe veprimet korrigjuese, Palët mund të shqyrtojnë të gjitha aspektet ndërpersonale dhe sociale të një marrëveshjeje dhe zgjidhjeve të saj, Palët mund të përfshijnë palë të tjera interesi dhe anëtarë të komunitetit, që mund të mos jenë palë ndërgjyqëse, Palët mund të përfshijnë veprime korrigjuese joligjore, si ndjesa, si dhe Palët mund të përqendrohen më tepër te normat/traditat e një komuniteti sesa te gjykata.</p>	<p>Pala më e fortë mund ta mbizotërojë procesin ose të ndikojë negativisht mbi ndërmjetësimin, Palët mund të gjejnë një zgjidhje në kundërshtim me ligjin, Palët mund të vendosin për një zgjidhje që bazohet në normat/traditat e komunitetit, por bie në kundërshti me parimet e drejtësisë/të drejtat e njeriut, Palët mund të gjejnë një zgjidhje që nuk duket "e drejtë" për palën më të dobët (p.sh. përfiton më tepër në gjyq).</p>

Burimi: Tabela është përshtatur nga Manuali i të Rinjve Ndërtues të Paqes

Procesi i ndërmjetësimit varet nga ndërmjetësuasi dhe kultura ku zhvillohet. Megjithatë, ai përbëhet nga katër faza:

- Hyrja.** Gjatë hyrjes, ndërmjetësuasi përshëndet palët dhe përshkruan procesin dhe rolin e ndërmjetësuasit. Palët, së bashku me ndërmjetësuasin, vendosin rregullat bazë për seancën/at e ndërmjetësimin.
- Rrëfimi i historisë.** Gjatë kësaj faze, çdo palë tregon historinë e vet sipas pikëpamjes së vet. Zakonisht, ndërmjetësuasi përmbledh secilën prej historive, pasi të jenë rrëfyer nga

secila palë. Ndërmjetësuesi rendit problematikat për zgjidhje dhe palët bien dakord.

- c. **Zgjidhja e problemeve.** Gjatë fazës së zgjidhjes së problemeve, palët angazhohen në këtë proces për të gjetur dhe për të vlerësuar mundësi të ndryshme për ta zgjidhur konfliktin. Ndonjëherë ndërmjetësuesi mund të flasë veçmas me secilën palë (mbledhje) për të shqyrtuar emocionet, si dhe interesat dhe qëllimet e pashprehura, përpara se t'i ribashkohet palës tjetër.
- d. **Marrëveshja.** Pas vlerësimit të mundësive të ndryshme për të zgjidhur mosmarrëveshjen, palët vendosin mbi zgjidhjen. Ndërmjetësuesi lehtëson diskutimin rreth hollësive të marrëveshjes, si: kush, çfarë, kur dhe ku. Të gjitha këto zakonisht mbahen shënim, duke përfshirë edhe hollësi rreth veprimeve të nevojshme nëse njëra palë nuk e zbaton marrëveshjen.

Në varësi të konfliktit dhe kontekstit, ndërmjetësuesi mund të jetë dikush i paanshëm ("asnjanës") ose një familjar apo mik, për të cilin kanë rënë dakord të dyja palët. Elementi më i rëndësishëm është që ndërmjetësuesi mos të tregohet i anshëm ndaj asnjërës palë, por të punojë për të ndihmuar palët që të arrijnë në një marrëveshje të pranueshme nga të gjithë.

Të rinjtë mund të mos marrin kurrë pjesë në ndërmjetësime formale, por aftësitë e ndërmjetësimit mund të përdoren në dialogun ndërkulturor dhe ndërtimin e paqes. Në fakt, shumë persona ndërmjetësojnë në mënyrë joformale midis miqve, kolegëve, ose familjarëve, duke ndihmuar në komunikim dhe rivendosjen e marrëdhënieve midis palëve në konflikt.



A keni përvojë në zgjidhjen e konflikteve, ndërmjetësim, apo negociim? A jeni përfshirë ndonjëherë në lloje të tjera aktiviteteve të ndërtimit të paqes? Në çfarë konteksti ndodhi? Në familjen tuaj? Midis miqsh? Në komunitet? Në punë? Çfarë roli luajtët dhe cila ishte përvoja juaj?

AKTIVITETI 3.6 Aftësitë e ndërmjetësimit

Përmbledhje:	○ Në këtë ushtrim, pjesëmarrësit praktikojnë lojën me role rreth procesit të ndërmjetësimit.
Vështirësia:	○ Shkalla 4
Numri i pjesëmarrësve:	○ 4 – 20
Koha:	○ 60 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Përcaktoni dhe përshkruani procesin e ndërmjetësimit • Shpjegoni qëllimin e ndërmjetësimit dhe rolin e ndërmjetësuesit • Reflektoni rreth përfitimeve dhe sfidave të ndërmjetësimit bazuar në praktikën tuaj
Metodat:	○ Prezantim, lojë me role
Materialet:	○ Fletë pune 1: Synimet dhe parimet e ndërmjetësimit (nga një për çdo pjesëmarrës); Fletë pune 2: Lojë me role (nga një për çdo grup)
Përgatitja:	○ Kopje të mjaftueshme për çdo pjesëmarrës.
Përgatitja e sallës:	○ Ishuj pune

Udhëzime:**Prezantim [20 minuta]**

1. Në seancën e përgjithshme, rishikoni konceptin e shndërrimit të konfliktit dhe paraqitni konceptin, synimet dhe parimet e ndërmjetësimit. Përmendni shkurtimisht se si ndryshon nga qasjet e tjera (negocimi, dialogu për paqen, etj.). Shpërndani udhëzimet për ndërmjetësimin.

Prezantoni ushtrimin dhe procesin e ndërmjetësimit.

2. Ndajini pjesëmarrësit në grupe me 4 anëtarë
3. Shpërndani skenarët për lojën me role [shihni më poshtë]
4. Kërkojini një personi që të luajë rolin e ndërmjetësuesit, një tjetri që të luajë rolin e vëzhguesit, dhe dy të tjerëve që të luajnë rolet e palëve. Tregojuni të dyja palëve që i janë afruar ndërmjetësuesit për ndihmë.
5. Shpjegoni se dobia e lojërave me role varet nga përfshirja e aktorëve në rolet e tyre. Sa më realiste të jetë situata, aq më mirë.
6. Lejojuni grupeve 30 - 40 minuta kohë për të luajtur lojën me role për ndërmjetësimin.
7. Rimblidhuni dhe kontrolloni ushtrimin.

Pyetje për palët:

- Si ndiheni që jeni palë në konflikt?
- A arritët në një marrëveshje?
- Sa ju ndihmoi ndërmjetësuesi që të arrinit në një marrëveshje?
- Cilat ishin cilësitë e ndërmjetësuesit?

Pyetje për ndërmjetësuesit:

- *Si u ndjetë si ndërmjetësues?*
- *Cili ishte elementi më i thjeshtë i rolit?*
- *Cili ishte më i vështiri? Si ia arritët të përdornit pikat tuaja të forta në ndërmjetësim?*
- Çfarë dëshironi që të kishit provuar?

Pyetje të tjera për ta përmbyllur seancën:

- A e ka luajtur dikush rolin e ndërmjetësuesit në jetën e vërtetë? Në mënyrë formale apo joformale?
- A mund të përshkruani procesin e ndërmjetësimit në kulturën tuaj?
- Si mund të shërbejë ndërmjetësimi në programimin e ndërtimit të paqes?

MATERIALI I PUNËS

Lojë me role për ndërmjetësimin 1

Situata: Ekspozimi në median sociale

Mamaja dhe vajza po zihen për Facebook-un dhe Instagram-in. Mamaja beson se vajza po ndan shumë informacione personale në profilin e saj dhe fotografitë e saj i duken shumë provokuese. Vajza beson se mamaja e ka gabim dhe se ajo është si çdo bashkëmoshatare e saj. Ndërmjetësuesi është motra, tezja, ose vëllai.

Lojë me role për ndërmjetësimin 1

Situata: Festimi i Ramazanit

Një i ri katolik është ftuar në festimin e Ramazanit në shtëpinë e shokut të tij të ngushtë. Mamaja e tij është kundër. Ndërmjetësuesi është motra, tezja, ose daja.

Lojë me role për ndërmjetësimin 2

Situata: Seancë studimi

Një vajzë nga Bosnja është ftuar që të mësojë në shtëpinë e një nxënëseje rome. Babai i saj nuk pranon. Në të njëjtën kohë, ai nuk pranon që shoqja rome të vijë në shtëpinë e tyre. Vajza mendon që babait po tregohet i paarsyeshëm dhe paragjykes. Krahas këtyre, ajo është e detyruar të bashkëpunojë me shoqen e saj. Babai është i shqetësuar për sigurinë dhe reputacionin e vajzës së tij. Ai është i mërzhitur që mësuesi ka vendosur ta vendosë vajzën në një grup me nxënësen. Ndërmjetësuesi është një mësues shkolle.

Lojë me role për ndërmjetësimin 3

Situata: Festë në Instagram

Arta (shqiptare etnike) dhe Marija (maqedonase etnike) janë dy fqinje 16-vjeçare, që janë rritur dhe jetojnë në të njëjtin pallat në pjesën me diversitet etnik në Shkup. Ato shkojnë në shkollë të ndryshme, por e kalojnë kohën e lirë së bashku. Marija nuk flet shqip, por Arta flet maqedonisht shumë mirë. Së fundi, Marija ftoi disa vajza nga lagjja për një festë, përveç Artës. Atë natë, vajzat postuan fotografi nga festa në Instagram. Arta ndihet e lënduar dhe e tradhtuar, por Marija nuk mendon se po e përjashtonte. Ajo mendon se Arta po e tepron me reagimin e saj dhe duhet ta hedhë pas krahëve këtë histori. Ndërmjetësuesi është një bashkëmoshatar asnjans.

Lojë me role për ndërmjetësimin 4

Situata: Konvikt i rrëmuar

Shokët e dhomës në një konvikt po grinden për pastrimin e dhomës. Një nga nxënësit mendon se shoku i dhomës nuk përfshihet mjaftueshëm në pastrimin e dhomës. Ndërmjetësuesi është kolegu i tyre.

Dialog gjithëpërfshirës për paqen⁸³

Për të gjetur zgjidhje për konfliktet, duhet të krijohen kushte të caktuara. Këtu përfshihen:

- Hapësira që mundësojnë diskutime të hapura dhe shqyrtimin e të gjitha aspekteve të konfliktit, edhe ato më të ndjeshëm, duke përfshirë edhe vlerat e qëndrimeve të caktuara;
- Një nivel i përshtatshëm i besimit dhe respektit të ndërsjellë ndaj palëve të përfshira, për të marrë parasysh menaxhimin ose trajtimin e konfliktit në mënyrë konstruktive;
- Aktivitete që shqyrtojnë mënyra praktike për të kapërcyer apo për të përdorur mosmarrëveshjet në interes të palëve të përfshira.”⁸⁴

Ndonëse negociimi dhe ndërmjetësimi janë instrumente që mund të përdoren për të zgjidhur konflikte të mirëpërcaktuara, natyra komplekse e tensioneve shoqërore dhe historike kërkon një proces më të hapur dhe gjithëpërfshirës dialogu, me qëllim përgatitjen e terrenit për shndërrimin e konflikteve, ndërtimin e paqes dhe pajtimin. **Dialogët gjithëpërfshirës për paqen** kanë pikërisht këtë qëllim.

Dialogu për paqen është një proces i hapur dhe gjithëpërfshirës konsultimi, që nuk ka rezultate të paracaktuara. Nëse është gjithëpërfshirës, dialogu bashkon zëra të larmishëm që përfaqësojnë një grup të shoqërisë. Për të realizuar ndryshime të qëndrueshme, njerëzit duhet të zhvillojnë ndjesinë e përgjegjësisë së përbashkët mbi proceset dhe të bëhen palë interesi në identifikimin e qasjeve të reja për të adresuar sfida të përbashkëta.

Përveç bisedave, dialogu përfshin edhe dëgjimin dhe të nxënit. Procesi nuk përfshin vetëm tryezat e rrumbullakëta, por synon të ndryshojë mënyrën se si njerëzit flasin, mendojnë dhe komunikojnë me njëri - tjetrin. Dialogu kërkon vetëreflektim, frymë e shqyrtimit, dhe gatishmëri për të ndryshuar. Pjesëmarrësit duhet të arrijnë të adresojnë shkaqet fillestare të një krize, jo vetëm simptomat sipërfaqësore.

Nëpërmjet dialogut, pjesëmarrësit arrijnë të njohin aspektin njerëzor të njëri - tjetrit. Pjesëmarrësit duhet të jenë të gatshëm të tregojnë empati ndaj njëri - tjetrit, të njohin dallimet dhe të përbashkëtat e tyre, si dhe të tregojnë kapacitetin për ndryshim.

Dialogu thekson një pikëpamje afatgjatë. Procesi mund të jetë tejet i ngadaltë dhe në rritje, dhe mund të zgjasë nga dhjetë minuta deri në dhjetë vjet, por paqja e qëndrueshme është investim i vyer. Shpeshherë ndërhyrjet e njëhershme nuk i adresojnë shkaqet fillestare të konfliktit, si dhe nuk i trajtojnë problematikat komplekse. Dialogu synon të plotësojë format e tjera të ndërtimit të paqes, si proceset politike, dhe mund të çelë rrugën për bisedime më formale në të ardhmen.

//////

83. Burimi: Shënim përmbledhës i UNDP-së: Dialog për vendimmarrësit. Shkurt 2009.

84. Burimi: Këshilli i Evropës (2012), Paketë, f. 157

Shembull i praktikës së mirë: Dialogu për të ardhmen

Dialogu për të ardhmen⁸⁵ (DPA) ishte një nismë madhore që filloi në Bosnjë-Hercegovinë në vitin 2014, me shtrirje në Mal të Zi, Serbi dhe Kroaci. Fillimisht i zhvilluar me nismën dhe nën kujdesin e Presidencës së BH-së në njohje të nevojës për t'i krijuar hapësirë dialogut dhe promovimit të bashkëjetesës në Bosnjë-Hercegovinë, dhe i zbatuar bashkërisht nga UNICEF, UNDP dhe UNESCO, projekti “Dialogu për të ardhmen” (DPA) u zbatua fillimisht gjatë viteve 2014 dhe 2017. Gjatë kësaj periudhe, nisma ngriti platforma dialogu dhe forume të rinjsh në mbarë Bosnjë-Hercegovinën dhe mbështeti 43 projekte për komunitetin nëpërmjet një programi grantesh të vegjël (duke përfshirë 13 projekte për të rinjtë dhe 11 projekte edukimi) që mbuluan drejtpërdrejt 54,000 persona dhe tërthorazi rreth 30% të popullsisë së BH-së. Projekti i DPA-së filloi bashkëpunimin me tre partnerë kyç institucionalë për të rinjtë: 1) Në nivel kombëtar Ministrinë e Punëve Civile (Komisioni i Koordinimit të të Rinjve); 2) në nivelin e subjekteve të FBH-së Ministrinë e Kulturës dhe Sportit (Sektori i të Rinjve); dhe 3) në nivelin e subjekteve të RS-së Ministrinë për Familjen, Rininë dhe Sportin, që ka sjellë tanimë rezultate në fuqizimin e rrjetit qeveritar të 143 Koordinatorëve bashkiakë të të Rinjve.

Tipari kyç i projektit të DPA-së ishin **Platformat e Dialogut**, që përqendroheshin në lehtësimin e një procesi dialogu ndërmjet të rinjve në moshë më të madhe (19+) dhe institucioneve qeveritare në Bosnjë-Hercegovinë. **Platformat e Dialogut** në nivel kombëtar dhe vendor ishin strukturuar si forume me palë interesi të shumëfishta, të projektuara për të maksimizuar pjesëmarrjen dhe bashkëpunimin e drejtuesve politikë, institucioneve publike, të rinjve, shoqërisë civile, akademisë, mediave, sektorit privat, përfaqësuesve të komunitetit ndërkombëtar, duke rritur kështu përfshirjen e qeverisjes nëpërmjet vlerësimit të përbashkët të problemeve të zakonshme dhe krijimit të përbashkët të zgjidhjeve të zbatueshme.

Si ndryshon dialogu nga proceset e tjera dhe si i plotëson ai ato?

Dialogu nuk është një strategji standarde që u përshtatet të gjithëve. Nuk është zgjidhja e plotë për të gjitha krizat e botës, ku ekziston paralizë e thellë politike ose një histori e gjatë dhune. **Dialogu kërkon së pari praninë e kushteve bazë.**

Kur dhuna, urrejtja, mosbesimi vijnë të jenë më të fuqishme se sa vullneti për të krijuar një konsensus, apo nëse ekziston një çekuilibër i ndjeshëm pushteti ose mungesë e vullnetit politik te pjesëmarrësit, atëherë situata mund të mos jetë gati për dialog. Krahas kësaj, pjesëmarrësit duhet të ndihen të lirë të shprehen pa pasur frikë nga ndëshkimi apo refuzimi.

Procesi i dialogut ndryshon nga format e tjera të menaxhimit të konfliktit. Në rastin e dialogut, synimi nuk është të qenit fitues. Ndërsa qëllimi i negociimit është arritja e një zgjidhjeje konkrete, synimi i dialogut është lidhja e komuniteteve, ndarja e perspektivave dhe zbulimi i ideve dhe qasjeve të reja.

85. <https://www.unicef.org/bih/en/stories/workshop-youth-pale-mutual-dialogue-and-meeting-against-prejudices>

👉 GJITHASHTU, DIALOGU NDRYSHON EDHE NGA DEBATI NË DISA DREJTME KYÇE, QË JANË PËRMBLEDHUR NË TABELËN E MËPOSHTME:

Debati	Dialogu
Bindja se grupi juaj ka qasjen ose politikën e duhur	Të qenit të hapur ndaj mundësive se shumë persona/grupe kanë pjesë të përgjigjes
Përpjekje e pjesëmarrësve debatues për të provuar se pala tjetër është gabim	Puna së bashku e pjesëmarrësve bashkëpunues drejt një mirëkuptimi të përbashkët
Të dëgjuarit për të gjetur mangësi dhe për të dhënë argumente kundërshtuese	Të dëgjuarit për të kuptuar, gjetur domethënie dhe rënë dakord
Mbrojtja e supozimeve tona si të vërteta	Shpalosja e supozimeve tona për rivlerësim
Të parit të një ose dy anëve të çështjes	Peshimi i të gjitha anëve të një çështjeje
Mbrojtja e pikëpamjeve vetjake kundër të tjerëve	Pranimi se mendimi i të tjerëve mund të përmirësojë mendimin tuaj
Kërkimi për mangësi dhe pika të dobëta në qëndrimin e të tjerëve	Kërkimi për pika të forta dhe vlera në qëndrimet e të tjerëve
Krijimi i një fituesi dhe një humbësi për të mbyllur diskutimin	Mbajtja e temës hapur me qëllim gjetjen e mundësive të reja
Synimi i një përfundimi ose votimi për të verifikuar qëndrimin tuaj	Zbulimi i opsioneve të reja, pa synuar përmbyllje

Krahas promovimit të mirëkuptimit ndërkulturor, ndërtimit të paqes dhe transformimit të konfliktit, dialogu mund të ketë efekte transformuese te pjesëmarrësit. Kur njerëzit përfshihen në dialog, ndodh diçka: Ndryshon i kuptuari i tyre për veten dhe të tjerët, dhe, teksa zbulojnë pika të përbashkëta, ata bashkëpunojnë për të ndikuar në kontekstin dhe mjedisin e tyre.

AKTIVITETI 3.7 Forumi i dialogut⁸⁶

- Përmbledhje:** Në këtë aktivitet, pjesëmarrësit përdorin ose qasjen e dialogut, ose atë të World Café për të bërë bashkë njohuritë, pikëpamjet dhe idetë e tyre rreth një çështjeje të caktuar. Do të duhet të sigurohet një sasi e caktuar informacioni të përgjithshëm në varësi të përvojës së grupit.
- Vështirësia:** Niveli 3
- Numri i pjesëmarrësve:** 8 deri në disa qindra
- Koha:** 120 minuta
- Objektivat:** Përdorimi i dialogut për të dhënë rekomandime nga të rinjtë për veprimin e orientuar nga ndryshimi. Pjesëmarrësit janë në gjendje të konsultohen dhe të gjejnë bashkërisht zgjidhje për problemet e përbashkëta. Pjesëmarrësit rinorë identifikojnë rekomandimet për veprime prioritare në sektorë të ndryshëm.
- Metodat:** Dialog (Versioni 1) ose World Café (Versioni 2)
- Materialet:** Disa faqe letre flip chart-i dhe lapustila për secilin vend pune World Café
- Përgatitja:** Temat e konsultimit duhet të përcaktohen paraprakisht. Temat mund të jenë në nivelin e komunitetit, shoqërisë ose rajonit. Nëse përgatitja paraprake është e mjaftueshme, formati mund të nxisë pjesëmarrjen e drejtuesve të komunitetit (megjithëse duke vijuar me prioritizimin e zërit dhe pjesëmarrjes së të rinjve). Në këtë rast, duhet të përgatiten informacione të përgjithshme për pjesëmarrësit nëse angazhohen me drejtues të nivelit të lartë. Ndryshe, mund të organizohet një prezantim i panelit për t'i informuar pjesëmarrësit për informacionet dhe debatet kyçe.
- Përgatitja e sallës:** Në varësi të përmasave të pjesëmarrjes dhe nëse keni zgjedhur ose jo të keni një panel ekspertësh, do të nevojiten pozicionime të ndryshme të karrigeve. Në çdo rast, mund të jenë të dobishëm "ishujt" e punës, ku personat mund të diskutojnë në grupe të vogla, në vend të organizimit ballor / në formë auditori.

SHËNIME PËR LEHTËSUESIN

Pjesëmarrësit duhet të kuptojnë dhe të kenë praktikuar parimet dhe teknikat e dialogut ndërkulturor përpara këtij aktiviteti.

86. Përshtatur nga Dialogu për të ardhmen dhe Këshilli i Evropës (2015), f. 57-58

Udhëzime:

Versioni 1: Dialogu

1. Filloni me mirëpritjen e pjesëmarrësve dhe prezantimin e çështjes/sfidës/agjendës së dialogut të ndërtimit të paqes. P.sh. *“Ndërtimi i paqes në Ballkan 2020-2050: mundësitë dhe sfidat”*. Lënda/sfida mund të prezantohet nga një folës ose panel folësish.
2. Organizojini pjesëmarrësit në grupe me nga 8-10 persona. Secilit grup i caktohet një temë ose sektor i ndërtimit të paqes (p.sh., media, qeverisje, arsim, fe, familje, shoqëri civile, ekonomi, kulturë, turizëm, etj.). Jepini secilit grup një flip chart për të shënuar idetë e tyre.
3. Në secilin grup duhet të dalë një vullnetar ose të caktohet një person për të mbajtur shënime pikat kyçe në letrën e flip chart-it. Grupet mund t'i shënojnë idetë e tyre si lista me pika ose si harta konceptesh. Mund të jetë e dobishme që idetë të organizohen në tituj, si Sfidat, Nevojat, Prioritetet, Strategjitë, Burimet
4. Jepuni grupeve 1 orë për të dialoguar rreth rolit, nevojave, mundësive dhe prioriteteve të ndërtimit të paqes të sektorit të tyre të caktuar. 15 minutat e fundit (që do të njoftohen nga lehtësuesit) duhet të përdoren për të arritur në një konsensus për 3 përfundimet dhe prioritetet kryesore për veprim.
5. Secili grup duhet të caktojë një ose dy përfaqësues për të paraqitur përfundimet dhe rekomandimet e grupit në diskutimin e gjerë.

Versioni 2: World Café

Qasja “World Café” për zhvillimin bashkëpunues të njohurive mund të përdoret si një mënyrë tjetër për të shqyrtuar çështjet kontroverse në formë të paanshme kur informacioni i përgjithshëm nuk është i mjaftueshëm. Kjo qasje është vetëm për të punuar me të rinjtë, dhe mund të shërbejë si bazë për dialogimin e mëtejshëm me drejtuesit e komunitetit.

Me qëllim shpalosjen e çështjeve shoqërore sfiduese dhe kontroverse në mënyrë domethënëse, ky aktivitet, në vend që t'u thotë të rinjve se çfarë duhet të mendojnë, i angazhon ata në ndërtimin aktiv të njohurive bashkërisht, ku pjesëmarrësit grumbullojnë ato çka dinë dhe rrahin mendimet rreth pikave për shqyrtim të mëtejshëm, duke bërë të mundur që të përdoren më pas për diskutime të mëvonshme.

Ky variant përfshin një stimul diskutimi: një fotografi që përfaqëson një temë kontroverse. Secilit grup duhet t'i jepet një imazh i ndryshëm. Disa shembuj të imazheve domethënëse të temave kontroverse përfshijnë:

- Demonstrata antifashiste në Bosnjë: <https://www.bbc.com/news/world-europe-52692097>
- Migrantë të ndalur në kufirin Serbi - Hungari: <https://balkaninsight.com/2020/02/07/migrant-convoy-in-serbia-turned-back-at-hungarian-border/>
- Parada krenarie dhe kundërprotesta në Serbi: <https://www.euronews.com/2019/09/16/i-m-not-giving-up-belgrade-pride-calls-for-serbia-to-address-lgbt-rights>
- Racizmi strukturor në SHBA: <https://www.nytimes.com/2016/07/31/magazine/the-superhero-photographs-of-the-black-lives-matter-movement.html>

Udhëzime:

1. Organizojini tavolinat dhe karriget për punë në grupe të vogla. Vendosni një letër për flip chart dhe një imazh të një çështjeje kontroverse në secilën tavolinë.
2. Organizojini pjesëmarrësit në grupe të vogla dhe shpjegoni shkurtimisht çështjen që keni caktuar për ta.
3. Kërkojuni grupeve të diskutojnë imazhin në tavolinën e tyre dhe të shkruajnë në letrën e flip

- chart-it të gjitha pyetjet që u lindin nga imazhi lidhur me çështjen. Udhëzohuni pjesëmarrësit të formulojnë pyetje që fillojnë me secilën nga fjalët e mëposhtme: Çfarë? Kur? Ku? Kush? Si? Përse?
4. Pas 10 minutave, kërkojuni grupeve të kalojnë në një tavolinë tjetër ku do të diskutojnë pyetjet e ngritura nga grupi i mëparshëm dhe të përpiqen të japin disa përgjigje, duke i shkruar ato në krah të pyetjeve në letrën e flip chart-it. Disa nga përgjigjet që do të shkruajnë do të jenë faktike, disa interpretuese, dhe disa do të jenë të orientuara drejt zgjidhjes. Gjithashtu, grupet mund të shtojnë pyetje të tjera nëse dëshirojnë.
 5. Pas 10 minutash, grupet lëvizin sërish dhe përsërisin procesin. Kjo do të vazhdojë deri sa të gjitha grupet të kenë kaluar në çdo tavolinë.
 6. Jepuni pjesëmarrësve 10 minuta përfundimtare për të lëvizur lirisht në sallë, duke lexuar të gjitha pyetjet dhe përgjigjet në secilën tavolinë. Më pas, kërkojuni të rikthehen në karriget e tyre.
 7. **Kontrolloni** aktivitetin duke i pyetur se çfarë kanë nxënë rreth çështjes nëpërmjet ushtrimit të zhvilluar. A mendojnë se ushtrimi ka zgjeruar të kuptuarit të tyre rreth çështjes? Çfarë do të dëshironin të bënin më tej?



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Perspektivat e shumëfishta dhe dialogu përfshirës janë instrumente të fuqishme për zhvillimin e njohurive dhe të kuptuarit të një teme ose çështjeje të caktuar.
- Zgjidhja e përbashkët e problemeve nëpërmjet proceseve pjesëmarrëse jep pikëpamje më të gjera, krijimtari, burime dhe përvetësim më të lartë se sa kur ajo kryhet e vetme ose pa konsultim.

Këshilla për organizimin e dialogëve të paqes

Gjatë organizimit të proceseve të dialogut, është i rëndësishëm:

- a. Menaxhimi i pritshmërive.** Sigurohuni se objektivat dhe përkufizimi i suksesit të qartësohen që në fillim. **Kuptimi i aktorëve të përfshirë.** Ndonjëherë i quajtur si “hartëzimi i aktorëve”, duhet të tregohet vëmendje ndaj institucioneve, grupeve të interesit dhe individëve të përfshirë. Kuptoni kontekstin politik, merrni në konsideratë rolin e “prishësve” që mund të pengojnë procesin, dhe mënyrën se si mund t’i përballoni më mirë.
- b. Ndërgjegjësimi për dialogun.** Zhvilloni fushata informimi dhe ndërgjegjësimi të publikut nëpërmjet mediave të ndryshme, në mënyrë që njerëzit të njohin rezultatet pozitive të dialogut, por gjithashtu të mësojnë më shumë rreth çështjeve që ndikojnë komunitetet e tyre.
- c. Përgatitja, përgatitja, përgatitja.** Procesi i dialogut është rezultati i përgatitjes së kujdesshme për të përmbushur kushtet e nevojshme për një dialog të dobishëm dhe për të barazuar mundësitë, si më parë, para se personat të bëhen bashkë. Është thelbësore të sigurohet se aktorët kryesorë dhe palët e interesit janë të gatshëm të përfshihen realisht në një proces të tillë.
- d. Lejimi i transparencës.** Ftoni vëzhguesit e jashtëm (anëtarë të shtypit dhe organizatave) të marrin pjesë. Kjo gjë do të ndihmojë në ndërtimin e besimit dhe krijimin e ndjesisë së përfshirjes, llogaridhënies dhe transparencës.
- e. Kuptimi i dinamikave të ndryshueshme të pushtetit.** Tregoni kujdes ndaj ndryshimeve në hierarkitë sociale dhe politike, dhe ndaj pabarazive ndërmjet elitave, veçanërisht në shoqëritë që ndikohen nga statusi ose në vendet me hierarki të ngurta klasash

Transformimi i konflikteve komplekse

Shpesh, transformimi i konflikteve shoqërore komplekse dhe të rrënjosura thellë është një proces afatgjatë. Ai mbështetet në angazhimin e njerëzve dhe institucioneve të përfshira në konflikt, për të fituar njohuri, të kuptuar dhe aftësi që do t'i fuqizojnë ata, dhe do t'i bëjnë të aftë të bashkëjetojnë dhe të punojnë së bashku paqësisht. Transformimi i konfliktit kërkon që aktivitetet të ndërmerren në disa nivele, shpeshherë njëkohësisht:

1. **Në nivel personal:** të rinjtë mund të mësojnë të zgjedhin veprime që minimizojnë efektet shkatërruese të konfliktit social, dhe maksimizojnë potencialin për rritje personale dhe mirëqenie në nivelin fizik, emocional dhe shpirtëror. Për shembull, të ndihmuar të individëve për të zhvilluar vetë-ndërgjegjësim, edukimi për të zgjeruar bazën e njohurive, trajnimi për të zgjeruar bazën e kompetencave, kujdesi ndaj shëndetit dhe rritjes mendore dhe shpirtërore.
2. **Në nivelin e marrëdhënieve:** personat në konflikt, shpesh, përdorin modele negative komunikimi, krijojnë stereotipa dhe bëhen të polarizuar duke qenë më mosbesues kur konflikti përshkallëzohet. Për të zbutur konfliktin, është me rëndësi të zgjidhen veprime që minimizojnë komunikimin e dobët dhe maksimizojnë të kuptuarit, për shembull, ndërtimi i besimit, promovimi i respektit dhe pranimit, rritja e njohurive dhe dijenisë për ndërvarësinë dhe përmirësimi i komunikimit.
3. **Në nivel strukturor:** konflikti prek dhe krijohet nga sisteme dhe struktura që formësojnë organizimin e marrëdhënieve të pushtetit brenda familjes, komunitetit dhe shoqërisë, mënyrën e aksesit dhe shpërndarjes së burimeve, dhe mënyrën e marrjes së vendimeve. Ndërtuesit e paqes duhet të kuptojnë dhe trajtojnë kushtet strukturore që shkaktojnë pabarazi dhe padrejtësi që, nëse lejohen të vazhdojnë, mund të çojnë në irritim dhe shprehje të dhunshme konflikti. Kjo gjë kërkon promovimin dhe përdorimin e mekanizmave jo të dhunshëm për ndërveprimin me dhe transformimin e padrejtësisë strukturore. Nëpërmjet kësaj do të reduktohet konfrontimi kundërshtues dhe do të nxitet zhvillimi i strukturave më të mira dhe më përfshirëse për të përmbushur nevojat njerëzore bazë. Ndërtimi strukturor i paqes mund të përfshijë lobimin për politika më të drejta, reforma institucionale, llogaridhënie dhe transparencë. Gjithashtu, maksimizoni pjesëmarrjen e të rinjve në vendimet që kanë të bëjnë me jetët e tyre
4. **Në nivel kulturor:** Kjo përfshin identifikimin dhe të kuptuarit të modeleve kulturore që kontribuojnë në shfaqjen e shprehjeve të dhunshme të konfliktit, si dhe identifikimin dhe zhvillimin në bazë të burimeve dhe mekanizmave në mjedisin kulturor për reagimin konstruktiv ndaj dhe trajtimin e konfliktit. Për shembull, çrrënjësja e stereotipave të theksuar, paragjykimeve, diskriminimit dhe dhunës nga gjuha, shprehjet, këngët, shakatë, qëndrimet, historitë dhe narrativat që përdoren dhe socializohen zakonisht në komunitetet që në moshë të re, dhe që përdoren për të justifikuar pabarazinë, përjashtimin dhe agresionin ndaj grupeve të caktuara në shoqëri (p.sh. gratë dhe pakicat).

AKTIVITETI 3.8 Ristrukturimi i shoqërisë

Përmbledhje:	○ Stimulimi i vlerësimit të drejtuar nga të rinjtë të sfidave dhe nevojave në shoqërinë e tyre, dhe zhvillimi i ideve të sugjeruara nga të rinjtë për ndryshim. Ky aktivitet realizohet më mirë në një grup me 6-8 pjesëmarrës.
Vështirësia:	○ Niveli 3
Numri i pjesëmarrësve:	○ Grupe me 5-8 vetë
Koha:	○ 60 - 90 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit janë në gjendje të identifikojnë një sërë sfidash dhe nevojash në shoqërinë e tyre, dhe të shpjegojnë marrëdhënien ndërmjet tyre. Pjesëmarrësit janë në gjendje të shpjegojnë se çfarë konsiderojnë si prioritete për veprim dhe përse. Pjesëmarrësit janë në gjendje të japin rekomandime konkrete për ndryshimet e nevojshme për identifikimin e disa prej mënyrave në të cilat ata vetë mund të kontribuojnë në proces si të rinj.
Metodat:	○ Loja e negociimit ndërveprues
Materialet:	○ Do t'ju nevojiten disa fletë ose karta me termat kyç (shihni udhëzimet) të shkruara me shkronja të mëdha, si dhe disa fletë ose karta të paplotësuara.
Përgatitja:	○ Nëse punoni me një grup të madh, ndajeni në grupe të vogla dhe caktoni një lehtësues për secilin grup. Grupi mund të jetë nga i njëjti komunitet/shkollë, ose i përzier nga disa komunitete/shkolla (mundësisht nga e njëjta vendndodhje).
Përgatitja e sallës:	○ "Ishujt" e punës ku të gjithë mund të shohin dhe prekin lehtësisht fletët ose kartat.

Udhëzime:

1. Krijoni një grup me 5-8 pjesëmarrës me një lehtësues. Shpjegoni se qëllimi i këtij aktiviteti është reflektimi së bashku për nevojat e ndërtimit të paqes të shoqërisë së tyre.
2. Filloni me raund prezantimesh personale (emri, mosha, një hobi) në mënyrë që çdo person të flasë. Lehtësuesit duhet gjithashtu të prezantohen.
3. Pas prezantimeve, kërkoni pjesëmarrësve të vlerësojnë mirëqenien (sociale, ekonomike dhe politike) aktuale të shoqërisë së tyre në një shkallë nga 1-10 (ku 1 është shumë e keqe dhe 10 është e shkëlqyer/përkryer). Kjo mund të kryhet me gojë në të gjithë grupin. Nuk nevojiten shpjegime.
4. Ftojini pjesëmarrësit të reflektojnë privatisht për një çast rreth asaj çka do të bënte të mundur që shoqëria e tyre të arrinte një rezultat të lartë (10) për të gjithë treguesit e mirëqenies përfshirëse sociale, ekonomike dhe politike. Vendosni theksin te përfshirja, që nënkupton mirëqenien e të gjitha grupeve etnike dhe fetare, burrave dhe grave, fëmijëve, të rinjve dhe të rriturve, të të gjitha aftësive dhe gjinive, nga të gjitha rajonet, qytetet, qytezat dhe fshatrat, etj.
5. Prezantoni kartat ku janë shkruar zgjidhjet e sugjeruara më shpesh për sfidat aktuale. Këtu mund të përfshihet, për shembull, reforma ekonomike, reforma në arsim, reforma kushtetuese, dialogu ndëretnik, fuqizimi i të rinjve, aktivizmi jo i dhunshëm, etj.

6. Shpjegoni se janë dhënë disa karta të paplotësuara në rast se të rinjtë mendojnë se duhet të përfshihen zgjidhje të tjera. Më pas, ata mund t'i shkruajnë idetë e reja në fletët shtesë dhe t'i përfshijnë ato në aktivitet.

7. Shpjegoni se kanë 35 minuta për të diskutuar rreth nevojave të shoqërisë së tyre dhe për të hartuar një strategji që promovon mirëqenien përfshirëse për të gjithë pjesëtarët e saj. Ata duhet t'i lëvizin kartat me radhë përreth tavolinës, duke ndryshuar rendin e prioritetit të tyre siç e gjykojnë të përshtatshme. Theksoni se nuk ka përgjigje "të saktë" ose "të gabuar". Ky është një konsultim i bazuar në përvojat e tyre të shoqërisë së tyre dhe vizionet/shpresat e tyre për të ardhmen e saj.

Rregulli 2: Çdo herë që lëvizin një kartë, **ata duhet të shpjegojnë logjikën për këtë veprim.** Për shembull, duhet të thonë:

- "Mendoj se duhet të prioritzojmë _____ sepse _____."
- Ose "Jam dakord me ju se _____ është me rëndësi, por mendoj se varet nga _____. Prandaj, e kam vendosur në prioritet më të lartë."
- Ose "Nëse fillojmë me _____, kjo do t'i nxisë të tjerët të bëjnë _____."
- Ose "Këto të dyja duhet të jenë bashkë sepse _____."

B. Nëse grupi has vështirësi, lehtësuesi mund të **shtrijë vetëm pyetje** për të stimuluar dialogun e mëtejshëm. Lehtësuesi nuk duhet të ofrojë sugjerime dhe duhet vetëm të dëgjojë pjesëmarrësit rinorë.

9. Grupi mund të shkojë drejt konsensusit, por kjo nuk është e domosdoshme. Në fund të kohës së caktuar, kërkoni që një vullnetar të përmbledhë strategjinë në të cilën grupi ka mbërritur deri në atë moment.

10.2 Fotografoni rezultatin përfundimtar nëse janë disa grupe. Printojini dhe afishojini fotot në një mur galerie në sallë, në mënyrë që të tjerët të mund t'i shohin ato dhe të krahasojnë formulimet e zgjidhjeve.

10.2 **Kontrolloni** aktivitetin duke kaluar nëpër grup dy herë, në mënyrë që çdo person të tregojë:

- Çfarë mendoni rreth *aktivitetit*?
- Në cilën pjesë të kësaj fotografie mendoni se mund të merrnit pjesë?

Përmbylleni aktivitetin me komente inkurajuese për rëndësinë e secilit person në krijimin e shoqërisë që dëshirojnë.

Këshilla për lehtësimin: Të rinjtë në Ballkanin Perëndimor mund të parashtrojnë çështje që lidhen me historitë e konfliktit të dhunshëm/luftës, traumën ndër breza, propagandën dhe manipulimin politik, mungesën e mediave informative të pavarura, mungesën e të menduarit kritik në përgjithësi, arsimin e prapambetur, problemet e përhapura të varfërisë, papunësisë dhe korrupsionit, marginalizimin e të rinjve nga politikëbërja dhe vendimmarrja, mendësitë e ngurta/pesimiste, format e kryqëzuara të disavantazhit dhe diskriminimit, dhunën me bazë gjinore dhe dhunën e të rinjve. Diskutimi mund bëhet menjëherë pesimist nëse pjesëmarrësit ndihen të mbingarkuar nga sfidat dhe kanë pak ide për zgjidhje. Lehtësuesi duhet të stimulojë të menduarit të orientuar nga zgjidhja duke ngritur pyetje që ndihmojnë në ndarjen e problemeve të mëdha në njësi më të vogla. **Për shembull**, nëse një nga problemet është media e manipuluar politikisht dhe të rinjtë ndihen të pafuqishëm për të ndryshuar të gjithë industrinë mediatike, lehtësuesi mund të bëjë pyetje lidhur me vendet e formimit të gazetarëve, me faktin nëse të rinjtë botojnë ndonjëherë artikuj, blogje ose video, se ku i kërkojnë të rinjtë informacionet më të pavarura që japin një perspektivë ndryshe ose janë më të sakta. Në bazë të kësaj, pjesëmarrësit mund të nxiten për të menduar për strategji alternative për promovimin e medias së pavarur.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Sfidat sociale, ekonomike dhe politike të shoqërisë janë të ndërlydhura.
- Nevojiten si zgjidhjet nga poshtë-lart, po ashtu dhe ato nga lart-poshtë.
- Të rinjtë mund të kontribuojnë në përmirësimin e shoqërisë nëpërmjet vlerave që zgjedhin të respektojnë, nëpërmjet sjelljeve të tyre të përditshme dhe zgjedhjeve në jetën e tyre; nëpërmjet mënyrave të ndërtimit të miqësive, familjeve, studimeve dhe karrierave; dhe nëpërmjet ushtrimit të kurajës morale për të çuar përpara kauzat e drejtësisë dhe rezistencës ndaj presioneve sociale, ekonomike dhe politike që përforcojnë ndarjen, urrejtjen dhe indiferencën.

Ndërtimi i bashkimit

Në fund të fundit, transformimi i konflikteve varet nga krijimi i kushteve që mundësojnë bashkim dhe bashkëpunim më të madh. Ndërtimi i bashkimit mund të jetë sfidues sepse nevojat, vlerat, prioritetet, parapëlqimet, mënyrat e të menduarit, komunikimit dhe vepruarit të njerëzve janë të larmishme. Ndërtimi i bashkimit në kushtet e diversitetit varet nga zhvillimi i aftësive tona për të:

- Kuptuar më mirë nevojat dhe ndjenjat thelbësore të të tjerëve
- Kuptuar më mirë veprimet, qëllimet dhe motivimet e të tjerëve
- Komunikuar më mirë nevojat dhe ndjenjat tona thelbësore
- Reflektuar më mirë për veprimet, qëllimet dhe motivimet tona
- Përshtatur më mirë idetë dhe qëndrimet tona të paramenduara për të akomoduar perspektiva, informacione, nevoja dhe prioritetet e reja
- Rrahjen më të mirë të mendimeve rreth mundësive për të përmbushur nevojat e të gjithë të përfshirëve
- Shprehjen më të mirë të vullnetit të mirë për të gjetur një zgjidhje përfshirëse dhe të drejtë
- Konsultimin dhe vlerësimin më të mirë të mundësive për të arritur në një zgjidhje të dakordësuar
- Komunikimin më të mirë të procesit të konsultimit dhe vendimmarrjes tek të gjitha palët e interesit përkatëse
- Bashkëpunimin dhe realizimin më të mirë të zgjidhjes së dakordësuar, duke përfshirë shqyrtimin, vlerësimin dhe ripërshtatjen periodike
- Komunikimin më të mirë të rezultateve të veprimeve të ndërmarra
- Konceptimin më të mirë dhe zhvillimin në bazë të mësimëve të nxjerra nga çdo veprim

AKTIVITETI 3.9 Transformimi i intolerancës, promovimi i ndryshimit pozitiv⁸⁷

Përmbledhje:	Në këtë aktivitet, pjesëmarrësit shkojnë drejt planifikimit të veprimeve duke filluar nga identifikimi i pikave hyrëse për ndryshim në shoqëri. Përqendrimi është në transformimin e intolerancës dhe promovimin e ndryshimit pozitiv. Kjo vlen për një sërë situatash konfliktive, qofshin ato të bazuara në paragjykim, intolerancë dhe diskriminim për shkak të kombësisë, etnisë, fesë, orientimit seksual, ose në çështje tjetër.
Vështirësia:	Niveli 3
Numri i pjesëmarrësve:	Çdo moshë
Koha:	45 – 90 minuta
Objektivat:	Identifikimi i një sërë pikash hyrëse për ndërhyrjen e ndërtimit të paqes.
Metodat:	Rrahje mendimesh dhe/ose kërcim
Materialet:	Fletë pune e “llambës”; flip chart dhe lapustila
Përgatitja:	Ky aktivitet është në vijimësi të çdonjërës nga aktivitetet e mëparshme që analizuan shkaqet e intolerancës dhe konfliktit.
Përgatitja e sallës:	Ishuj pune

Udhëzime:**Rrahja e mendimeve:**

1. Prezantoni grupit aktivitetin: *“Le të mendojmë rreth asaj çka mund të bëjmë, si edukatorë bashkëmohatarë dhe të rinj ndërtues të paqes, për të bërë [komunitetin/qytetin/vendin e origjinës/rajonin] tonë një vend më tolerant, të sigurt, përfshirës dhe të drejtë për të jetuar. Cilat janë disa nga mënyrat që mund të ndihmojnë në parandalimin dhe transformimin e intolerancës, diskriminimit dhe ekstremizmit?”* Këtu, mund të specifikoni çështje të tjera të caktuara që kanë qenë në fokus (p.sh., islamofobia, seksizmi, racizmi, homofobia, etj.)

2. Ftojini grupin që të rrahin mendimet [40 minuta]. Rrahja e mendimeve mund të zhvillohet në mënyrë të hapur ose në grupe të vogla, në varësi të numrit të pjesëmarrësve tuaj dhe se në cilën fazë të procesit të grupit tuaj jeni.

Në flip chart ose tabelë, krijoni një “re të madhe mendimi” ose “llambë” rreth së cilës mund të vendosen kontributet e pjesëmarrësve, ose pjesëmarrësit mund të përdorin Fletën e punës.

Disa ide të përgjithshme mund të përfshijnë:

- **Ndërgjegjësoni** - diskriminimi ndodh, mësoni ta njihni atë, mësoni se cilat janë të drejtat tuaja

87. Burimi: “Kurrikula Pikturoni Ndryshimin” nga Sara Clarke-Habibi për Off-Centre Productions, Londër, 2019.

- **Mos toleroni intolerancën** - vihëni në dukje atë, përcaktojëni për atë që është dhe bëjeni të qartë se është e gabuar
- **Kremtoni diversitetin** - paraqiteni diversitetin në një këndvështrim më pozitiv, bëjeni atë të bukur, përfshirës (pra, përfshini pakicat, po ashtu dhe shumicat e kërcënuara, që të gjithë të ndihen të përfaqësuar), tregohuni të hapur ndaj përvojave/kulturave/etj. të reja
- **Bëjini njerëzit bashkë** - në mënyrë që të kuptojnë se janë më të ngjashëm se sa të ndryshëm
- **Lidhuni dhe mësoni** - rreth kulturave/feve/zakoneve/vlerave të të tjerëve, rreth mënyrës se si duhet të shpërbëhen paragjykimet dhe të reduktohet frika, se si njerëzit mund të duken të ndryshëm, por ndajnë shumë të përbashkëta, për faktin se si diversiteti është një burim shumë i mirë
- **Dëgjoni dhe tregoni interes** - Dëgjoni dhe përpikuni të kuptoni se çfarë i frikëson/zemëron apo i irriton të tjerët
- **Reduktoni irritimin dhe ndërtoni solidaritetin** - duke diskutuar në mënyrë aktive, duke gjetur dhe zbatuar zgjidhje së bashku
- **Bashkëpunoni** - Ftojini të tjerët t'ju bashkohen, të shkojnë mirë me njëri-tjetrin, të marrin pjesë dhe të punojnë së bashku për projektet e përmirësimit të komunitetit
- **Angazhoni udhëheqësit e komunitetit** - dhe aktorë të tjerë të komunitetit që t'ju bashkohen dhe të mbështesin ndërtimin e komuniteteve të sigurta, përfshirëse, të shëndetshme dhe të drejta, që përmbushin nevojat e kujtdo për mirëqenie dhe përkatësi.

Pjesëmarrësit mund të bëjnë sugjerime më specifike në varësi të konteksteve dhe realiteteve të tyre vendore.

Alternativa: Teatër me imazhe / kërcim

Përgatitja: [60 minuta] Organizojini pjesëmarrësit në grupe të vogla. Udhëzoni që të krijojnë dhe bëjnë prova për një teatër me imazhe ose kërcim 5 minuta, që rrëfen një histori në të cilën intoleranca, ksenofobia dhe/ose diskriminimi transformohen nëpërmjet aplikimit të disa elementeve kyçe të ndryshimit të identifikuar më sipër, që sjellin mirëkuptim, tolerancë dhe solidaritet në komunitetin e tyre.

Për të përdorur qasjen e teatrit me imazhe, grupet e vogla duhet të krijojnë tre imazhe të ngrira me trupat e tyre ("tablo"): një që përfaqëson intolerancën; një që përfaqëson tolerancën; dhe një që përfaqëson hapin që nevojitet për të kryer transformimin ndërmjet tyre.

Ndarja dhe diskutimi: [30 minuta] Bëjini grupet përsëri bashkë për të shfaqur dhe diskutuar krijimet e tyre me të gjithë grupin.

Aktivitet shtesë: Pyeteni grupin se çfarë masash shtesë, në nivelin shoqëror dhe në planin afatgjatë, nevojiten për të parandaluar intolerancën. Idetë, ndër të tjera, mund të përfshijnë:

- **Ndryshimet ideologjike:** promovojnë pikëpamjet përfshirëse nëpërmjet arsimit formal dhe joformal, promovojnë solidaritetin botëror, njohin ndërvarësinë, i shohin të gjithë njerëzit si pjesë e një familjeje njerëzore, refuzojnë përdorimin e dhunës në të gjitha format e saj, angazhohen për paqen dhe mirëqenien përfshirëse.
- **Masat politike:** sigurojnë që qeveritë të mbrojnë dhe promovojnë të drejtat e njeriut nëpërmjet politikave gjithëpërfshirëse sociale dhe ekonomike, me vëmendje të veçantë ndaj grupeve të pakicave, sigurojnë që qeveritë të respektojnë liritë politike dhe civile, kontrollojnë korrupsionin, kontrollojnë shfrytëzimin ekonomik, u japin fund "zaptimeve të huaja", promovojnë praktikën qeverisëse përfshirëse
- **Masat ekonomike:** reduktojnë papunësinë dhe varfërinë nëpërmjet politikave ekonomike të drejta në aspektin shoqëror, kontrollojnë lakminë kapitaliste dhe promovojnë mirëqenien ekonomike përfshirëse
- **Faktorët sociologjikë:** njohin dhe vlerësojnë diversitetin, zbatojnë kufizimet ndaj gjuhës së

urrejtjes (online dhe offline), fuqizojnë shërbimet e mbështetjes për pakicat dhe popullatat vulnerabël, njohin dhe diskutojnë shqetësimet shoqërore dhe zbatojnë politika dhe gjeste simbolike për korrigjimin e tyre, adresojnë pabarazitë e pushtetit duke promovuar pjesëmarrjen e barabartë të grave dhe pakicave

- **Mbështetjet psikologjike:** promovojnë familje dhe praktika të shëndetshme të rritjes së fëmijëve, mbrojnë të rinjtë nga abuzimi, dëmtimi dhe neglizhenca, promovojnë sigurinë (fizike, ekonomike) individuale dhe në grup, ofrojnë mundësi për përkatësi pozitive në grup dhe qëllim pozitiv në jetë, lehtësojnë zhvillimin pozitiv të aftësive (kurajë, vetefikasitet) nëpërmjet aventurave dhe sfidave me shoqërimin e modeleve mbështetëse, promovojnë aftësitë e të menduarit të pavarur, refleksiv dhe kritik, promovojnë ndjeshmërinë, mundësojnë pjesëmarrjen në vendimmarrje
- **Qasjet e socializimit gjinor:** rrisin djemtë dhe vajzat me respekt për barazinë seksuale dhe gjinore, duke vlerësuar mashkulloritetin joagresiv, dhe duke promovuar vlerat dhe virtytet që u përkasin të gjitha gjinive.

Vendosini këto informacione në sallën e trajnimit për të stimuluar planifikimin e veprimeve në aktivitete të mëvonshme që lidhen me edukimin e bashkëmohatarëve dhe fushatat e advokimit të të rinjve.

TA BËJMË KOMUNITETIN TONË MIKPRITËS, PËRFSHIRËS, TOLERANT DHE TË SIGURT PËR TË GJITHË



Lidhja e ndërtimit të paqes me pajtimin dhe ballafaqimi me të shkuarën

Në Ballkanin Perëndimor, ku shumë konflikte të kohës lidhen me çështje të pazgjidhura të së shkuarës, duke përfshirë, por pa u kufizuar, komunizmin dhe luftërat e viteve 1990, ndërtimi i paqes lidhet pashmangshmërisht me proceset e pajtimit dhe ballafaqimit me të shkuarën.

Ballafaqimi me të shkuarën është një term që përdoret për të përshkruar procesin e vështirë por të nevojshëm të adresimit dhe tejkalimit të trashëgimive shkatërruese të konfliktit, dhunës dhe padrejtësisë historike. Si i tillë, përfshin proceset e kujtesës dhe, me shpresë, çon drejt pajtimit ndërmjet grupeve dhe shoqërive të ndara. Qëllimi i ballafaqimit me të shkuarën është siguri se brezat e tashëm dhe të ardhshëm nuk do të mbartin barrën e shqetësimeve të trashëguara, dhe do t'u jepet mundësia të jetojnë në një shoqëri të shëndetshme ku shqetësimet e së ardhmes parandalohen qëllimisht dhe me sukses.

Pajtimi është një term i ndërlikuar që mund të ketë shumë kuptime dhe mund të konsiderohet kontroversal. Në kontekstin e Ballkanit Perëndimor, veçanërisht në kontekstin e pas Jugosllavisë, termi “pajtim” është përdorur shpesh në rrethanat e pasluftës së viteve 1990 nga aktorët vendorë dhe ndërkombëtarë; disa do të thoshin se është përdorur tepër dhe në mënyrë të gabuar, duke shkaktuar një farë perceptimi ndaj termit si i pakuptimtë dhe i pafavorshëm. Njohja e pajtimit si një term dhe realitet i ndërlikuar do të thotë se kërkon reflektim dhe diskutim të vazhdueshëm. Njëkohësisht, pajtimi është një term i dobishëm dhe i rëndësishëm, që ndihmon në përcaktimin e asaj çka dialogu ndërkulturor dhe ndërtimi i paqes në shoqëritë pas konfliktit synojnë të arrijnë në planin afatgjatë.

Pajtimi mund të përkufizohet si “një proces që përfshin njohjen reciproke të një të shkuare të dhunshme të përbashkët dhe transformimin e marrëdhënieve dhe sjelljeve të dëmshme për të promovuar një të ardhme të përbashkët drejt paqes së qëndrueshme” (Lederach, 1997; Bloomfield, 2003).

Pajtimi është një proces gradual që ndërmerret qëllimisht për t’i kthyer sërish në marrëdhënie palët e prekura nga konflikti. Pajtimi ndihmon për rregullimin e prishjes së marrëdhënieve të mëparshme të shkaktuar nga konflikti, padrejtësia dhe/ose dhuna, nëpërmjet njohjes së ndërsjellë dhe përgjegjësisë. Kjo mundëson rivendosjen e besimit dhe bashkëpunimit.

Rrjedhimisht, pajtimi është i pandashëm nga pranimi dhe rregullimi i padrejtësive të shkuara, dhe synon të hedhë bazat për riangazhim në marrëdhënie ndërmjet ish armiqve, të karakterizuara nga besimi, njohja e ndërsjellë dhe përgjegjësia, duke mundësuar rritjen e besimit dhe bashkëpunimit. Në terma konkretë, pajtimi përfshin “bashkimin e individëve, grupeve dhe shoqërive të prekura nga konfliktet e së shkuarës dhe së tashmes, dhe nga përfaqësimet dhe perceptimet negative të ‘tjetrit’. Nëpërmjet përvojës së ndarë, bashkëpunimit dhe shkëmbimit të vazhdueshëm, krijohen rrugë të reja për të pajtuar personat që në të kundërt do të mbeten peng i së shkuarës.”⁸⁸

Si në nivelin ndërpersonal, po ashtu dhe në atë kolektiv, pajtimi mbështetet në angazhimin me të vërtetën, drejtësinë dhe shërimin për të rindërtuar besimin reciprok, konfidencën dhe gatishmërinë për bashkëpunim. Për sa kohë që dëmet e së shkuarës nuk pranohen dhe plagët e vjetra mbeten të hapura, ato do të vijojnë të cenojnë mirëqenien shoqërore në të tashmen dhe të ardhmen. Prandaj, **qëllimi i pajtimit** është të arrijë në një pranim të përbashkët të dëmeve të së shkuarës dhe në një angazhim të përbashkët për të garantuar siguri reciproke, të drejta, dinjitet dhe mirëqenie për të gjithë pjesëtarët e shoqërisë, pavarësisht identifikimit etnik, fetar apo tjetër të caktuar.

Pajtimi nuk do të thotë harresë e së shkuarës, dhe as domosdoshmërisht falje të saj. Para së gjithash, pajtimi do të thotë **të nxënit nga e shkuara dhe ndryshimin e qëndrimeve dhe sjelljeve për të siguruar më mirë respekt dhe mirëqenie reciproke**. Synimi është krijimi i një shoqërie në të cilën diversiteti dhe të drejtat e të gjithëve njihen dhe vlerësohen, në të cilën të gjithë njerëzit njohin gabimet dhe dëmet e bëra në të shkuarën dhe ndikimin e tyre në vazhdimësi në jetën e sotme, dhe nëpërmjet përpjekjeve reciproke nga qeveria dhe popullsia, të korrigojnë këto dëme dhe të sigurohet se nuk do të përsëriten më. Brezat e rinj në Ballkanin Perëndimor janë gjithmonë e më të gatshëm për të pranuar historinë e rajonit, si një hap kyç drejt një të ardhmeje të bashkuar, në të cilën të gjitha grupet pranojnë, vlerësojnë dhe respektojnë njëri-tjetrin. Ndërmarrja e këtij hapi kërkon përfshirjen në biseda sfiduese dhe çmësimin ose riportretizimin e një pjese të asaj çka është mësuar në shtëpi, në shkollë dhe në media. Kjo është arsyeja përse **pajtimi kërkon kurajë**. Një pjesë e këtij çmësimi mund të përfshijë zhvillimin e një diskutimi të hapur dhe të sqartë për veprimet dhe politikat e gabuara të paraardhësve tanë, dhe njohjen e mundësisë që kemi tashmë për të ecur në një rrugë të re dhe më të mirë. Krahas konsideratës për drejtësinë tranzitore dhe masat e reformës strukturore, bisedat tona mund të përfshijnë edhe reflektimin rreth meritave të faljeve publike dhe gjesteve të tjera simbolike

//////////

88. Statutet e RYCO-s, f.6

që mund të kontribuojnë në procesin e pajtimit.

Për ta përmbledhur, **pajtimi** duhet të kuptohet si:

- njëkohësisht një proces dhe qëllim, jo si një ngjarje, por si diçka që kërkon veprim dhe përpjekje të qëndrueshme dhe të vazhdueshme;
- një proces i ndërlikuar dhe shumështrësor që ka të bëjë me nivelet e ndryshme në shoqëri dhe ndërmjet shoqërive, dhe që duhet t'i lidhë këto nivele dhe aktorë të ndryshëm;
- një mënyrë për të trajtuar konfliktet në të shkuarën dhe të tashmen në dhe ndërmjet vendeve të Ballkanit Perëndimor, në mënyrë që brezat e rinj të mos kushtëzohen nga dinamikat antagoniste të problematikave të pazgjidhura.

Angazhimi i të rinjve në pajtim është i rëndësishëm sepse konfliktet e së shkuarës dhe së tashmes vazhdojnë të ndikojnë marrëdhëniet ndërmjet individëve dhe grupeve në dhe ndërmjet vendeve në mbarë Ballkanin Perëndimor. Këto problematika nuk do të largohen vetvetiu apo duke mos u kushtuar vëmendje. Nevojiten përpjekje proaktive për të trajtuar këto konflikte dhe ndarje për rajonin dhe personat që jetojnë në të, me qëllim të bërit përpara pa rrezikun e shpërthimit të konflikteve të reja.⁸⁹

Praktikat e kujtesës ndonjëherë përdoren për antagonizëm dhe për të përforcuar ndarjet sociale. Kjo është arsyeja përse RYCO promovon **kujtesën konstruktive** si një qasje më etike. Kujtesa konstruktive përfshin vështrimin e së shkuarës në mënyrë gjithëpërfshirëse, nga perspektiva të shumëfishta, nëpërmjet këndvështrimit të njerëzores së përbashkët. Kjo gjë nënkupton shqyrtimin e periudhave të konfliktit, dhunës dhe padrejtësisë nëpërmjet kornizës së nevojave të njeriut për dinjitet, mirëqenie dhe drejtësi. Ai kërkon të qenit të hapur ndaj të vërtetave të parehatshme, si dhe gatishmëri për të qenë autokritikë ndaj së shkuarës vetjake dhe narrativave të trashëguara. Kujtesa konstruktive përfshin edhe gatishmërinë për të dëgjuar perspektiva, fakte, interpretime dhe narrativa të tjera. Kjo nuk do të thotë domosdoshmërisht të rënit dakord me këto pikëpamje të ndryshme. Në fakt, do të thotë të qenit të gatshëm për të ndarë, dëgjuar, menduar në mënyrë kritike dhe për të punuar bashkërisht për një të ardhme më të mirë. Kujtesa konstruktive ofron një mënyrë për individët, grupet dhe shoqëritë nga Ballkani Perëndimor për të adresuar çështje të vështira të lidhura me konfliktet e së shkuarës dhe së tashmes në një formë që thëllon marrëdhëniet ndërmjet tyre. Themeli i domosdoshëm për kujtesën konstruktive është dialogu.

Të rinjtë mund të angazhohen me kujtesën dhe pajtimin konstruktiv duke:

- përfutur aftësi për të parë ngjarjet e kaluara brenda kontekstit të tyre historik,
- mësuar si të dallojnë ndërmjet fakteve dhe opinioneve,
- menduar në mënyrë kritike rreth historive,
- dëgjuar dhe konsideruar këndvështrime, interpretime dhe histori të tjera që ofrojnë më shumë perspektiva të ngjarjeve historike,
- reflektuar mbi rolet dhe zgjedhjet e aktorëve historikë,
- vlerësuar këto zgjedhje në baraspeshim të etikës dhe të drejtave universale të njeriut,
- zgjedhur të qenit aktorë pozitivë në formësimin proaktiv për një të ardhme më të mirë,

Kur ndërmerren në mënyrë të menduar me kujdes, kujtesa dhe pajtimi konstruktiv lidhen me dy parakushte të tjera për paqen: **drejtësia** dhe **shërimi**. Duke punuar drejt pranimit të dëmeve të së kaluarës dhe duke krijuar kushte për shërimin individual dhe shoqëror, plagët e së kaluarës vishen gradualisht, duke favorizuar kështu proceset e rilidhjes dhe rindërtimit. Edukimi për kujtesën dhe pajtimin konstruktiv është një detyrë e ndjeshme që kërkon guxim. Ai gjithashtu kërkon dhe ushqen pjekurinë etike të bazuar në njerëzimin dhe dinjitetin e përbashkët.

////////////////////////////////////

89. Plani Strategjik i RYCO-s (2019-2021), f. 24



Një mënyrë për të kuptuar marrëdhëniet midis dialogut ndërkulturor, ndërtimit të paqes, transformimit të konfliktit, kujtesës dhe pajtimit është t'i shohim ato si pjesë e një spektri:



Ata janë të ndërlidhur natyrshëm, por ndryshojnë për sa i përket fokusit të tyre kryesor. Ndaj, ato mund të imagjinohen edhe si fusha të mbivendosura:

Përpyekja për të trajtuar trashëgiminë e konfliktit të dhunshëm dhe promovuar kujtesën konstruktive të historive të kontestuara shpesh kërkon angazhim të thellë me çështje të vështira, të ndjeshme dhe kontroverse. **Kjo mund të jetë përtej kompetencave tuaja aktuale si një edukator i të rinjve bashkëmohatarë dhe mund të përpiqeni ta provoni vetëm nëse keni mbështetjen dhe udhëzimet e një trajnuesi ose mentori i cili është i trajnuar dhe ka përvojë në Ballafaqimin me të Shkuarën dhe të punuarit me traumat historike dhe ndër brezash.** Por, ka mënyra të tjera për të mësuar për të shkuarën në programet e edukimit të të rinjve bashkëmohatarë, si për shembull, vizita me guidë në muze historikë, të ftuarit të folësve për të ndarë njohuritë e tyre rreth një teme të caktuar, kryerja e kërkimeve në internet, ose biseda me prindërit dhe të moshuarit në komunitet. Në të gjitha rastet, duhet bërë kujdes që historia që po paraqitet mund të mos marrë parasysh këndvështrime të shumta, prandaj mos harroni të mendoni në mënyrë kritike.

Shembull i praktikës së mirë: Pyet Gjyshërit

Në **Shqipëri**, Instituti për Demokraci Media dhe Kulturë ka realizuar një konkurs vjetor “Pyet Gjyshërit” i cili synon të rrisë ndërgjegjësimin e të rinjve dhe të shoqërisë shqiptare për rëndësinë e përballjes me të shkuarën. Në edicionin e tij të tretë, të rinjtë të moshës 15 –19 vjeç u ftuan të reflektojnë individualisht ose si një ekip mbi të shkuarën e Shqipërisë (1944–1997) përmes një pune krijuese në një nga tre kategoritë - multimedia, ese ose art pamor - mbi temën dhe moton #Trego1Histori. Nga datat 1 shtator deri më 15 tetor 2018, 430 gjimnazistë nga 43 shkolla në mbarë Shqipërinë paraqitën 312 punime mbi të shkuarën komuniste të shoqërisë. Krijimet e fuqishme artistike dhe mediatike kanë ndikuar gjerësisht në audiencë. Fituesit u mblodhën së bashku për të ndarë projektet e tyre dhe për të marrë pjesë në vizita studimore në vendet e kujtesës në të gjithë Ballkanin Perëndimor.

AKTIVITETI 3.10 Aktiviteti 3.10: Pajtimi

Përmbledhje:	○ Në këtë aktivitet, pjesëmarrësit mësojnë rreth pajtimit, faktorëve që e mundësojnë atë, si dhe fillojnë të identifikojnë shenjat e progresit drejt pajtimit në Ballkanin Perëndimor. Diskutimet i ftojnë pjesëmarrësit të eksplorojnë se edhe si individë dhe në grupe, secili mund të kontribuojë në pajtim në Ballkanin Perëndimor.
Vështirësia:	○ Niveli 3
Numri i pjesëmarrësve:	○ Deri në 20
Koha:	○ 60 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit janë në gjendje të përcaktojnë se çfarë do të thotë pajtimi dhe çfarë kërkon ai. Pjesëmarrësit janë në gjendje të identifikojnë rrugën drejt pajtimit në shoqërinë e tyre. Pjesëmarrësit janë në gjendje të parashikojnë praktika gjithëpërfshirëse të kujtesës që kontribuojnë në pajtim.
Metodat:	○ Hartë mendimesh, reflektim personal, poezi
Materialet:	○ Flip chart/ tabelë, letra dhe materiale për të shkruar
Përgatitja e sallës:	○ Çdo moshë

Udhëzime:**Hapi 1: Koncepti kyç**

Tregojuni pjesëmarrësve se ata do të mësojnë rreth pajtimit dhe si ta promovojnë atë në rajon. Ofroni këtë përkufizim: “Pajtimi është një proces gradual dhe i qëllimshëm për të rivendosur marrëdhëniet ndërmjet palëve të prekura nga konflikti”. Duke përdorur një qasje të hartës së mendimeve, organizoni pjesëmarrësit që të punojnë në grupe të vogla për të menduar se çfarë do të thotë “pajtim” për ta. Për shembull:

- të njohësh dëmet e së shkuarës
- të falësh gabimet e shkuara
- t’i rezistosh politikës përçarëse
- të vlerësosh diversitetin
- të punosh së bashku për një shoqëri/të ardhme më të mirë
- të praktikosh empatinë dhe respektin
- të marrësh përgjegjësi për parandalimin e urrejtjes
- të pranosh traumën ndërmjet brezave
- të inkurajosh shërimin ndërpersonal dhe ndërgrupor
- të shikosh njëri-tjetrin si njerëz
- të heqësh dorë nga urrejtja
- të bëhesh bashkë për të ndërtuar një shoqëri të bashkuar

Ftojini pjesëmarrësit të ndajnë idetë e tyre dhe t’i konsolidojnë ato në një hartë të madhe mendimesh në klasë (në një flip chart ose dërrasë të zezë).

Hapi 2: Reflektim

Kërkojuni pjesëmarrësve të reflektojnë dhe diskutojnë rreth këtyre pyetjeve:

1. Çfarë do të thotë pajtim për ju?
2. *Si do të dukej pajtimi në (shoqërinë / rajonin) tonë? Cilat do të ishin disa nga shenjat?*
3. Çfarë do të nevojitej për të ndërtuar atë lloj pajtimi? Kush duhet të përfshihet?
4. *Cili është roli i së vërtetës, drejtësisë, faljes dhe reformës në çuarjen përpara të pajtimit?* [Merrni kohën e nevojshme për të përkufizuar secilën prej tyre.]
5. Çfarë veprimesh mund të ndërmerren si individ për të mbështetur procesin e pajtimit?
6. *Si aktor i të rinjve, çfarë mund të bëni ju ose organizata juaj për të mbështetur procesin e pajtimit?*
7. Çfarë duhet të bëjë qeveria për të mbështetur procesin e pajtimit?

Hapi 3: Shkrimi i poezive⁹⁰:

Më poshtë paraqitet një aktivitet i thjeshtë për krijimin e një poezie rreth pajtimit, pasi të keni mësuar dhe diskutuar proceset e pajtimit në kontekstin vendor/ rajonal. Për ta kryer këtë aktivitet, prezantojuni pjesëmarrësve idenë se pajtimi "i singertë" është një pasqyrimi i vërtetë i kujdesit (për të shkuarën, për "tjetrin", për veten) dhe si rrjedhojë, pajtimi i singertë buron nga zemra. Pranoni gjithashtu që udhëtimi i secilit person drejt pajtimit me të shkuarën, me 'tjetrin' dhe me veten është unik. Pas kësaj, kërkojuni pjesëmarrësve të plotësojnë fjalitë e mëposhtme për të krijuar poezinë e tyre të pajtimit. Ky është një ushtrim i mirë i pavarur reflektimi.

Kur pajtimi është i singertë, ai buron nga zemra.

- Pajtimi me zemër **duket si ...**
- Pajtimi me zemër **tingëllon si ...**
- Pajtimi me zemër **ndihet si ...**
- Pajtimi me zemër **shijon si ...**
- Pajtimi me zemër **mban erë si ...**
- Pajtimi me zemër **do të thotë ...**

Kur flasim dhe dëgjojmë me zemër, ne sjellim ndryshim.

Aktivitet përmbyllës: Ftojini pjesëmarrësit të tregojnë mendimet dhe përvojat e tyre përfundimtare. Ata gjithashtu mund të dëshirojnë të ndajnë propozimet e tyre për organizimin e përkujtimeve dhe dialogëve me bazë rininë në komunitetet e tyre vendore.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Pajtimi është njëkohësisht një proces dhe një qëllim. Ai nuk është një ngjarje, por diçka që kërkon përpjekje dhe veprim të qëndrueshëm dhe të vazhdueshëm.
- Pajtimi është një proces kompleks dhe shumështrësor që ka të bëjë me nivele të ndryshme në shoqëri dhe ndërmjet shoqërive, dhe që duhet të lidhë këto nivele dhe aktorë të ndryshëm.
- Pajtimi në Ballkanin Perëndimor do të lejojë që brezat e rinj të lirohen nga kufizimet e vendosura mbi to nga trashëgimia negative e së shkuarës.

//////////

90. Nga Dhoma e Kuqe e Poezisë, NSW Australi, 2019

AKTIVITETI 3.11 Vizitë në një vend të kujtesës

Përmbledhje:	○ Ky aktivitet i ndihmon të rinjtë të njihen dhe të mendojnë në mënyrë kritike për të shkuarën e rajonit të tyre, si dhe rrit ndërgjegjësimin e tyre për trashëgiminë e së shkuarës në kohën e tashme. Gjithashtu i ndihmon ata të kuptojnë më mirë sfidat aktuale në shoqëritë e tyre dhe ofron mundësi për pajtim me të tjerët që janë të angazhuar në ndërtimin e një shoqërie më gjithëpërfshirëse, të drejtë dhe demokratike.
Vështirësia:	○ Shkalla 4
Numri i pjesëmarrësve:	○ Deri në 20
Koha:	○ Disa orë
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit janë në gjendje të përshkruajnë rëndësinë e një vendi të kujtesës, si dhe vendin e tij në historinë e Ballkanit Perëndimor. Pjesëmarrësit janë në gjendje të citojnë dëshmi nga burime parësore lidhur me vendin dhe ta lidhin atë me rrëfimet dhe/ose debatet e ekspertëve. Pjesëmarrësit janë në gjendje të shprehin disa reflektime personale rreth vendit të kujtesës.
Metodat:	○ Vizitë me guidë (udhëtim në terren) or shikim dokumentari
Materialet:	○ Fletore shënimesh dhe stilolaps për reflektime
Përgatitja:	○ Lehtësuesi(t) duhet të familjarizohen me vendin(et) e kujtesës para se të vizitojnë pjesëmarrës të tjerë rinorë.
Përgatitja e sallës:	○ Nuk ka

SHËNIM PËR LEHTËSUESIN:

Shikimi i dokumentarëve të kujtesës dhe vizitimi i vendeve të kujtesës, të tilla si ish-kampe internimi, burgje, përkujtime të luftës dhe muze, ofron mundësi për reflektim më të thellë mbi ngjarjet kryesore dhe trashëgiminë e së shkuarës së vështirë të Ballkanit Perëndimor. Një vizitë në vendin e kujtesës shpesh mbledh burime parësore, të tilla si artefakte, me dëshmitarë të gjallë dhe/ ose historianë që ofrojnë këndvështrime të shumta në vend dhe kuptimet e tij. Vizitorët që i përkasin brezave “së kujtesës” dhe “post-kujtesës” gjithashtu sjellin kornizat e tyre interpretuese në vendin e kujtesës.

Udhëzime:

Realizoni një vizitë me guidë, nëse është e mundur, në të paktën një, apo disa, vende të kujtesës në Ballkanin Perëndimor (shihni listën e disa vendeve të sugjeruara më poshtë).

1. Nëse vizita fizike nuk është e mundur, shikoni një ose disa dokumentarë lidhur me vendet e kujtesës (shihni disa sugjerime më poshtë).
2. Para vizitës/ shikimit, orientoni pjesëmarrësit rreth llojit të vendit/ dokumentarit dhe shpjegoni

pse do ta studioni së bashku. Bëni të ditur paraprakisht që tema mund të jetë e vështirë pasi mund të përfshijë kujtime të dhimbshme dhe të shkaktojë ndjenja konfliktuese.

3. Përdorni pyetjet e mëposhtme bazë për të drejtuar diskutimin dhe reflektimin mbi vendin e kujtesës ose dokumentarin:
4. Kujt / cilit i kushtohet ky vend i kujtesës?
 - a. Çfarë ndodhi këtu gjatë kësaj ngjarjeje / periudhe? E konsideroni si të drejtë apo të padrejtë?
 - b. Cilat ishin kushtet e jetesës së njerëzve gjatë kësaj ngjarjeje/ periudhe historike?
 - c. Kush e kishte pushtetin në dorë gjatë kësaj kohe dhe çfarë bënë ata këtë pushtet?
 - d. Cilat dilema morale lindën gjatë kësaj ngjarjeje / periudhe?
 - e. Çfarë zgjedhjesh bënë njerëzit dhe cilat ishin pasojat?
 - f. Si iu përgjigjën njerëzit ngjarjeve në atë kohë? Si janë përgjigjur që atëherë?
 - g. Çfarë pyetjesh ngre për ju ky vend i kujtesës?

SHËNIM PËR LEHTËSUESIN:

Trajtimi i ndjenjave në vendet e kujtesës⁹¹

Vizitat në vende përkujtimore dhe muze shpesh përfshijnë si njohuri edhe ndjenja. Një vend përkujtimor ose muze përmbush funksionin e “afrimit” të historisë me vizitorin. Vizitorët rinorë mund të ndiejnë trishtim, shqetësim ose zemërim për gabimet dhe vuajtjet që përjetuan njerëzit. Këto ndjenja mund t’i bëjnë ata më të angazhuar, duke rritur kështu interesin e tyre rreth kësaj teme, por edhe mund t’i mbingarkojnë ata duke bllokuar procesin e të nxënies. Si lehtësues, është e rëndësishme të konsideroni se si njerëzit do të lidhen me përmbajtjen emocionale të vizitës, si dhe të jeni të vetëdijshëm se nuk mund të bëni supozime rreth asaj që do e pasojë vizitën. Mund të jetë e vlefshme që të diskutoni paraprakisht me pjesëmarrësit dhe të bini dakord se cilat rregulla do të zbatohen për vizitën. Pjesëmarrësit duhet të jenë të vetëdijshëm se disa vende historike janë gjithashtu varreza që meritojnë respekt: sjellje të caktuara mund të shkaktojnë shqetësime për vizitorët e tjerë. Si lehtësues, ju gjithashtu mund të dëshironi të përgatiteni për reagimet tuaja dhe të vendosni se sa duhet të ndani ndjenjat tuaja me të tjerët. Padyshim që kjo varet shumë nga vetë ju, marrëdhënia juaj me pjesëmarrësit tuaj dhe situata juaj.

Aktivitet për të kuptuar ndjenjat⁹²: Lehtësuesit mund të promovojnë të nxënies duke ndihmuar pjesëmarrësit të kuptojnë ndjenjat e tyre lidhur me vizitën. Proveni sa më poshtë:

- Ekspozitat dhe vendet e kujtesës shoqërohen me disa objekte, fotografi, histori ose struktura fizike që lënë një përshtypje më të madhe te vizitorët individualë.
- Kërkojuni pjesëmarrësve të zgjedhin një objekt të tillë dhe ta përshkruajnë atë duke skicuar, shkruar ose vizatuar. Në këtë mënyrë, ata mund të gjejnë shpejt një hapësirë ku të nxjerrin në pah ndjenjat e tyre, dhe kjo shpesh e bën më të lehtë kalimin në një fazë të re të procesit të të nxënies ose ndryshimit në një temë tjetër.
- Gjatë punës ndjekëse pas vizitës, pjesëmarrësit mund të përdorin vizatimet ose shënimet e tyre për të kujtuar vizitën dhe ta lidhin atë me temën e diskutuar.

Dokumentarët Dhe Vendet E Zgjedhura Të Kujtesës Në Ballkanin Perëndimor 6:

Lista e mëposhtme nuk është gjithëpërfshirëse, por ofron një pikënisje të mirë për edukatorët që kërkojnë të ndërmarrin aktivitete të kujtesës dhe pajtimit konstruktiv me të rinjtë.

//////////

91. Burimi: “Ekskursion në të shkuarën – të mësosh të ardhmen: Manual për mësuesit. Vjenë: Agjencia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore, 2010, f. 36-37. https://www.holocausteducation.org.uk/wp-content/uploads/FRA_handbookteachers.pdf

92. Po aty.

SHQIPËRIA

Dokumentarë:

- “Fëmijët e diktaturës” [Children of the dictatorship] dhe diskutime me ekspertë të fushës rreth të shkuarës së Shqipëri. <https://idmc.al/en/documentary-children-of-the-dictatorship.html>
- “Kujtesa e një vendi që harroi të harronte” [Memory of a Country that Forgot to Forget] dhe diskutime me ekspertë të fushës rreth të shkuarës së Shqipëri. <https://idmc.al/en/documentary-children-of-the-dictatorship.html>
- “AZIZI”. <https://filmfreeway.com/Azizi>
- “Mall per me kendue”. <https://kujto.al/mall-per-me-kendue/>
- “Dokumentari i fshehur” nga Fabian Kati

Vizita me ciceron/ Muze/ Site kujtese:

- Në Tiranë: “Bunk’Art” (<https://www.bunkart.al>) dhe “Shtëpia e Gjetheve – Muzeu i Përgjimit të Policisë Sekrete” (<http://muzeugjethi.gov.al/?lang=en>)
- Në Shkodër: “Vendi i Dëshmisë dhe i Kujtesës” [Site of Witness and Memory] (<http://www.vdkshkoder.com>), Memorial i ish të përndjekurve në Shkodër (ndërtuar në vitin 2019) (<https://www.starplus-tv.com/shkoder-ngrihet-memoriali-perkujtimor-ne-nder-te-brezave-qe-vuajten-persekucionin-komunist/>), Marubi Museum (<http://albania.al/activity/culture/marubi-national-museum-of-photography/>)
- Në Rrëshen: Burgu dhe kampi famëkeq i punës “Burgu i Spaçit” Më shumë informacione për faqen ndërvepruese të krijuar nga “Trashëgimia Kulturore pa Kufij”, Shqipëri: <https://www.spacprison.com/#/home>
- Në Tepelenë: Ish-kampi i internimit në Tepelenë. Më shumë informacion: <https://kosovotwopointzero.com/en/kampi-famekeq-i-tepelenes-ne-ekranin-e-madh/>
- Në Lushnjë: Kazermat në fshatrat e të internuarve, si fshati Savër, dhe Memoriali i Internim-Dëbimeve 1954–1991
- Në Gjirokastrë: Muzeu “Musine Kokalari” dhe burgu në kalanë e Gjirokastrës. Më shumë informacion: https://gjirokastra.org/gjirokastra/?page_id=2261

Të tjera:

- “Komunizmi përmes dokumenteve arkivore”, material mësimor plotësues - IDMC [“Communism through archival documents”, pedagogical tools] (2017, 2018).
- “Manual mbi historinë gojore” [Oral History Manual] IDMC (2018).

BOSNJA DHE HERCEGOVINA

Dokumentarë:

- “Çfarë lloj memorialesh kërkojmë të ndërtojmë?” [What kind of memorials do we want to build?] / “Kakve memorijale želimo da gradimo?” <https://www.youtube.com/watch?v=yzxDJrGzXeQ> (versioni në anglisht), https://www.youtube.com/watch?v=M11XqkFP_0Y (versioni në serbo-kroatisht)
- “Shëtitje përkujtimore në Sarajevë” [Memory Walk Sarajevo]. Filmime të realizuara nga të rinjtë në Sarajevë dhe Istočno-Sarajevë, Bosnjë-Hercegovinë, gjatë workshop-it “Shëtitje Përkujtimore” me monumente dhe pritjen e tyre nga qytetarët:
 - Sarajevo Roses: <http://www.youtube.com/watch?v=cbZLMMrJJew>
 - Monumenti Milan Simović: <http://www.youtube.com/watch?v=5HaWtI0Ywks>
 - Parku Përkujtimor Vraca: <http://www.youtube.com/watch?v=irdHHnNdaDw>
 - Në Prapaskenë: <http://www.youtube.com/watch?v=rtHQSUNkDjg>
- “Historia gojore në Bosnjë - Hercegovinë - Zbulimi i kujtimeve personale nga lufta dhe vuajtja

e dënimit” [Oral History in Bosnia and Herzegovina – Unveiling Personal Memories of War and Detention], me 100 video-dëshmi nga qytetarët e Bosnjë - Hercegovinës të grupeve sociale dhe rajoneve të ndryshme rreth përvojave të tyre personale gjatë Luftës së Dytë Botërore dhe luftës gjatë periudhës 1991 – 1995.<http://www.bosnianmemories.org/>

- Koleksioni online FAMA, që është një nga projektet më të mëdha multimediale për Rrethimin e Sarajevës në Bosnjë - Hercegovinë (1992-1996). Faqja e internetit përmban video-dëshmi dhe të dhëna të tjera, si: fotografi, animacione, vizatime, harta:<https://www.famacollection.org/>
- Film dokumentar në televizionin Al Jazeera për Muzeun e Fëmijërisë së Luftës në Sarajevë:<https://www.youtube.com/watch?v=an2dq02MXbc>
- “Qasje të reja për pajtimin pas konfliktit në Bosnjë - Hercegovinë”, [New approaches to Post-Conflict Reconciliation in Bosnia and Herzegovina], duke përfshirë filmin dokumentar “Heronj të zakonshëm: Jagoda and Hamdija” [Ordinary heroes: Jagoda and Hamdija]: <https://www.youtube.com/watch?v=dELAlzO-5i0>
- “Mësimdhënia e historisë në Bosnjë” [Teaching history in Bosnia]:<https://www.youtube.com/watch?v=ED8hT-mKCoQ&t=2s>
- “Shkollë e kujtimeve ndryshe” [School of different memories]:<https://www.youtube.com/watch?v=PPVc-0XMhdw>

Vizita me ciceron/ Muze/ Site kujtesë:

- Në Srebrenicë: “Memorial i Gjenocidit në Srebrenicë” [Srebrenica Genocide Memorial], Potočari:<https://www.potocarimc.org/>
- Në Prijedor: Ish-kampet në Omarska, Keraterm dhe Trnopolje në lidhje me vitin 1992, Monumenti Mrakovica në lidhje me Luftën e Dytë Botërore <http://www.memorylab-europe.eu/memorymap/prijedor>
- Në Mostar: “Muzeu i Viktimave të Luftës dhe Gjenocidit (1992-1995)” [Museum of War and Genocide Victims (1992-1995)] (<https://www.facebook.com/Muzej-zrtava-rata-i-genocida-1992-1995-223154371601228/>), Partisan Cemetery, Old Mostar Bridge
- Në Sarajevë: “Tuneli i Shpresës” [Tunnel of Hope] (<https://tunelspasa.ba/#Dobrodošli>), “Muzeu i Fëmijërisë së Luftës” [War Childhood Museum] (<https://warchildhood.org/museum/>), Ekspozita “Sarajeva e Rrethuar” [Besieged Sarajevo] në Muzeun e Historisë së Bosnjë - Hercegovinës (<https://muzej.ba/sarajevo-under-siege/>), si dhe Vija Fronti përreth Sarajevës;
- Përzgjedhje e monumenteve dhe siteve të kujtimit të viktimave të luftës gjatë 1992-1995 në pjesë të ndryshme të Bosnjë - Hercegovinës, me fotografi dhe përshkrime, krijuar nga Qendra për Veprime të Padhunshme:<https://kulturasjecanja.org/en/category/victims/>
- Hartëzimi i kampeve/zonave të vuajtjes së dënimit në lidhje me luftën gjatë 1992-1995: <http://cdtp.org/>
- Monumentet në Bosnjë - Hercegovinë në lidhje me “Luftën Çlirimtare të Popullit” 1941-1945: <https://www.spomenicinob.info/>

Të tjera

- Portali i kujtesës në internet - Ky portal në internet synon të lidhë aktorët në Ballkanin Perëndimor dhe në mbarë botën, të ofrojë materiale pedagogjike dhe të mundësojë shkëmbimin e praktikave më të mira për arsimin formal dhe joformal në kulturën e kujtesës (<http://memorytools.ciohipbih.ba>)

KOSOVË

Dokumentarë:

- “Populli dhe Bisedimet për Kujtesën” [People and Memories Talk] (<https://peopleandmemories.org/>)

[org/en/](#))

- Skulptura Monumentale të Jugosllavisë Socialiste në Kosovë: Midis Kujtimit dhe Neglizhimit” [Monumental Sculptures of Socialist Yugoslavia in Kosovo: Between Memory and Neglect] (<https://vimeo.com/63422298>)
- “Dubina Dva/Depth Two/Thellësia Dy” nga Ognjen Glavonić (Serbi, Francë, 2016, 80’) (https://www.youtube.com/watch?v=Ri_ySvE4L0&ab_channel=FreePeople)
- “Shpresë” [Hope] nga Shpresa Abazi (<https://dokufest.com/en/programme/6029/film/602579>)
- “Shtëpitë Shkolla” në lidhje me arsimin në shtëpitë shkolla në Kosovë 1992-1999 (https://www.youtube.com/watch?v=MN66IjsA3UU&ab_channel=FadilAliu)
- Muzeu Virtual i Refugjatëve [Virtual Museum of Refugees] (<https://museumofrefugees-ks.org/?lang=en>), që mbledh historitë personale të refugjatëve gjatë luftës në Kosovë, të cilët ose lanë shtëpitë e tyre ose u zhvendosën brenda vendit asokohe, duke përfshirë serbët dhe romët.

Vizita me ciceron/ Muze/ Site kujtese:

- Në Prishtinë: Monumenti Gazimestan (<https://en.wikipedia.org/wiki/Gazimestan>), Monumenti “Vëllazëri dhe Bashkim” [Brotherhood and Unity] (<https://www.spomenikdatabase.org/pristina>), “Shkolla e Herticve”, Shkolla Shtëpi në Kodrën e Trimave, që u përdor për mësim gjatë regjimit të Millosheviçit.
- Në Landovicë: Monumenti “Boro dhe Ramiz” [Boro dhe Ramiz] (<https://www.spomenikdatabase.org/landovica>)
- Në Prekaz: Kompleksi memorial “Adem Jashari” (<https://ademjashari.rks-gov.net/en/kompleksi-memorial>)
- Në Velanije: “Varrezat e Dëshmorëve Partizanë” [Partisan Martyrs Cemetery] (<https://www.spomenikdatabase.org/velanija>)
- Në Drenas: Memoriali KLA [KLA Memorial] (i ngjashëm me memorialin e Luftës në Vietnam në Uashington D.C.) (<https://www.behance.net/gallery/70284511/in-Kosovo-the-KLA-Memorial>)
- “Memoriali Heroinat” [Heroinat Memorial], në nder të sakrificave dhe kontributit të të gjitha grave shqiptare gjatë luftës në Kosovë, në periudhën 1998-1999. (<http://molosgroup.com/heroinat-memorial-2/>)
- Në Gjilan: “Memorial i Ushtarit të Rënë” [Memorial to the Fallen Soldier], 1941-1945 (<https://oralhistorykosovo.org/return-to-sender-second-world-war-memorials-and-the-cities-in-postcards-5/>)
- Në Mitrovicë: Monument i heronjve të Lëvizjes Nacional-Çlirimtare (https://en.wikipedia.org/wiki/Monument_to_the_Serbian_and_Albanian_Partisans)
- Në Gjakovë: Shtëpia Muze “Qerkezi”

Të tjera:

- “Unë dua të dëgjohem: Libër kujtimi me rrëfimet e grave të mbijetuara të torturës gjatë luftës së fundit në Kosovë” nga Integra dhe forumZFD [I want to be Heard], botuar në vitin 2017.
- Ekspozita “Na Ishte Njëherë Që Kurrë Mos Qoftë” [Once Upon a Time and Never Again] (<https://hlc-kosovo.org/themes/fdh/assets/360/ekspozita.html>)
- Ekspozitë online “Kthehen tek Dërguesi: Njëqind Vjet Kartolina nga Kosova” [Return To Sender: One Hundred Years of Postcards from Kosovo] - site kujtese/vende/monumentet e përdorura në kartolina (<https://oralhistorykosovo.org/return-to-sender-one-hundred-years-of-postcards-from-kosovo-5/>)
- Monografi “Të zhdukurit ndër ne” [People Missing] (<https://kosovotwopointzero.com/en/monographs/people-missing/>)
- Qendra e Dokumentimit Kosovë (QDK) – Fondi për të Drejtë Humanitare (FDH) (<https://www.hlc-kosovo.org/en/dck>)
- Libri i kujtimit i Kosovës - Njerëzit t’i Kujtojnë Njerëzit [Kosovo Memory Book - Let people remember people]

- <http://www.kosovomemorybook.org>
- Projekti "Kujtesa e Kosovës" - një platformë në internet për narrativën historike të Kosovës, që synon të promovojë historinë, kujtesën, dhe trashëgiminë kulturore të popullsisë kosovare, veçanërisht të rinjve, por edhe politikbërësve, autorëve të librave, shkollarëve, hulumtuesve dhe kritikëve socialë
- <http://kosovomemory.org>
- "Vështrim nga shumë pikëpamje i luftës në Kosovë": [Multi-Perspective Look at the War in Kosovo]:<http://multi-perspektiva.com/en/sources/>

MALI I ZI

Vizita me ciceron/ Muze/ Site kujtese:

- Në Herceg Novi: Kampi i burgut "Morinj" (<http://media.cgo-cce.org/2014/12/cgo-cce-proces-suocavanja-sa-prosloacu-u-cg-slucaj-morinj.pdf>)
- Në Nikšić: Monument i partizanëve të vrarë në kodrën Trebjesa, Monument i heroit kombëtar Ljubo Cupic
- Në Podgoricë: Monument kushtuar të gjitha viktimave civile në ish-Jugosllavi, pavarësisht origjinës kombëtare/etnike, gjatë periudhës 1991 - 2001.

MAQEDONIA E VERIUT

Vizita me ciceron/ Muze/ Site kujtese:

- Në Shkup: Statujë e Skënderbeut (<https://www.ziviler-friedensdienst.org/de/publikation/monumenti>), Statujë e Nënë Terezës (<https://www.ziviler-friedensdienst.org/de/publikation/monumenti>), Monument i Krahut të Thyer kushtuar 54 ushtar ve maqedonas, që u vranë duke luftuar për Ushtrinë Jugosllave gjatë luftërave në 1991 - 1992 në Slloveni dhe Kroaci (<https://www.ziviler-friedensdienst.org/de/publikation/monumenti>)
- Në Zajas: "Memoriali "Nëna shqiptare" [Albanian Mother memorial]
- Në Tetovë: Muzeu i Partisë Komuniste të Maqedonisë
- Në fshatin Neprošteno: Memoriali maqedonas i konfliktit të vitit 2001
- Në Veles: Varri memorial për qindra luftëtarët që ndërruan jetën gjatë Luftës së Dytë Botërore për çlirimin nga pushtuesit fashistë: (<https://macedoniafromabove.mk/veles/>)
- Në "Qendrën Memoriale Center Zebrnjak", ndërtuar në vitin 1937 për përvjetorin e 25-të të Betejës së Kumanovës, që u zhvilluar më 23 dhe 24 tetor 1912 gjatë luftës së parë në Ballkan, midis Armatës Turke të Vardarit dhe Armatës së Parë Serbe <http://www.macedoniafromabove.mk/zebrnjak.html>

SERBI

Dokumentarë:

- "Dubina Dva/Depth Two/Thellësia Dy" nga Ognjen Glavonić (Serbi, Francë, 2016, 80') (https://www.youtube.com/watch?v=Ri_ySVeF4L0&ab_channel=FreePeople)

Vizita me ciceron/ Muze/ Site kujtese:

- Në Beograd: "Muzeu i Jugosllavisë" (<https://www.muzej-jugoslavije.org/en/>), Parku Jajinci (<https://www.spomenikdatabase.org/jajinci>), ish-kampi i përqendrimit Staro Sajmište (<http://www.starosajmiste.info/en/project/about-us>), "Memorial për heronjtë e Košare-s" për 108 ushtarët e

vrarë në Kosovë.

- Në Batajnica, një kompleks ushtarak ku u transportuan trupat e civilëve shqiptarë, të vrarë në luftën e Kosovës, në vitet 1990 nga qeveria serbe. (<https://ratusrbiji.rs/en/secret-mass-graves-in-serbia/>)
- Rreth fushatave kundër luftës në Serbi, Gra veshur me të zeza, qëndresa ndaj Millosheviçit, dhe bombardimi nga NATO-ja. (<https://ratusrbiji.rs/en/the-anti-war-movement-in-serbia/>)
- Në Stajćevo, ku të civilët dhe të burgosurit kroatë të luftës u mbajtën nga autoritetet serbe gjatë luftërave të viteve 1990. (<https://ratusrbiji.rs/en/prison-camps-for-croats/>)
- Në Leskovac, ku u zhvilluan mobilizimet në fund të viteve 1990, dhe efektet e tyre mbi popullsinë (<https://ratusrbiji.rs/en/forcible-mobilisation-in-serbia/>) Në Kragujevac, "Parku Memorial Šumarice" - një kopsht memorial piktoresk që shënon vëndndodhjen e masakrave gjatë luftës, të kryera në Serbinë e pushtuar nga nazistët. <https://www.atlasobscura.com/places/sumarice-memorial-park>
- Në Parkun Memorial në Kraljevo "14 Tetori" ku përkujtohen mijëra civilë të ekzekutuar nga Wehrmacht gjerman në tetor 1941. <https://www.spomenikdatabase.org/kraljevo>

Të tjera

- "Lufta në Serbi: Ka ndodhur (1991-2001)" [War in Serbia: It Did Happen (1991-2001)]
- <https://www.yihr.rs/en/war-in-serbia-it-did-happen-1991-2001/>
- <https://ratusrbiji.rs/en/>

Për më shumë burime, shihni:

- MemoryLab (<http://www.memorylab-europe.eu/>)
- Bazën e të dhënave Spomenik (<https://www.spomenikdatabase.org/>),
- Faqen "Përballja me të shkuarën" [Dealing with the past] (Forum ZFD) (<http://www.dwp-balkan.org/en/>)
- Manual trajnimi për përballjen me të shkuarën [Training Handbook for Dealing with the Past] (Qendra për veprime jo të dhunshme) (https://nenasilje.org/publikacije/pdf/prirucnik_pomirenje/Handbook_Reconciliation_e.pdf)
- Hartëzimi i nismave gjithëpërfshirëse të kujtesës në Ballkanin Perëndimor [Mapping Inclusive Memory Initiatives in the Western Balkans] (<https://www.paxforpeace.nl/publications/all-publications/mapping-inclusive-memory-initiatives-in-the-western-balkans>)



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Vizitat në pikat e kujtesës dhe ndërveprimi me të mbijetuarit e dhunës historike ndërton kapacitetet e brezave të rinj për të kuptuar ngjarjet historike dhe rëndësinë e tyre me kalimin e kohës.
- Është e rëndësishme që të përpunohen edhe njohuritë edhe ndjenjat e lidhur me pikat e kujtesës.
- Përmes angazhimit me pikat e kujtesës, të rinjtë marrin pjesë në reflektime shoqërore rreth ndikimit të intolerancës, abuzimit me pushtetit, urrejtjes dhe luftës, si dhe arrijnë të vlerësojnë më shumë rëndësinë e paqes, tolerancës, demokracisë, të drejtave të njeriut, mospërdorimit të dhunës, dhe pajtimit.
- Çdo njeri, i ri apo i moshuar, është aktor në histori dhe zgjedh se si kontribuon në shoqëritë dhe kujtimet e brezave të ardhshëm.

AKTIVITETI 3.12 Trajtimi i sfidave gjatë shkëmbimeve ndërmjet grupeve⁹³

- Përmbledhje:** Si edukatorë të bashkëmoshatarëve dhe trajnues të ardhshëm, është e rëndësishme të përgatiteni përpara sfidave dhe rreziqeve të mundshme që mund të lindin kur tema të ndjeshme krijojnë tension në grupin tuaj. Më poshtë paraqiten disa raste studimore të cilat bazohen në përvoja reale trajnimi në kontekstin e shkëmbimit ndërkufitar mes të rinjve në Ballkanin Perëndimor. Shembujt kanë lidhje edhe me takimet ndërkulturore brenda një shoqërie. Çdo shembull pasohet me disa pyetje për të nxitur reflektimin dhe diskutimin. Disa nga rastet studimore përfshijnë (mos)reagimin e ekipit trajnues në mënyrë që të diskutoni rreth qëndrimit të tyre dhe nëse ju do të kishit vepruar ndryshe ose jo. Raste të tjera studimore nuk e përfshijnë reagimin e trajnuesve, në mënyrë që ju të mendoni rreth mundësive të ndryshme të reagimit ndaj situatës së paraqitur.
- Vështirësia:** Niveli 4
- Madhësia e grupit:** Deri në 20
- Koha:** 60 – 90 minuta
- Objektivat:** Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:
- Njohin dhe diskutojnë hapur dhe me respekt disa nga rreziqet dhe sfidat e mundshme lidhur me takimet ndërkufitare dhe ndërkulturore në edukimin e të rinjve bashkëmoshatarë për ndërtimin e paqes dhe transformimin e konfliktit në Ballkanin Perëndimor
 - Ndhmojnë njëri-tjetrin për të identifikuar strategjitë për trajnuesit se si t'i trajtojnë këto rreziqe dhe sfida në mënyrë etike dhe gjithëpërfshirëse të të nxënit
- Metodat:** Diskutim në grupe të vogla
- Materiale:** Prospekt i rasteve studimore
- Përgatitja:** Lehtësuesi duhet të njohë rastet dhe të reflektojë paraprakisht rreth mënyrave etike dhe gjithëpërfshirëse për të formuluar dhe për t'u përgjigjur ndaj ndjeshmërive, tensioneve dhe mosmarrëveshjeve në procesin e dialogut.
- Organizimi i sallës:** "Ishujt" e punës

Rast studimor 1:

Në një takim rajonal të rinjsh, gjatë një turi në qytet, një pjesëmarrës sheh një pllakë përkujtimore kushtuar luftës së fundit, e cila përfshin një karakterizim negativ të grupit etnik të cilit ai/ajo i përket. Gjatë seancës plenare të radhës që është një seancë komentesh rreth programit ditor, ky pjesëmarrës ngre dorën dhe

93. Rastet studimore në këtë aktivitet janë përgatitur nga Nicolas Moll dhe janë përfshirë në punimin "Trajtimi i të kaluarës në mënyrë konstruktive brenda shkëmbimit të të rinjve të RYCO-s", RYCO (Dhjetor 2019).

shprehet se kur pa këtë pllakë, ai/ajo u ndje shumë keq. Trajnuesi që moderon seancën tund kokën në fund të fjalisë por nuk e trajton më thellë duke kaluar në diskutim të përgjithshëm, dhe duke marrë përgjigje të tjera nga grupi.

1. Si mendoni, përse trajnuesi nuk reagoi ndaj pohimit të pjesëmarrësit?
2. Përse mund të konsiderohet problematik ky mosreagim?
3. Cilat do të kishin qenë disa mundësi të tjera për të reaguar ndaj pohimit të pjesëmarrësit?
4. Nëse ju do të ishit ekipi trajnues për këtë projekt, cili do të ishte reagimi
5. më i përshtatshëm?
6. A keni përjetuar situata të ngjashme gjatë projekteve që keni organizuar/marrë pjesë?

Rast studimor 2:

Gjatë një shkëmbimi kulturor rinor në qytetin e Y-së, grupi i të rinjve po shikon një dokumentar rreth një prej vendeve pjesëmarrëse në projekt. Dokumentari përfshin edhe një pjesë rreth konfliktit që ndodhi në këtë vend 20 vite më parë, duke dhënë dhe shembuj rreth mundësive dhe vështirësive të bashkëjetesës pas konfliktit. Gjatë shfaqjes së dokumentarit, disa prej pjesëmarrësve bëjnë shaka pa lidhje me dokumentarin. Disa pjesëmarrës të tjerë dalin nga dhoma dhe nuk kthehen më për vazhdimin e dokumentarit. Edhe trajnuesit hyjnë e dalin nga dhoma. Pjesëmarrësit e tjerë ndihen tepër të irrituar, madje edhe të ofenduar nga këto sjellje, por nuk e shprehin haptazi këtë. Në përfundim të dokumentarit, trajnuesit njoftojnë se ka ardhur koha e darkës dhe shkurtimisht i kujtojnë grupit programin e planifikuar për ditën e nesërme.

1. Sipas mendimit tuaj, përse situata rrodhi në atë mënyrë?
2. Përse mund të konsiderohet problematike sjellja e trajnuesve?
3. Cilat mund të jenë pasojat e kësaj situate?
4. Si mund të reagonin ndryshe trajnuesit?
5. Nëse ju do të ishit ekipi trajnues për këtë projekt, cili do të ishte reagimi
6. më i përshtatshëm?
7. A keni përjetuar situata të ngjashme gjatë projekteve që keni organizuar/marrë pjesë?

Rast studimor 3:

Gjatë një bisede joformale në ditën e dytë të programit, pjesëmarrësi A nga Bosnje dhe Hercegovina u drejtohet B-së dhe C-së, dy pjesëmarrës të tjerë nga BH: "Ajo që ndodhi në Srebrenicë nuk ishte gjenocid, dhe gjithsesi u vranë vetëm ushtarë dhe jo civilë". Pjesëmarrësit B dhe C reagojnë tepër emocionalisht ndaj këtyre fjalëve dhe i thonë A-së që ai është një "mohues i gjenocidit" dhe një "nacionalist serb". Tashmë mërzitet pjesëmarrësi A dhe gjen mbështetjen e pjesëmarrësit D nga Serbia. Pas darkës, pjesëmarrësit B dhe C i tregojnë atë që ndodhi një prej trajnuesve dhe shprehen se nuk janë të sigurt nëse duan të qëndrojnë.

1. Ju lutemi analizoni situatën:
2. Çfarë ndodhi? Pse ndodhi kjo?
3. Si mund të reagonin ndryshe trajnuesit ndaj kësaj situate?
4. Nëse ju do të ishit ekipi trajnues për këtë projekt, si do të vepronit?
5. Si mund të zhvillohej situata nëse ju nuk do të reagonit aspak?
6. A keni përjetuar situata të ngjashme gjatë projekteve që keni organizuar/marrë pjesë?

Rast studimor 4:

Gjatë një shkëmbimi rajonal rinor me pjesëmarrës nga 4 vende, po luhet një ndeshje futbollit kualifikuese për Kampionatin Botëror mes dy prej vendeve pjesëmarrëse, dhe gjatë lojës ndodh një incident që shkakton një portretizim negativ të mediave të vendeve përkatëse, duke iu referuar vazhdimisht luftës

ku u gjendën si kundërshtarë 20 vite më parë. Edhe brenda grupit pati diskutime tepër të nxehta si dhe akuza që përfshinë disa pjesëmarrës nga të dy vendet.

1. Si mund të reagonin ndryshe trajnuesit ndaj kësaj situatë?
2. Nëse ju do të ishit ekipi trajnues për këtë projekt, si do të vepronit?
3. Si mund të zhvillohej situata nëse ju nuk do të reagonit aspak?
4. A keni përjetuar situata të ngjashme gjatë projekteve që keni organizuar/marrë pjesë?

Rast studimor 5:

Gjatë një seance plenare, një prej trajnuesve shprehet: "Millosheviç ishte personaliteti më keq i të gjithë Ballkanit dhe besoj se të gjithë bien dakord lidhur me këtë". Pas seancës, dy pjesëmarrës shkojnë të takohen me trajnuesin duke i thënë se ky pohim i mërzi shumë ata. Njëri prej tyre shprehet: "Unë u ndjeva personalisht i sulmuar nga ky pohim", ndërsa tjetri u shpreh: "Ju si trajnues duhet të jeni objektiv, dhe ky nuk ishte një pohim objektiv".

1. Si mund të reagonte ndryshe trajnuesi ndaj kësaj situatë?
2. Nëse ju do të ishit ekipi trajnues për këtë projekt, si do të vepronit?
3. A keni përjetuar situata të ngjashme gjatë projekteve që keni organizuar/marrë pjesë?

Rast studimor 6:

Gjatë një momenti joformal në një takim rajonal me pjesëmarrës nga vende të ndryshme të Ballkanit Perëndimor, një pjesëmarrës nga Shqipëria pyet një pjesëmarrës nga Bosnje dhe Hercegovina dhe një nga Mali i Zi rreth luftës në BH. Të dy shprehin opinione të ndryshme rreth luftës, dhe pjesëmarrësi nga Shqipëria bëhet konfuz. Për më tepër, as pjesëmarrësi nga BH-ja dhe as ai nga Mali i Zi nuk janë të kënaqur me diskutimin. Të tre së bashku vendosin të flasnin me një nga trajnuesit dhe t'i tregojnë rreth diskutimit, dhe se ata do të ishin të interesuar që gjatë takimit të kishte edhe një seancë rreth luftës në Bosnje dhe Hercegovinë dhe interpretimet e ndryshme rreth saj në mënyrë që ata të kuptojnë më mirë. Trajnuesi shprehet se kjo nuk është një temë e projektit dhe se ata duhet t'i përmbahen programit.

1. Sipas mendimit tuaj, përse trajnuesi reagoi në atë mënyrë?
2. Si mund të reagonte ndryshe trajnuesi ndaj kësaj situatë?
3. Nëse ju do të ishit ekipi trajnues për këtë projekt, si do të vepronit?
4. A keni përjetuar situata të ngjashme gjatë projekteve që keni organizuar/marrë pjesë?

Rast studimor 7:

Gjatë një takimi me të rinjtë, një trajnues vëren se një prej pjesëmarrëseve i cili ishte i tërhequr dhe fliste vetëm me pjesëmarrësit nga vendi i tij, tashmë po flet akoma më pak edhe me këta të fundit dhe po veçohet akoma më shumë nga të tjerët. Trajnuesi e di që ky pjesëmarrës vjen nga një qytet që ka vuajtur shumë gjatë luftës, por nuk di asgjë specifike rreth historisë së pjesëmarrësit. Trajnuesi po vret mendjen se çfarë të bëjë.

1. Cilat janë disa nga shpjegimet e mundshme për qëndrimin e pjesëmarrësit?
2. Si mund të reagonte ndryshe trajnuesi ndaj kësaj situatë?
3. Nëse ju do të ishit ekipi trajnues për këtë projekt, si do të vepronit?
4. A keni përjetuar situata të ngjashme gjatë projekteve që keni organizuar/marrë pjesë?

Rast studimor 8:

Pas takimit të parë në vendin X, takimi i dytë është caktuar për në vendin Y. Dy javë

përpara fillimit të takimit të dytë, dy pjesëmarrës nga vendi X i shkruajnë njërit prej trajnuesve

duke e informuar rreth anulimit të tyre: prindërit e tyre nuk duan që ata të shkojnë pasi kanë frikë për sigurinë e tyre nëse ata shkojnë në vendin Y “i cili luftoi kundër nesh dhe njerëzit e të cilët na urrejnë”.

1. Si mund të reagonin ndryshe trajnuesit ndaj kësaj situatë?
2. Nëse ju do të ishit ekipi trajnues për këtë projekt, si do të vepronit?
3. A keni përjetuar situata të ngjashme gjatë projekteve që keni organizuar/marrë pjesë?

Rast studimor 9:

Përpara takimit të parë të shkëmbimit rajonal rinor, trajnuesit u kërkojnë pjesëmarrësve të sjellin disa materiale rreth vendeve të tyre përkatëse në mënyrë që të prezantojnë vendin e tyre te pjesëmarrësit e tjerë. Mëngjesin e ditës së dytë të programit, pjesëmarrësit nga të gjitha vendet punojnë së bashku në grupe paralele duke mbledhur materiale për të përgatitur një panel ekspozitë rreth vendit të tyre. Pasdite, zhvillohet një shfaqje me panelet e ndryshme, ku trajnuesit ftojnë pjesëmarrësit që t'u hedhin një sy. Më pas, të gjithë mblidhen në një seancë plenare për të ndarë përshtypjet, ngritur pyetje dhe diskutuar rreth asaj që kanë parë. Dy pjesëmarrës nga vendi X thonë se ata ishin shumë të mërzitur që në panelin e ekspozitës së vendit Y ishte përfshirë një fotografi e luftës midis vendit X dhe vendit Y, duke shfaqur viktimë nga vendi Y. Këta dy pjesëmarrës shprehin se ata qëllimisht nuk kishin vendosur fotografi në lidhje me luftën në panelin e tyre, pasi ata donin të përqendroheshin në gjëra pozitive, dhe se ata ndiheshin të akuzuar nga kjo fotografi. Një pjesëmarrës nga vendi Y më pas përgjigjet se lufta ndodhi dhe se ishte e rëndësishme të përmendej, dhe se pjesëmarrësit nga vendi X duhej të pranonin që vendi X kishte kryer krime ndaj popullit të vendit Y. Tensioni dhe emocionet shtohen, ku edhe disa pjesëmarrës nga vende të tjera shprehin mendimet e tyre, dhe si rrjedhojë diskutimi ngatërrohet gjithnjë e më shumë. Në këtë situatë, trajnuesi që po moderon seancën njofton se do ishte më mirë që të ndërpritet diskutimi, dhe t'i kthehen sërish në një moment tjetër. Menjëherë pas përfundimit të diskutimit plenar, ekipi trajnues ulet së bashku dhe diskuton se çfarë të bëjë. Së pari ata vendosin që dy prej tyre duhet të flasin me dy pjesëmarrësit nga vendi X dhe një nga vendi Y të cilët u grindën gjatë diskutimit. Këtë ata e bëjnë pas darkës. Ata gjithashtu vendosin të modifikojnë agjendën e parashikuar fillimisht për mëngjesin tjetër, në mënyrë që t'u kthehen ngjarjeve të pasdites: Si fillim, ata e ftojnë secilin pjesëmarrës të shkruajë atë që ai ose ajo ka përjetuar një ditë më parë; pas kësaj, formohen grupe të vogla, të përziera, në të cilat pjesëmarrësit ndajnë përshtypjet e tyre me njëri-tjetrin. Në seancën plenare pasuese, grupe të ndryshme të vogla përmbledhin diskutimet e tyre. Më pas, trajnuesit bëjnë një pushim dhe pastaj vazhdojnë me programin e planifikuar fillimisht. Ata gjithashtu njoftojnë se gjatë takimit të ardhshëm ata do të organizojnë një seancë të posaçme me një OJF e cila po punon me veteranë të luftës nga vende të ndryshme, në mënyrë që t'i lejojë pjesëmarrësit të mësojnë dhe diskutojnë më shumë se si të flasin për luftën, dhe si të folurit për luftën mund të përdoret për ndërtimin e paqes.

Ju lutemi analizoni reagimin e trajnuesve:

1. Cilat ishin disa nga arsyt e mundshme që ata vendosën të reagonin në atë mënyrë?
2. Çfarë mendoni rreth hapave të ndryshëm të reagimit të tyre?
3. Nëse ju do të ishit trajnuesit që do të flisnit me tre pjesëmarrësit që u zunë me njëri-tjetrin: si do ta kishit drejtuar diskutimin? Cili do të ishte qëllimi që do të synonit të arrinit me këtë diskutim?
4. Nëse ju do të ishit ekipi trajnues për këtë projekt, si do të kishit vepruar?

Moduli 4: Mobilizimi i të rinjve për ndërtimin e paqes

Hyrje

Të rinjtë kanë nevojë për mundësi dhe inkurajim për të projektuar veprimet e tyre me qëllim mobilizimin e bashkëmoshatarëve në mbështetje të ndërtimit të paqes dhe pajtimit. Vendosja e të rinjve në rolin e drejtuesve është një strategji e fuqishme për angazhimin e të rinjve si aktorë pozitivë të ndryshimit social dhe ndërtues të paqes.⁹⁴ Megjithatë, shkalla në të cilën të rinjtë lejohen nga shoqëria të përfshihen në vlerësimin e nevojave, identifikimin e prioriteteve dhe marrjen e vendimeve për shoqërinë e tyre dhe të ardhmen e tyre, varet kryesisht nga qëndrimet që mbajnë të rriturit ndaj të rinjve dhe nga cilësia e partneriteteve ndërmjet brezave që krijohen kur të rriturit dhe të rinjtë punojnë së bashku.⁹⁵ Ky modul bazohet në kompetencat e analizës së konfliktit dhe transformimit të konfliktit të prezantuara në modulet e mëparshme duke angazhuar pjesëmarrësit në identifikimin, advokimin dhe zbatimin e veprimeve rinore specifike për kontekstin për të nxitur ndërtimin e paqes dhe pajtimit në komunitetet e tyre. Aktivitetet në këtë modul do t'ju ndihmojnë juve dhe pjesëmarrësit tuaj të organizoni nisma të komunitetit, që përfshijnë zhvillimin e fushatave të advokimit të të rinjve për transformimin e konfliktit dhe ndërtimin e paqes.

Objektivat e të nxënit

Ky modul do t'ju ndihmojë trajnuesit e rinj të:

- Prezantojnë Rezolutën 2250 të Këshillit të Sigurimit të OKB-së për "Të Rinjtë, Paqen dhe Sigurinë";
- Identifikojnë **aktorët** e rinj ekzistues dhe potencialë të ndërtimit të paqes dhe aktivitetet në komunitet;
- Identifikojnë **strukturat** dhe **institucionet** që mbështetin ndërtimin e paqes nga të rinjtë;
- Formulojnë pikat e forta personale dhe mundësitë për ndërtimin e paqes në nivel vendor dhe kombëtar;
- Zhvillojnë nisma **novatore** të ndërtimit të paqes nga të rinjtë;
- Ndërtojnë strategji të **aktivizmit** të të rinjve, duke përfshirë një fushatë advokimi që angazhon të rinjtë e tjerë me ndërtimin e paqes;
- Identifikojnë forma të ndryshme të **medias** që të rinjtë mund t'i përdorin për të promovuar mesazhet dhe objektivat e ndërtimit të paqes;
- Krijojnë mekanizma që nxisin **veprim** të ndjeshëm ndaj diversitetit në nivel vendor.

Rezultatet e të nxënit

Në fund të këtij moduli, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:

- Artikulojnë se si UNSCR 2250 është i rëndësishëm në kontekstin e Ballkanit Perëndimor;
- Zhveshin nga stereotipat dhe paragjykimet në lidhje me pjesëmarrjen e të rinjve në ndërtimin e paqes;
- Artikulojnë një vizion për rolin e të rinjve në ndërtimin e paqes dhe mënyrat për të promovuar pjesëmarrjen e të rinjve;
- Identifikojnë dhe rekrutojnë edukatorë bashkëmoshatarë të mundshëm të paqes;
- Bashkëpunojnë në hartimin e nismave novatore për ndërtimin e paqes, strategjive të angazhimit të komunitetit, dhe advokim për fushatat e paqes;
- Ndajnë historitë e tyre të suksesit për të kontribuar në ndërtimin e paqes me të tjerët.

//////////

94. UNICEF Shqipëri dhe RYCO (2019). Edukimi për Dialog Ndërkulturor, Ndërtimin e Paqes, Kujtesën Konstruktive dhe Pajtimin: Manual Për Trajnuesit në Ballkanin Perëndimor. Përgatitur nga Sara Clarke-Habibi

95. Po aty.

Përmbledhje e mësimave kryesore

- **Të rinjtë** kanë një rol të rëndësishëm në identifikimin e zgjidhjeve krijuese dhe të efektshme ndaj sfidave shoqërore.
- **Rezoluta e Këshillit të Sigurimit të Organizatës së Kombeve të Bashkuara (UNSCR) 2250 për Të Rinjtë, Paqen dhe Sigurinë** përkrah dhe mbështet pjesëmarrjen e të rinjve si partnerë dhe aktorë kyçë të ndërtimit të paqes.
- **Barrierat në pjesëmarrjen e të rinjve** në ndërtimin e paqes, qoftë të bazuara në seks, gjini, fe, kombësi, gjuhë, aftësi ose seksualitet duhet të diskutohen hapur dhe të hiqen përmes lehtësimit dhe planifikimit gjithëpërfshirës.
- **Artet, gazetaria dhe advokimi** janë disa prej mjeteve që aktivistët dhe edukatorët bashkëmohatarë mund të përdorin për të çuar përpara proceset kritike dhe konstruktive të ndryshimeve sociale.

UNSCR 2250: Të Rinjtë, Paqja dhe Siguria⁹⁶

Tradicionalisht, të rriturit priren t'i shohin të rinjtë kryesisht si viktime ose autorë të dhunës, por jo si aktorët kryesorë në parandalimin e dhunës dhe ndërtimin e paqes. Miratimi në muajin dhjetor 2015 i Rezolutës 2250 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara për Të Rinjtë, Paqen dhe Sigurinë ka filluar të ndryshojë këto perceptime, dhe të njohë rolin e të rinjve në krijimin e hapësirave më kuptimplota, mjeteve më të përshtatshme dhe strategjive më efektive që të rinjtë të marrin pjesë dhe të ndikojnë në proceset e vendimmarrjes në mbarë botën.

Shtyllat e UNSCR 2250:

UNSCR 2250 njeh **rolin pozitiv të të rinjve në parandalimin e dhunës dhe të qenit veprues aktivë në ndërtimin e paqes**. Rezoluta promovon 5 fusha veprimi për të rinjtë:



Participation: Calls for the meaningful participation of youth into the peace and security agenda, not only from a beneficiary perspective but most important as equal partners.



Prevention: Recognises the role of youth in preventing violence. It also highlights the need to facilitate an enabling environment and improve investments in socio-economic development and quality education for youth, and to



Protection: Recalls the obligations to protect civilians, including young people, and in particular from all forms of sexual and gender-based violence.

create mechanisms to promote a culture of peace, tolerance, intercultural and interreligious dialogue that involve youth.



Disengagement and reintegration: Support the meaningful reintegration of young women and men directly involved in armed conflict or other violent initiatives (gangs, etc.).



Partnership: UN entities, international organisations and civil society to actively increase political, financial, technical and logistical support for young people's participation in peacebuilding. It also highlights the importance of partnering

with youth, local communities and non-governmental actors in countering violent extremism.

96. Burimi: Manuali Të Rinjtë për Paqe i UNOY-së, f. 46-47.

AKTIVITETI 4.1

Lokalizimi i Agjendës UNSCR 2250 për të Rinjtë, Paqen dhe Sigurinë⁹⁷

Përmbledhje:	○ Ky aktivitet i bën të rinjtë të mendojnë rreth mënyrave që ata mund të përdorin UNSCR 2250 për të mbështetur pjesëmarrjen e tyre në ndërtimin e paqes dhe nismave të ndryshimit social në komunitetet dhe shoqëritë e tyre.
Vështirësia:	○ Niveli 3
Madhësia e grupit:	○ 5- 100
Koha:	○ 90 minuta
Objektivat:	○ <ul style="list-style-type: none">• Njohja me 5 shtyllat e UNSCR 2250• Lidhja e Agjendës 2250 me punën e tyre aktuale dhe të ardhshme si të rinj ndërtues të paqes
Metodat:	○ Prezantime krijuese nga grupe të vogla
Materiale:	○ Kopje e UNSCR 2250, imazhi i 5 shtyllave, pajisje të lidhura me internetin me qëllim kërkimi
Përgatitja:	○ Kopje të 5 shtyllave për secilin nga 3 grupet
Organizimi i sallës:	○ "Ishujt" e punës

Udhëzimet:

Hyrje:

1. Shpjegojini grupit tuaj rreth Rezolutës 2250 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara për të Rinjtë, Paqen dhe Sigurinë, miratuar në vitin 2015, e cila po luan një rol të madh në ndryshimin e perceptimit të liderëve dhe komuniteteve në mbarë botën për njohjen e rolit të rëndësishëm të të rinjve në vendimmarrje dhe veprim lidhur me çështjet e paqes dhe sigurisë. Nëpërmjet zbatimit të Agjendës 2250, të rinjtë po përfshihen në krijimin e hapësirave më kuptimplota, mjeteve më të rëndësishme dhe strategjive më efektive për të marrë pjesë dhe ndikuar në proceset e vendimmarrjes në mbarë botën.

Shtyllat e UNSCR 2250:

- Vendosni një poster / projektoni/ shpërndani një imazh me 5 shtyllat e UNSCR 2250.
- Shpjegoni që UNSCR 2250 promovon 5 fusha veprimi për të rinjtë (shihni faqen e mëparshme)
- Në varësi të grupit tuaj, ju mund të jeni në gjendje që të lehtësoni një prej aktiviteteve të mëposhtme:

97. Burimi: Manuali Të Rinjtë për Paqe i UNOY-së, f. 46-47.

Nëse grupi juaj po dëgjon për herë të parë rreth UNSCR 2250:

Mund t'i ndani në tri nëngrupe dhe t'u lejoni pak kohë për të eksploruar dhe mësuar rreth rezolutës dhe më pas bëni një prezantim krijues (përdorni teatrin, artet pamore ose ndonjë metodë tjetër krijuese) për pjesën tjetër të grupit.

- Grupi 1 mund të eksplorojë 5 shtyllat e rezolutës;
- Grupi 2 mund të shqyrtojë historikun dhe nevojat që çuan në këtë rezolutë (si advokuan të rinjtë për të);
- Grupi 3 mund të eksplorojë kontekstin aktual të 2250 (planet për zbatimin, progres studimin, etj.).

Ose, nëse dëshironi të përqendroheni vetëm mbi parimet e UNSCR 2250:

Ju mund ta organizoni grupin tuaj për të reflektuar mbi tre tema:

- sfidat e pjesëmarrjes së të rinjve në ndërtimin e paqes;
- mundësitë për angazhimin e të rinjve në ndërtimin e paqes;
- si mund t'i ndihmojë UNSCR 2250 në punën që po bëjnë.

Prezantoni dhe kontrolloni: Pas 30-45 minutash të punës në grup, bashkoni të gjitha grupet ku të prezantojnë dhe diskutojnë me radhë.

Për më shumë, shihni:

- Vetë Rezolutën: UNSCR 2250* <http://unoy.org/wp-content/uploads/SCR-2250.pdf>
- Udhëzim për prezantimin e Rezolutës 2250:* <http://unoy.org/wp-content/uploads/Guide-to-SCR-2250.pdf> [Çdo gjë që duhet të dini rreth 2250 në një vend: çfarë thotë rezoluta? Pse është e rëndësishme? Si mund ta përdorni atë?]

Shembull i praktikës së mirë: Të rinjtë si pjesëmarrës aktivë në ndërtimin e paqes

Y-PEER Maqedoni e Veriut dhe ARNO - Shoqata për Novacion Social, organizoi konferencën "Të rinjtë, paqja dhe siguria", gjatë datave 5-6 tetor 2017 në Shkup. Konferenca kishte për qëllim njohjen e të rinjve me Agjendën 2250 të Kombeve të Bashkuara; nxitjen e aftësive për zbatimin e nismave për ndërtimin e paqes; njohjen dhe inkurajimin e rolit dhe statusit të adoleshentëve dhe të rinjve si aktorë kryesorë në ndërtimin e paqes dhe pajtimin për të ndihmuar në përmirësimin e sigurisë dhe stabilitetit në procesin e integritimit social; hartëzimin e 4 fushave kryesore për ndërtimin e paqes në Maqedoni dhe ofrimin e 4 ideve/ nismave për secilën fushë për të punuar drejt së ardhmes së afërt. Pjesëmarrësit përfshinin 18 aktivistë të rinj nga mjedise urbane dhe rurale, me prejardhje të ndryshme sociale, fetare dhe etnike, nga qytete të shumta të Maqedonisë së Veriut duke përfshirë Shkupin, Manastirin, Tetovën, Dellçevën, Prilepin, Velesin dhe Kumanovën.

Panelet pjesëmarrëse diskutuan se cilat janë nevojat më të mëdha në Maqedoninë e Veriut për përfshirjen e të rinjve lidhur me OZHQ-të dhe ndërtimin e paqes. Përmes votimit ata vendosën për 4 fusha kryesore: arsimit, barazia gjinore, media dhe stili i shëndetshëm i jetesës. Ata më pas dhanë ide për secilën fushë, duke përfshirë ndër të tjera: përfshirje më të madhe të të rinjve në proceset e vendimmarrjes në shkollë që i prekin ata (arsimi); krijimin e një fushate advokimi rreth konceptit të "Puna ime, jo gjinia ime" (barazia gjinore); promovimi i vlerave shoqërore pozitive përmes mediave sociale (media); organizimi i workshop-eve në shkolla për aftësitë praktike të jetës (stilet e shëndetshme të jetesës).

Burimi: Y-PEER Maqedoni, 2020. <https://youthpeer.org.mk/mladi-mir-i-bezbednost/>

Shkalla e pjesëmarrjes së të rinjve⁹⁸

Fuqia e të rinjve për të krijuar ndryshime pozitive vjen si nga brenda nesh ashtu dhe nga sistemet në shoqëri që formësojnë mënyrën dhe nëse mund të shprehemi dhe të marrim pjesë në vendimmarrje.

Ndërsa ju dhe bashkëmoshatarët tuaj fitoni kompetenca përmes këtij Manuali, ju do të udhëhiqni më bindshëm proceset e dialogut ndërkulturor, ndërtimin e paqes dhe transformimin e konfliktit në rajon. Ju gjithashtu do të keni më shumë besim për të bindur të rriturit se të rinjtë nuk duhet të jenë thjesht 'përfituesit' e projekteve të hartuara nga të rriturit, por duhet t'u jepen mundësi në hartimin e projekteve të veta përmes së cilave ata mund të projektojnë zgjidhjet e tyre për të ndikuar në shoqëri.

Vendosja e të rinjve në rolin e drejtuesve është një strategji e fuqishme për angazhimin e të rinjve si aktorë pozitivë të ndryshimit social dhe ndërtues të paqes. Megjithatë, shkalla në të cilën të rinjtë lejohen të përfshihen në vlerësimin e nevojave, identifikimin e prioritetëve dhe marrjen e vendimeve për shoqërinë dhe të ardhmen e tyre, varet kryesisht nga qëndrimet që mbajnë të rriturit ndaj të rinjve dhe nga cilësia e partneriteteve ndërmjet brezave që krijohen kur të rriturit të rinjtë punojnë së bashku.

Kjo është po aq e vërtetë në lidhje me të rinjtë vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur që përballen me barriera shtesë në pjesëmarrje, duke përfshirë për fat të keq edhe paragjykimet dhe diskriminimet nga vetë trajnuesit e të rinjve, që shpresojmë të jenë sa më të rralla. Edukatorët dhe trajnuesit e të rinjve bashkëmoshatarë duhet të jenë vigjilentë ndaj qëndrimeve dhe sjelljeve të veta që mund të pengojnë pjesëmarrjen e plotë dhe të barabartë të të gjithë të rinjve.

"Shkalla e pjesëmarrjes së të rinjve" e paraqitur më poshtë, është një model i dobishëm për të vizualizuar shkallët e pjesëmarrjes së të rinjve në projekte dhe nisma. Ju mund ta përdorni këtë model në ndihmë të projekteve në të cilat merrni pjesë dhe organizoni.

Tri shkallët e poshtme (Manipulimi, Dekori dhe Tokenizmi) përfaqësojnë mospërfshirje ose përfshirje të ulët. Hapat e sipërm paraqesin shkallë në rritje të pjesëmarrjes së të rinjve deri aty ku të rinjtë iniciojnë dhe veprojnë sipas ideve të veta në partneritet të plotë me të rriturit. Kur përgatisin trajnime dhe aktivitete për edukimin e bashkëmoshatarëve, trajnuesit duhet të reflektojnë se deri në ç'nivel lejojnë pjesëmarrjen e të rinjve dhe të krijojnë hapësirë, veçanërisht për të rinjtë vulnerabël, të marginalizuar dhe të vështirë për t'u arritur. Tokenizmi, dekori dhe manipulimi nuk janë asnjëherë të pranueshëm. Ju duhet të përpiqeni sa më shumë që të jetë e mundur që të krijoni mundësi më të mira që pjesëmarrësit tuaj të këshillohen në mënyrë aktive, të iniciojnë dhe udhëheqin aktivitete në procesin e të nxënimit dhe angazhimit në komunitet.

//////////

98. Përshtatur nga "Shkalla e Hart-it" marrë nga "Pjesëmarrja e të Rinjve në Planifikimin Komunitar," një raport i Qendrës Novatore të Shoqatës Amerikane të Planifikimit për Zhvillimin e Komunitetit dhe të Rinjve (www.theinnovationcenter.org)

Ladder of Youth Participation



Më poshtë përshkruhet shkurtimisht secili prej këtyre niveleve të pjesëmarrjes duke filluar nga pjesëmarrja maksimale e të rinjve te ajo minimale. Gjatë shqyrtimit, pyesni veten se në cilin nivel të pjesëmarrjes janë të rinjtë që njihni dhe / ose me të cilët punoni:

- **Të rinjtë iniciojnë dhe ndajnë vendimet me të rriturit:** Projektuar dhe udhëhequr nga të rinj të cilët ndajnë vendimet me të rriturit
- **Të rinj dhe të rritur që iniciojnë dhe drejtojnë:** Projektuar dhe drejtuar nga të rinj dhe të rritur në partneritet të plotë
- **Të rriturit iniciojnë dhe ndajnë vendimet me të rinjtë:** Projektuar dhe drejtuar nga të rritur të cilët ndajnë vendimet me të rinjtë
- **Të konsultuar dhe informuar:** Projektuar dhe drejtuar nga të rritur të cilët konsultohen me të rinjtë. Të rinjtë japin rekomandime të cilat merren parasysh nga të rriturit.
- **Të caktuar dhe informuar:** Të rinjtë nuk iniciojnë por kuptojnë dhe kanë një ndjesi të pjesëmarrjes në vendime.
- **Tokenizmi:** Përfaqësim simbolik nga një numër i vogël personash. Mund të mos kenë një zë të vërtetë. Mund t'u kërkohet që të flasin për grupin që përfaqësojnë.
- **Dekori:** Të rriturit përdorin të rinjtë për të promovuar ose mbështetur një kauzë pa i informuar të rinjtë.
- **Manipulimi:** Të rinjtë nuk përfshihen në projektim apo vendime; Përfshirja e të rinjve përdoret nga të rriturit për të përcjellë mesazhet e të rriturve

Vendosja e të rinjve në rolin e drejtuesve u njeh potencialin dhe vlerën e tyre si burime pozitive, kontribuues dhe udhëheqës të nismave të ndryshimit.

AKTIVITETI 4.2 Ngjitja e shkallës⁹⁹

Përmbledhje:	○ Aktiviteti përfshin lojën me role dhe diskutimin. Pjesëmarrësit reflektojnë mbi kuptimin e pjesëmarrjes së të rinjve dhe diskutojnë mënyra për të rritur pjesëmarrjen e tyre në komunitetin vendas.
Vështirësia:	○ Niveli 2
Madhësia e grupit:	○ 16 – 40
Koha:	○ 120 minuta
Objektivat:	○ <ul style="list-style-type: none">• Reflektimi mbi mënyrat që të rinjtë mund të marrin pjesë dhe faktorët që e pengojnë ose lehtësojnë pjesëmarrjen e tyre• Zhvillimi i aftësive për të bashkëpunuar, organizuar dhe ndërmarrë veprim së bashku me të tjerët• Kultivimi i një ndjenje përgjegjësie për veprimet e veta
Metodat:	○ Rrahje mendimesh, Lojë në role
Materiale:	○ Fleta e punës “Shkalla e pjesëmarrjes së të rinjve” (një kopje për grup të vogël), fletë A4, lapustila, gërrshërë, ngjitës, mur dhe pusulla ngjitëse
Përgatitja:	○ Përgatisni paraprakisht 6 tabela të emërtuara: Pengesa, Kontroll, Pa kontroll, Faktorët mundësues, Kontroll, Pa kontroll.
Organizimi i sallës:	○ “Tshujt” e punës dhe një mur

Udhëzime:

Pjesa 1: Çfarë është shkalla e pjesëmarrjes [45 minuta]

- 1. Aktivizoni njohuritë aktuale** [5 minuta]: Pyesni pjesëmarrësit se çfarë kuptojnë me termin “pjesëmarrja e të rinjve”. Kërkojuni atyre shembuj të shkurtër nga përvoja e tyre si të rinj që marrin pjesë në komunitetin dhe shoqërinë e tyre.
- 2. Prezantoni** [10 minuta]: Shpërndani dialogun e “shkallës së pjesëmarrjes së të rinjve” dhe shpjegoni se ky është një model për të menduar rreth mënyrave të ndryshme të pjesëmarrjes. Diskutoni shkurtimisht nivelet e ndryshme. Sqaroni se modeli nuk ka për qëllim të sugjerojë që të jesh në nivelin ‘më të lartë’ është gjithmonë e nevojshme apo më e mira. P.sh. Nuk ka asgjë të gabuar që të konsultohesh (ose edhe thjesht të informohesh) në situata të caktuara. Megjithatë, tre shkallët e fundit të manipulimit, dekorit dhe tokenizmit nuk janë të pranueshme dhe nuk mund të konsiderohen “pjesëmarrje” në kuptimin e vërtetë të fjalës, sepse në ato nivele përfshirja dhe kontributi i të rinjve është minimal ose nuk ekziston.
- 3. Përgatitja e lojës në rol** [10 minuta]: Ndani pjesëmarrësit në 8 grupe të vogla (një grup

99. Burimi: Manual për edukimin e të rinjve mbi të drejtat e njeriut, Këshilli i Evropës (2015, f. 236-239)

për secilin nivel të shkallës). Përcaktoni një nivel të pjesëmarrjes për secilin grup dhe kërkoni që të përgatisin një lojë të shkurtër në role 2-3 minutëshe për të ilustruar nivelin që u është caktuar.

- 4. Prezantime** [20 minuta]: Kur grupet të jenë gati, ftojini për të prezantuar me radhë lojërat e tyre në role. Jepuni mundësinë për pyetje dhe komente ndërmjet lojërave nëse pjesëmarrësit dëshirojnë.

Pjesa 2: Si marrim pjesë [75 minuta]

- 5. Rrahje mendimesh** [5 minuta]: Kërkojuni pjesëmarrësve të punojnë në çifte për 5 minuta, duke u përpjekur të gjejnë shembuj në jetën e tyre për sa më shumë nga 8 nivelet që të munden. Sugjerojuni që të mendojnë rreth asaj që bëjnë në të gjitha aspektet e jetës së tyre: në shtëpi, shkollë, klube, punë si dhe kur janë me familjen dhe miqtë.
- 6. Ndani** [5 minuta]: Ftojini pjesëmarrësit të ndajnë shembujt e tyre në grupe të vogla me 4-6 persona.
- 7. Analiza e faktorëve** [10 minuta]: Në këto grupe të vogla, kërkojuni pjesëmarrësve të japin ide rreth pengesave (çfarë i ndalon ata të ngjisin shkallën) dhe faktorëve mundësues (çfarë i ndihmon ata të ngjisin shkallën). Ata duhet të shkruajnë secilën ide veçmas në "pusulla ngjithëse".
- Gjatë diskutimit të grupeve të vogla, ngjisni titujt "pengesa" dhe "faktorë mundësues" në një mur të disponueshëm, disa metra larg njëri-tjetrit.
- Bashkojini grupet në seancë plenare dhe kërkojuni që të ngjitin letrat e tyre në mur nën titujt përkatës. [5 minuta]
- 10. Sqaroni dhe Vlerësoni** [15 minuta]: Shqyrtoni të dyja listat me pjesëmarrësit. Kërkoni sqarime në lidhje me çdo pohim të paqartë dhe përpikuni të zgjidhni çdo mosmarrëveshje midis pjesëmarrësve lidhur me pozicionimin e pohimeve. Ju mund t'u jepni disa shembuj ose t'i kujtoni ata se "pengesat" mund të jenë psikologjike, si dhe fizike ose strukturore.
- 11. Kontroll/ Pa Kontroll** [20 minuta]: Tani vendosni titujt "kontroll" dhe "pa kontroll" lart në mur nën titujt origjinal dhe kërkojuni pjesëmarrësve të rendisin secilën listë në dy nën-lista, nëse pohimet kanë të bëjnë me gjërat mbi të cilat ata kanë (ose mund të kenë) kontroll, apo nëse pohimet kanë të bëjnë me faktorë që janë jashtë kontrollit të tyre.
- 12. Këshillë:** Përpikuni t'i ndihmoni ata të vendosin sa më shumë pohime nën kategorinë "kontroll". Gjithashtu nxitini pjesëmarrësit të gjejnë mënyra rreth atyre që duken si pengesa. Për shembull, nëse ata sugjerojnë që "trajnesi/ autoriteti nuk na lejon", zbuloni nëse ata kanë provuar të pyesin! Nëse ata thonë: "Ne nuk mendojmë se mund ta bëjmë atë", pyesni se si ata mund të sigurojnë që mund ta bëjnë atë! Nëse ata thonë: "Kjo vetëm do t'i zemërojë prindërit e mi / trajnesit / autoritetet vendore", shikoni nëse ata mund të gjejnë mënyra të tjera për të bërë pyetjen në mënyrë që personi ose personat e përmendur të reagojnë ndryshe.
- Në fund, rishikoni pozicionimet e punimeve në katër nën-listat. Kaloni në vlerësimin dhe kontrollin e këtij aktiviteti.

Kontrolloni [25 minuta]: Vlerësoni dhe kontrolloni me grupin duke drejtuar pyetje të tilla:

- A ju ndihmoi aktiviteti që të mendoni më qartë rreth mënyrave që ju merrni pjesë në fusha të ndryshme të jetës suaj? Çfarë ju habiti më shumë?*
- A mendoni se pjesëmarrja e të rinjve në përgjithësi është e lartë apo e ulët? (në shkollën, klubin, komunitetin, shoqërinë tuaj, etj.) Cilat janë arsyet?*
- A është e rëndësishme nëse të rinjtë marrin pjesë në mënyrë aktive? Përse?*
- A është pjesëmarrja e të rinjve rrjedhojë e faktorëve të brendshëm (psikologjikë) apo të jashtëm (faktorë socialë, fizikë apo strukturore)?*
- Si ndihen të rinjtë kur janë në gjendje të marrin pjesë në një shkallë më të madhe sesa thjesht*

'tokenizmi'?

- Në cilat aspekte të jetës dhe shoqërisë, pjesëmarrësit në grup do të donin të merrnin pjesë në një "shkallë" më të lartë? Cilat janë arsyet pro dhe kundër kësaj?
- Në cilat aspekte të jetës dhe shoqërisë, pjesëmarrësit në grup do të donin të merrnin pjesë në një "shkallë" më të ulët? Cilat janë arsyet pro dhe kundër kësaj?
- Sa në grup mendojnë se duan të marrin pjesë më shumë sesa aktualisht, dhe sa besojnë se do ta realizojnë këtë? Si dhe kur?

Aktivitet shtesë [30 minuta]: Kërkojini grupit të hartojë një listë të gjërave në komunitetin e tyre vendas që ata do të donin të ndryshonin. Kërkojuni atyre të identifikojnë një ose dy pika në listë, ku ata besojnë se mund të kenë një ndikim, të eksplorojnë se si mund të dëgjohet zëri i tyre ose si mund të ndikojnë në ndryshim në një mënyrë tjetër. Inkurajojini ata të ndjekin këto ide në veprim duke përdorur aktivitete të tjera në këtë manual.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Vendosja e të rinjve në rolin e drejtuesve u njeh potencialin dhe vlerën e tyre si burime pozitive, kontribuues dhe udhëheqës të nismave të ndryshimit.
- Edukatorët dhe trajnuesit e të rinjve bashkëmoshatarë duhet të jenë vigjilentë ndaj qëndrimeve dhe sjelljeve të veta që mund të pengojnë pjesëmarrjen e plotë dhe të barabartë të të gjithë të rinjve.

Shembull i praktikës së mirë: Këshillat Kombëtarë të të rinjve

Forumi Evropian i të Rinjve (YFJ)¹⁰⁰ është një platformë e pavarur, demokratike, drejtuar nga të rinjtë që përfaqëson rreth 100 Këshilla Kombëtarë të Të Rinjve dhe Organizata Ndërkombëtare Rinore. YFJ punon për të fuqizuar të rinjtë që të marrin pjesë në mënyrë aktive në shoqëri për të përmirësuar jetën e tyre, duke përfaqësuar dhe mbrojtur nevojat dhe interesat e tyre dhe të organizatave të tyre drejt Institucioneve Evropiane, Këshillit të Evropës dhe Kombeve të Bashkuara. YFJ beson se "kultura e pjesëmarrjes" është themelore për punën e të rinjve, dhe përkrah zhvillimin e agjendës së politikave për të rinjtë paralelisht me rritjen e pjesëmarrjes së të rinjve në proceset e vendimmarrjes për çështjet që lidhen dhe i prekin ata."¹⁰¹

//////////

100. Shkurtesa YFJ vjen nga frëngjishtja: "Youth Forum Jeunesse"

101. Burimi: Manuali, f. 239.

AKTIVITETI 4.3 Rekrutimi i të rinjve për ndërtimin e paqes¹⁰²

- Përmbledhje:** ○ Kjo seancë i orienton trajnuesit e ardhshëm në ndërtimin e paqes për të diskutuar se si të rekrutojnë dhe të angazhojnë të rinjtë për projektet dhe aktivitetet e ndërtimit të paqes.
- Vështirësia:** ○ Niveli 3
- Madhësia e grupit:** ○ Deri në 30
- Koha:** ○ 60 minuta
- Objektivat:** ○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:
 - Identifikojnë se si të rekrutojnë edukatorë bashkëmohatarë të mundshëm të paqes
 - Diskutojnë se cilët të rinj të tjerë mund të angazhohen me ndërtimin e paqes dhe në ç'mënyrë
 - Zhvillojnë strategji për të përfshirë të rinjtë në ndërtimin e paqes
- Metodat:** ○ World Café
- Materiale:** ○ Letër për flip chart dhe lapustila
- Përgatitja:** ○ Përgatisni dhomën paraprakisht për World Café: 4 tryeza me karrige rreth tyre ose hapësira ku të rinjtë mund të mbledhen dhe të shkruajnë lirshëm në letër për flip chart.
- Organizimi i sallës:** ○ Katër "stacione" World Café me letra për flip chart dhe lapustila

Udhëzime:

1. Ndani grupin në 4 grupe me të vogla ose përdorni një ndarje të ndonjë seance të mëparshme të grupit.
2. Siguroni letra për flip chart dhe lapustila për secilin grup. Në secilin stacion të World Café, duhet të ketë një letër për flip chart me një nga 4 pyetjet më poshtë rreth së cilave do të diskutojnë grupet:
 - a. *Cilët të rinj mund të përfshijmë në aktivitete të ndërtimit të paqes dhe si?*
 - b. *Cilat janë tiparet dhe aftësitë kyçe të edukatorëve bashkëmohatarë të paqes?*
 - c. *Cilat janë barrierat dhe sfidat për ndërtuesit e rinj të paqes në rajonin tonë?*
 - d. *Cilat strategji mund të përdorim për rekrutimin dhe mbajtjen e edukatorëve bashkëmohatarë për paqen?*

////////////////////////////////////

102. Përshtatur nga Ozerdem, A., Roli i të Rinjve në Ndërtimin e Paqes: Sfidat dhe Mundësitë; De Vos, M., 6 mënyra për të angazhuar të rinjtë me ndërtimin e paqes në mënyrë të suksesshme; Rrjeti Ndëragjencor për Grupin e Punës të Zhvillimit të të Rinjve për të Rinjtë dhe Ndërtimin e Paqes me mbështetjen e Fondacionit PeaceNexus, "Pjesëmarrja e të Rinjve në Ndërtimin e Paqes". Një Shënim Praktik.

3. Shpjegojuni grupeve detyrën e tyre: secili grup do të ketë 10 minuta për të diskutuar rreth pyetjes së tyre dhe për të shkruar pikat kryesore në letërën e tyre për flip chart. Secili grup duhet të zgjedhë 1 person i cili do të qëndrojë në tryezën e tij gjatë gjithë ushtrimit dhe do t'u raportojë grupeve të tjera atë që është diskutuar në tryezë. Pas 10 minutash, grupet do të lëvizin me radhë në drejtim të akrepave të orës dhe vetëm raportuesit do të qëndrojnë në vendet e tyre, në mënyrë që të përmbledhin atë që është diskutuar deri më tani dhe të mbajnë shënim kontributin e grupit tjetër në letërën e tyre.
4. Lejoni kohën e duhur dhe njoftoni rotacionin e grupeve çdo 10 minuta. Ky rotacion do të ndodhë 4 herë, meqenëse janë 4 grupe.
5. Pas raundit të fundit, kërkoni nga raportuesit e secilës tryezë të paraqesin rezultatet e punës së 4 grupeve për temën e tyre (rreth 5 minuta për secilin grup). Pyetni nëse ka ndonjë koment, pyetje apo kontribut shtesë nga grupi dhe përmbledhni shkurtimisht atë që është bërë për të përmbyllur këtë pjesë, dhe më pas vazhdoni me pjesën tjetër të ushtrimit.
6. **Hapat e Mëtejshëm:** Kërkojuni 4 grupeve të vizatojnë në një flip chart një hartë që tregon se si ata do të rekrutojnë dhe mbajnë të rinj që do të përfshihen në edukimin për paqe, ndërtimin e paqes dhe proceset e pajtimit në vendet e tyre. Jepuni grupeve lapustila shumëgjyresh dhe 10 minuta kohë për të përfunduar detyrën. Shpjegoni se ata duhet të përfytyrojnë shembuj konkretë të veprimeve që do të ndërmarrin pas trajnimit.
7. Pas 10 minutash, kërkoni grupeve të paraqesin shkurtimisht mënyrat e angazhimit të të rinjve në aktivitete të lidhura me paqen në vendet e tyre dhe të afishojnë postera në muret e hapësirës së trajnimit, në mënyrë që të shërbejë si një frymëzim dhe imazh i angazhimit të pjesëmarrësve për të punuar në terren pas kthimit në shtëpi.

PËR MË SHUMË, shihni:

Të rinjtë si pjesëmarrës aktivë në ndërtimin e paqes: Shënim praktik (2016) <https://www.youth4peace.info/system/files/2016-10/PRACTICE%20NOTE%20-%20Young%20People%27s%20Participation%20in%20Peacebuilding%20%282016%29.pdf>

Roli i të rinjve bashkëmohatarë si ndërtues të paqes

Praktika e ndërtimit të paqes nga edukatorët rinorë fillon duke e kthyer veten në një model për paqen dhe njerëzimin dhe shtrirjen e këtyre vlerave, qëndrimeve dhe aftësive në bashkëveprimet tona me bashkëmohatarët tanë, familjet, në lagjet, komunitetin dhe mbarë shoqërinë tonë. Ndërtuesit rinorë të paqes mund të ndërmarrin një sërë nismash të mëdha e të vogla që:

- Bashkojnë njerëzit për të punuar rreth çështjeve të përbashkëta;
- Inkurajojnë njerëzit të flasin me njëri-tjetrin për të sqaruar keqkuptimet, zgjidhur konfliktet dhe rregulluar marrëdhëniet;
- Edukojnë të tjerët mbi bazat e analizës së konfliktit dhe ndërtimin e paqes;
- Sigurojnë mënyra të reja për të parë konfliktet dhe për të menaxhuar konfliktet në komunitet;
- Promovojnë solidaritetin, barazinë dhe drejtësinë, veçanërisht për personat vulnerabël dhe të disavantazuar;
- Trajtojnë nevojat, frikën dhe qëllimet e njerëzve

Projektet dhe aktivitetet rinore që promovojnë dialogun ndërkulturor dhe respektimin e diversitetit kulturor ndihmojnë në krijimin e një atmosfere respekti në shoqëri. Takimet e të rinjve përtej kufijve të perceptuar etnikë përmirësojnë të kuptuarit e diversitetit kulturor. Në vetvete, puna e të rinjve që adreson nevojat dhe shqetësimet e të rinjve mund të jetë pjesë e një strategjie afatgjatë

të parandalimit të konfliktit, pasi ajo pranon rolin që pakënaqësia dhe zhgënjimi i të rinjve mund të luajë në përshkallëzimin e konfliktit.¹⁰³

Disa shembuj të aktiviteteve për ndërtimin e paqes në të cilat të rinjtë mund të marrin pjesë dhe të udhëheqin përfshijnë:

- **Ndërtimin e kapaciteteve:** aktivitete trajnuese që rrisin njohuritë dhe aftësitë e të tjerëve (bashkëmoshatarëve dhe anëtarëve të komunitetit) në transformimin e konfliktit, ndërtimin e paqes dhe pajtimin;
- **Rrjetëzimi dhe krijimi i kohezionit:** mund të përqendrohet në çështje që nuk lidhen me konfliktin në vetvete, si interes i përbashkët biznesi, sporti ose aktivitete kulturore, por që gjithsesi janë të rëndësishme për ndërtimin e urës midis palëve të konfliktit.¹⁰⁴
 - *Shembull:* Organizimi dhe pjesëmarrja në aktivitete dhe aktivitete që i bashkojnë njerëzit përtej ndasive tradicionale. Për shembull, gara sportive, aktivitete kulturore, festivale / vallëzime, festa ose panaire shoqatash.
- **Analiza dhe transformimi i konfliktit me pjesëmarrje:** aktivitete dhe procese që angazhojnë një gamë të gjerë të palëve të interesit në identifikimin e dimensioneve të ndryshme të një konflikti dhe identifikimin e rrugëve për zgjidhje.
 - *Shembull:* Organizimi i një konsultimi ose dialogu për të adresuar ankesat specifike të grupeve konfliktuale për të gjetur zgjidhje të përbashkëta, dhe/ ose Zhvillimi i projekteve të përmirësimit të komunitetit përmes proceseve me pjesëmarrje dhe gjithëpërfshirëse të konsultimit dhe bashkëpunimit.
- **Advokimi:** veprime që synojnë të ndryshojnë mendimet dhe qasjet e autoriteteve (të cilat kanë fuqinë të ndryshojnë politikat ndaj një çështjeje apo situatë të veçantë).¹⁰⁵
 - *Shembull:* Bashkëveprimi me vendimmarrësit vendorë, kombëtarë ose rajonalë për të lidhur mesazhe të rëndësishme në emër të komunitetit lidhur me përparësitë, sfidat dhe nevojat, dhe/ ose promovimi dhe advokimi për bashkëjetesë paqësore nëpërmjet fushatave, mediave apo aktiviteteve të ndryshme;
- **Aktivizmi jo i dhunshëm:** Rezistenca jo e dhunshme ose veprimi jo i dhunshëm është praktika e arritjes së qëllimeve socio-politike përmes protestave simbolike, mosbindjes civile, mosbashkëpunimit ekonomik ose politik dhe metodave të tjera, pa përdorur dhunë.¹⁰⁶

Është e rëndësishme që çdo i ri të pranojë se ka një mundësi për të iniciuar dhe/ ose kontribuar në ndryshime pozitive sociale. Si trajnues, edhe ju keni një rol të rëndësishëm duke i ndihmuar të rinjtë që të zhvillojnë aftësitë dhe besimin për t'u bërë aktorë të ndryshimit pozitiv.



103. Paketa e KiE 2012, f. 100

104. Paketa e KiE 2012, f. 122

105. Paketa e KiE 2012, f. 121

106. Paketa e KiE 2012, f. 126

AKTIVITETI 4.4 Pikat tona të forta dhe mundësitë për ndërtimin e paqes

Përmbledhje:	○ Ky aktivitet i angazhon të rinjtë në identifikimin e pikave të forta dhe mundësive të tyre për ndërtimin e paqes në kontekstet e tyre vendore dhe kombëtare. Pjesëmarrësit ndajnë histori të përvojave dhe sukseseve të tyre në promovimin e paqes dhe sigurisë në komunitet. Grupi mëson nga historitë, duke theksuar meritat individuale dhe pikat e forta kolektive të të rinjve në angazhimin e komuniteteve, qeverisë dhe partnerëve të zhvillimit në ndërtimin e paqes.
Vështirësia:	○ Niveli 2
Madhësia e grupit:	○ Çdo moshë
Koha:	○ 45 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none">• Tregojnë historitë e tyre të suksesit që kanë kontribuar në ndërtimin e paqes• Identifikojnë pikat e tyre të forta dhe mundësitë për ndërtimin e paqes në komunitetin e tyre• Identifikojnë strukturat dhe institucionet që mbështetin ndërtimin e paqes nga të rinjtë
Metodat:	○ Tregimi i historive në grup
Materiale:	○ Nuk ka
Organizimi i sallës:	○ Çdo moshë

Udhëzime:

1. Gjatë seancës plenare, kërkoni nga pjesëmarrësit të mendojnë për një kohë që ata e konsiderojnë si momenti më i suksesshëm për ta si ndërtues të paqes për të rinjtë - një kohë kur ata ndiheshin më të gjallë, më të angazhuar ose me të vërtetë krenarë që ishin të lidhur me punën e tyre në ndërtimin e paqes; një kohë kur ata ndiheshin që po kontribuonin për një qëllim më të lartë; një kohë kur ata ishin të bindur se po i shërbenin një kauze të mirë.
2. Ndajini pjesëmarrësit në grupe të vogla me 3-4 persona.
3. Udhëzoni grupet që secili person do të ketë 2-3 minuta për të treguar historinë e tij.
4. Pas çdo historie, grupi (ose lehtësuesi i grupit) duhet të dialogojë me personin që rrëfeu historinë e vet për të nxjerrë pikat e të nxënit nga momentet kulmore të historisë së tyre. Përdorni pyetjet e mëposhtme për të drejtuar diskutimin:
 - a. *Çfarë e bëri këtë përvojë kaq të rëndësishme për ju?*
 - b. *Si e bëtë ose kontribuuat për ta bërë këtë një përvojë kaq kulmore?*
 - c. *Si e bënë të tjerët atë një përvojë kaq kulmore?*
 - d. *Si ndihmuan partnerët e tjerë dhe strukturat e komunitetit, proceset ose drejtuesit për ta bërë këtë një përvojë kaq kulmore?*
5. Gjatë seancës plenare, ftoni grupet që të përmbledhin disa pika kyçe të të nxënit nga shkëmbimi i tyre.
6. Lehtësoni diskutimin për të ndihmuar pjesëmarrësit në identifikimin e meritave individuale dhe pikave të forta kolektive të të rinjve në angazhimin e komuniteteve, qeverisë dhe partnerëve të

zhvillimit në ndërtimin e paqes pasi këto do të jenë të dobishme në seancat e ardhshme për planifikimin e veprimit dhe punën e tyre në komunitet.

Parandalimi i diskriminimit në punën e të rinjve¹⁰⁷

Diskriminimi i referohet trajtimit të pabarabartë të kategorive të ndryshme të njerëzve, shpesh për shkak të racës, moshës, seksit, gjinisë, ose karakteristikave të tjera personale aktuale ose të prezumuara, që shërbejnë për t'i përjashtuar ose distancuar ata nga grupet e tjera, ose për të kufizuar apo privuar aksesin e tyre për realizimin e plotë të të drejtave të tyre. Parandalimi i diskriminimit në punën e të rinjve do të thotë të qenit i vëmendshëm ndaj çdo sjelljeje që bën dallime të padrejta midis pjesëmarrësve të rinj. Do të thotë përkrahja e barazisë së të drejtave të njeriut dhe mosdiskriminimit, që nënkupton trajtimin e të gjithë personave me respekt dhe kujdes të barabartë. Kjo është veçanërisht e rëndësishme në punën e të rinjve që përfshin grupe vulnerabël dhe të disavantazhuara të të rinjve që përballen me pengesa shtesë të pjesëmarrjes.



A jeni në dijeni të të rinjve në komunitetin tuaj që janë vulnerabël, të marginalizuar dhe/ose të vështirë për tu arritur? Si krijon shoqëria barriera për pjesëmarrjen e tyre të plotë dhe të barabartë? Çfarë mund të bësh si ndërtues dhe trajnues i paqes për të rinjtë për t'i mundësuar këtyre të rinjve që të marrin pjesë plotësisht në aktivitetet e edukimit të të rinjve bashkëmohatarë?

Një aspekt i rëndësishëm i ndërtimit të paqes nga edukatorët rinorë lidhet me parandalimin e diskriminimit. Kjo duhet të fillojë me një diskutim rreth diskriminimit: çfarë është; si ta njohim atë; si të reagojmë në mënyrë adekuate kur evidentohet, dhe si të punojmë në mënyrë aktive për të parandaluar diskriminimin në komunitete të ndryshme vendore, veçanërisht midis të rinjve. Ai mbështetet në promovimin e një atmosfere të tolerancës, solidaritetit dhe të drejtës për mundësi të barabarta për të gjithë të rinjtë në komunitet. Promovimi i këtyre vlerave duhet të zbatohet në të gjitha aspektet e punës: nga mënyra se si hapësira organizohet në mënyrë që të jetë e arritshme për të gjithë, në mënyrën e trajtimit të pjesëmarrësve, mënyrën e përdorimit të gjuhës në komunikim dhe temat që promovohen, etj.

Është veçanërisht e rëndësishme që edukatorët rinorë të bashkëmohatarëve të mos paraqesin përmbajtje ose qëndrime që mund të konsiderohen si veprime ofenduese apo veçanërisht të drejtuara ndaj një grupi në komunitet. Për shembull, trajnuesit dhe edukatorët bashkëmohatarë duhet të shmangin tërësisht të folurit në stereotipa.

Llojet e gjuhës diskriminuese¹⁰⁸

- **Gjuha ofenduese:** Kur ne përdorim shprehje negative për të përkufizuar një grup të tërë njerëzish.
- **Gjuha me stereotipa:** Kur një përgjithësim rreth një grupi të caktuar pranohet si e mirëqenë.
- **Humori:** Shaka që tallin ose nuk paraqesin mirë grupe njerëzish.
- **Krahasime / shpjegime ofenduese:** Përdorimi i stereotipave negativë për të shpjeguar apo krahasuar me diçka tjetër.
- **“Gjuha mjekësore” apo gjuha diagnostikuese:** Identifikimi i personave vetëm nga diagnozat e tyre mjekësore, duke injoruar që pas diagnozës qëndron një person, si çdokush tjetër.



107. Përshtatur nga: Водич за рад са осетљивим групама младих (Udhëzues për punën me grupe të ndjeshme të rinjsh), Beograd: Misioni i OSBE-së në Serbi, 2014, f. 20-21, 73-74.

108. Водич за рад са осетљивим групама младих (Udhëzues për punën me grupe të ndjeshme të rinjsh), Beograd: Misioni i OSBE-së në Serbi, 2014, f. 25

AKTIVITETI 4.5 Ndërroni syzet¹⁰⁹

Përmbledhje:	○ Ky është një ushtrim në natyrë, ku pjesëmarrësve u kërkohet të imagjinojnë të shohin botën përmes syve të dikujt që është i disavantazhuar apo marginalizuar nga shoqëria në mënyrë sistematike.
Vështirësia:	○ Niveli 3
Madhësia e grupit:	○ 8 – 20
Koha:	○ 90 minuta
Objektivat:	○ <ul style="list-style-type: none">• Rritja e ndërgjegjësimit mbi pabarazitë në shoqëri• Zhvillimi i aftësive të vëzhgimit dhe empatisë për personat që janë të marginalizuar ose të disavantazhuar nga shoqëria• Nxitja e solidaritetit dhe motivimit për të punuar për drejtësi
Metodat:	○ Aktivitete në natyrë/ lagje, galeri me fotografi, diskutime
Materiale:	○ Një palë syze të vjetra ose syze dielli ose thjesht skeleti i syzeve (opsional); Pajisjet për të bërë fotografi (kamera ose telefoni celular) - mundësisht një për person; Kompjuter, internet, printer me ngjyra, letër printeri, letër ngjitesë; një mur për galerinë e fotografive
Organizimi i sallës:	○ Çdo moshë

Udhëzime:

- 1. Kush është i marginalizuar? Kush është i disavantazhuar nga shoqëria?** Së bashku me grupin, rrihni mendimet rreth atyre njerëzve që janë të disavantazhur ose marginalizuar, d.m.th. njerëz që nuk kanë të njëjtat mundësi me ato që janë në dispozicion për shumicën e shoqërisë dhe që shpesh përballen me paragjykime, stereotipa dhe ndonjë formë/a të diskriminimit, të tilla si mohimi i aksesit në strehim të denjë, kujdes shëndetësor, arsim, informacion ose punësim. **Shembujt** mund të përfshijnë një nënë të vetme me një fëmijë të vogël, një person me ngjyrë, një refugjat ose emigrant që nuk di gjuhën kombëtare, një person me aftësi të kufizuara, një person me HIV / AIDS, një person të pastrehë, një analfabet, një person të sëmure mendërisht, një pakicë racore ose etnike, një person që është LGBTIQ +, etj. **Ose**, ju mund të shkruani paraprakisht profile para seancës.
- 2.** Kërkojini secilit pjesëmarrës të zgjedhë një profil të tillë dhe të “vendosë perspektivën e tij” si një palë syze. Shpjegoni se ata do të dalin në lagje dhe do të eksplorojnë vendin përmes syve të atij personi. (Shënim:
- 3.** Theksoni se çështja nuk është të luani një rol, por të imagjinoni se çfarë aksesit dhe barrierash mund të hasë një person me këtë profil në botë.
 - Si do të ishte të ishte në vendin e atij personi?
 - A do të ishin në gjendje të shijonin të gjitha lehtësitë?
 - Ku do të blinin ata ushqim (nëse mund ta përballojnë)?



109. Përshtatur nga Manuali për edukimin e të rinjve mbi të drejtat e njeriut, Këshilli i Evropës, (2015, f. 126-128)

- Ku do të jetonin ata?
 - Me kë do të takoheshin/ shoqëroheshin?
 - Si do të shkonin nga një vend në tjetrin?
 - A do të kishin ata akses në çdo vend të qytetit që ata dëshirojnë të vizitojnë?
 - A mund të ecin pa frikë nëpër rrugë?
 - Cilat do të ishin 'vendet e sigurta' për ta?
 - A do të përballëshin ata me ndonjë kufizim në llojin e punës në të cilën kishin akses?
 - A do të kishin 'kohë për pushime'?
4. Tregojuni pjesëmarrësve se ndërsa ata sillen nëpër lagje dhe shikojnë botën 'përmes syve të këtij profili', ata duhet të bëjnë fotografi për të dokumentuar atë që vëzhgojnë. Bini dakord që të gjithë të kthehen në të njëjtën orë.
 5. Në kthim, kërkoni që secili pjesëmarrës të zgjedhë 2-4 fotografi dhe t'ia japë lehtësuesit që t'i printojë dhe postojë në mur.
 6. Kur të shfaqen të gjitha fotografitë, kërkoni grupit që t'i shikojë ato dhe të hamendësojë se cilat grupe po përfaqësohen. Pastaj ftoni secilin pjesëmarrës të paraqesë fotografitë e tij dhe të shpjegojë pse ata kanë zgjedhur profilin specifik.

Vlerësoni:

Filloni duke i pyetur pjesëmarrësit rreth atyre që ata përjetuan dhe çfarë panë:

- Çfarë ndodhi? A ju pëlqeu *aktiviteti*? *Shpjegoni arsyen.*
- Çfarë ju habiti më shumë nga ato që zbuluat?
- *Përse zgjodhët ata shembuj?*
- *A kishit ide apo stereotipa të formuar më parë lidhur me personin që keni zgjedhur? Çfarë ndikimi kishin këto në mënyrën se si e realizuat ju aktivitetin dhe çfarë "zgjodhët të shihnit"?*
- *A ju mundësoi ushtrimi të shfaqni empati për personin e marginalizuar? Shpjegoni arsyen.* **[Shënim:** Disa prej pjesëmarrësve mund të mos 'shohin' asgjë në lagjen e tyre që përfaqëson një barrierë për profilin e tyre. Ndhimojini ata që të kuptojnë disa nga sfidat e 'padukshme' që gjithsesi mund të ekzistojnë.]
- Çfarë do t'ju ndihmonte për të parë më mirë përmes syve të dikujt tjetër?
- Çfarë keni mësuar rreth vetes tuaj?

Tani mund të diskutoni rreth disa çështjeve më të mëdha:

- Çfarë efekti kanë stereotipat dhe besimet tona në mënyrën se si e shohim botën përreth nesh?
- *Sa e rrezikshme është të hamendësojmë rreth dikujt duke u bazuar në përgjithësime rreth identitetit/ grupit të tyre social?*
- *Sa e rrezikshme është që të bëjmë përgjithësime rreth një grupi njerëzish duke u bazuar vetëm në një apo dy shembuj?*
- *Cilat të drejta të njeriut mbrojnë grupet e disavantazhuara që identifikuan pjesëmarrësit?*
- *Deri në çmasë sigurohen të drejtat e këtyre njerëzve aktualisht? Si shkelen ato?*
- Çfarë mund të bëhet më shumë për të siguruar që ata të ushtrojnë të drejtat e tyre? Kush duhet të jetë përgjegjës për të mundësuar këtë?

Kontrolloni:

7. Shpjegoni se është e zakonshme që njerëzit mbështeten në stereotipa rreth grupeve të marginalizuara kur kryejnë këtë aktivitet. Stereotipat janë përgjithësime lidhur me grupe njerëzish që mund të jenë disi ose aspak të sakta. Edhe kur është disi i saktë, brenda secilit grup ka ndryshime të pashmangshme midis individëve.
8. Shpjegoni se çdokush e sheh botën nëpërmjet përvojave të veta dhe ideve të përfutuara. Ata duhet të jenë të vetëdijshëm se duke përdorur stereotipat rreth 'tjetrit' në mënyrë që të shohin me sytë e tyre dhe të shfaqin empati për përvojën e tyre, ata rrezikojnë të përforcojnë besime që mund të

jenë të shtrembëruara ose të gabuara.

Këshilla:

- Ky aktivitet mund të zhvillohet si një aktivitet kryesor ose si diçka shtesë që pjesëmarrësit mund të realizojnë gjatë kohës së pushimit.
- Aktiviteti 'e të parit' realizohet më mirë individualisht por mund të bëhet edhe në çifte.

Ose: Ndërtimi i kullës

Një aktivitet alternativ me rezultate të ngjashme është "Ndërtimi i Kullës".

1. Ndani pjesëmarrësit në grupe prej 3.
2. Jepuni atyre detyrën të ndërtojnë kullën më të lartë që mundën nga materialet e disponueshme.
3. Materialet janë: pjata letre, gota letre, litar, shirit ngjitës, kartopeceta, pipëza.
4. Të gjitha grupet informohen se kanë marrë të njëjtat materiale. Por, në të vërtetë, një grup ka marrë shirit të dëmtuar dhe më pak material ... ai grup duhet të qëndrojë pak më larg nga grupet e tjera.
5. Jepuni grupeve 10 minuta për të ndërtuar kullën.
6. Herë pas herë, lehtësuesi duhet të kontrollojë grupet. Moderatorin mbështet çdo grup, përveç GRUPIT (i cili ka më pak materiale dhe kulla e të cilit është ndoshta më pak e lartë). Madje, lehtësuesi mund t'u vërejë atyre se nuk janë të motivuar sa duhet.
7. Kur të mbarojë koha e ushtrimit, lehtësuesi fillon diskutimin mbi "Çfarë ishte thelbësore që një grup të fitonte këtë sfidë?" Pjesëmarrësit mund të thonë gjëra të tilla si: puna në ekip, ide të mira, ndarje detyrash, etj.
8. Lehtësuesi mbështet gjithçka derisa në një moment pyet: "Po me burimet? Pozicionet fillestare?" Pas disa diskutimeve, mund të zbulohet se njëri nga grupet kishte më pak materiale dhe të prishura, më pak mbështetje dhe shkurajim aktiv.
9. Në përmbyllje të procesit, lehtësuesi duhet të pyesë "A ju kujton kjo situatë disa grupe në shoqëritë tona?" dhe lejoni që grupi të reflektojë së bashku. Ndërgjegjësimi për pozicionin e pabarazisë së grupit mund të çojë në ndjeshmëri, ndaj lehtësuesi duhet t'i shpjegojë grupit se kjo ishte për qëllim edukimi.

Aktivitete shtesë:

- Ftojini ata që kanë përjetuar të jetuarit në kufijtë e shoqërisë (ose që punojnë me këta individë dhe komunitete) të vijnë dhe t'i tregojnë grupit për përvojën e tyre, dhe nëse bien dakord, t'i përgjigjen pyetjeve të grupit. Përgatisni grupin paraprakisht që të dëgjojë dhe bisedojë me respekt me të ftuarin.
- Për të mësuar më shumë rreth jetës së grupeve të disavantazuara dhe të marginalizuara, inkurajoni pjesëmarrësit dhe/ose krijoni një mundësi ku pjesëmarrësit të dalin vullnetarë në një strehë ose qendër azili.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Njerëzit e perceptojnë dhe e përjetojnë botën në mënyra të ndryshme. Disa përballen me më shumë marginalizim dhe disavantazhe sociale në krahasim me të tjerët.
- Ne mund të jemi të verbër ndaj këtyre realiteteve përreth nesh derisa të përpiqemi për ta parë botën përmes syve të dikujt tjetër.
- Por, duhet të tregohemi të kujdesshëm që të mos hamendësojmë rreth përvojës së një personi tjetër. Të ftuarit të një personi tjetër për të ndarë përvojën e tyre dhe të dëgjuarit e tyre në mënyrë aktive dhe me empati është mënyra më e mirë për ta kuptuar.

Kapërcimi i barrierave në pjesëmarrje

Është e rëndësishme që ju dhe bashkëpunëtorët tuaj të konsultoheni dhe të gjeni mënyra për të hequr barrierat dhe akomoduar nevojat e grupeve të veçanta të të rinjve në mënyrë që të siguroni aksesin dhe pjesëmarrjen e tyre.

- **Aksesueshmëria fizike:** Përmbajtja, programet dhe aktivitetet duhet të organizohen në hapësira që janë fizikisht të aksesueshme për të gjithë, duke përfshirë grupe të ndryshme të të rinjve me aftësi të kufizuara, për shembull përdoruesit e karrigeve me rrota (të cilët do të kenë nevojë për rampa ose ashensorë) dhe personat me aftësi të kufizuara të shikimit ose dëgjimit (të cilët do të kenë nevojë për programe, materiale dhe aktivitete të përshtatura). Kjo mund të kërkojë organizimin e vullnetarëve për të ndihmuar me aksesin fizik, printimin e materialeve në germa të veçanta ose më të mëdha, përdorimin e programeve të veçanta, ose përdorimin e “gjuhës së shenjave”.
- **Aksesueshmëria gjuhësore:** Në vendet ku disa gjuhë janë në përdorim zyrtar, ose nëse grupi është poliglot, materialet duhet të jenë të disponueshme në shumë gjuhë ose të hartohen në një gjuhë të përbashkët, mundësisht asnjansë (p.sh. anglisht).
- **Aksesueshmëria materiale:** Sigurimi i mbështetjes financiare për pjesëmarrjen e të rinjve të disavantazuar të cilët mund të kenë kosto shtesë lidhur me distancat më të gjata të udhëtimit, ose nuk kanë celularë apo internet që u nevojitet për të marrë pjesë në aktivitetet e të rinjve.
- **Orë të aksesueshme:** për të rinjtë që janë prindër të vetëm, prindër dhe/ose kujdestarë që punojnë mund të duhet të identifikohen me qëllim që këto grupe të kenë mundësi të trajnimit të të rinjve dhe të ndërtimit të paqes. Kjo mund të përfshijë lejimin e pushimeve më të gjata që të kujdesen për fëmijët, ose organizimin e trajnimeve në kohë alternative të ditës ose mbrëmjes për të akomoduar përgjegjësitë familjare.
- **Siguria dhe integriteti personal:** Kur punoni me të mbijetuar të dhunës dhe abuzimit (një faktor i cili nuk dihet gjithnjë paraprakisht), është e nevojshme të minimizohen aktivitetet që përfshijnë kontakte fizike midis pjesëmarrësve. Në të gjitha rastet e kontaktit fizik, sado minimal, trajnuesit duhet të shpjegojnë paraprakisht dhe të marrin pëlqimin nga pjesëmarrësit përpara se të bëhet kontakti (p.sh. vendosja e një dore mbi shpatull) dhe përpara se të vendoset ndonjë kufizim fizik (p.sh. vënia e një shamie në sy). Pjesëmarrësit kanë të drejtë të mos marrin pjesë në asnjë aktivitet ose veprim që i bën ata të ndihen në siklet.
- **Kërkesat personale dhe kulturore:** Kur trajnimet përfshijnë pjesëmarrës të kombësive dhe feve të ndryshme, nuk duhet të ketë simbole të veçanta të një komuniteti kombëtar ose fetar në mjedise. Do të ishte më mirë që të mos përdorej asnjë simbol ose të përdreshin të gjitha simbolet. Pjesëmarrësit mund të kenë kërkesa kulturore ose fetare, duke përfshirë kufizime të ushqimit (p.sh. nuk konsumojnë mishin e derrit, janë vegjetarianë, veganë, etj.), kohë lutjeje, etj. që praktikojnë. Këto duhet të akomodohen sa më shumë që të jetë e mundur. Nëse për çdo arsye shëndetësore, kulturore ose fetare që ata nuk mund ose nuk dëshirojnë të marrin pjesë në një aktivitet siç propozohet nga trajnuesit, këto arsye duhet të respektohen dhe të akomodohen pa stigmatizim apo ndjenja negative.



Konsideroni shkurtimisht se si mund të perceptohet ftesa për të marrë pjesë në një trajnim për të rinjtë mbi ndërtimin e paqes në një qytezë apo qytet tjetër nga një pjesëmarrës që vjen nga një grup i disavantazuar, vulnerabël apo i marginalizuar? Çfarë frike dhe shqetësimi mund të ketë një i ri, i cili nuk është larguar kurrë më parë nga komuniteti i tij rural? Po një i ri, prindërit e të cilit nuk kanë të ardhura? Një i ri që ka një aftësi të kufizuar fizike? Një i ri që nuk ka akses në teknologjinë e telefonit celular ose në internet? Një i ri që i përket një pakice etnike të diskriminuar? Një nënë e re beqare? Një i mbijetuar i dhunës me bazë gjinore? Cilat konsiderata do të duheshin për të siguruar që ata të kenë akses në trajnim dhe të ndihen rehat kur marrin pjesë?

AKTIVITETI 4.6 Sforcimi i rrethit¹¹⁰

Përmbledhje:	○ Ky është një aktivitet fizik që i ndihmon pjesëmarrësit të kuptojnë ndjenjat e përfshirjes dhe përjashtimit. Ajo përpiqet që të demonstrojë, nëpërmjet diskutimit se si përjashtimi dhe përfshirja mund të bëhen shkaktarë të konfliktit në shoqëritë bashkëkohore.
Vështirësia:	○ Niveli 2
Madhësia e grupit:	○ 8 – 10 për grup
Koha:	○ 20-30 minuta
Objektivat:	○ <ul style="list-style-type: none">• Të përjetoni të qenit pjesë e një grupi të shumicës dhe të qenit pakicë• Të analizoni në mënyrë kritike strategjitë që përdorin njerëzit për t'u pranuar në shoqëri dhe strategjitë që përdorin njerëzit për t'i mbajtur 'të tjerët' jashtë;• Të reflektoni rreth vlerave dhe sjelljeve tuaja si anëtarë të shoqërisë.
Metodat:	○ Lojë (*me pak kontakt fizik)
Materiale:	○ Letër dhe stilolaps për vëzhguesit; orë ose matës kohe; zile ose muzikë për të shënuar kohën.
Përgatitja:	○ Një hapësirë e madhe boshe e mjaftueshme për numrin e pjesëmarrësve në grupin tuaj për të formuar disa rrethe nga 8 deri në 10 persona.
Organizimi i sallës:	○ Hapësirë të mjaftueshme për të lëvizur

SHËNIME PËR LEHTËSUESIN:

Ky aktivitet është energjike dhe shpesh përfshin vrapimin përreth dhe prekjen. Është shumë e rëndësishme të krijohet një besim bazë përpara këtij ushtrimi. Nuk është i përshtatshëm për grupe që përfshijnë të rinj me aftësi të kufizuara lëvizëse. Nëse keni një grup me djem dhe vajza, i cili përfshin të rinj që respektojnë parime të rrepta fetare ose pjesëmarrës që vijnë nga palë të ndryshme të një konflikti, është e rëndësishme t'i pyesni nëse të gjithë ndihen rehat me aktivitetin. Për të gjithë pjesëmarrësit, loja mund të bëhet emocionuese - qesharake ose shqetësuese. Kontrolli do të jetë i rëndësishëm.

Udhëzime:

1. Ndani grupin në nëngrupe me gjashtë dhe tetë persona.
2. Kërkojini secilit grup të zgjedhë një person për të qenë "vëzhgues" dhe një të dytë për të

110. Burimi: Këshilli i Evropës (2004). Të gjithë ndryshe – të gjithë të barabartë, Paketa e Edukimit: Ide, Burime, Metoda dhe Aktivitete për Edukimin Joformal Ndërkulturor me të Rinj dhe të Rritur, Botimi i 2-të, (rishikuar dhe përditësuar). Strasburg: Botim i Këshillit të Evropës. I disponueshëm në: www.coe.int/compass

qenë “i huaji”.

3. Jepini udhëzime specifike vëzhguesit privatisht, si për shembull, të mbajë shënim:
 - çfarë thonë njerëzit në rreth midis tyre ose çfarë i thonë të huajit;
 - çfarë bëjnë anëtarët e rrethit për të mos lejuar të huajin brenda tyre;
 - çfarë thotë i huaji;
 - çfarë bën i huaji.
4. U thoni anëtarëve të tjerë të grupit që të qëndrojnë krah për krah për të formuar një rreth sa më të ngushtë në mënyrë që të mos lënë hapësirë mes tyre.
5. Shpjegoni se “i huaji” duhet të përpiqet të futet në rreth ndërsa ata që formojnë rrethin duhet të përpiqen ta mbajnë atë jashtë. **Shënim:** I huaji mund të përdorë një sërë taktikash për të fituar pranimin në rreth: me detyrim, duke u shtrydhur mes këmbëve të njerëzve, duke ‘trokitur në derë’ dhe duke kërkuar që të hyjë, duke u shtirur si i lënduar apo me një aftësi të kufizuar, duke negociuar përfshirjen, nëpërmjet ryshfetit, duke ftuar të tjerë që të largohen nga grupo dhe të dhe të formojnë një rreth të ri, etj. Pa përshkruar ndonjë nga këto, trajnuesi duhet t’i përmendë “të huajit” se ka shumë mundësi të ndryshme, që ata mund të ‘mendojnë jashtë të zakonshmes’ dhe se ata janë të lirë të zgjedhin cilëndo qasje që u vjen ndër mend.
6. Kërkojini vëzhguesit mbajë shënime mbi strategjitë e përdorura nga “i huaji” dhe ata në rreth, dhe gjithashtu të veprojë si mbajtës i kohës.
7. Mbani kohën - ose duke luajtur muzikë gjatë lojës dhe duke e fikur kur mbaron koha, ose duke i rënë një zileje kur mbaron koha.
8. Pas dy ose tre minutash, dhe pavarësisht nëse ata arritën të futen në rreth apo jo, “i huaji” i bashkohet rrethit dhe radhën e merr një anëtar tjetër.
9. Aktiviteti mbaron kur të gjithë anëtarët e grupit që dëshirojnë ta provojnë janë përpjekur të “thyejnë rrethin”.

Kontrolloni: Mblidhni të gjithë së bashku për të diskutuar se çfarë ndodhi dhe si ndiheshin. Lëreni grupin të komentojë në mënyrë joformale për atë që ka ndodhur para fillimit të vlerësimit të strukturuar.

Më pas pyesni pjesëmarrësit:

- *Si u ndjetë kur ishit një “i brendshëm” / pjesë e rrethit?*
- *Si u ndjetë kur ishit “i huaj”?*
- *A u ndien ndryshe ata që patën sukses në “sforcimin e rrethit” nga ata që nuk e arritën atë?*

Pyesni vëzhguesit:

- *Çfarë strategjish përdori «i huaji»?*
- *Çfarë strategjish përdorën «personat e brendshëm» për të parandaluar hyrjen e të tjerëve?*
- *A kishte ndokush nga ju ndjenjat e konkurrencës apo sulmit gjatë lojës?*

Më pas pyesni të gjithë:

- *Në situata të jetës reale, kur mund të preferoni të jeni një “i huaj” ose një pakicë, dhe kur mund të preferoni të ndiheni pjesë e grupit ose shumicës?*
- *Në shoqëri, rrethi mund të përfaqësojë privilegje, para, pushtet, punë ose strehim. Çfarë strategjish përdorin personat e jashtëm për të aksesuar këto burime?*
- *Si dhe pse e ruajnë statusin e tyre personat e brendshëm? Nga çfarë kanë frikë?*

- Në cila mënyra të tjera mund ta shikojmë integrimin e të tjerëve ose mund të ndryshojmë kuptimin tonë për grupimin?

Ndjekja/ variacionet:

Nëse ka njerëz mjaftueshëm për të luajtur me disa rrethe, në fillim mund të kërkoni nga secili grup të emërtojë veten. Kjo do të përforcojë ndjenjën e identitetit të grupit. Pastaj mund të luani në mënyrë që i huaji të vijë gjithnjë nga një grup tjetër. Në fund të çdo rrethi, "i huaji" duhet të kthehet në grupin e tij origjinal edhe nëse ata "thyejnë rrethin".

Ftojini pjesëmarrësit të shprehën se si mund të jenë më të vetëdijshëm për sjelljen e tyre kur, pa dashur, përjashtojnë të tjerët nga "grupi". Shembull: *A ka përfaqësues nga të gjitha seksionet e komunitetit vendas të përfshirë në organizata, shoqëri, klube dhe grupet e tyre vendore të të rinjve? A mund të bashkohen të tjerët nëse dëshirojnë? Çfarë mund t'i ndalojë ata? Çfarë do t'i shtynte ata të bashkoheshin? Çfarë veprimi mund të ndërmerreni për të siguruar që mundësia për të marrë pjesë është e hapur për të gjithë?*

Ndihni nëpërmjet aktivitetit tjetër "Të gjitha ato që ndajmë së bashku" për të eksploruar se si secili prej nesh është një përzierje e attributeve dhe përvojave që ndajmë me disa njerëz, por jo me të gjithë, dhe për të festuar këto të përbashkëta dhe dallime.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Njerëzit marrin pjesë me vetëdije dhe pa vetëdije në forma të ndryshme të përjashtimit.
- Popullatat e përjashtuara shpesh provojnë strategji të ndryshme për të përftuar akses, por shpesh 'personat e brendshëm' nuk i lejojnë ta arrijnë atë.
- Çdo person duhet të reflektojë mbi rolin e tij si 'i brendshëm' dhe mbi atë që mund të bëjë për të 'hapur rrethin'.

AKTIVITETI 4.7 Heqja e barrierave në pjesëmarrje

Përmbledhje:	○ Në këtë aktivitet, edukatorët rinorë të bashkëmoshatarëve reflektojnë në mënyrat për të hequr barrierat për pjesëmarrjen e popullatave të marginalizuara, vulnerabël dhe të disavantazhuara në aspektin social.
Vështirësia:	○ Niveli 3
Madhësia e grupit:	○ 4 -6 për grup
Koha:	○ 35 min
Objektivat:	○ <ul style="list-style-type: none"> • Të reflektojnë mbi barrierat për pjesëmarrjen në aktivitetet e edukimit të bashkëmoshatarëve me të cilat mund të përballen popullata të caktuara të rinjsh; • Të parashikojnë se cilat mund të jenë këto barriera dhe të identifikojnë mënyrat për t'i zvogëluar ato në mënyrë që të gjithë të marrin pjesë; • Të zhvillohet zakoni personal dhe organizativ i planifikimit të aktiviteteve rinore duke pasur parasysh nevojat e të rinjve të marginalizuar, vulnerabël dhe të disavantazhuar.
Metodat:	○ Punë në grupe të vogla
Materiale:	○ Fletë pune
Organizimi i sallës:	○ "Ishujt" e punës

Udhëzime:

1. Ndajini pjesëmarrësit në grupe më të vogla me 4 - 6 pjesëtarë. Jepini secilit grup një shembull të një personi të disavantazhuar i cili është regjistruar për të marrë pjesë në trajnimin e tyre imagjinar 2-ditor për edukimin e bashkëmoshatarëve. Shembull:

<i>Një i ri që është i verbër</i>	<i>Një i ri që praktikon lutjen dhe agjërimin fetar dhe mund të mos ketë kontakt fizik me seksin e kundërt</i>
<i>Një i ri që është në një karrige me rrota</i>	<i>Një i ri që nuk është larguar kurrë nga komuniteti i tyre rural</i>
<i>Një i ri që ka një fëmijë në gjij</i>	<i>Një i ri që nuk ka akses në teknologjinë e telefonit celular ose në internet</i>
<i>Një i ri që është analfabet</i>	<i>Një i ri që i përket një pakice etnike të diskriminuar</i>
<i>Një i ri që është transeksual</i>	<i>Një i ri që ka përjetuar dhunë me bazë gjinore</i>

2. Jepuni atyre 15 minuta kohë për të lexuar rastin dhe për të diskutuar pyetjet e mëposhtme, si dhe për të regjistruar reflektimet e tyre në fletën e punës.
 - Çfarë barrierash në pjesëmarrje mund të hasë ky person?
 - Çfarë do t'i duhet këtij personi në mënyrë që të ndihet i aftë dhe komod për të marrë pjesë plotësisht në programin/ aktivitetin e workshop-it?
 - Si do të duhet të rregullohen përmbajtja, aktivitetet, logjistika dhe ndoshta buxheti i programit të workshop-it për të hequr barrierat dhe për të mundësuar angazhimin e këtij pjesëmarrësi?
3. Mblidhuni sërish së bashku dhe dëgjoni me radhë përmbledhjen e secilit grup (15 min). Jepuni të tjerëve mundësinë për të kontribuar me ide të mëtejshme rrahjes së mendimeve të secilit grup. Këto reflektime mbi heqjen e barrierave në pjesëmarrje mund të mblidhen dhe më vonë të ndahen si një dokument burimor ose listë kontrolli për edukatorët rinorë të bashkëmoshatarëve.
4. Përmbyllni seancën duke rishikuar parimet dhe praktikat e përfshirjes të paraqitura në këtë manual. (5 minuta)

MATERIALI I PUNËS

<p>Skenari: Një i ri që _____ dëshiron të marrë pjesë në workshop-in që po organizoni për edukimin e bashkëmoshatarëve.</p>	
<p>1) Çfarë barrierash në pjesëmarrje mund të hasë ky person?</p>	<p>3) Si do të duhet të rregullohen përmbajtja, aktivitetet, logjistika dhe / ose buxheti i workshop-it për të mundësuar pjesëmarrjen e plotë të këtij personi?</p>
<p>2) Çfarë do t'ju duhet atyre në mënyrë që të jenë në gjendje të marrin pjesë plotësisht dhe lirshëm në programin e workshop-it?</p>	

Transformimi i rolit të të rinjve vulnerabël dhe të marginalizuar në ndërtimin e paqes¹¹¹

Për të transformuar rolin e të rinjve vulnerabël dhe të marginalizuar në ndërtimin e paqes - pra, duke i lëvizur ata në "Shkallën e Pjesëmarrjes" - ekzistojnë dy parakushte të rëndësishme që duhet të përmbushen në aktivitetet dhe projektet edukuese:

1. **"Asgjë për ne pa ne!"** Të gjitha aktivitetet që, drejtpërdrejt ose tërthorazi, synojnë të përfshijnë të rinj nga grupe vulnerabël, të marginalizuara ose të vështirë për t'u arritur duhet fillimisht të përfshijnë dhe konsultohen drejtpërdrejt me ta dhe organizatat përkatëse të shoqërisë civile që punojnë me ta dhe/ ose i përfaqësojnë ata në nivel vendor ose kombëtar. Nuk mund

//////////

111. Burimi: Водич за рад са осетљивим групама младих (Udhëzues për punën me grupe të ndjeshme të rinjsh), Beograd: Misioni i OSBE-së në Serbi, 2014, f. 66

të merret vendim mbi asnjë trajnim, projekt, program, politikë apo dokument strategjik pa pjesëmarrjen e plotë dhe të drejtpërdrejtë të “atyre më të interesuar”: pra, anëtarëve të grupit/ grupeve që do të preken më shumë. Kjo gjithashtu do të sigurojë që vlerësimet e nevojave dhe strategjitë do të ofrojnë zgjidhje të bazuara në atë që është vërtet e rëndësishme, e dëshiruara, reale, funksionale dhe e arritshme. Përfshirja që nga fillimi i procesit nxit mirëkuptimin dhe kontribuon në zhvillimin e ndjeshmërisë midis të rinjve dhe të tjerëve në komunitet, duke krijuar kështu parakushtet kryesore për përfshirjen dhe pjesëmarrjen e tyre.

2. **Angazhoni të gjithë komunitetin:** Me qëllim arritjen e përfshirjes sociale të grupeve të marginalizuara në ndërtimin e paqes nga të rinjtë, duhet të angazhohet i gjithë komuniteti. Çështjet e gjinisë, identitetit seksual, aftësisë së kufizuar, pakicave të diskriminuara, etj. duhet të integrohen në shoqëri dhe të renditen lart në listën e projekteve vendore dhe prioritetëve politike. Për të tërhequr vëmendjen e të gjithë komunitetit, problemet dhe sfidat me të cilat përballen të rinjtë nga këto grupe duhet të diskutohen dhe adresohen në mënyra dhe mjedise të ndryshme. Aktivitetet e edukimit të bashkëmoshatarëve janë një vend i shkëlqyeshëm për të filluar këtë, dhe mund të zhvillohen më tej në projekte të tjera, trajnime për ndërtimin e kapaciteteve dhe fushata advokimi.

Praktika e mirë: Ndërtojmë paqen së bashku¹¹²

Një kamp veror i paqes i titulluar ‘Le ta ndërtojmë së bashku të ardhmen!’, u organizua nga data 29 korrik deri në 2 gusht në Mostar, Bosnjë dhe Hercegovinë, i cili përfshiu edhe të rinj me aftësi të kufizuara. Ky kamp u dha të rinjve mundësinë të shprehen dhe të fuqizojnë komunitetet e tyre përmes aktivizmit të tyre. Kampi ka treguar se çdo person mund të jetë aktiv në proceset e paqes dhe mund të kontribuojë për ta bërë Bosnjë dhe Hercegovinën më të sigurt dhe të bazuar në respekt dhe mbështetje. Mustafa Mehić, një nga pjesëmarrësit në kamp, theksoi se ishte hera e tij e parë që merrte pjesë në një kamp që mbledhi të rinj me dhe pa aftësi të kufizuara.

“Pjesëmarrja në aktivitete për të rinjtë në shoqërinë tonë është një sfidë, veçanërisht për personat me aftësi të kufizuara, si unë, sepse *aktivitetet* në aktivitete të tilla nuk janë përshtatur aspak për personat me aftësi të kufizuara. Duke marrë pjesë në këtë kamp veror, përmes shembullit tim dua t’u tregoj të rinjve dhe bashkëmoshatarëve se çfarë do të thotë të jesh një person me aftësi të kufizuara në shoqërinë tonë, ose sa pengesa hasim në jetën tonë të përditshme, pa mbështetje dhe përshtatje me nevojat tonat. Unë besoj se është shumë e rëndësishme të përfshihen persona me aftësi të kufizuara në aktivitete të tilla në mënyrë që të demonstron përfshirja në praktikë, dhe të theksohet që çdo person duhet të përfshihet në mënyrë aktive në proceset e paqes. «Përveç karakterit edukativ të këtij kampi, organizatorët synuan të përdorin sportet si një mjet për të sjellë pjesëmarrësit së bashku. Azra Dedić, nga Bihać, është një 25-vjeçare me Sindromën Down, e cila arriti sukses të madh në xhudo dhe në vitin 2019 fitoi medaljen e artë në Kampionatin Evropian në xhudo në qytetin gjerman të Këlnit për kategorinë 70 kg. Azra Dedić ishte trajnuesja në këtë kamp të paqes.¹¹³”

Qytetaria kritike

Meqenëse ndërtimi i paqes ka të bëjë me procese afatgjata të ndryshimit, në thelb ka të bëjë me rolin tonë si qytetarë dhe udhëheqës të ndryshimit. Si rrjedhojë, edukimi i bashkëmoshatarëve lidhet me të mësuarit se si të bëhen qytetarë aktivë.

//////////

112. Global Analitika. Izgradimo budućnost zajedno! E disponueshme në: <https://globalanalitika.com/izgradimo-buducnost-zajedno/>

113. Po aty.

Qytetaria aktive kombinon një sërë aftësish dhe strategjish kyçe, duke përfshirë: 1) mendimin kritik, 2) angazhimin qytetar dhe 3) advokimin.

Mendimi kritik mbështetet në të dy aftësitë (të tilla si vlerësimi i evidencave, zbulimi i hamendësimeve të fshehta dhe mbështetja logjike e argumentit) dhe prirjeve (të tilla si kureshtja dhe mendja e hapur). Pa mendimin kritik, njerëzit nuk do e vinin në dyshim vlefshmërinë, dobinë ose drejtësinë e politikave, praktikave, argumenteve dhe pretendimeve. Nevojitet mendimi kritik për t'u përballur me sfidat në shoqëri. Teorikisht, të menduarit kritik i ndihmon individët të ngrenë pyetje kritike dhe reflektuese në mënyrë që të analizojnë një problem, efektet e tij, alternativat e mundshme dhe vetë rolin e tyre në gjetjen e zgjidhjeve.

Ndonjëherë ndërgjegjësimi në rritje i të rinjve për sfidat shoqërore dhe të hendekut midis idealeve dhe realitetit të shoqërisë demokratike i lë ata të ndihen të zhgënjyer dhe të irrituar. Çelësi për të kapërcyer këtë ndjenjë pafuqie është të bëhen aktorë të angazhimit qytetar.

Angazhimi qytetar ka të bëjë me "punën për të bërë një ndryshim në jetën qytetare të komunitetit dhe zhvillimin e një kombinimi njohurish, aftësish, vlerash dhe motivimi për ta bërë atë ndryshim. Do të thotë të promovosh cilësinë e jetës në një komunitet, përmes proceseve politike dhe jo-politike."¹¹⁴ Angazhimi qytetar përbën themelin për kthimin e idealeve të ndërtimit të paqes në realitet. Ka shumë mënyra për t'u bërë qytetarë aktivë dhe të angazhuar. Vullnetarizmi, shërbimi kombëtar, pjesëmarrja në projekte dhe shoqata të shoqërisë civile janë të gjitha forma të angazhimit qytetar.¹¹⁴ Pjesëmarrja në vendimmarrje është një nga mënyrat për të kaluar nga qytetarë pasivë në qytetarë aktivë. Advokimi konsiderohet si një nga format më të larta të qytetarisë aktive, sepse kërkon njohuri, kurajë, komunikim dhe aftësi organizative për të folur në mënyrë të efektshme me publikun dhe me pushtetarët për problemet shoqërore që kërkojnë vëmendje dhe ndryshim. Por, shumë shpesh advokimi reduktohet thjesht në protestë. Fatkeqësisht, shumë fushata proteste nuk kanë ndonjë ndikim të prekshëm: qytetarët e shqetësuar dalin në rrugë për një periudhë kohe, por më pas asgjë nuk ndryshon. Herë të tjera, protestat rezultojnë në dorëheqje politike ose masa të tjera të përkohshme, por zgjidhjet thelbësore të mirëmenduara, gjithëpërfshirëse, të realizueshme dhe të qëndrueshme nuk realizohen pasi strukturat dhe proceset vendimmarrëse nuk janë adekuate ose mungon mbështetja politike për veprimin e dëshiruar.

Për të rritur angazhimin e të rinjve në transformimin personal dhe shoqëror, duhet një zhvendosje në qytetarinë kritike. **Qytetaria kritike** merr frymëzim nga lëvizja e pedagogjisë kritike e përkrahur nga Paulo Freire. Ajo përqendrohet në rritjen e **vetëdijes** së njerëzve në mënyrë që ata të mund të çlirohen nga ato marrëdhënie të pushtetit në shoqërinë e tyre që i mbajnë të shtypur. Ai kanalizon njohuritë në **praktikë** - pra, veprim të ndërgjegjshëm të ndërmarrë nga qytetarë të zakonshëm për të ndryshuar status quo-në dhe për të arritur shkallë më të larta të drejtësisë sociale. **Për ndërtimin e paqes, kjo përfaqëson një zhvendosje të të menduarit nga dialogu në veprim.**

"Nuk është e mjaftueshme që njerëzit të bashkohen në dialog në mënyrë që të përftojnë njohuri rreth realitetit të tyre social. Ata duhet të veprojnë së bashku në mjedisin e tyre, që të reflektojnë në mënyrë kritike mbi realitetin e tyre, dhe kështu ta transformojnë atë përmes veprimeve të mëtejshme dhe reflektimit kritik."¹¹⁵

Qytetaria kritike nuk ka të bëjë thjesht me përvetësimin e një qëndrimi pesimist ndaj pabarazive të pushtetit dhe padrejtësive në shoqëri. Përkundrazi, qytetaria kritike ka të bëjë me individët dhe komunitetet që ndërmarrin veprime të drejtuara nga vlerat për të transformuar realitetin e tyre.

114. Burimi: <https://youth.gov/youth-topics/civic-engagement-and-volunteering>

115. Shihni Institutin Friere, <https://www.freire.org/paulo-freire/concepts-used-by-paulo-freire>

AKTIVITETI 4.8 Edukimi i Bashkëmohatarëve për Paqen në Ballkanin Perëndimor

- Përmbledhje:** Në këtë seancë, pjesëmarrësit analizojnë nevojat dhe prioritetet për edukimin e bashkëmohatarëve për paqe në komunitetet e tyre vendore dhe kombëtare, duke ndarë ide rreth mundësive për të lidhur nismat e të rinjve në shoqëritë e BP6. Kjo seancë informon seanca të mëvonshme mbi praktikën e edukimit të bashkëmohatarëve dhe planifikimin e veprimit.
- Vështirësia:** Niveli 3
- Madhësia e grupit:** Deri në 30
- Koha:** 90 + 45 minuta
- Objektivat:** Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:
- Njohin rolin e edukimit të bashkëmohatarëve në aktivizmin për ndërtimin e paqes
 - Njohin sfidat dhe prioritetet për ndërtimin e paqes nga bashkëmohatarët në Ballkanin Perëndimor
 - Identifikojnë idetë për nismat vendore të edukimit të bashkëmohatarëve.
- Metodat:** Prezantime, punë në grupe të vogla, shfaqje teatrore, planifikimi i veprimit
- Materiale:** Kopje të reflektimeve dhe modeli i planifikimit për grupet e vogla; letër për flip chart; lapustila; ngjitëse
- Organizimi i sallës:** "Ishujt" e punës

Udhëzime:

1. Seanca fillon me një rishikim të vogël të edukimit të bashkëmohatarëve. Seanca duhet të përqendrohet në fushat e edukimit të bashkëmohatarëve dhe të tregojë rolin e tij si pjesë e edukimit joformal.
2. Ndani pjesëmarrësit në grupe sipas vendit të origjinës. **Shënime për lehtësuesin:** Më vonë gjatë aktivitetit, grupet do të rigrupohen dhe do të ndajnë gjetjet dhe planet e tyre midis shoqërive.
3. Në grupe, seanca vazhdon me procesin e identifikimit të sfidave dhe nevojave të të rinjve në Ballkanin Perëndimor në lidhje me promovimin e paqes dhe sigurisë në rajon, së bashku me idetë për veprim.
4. **Shënim për lehtësuesin:** për ta bërë ushtrimin më të synuar dhe specifik, përmendni që sfidat, nevojat dhe prioritetet në fushën e paqes dhe sigurisë mund të përqendrohen në subjekte më të vogla siç janë vetë komunitetet e pjesëmarrësve. Koha e caktuar për punën në grup është 15 minuta. Ekipi i lehtësuesve duhet të jetë rreth ekipeve për të moderuar dhe për të mbështetur punën në grup.
5. Pas punës në grup, secilit grup do t'i kërkohet të paraqesë punën e tij. Ata do të kenë edhe 15 minuta shtesë për të përgatitur një shfaqje të shkurtër teatrore prej 3 minuta. Shfaqja teatrore duhet të tregojë sfidat, nevojat dhe idetë për veprim që kanë të rinjtë, në një mënyrë

ndërvepruese që mund të tërheqë audiencën dhe palët e interesit. **Shënim për lehtësuesin:** është e rëndësishme të informoni pjesëmarrësit se shfaqja nuk është diçka formale; ajo shërben për të përdorur imagjinatën dhe të gjitha aftësitë e mundshme aty për aty me qëllim paraqitjen e rezultateve të diskutimit në grupin e tyre.

6. Kur i gjithë ekipi të ndihet gati me shfaqjet e tyre, secili grup do të kërkohet të performojë. Secili grup ka 3-4 minuta.
7. **Kontrolloni prezantimet e teatrit në formë forumi:** Pas prezantimeve të të gjitha grupeve, duhet të ndiqen me një diskutim të vogël për të siguruar që të gjithë të ndajnë mendimet e tyre lidhur me seancën. Mund të bëhen pyetje për të përfshirë të gjithë në diskutime, si për shembull: a zbuluat nevoja dhe sfida të ngjashme nga puna e grupeve të tjera? A iu duk kjo mënyrë e prezantimit të punës suaj ndërvepruese dhe e dobishme? A do ta përdorni këtë metodë në komunitetin tuaj?
8. Pas diskutimit, të gjithë falënderohen për kontributet dhe pjesëmarrjen në seancë.

Aktivitete shtesë: Ide për veprim dhe bashkëpunim

9. Rigruponi pjesëmarrësit me nga një person nga çdo vend BP6 në mënyrë që të gjitha grupet të jenë të përziera. Hapi i parë është të përmbledhni kontributet e secilit në një letër për flip chart të vizatuar siç paraqitet më poshtë. Hapi i dytë është që anëtarët e grupit të rrahin mendime për të lidhur përpjekjet e tyre në ndërtimin e paqes. **Për shembull**, nëse të rinjtë në dy shoqëri mendojnë që të krijojnë një fushatë advokimi në internet kundër ksenofobisë, ata mund të lidhen dhe të ndajnë burimet dhe talentet e tyre. Në këtë rast, do të vendoset një vijë midis dy nismave që i lidhin ato së bashku. Jepuni grupeve 15 minuta kohë për të diskutuar idetë dhe lidhjet.
10. Postoni këto tabela me ide në mur dhe ftoni secilin grup të tregojë shkurtimisht lidhjet që ata ishin në gjendje të identifikonin për një bashkëpunim të mundshëm. Kjo do të ndihmojë në seancat e ardhshme për planifikimin e veprimit.

Paqja dhe Siguria e të Rinjve në Ballkanin Perëndimor						
	Shqipëri	Bosnjë	Kosovë	Mali i Zi	Maqedoni e Veriut	Serbi
Sfida						
Nevojat						
Ide për veprim						

Të menduarit kritik

Aftësia për të menduar në mënyrë kritike është një aftësi thelbësore për analizën e konfliktit, transformimin dhe ndërtimin e paqes. Kjo u mundëson të rinjve të njohin keqinformimin dhe paragjykimin, si dhe rrënjët strukturore dhe kulturore të padrejtësisë. Mendimi kritik është i domosdoshëm për të gjetur të vërtetën, dhe e vërteta është një themel i domosdoshëm për drejtësi dhe mirëqenie. Të mësojnë të ngrenë pyetje, të verifikojnë informacionin dhe të vizualizojnë se si faktorë dhe agjenda të ndryshme ndikojnë mbi njëri-tjetrin, forcon aftësinë e të rinjve për analizë kritike të konfliktit dhe lirinë e mendimit që është e nevojshme për të marrë vendime që kontribuojnë në paqe.

Pyetjet Kryesore të Mendimit Kritik¹¹⁶

Për të ushtruar aftësinë e mendimit kritik, ndihmoni pjesëmarrësit të bëjnë këto pyetje shteruese dhe të gjithanshme sa herë që hasin informacione ose argumente të reja:

KUSH	...përfiton nga kjo? ...lëndohet? ...merr vendime rreth kësaj? ...preket më drejtpërdrejtë?	...e ka diskutuar këtë më parë? ...do të ishte personi i duhur për t'u konsultuar? ...do të jenë personat kyçë për këtë? ...meriton të dallohet për këtë?
CILA(T)	...janë pikat e forta/ të dobëta? ...është perspektiva tjetër? ...është alternative tjetër? ...do të ishte argumenti kundër?	...është skenari më i mirë/keq? ...është më shumë/ më pak i rëndësishëm? ÇFARË ...mund të bëjmë për një ndryshim pozitiv? ...na pengon për ta realizuar këtë?
KU	...do ta shihnit këtë në jetën reale? ...ka koncepte/situata të ngjashme? ...është kjo më e nevojshme? ...në botë do të përbënte problem?	...mund të marrim më tepër informacion? ...mund të kërkojmë ndihmë lidhur me këtë? ...do të na shpjerë kjo ide? ...janë fushat për përmirësim?
KUR	...është kjo e pranueshme/ e papranueshme? ...do të përfitonte shoqëria jonë? ...do të shkaktonte problem? ...do të ishte koha më e mirë për të ndërmarrë një veprim?	...do ta kuptojmë që ia kemi dalë mbanë? ...do të ketë një pjesë në historinë tonë? ...mund të presim që kjo do të ndryshojë? ...duhet të kërkojmë ndihmë për këtë?
PËRSE	...është kjo një problem/sfidë? ...është e rëndësishme për mua/të tjerët? ...është ky skenari më i mirë/më i keq? ...ndikohen njerëzit nga kjo?	...duhet të dinë njerëzit rreth kësaj? ...ka qenë kështu për një kohë kaq të gjatë? ...e kemi lejuar që të ndodhë kjo? ...kemi nevojë për këtë tani?
SI	...është kjo e ngjashme me _____? ...i përçan kjo gjërat? ...e dimë të vërtetën lidhur me këtë ? ...do t'i qasemi në mënyrë të sigurt?	...përfitojmë ne/ të tjerët nga kjo? ...na dëmton neve/ të tjerët? ...e shohim këtë në të ardhme? ...mund ta ndryshojmë këtë për të mirën tonë?

Të Rinjtë, Media dhe Ndërtimi i Paqes¹¹⁷

Interneti ka bërë të mundur që njerëzit në të gjithë botën të kenë në çast akses në lajme dhe informacion. Revolucioni i informacionit ka ndryshuar rrënjësisht botën tonë, duke demokratizuar më shumë se kurrë më parë prodhimin dhe konsumimin e informacionit. Kjo e vë pushtetin si për të mirën e madhe dhe dëmin e madh në duart e njerëzve të zakonshëm. Media dhe interneti lidhin dhe ndajnë njerëzit në mënyra të fuqishme.

Të rinjtë vazhdimisht përmblyen me informacione nëpërmjet llojeve të ndryshme të mediave. *A do të thotë se të gjithë jemi më mirë të informuar, apo jo domosdoshmërisht?* Ndërsa media komercializohet gjithnjë e më shumë, mesazhet bëhen më të thjeshta, dhe stereotipizimi dhe sensacionalizmi shfaqen si zhvillime alarmante. *A po bëhet gjithnjë e më e vështirë të gjesh lajme cilësore?*

Ironikisht, rritja e përdorimit të internetit ka çuar në një rënie të gazetarisë cilësore. Gazetaria profesionale e cila përpiqet t'i përmbahet disa standardeve të cilësisë dhe vlerave etike, i ka lënë vendin një orteku në rritje të "përçarjeve të mendimit" të pahulumtuar nga blogerët, "lajmeve të rreme" dhe "keqinformimit" nga aktorë të motivuar politikisht, dhe "gjysmë të vërteta" të manipuluar si nga burimet komerciale dhe politike që duan që publiku të blejë ato që ata shesin. Këto forma të paragjykuara të mediave mund të kenë një ndikim të madh në qëndrimet dhe të menduarit e të rinjve, duke ushqyer paragjykimet dhe keqkuptimet

116. Burimi: Fondacioni Qytetar Digjital Global, <https://www.svdpc-sacramento.org/Libraries/Docs/critical-thinking-cheat-sheet-CLR-1.sflb.ashx>

117. Kjo pjesë është përshtatur nga Manuali i Edukimit për të Drejtat e Njeriut, f. 184-185.

në rajon. Për shembull, një portal në BH www.analiziraj.ba ka një rubrikë mbi lajmet e rreme të titulluar "(V) lažne vijesti". Edhe pse është satirike, redaktori shprehet se pavarësisht klasifikimit të qëllimshëm si lajme të rreme, njerëzit ende telefonojnë dhe thonë se është e vërtetë.

Kështu, nga njëra anë, blogjet, komentet personale, fotografitë dhe postimet e videove në rrjetin social mund të na afrojnë shumë më pranë me atë që po ndodh në botë në kohë reale: menjëhershmeria dhe mospërpunimi i materialit mund të jenë vërtetë të fuqishme. Por nga ana tjetër mund të ketë mungesë të kontekstit dhe analizës, duke lënë shumëçka të pashpjegueshme ose të njëanshme dhe si rrjedhojë të lehtë për keqkuptim dhe/ ose keqinformim. Për më tepër, njëanshmëria dhe negativiteti shpesh herë janë normë.

Gazetarët dhe media luajnë një rol kryesor në kujtesën kolektive të një shoqërie përmes mënyrës se si ata raportojnë për figura dhe ngjarje të ndryshme historike. **Gazetaria e paqes** i referohet zgjedhjeve që bëjnë redaktorët dhe reporterët - lidhur me çfarë dhe si raportojnë - për të krijuar mundësi që mbarë shoqëria të konsiderojë dhe vlerësojë përgjigjet jo të dhunshme ndaj konflikteve. Një pjesë e konsiderueshme e mediave anojnë në favor të dhunës dhe aktorëve të dhunshëm. Kjo i shërben interesave të aktorëve të dhunshëm të cilët kërkojnë të frikësojnë dhe prishin procesin e paqes, duke krijuar një "qark reagimesh negative". Krahas kësaj, dobëson grupet jo të dhunshme që preken nga konflikti, duke heshtur zërat dhe aktivitetet e tyre. Veçanërisht nën diktaturat, por edhe në shoqëritë "e lira", media manipulohet politikisht me mjete propagandistike, duke e larguar shpesh vëmendjen nga tensionet në shoqëri ose duke shtrembëruar çështjen duke paraqitur një portretizim të njëanshëm.

Të mësuarit të mendosh në mënyrë kritike rreth informacionit që konsumojmë - burimi i tij, besueshmëria, këndvështrimi, paragjykimi, qëllimet - është thelbësore për të mbrojtur veten dhe komunitetet tona nga manipulimi, si dhe çelësi për promovimin e një kulture gjithëpërfshirëse, jo të dhunshme dhe sociale të dialogut dhe paqes. Ne duhet të mësojmë të jemi të vetëdijshëm se si paraqiten çështjet dhe cilat motive fshihen pas atij prezantimi. Ne gjithashtu duhet të mësojmë se si të krijojmë përmbajtje mediatike që kontribuon në transformimin e konfliktit dhe ndërtimin e paqes.

Gazetaria e paqes përqendrohet në kundërshtimin e kësaj anësie në media; ajo synon një përfaqësim më gjithëpërfshirës të arsyeve prapa konfliktit, duke përfshirë një përshkrim më të hollësishëm të nevojave themelore. Ajo gjithashtu synon të mbështesë ndërgjegjësimin dhe reflektimin mbi mundësitë, strategjitë dhe përpjekjet e ndërtimit të paqes - në kundërveprim të pesimizmit të herëpashershëm kronik që gjithashtu shkurajon njerëzit të bëjnë më shumë për ndryshimet sociale.

Krahas gazetarisë së paqes, të rinjtë mund të përdorin media dhe mjete digjitale në mënyra të shumfishta për të promovuar ndërtimin e paqes. Vendimet etike dhe shtysat ekonomike për ndërtimin e paqes hyjnë në lojë sa herë që të rinjtë përdorin media:

- Për të gjetur informacion, për të hulumtuar
- Për të mbledhur të dhëna përmes fotografive dhe videove
- Për të projektuar dhe prodhuar përmbajtje mediatike (të shkruar dhe pamore)
- Për të ndarë, botuar dhe shpërndarë përmbajtje dhe për të amplifikuar mesazhet
- Për t'u lidhur me të tjerë që ndajnë mendime të njëjta
- Për t'u angazhuar në dialog me të tjerët, dhe për t'u edukuar



Mendoni për mediat që konsumoni rregullisht (gazeta, revista, televizione, radio ose internet). Çfarë lloj media janë ato (shtetërore, private, të pavarura)? Cilat informacion i besoni më shumë? Përse? Si mund të kontribuoni në ndërtimin e paqes përmes formave të ndryshme të mediave të shkruar dhe sociale? 118

AKTIVITETI 4.9 Gazetaria për paqen¹¹⁹

- Përmbledhje:** Ky aktivitet i ndihmon të rinjtë të mësojnë dhe të shqyrtojnë në mënyrë kritike historitë e konfliktit dhe paqes në burimet mediatike. Ajo i ndihmon ata të mendojnë në mënyrë gjithëpërfshirëse për mënyrën e krijimit dhe përdorimit të mesazheve në shoqëri. Ata vëzhgojnë historitë aktuale sociale dhe politike në rajon; njohin rolin e medias në procesin e ndërtimit të marrëdhënieve të mira fqinjësore.
- Vështirësia:** Niveli 4
- Madhësia e grupit:** Çdo moshë
- Koha:** 60 minuta
- Objektivat:** Analizojnë në mënyrë kritike përdorimin e gjuhës dhe mbulimin përzgjedhës të çështjeve në median informative. Shpjegojnë se si funksionon gazetaria për paqen për të parandaluar anësitë mediatike që nxisin konfliktin shoqëror.
- Metodat:** Analizë kritike e medias
- Materiale:** Linqe/ kopje të lajmeve
- Përgatitja:** Zgjidhni disa artikuj nga shtypi (i shkruar ose online) që diskutojnë/ paraqesin një situatë konflikti. Teorikisht, do të ketë një përzierje artikujsh nga këndvështrime të ndryshme që i lejojnë pjesëmarrësit të krahasojnë dhe vënë në pah mënyrat e artikulimit të çështjeve dhe krijimit të mesazheve publike. Media mund të mblidhet nga brenda një vendi/ shoqërie, ose nga vendet/ shoqëritë fqinje, si dhe në varësi të qëllimit të synuar të aktivitetit.
- Organizimi i sallës:** "Ishujt" e punës

Udhëzimet:

Njohja e medias kritike: Ndani grupin tuaj në nëngrupe me nga 4-5 pjesëmarrës dhe jepuni atyre 1 ose 2 artikuj për grup. Kërkojuni të analizojnë këta artikuj nga këndvështrimi i gazetarisë së paqes duke përdorur pyetjet e mëposhtme:

- Sa palë të konfliktit paraqiten? A mund të ketë më shumë? Nëse po, cilat?
- A përfaqësohen në mënyrë të barabartë zërat e të gjitha grupeve? A u jepet më shumë hapësirë disave se të tjerëve? Përse?
- A ofron artikulli ndonjë strategji të menaxhimit të konfliktit? Nëse jo, cilat mund të

119. Burimi: Youngblood (2017), Çfarë është Gazetaria për paqen? në UNOY (2018), Paketa e Trajnimit të Rinjtë për Paqe, f. 45.

imagjinoni?

- A nxit artikulli paragjykimin, mostolerancën, urrejtjen apo dhunën? Përse?
- A po mbështet artikulli historitë transformuese, duke theksuar zgjidhjet e mundshme, mundësitë apo përpjekjet për ndërtimin e paqes? Nëse jo, cilat? Nëse jo, pse?

Sigurojini pjesëmarrësve letër për flip chart dhe lapustila për të shkruar reflektimet e tyre.

Ndarja: Kërkojini secilit grup të paraqesë në 5 minuta gjetjet dhe reflektimet kryesore. Sintetizoni vëzhgimet dhe reflektimet kryesore në një flip chart.

Kontrolloni: Reflektoni me grupin se si roli i medias kontribuon në dinamikën e konfliktit dhe paqes në kontekstin e tyre. Diskutoni se cili duhet të jetë roli i publikut si konsumator dhe prodhues i përmbajtjes mediatike. Diskutoni se çfarë mund të bëhet për të ndikuar në mesazhet që qarkullojnë nëpër media dhe si të advokohet për gazetarinë e paqes. Mbani shënime kontributet e pjesëmarrësve në një flip chart. Udhëzoni grupin të konsiderojë përgjegjësinë e mediave dhe përgjegjësinë e vet kur postojnë përmbajtje në rrjetet sociale. Nxitini ata të mendojnë gjithnjë në mënyrë kritike se cila është agjenda që “po shërben media”, dhe të përpiqen të sjellin më shumë vëmendje te mesazhet e paqes dhe solidaritetit.

Këshillë: Nëse menaxhohet mirë, ky është një ushtrim i rëndësishëm për t'u realizuar me një grup të përzier pjesëmarrësish nga komunitete ose shoqëri të ndryshme. Por ushtrimi mund të jetë i ndjeshëm. Nëse grupi është i pjekur, mund të shqyrtohen tema kontroverze që janë specifike për konfliktet aktuale ose të shkuara ndërmjet komuniteteve. Për shembull, një grup më i avancuar mund të shqyrtojë mbulimin mediatik të ngjarjeve të rëndësishme historike dhe proceset e përkujtimit të tyre ose të drejtësisë tranzicionale që lidhen me ato ngjarje. Ose mund të shqyrtojë sfidat në kalimin nga media e kontrolluar politikisht te media e pavarur dhe demokratike si dhe te gazetaria për paqen në shoqëritë në të gjithë Ballkanin Perëndimor gjatë 25 viteve të fundit. Nëse grupi nuk është ende i gatshëm për këto tema, zgjidhni përmbajtje më pak kontroverze ose më të distancuar nga jetët e pjesëmarrësve.

Aktivitet shtesë: Zgjidhni një artikull që nxit konfliktin dhe rishkruajeni atë duke përdorur parimet e gazetarisë së paqes.



MËSIMET KRYESORE PËR GRUPIN TUAJ:

- Gazetaria e paqes është e lidhur ngushtë me konceptin e paqes pozitive dhe negative, pasi gazetarët e paqes supozohet të përpriqen drejt promovimit të paqes pozitive duke theksuar histori që kërkojnë të promovojnë kushtet e paqes, drejtësisë dhe barazisë.
- Në vend që thjesht të raportojë historitë mbizotëruese, gazetaria e paqes ofron histori të kundërta për të transformuar stereotipat, mitet dhe perceptimet e gabuara.
- Gazetarët e paqes zgjedhin dhe analizojnë me kujdes fjalët që përdorin, duke qenë tepër të vetëdijshëm për fuqinë e tyre.
- Gazetarët e paqes zgjedhin me kujdes imazhet që ata përdorin, duke kuptuar se ata mund të keqparaqesin një ngjarje, të përkeqësojnë një situatë tashmë të vështirë dhe të riviktimizojnë ata që kanë vuajtur.

Ndërtimi i paqes nëpërmjet arteve¹²⁰

Artet janë një mjet i fuqishëm për ndërtimin e paqes. Përgjatë procesit të krijimit artistik dhe përvojës personale, formohet një lidhje midis racionale dhe emocionale. Në procesin e ndërtimit të paqes, artet mund të jenë të dobishëm për sa i përket ndërgjegjësimit për dimensionet e ndryshme të konfliktit, për nevojat e atyre të përfshirë dhe për mundësitë për zgjidhje krijuese, gjithëpërfshirëse dhe të drejta.

Ky lloj arti njihet me emra të ndryshëm: arti me përfshirje sociale, arti komunitar, arti publik, dhe arti aktivist. Këto qasje të artit përqendrohen në çështjet sociale dhe se kush mban pushtetin. Arti social pranon që pushteti nuk u takon vetëm udhëheqësve dhe institucioneve, por edhe njerëzve të zakonshëm të cilët gjithashtu kanë fuqi të krijojnë komunitetet që duan dhe të ndryshojnë shoqërinë në mënyra të reja.

Arte teatrale / Teatër në formë forumi

Teatri në formë forumi është një nga teknikat e përdorura në metodologjinë të Teatrit të të Shtypurve, krijuar nga Augusto Boal, një drejtor teatri dhe aktivist politik nga Brazili. I zhvilluar për herë të parë në vitet 1960, ai evoluoi përmes përvojës së krijuesit të tij në kombinim me teknika të tjera të ndryshme si: teatri i imazhit, teatri legjislativ, ylberi i dëshirës ...

Ai ka për qëllim që të fuqizojë grupe të shtypura në shoqëri, dhe nxit dialogun. Nëpërmjet lojërave dhe ushtrimeve të ndryshme dramatike, grupi i pjesëmarrësve përkufizon çështje të rëndësishme sociale dhe shembuj konkretë të shtypjes në shoqëri. Një shfaqje krijohet duke ndjekur një strukturë të thjeshtë dramatike dhe rregulla specifike. Në këtë fazë, mund të përdoren shumë teknika të tjera teatri (teatri i imazhit, teatri gazetaresk, etj.). Teatri i imazhit shpesh përdoret si një hap në krijimin e një pjese të teatrit në formë forumi. Krahas kësaj, diskutimi shumë i rëndësishëm mbi çështjet sociale me të cilat përballen njerëzit vazhdon gjatë gjithë kohës. Zakonisht, pjesëmarrësit në proces inkurajohen të ndajnë histori konkrete dhe reale nga komunitetet e tyre dhe t'i paraqesin ato duke përdorur trupin, fjalët, imazhet si dhe mjete të tjera.

Pasi realizohen shfaqjet/ skenat, i paraqiten publikut. Gjithsesi, barriera midis audiencës dhe interpretuesve është thyer, dhe si rrjedhojë spektatorët bëhen “spekt-aktorë”, domethënë pjesëmarrës aktivë në shfaqje. Ata mund të ndryshojnë rrjedhën e shfaqjes, duke e ndalur atë dhe duke zënë vendin e njërit prej personazheve në shfaqje. Interpretuesit e tjerë qëndrojnë në karakter, duke improvizuar përgjigjet e tyre.

Publiku dhe interpretuesit eksplorojnë disa zgjidhje alternative të problemit të paraqitur në skenë. Ky proces është faza e fundit e procesit të teatrit në formë forumi, dhe lehtësohet nga një lehtësues i quajtur *Gaztori*.

Këto zgjidhje të propozuara u mundësojnë pjesëmarrësve në proces të provojnë rrjedha të ndryshme veprimi, të cilat mund të jenë të zbatueshme në jetën e përditshme. Kjo është arsyeja pse teknika e teatrit në formë forumi shpesh quhet “provë për realitetin”.

Meqenëse përdorimi i teatrit në punën e të rinjve mund të provokojë disa çështje të ndjeshme, rekomandohet të eksploroni më shumë rreth Teatrit të të Shtypurve dhe në formë Forumi përpara se ta përdorni atë. Ju gjithashtu mund të dëshironi të eksploroni librin “Lojëra për aktorë dhe jo-aktorë”, ku mund të gjeni lojëra dhe ushtrime më konkrete: <https://www.deepfun.com/wp-content/uploads/2010/06/Games-for-actors-and-non-actors...Augusto-Boal.pdf>

//////////

120. Burimi: “Kurrikula Pikturoni Ndryshimin” nga Sara Clarke-Habibi për Off-Centre Productions, Londër, 2019.

Shembull i praktikës së mirë: Ndërtimi i paqes përmes teatrit

Qendra e Beogradit për të Drejtat e Njeriut me mbështetjen e Fondacionit Konrad Adenauer krijoi një shfaqje teatrore të titulluar "Taverna 101: Një Shfaqje Muzikore për Bare dhe Lokale" (shihni: <https://www.facebook.com/events/1788298641303645>). Shfaqja eksploroj çështjen e kombit, identitetin kombëtar, stereotipat dhe diskriminimin në vendet e Ballkanit Perëndimor përmes këndvështrimeve të të rinjve. Ajo zgjeroi këndvështrimet mbi përvojat e të rinjve në shoqëritë pas konfliktit, duke përfshirë dyshimet dhe frikën e të rinjve lidhur me marrëdhëniet midis vendeve të ish-Jugosllavisë. Shfaqja u krijua nga materialet e mbledhura nëpërmjet kërkimeve në internet ku të rinjtë mund të ndanin në mënyrë anonime historitë e tyre të lidhura me etninë, kombin dhe identitetin e tyre kombëtar, si dhe përmes punës së drejtpërdrejtë me aktorë të rinj ku ata ndanë historitë e tyre personale dhe ndikuan në skenarin e dramës. Vetë aktorët vinin nga përvoja dhe prejardhje të ndryshme, si romë, boshnjakë, serbë dhe të tjerë.

Shembull i praktikës së mirë: Ndërtimi i paqes përmes kërcimit

Mbajtur në vitin 2011, projekti "Vetëm Kërce"¹²¹ kishte për qëllim të organizonte një bashkëpunim mes të rinjve përmes një videoklipi që tregonte se si të rinjtë e Kosovës dëshirojnë të jetojnë në paqe dhe harmoni me etnitë e tjera. Projekti u zhvillua nga një ekip rinor multi-etnik nga Prishtina dhe Graçanica. Videoja përfshinte shumë prej etnive që jetojnë në Kosovë: shqiptarë, serbë, romë, ashkali, boshnjakë dhe turq. Folësi i videos flet në tre gjuhë: shqip, anglisht dhe serbisht, dhe spoti u prodhua në po këto tri gjuhë.

Artet pamore

Si mundet që imazhet të jenë një mënyrë kaq e fuqishme e komunikimit me publikun? Një imazh i vetëm ndonjëherë mund të ketë një ndikim emocional shumë më të madh sesa vetëm fjalët. "Një fotografi mund të flasë një mijë fjalë. Imazhet mund të kuptohen shumë më shpejt sesa një fjali e gjatë. Imazhet ndihmojnë në tregimin e një historie: ato na ndihmojnë të ndiejmë diçka dhe të përfshihemi personalisht. Imazhet e shkëlqyera shpesh i kapërcejnë barrierat e gjuhës. Në këtë mënyrë, imazhet mund të ndihmojnë në edukimin e publikut rreth një ideje specifike. Arti me përfshirje sociale mund të ndjellë emocione, të krijojë empati dhe t'i motivojë njerëzit që të ndryshojnë mënyrën se si ndihen dhe sillen ndaj të tjerëve. Arti mund të fuqizojë anëtarët më vulnerabël të shoqërisë që të kenë më shumë liri të shprehjes. Arti mund të tërheqë vëmendjen e ndikuesve dhe vendimmarrësve, nëse kombinohet veçanërisht me fushata advokimi. Arti me përfshirje sociale mund të sjellë në fokus nevojat për drejtësi sociale."¹²²

"Politika e imazheve ka ndryshuar rrënjësisht nëpërmjet dy mënyrave: E para është shpejtësia me të cilën imazhet qarkullojnë dhe mbulimi që ato kanë ... Në botën e sotme digjitale, menjëherë pasi bëhet një fotografi apo video mund të arrijë audiencë në mbarë botën. Rrjetet mediatike tashmë mund ta bëjnë një ngjarje vendase thujse menjëherë globale ... E dyta është ajo që mund të quhet demokratizimi i politikës së imazheve. Dikur shumë pak aktorë, shtetet ose rrjetet mediatike globale, kishin akses në imazhe dhe pushtetin për t'ia shpërndarë ato një audience globale. Sot, të gjithë mund të bëjnë një fotografi me një telefon inteligjent, ta ngarkojnë atë në mediat sociale dhe ta qarkullojnë atë menjëherë me një shtrirje të mundshme në mbarë botën. Rezultati është një revolucion i pashembullt i ... komunikimit vizual "që ofron një medium të fuqishëm për ndryshime sociale."¹²³

121. Burimi: <https://www.youtube.com/watch?v=GDXbjScWE>

122. Burimi: <https://www.tate.org.uk/art/tate-exchange/art-social-change>

123. Burimi: <https://www.e-ir.info/2018/03/08/the-power-of-images-in-global-politics/>

Arti i rrugës, për shembull, është një lloj arti social që mund të përdoret për interpretimin e çështjeve sociale, ndryshimit dhe ndërtimin e paqes. Lloje të caktuara imazhesh kanë fuqi të ndikojnë në mënyrën se si njerëzit mendojnë dhe ndiejnë, dhe se si arti i rrugës në veçanti mund të stimulojë reflektimin dhe ndarjen për çështje me rëndësi në komunitet. Vërtetë, artistët mund të jenë udhëheqës të ndryshimeve sociale.

Disa gjëra e bëjnë unik artin e rrugës:

- **Arti i Rrugës është art i kufijve të shoqërisë, art për të gjithë.** Tradicionalisht muzetë kanë qenë hapësira ekskluzive, duke marrë para për hyrjen, duke u përqendruar në një numër të zgjedhur artistësh 'të famshëm', të përkrahur nga elitat politike dhe kulturore. Arti i rrugës krijohet nga njerëzit e zakonshëm për njerëzit e zakonshëm, pra për të gjithë. Ata pa pushtet apo status elitar mund të marrin pjesë në artin e rrugës - si artistë ashtu edhe audiencë. Kështu arti i rrugës hap artin dhe kulturën për publikun në një mënyrë unike. Arti i rrugës është 'falas' - të gjithë mund ta aksesojnë atë, çdokush mund ta krijojë atë. Shpesh përmes artit të rrugës, ata më pak të pushtetshëm dhe të marginalizuar gjejnë një platformë për të shprehur veten, për të pasur një zë dhe për të kontribuar në debatin publik.
- **Arti i rrugës është një formë e angazhimit të komunitetit.** Krijimi i artit të komunitetit mund të forcojë lidhjet midis njerëzve: procesi i krijimit të muraleve shumëngjyrëshe, optimiste me mesazhe solidariteti dhe shprese mund të ndërtojë miqësi midis të huajve dhe të zhvendosë mendjet dhe zemrat atje ku besimi është dëmtuar. Procesi artistik mund të kontribuojë në të nxëniet ndërmjet grupeve: Arti mund të bashkojë grupe dhe të ndihmojë njerëzit që të shohin të përbashkëtat në vend të dallimeve të tyre. Arti mund të jetë një pikë fillestare për ndarjen e rrëfimeve dhe rrugëtimeve personale, ndarjen e përvojave të marginalizimit, shtypjes dhe vuajtjeve, si dhe historitë e mbijetesës dhe të rezistencës.
- **Arti i rrugës mund të jetë shërues.** Forma të caktuara të krijimit të artit mund të promovojnë shërimin dhe ringjalljen e një ndjenje shprese në ato komunitete që janë dëmtuar nga dhuna dhe varfëria. Përmes forcimit të lidhjes, krijimtarisë dhe dialogut, arti komunitar mund të shërojë dhe fuqizojë.
- **Arti i rrugës mund të jetë një formë aktivizmi.** Fillimi i bisedave rreth temave të vështira: Artistët mund të ndihmojnë në formësimin e ndjenjave publike rreth çështje të ndjeshme dhe në promovimin e dialogut dhe fuqizimin e komunitetit. Artet mund të bëhen katalizatorë për të rinjtë që të flasin për çështjet më të rëndësishme në jetën e tyre. Arti me bazë komunitare i lejon njerëzit të rimarrin pushtetin, të formësojnë historinë dhe identitetin e tyre, dhe të tregojnë historinë e tyre. Kjo mund të jetë me të vërtetë e rëndësishme kur të tjerët përpiqen të imponojnë etiketime dhe identitete negative nga jashtë. Arti mund të shtyjë lëvizjet sociale përpara: Për shembull, në lëvizjen për të drejtat civile dhe lëvizjet e ndryshme të paqes në mbarë botën.¹²⁴ Arti është një nga mënyrat për të folur me ndikuesit dhe vendimmarrësit.

*"Imazhet dhe artefaktet vizuale bëjnë gjëra... Konsideroni se si imazhet dhe artefaktet përshkruajnë dhe shfaqin në mënyrë vizuale duke krijuar politikisht një sens të identitetit dhe komunitetit... Imazhet dhe artefaktet vizuale na tregojnë diçka për botën dhe, ndoshta më e rëndësishmja, për mënyrën se si ne e shohim botën. Ato janë dëshmitare të kohës sonë dhe të kohërave të shkuara."*¹²⁵

//////////

124. Marrë nga: <https://www.afsc.org/blogs/news-and-commentary/discussion-art-tool-social-change>

125. <https://www.e-ir.info/2018/03/08/the-power-of-images-in-global-politics/>

Shembull i praktikës së mirë: Përdorimi i Artit për Mirëkuptimin Ndërkulturor

Kemi kohë: Ndërtimi i paqes nëpërmjet arteve në Kosovë dhe Serbi¹²⁶

Në vitin 2017, programi *"Ne kemi Kohë: Ndërtimi i Paqes Përmes Arteve në Kosovë dhe Serbi"* rezultoi në një ekspozitë të titulluar "10 bars 12, kemi kohë!" që përfshinte një përzierje të fotografisë, filmit dhe poezisë, krahas instalimeve të tjera artistike. Projekti pati sukses në promovimin e mirëkuptimit të ndërsjellë midis të rinjve nga të dyja palët. Një sondazh i kryer dy vjet pas ekspozitës zbuloi se shumica e pjesëmarrësve kishin ndryshuar me të vërtetë pikëpamjen e tyre fillestare në lidhje me fqinjët e tyre. Edhe ata, pikëpamja e të cilëve nuk kishte ndryshuar plotësisht, u shprehën se këndvështrimi i tyre "u bë më cilësor, me një perceptim më të hollësishëm rreth asaj që po ndodh dhe se si njerëzit jetojnë / mendojnë / veprojnë në të vërtetë".

"Takova kaq shumë njerëz interesant nga Beogradi me një zemër të madhe dhe energji pozitive, të cilët na treguan se edhe ata janë qenie njerëzore dhe mendojnë si ne. Ne kishim të njëjtën energji dhe nevojë për të punuar së bashku në një grup, për të ecur përpara dhe për të krijuar së bashku gjëra fantastike".

"Unë u ndjeva aq i mirëpritur. Asnjëherë nuk kam pasur paragjykime, por kisha një farë ndjesie që duhet të tregohesha e kujdesshme. Por kur mbërrita të gjithë dukeshin dhe silleshin aq miqësorë me mua, duke u përpjekur të më mirëpritnin sa më mirë. Madje një i panjohur më ofroi një kafe në rrugë dhe kam shumë kujtime që u bënë krijuan brenda pak ditësh. Do të doja të kisha vizituar më parë atje."

FEMART: Festivali Ndërkombëtar i Grave Artiste dhe Aktiviste, Kosovë¹²⁷

Mbajtur çdo vit që nga viti 2013, Qendra e Artit dhe Komunitetit "Artpolis" organizon festivalin FEMART, i cili bashkon gra artiste nga vendi, rajoni dhe bota, si ato që ekspozojnë për herë të parë te profesionistet me përvojë. Në edicionin e parë morën pjesë më shumë se 60 artistë dhe ky numër u rrit në mbi 200 artistë dhe aktivistë në edicionin e shtatë, duke përfshirë gra dhe burra nga Kosova, Shqipëria, Bosnjë dhe Hercegovina, Maqedonia e Veriut, Serbia, Kroacia, Italia dhe Vendet e Ulëta.

Edicioni i fundit, FEMART 7, i mbajtur gjatë datave 10-16 qershor 2019 në Prishtinë, Kosovë, mbledhi së bashku gra artiste nga i gjithë Ballkani që prezantuan vepra arti të frymëzuara nga çështjet sociale dhe të të drejtave të njeriut. Kjo u kombinua me një fushatë për mbrojtjen e të drejtave të grave dhe përfshirjen e grave në përpjekjet për ndërtimin e paqes brenda rajonit.

Festivali u çel me ekspozitën *"Be My Face"* [Bëhu fytyra ime] e cila portretizonte histori të mbijetuarave të dhunës seksuale lidhur me konfliktet. Përmes një akti të fuqishëm simbolik të dëshmisë dhe kujtesës, ekspozita u mbajt në Hotel Grand, Prishtinë; vendi i cili 20 vjet më parë përjetoi krime të shumta të dhunës seksuale lidhur me konfliktin.

Drejtorja e Festivalit, Zana Hoxha Krasniqi, vuri në pah rëndësinë e kësaj ngjarjeje, duke i shprehur: "Duke treguar historitë e të mbijetuarave në të njëjtin vend ku ato ndodhën, ne theksojmë drejtësinë e vonuar, dhe simpatizojmë me të mbijetuarit."

126. <http://www.peaceagency.org/en/2019/11/05/peacebuilding-through-arts-kosovo-serbia/>

127. <https://artpolis-ks.com/eng/portfolio-femart-through-the-years/>

AKTIVITETI 4.10 **Arti i të rinjve për paqen**

- Përmbledhje:** Në Pjesën 1 të këtij workshop-i, pjesëmarrësit do të arrijnë të vlerësojnë fuqinë e imazheve për nxitjen e njerëzve që të mendojnë rreth problematikave sociale dhe do të nxënë rreth karakteristikave unike të artit të rrugës si një formë e veçantë e përfshirjes së komunitetit në ndërtimin e paqes. Më tej, në Pjesën 2, pjesëmarrësit do të zhvillojnë vizionin e tyre për një mural në komunitet, duke vizatuar dhe diskutuar idetë e tyre me ndihmën e një artisti rrugë vendas (nëse është e mundur). Në përfundim të workshop-it, artisti do t'i orientojë pjesëmarrësit të kontribuojnë për pikturimin e një murali (të përkohshëm ose të përhershëm).
- Vështirësia:** Niveli 3
- Madhësia e grupit:** 5-20
- Koha:** 2 ditë
- Objektivat:** Artikulimi i vizionit të të rinjve për ndryshim në komunitet dhe komunikimin vizual të tij
- Metodat:** Vizatim, analizë fotografish, rrahje mendimesh, art aktivist
- Materialet:**
- PowerPoint me imazhe të artit të rrugës me përfshirje sociale
 - Sipërfaqe e madhe shkrimi (flip chart ose tabelë) për rrahje mendimesh
 - Letër dhe mjete shkrimi
 - Mjete për pikturimin e muraleve (sasi të mëdha bojërash me ngjyra, furça të madhësive të ndryshme për të gjithë pjesëmarrësit, bojë spraj (fakultative), një mur ose letër e madhe ose copë e madhe pëlhure, disa metra të ndarë në katrorë)
 - Mjete të tjera për art digjital (fakultative): kompjuterë, softuerë vizatimi
- Përgatitja:** Leje për të pikturuar një mural në një mur të përhershëm, ndihmë nga një artist (rrugë) vendas
- Organizimi i sallës:** Një hapësirë e lirë e madhe me sipërfaqe për të vizatuar dhe pikturuar

SHËNIM PËR LEHTËSUESIN:

Për të pikturuar një mural të përhershëm në një mur duhet leje nga pronari i pronës (p.sh., shkolla ose biznes vendas) dhe, mundësisht, leje nga autoritetet vendore. Sigurohuni që të merrni lejen paraprakisht. Një alternativë është pikturimi i muralit në një fletë ose cohë të gjatë dhe të varet si ekspozim i përkohshëm. Një alternativë tjetër është përdorimi i procesit të këtushëm për të projektuar një fushatë vizuale me postera (të bërë me dorë ose digjitalë) për ta kombinuar me një mesazh ose fushatë advokimi.

Udhëzime:

Konteksti Vendor (15 minuta): Kërkojuni pjesëmarrësve të mendojnë rreth sfidave në kontekstin e tyre vendor. Shënoni idetë kryesore dhe ruajini ato për Workshop-in 2.

- “Në një shkallë nga 1-10 (ku 1 është shumë keq, 10 është shumë mirë), sa mikpritës/përfshirës/tolerantë/të kënaqur janë njerëzit në [lagjen/qytetin/komunitetin] tuaj?
- A mund të jepni disa shembuj? Cilat janë problematikat dhe shqetësimet?
- Nëse [lagjja/qyteti/komuniteti] juaj do të vlerësohej ‘10’, çfarë do të ndryshonte? Si do të dukej dhe ndihej?

Shënojeni këto ide për më vonë. Rikthejuni idesë së artit si një mjet për interpretimin e çështjeve sociale dhe ndryshim social.

Ilustrime vizuale dhe diskutim [25 minuta]: Filloni duke shfaqur disa imazhe të famshme/ fuqishme që lidhen me lëvizjet për ndryshim social (p.sh., Martin Luter King gjatë fjalimit të tij “Unë kam një ëndërr”). [Shihni shembujt e mëposhtëm ose zgjidhni vetë]



Orientojeni grupin të diskutojë për imazhet me pyetjet e mëposhtme:

- **A njihni ndonjë nga këto imazhe?** (Nëse po, pyetini se çfarë dinë rreth tyre. Nëse jo, përmendni shkurtimisht se çfarë i bën këto imazhe domethënëse).
- **Përse imazhet mund të jenë një mënyrë kaq e fuqishme për të komunikuar me publikun?**

Përgjigjet e mundshme përfshijnë:

- Ndonjëherë, një imazh i vetëm mund të ketë një ndikim emocional shumë më të madh se sa vetëm fjalët. “Një imazh vlen sa një mijë fjalë”.
- Analizimi i imazheve mund të jetë më i shpejtë se sa i një fjalisë të gjatë.
- Imazhet ndihmojnë për të treguar një histori: ato na ndihmojnë të ndiejmë dhe të përfshihemi personalisht.
- Shpesh, imazhet shumë domethënëse i tejkalojnë barrierat e gjuhës.

Artistët mund të drejtojnë ndryshimin social. Më poshtë paraqitet një shembull i një arti rrugë që synon ndryshimin social.

[Shfaqni shembuj të njohur të artit të rrugës si interpretim i çështjeve sociale. Shihni sugjerimet e mëposhtme nga artistë të njohur të rrugës [Banksy, Stephen Fairey, JR] ose zgjidhni vetë.



(Banksy)



Shepard Fairey)



(JR, muri ndërmjet SHBA-së/Meksikës)

- Çfarë shihni në këto imazhe?
- Çfarë mesazhi mendoni se po përpiqet të japë artisti?



Në bazë të këtyre mesazheve, si mund të përdoret arti si një mjet për ndryshim social?

Kërkoni përgjigje nga grupi dhe shoqëroni reflektimet e tyre me pikat vijuese:

- Imazhet mund të ndihmojnë në **edukimin** e publikut rreth një ideje të caktuar.
- Arti me përfshirje sociale mund të **shkaktojë** emocione, të prodhojë **empati** dhe t'i **motivojë** njerëzit të ndryshojnë mënyrën se si ndihen ndaj dhe sillen me të tjerët.
- Shpesh, ku lulëzojnë artet, lulëzon dhe **liria e shprehjes**.
- Arti mund të **fuqizojë** anëtarët më vulnerabël të shoqërisë.
- Arti mund të tërheqë **vëmendjen** e personave me ndikim dhe vendimmarrësve.
- Arti me përfshirje sociale mund të kthejë vëmendjen te nevojat për **drejtësi sociale**.

Disa pika shitesë që mund të shfaqen gjatë diskutimit:

- **Arti i Rrugës është një art nga skajet, art për të gjithë:** ndërkohë që muzetë kanë qenë tradicionalisht hapësira ekskluzive, ku paguhet për të hyrë, të përqendruar te një numër i caktuar artistësh të 'famshëm', të vizituar nga elitat politike dhe kulturore, arti i rrugës vjen nga dhe bëhet për njerëzit e zakonshëm, të gjithë njerëzit. Arti i rrugës është 'pa pagesë': personat që nuk kanë fuqi apo status elite mund të marrin pjesë në artin e rrugës, qoftë si artistë apo si audiencë. Shpesh, nëpërmjet artit të rrugës, personat më pak të fuqishëm dhe më të marginalizuar gjejnë një platformë për t'u shprehur, për të pasur zë dhe për të kontribuar në debatin publik.
- **Bërja e artit në komunitet mund të kontribuojë në të nxëniet ndërmjet grupeve dhe në fuqizimin e lidhjeve ndërmjet njerëzve:** procesi i krijimit të muraleve shumëngjyrëshe dhe nxitëse me mesazhe solidariteti dhe shprese mund të ndërtojë miqësi ndërmjet të huajve dhe të ndryshojë mendësitë dhe zemrat kur besimi është thyer.
- **Arti mund të shërbejë si pikënisje për ndarjen e tregimeve dhe rrugëttimeve personale,** ndarjen e përvojave të marginalizimit, shtypjes dhe vuajtjes, si dhe të historive të mbijetesës dhe rezistencës.
- **Madje, disa forma të caktuara të bërjes së artit mund të promovojnë** dhe ringjallin ndjenjën e shpresës në komunitetet që janë dëmtuar nga dhuna. **Nëpërmjet forcimit të lidhjeve, krijimtarisë dhe dialogut,** artet në komunitet mund të shërojnë dhe fuqizojnë.
- **Arti në komunitet mund të mbështesë aktivizmin duke nxitur hapjen e bisedave rreth temave të vështira:** Artistët mund të ndihmojnë në formësimin e qëndrimit publik ndaj çështjeve të ndjeshme dhe në promovimin e dialogut në komunitet dhe fuqizimit. Artet mund të shërbejnë si nxitës që të rinjtë të flasin rreth çështjeve më të rëndësishme në jetët e tyre.
- **Arti i bazuar në komunitet i lejon njerëzit të rimarrin fuqinë,** t'i japin formë narrativës dhe identitetit të tyre, si dhe të tregojnë historinë e tyre. Kjo gjë mund të jetë shumë e rëndësishme kur të tjerët përpiqen që të vendosin etiketime dhe identitete negative nga jashtë.
- **Në këtë mënyrë, arti në komunitet mund t'i ndihmojë lëvizjet sociale që të bëjnë përpara:** Për shembull, në lëvizjen e të drejtave civile dhe lëvizjet e ndryshme të paqes në mbarë botën.¹²⁸ Artet janë një mënyrë për të komunikuar me personat me ndikim dhe vendimmarrësit.



Shpjegoni se ky lloj arti [i njohur ndryshe si arti me përfshirje sociale, art në komunitet, art publik, dhe art aktivist] përqendrohet në çështjet dhe pushtetin social. Arti social merr parasysh se pushteti nuk u përket vetëm drejtuesve dhe institucioneve, por edhe personave të zakonshëm, të cilët kanë fuqinë të krijojnë komunitetet që dëshirojnë dhe ta ndryshojnë shoqërinë në mënyra të pashembullta.¹²⁹

Vizualizimi dhe Grupim-Shkëmbimi (40 minuta): Ftojini grupin që t'u rikthehen reflektimeve të tyre rreth komunitetit me të cilat nisi seanca. Nxiteni grupin që t'i kthejnë idetë e tyre në piktura. Ndihmojini të mendojnë vizualisht duke përdorur pyetjet e mëposhtme. Jepini grupit disa minuta kohë për të rrahur mendimet, më pas shpërndani letra dhe lapsa. Jepuni pjesëmarrësve 20 minuta për të reflektuar dhe vizatuar individualisht.

128. Marrë nga: <https://www.afsc.org/blogs/news-and-commentary/discussion-art-tool-social-change>

129. Burimi: <https://www.tate.org.uk/art/tate-exchange/art-social-change>

Çfarë imazhesh, ngjyrash ose fjalësh ju vijnë ndër mend kur mendoni për:

- (1) kushtet/marrëdhëniet në komunitetin tuaj AKTUALISHT,
- (2) si do të donit të ishin në të ARDHMEN?

Përpquni të identifikoni ndryshimet ndërmjet 'aktualisht' dhe të 'ardhmes së dëshiruar'. Kjo mund të përfshijë persona/veprime/forma/ngjyra/mesazhe të posaçme.

Jepuni pjesëmarrësve 10 minuta për të ndarë skicat e tyre fillestare me personat fqinjë dhe shfrytëzoni 10 minutat përfundimtare për të paraqitur disa shembuj nga grupi.

Aktivitet shtesë: Kthimi i vizionit në një mural advokimi në komunitet

Për një projekt të shtrirë në komunitet, të rinjtë lehtësues mund të përdorin workshop-in e mësipërm për të nxitur rrahjen e mendimeve rreth temave vizuale, mesazheve dhe audiencave:

- Çfarë ndryshimi dëshirojmë për komunitetin?
- Çfarë mesazhesh dëshirojmë të përcjellim? Si mund ta përcjellim këtë gjë vizualisht?
- **Cilët persona duam të arrijmë?** [Kjo mund të ndikojë vendndodhjen e përzgjedhur për muralin]

Procesi i projektimit: Me ndihmën e një artisti me përvojë, grupi mund të përcaktojë një koncept dhe projektim të përgjithshëm për një mural në komunitet. Artisti do të drejtojë përzgjedhjen e një imazhi/koncepti kyç nga rrahja vizuale e mendimeve të grupit dhe do të vendosë se si do të kombinohen kontributet e pjesëmarrësve me këtë imazh/koncept kyç.

Procesi i pikturimit: Do të nevojitet një mur i përshtatshëm dhe mjete për të pikturuar. Mundësisht, artisti ose grupi do të skicojë seksionet dhe format bazë në mur dhe më pas të gjithë pjesëmarrësit mund të shtojnë kontributet e tyre vizuale dhe mesazhet në zonat e caktuara. Pasi të jetë tharë, artisti me përvojë mund të mbivendosë figurën lidhëse në mural dhe të hedhë detajet përmblylëse për të përfunduar muralin.

Procesi i angazhimit komunitar: Gjatë pikturimit të muralit, personat që kalojnë pranë mund të ndalojnë dhe të shohin, të bëjnë pyetje ose mund të duan të mësojnë më tepër rreth asaj çfarë po bëni. Është mirë që ta praktikoni shpjegimin me pak fjali se me çfarë lidhet projekti juaj, për të qenë të përgatitur për këto biseda.

Angazhimi i komunitetit dhe advokimi i të rinjve

Angazhimi me komunitetin e gjerë është një pjesë e rëndësishme e ndërtimit të paqes, për të rritur ndërgjegjësimin rreth çështjeve dhe për të tërhequr më shumë njerëz për mbështetjen e veprimit pozitiv social për ndryshim. Të rinjtë mund të luajnë një rol të rëndësishëm në fushata për të sjellë ndryshim. A e dini se të rinjtë në mbarë botën kanë të drejtë të flasin dhe të dëgjohen për çështjet që i prekin? Kjo ide parashikohet në ligj në Konventën e OKB-së për të Drejtat e Fëmijës:

“Neni 12 i KDF-së: Të gjithë fëmijët kanë të drejtën të shprehin atë që mendojnë për çdo çështje që ka të bëjë me ta, dhe që pikëpamjet e tyre të merren seriozisht”.

Një nga mënyrat për të bërë që zëri juaj të dëgjohet dhe të angazhoni komunitetin e gjerë është nëpërmjet advokimit. Advokim do të thotë promovimi i një kauze tek e cila besoni. Advokimi mund të shërbejë si ndihmës për dialogun në komunitet dhe anasjellas: dialogu në komunitet mund të sjellë ide dhe partnerë të rinj për advokim.

Advokimi është përpjekja për të ndryshuar opinionin publik dhe për të ndikuar programet, vendimet rreth politikave dhe prioritetet e financimit. Kjo përpjekje mund të ndodhë në nivel vendor, kombëtar

ose ndërkombëtar dhe përfshin një farë ndërveprimi me një vendimmarrës në një nivel të caktuar. Advokuesit i edukojnë audienat e synuara rreth një çështjeje, si dhe sugjerojnë zgjidhje konkrete. Të gjitha format e advokimit kanë të bëjnë me krijimin e bazave në favor të një çështjeje të caktuar, duke përdorur aftësitë bindëse dhe veprimin strategjik. E thënë më thjesht, advokimi nënkupton mbështetjen e një kauze dhe përpjekjen për të fituar mbështetjen e të tjerëve për të. Advokimi mund të jetë i formave të ndryshme në varësi të çështjeve që trajton. Për shembull:

- Në një fushatë të vogël advokimi, një grup të rinjsh mund t'i bindë zyrtarët e shkollës të lejojnë zhvillimin e një programi edukimi për paqen të bashkëmoshatarëve në shkollë.
- Një klub të rinjsh mund të kërkojë miratimin e një drejtuesi të komunitetit për të përdorur hapësirat e zyrave në një ndërtesë komunitare.
- Disa organizata mund të punojnë së bashku për t'i kërkuar qeverisjes vendore që të përfshijë të rinjtë në konsultimet për politikën që kanë të bëjnë drejtpërdrejt me ta.
- Një grup organizatash mund të bashkëpunojnë për të propozuar ndryshime në kurrikulat shkollore, duke kërkuar përfshirjen e edukimit për paqen.
- Gjithashtu, të rinjtë mund të bashkohen dhe të zhvillojnë fushata miqësore me të rinjtë që të përfshihen në parandalimin e konfliktit kombëtar dhe rajonal

Kur krijoni një fushatë advokimi, filloni me përcaktimin e **problematikës** që dëshironi të ndryshoni në komunitetin tuaj dhe më pas krijoni një **plan** për ta arritur këtë, duke u siguruar që sa më shumë persona të jetë e mundur ta njohin problematikën dhe t'ju bashkohen në ndërmarrjen e **veprimit**. Një tjetër pjesë themelore e çdo fushate advokimi është identifikimi se cilët kanë **pushtetin** për të sjellë ndryshimin e dëshiruar dhe përcaktimi se cila është mënyra më e mirë dhe më konstruktive për t'i **bindur** që ta bëjnë këtë. Shpesh, fushatat e advokimit kombinojnë një formë **aktivizmi** dhe **veprimi të bazuar në komunitet**. Kjo mund të kombinojë veprimet publike dhe konsultimet private. Mund të përfshijë advokimin për ndryshime të posaçme të politikave ose tregimin proaktiv të mënyrave alternative të sjelljes. Shpesh, përfshin thjesht ndërgjegjësimin. Fushatat e advokimit kanë të bëjnë me të pasurit të një **mesazhi të qartë** që tërheq vëmendjen e njerëzve dhe i bind të mbështesin kauzën. Mesazhi është veçanërisht i fuqishëm kur është krijuar nëpërmjet një procesi dialogu në komunitet. Kur bëhet siç duhet, mesazhi i advokimit formulohet në një mënyrë përcjelljeje të informacionit bazë në mënyrë të tillë që i bën të tjerët të kenë interes dhe të duan të veprojnë. Kjo mund të bëhet nëpërmjet formës së sloganeve dhe ndërtimit të imazhit, fushatave me postera, ngjarjeve dhe demonstrimeve publike, platformave *online* me përmbajtje të shkruar/video/foto, përcjelljes së mesazheve nëpërmjet mediave sociale, si dhe konferencave për shtyp dhe intervistave me mediat vendase. Gjatë zhvillimit të aktiviteteve të advokimit, të rinjtë lehtësues duhet të kenë parasysh hapat e ndryshëm që duhet të ndiqen për të siguruar efikasitetin e nismës. Mund të mos jemi në gjendje t'i ndjekim të gjithë hapat e rekomanduar, por kjo është një mënyrë e strukturuar e të kuptuarit se si funksionon advokimi dhe si mund të arrijmë rezultatin më të mirë duke analizuar situatën dhe kontekstin tonë aktual.

Shembull i praktikës së mirë: Ndërtimi i kapaciteteve për advokimin e të rinjve

Projekti "Nisma e të Rinjve për Pajtim dhe Bashkëpunim", i mbështetur nga RYCO, u përqendrua te frymëzimi i ndryshimit, pajtimit dhe shkëmbimit ndërkulturor ndërmjet 90 të rinjve nga mosha 15-29 vjeç (30 nga Shqipëria, 30 nga Maqedonia e Veriut dhe 30 nga Kosova). Nëpërmjet pjesëmarrjes në Programin Lidërsipin e Nismës së të Rinjve, të rinjtë pjesëmarrës ndoqën 12 seanca pune që përfshinin (1) Edukimin e bashkëmoshatarëve, (2) Rrjetëzimin dhe (3) Aktivizmin.

Pas seancave të punimit, pjesëmarrësit rinorë patën mundësinë të takoheshin në një aktivitet të përbashkët dyditorë në Tiranë. Kampi u hap me Seancën Plenare të ndarjes së historive frymëzuese nga të rinjtë njohur nga Shqipëria, Maqedonia e Veriut dhe Kosova për mënyrën se si mund të përdoret ndikimi i tyre për të përforcuar mesazhin e tyre, për të trajtuar problematikën, për të përballur sfidat dhe për të zhvilluar veprimet e advokimit.

Për të nisur diskutimin dhe ndarjen e historive dhe praktikave më të mira ndërmjet të rinjve, seanca e dytë e Kampit u projektua në bazë të metodologjisë World Café. Gjatë kësaj seance, të rinjtë pjesëmarrës u organizuan në 12 grupe dhe secili grup pati mundësinë të kalonte në tavolinën tjetër dhe të diskutonte për temat e lidhshme dhe vendimmarrjes, marrëdhënieve shumëkulturore, medias, identitetit, dhunës me bazë gjinore, tolerancës dhe përfshirjes, arsimit dhe tregut të punës, të drejtave të të rinjve, diskriminimit për përfshirjen dhe mobilitetit të grupeve të pakicave. Gjatë seancës World Café, pjesëmarrësit rinorë u ndanë në grupe dyshe për të diskutuar temat duke paraqitur praktikat më të mira të komunitetit të tyre. Ky aktivitet pati një ndikim të madh pasi u mundësoi të rinjve të përfshiheshin në shkëmbime grupi dhe në edukimin e bashkëmoshatarëve.

Seanca e tretë e Kampit u përqendrua në Lojën e Simulimit të Ballkanit Perëndimor “Samiti i Ballkanit Perëndimor”. Loja u mundësoi të rinjve pjesëmarrës mjete dhe mënyra për të kuptuar dhe shqyrtuar konfliktet e brendshme dhe rajonale duke përdorur mësimet e nxjerra në bazë të praktikave më të mira gjatë seancës World Café. Të rinjtë mësuan të luajnë rolin e përfaqësuesve të ministrisë, grupeve të lobimit, organizatës ndërkombëtare dhe mediave. Si rezultat i kësaj loje me role, pjesëmarrësit rinorë mësuan të përcaktonin zgjidhje të mundshme dhe të negocionin për bashkëpunimin dhe pajtimin e mundshëm në Ballkanin Perëndimor.

Seanca vijuese, Media Lab, ishte projektuar për t’u ofruar hapësirë të rinjve pjesëmarrës të krijonin punime artistike nëpërmjet TIK-ut dhe fotografisë. Të rinjtë u njohën me metodat e përdorimit të artit si një mjet i fuqishëm, nëpërmjet fotove dhe zërit për të rritur ndërgjegjësimin dhe mobilizuar komunitetin në lidhje me proceset e Pajtimit dhe Bashkëpunimit në Ballkanin Perëndimor. Të rinjtë u inkurajuan që të krijonin foto-zëra (si videot dhe fotografitë) si mënyrë për të reflektuar rreth çështjeve që përqendrohen në barazinë gjinore, përfshirjen sociale dhe fuqizimin e të rinjve në vendimmarrje dhe shumëfishimin e praktikave më të mira në komunitetin e tyre.

Kampi u përmyll me Rezolutën e Nismës së të Rinjve për Pajtim dhe Bashkëpunim në Ballkanin Perëndimor. Rezoluta nuk përfaqëson thjesht një deklaratë dhe motivim të përbashkët të të rinjve pjesëmarrës, por është, gjithashtu, një kërkesë ndaj të gjitha institucioneve dhe strukturave vendimmarrëse për të promovuar një kulturë paqeje, tolerance dhe mirëkuptimi ndërkulturore në rajon. Gjatë Kampit, u regjistrua një video me mesazhe të të rinjve pjesëmarrës, me qëllim ndërgjegjësimin rreth rëndësisë së promovimit të shpirtit të pajtimit dhe bashkëpunimit.

Për udhëzime të mëtejshme lidhur me planifikimin dhe zhvillimin e strategjive të advokimit të të rinjve, shihni:

- “Paketë Instrumentesh e Advokimit të të Rinjve” (2019), UNICEF: <https://www.unicef.org.uk/wp-content/uploads/2019/03/Youth-Advocacy-Toolkit.pdf>
- “Paketë Instrumentesh për Ndërtimin e Aftësive të Advokimit: Udhëzues për Lehtësuesit e Workshop-eve” (2017), Qendra për Kërkim dhe Trajnim për Aftësinë e Kufizuar në Komunitetet Rurale (RTC:Rurale): <http://rtc.ruralinstitute.umd.edu/www/wp-content/uploads/Youth-Advocacy-Facilitator-Guide-2.pdf>
- “Të rinjtë si advokues: Paketa e mjeteve e veprimit tuaj për ndryshim” (2011), Federata Ndërkombëtare e Planifikimit Familjar (IPPF): https://www.ippf.org/sites/default/files/web_young_people_as_advocates.pdf
- “Advokimi i të rinjve për një kulturë paqeje: Një udhëzues reflektues për veprim në Evropë” (2008), Rrjeti i Bashkuar i të Rinjve Ndërtues të Paqes (UNOY): <http://unoy.org/wp-content/uploads/Youth-Advocacy-for-a-Culture-of-Peace.pdf>

AKTIVITETI 4.11 Çfarë është advokimi?

Përmbledhje:	Hyrje në advokimin si mjet për ndërtuesit rinorë të paqes.
Vështirësia:	Niveli 2
Madhësia e grupit:	8-30
Koha:	60 minuta
Objektivat:	Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none">• Përkufizojnë se çfarë do të thotë “advokim” dhe të japin disa shpjegime të punës së advokimit• Shpjegojnë hapat/komponentët e përfshirë në krijimin e një fushate advokimit• Përshkruajnë potencialin e advokimit si një instrument për ndërtimin e paqes
Metodat:	Rrahje mendimesh, ushtrime me renditjen e kartave, diskutime
Materialet:	Letra për flip chart; lapustila; 3 kopje të printuara të faqes “Hapat e Procesit të Advokimit” dhe të ndara në pjesë paraprakisht.
Organizimi i sallës:	“Ishujt” e punës

Udhëzime:

Përkufizimi i advokimit

1. Hapni një diskutim për të shpjeguar çfarë është advokimi - kërkojuni pjesëmarrësve të rrahin mendime dhe t'i shkruajnë përgjigjet dhe idetë e tyre në një tabak letër flip chart si fjalë dhe shprehje kyç.
2. Pas rrahjes së mendimeve, përmblihdhini shkurtimisht dhe jepni të dhëna të tjera për advokimin, duke përfshirë disa shembuj nga konteksti i Ballkanit Perëndimor.

Përvojat e mëparshme me advokimin

3. Pyetini pjesëmarrësit nëse kanë ndërmarrë ose marrë pjesë në ndonjë veprim lidhur me advokimin. Lejojini të tregojnë përvojën e tyre dhe praktikat më të mira, veçanërisht ato të përqendruara në fushën e ndërtimit të paqes. Rrahja e mendimeve dhe diskutimi duhet të zgjasin rreth 10 minuta.

Hapat e procesit të advokimit (renditja e kartave)

4. Pas rrahjes së mendimeve dhe diskutimit fillestar rreth advokimit në përgjithësi, kërkojuni pjesëmarrësve të organizohen në 3 grupe. Grupet do të kenë për detyrë të përcaktojnë se cilët janë hapat e saktë të procesit të advokimit. Në këtë pikë, mund të theksoni se të

kuptuarit sistematik të procesit të advokimit do t'i ndihmojë advokuesit që të planifikojnë me kujdes, t'i përdorin burimet me efikasitet dhe të jenë të përqendruar në objektivin e advokimit.

5. Shpërndani fletëpalosjet "Hapat e procesit të advokimit". Hapat duhet të jenë të përzier, jo në rend kronologjik (siç paraqiten në fletën e punës). Secili grup duhet të vendosë se si do t'i rendisë, duke pasur parasysh se ekzistojnë dhe aktivitete ndërsektoriale që janë zbatuar përgjatë gjithë procesit të advokimit.
6. Jepini grupit 15 minuta për t'i organizuar hapat siç e kuptojnë ata procesin e advokimit dhe inkurajojini që të diskutojnë domethënien e secilit hap në praktikë.

Ndarja dhe diskutimi

7. Kur grupet e vogla të jenë gati, filloni diskutimin në grupin e madh rreth strukturës së procesit të advokimit: cili është hapi i parë, i dytë, etj. Pyetini grupet se si i organizuan hapat, kontrolloni bashkërisht rendin e saktë teksa diskutoni domethënien e secilit hap. Përdoreni informacionin e mësipërm për të dhënë disa detaje shtesë rreth secilit hap, si dhe aktivitetet ndërsektoriale. Diskutimi duhet të zgjasë rreth 15 minuta.

Fletë Pune 1: HAPAT E PROCESIT TË ADVOKIMIT¹³⁰

Hapi ___: Përkufizoni çështjen - Advokimi fillon me një çështje që mbështesim ose një problem të cilin dëshirojmë ta zgjidhim. Çështja ose problemi i zgjedhur duhet të përmbushë kriteret e rëna dakord nga grupi dhe të mbështesë misionin e përgjithshëm. Për të identifikuar çështjen, përdorni metoda të tilla, si mbledhja dhe analizimi i të dhënave për situatën në terren; analizimi i mjedisit rrethues, duke përfshirë faktorët politikë, ekonomikë, socialë dhe të tjerë; analizimi i politikave ose veprimeve ligjore ekzistuese; organizimi i takimeve për identifikimin e problematikave; ndjekja e mediave përkatëse; dhe komunikimi me donatorët ose organizatat partnere.

Hapi ___: Përcaktoni qëllimin dhe objektivat e advokimit - Qëllimi i advokimit është deklarata e përgjithshme e asaj që shpresojmë të arrijmë në planin afatgjatë. Arritja e kësaj mund të kërkojë mbështetjen e organizata të tjera. Objektivat e advokimit përshkruajnë arritje afatshkurtra, specifike dhe të matshme, që kontribuojnë për arritjen e qëllimit. Objektivat e advokimit janë SMART - përveçse specifike dhe të matshme, duhet të jenë dhe të realizueshme, realiste dhe të përcaktuara në kohë.

Hapi ___: Identifikoni dhe analizoni audiencat e synuara, hartëzimi - Advokuesit duhet të synojnë të kuptojnë procesin e politikëbërjes në vendin e tyre të origjinës/rajon, që të mund të përcaktojnë se cilat institucione dhe individë janë të përfshirë në çështjen e advokimit, cilat janë rolet e tyre, marrëdhëniet dhe balanca e pushtetit ndërmjet tyre, si, kur dhe ku duhet të vepohet për të arritur ndikimin maksimal nga përpjekjet e advokimit. Audiencia parësore e synuar përfshin vendimmarrësit që kanë autoritetin për të kryer ndryshimin e dëshiruar të politikave. Audiencia dytësore e synuar përfshin personat që kanë akses tek audiencën parësore dhe janë në gjendje ta ndikojnë (politikëbërësit e tjerë, media, drejtuesit fetarë, etj.).

Kur flasim për ndërtimin e paqes, është e rëndësishme të kuptojmë se cilët janë aktorët rinorë dhe institucionet e përfshira në ndërtimin e paqes dhe cili është roli i tyre në kontekstin tonë. Prandaj, nevojitet të kryejmë hartëzimin e tyre, si dhe t'i identifikojmë, segmentojmë dhe analizojmë ata. Gjithashtu, kjo do të na sigurojë informacion për qëndrimet e këtyre audiencave, nivelin dhe shkallën e ndikimit, bazën relative të pushtetit, njohuritë rreth çështjes, mbështetjen e çështjes, përfitimet e audiencës së synuar në rastin e mbështetjes së çështjes, etj.

//////////

130. Burimet: Penn, A., Advocacy Kit; Buckley, S., Strategjitë dhe Qasjet e Advokimit: Panoramë e përgjithshme; Clarke-Habibi, S., Hartëzim i Nismave Arsimore për Dialogun ndërkulturor, Ndërtimin e Paqes dhe Pajtimin ndërmjet të Rinjve në Ballkanin Perëndimor, 6 korrik 2019.

Hapi ___: Ndërtoni një bazë mbështetjeje - Ndërtimi i një grupimi mbështetësish ndaj çështjes së advokimit është thelbësor për suksesin. Sa më e madhe baza e mbështetjes - aq më të mëdha gjasat e suksesit. Prandaj, është e rëndësishme që të komunikohet me aktivistët rinorë, rrjetet dhe lëvizjet e drejtuara nga të rinjtë, organizatat e të rinjve, OJF-të, rrjetet, donatorët, koalicionet, grupet qytetare, shoqatat profesionale, grupet e grave, aktivistët, bizneset, drejtuesit fetarë, personat e famshëm dhe individë të tjerë që e mbështesin çështjen dhe që do të punojnë së bashku për të arritur objektivat e advokimit. Mbështetësit dhe bashkëpunuesit e mundshëm mund të identifikohen nëpërmjet rrjeteve tona të partneritetit, në konferenca, takime, seminare, nëpërmjet medias, takimeve publike, online, etj.

Hapi ___: Zhvilloni mesazhin - Mesazhet e advokimit janë zhvilluar dhe u janë përshtatur audiencave specifike të synuara për të karakterizuar çështjen dhe për të bindur marrësit e mesazhit që të mbështetin çështjen dhe objektivin. Tri janë pyetjet e rëndësishme që duhet të marrin përgjigje gjatë përgatitjes së mesazheve të advokimit:

- Kë po mundohemi të arrijmë nëpërmjet mesazhit?
- Çfarë dëshirojmë të arrijmë nëpërmjet mesazhit?
- Çfarë dëshirojmë që të bëjë marrësi i mesazhit për shkak të mesazhit?

Hapi ___: Përzgjidhni kanalet e komunikimit - Kjo do të varet nga audiencia e synuar. Kanalet e komunikimit variojnë nga ato që arrijnë publikun e përgjithshëm, tek ato që ndikojnë vendimmarrës të caktuar, duke përdorur median, etj. Përgjithësisht, kanalet mund t'i grupojmë në 3 kategori:

- Angazhimi i drejtpërdrejtë me politikëbërësit, nëpërmjet dokumenteve të politikave, mbledhjeve, fletëve të fakteve, lobimit.
- Mediat, përfshirë kanalet tradicionale të medias, mediat sociale, deklaratat për shtyp, paketat e shtypit, etj.
- Forumet publike, ku përfshihen seminarët, tryezat e rrumbullakëta, konferencat, debatet publike, tubimet.

Hapi ___: Hartoni planin e zbatimit - Plani i zbatimit do të orientojë fushatën e advokimit, në të njëjtën mënyrë sikurse plani i punës orientojnë zbatimin e projektit. Planet duhet të përfshijnë detyra, persona përgjegjës, afate kohore, burime dhe synime.

Detyrat ndërsektoriale:

1. Mbledhja dhe analizimi i të dhënave. Mbështetja e çdo hapi të procesit të advokimit. Të dhënat përdoren për të identifikuar një çështje advokimi, për të zhvilluar objektivat e advokimit, për hartëzimin dhe analizimin e audiencave të synuara dhe mjedisit të politikave, për të krijuar mesazhe, marrë mbështetje dhe ndikuar vendimmarrësit dhe politikëbërësit. Mbledhja e të dhënave vazhdon për sa kohë vijon fushata e advokimit, që advokimi të ketë baza dëshmish.
2. Monitorimi. Përpara nisjes së fushatës së advokimit, advokuesit duhet të përcaktojnë se si të monitorojnë planin e tyre të veprimit dhe të zhvillojnë synimet dhe/ose treguesit për të vlerësuar ecurinë dhe barrierat, për përshtatjen e strategjive dhe afateve sipas nevojës. Monitorimi i kundërshtarëve të kauzës suaj është një tjetër aktivitet kryesor për advokuesit.
3. Mobilizimi i burimeve. Për zbatimin e një fushate advokimi, advokuesve iu nevojiten burime të caktuara, dhe mobilizimi i mbështetësve të kauzës mund të jetë i dobishëm për arritjen e objektivave të procesit të advokimit. Gjithashtu, mbështetja mund të jetë në natyrë, p.sh., duke siguruar hapësira për takimet dhe seminarët, ndarjen e hapësirës së zyrave, ndarjen e listave të e-mail-it dhe kontakteve, ekspertizë e personave që punojnë me mediat ose politikëbërësit, hartimin dhe krijimin e materialeve informuese ose të tjera, etj. Është mirë të zhvillohet një strategji për mobilizimin e burimeve përpara nisjes së fushatës dhe të identifikohen kontribuesit e mundshëm të burimeve financiare dhe të tjera.

AKTIVITETI 4.12 Planifikoni fushatën tuaj të advokimit¹³¹

Përmbledhje:	○ Në këtë workshop, pjesëmarrësit do të mësojnë se si të krijojnë një fushatë advokimi. Nëpërmjet një procesi të ndarë në hapa, ata do të marrin pjesë në formësimin e një pakete koherente advokimi për një projekt të drejtuar nga të rinjtë. Paketa e tyre e advokimit do të përfshijë një strategji dhe plan të mënyrës se si do t'ua transmetojnë mesazhin dhe idetë e tyre politikëbërësve dhe palëve të interesit në qytet/shoqëri për të promovuar diskutimin, vendimet dhe partneritetet që do të përmirësojnë politikën, shërbimet dhe mbështetjen.
Vështirësia:	○ Niveli 4
Madhësia e grupit:	○ 8-20
Koha:	○ 90 minuta
Objektivat:	○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të: <ul style="list-style-type: none"> • Bashkëpunojnë me bashkëmohatarët për të hartuar dhe zbatuar një strategji advokimi për transformimin e konfliktit dhe ndërtimin e paqes nga të rinjtë në kontekstin e tyre vendor/kombëtar/rajonal • Shpjegoni dhe zhvilloni çështjen kryesore, objektivat, synimin, mesazhin, taktikat, rreziqet, rolet dhe kriteret e vlerësimit të fushatës së tyre të advokimit.
Materialet:	○ Sipërfaqe e madhe shkrimi (flip chart ose tabelë) për rrahje mendimesh; Fletë ushtrimesh/pune për rrahje mendimesh rreth fushatës; fletë pune e listës së kontrollit
Përgatitja:	○ Kopje të fletës së ushtrimeve për fushatën e advokimit
Organizimi i sallës:	○ "Ishujt" e punës

Udhëzime:**Përmbledhje dhe përkufizime [5 minuta]**

Për të rritur ndikimin e projekteve në komunitet të drejtuar nga të rinjtë është mirë të zhvillohen disa strategji shtesë për të na ndihmuar ta ndërjegjësojmë komunitetin tonë dhe të nisim diskutimin e të nxisim angazhimin për vizionin tonë për ndryshim.

Pyesni fillimisht nëse ndokush nga grupi e di se çfarë është advokimi dhe nëse mund ta shpjegojë/përkufizojë atë. Orientojeni grupin drejt përkufizimit të mëposhtëm:

Advokimi është një mënyrë komunikimi me publikun që ndihmon përparimin e projektit për ndryshim social.

//////

131. Përshtatur nga Paketa e Mjeteve të Advokimit të të Rinjve e UNICEF-it (<https://www.unicef.org.uk/wp-content/uploads/2019/03/Youth-Advocacy-Toolkit.pdf>)

PJESA 1: KRIJIMI I NJË FUSHATE ADVOKIMI [90 minuta]

Organizojini pjesëmarrësit në grupe me nga 3-4 persona në vende pune grupi të vogla. Drejtojini nëpërmjet fazave vijuese që të krijojnë fushatën e tyre të advokimit.

HAPI 1: PËRKUFIZIMI I ÇËSHTJES

Përpara zhvillimit të një fushate advokimi, pjesëmarrësit tuaj do të duhet të identifikojnë:

- **problemin** që dëshirojnë të trajtojnë,
- **vizionin e ndryshimit** për të cilin duan të punojnë dhe
- **zgjidhjen** që propozojnë për të arritur këtë vizion.

HAPI 2: OBJEKTIVAT

“Çfarë dëshirojmë që të arrijë fushata jonë e advokimit? Cilët duam të arrijmë dhe si?”

Kujtojuni pjesëmarrësve se nuk duhet të druhen nga synimet e mëdha! Megjithatë, përpiquni të jeni realistë. Jepuni pjesëmarrësve 10 minuta për të punuar në grupe të vogla për hartimin e objektivave të tyre për fushatën e advokimit PTC, duke përdorur fletët e ushtrimeve.

Shembull:

Vizioni: “Të jetojmë në një komunitet pa paragjykim dhe intolerancë, ku njerëzit e të gjitha kombësive dhe feve jetojnë së bashku si fqinjë dhe miq”.

Zgjidhja: “Të ndajmë përvojën tonë me artet dhe dialogun në komunitet si mënyrë për të reduktuar paragjykimin dhe promovuar diversitetin”.

Objektivi 1: “Njëzet të rinj nga pjesë të ndryshme të qytetit tonë morën pjesë në fushatën tonë të advokimit duke u përfshirë në projektin tonë të arteve dhe dialogut në komunitet”.

Objektivi 2: “Një autoritet bashkiak merr pjesë në fushatën tonë të advokimit duke mësuar rreth përvojës sonë të projektit dhe duke e promovuar atë me një deklaratë publike si një praktikë të mirë për zhvillimin e komunitetit”.

Ftoni secilin grup të ndajë idetë fillestare përkatëse. Jepni komente pozitive për elementet që janë të qarta dhe bëni sugjerime ose pyetje për elementet që mund të zhvillohen më tej. Nëse koha mjafton, ndani me pjesëmarrësit aktivitetin shtesë të mëposhtëm dhe jepuni 5-10 minuta të tjera për t’i përmirësuar objektivat e tyre.

Aktivitet shtesë: Sigurohuni që qëllimet për strategjinë e advokimit të jenë ‘SMART’:

- **Specifik:** Çfarë dëshirojmë të arrijmë me saktësi nëpërmjet fushatës? Jini të qartë dhe të drejtpërdrejtë. P.sh *Dëshirojmë të zbulojmë hapësirat publike në lagjen tonë, të rrisim pjesëmarrjen e të rinjve në proceset e dialogut vendor, të kontribuojmë në reduktimin e numrit të incidenteve të urrejtjes në lagjen tonë, etj.*
- **I MATSHËM:** Si mund ta masim ndikimin e fushatës sonë dhe arritjen e qëllimit(meve) tonë(a)? Për këtë na ndihmojnë numrat. Çfarë mund të konsiderojmë si tregues? P.sh *Numrin e bisedave me pjesëtarët e komunitetit vendas për projektin? Numrin e artikujve mediatikë për të? Numrin e pëlqimeve dhe ndarjeve të postimeve në rrjetet sociale? Numrin e takimeve me drejtuesit e komunitetit? Numrin e incidenteve të urrejtjes/bullizmit në lagje (duke shpresuar që të ulen gjatë muajve pas projektit)?*
- **I ARRITSHËM:** A janë qëllimet tona të arritshme? *P/J - Nëse janë shumë të cekëta ose të përgjithshme, do të jetë e vështirë që të arrihen.*
- **REALIST:** A janë qëllimet realiste? *P/J - Mund të mos jenë të lehta për t’u arrirë, por duhet të jenë të realizueshme.*
- **I PËRCAKTUAR NË KOHË:** A mund të arrihet qëllimi(et) brenda periudhës së projektit/fushatës? *P/J - Përcaktoni datat për fillimin dhe përfundimin e gjithçkaje.*

HAPI 3: SYNIMET DHE BAZA E MBËSHTETJES

Cili ka fuqinë të na ndihmojë për të realizuar vizionin tonë?

Jepuni pjesëmarrësve 5 minuta për të identifikuar personat kyç që kanë fuqinë të ndihmojnë ta bëjnë realitet vizionin për ndryshim. Rrihni mendimet dhe krijoni një listë të:

- **Vendimmarrësve:** Këta janë **të synuarit** kryesorë të fushatës suaj - personat të cilëve duhet t'u ndryshoni mendjen ose t'i ndikoni për të realizuar vizionin tuaj.
- **Personat me ndikim:** Shkollat vendase, publiku i përgjithshëm, organizatat e komunitetit ose media vendase janë ndër personat e tjerë që mund t'ju ndihmojnë të bindni personat e synuar.
- **Shembujt përfshijnë** drejtorin e një shkolle vendase, këshillin tuaj vendor, një grup për veprim në komunitet, rrjetin e prindërve në lagjen tuaj, një politikan, të rinj të tjerë që preken nga problemi, etj. Nga këta persona, **përzgjidhni dy ose tre të synuar** të cilët do të përqendrohni.

HAPI 4: MESAZHI KYÇ

"Mesazhi kyç që i përcillni audiencës(ave) suaj të synuar do të jetë forca shtytëse e fushatës suaj. Mesazhi juaj duhet të jetë **i qartë** dhe **i lehtë** për t'u komunikuar, duhet të tërheqë vëmendjen e njerëzve dhe t'i **bindë** që t'ju mbështesin. Prandaj:

- ****Mesazhi juaj kyç duhet të prekë:**
- **mendjen** (çfarë dëshironi që njerëzit të dinë),
- **zemrat** (përse dëshironi që njerëzit të kenë interes) dhe
- **duart** (çfarë dëshironi që njerëzit të bëjnë).

Ndaj, cili është mesazhi kyç që dëshironi t'i përcillni audiencës(ave) suaj kyçe? Le t'i shkruajmë idetë si pika diskutimi. Më pas, mund të **përpiqemi t'i përmbledhim ato me një slogan tërheqës dhe bindës**". Disa këshilla për të krijuar një slogan tërheqës:

- Të jetë i shkurtër dhe i thjeshtë (zakonisht me 10 ose më pak fjalë)
- Shmangni formulimet e pazakonta
- Bëjeni mbresëlënëse dhe të këndshëm për t'u dëgjuar
- Drejtouni një emocion ose marrëveshjeje

Lëri grupet të punojnë për 10 minuta me hartimin e disa sloganeve tërheqëse dhe bindëse që komunikojnë mesazhin e tyre kryesor. Bashkujini grupet dhe kërkojini secilit të ndajnë dy idetë e tyre më të mira. Shkruajini ato në flip chart. Identifikoni disa që i përmbushin më mirë nevojat e projektit aktual dhe përshtatini sipas nevojës me ndihmën e grupit. Nëpërmjet votimit me duar, përzgjidhni shprehjen e parapëlqyer, që do të jetë slogani i fushatës. [10 minuta]

HAPI 5: TAKTIKAT

Çfarë taktikash do të përdorim për të promovuar mesazhin tonë? Si do ta dërgojmë atë? *Si do të ndahen detyrat dhe kur duhet të realizohen?*

Shpjegojuni pjesëmarrësve se gjatë të menduarit për taktikat e promovimit të një mesazhi, shpesh, advokuesit kombinojnë **fushatat publike** (ndërgjegjësimin, rritjen e mbështetjes dhe angazhimin publik, p.sh., nëpërmjet medias) dhe **fushatat private** (angazhimin dhe ndikimin e vendimmarrësve politikë nëpërmjet takimeve private). Aktivitetet mund të përfshijnë krijimin e:

- Imazhit (p.sh., bluzat)
- Platformave online (faqeve ueb, grupeve në Facebook, platformave të tjera të mediave sociale)
- Blogjeve me shkrim ose video dhe përditësimet e projekteve online
- Hashtag-eve # në mediat sociale
- Deklaratave për shtyp për median vendase
- Eventeve publike (p.sh., prezantimeve në shkollën tuaj, në bordet e shkollave, në komunitetin vendas, këshillin e qytetës, në takime, etj.)

- Krijimi i një programi dhe caktimi i roleve që do të sigurojnë strukturën për të realizuar zhvillimin e fushatës.

Ndani dhe informoni: Në këtë fazë, qoftë në të njëjtën seancë, ose në një seancë të re, bashkoni grupet e vogla për të ndarë dhe shqyrtuar planet e tyre për fushatën e advokimit [45 minuta]. Identifikoni mënyrat për optimizimin e lidhjes ndërmjet tyre, nëse është e mundur.

Rrethi i komenteve dhe hapat e mëtejshëm [30 minuta]

Bashkoni sërish grupin për rrethin e mbyllur dhe vlerësimin. Pyetini “Çfarë keni mësuar sot që ishte e dobishme?” Më pas, “Cili është hapi juaj i mëtejshëm për të çuar fushatën tuaj të advokimit përpara?”

PJESA 2: ZBATIMI

Për të fituar përvojë në advokim, kërkojuni grupeve të zgjedhin një lloj aktiviteti nga të mësipërmët për ta zhvilluar, duke përdorur sloganin e fushatës si bazë. Lëri pjesëmarrësit të vijojnë punën në grupe të vogla për 15 minuta (mundësisht me një mentor) për të menduar rreth mënyrës se si mund të projektojnë dhe zbatojnë aktivitetin e tyre të fushatës. Gjatë planifikimit, ata duhet të identifikojnë dhe shkruajnë ‘çfarë’, ‘ku’, ‘si’, ‘cili’ dhe ‘kur’ për aktivitetin e tyre të advokimit.

HAPI 6: RREZIQET DHE SFIDAT

Pasi të keni shtjelluar idetë e fushatës suaj të advokimit, reflektoni për një moment:

- Cilat janë rreziqet dhe sfidat e kësaj strategjie?
- Si do t’i menaxhojmë këto rreziqe dhe sfida? Për shembull, nëse dëshirojmë që mesazhi ynë t’u përcillet personave që nuk flasin të njëjtën gjuhë, si mund ta arrijmë këtë?
- A i kemi aftësitë teknike për të krijuar një faqe interneti dhe a mund ta bëjmë këtë pa pagesë?
- Si mund të hartojmë një deklaratë të mirë për shtyp dhe çfarë duhet të bëjmë nëse gazetari që kontaktua nuk merr përsipër historinë?
- Nëse i postojmë fotot online, a na duhet të marrim paraprakisht leje nga personat në foto?
- Nëse postojmë blogje online, a duhet që dikush të monitorojë nëse ka komente ose pyetje nga publiku?
- Për çdo rrezik ose sfidë, përpikuni që grupi juaj të identifikojë një zgjidhje ose alternativë. [5-10 minuta]

Suksesi: Duke menduar paraprakisht, si do të duket suksesi i fushatës suaj? Referojuni objektivave tuaja SMART dhe cilësoni disa tregues. [5 minuta]

HAPI 7: ZBATIMI DHE VLERËSIMI


[Duhet të përmendet, por nuk do të zbatohet deri në përfundim të projektit të advokimit.]

Vlerësimi i fushatës suaj në përfundim do t’ju ndihmojë të kuptoni se çfarë shkoi mirë dhe se çfarë ndryshimesh mund të dëshironi të bëni më tej. Mos harroni të kremtoni sukseset tuaja, të mëdha apo të vogla qofshin! Pas zhvillimit të fushatës suaj, mblidhuni sërish dhe përgjigjuni pyetjeve të mëposhtme vlerësuese:

1. Çfarë dëshironit të ndodhte?
2. Çfarë ndodhi konkretisht?
3. Çfarë shkoi mirë? (Si mund ta kuptojmë? Nga faktet?)
4. Çfarë nuk kishte rezultat? (Si mund ta kuptojmë? Nga faktet?)
5. Çfarë mund të bëjmë ndryshe herën tjetër?

[Fletë pune– Burimi: <https://www.unicef.org.uk/wp-content/uploads/2019/03/Youth-Advocacy-Toolkit.pdf>]

ADVOCACY PLAN



What needs to change?
The problem:

What do you want to happen?
Our vision:

What steps do we need to take?
Objectives:

- 1.
- 2.
- 3.

Who has the power? Who can make it happen?
Targets:

- 1.
- 2.
- 3.

What can we say to convince them?
Key messages for each target:

- 1.
- 2.
- 3.

What does the public need to know?
General key message:

ADVOCACY PLAN

What do we need to do?

Tactics:

TO DO	BY WHOM	BY WHEN

Who else can help us make it happen?

Influencers and key supporters

1.

2.

3.

What are the risks and challenges?

1.

2.

3.

How will we manage the risks and challenges?

1.

2.

3.

What will success look like?

Lista e kontrollit për planifikimin e advokimit¹³²

Çfarë duhet të ndryshojë?

- A kemi identifikuar një problem ose shqetësim kyç?
- A i kemi identifikuar shkaqet kryesore të problemit?
- A kemi përcaktuar se çfarë duhet të ndryshojë për trajtimin e këtyre shkaqeve?
- A kemi përcaktuar një rezultat të pritshëm specifik dhe realist nga përpjekjet e advokimit tonë të synuar?
- A kemi zbuluar mënyra për të punuar me njerëz që janë më të prekur nga problematika?
- A kemi mbledhur sa më shumë të dhëna për të mbështetur qëndrimin tonë?

Cilët mund ta realizojnë ndryshimin?

- A i kemi identifikuar të synuarit tanë parësorë për këtë fushatë?
- A i kemi identifikuar të synuarit tanë dytësorë për këtë fushatë?
- A i kemi identifikuar aleatët e mundshëm?
- A i kemi identifikuar kundërshtarët e mundshëm?

Si mund t'i ndikojmë të synuarit tanë?

- A kemi përcaktuar një qasje të përshtatshme për të synuarit tanë?
- A kemi hartuar një grup mesazhesh të qarta dhe koncize?
- A kemi përgatitur instrumente të përshtatshme advokimi?
- A kemi hartuar një plan për mënyrën dhe kohën e përdorimit të secilit instrument advokimi?

Me kë mund të punojmë?

- A kemi krijuar një hartë të partnerëve të mundshëm?
- A kemi kontaktuar me partnerët dhe aleatët e mundshëm?

Si mund ta garantojmë pjesëmarrjen domethënëse të të rinjve?

- A kemi gjetur mënyra për të siguruar pjesëmarrjen e të rinjve në fazat e projektimit, zbatimit dhe vlerësimit të nismës sonë të advokimit?
- A kemi përgatitur dhe kryer një vetëvlerësim të pjesëmarrjes së të rinjve?

Cilat janë pengesat që mund të hasim? Si mund t'i kapërcejmë pengesat dhe rreziqet?

- A kemi rrahur mendime për pengesat dhe faktorë të mundshëm rreziku që mund të hasim gjatë fushatës sonë të advokimit?
- A kemi hartuar strategji për të tejkaluar pengesat e mundshme dhe për të reduktuar faktorët e rrezikut?
- A kemi përgatitur strategji për të përballuar dhe për t'iu përgjigjur kundërshtarëve që mund të përipiqen të sabotojnë nismën tonë?

Si do të monitorojmë dhe vlerësojmë nëse përpjekjet tona të advokimit po funksionojnë?

- A kemi vendosur se kush do të kontrollojë nëse veprimet tona të planifikuara janë ndërmarrë dhe përmbushur?
- A kemi identifikuar faktorë që do të na ndihmojnë të monitorojmë dhe vlerësojmë procesin, produktet, rezultatet dhe ndikimet e nismës sonë të advokimit?
- A kemi hartuar një plan monitorimi dhe vlerësimi për analizimin e treguesve dhe zhvillimin në bazë të mësimave të nxjerra nga përvoja jonë?

//////////

132. Përshtatur nga "Të rinjtë si advokues: Paketa e mjeteve e veprimit tuaj për ndryshim" (2011), Federata Ndërkombëtare e Planifikimit Familjar (IPPF): https://www.ippf.org/sites/default/files/web_young_people_as_advocates.pdf

PJESA 3

PËRGATITJA

PER EDUKIMIN E

BASHKËMOSHATARËVE

RINORË



Pjesa 3: Përgatitja për edukimin e bashkëmoshatarëve rinorë

Hyrje

Mirëserdhët në Pjesën 3 të këtij Manuali. Në këtë pjesë do të gjeni informacionin e nevojshëm për të planifikuar dhe zbatuar aktivitetin tuaj edukativ. Përgatitja juaj është thelbësore, jo vetëm për të pasur vetëbesim në zhvillimin e aktivitetit, por, më e rëndësishmja, për t'u siguruar se do t'i përcillni mesazhin e duhur grupit tuaj. Nëse jeni një trajnues i vjetër/me përvojë, ju mund ta dini pjesën më të madhe të këtyre informacioneve, por është gjithsesi e dobishme t'i rikujtoni këto këshilla dhe t'i përfshini në punën tuaj përgatitore.¹³³

Ky seksion prezanton metodologjinë edukative Y-PEER, si dhe paraqet disa sugjerime metodologjike të bazuara në këshillat e mira të identifikuar, që do t'ju ndihmojnë të krijoni mjedise efikase dhe me përvojë të të nxëniet, duke përfshirë formatet tradicionale dhe ato online të trajnimit. Ju do të njiheni me proceset e grupit dhe do të mësoni rreth strategjive për përballimin e sfidave që mund të hasni gjatë procesit të trajnimit. Zbatimi në praktikë i këshillave të këtushme do të fuqizojë projektet tuaja të të nxëniet joformal me të rinjtë.

Objektivat e të nxëniet

Ky modul do t'i ndihmojë trajnuesit rinorë të:

- Fitojnë njohuri dhe aftësi për të nxëniet nga përvoja dhe ciklin e të nxëniet nga përvoja
- Zhvillojnë një të kuptuar të përbashkët të metodave të ndryshme ndërvepruese dhe mënyrës së përdorimit të tyre në trajnimin për edukimin e bashkëmoshatarëve për ndërtimin e paqes në kontekstin e BP6
- Kuptojnë se si të planifikojnë, zhvillojnë dhe përgatiten për seancat e trajnimit për edukimin e bashkëmoshatarëve
- Kuptojnë rolin e një lehtësuesi trajnimi dhe të praktikojnë aftësitë e lehtësimit
- Kuptojnë më mirë proceset e grupit
- Parashikojnë dhe përgatiten për sfidat e mundshme që mund të hasen në edukimin joformal dhe ndërveprues të bashkëmoshatarëve për ndërtimin e paqes
- Trajtojnë në mënyrë konstruktive situatat dhe pjesëmarrësit e vështirë në procesin e trajnimit
- Zhvillojnë frymën e ekipit, përgjegjësinë e përbashkët dhe aftësitë e lehtësimit të përbashkët të pjesëmarrësve në trajnim

Rezultatet e të nxëniet

Në fund të këtij moduli, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:

- Projektojnë, zhvillojnë dhe të përgatiten për një seancë ndërvepruese për ndërtimin e paqes.
- Përdorin një sërë metodash të të nxëniet ndërveprues joformal;
- Zbatojnë në praktikë qëndrimet, sjelljet dhe aftësitë e nevojshme për të qenë një lehtësues efikas;
- Vëzhgojnë dhe kuptojnë punën në grup dhe procesin e grupit, duke njohur ndërveprimet brenda grupit që shkaktojnë ndikim social pozitiv dhe negativ;
- Identifikojnë, kuptojnë dhe përballojnë sjelljet e 'pjesëmarrësve të vështirë', të cilët mund të sabotojnë procesin e trajnimit dhe arritjen e rezultateve të grupit;
- Lehtësojnë punën pozitive në ekip që kontribuon në suksesin e një programi trajnimi;
- Përfitojnë njohuri dhe aftësi se si të japin dhe marrin komente;
- Vlerësojnë pikat e forta dhe të dobëta të seancave të prezantuara, në bazë të komenteve të marra, dhe t'i përfshijnë këto komente në trajnimet e mëtejshme të përmirësuara.

//////////

133. Përshtatur nga UNOY 2018

Çfarë është edukimi i bashkëmoshatarëve rinorë?¹³⁴

Bashkëmoshatar është një person që i përket të njëjtit grup social sikurse një person ose grup tjetër njerëzish. Grupi social mund të bazohet në moshë, gjini, kombësi, etni, orientim seksual, profesion, status socio-ekonomik ose shëndetësor, formim ose interesa, veçori fizike ose të personalitetit dhe karakteristika të tjera.

Edukimi i referohet procesit dhe veprimeve të lehtësimit të të nxënit, ose përvetësimit të njohurive, aftësive dhe kompetencave, vlerave, qëndrimeve, besimeve dhe sjelljeve.

Edukimi i bashkëmoshatarëve është procesi nëpërmjet të cilit të rinj të mirëtrajnuar dhe të motivuar ndërmarrin aktivitete të të nxënit formal dhe joformal me bashkëmoshatarët e tyre. Këto aktivitete, të cilat zhvillohen përgjatë një periudhe të gjatë kohore, synojnë zhvillimin e njohurive, qëndrimeve, besimeve, kompetencave dhe aftësive të të rinjve. Edukimi i bashkëmoshatarëve mund të zhvillohet në grupe të përmasave të ndryshme ose nëpërmjet kontaktit individual në një larmi mjedisesh: shkolla, universitete, klube, organizata jofitimprurëse, kisha, xhami dhe mjedise të tjera fetare, vende pune, rrugë, strehë, platforma në internet ose kudo ku mbledhen të rinj.

Edukimi mund të zhvillohet në mjedise formale, joformale ose informale:	
1. Arsimi formal	I referohet arsimit të strukturuar në një sistem arsimor formal sipas shkallëve kronologjike dhe hierarkike. Arsimi formal zhvillohet në shkollën parashkollore, fillore dhe të mesme, në universitet, shkolla teknike dhe/ose programe të specializuara dhe të institucionalizuara. Përgjithësisht, përfundon me certifikim formal.
2. Arsimi joformal	I referohet çdo programi të planifikuar arsimor të hartuar për të përmirësuar një sërë aftësish dhe kompetencash, jashtë sistemit arsimor formal. Arsimi joformal ka një qëllim të qartë të të nxënit. Ky lloj arsimit shpesh përdor metodologjitë e të nxënit pjesëmarrës dhe zakonisht zhvillohet në workshop-e, projekte, nisma, trajnime, etj., të organizuara nga grupet e shoqërisë civile, komunitetet, etj.
3. Arsimi informal	I referohet procesit të të nxënit gjatë gjithë jetës, në të cilin individët përvetësojnë qëndrime, vlera, aftësi dhe njohuri nëpërmjet përvojave jetësore të përditshme dhe ndikimeve në mjedisin e tyre. Këtu mund të përfshihen, për shembull, familja, miqtë, fqinjët, takimet, media masive, lojërat, etj. Ky lloj të nxënit nuk është detyrimisht i planifikuar, por gjithsesi ndodh.

Burimi: Karta për edukim për qytetari demokratike dhe për të drejtat e njeriut (Këshilli i Evropës, 2010)

Disa shembuj të aktiviteteve të edukimit të bashkëmoshatarëve përfshijnë:

- Fushatat e **kontaktit me komunitetin** për ndërgjegjësim, p.sh., shpërndarja e broshurave dhe fletushkave;
- **Workshop-et** në një qendër rinore që përdorin teknika ndërvepruese, si lojërat, kuizet, lojërat me role ose historitë;
- **Prezantimet teatrale** në një klub rinor, të ndjekura nga diskutimet në grup;
- **Shfaqjet e filmave** të ndjekura nga diskutimi i hapur;
- **Ekskursionet** dhe aktivitetet në natyrë;
- **Webinar-et** për të rinjtë e organizuara nga lëvizjet e drejtuara nga të rinjtë.
- **Bisedimet informale** ndërmjet të rinjve në kafene ose vende të tjera ku ndërveprojnë zakonisht dhe diskutojnë për jetët e tyre;

134. Përshtatur nga Ndërgjegjësuesja 2003 e OKB-së "Manuali i trajnimit të trajnuesve rreth edukimit të bashkëmoshatarëve" (<https://www.streetyouth.org/wp-content/uploads/2013/02/peer-education-training-of-trainers.pdf>) dhe nga "Paketa e edukimit të bashkëmoshatarëve të të rinjve – Manuali i trajnimit të trajnuesve" 2006 i UNFPA-së (<https://www.unfpa.org/resources/peer-education-toolkit>)

Përse edukim bashkëmoshatarëve rinorë?¹³⁵

Bashkëmoshatarët e ndikojnë ndjeshëm të menduarit dhe sjelljen e një të riu Kjo vlen, si për qëndrimet dhe sjelljet e rrezikshme, ashtu dhe për të sigurtat, konfliktualet dhe të paqëndrueset. Të rinjtë marrin një nivel të konsiderueshëm informacionesh dhe idesh nga bashkëmoshatarët e tyre për çështje që janë veçanërisht të ndjeshme ose edhe tabu kulturore. Edukimi i bashkëmoshatarëve e përdor këtë ndikim nga bashkëmoshatarët në një mënyrë pozitive.

Besueshmëria e edukatorëve bashkëmoshatarë në grupin e tyre të pjesëmarrësve shërben si një bazë e rëndësishme ku mbështetet edukimi i suksesshëm i bashkëmoshatarëve. Të rinjtë që kanë marrë pjesë në nismat e edukimit të bashkëmoshatarëve, shpesh e vlerësojnë faktin që informacionet dhe idetë transmetohen dhe merren më lehtësisht si rezultat i formimit dhe interesave të përbashkëta të edukatorëve dhe audiencës, si muzika, hobet, modelet shembuj, përdorimi i gjuhës, përvojat familjare (p.sh., problemet me vëllezërit/motrat, përpjekja për pavarësi) dhe kërkesat e rolit (p.sh., nxënës, anëtar ekipi). Edukatorët rinorë bashkëmoshatarë kanë më pak gjasë të konsiderohen si figura autoritare që 'predikojnë' nga një pozicion gjykues se si duhet të sillen të tjerët. Në fakt, procesi i edukimit të bashkëmoshatarëve perceptohet si marrja e këshillave nga një mik 'që di', i cili ka shqetësime të ngjashme dhe kupton të qenit i ri në moshë.

Edukimi i bashkëmoshatarëve është dhe një mënyrë për t'i fuqizuar të rinjtë. Ai u ofron atyre mundësinë të marrin pjesë në aktivitete që lidhen me ta dhe të aksesojnë informacione dhe shërbime që u nevojiten për të marrë vendime të informuara, si dhe nxit pjesëmarrjen dhe përfaqësimin e tyre. Të rinjtë bëhen individë më të përgjegjshëm, aktivë dhe të dhembshur në shoqëri.

Edukimi i bashkëmoshatarëve rinorë si pjesë e mozaikut formues

Edukimi i bashkëmoshatarëve është një pjesë e mozaikut të ndërlikuar që mbështet zhvillimin e të rinjve dhe angazhimin e tyre në të gjitha sferat e përparimit shoqëror. Për shembull, edukimi i bashkëmoshatarëve mund të plotësojë përpjekjet për të krijuar politika më të favorshme për aksesin e të rinjve në mundësi, shërbime dhe financim të parashikuar për të mbështetur shoqatat e të rinjve, edukimin e bazuar në aftësi për programet e paqes dhe nismat e parandalimit të dhunës, laboratorët e novacionit të të rinjve, fushatat mediatike të nxitura nga të rinjtë, dhe programe të tjera të hartuara nga dhe për të rinjtë vulnerabël dhe të marginalizuar. Çdonjëri nga veprimet lidhet me probleme komplekse që kërkojnë zgjidhje komplekse, që përfshijnë aktorë dhe palë të ndryshme interesi në shoqëri, të cilët përfaqësojnë fusha të ndryshme njohurish, ndikimi dhe aksesin në burime. I vetëm, edukimi i bashkëmoshatarëve nuk do të ketë ndikim të konsiderueshëm në cilësinë e jetës së të rinjve, përveç nëse është pjesë një qasjeje gjithëpërfshirëse dhe përpjekjeje mbarëkomunitare që trajton gjithashtu politikat dhe strategjitë në nivel institucional dhe vendimmarrës, të mbështetur në dialogun ndërmjet brezave, që u mundëson të rinjve t'u shprehin të tjerëve pikëpamjet e tyre.

Edukimi i bashkëmoshatarëve dhe partneritetet ndërmjet të rinjve dhe të rriturve

Edukimi i bashkëmoshatarëve përqendrohet në të nxënit me persona nga e njëjta grupmoshë. Megjithatë, kjo nuk përjashton mundësinë e të nxënit dhe bashkëpunimit ndërmjet brezave, të njohura ndryshe si partneritetet ndërmjet të rinjve dhe të rriturve.¹³⁶ Partneritetet ndërmjet të rinjve dhe të rriturve vijnë nga bindja se të rinjtë kanë të drejtë të marrin pjesë në hartimin e programeve në shërbim të tyre dhe të kenë ndikim në formësimin e politikave që do të ndikojnë jetët e tyre. Pjesëmarrja e të rinjve në politikat dhe programet që janë të sponsorizuara nga të rriturit mund të ndihmojë në arritjen e rezultateve më të larta të programeve, veçanërisht kur të rinjtë nuk konsiderohen thjesht si përfituesit e aktiviteteve të ndërtimit të paqes, por edhe si aktorët dhe nismëtarët kryesorë të tyre.

//////////

135. Manual trajnimi i trajnuesve Y-Peer, 2005

136. <https://www.youthdoit.org/themes/meaningful-youth-participation/young-adult-partnership/>

Partneritetet e kuptuara siç duhet dhe të vërteta ndërmjet të rinjve dhe të rriturve i konsiderojnë të rinjtë si partnerë plotësisht të barabartë, dhe përqendrohen në punën për çështjet dhe programet e të rinjve në kontekstin e realiteteve të të rinjve. Të rinjtë janë më të aftë të identifikojnë nevojat vetjake, të shprehin aspiratat e tyre, si dhe të gjejnë mënyra krijuese për të përdorur talentet dhe aftësitë e tyre ekzistuese. Roli i të rriturve në këtë drejtim është t'i dëgjojnë të rinjtë dhe t'i mbështesin ata në zhvillimin dhe realizimin e kapaciteteve të tyre, për të transformuar pozitivisht komunitetet dhe shoqëritë e tyre. Partneritetet e suksesshme ndërmjet të rinjve dhe të rriturve mbështeten në njohuritë, idetë, mendjemprehtësitë, rrjetet dhe energjinë e të rinjve, dhe janë më të afta për të siguruar qëndrueshmërinë dhe efikasitetin e programeve, si dhe për të arritur rezultate pozitive. Partneritetet ndërmjet brezave për ndërtimin e paqes duhet jo vetëm t'i përfshijnë të rinjtë në proces, por edhe t'i njohin ata si të barabartë dhe partnerë.

Projektimi dhe zbatimi i trajnimit tuaj¹³⁷

Jeni të ekzaltuar për temat e ndërtimit të paqes dhe transformimit të konfliktit, dhe mezi prisni të filloni zbatimin e aktivitetit tuaj edukativ. Por nga duhet të filloni? Mos u shqetësoni, do të përpiqemi t'ju tregojmë hapat kryesorë për ta bërë atë sa më të suksesshme.

Përpara se të filloni, është e rëndësishme që të kuptoni kontekstin në të cilin do të zhvillohet aktiviteti juaj dhe grupin me të cilin do të punoni. Lexoni rreth historisë dhe kryeni një analizë të shpejtë të konfliktit. Konsultohuni me të tjerët se cilat do të jenë tematikat më të përshtatshme për ndërhyrjen tuaj në kontekstin dhe grupin në fjalë. A ka të bëjë tematika juaj kryesore me dialogun ndërkulturor? Me transformimin e konfliktit? Pajtimin? Ballafaqimin me të shkuarën? Pasi t'i keni përcaktuar, do të jeni në gjendje ta detajoni dhe personalizoni tematikën.

Rrjedha e zakonshme e programit të trajnimit¹³⁸

Rrjedha e programit është shumë e rëndësishme, pasi mund të ketë ndikim të konsiderueshëm jo vetëm tek i nxëni i grupit tuaj, por edhe në dinamikën e grupit. Ndërtimi i besimit së pari është i rëndësishëm për diskutimin e temave të ndjeshme më vonë.

1. Mirëseardhja, prezantimet, njohja me njëri-tjetrin dhe ndërtimi i ekipit

Ditët e para ose seanca e parë duhet t'i kushtohen karakterizimit të aktivitetit tuaj: prezantimit të aktivitetit, metodologjisë dhe objektivave, njohjes me të tjerët, ndërtimit të ekipit dhe ndarjes së pritshmërive dhe kontributeve. Ndërtimi i ekipit është thelbësor, dhe besojmë se duhet të përfshihet gjithmonë në çdo aktivitet edukativ. Grupi duhet të ndihet i sigurt dhe në një mjedis të sigurt ku pjesëmarrësit të mund ta shprehin vetveten pa u gjykuar, duke respektuar vlerat kryesore (si diversiteti dhe mospërdorimi i dhunës). Zakonisht, seanca e parë është dhe momenti në të cilin përcaktohen rregullat e bashkëjetesës (ose kontrata e grupit apo parimet e punës). Grupi përcakton qëndrimet dhe parimet me të cilat do të punojnë së bashku gjatë programit.

137. Ky seksion është marrë nga UNOY, f. 59-67. Në burimin e mëposhtëm mund të gjeni më shumë udhëzime për projektimin dhe zbatimin e programeve të edukimit të bashkëmohatarëve, duke përfshirë planifikimin e programit, rekrutimin dhe mbajtjen e edukatorëve bashkëmohatarë, trajnimin e të rinjve edukatorë të ardhshëm bashkëmohatarë, drejtimin e seancave të edukimit të bashkëmohatarëve, mbikëqyrjen dhe menaxhimin e programit, dhe monitorimin dhe vlerësimin: Udhëzime të bazuara në prova për edukimin e të rinjve bashkëmohatarë, krijuar nga FHI-ja me mbështetjen e USAID-it në vitin 2010. Të disponueshme online në: <http://petri-sofia.org/wp-content/uploads/2017/12/Evidence-Based-Guidelines-for-Youth-Peer-Education.pdf>

138. Ky seksion është marrë nga UNOY f. 59-67.

2. Ndarja, të nxënit dhe çmësimi

Pasi grupi të ketë rënë dakord për mënyrën e të punuarit së bashku, mund të filloni me disa nga aktivitetet që rriten gradualisht në shkallë vështirësie, por edhe ndjeshmërie. Ndoshta, mund të filloni me konceptet bazë dhe ndarjen e përvojave. Prezantimi i njohurive ose aftësive të reja mund të kryhet në një mënyrë zhvillimore nga njëra seancë në tjetrën. Ju e drejtoni grupin tuaj nga analizimi dhe reflektimi drejt përfshirjes së njohurive të reja ose çmësimit të njohurive të vjetra, duke krijuar përfundimisht një bazë dhe të kuptuar të përbashkët si grup. Për metodat, mund t'i referoheni pjesës së mëparshme për "metodat".

Seancat e mbrëmjes

Shpeshherë, programet e trajnimit të të rinjve përfshijnë disa seanca informale në fund të secilës ditë, gjatë të cilave pjesëmarrësit mund të çlodhen dhe të njihen më tej me njëri-tjetrin në nivele të ndryshme. Disa seanca të zakonshme përfshijnë:

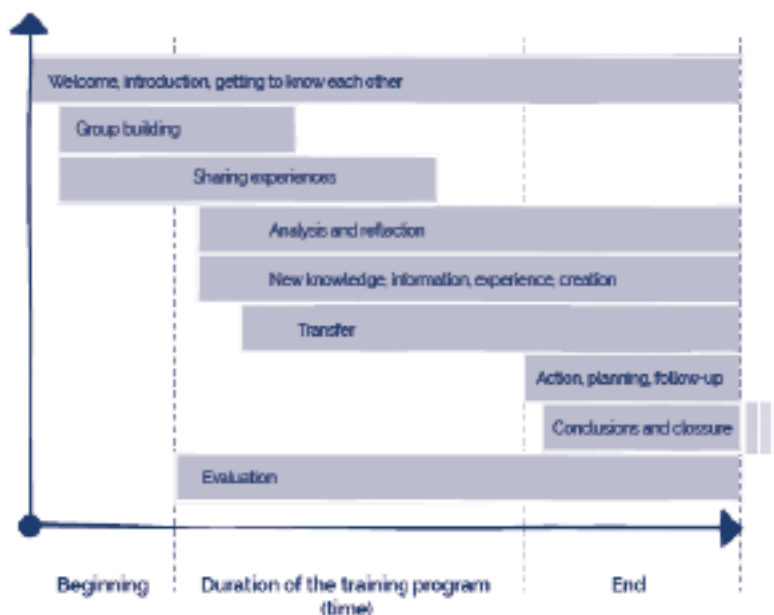
- **Panairi/rjetëzimi i organizatave:** u jep pjesëmarrësve mundësinë të prezantojnë punën e organizatave të tyre. Mund t'u kërkonti të sjellin materiale, të krijojnë kolazhe ose të përgatisin disa stenda/tezga që pjesëmarrësit mund t'i vizitojnë lirisht, në mënyrë të ngjashme me një treg.
- **Nata shumëkulturore:** mund të jetë veçanërisht pasuruese nëse grupi juaj vjen nga profile të ndryshme kulturore; mund t'u kërkonti të prezantojnë kulturat e tyre nëpërmjet mënyrave (ndërvepruese) të ndryshme (ushqim, kërcime, kostume tradicionale, etj.)
- **Nata e lamtumirës:** organizoni një hapësirë të këndshme për mbrëmjen e fundit, ku pjesëmarrësit të mund të shijojnë një seancë informale për t'u ndarë me të tjerët dhe, ndoshta, për të shprehur talentet e tyre?

3. Reflektimet:

Në programet që zgjasin më shumë se sa një ditë, zakonisht, një seancë në ditë i kushtohet shprehjes së vetvetes në mënyrë konstruktive nga ana e pjesëmarrësve, si dhe propozimit të përmirësimeve dhe ndryshimeve për programin.

4. Planifikimi i vlerësimit ndjekës dhe përfundimtar

Drejt fundit të programit tuaj, zakonisht, të paktën një seancë i kushtohet planifikimit të aktiviteteve pasardhëse. Ne shpresojmë që trajnimi të jetë hapi i parë që grupi juaj të vijojë me zbatimin dhe shumëfishimin e të nxënit në komunitetet tuaja vendase. Gjithashtu, ky është momenti për të përfunduar dhe për ta mbyllur programin.



UNOY, f. 67

Krijimi i mjediseve efikase të të nxënit

Edukatorët bashkëmoshatarë dhe trajnuesit duhet të përgatiten me kujdes përpara çdo trajnimi, për të krijuar mjedise efikase të të nxënit. Këshillat kryesore në këtë drejtim, që shpjegohen më tej në vijim, përfshijnë:

1. Jini të qartë për objektivat e të nxënit
2. Krijoni mjedisin/atmosferën e duhur për të nxënit
3. Zgjidhni një metodologji të përshtatshme udhëzuese
4. Përzgjidhni metoda të përshtatshme të të nxënit
5. Modeloni kompetencat e dëshiruara në procesin e trajnimit
6. Diskutoni me pjesëmarrësit pas aktiviteteve
7. Reflektoni për praktikën

(1) Jini të qartë për objektivat e të nxënit¹³⁹

Të qenit të paqartë për atë që dëshirojmë dhe presim që të nxënë pjesëmarrësit sjell një sërë pasojash negative. Pa pasur objektiva të qarta të të nxënit, trajnuesit mund të shpenzojnë kohë të tepërt ose t'i angazhojnë pjesëmarrësit në shumë aktivitete pa drejtim. Ne mund të projektojmë aktivitete edukative që ofrojnë vetëm prurje konjitive dhe neglizhojnë aspektet e tjera të të nxënit të pjesëmarrësve, si përfshirjen e tyre emocionale me temën dhe përfshirjen e tyre në marrëdhënie me njëri-tjetrin. Të pasurit e objektivave të të nxënit të mirëkonsideruara, të shkruara me kujdes dhe të komunikuara qartë është sikur trajnuesit dhe pjesëmarrësit të kenë një hartë që i orienton se si po shkon procesi i të nxënit dhe përse.

(2) Krijoni mjedisin e duhur¹⁴⁰

Krijimi i një mjedisi 'të sigurt' është thelbësor për të gjitha punët me të rinjtë. Të rinjtë flasin hapur rreth çështjeve dhe shqetësimeve që prekin jetët e tyre vetëm në mjedise të sigurta. Çështjet e ndjeshme dhe kontroverse mund të diskutohen vetëm në mjedise të sigurta, ku pjesëmarrësit nuk dëmtojnë veten apo të tjerët. Krijimi i kushteve të tilla kërkon përgatitje, mbështetje dhe aftësi të mira lehtësimi. Mjediset e sigurta i ndihmojnë të rinjtë të "merren me dallimet, të zbusin tensionet dhe të inkurajojnë mënyrat jo të dhunshme të zgjidhjes së konfliktit. Ato inkurajojnë vetëreflektimin dhe të dëgjuarit e të tjerëve, promovojnë dialogun ndërkulturor, u japin zë pakicave, ndërtojnë tolerancën dhe respektin e përbashkët dhe krijojnë një qasje më kritike ndaj informacionit të marrë nga media" (Këshilli i Evropës 2015, f.12).

Mënyra më e mirë për të krijuar një mjedis të sigurt të të nxënit është të fillohet me promovimin e një "qasjeje të hapur dhe bashkëpunuese ndaj të nxënit, me theks të veçantë te vetëreflektimi dhe veprimi i mirëmenduar dhe i informuar". Trajnuesit duhet të reflektojnë paraprakisht "rreth mënyrës se si besimet dhe vlerat e tyre personale ndikojnë trajtimin dhe qëndrimet e tyre ndaj materialit kontrovers" (f. 9).

Gjatë gjithë procesit të edukimit të bashkëmoshatarëve, trajnuesit duhet të tregohen të vëmendshëm ndaj mënyrës se si mjedisi i të nxënit ndikon te pjesëmarrësit, në mënyrë që secili i ri të ndiejë përkatësi në grup dhe të ndihet i përfshirë në procesin e të nxënit. Trajnuesit duhet t'i bëjnë shpesh pyetje vetes për mjedisin e tyre të trajnimit:

- A ndihen të sigurt pjesëmarrësit e mi?
- A ndihen pjesëmarrësit e mi se i përkasin grupit?
- A i motivon mjedisi pjesëmarrësit që të japin më të mirën e tyre?
- A e mbështet mjedisi procesin e të nxënit të pjesëmarrësve?
- A është mjedisi mikpritës për pjesëmarrësit me formime dhe nevoja të ndryshme?

//////////

139. Përshtatur nga CDRSEE (2013) Mësimdhënia për të Nxënë, f. 94

140. CDRSEE (2013) Mësimdhënia për të Nxënë, f. 52

Siguria dhe prezantimi për veten¹⁴¹

Trajnuesit jo gjithmonë njohin formimin e plotë të të gjithë personave në grupin e tyre. Kjo është veçanërisht e vërtetë në aktivitetet ndërkomunitare dhe rajonale. Madje, edhe kur e njihni shumë mirë grupin tuaj, ju nuk mund të dini gjithmonë se çfarë qëndrimi kanë ata për çdo çështje. Shkurtimisht, trajnuesit nuk janë asnjëherë saktësisht të sigurt se “kush ndodhet në sallë”. Kushdo ka përvoja, mendime dhe ndjesi thellësisht private, të cilat mund të mos dëshirojë t’i ndajë në të gjitha rrethanat. Prandaj, megjithëse të krijuarit të një hapësire të sigurt është thelbësore për të hapur diskutimin rreth çështjeve të ndjeshme me pjesëmarrësit, trajnuesit duhet të jenë të përgatitur për faktin se krijimi i hapësirave të tilla të sigurta mund t’i shtyjë të rinjtë të “zbulojnë” përvoja të dhimbshme në të shkuarën. Kur kjo gjë ndodh, mund të jetë e vështirë për të gjithë personat e përfshirë, si për pjesëmarrësin që rrëfen, për pjesëmarrësit e tjerë që dëgjojnë, gjithashtu dhe për vetë lehtësuesit. Tregimi për veten mund të ketë pasoja të rëndësishme për dinamikën e grupit dhe ecurinë e aktivitetit, ndaj, përgatitja paraprake për këto situata është e vështirë. Çfarëdo që trajnuesi vendos të bëjë si përgjigje ndaj të treguarit, vendimi duhet të merret duke u konsultuar me pjesëmarrësin tregues. Këtu përfshihet dhe përcaktimi se si përvoja e treguar do të trajtohet në grup.

Këshillat e mëtejshme për krijimin e hapësirave të të nxënit në të cilat pjesëmarrësit rinorë ndihen të sigurt për të ndarë, shprehur opinione, ide, pyetje dhe besime, përfshijnë:¹⁴²

- Shmangni shfaqjen e artikujve kombëtarë dhe fetarë nga një kulturë e caktuar. Hapësira duhet të jetë **asnjanëse** dhe **mikpritëse** ndaj të gjitha besimeve dhe mënyrave të të menduarit.
- Në fillim të çdo seance workshop-i, **informojini** pjesëmarrësit rreth asaj çka do të bëjnë dhe se cili është qëllimi i aktivitetit. Kjo gjë do t’i ndihmojë ata të përgatiten, të përqendrojnë vëmendjen dhe energjitë, dhe të përshtatin pritshmëritë e tyre dhe mënyrën e reflektimit.
- Nëse grupi i pjesëmarrësve është i ri, shpenzoni kohë në fillim të seancës për t’u njohur me njëri-tjetrin. Përdorni **ushtrimet për thyerjen e akullit** për të krijuar njohje dhe besim ndërmjet pjesëmarrësve.
- Veçanërisht në rastin kur bëhen bashkë grupe të përziera nga komunitete ose lokalitete të ndryshme, rezervoni kohë në fillim për të **krijuar bashkërisht rregullat bazë** për mënyrat e komunikimit dhe sjelljes, që i lejojnë grupit të ndërveprojë pozitivisht. Krijimi i këtyre rregullave bazë nëpërmjet rrahjes së mendimeve, mund të ndërtojë sinergjinë në grup dhe të krijojë ndjesinë e përvetësimit të procesit të të nxënit.
- Vlerësoni vazhdimisht motivimin e pjesëmarrësve tuaj dhe kini gjithmonë **ushtrime gjallëruese** gati për të rikthyer dhe mbajtur përqendrimin dhe energjinë e tyre.
- Zhvilloni aktivitete që **promovojnë përfshirjen e perspektivave të pakicave** dhe nxisin ndërveprimin dhe dialogun ndërkulturor.
- Gjatë aktiviteteve të të nxënit joformal, si udhëtimet me klasën, kampet ose seminarët, përdorni pushimet e shkurtra, vaktet dhe mbrëmjet për të **krijuar hapësira informale për ndërveprim**. Këto momente do të përmirësojnë procesin e të kuptuarit dhe të zbuluarit reciprok.
- Sigurohuni që idetë, opinionet dhe sugjerimet e pjesëmarrësve të merren në konsideratë, dhe që të pasqyrohen në aktivitetet dhe rezultatet e procesit të të nxënit. Kjo gjë do t’i ndihmojë ata të **ndihen të vlerësuar dhe të pranuar**, dhe do të zhvillojë njohuritë dhe aftësitë që ata mendojnë se janë **me rëndësi** për jetët e tyre.
- Përmbyllini njësitë mësimore / mësimet / ekskursionet, veçanërisht ato lidhur me temat e ndjeshme ose kontroverse, me një aktivitet që i **motivon pozitivisht** pjesëmarrësit dhe që shërben si një **mbyllje e përshtatshme**.
- Inkurajojini pjesëmarrësit të **vazhdojnë dialogimin** përtej sallës së trajnimit dhe bëjuni me dije se mund t’ju drejtohen gjithmonë juve me **pyetjet, shqetësimet dhe reflektimet** e tyre.

//////////

141. Këshilli i Evropës dhe Komisioni Evropian (2012), Paketa Të Rinjtë Transformojnë Konfliktin, f. 163

142. Përshtatur nga Fondacioni Arigatou (2008), Mësojmë të Jetojmë së Bashku, f. 32

(3) Zgjidhni një metodologji të përshtatshme për mësimdhënien¹⁴³

Zhvillimi i aftësive të të rinjve për dialogë ndërkulturorë, vendosjen e paqes dhe transformimin e konflikteve nuk fitohet nga ushtrime tërësisht teorike, të bazuara në mësimdhënien ose dhënien e leksioneve me në qendër mësuesin (frontale). Përvojat e të nxënit duhet t'i mobilizojnë të rinjtë për të **ndërvepruar** në mënyrë fizike, intelektuale, emocionale dhe krijuese, në mënyrë që ata të ndihen të lidhur me atë që po mësojnë.

Ekziston një larmi metodologjish nga të cilat mund të zgjidhni. Secila prej tyre ka karakteristika, qëllime dhe metoda të veçanta.¹⁴⁴ Trajnuesit rinorë mund të zgjedhin të përdorin një ose disa prej këtyre strategjive për të prezantuar, ndërtuar dhe forcuar të nxënit e pjesëmarrësve.

Kujdes: Para përdorimit të çfarëdoj metodologjie në trajnim, rekomandohet të **aktivizoni njohuritë dhe informacionet paraprake të pjesëmarrësve**, për të siguruar interesin dhe përfshirjen e tyre në procesin e të nxënit.¹⁴⁵ Një mënyrë për të zbuluar atë që pjesëmarrësit dinë tashmë, është t'u kërkoni të reflektojnë dhe të ndajnë informacione në lidhje me njohuritë dhe përvojat e tyre të mëparshme. Kjo gjë mund të realizohet në mënyrë spontane, duke u bërë pyetje në mënyrë bisedore ose më formale, si p.sh.:

- Përpara se të fillojmë, më lejoni t'ju bëj një pyetje. Çfarë dini për (temën për të cilën do të diskutojmë)?
- Këtu keni disa terma kyç. Çfarë kuptoni me to? Si i përdorni? Nëse nuk i keni dëgjuar më parë, thoni "Nuk e di".
- A jeni ndeshur (me këtë temë) më përpara? Çfarë përvojash keni pasur me këtë temë?

Pasi të jeni përditësuar me njohuritë dhe informacionet e pjesëmarrësve, përqendrohuni në aktivizimin e tyre. Kjo bën që pjesëmarrësit të mos mërzhiten apo të irritohen, si dhe ju lejon t'i ndihmoni të rishikojnë ose ndryshojnë të nxënit e tyre paraprak sipas nevojës. Gjithashtu, mund ta përmirësoni dhe ta zgjeroni të nxënit e tyre paraprak, nëpërmjet përvojave dhe pikëpamjeve të reja. Më poshtë renditen disa metodologji të mësimdhënies nga të cilat trajnuesit mund të zgjedhin ose të kombinojnë:

Të nxënit e bazuar në përvojë¹⁴⁶

Të nxënit i bazuar në përvoja ose "të nxënit praktik" është qasja kryesore që përdoret në metodologjinë Y-Peer. Kjo qasje përqendrohet te procesi i të nxënit dhe te pjesëmarrësit, pra tek të trajnuarit. Koncepti i 'të nxënit nga përvoja' u ideua nga David Kolb, i cili u frymëzua nga thënia e Konfucit:

"Më thuaj diçka dhe do ta harroj; më mëso se si bëhet dhe nuk do ta harroj; më përfshi dhe do të arrij ta kuptoj."

Të nxënit nga përvoja përdor teknika tejet ndërvepruese (të tilla si simulime, lojëra, lojëra me role, të nxënit në shërbim të shoqërisë dhe ekskursionet) dhe përfshin **katër elemente** që i quajmë "Cikli i Kolbit":

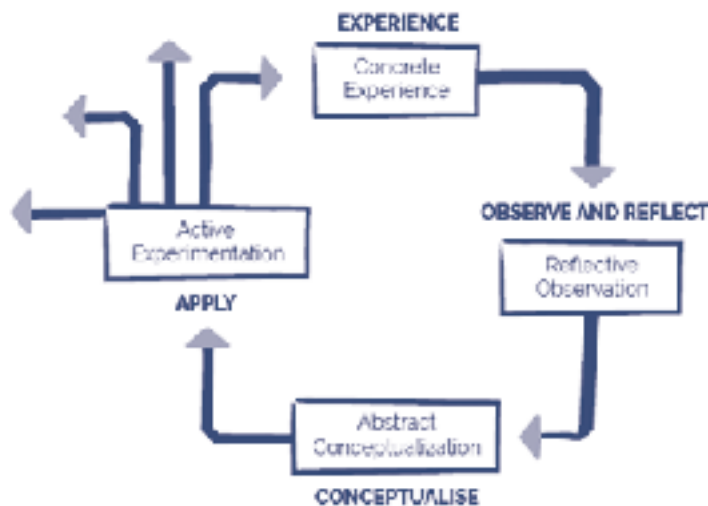
1. Pjesëmarrja/përvoja e drejtpërdrejtë
2. **Analizimi dhe shqyrtimi i përvojës**
3. **Konceptimi/përgjithësimi** i mësimëve të nxjerra
4. **Vënia në praktikë** e mësimëve të nxjerra

143. CDRSEE (2013), Mësimdhënia në procesin e të nxënit, fq. 23-24

144. Fondacioni 'Arigatou' (2008), Udhëzuesi 'Të mësojmë të bashkëjetojmë', fq. 28-29

145. CDRSEE (2013), Mësimdhënia në procesin e të nxënit, fq. 105

146. Përshtatur nga Paketa Y-PEER 2005, fq. 20.



Source: Jarvis, A. 1992 p. 43

Fillimisht, trajnuesi prezanton aktivitetin ose ushtrimin që duhet të kryhet më pas nga pjesëmarrësit në mënyrë individuale (p.sh. rrahje mendimesh, lojë me role, lojë, rast studimor, etj.). Shpeshherë, pjesëmarrësit e konsiderojnë këtë metodë si diçka argëtuese, madje ndonjëherë edhe sfiduese.

Së dyti, trajnuesi i udhëzon pjesëmarrësit të analizojnë përvojën që kanë kaluar, të shprehin reagimet, mendimet dhe ndjenjat e tyre lidhur me të, si dhe të reflektojnë se çfarë kuptimi ka kjo përvojë për ta. Pjesëmarrësit i trajtojnë këto pyetje nëpërmjet diskutimit.

Së treti, trajnuesi evidenton ngjashmëritë dhe dallimet në reagimet e pjesëmarrësve, si dhe jep informacion shtesë që i ndihmon ta kuptojnë më thellë temën që po diskutohet. Pjesëmarrësit në trajnim ndihmojnë në nxjerrjen e përfundimeve nga përvoja e tyre, si dhe ta kuptojnë atë më mirë.

Së fundi, trajnuesi i nxit pjesëmarrësit ta përdorin këtë përvojë në situata të reja. Pjesëmarrësit u përgjigjen sugjerimeve dhe pyetjeve të tilla si: Çfarë dobie mund të kenë njohuritë ose aftësitë e fituara në jetën tuaj? Si mund të kapërcehen vështirësitë duke i vënë në praktikë këto njohuri ose aftësi? Çfarë hapash të ardhshëm mund të planifikojmë për t'i praktikuar këto njohuri dhe aftësi?

Nëpërmjet të nxënit të bazuar te përvoja, pjesëmarrësit kanë mundësi të pasurojnë njohuritë, të zhvillojnë aftësitë dhe të qartësojnë vlerat e tyre.¹⁴⁷ Përvojat mund të lidhen me ngjarje të kaluara apo aktuale në jetën e pjesëmarrësve ose mund të jenë rezultat i aktiviteteve praktike të sugjeruara nga trajnuesit. Pjesëmarrësit e shqyrtojnë, vlerësojnë dhe analizojnë përvojën në mënyrë individuale ose në grup duke përdorur mendimet, ndjenjat dhe shqisat e tyre.

“Është e rëndësishme të theksohet se kjo metodologji është e hapur dhe nuk jep përgjigje përfundimtare. Ajo shtyn pjesëmarrësit të nxjerrin përfundime individuale.¹⁴⁸ Në mënyrë që të jenë efektive, aktivitetet e të nxënit nga përvoja duhet të shoqërohen me kontrollë efikase dhe të mirëpërgatitura. Në faqen 228 mund të gjeni informacione të tjera për strategjitë e kontrollit.

//////////

147. David Kolb, Të nxënit nga përvoja: Përvoja si burim i të nxënit dhe zhvillimit, Englewood Cliffs, Nju Xhersi, Prentice Hall, 1984. Shoqata e Të nxënit nga Përvoja. <http://www.aee.org>

148. UNOY Të rinjtë për Paqe, fq. 52

Të nxënit e bazuar te bashkëpunimi

Në procesin e të nxënit bashkëpunues, pjesëmarrësit ndahen në grupe të vogla, duke punuar në mënyrë individuale për të arritur një objektivi të përbashkët. Pjesëmarrësit kanë nevojë për mbështetje të ndërsjellë, në mënyrë që të gjithë anëtarët e grupit të përfitojnë nga përpjekjet e njëri-tjetrit. Në këtë proces, ekziston një raport pozitiv ndërmjet përpjekjeve të pjesëmarrësve për të mësuar; pjesëmarrësit mendojnë se ata mund ta arrijnë qëllimin vetëm nëse të gjithë anëtarët e grupit kontribuojnë në detyrën e caktuar. Kjo metodë mundëson të nxënit nëpërmjet ndërveprimit.

Të nxënit bashkëpunues përmirëson aftësinë e të rinjve për të punuar me njerëz të ndryshëm. Kur ndërveprojnë në grupe të vogla, ata mund të kenë një sërë mundësish për t'iu përgjigjur dhe për të analizuar përgjigjet e ndryshme të dhëna nga anëtarët e tjerë të grupit. Përveç kësaj, grupet e vogla u japin mundësinë të rinjve të shprehin këndvështrimin e tyre për një çështje të caktuar, bazuar në dallimet kulturore. Shkëmbime të tilla i ndihmojnë pjesëmarrësit të kuptojnë kultura dhe pikëpamje të tjera.

Gjithashtu, të nxënit e bazuar në bashkëpunim përmirëson aftësitë e komunikimit të pjesëmarrësve dhe forcon vetëvlerësimin e tyre. Aktivitetet që përfshijnë të nxënit bashkëpunues promovojnë suksesin e të gjithë pjesëmarrësve në grup, duke kontribuar kështu në ndjenjën e kompetencës dhe vetëvlerësimit të secilit pjesëmarrës. Shembuj të teknikave të të nxënit bazuar në bashkëpunim janë projektet e përbashkëta, lojërat dhe lojërat në role.

Të nxënit e bazuar te problemi

Në këtë metodologji, problemi përdoret për të zhvilluar krijimtarinë e pjesëmarrësve, mendimin e tyre kritik, si dhe aftësinë e tyre për të analizuar dhe reflektuar për vlerat etike. Metodologjitë e bazuara te problemi i nxisin pjesëmarrësit të bëjnë dhe t'u përgjigjen pyetjeve, duke përdorur kureshtjen e tyre të natyrshme. Të rinjtë përballen me probleme që nuk kanë përgjigje absolute ose zgjidhje të lehta dhe që pasqyrojnë kompleksitetin e situatave reale.

Të nxënit e bazuar në problem i ndihmon pjesëmarrësit të ndërmarrin një qasje aktive, të orientuar nga detyra dhe të vetëkontrolluar ndaj të nxënit të tyre. Kjo metodologji mund të përdoret e shoqëruar me lojëra me role, analizime të rasteve studimore, dilemave dhe problemeve sociale ose me teknika që përfshijnë të nxënit e bazuar në përvojë.

Të nxënit e bazuar në projekt¹⁴⁹

Puna me projekte ose të nxënit nëpërmjet projekteve është një qasje pedagogjike që ndihmon në përvetësimin e një sërë qëndrimesh, aftësish, njohurish dhe të kuptuarit kritik, si dhe në zhvillimin e vlerave. Kjo qasje mund të përdoret në një fushë përmbajtësore të caktuar, por është mjaft e përshtatshme edhe për qasjet ndërkurrikulare dhe për trajtimin e problematikave ndërsektoriale. Të nxënit e bazuar në projekt jep potencialin e tij më të mirë kur realizohet me grupe të vogla dhe/ose me të gjithë klasën. Zakonisht, përbëhet nga një sekuencë hapash të përcaktuara për disa javë:

- zgjedhja e temës së studimit ose e një pyetjeje të hapur dhe planifikimi i punës;
- mbledhja e informacionit, organizimi i informacionit të mbledhur dhe vendimmarrja (që nënkupton përgjegjësinë individuale dhe bashkëpunimin në grup, si dhe menaxhimin e opinioneve ose mosmarrëveshjeve të ndryshme që mund të lindin);
- përgatitja e produktit (që mund të marrë forma të ndryshme, si p.sh. poster, video, podcast, botim, faqe interneti, dosje, tekst, performancë ose ngjarje);
- prezantimi i produktit;
- reflektimi për përvojën e të nxënit.

//////////

149. Këshilli i Evropës (2018), Kompetencat për një kulturë demokratike: Vëllimi 3, fq. 36

Kur tema përmban diversitete gjuhësore dhe kulturore, procesi mund të nxisë edhe vlerësimin e diversitetit dhe qëndrimin e hapur ndaj ndryshimeve dhe diferencave. Roli i trajnuesit në të nxënit e bazuar në projekt është të lehtësojë procesin e të nxënit. Pjesëmarrësit ndjekin udhëzimet e dhëna nga trajnuesi për hapat që duhet të ndjekin, por përmbajtja përcaktohet nga vetë pjesëmarrësit. Instrumenti kryesor i trajnuesit është pyetja, jo përgjigjja. Parimet e përshkruara më lart vijnë të zbatohen, ndërsa trajnuesi monitoron ecurinë e bashkëpunimit në grupe. Ai duhet t'i nxisë pjesëmarrësit të bashkëpunojnë, të mbështesin dhe t'i japin njëri-tjetrit komente, si dhe të reflektojnë për atë që zbulojnë dhe ndërveprimet e tyre.

Të nxënit në shërbim të shoqërisë¹⁵⁰

Të nxënit në shërbim të shoqërisë është po ashtu mënyrë efektive për zhvillimin e gamës së plotë të aftësive për ndërtimin e paqes dhe transformimin e konfliktit, pasi u mundëson pjesëmarrësve të lidhin njohuritë, të kuptuarit kritik dhe aftësitë e fituara gjatë një workshop-i me veprime kuptimplota që synojnë problemin real. Kjo lidhje jo vetëm që forcon dhe zhvillon më tej njohuritë, të kuptuarit kritik dhe aftësitë, por edhe realizon procese që nxisin zhvillimin dhe vetëdijen kritike të qëndrimeve dhe vlerave. Të nxënit në shërbim të shoqërisë shkon përtej shërbimit komunitar. Ky proces përfshin ofrimin e një shërbimi komunitar nëpërmjet një grupi hapash të strukturuar, ku trajnuesi luan rol të rëndësishëm si organizator dhe lehtësues, duke ndjekur një qasje strikte të vendosur të përqendruar te nxënësi dhe duke u dhënë mundësinë pjesëmarrësve në trajnim të marrin vendime dhe të veprojnë me vullnet të lirë në bashkëpunim kolegjë. Duke qenë se të nxënit në shërbim të shoqërisë është një formë e të nxënit e bazuar te projekti, si referencë për këtë proces do të ndiqet një sekuençë e ngjashme hapash:

1. Vlerësimi i nevojave të komunitetit dhe përcaktimi i përmirësimeve ose ndryshimeve të parashikuara;
2. Përgatitja e detyrës që duhet të realizohet nëpërmjet mbledhjes së informacionit, identifikimit dhe kontaktimit të palëve kryesore të interesit në komunitet, analizimit të opsioneve për trajtimin e problematikave dhe planifikimit të ndërhyrjes;
3. Ndërmarrja e veprimeve nëpërmjet angazhimit në një aktivitet të shërbimit komunitar kuptimplotë për pjesëmarrësit, si dhe që përmirëson të nxënit dhe zhvillimin e vlerave, qëndrimeve, aftësive, njohurive dhe të kuptuarit kritik. Këto veprime mund të jenë të llojeve të ndryshme, duke përfshirë:
 - mbështetjen e drejtpërdrejtë për një grup përfituesish në nevojë (për shembull, vizita në një qendër për të moshuarit, organizimi i aktiviteteve edukuese për të rinjtë në një zonë të disavantazuar, shpërndarja e dhuratave për qytetarët që punojnë në mënyrë vullnetare);
 - mbështetjen e tërthortë ose ndryshim në komunitet (p.sh. mbledhja e lodrave për një OJF që mbështet të rinjtë e disavantazuar, lyerja e një muri pranë një këndi lojërash për ta bërë atë më të pranueshme për fëmijët, krijimi i një platforme ose aplikacioni në internet që u jep mundësinë personave të moshuar në komunitet të kërkojnë ndihmën e vullnetarëve, mbledhje fondesh për të përkrahur një nismë vendore);
 - advokimin për ndryshim (p.sh. advokim për miratimin e politikave publike nga autoritetet vendor, paralajmërimi i qytetarëve vendas për rreziqe të caktuara ose advokim për ndryshimin e sjelljeve të caktuara të qytetarëve);
4. Prezantimi i punës dhe i rezultateve të saj përpara komunitetit dhe kremtimi i arritjeve.
5. Reflektimi për përvojën e të nxënit, mundësisht gjatë gjithë procesit, dhe vlerësimi i punës së kryer që çon në përfundime dhe rekomandime për përmirësimin e efektshmërisë së aktiviteteve të ngjashme në të ardhmen.

//////////

150. Këshilli i Evropës (2018), Kompetencat për një kulturë demokratike: Vëllimi 3, fq. 36

Të nxënit e bazuar në diskutim

Diskutimet janë ndërveprime verbale midis pjesëmarrësve që synojnë të nxisin shkëmbimin e ideve. Ato ndihmojnë në zhvillimin e aftësive të komunikimit dhe dëgjimit, si dhe promovojnë të kuptuarit e problematikave dhe këndvështrimeve të ndryshme. Diskutimet mund të kryhen në mënyra të ndryshme, si p.sh. debate, tryeza të rrumbullakëta dhe fokus grupe. Ato mund të mbështeten në raste studimore, histori dhe dilema të jetës reale ose në filma, fotografi dhe këngë të lidhura me to.

Shpeshherë, diskutimet zhvillohen me ndihmën e lehtësuesit. Për të bërë një përmbledhje të ideve dhe për të gjetur lidhjet midis tyre, sugjerohet të përdoren teknika të pjesëmarrjes. Tek këto teknika mund të përmendim hartat e mendimeve, skicat e koncepteve dhe metaplanet ose teknikat e kartave

Të nxënit e bazuar në introspeksion

Reflektimi është pjesë e të gjitha metodologjive të lartpërmendura, pasi secila prej tyre përfshin reflektimin individual dhe kolektiv në faza të ndryshme. Megjithatë, ekziston një lloj tjetër reflektimi që shkon përtej intelektit dhe i ndihmon të rinjtë të vlerësojnë gjendjen e tyre mendore dhe të përqendrojnë vëmendjen e tyre në procesin e të nxënit. Ky lloj reflektimi u referohet metodologjive introspektive që ushqejnë të kuptuarit e vetvetes dhe spiritualitetin tek të rinjtë.

Introspektimi u jep të rinjve mundësinë për të identifikuar dhe vlerësuar mendimet, ndjenjat dhe dëshirat e tyre të brendshme. Kjo është veçanërisht e rëndësishme për programet e edukimit etik ndërkulturor dhe ndërfetar, pasi u lejon të rinjve të kuptojnë vlerat dhe qëndrimet e tyre. Përveç kësaj, është e dobishme për të vlerësuar ndryshimet dhe angazhimet personale.

Introspektimi mund të kryhet në mënyrë individuale ose në grupe. Teknika të tilla si meditimi, të qëndruarit në heshtje ose praktika të tjera medituese i ndihmojnë pjesëmarrësit të krijojnë një përvojë të vetëreflektimit.

(4) Përzgjidhni metodat e duhura të të nxënit ndërveprues

Ndryshe nga arsimi tradicional formal, në të cilin "eksperti" flet dhe audienca dëgjon në mënyrë pasive, për edukimin e të rinjve preferohen metodat ndërvepruese, pasi të gjithë përfshihen në procesin e të nxënit së bashku nëpërmjet përvojës dhe ndërveprimit. Metodatat ndërvepruese ushtrojnë një ndikim më të madh te qëndrimet e të rinjve, pasi ato ofrojnë një kuptim më të thellë personal të vlerave dhe ndjenjave, si dhe janë më efektive në përvetësimin e aftësive që janë thelbësore për zhvillimin personal.¹⁵¹

Disa nga metodatat ndërvepruese më të zakonshme të përdorura në trajnimet për edukimin e bashkëmoshatarëve janë:

1. **Ushtrime për thyerjen e akullit:** aktivitete ose lojëra që i ndihmon pjesëmarrësit të theyejnë akullin dhe të ndihen më komodë në grup. Këto janë aktivitete të shkurtra që përkrahin krijimin e besimit në grup dhe të një hapësire të sigurt.
2. **Ushtrime gjallëruese:** aktivitete të shkurtra (mundësisht jo më shumë se 5 minuta) përpara një seance ose ndërmjet seancave që mund të ndihmojnë për të ngritur humorin, për t'u çlodhur ose për të rikthyer energjinë.
3. **Lojëra:** duke filluar nga sportet dhe deri te lojërat në tryezë, nëse zhvillohen dhe përshtaten me temën e qëllimit të të nxënit dhe përmbajtjen e seancës, lojërat mund të jenë mjete shumë të vlefshme për të promovuar një përvojë të rëndësishme të të nxënit.

////////////////////

151. Përshtatur nga UNOY (2018) Paketa e instrumenteve të trajnimit e Youth4Peace.

4. **Diskutime dhe detyra në grupe të vogla:** disa koncepte mund të zgjojnë interesin e pjesëmarrësve për diskutime në grupe më të vogla. Kjo mund t'i ndihmojë të krijojnë më shumë hapësirë për të shprehur dhe për të analizuar një temë të caktuar dhe për të gjetur gjuhën e përbashkët. Kjo mund të realizohet, për shembull, nëpërmjet rrahjes së mendimeve, kafenesë botërore (world café), teknologjisë së hapur hapësinore (open space technology), lojërave formuese dhe diskutimeve në grupe të vogla.

5. **Rrahja e mendimeve:**

6. **Lojë me role:** pjesëmarrësve u kërkohet të përjetojnë se çfarë do të thotë të marrësh përsipër rolin e dikujt tjetër. Ata hiqen si dikush tjetër, ndryshe nga realiteti i tyre i zakonshëm, duke përfaqësuar sjelljet, mendimet apo reagimet e tij/të saj. Nëpërmjet kësaj metode, pjesëmarrësit zhvillojnë ndjenjën e empatisë dhe kuptojnë vlerën e saj. Ndonëse për pak kohë, pjesëmarrësit kanë mundësi të kuptojnë se çfarë do të thotë të jesh në vendin e dikujt tjetër.

6. **Simulim:** ndonëse duket se ka ngjashmëri me lojën me role, dallimi është se pjesëmarrësi ruan karakteristikat e tij, por duhet të simulojë se si do të reagoonte në një situatë të caktuar.

7. **Rast studimor:** pjesëmarrësve mund t'u jepet një rast studimor për një situatë specifike reale ose të sajuar, të cilën grupi duhet ta lexojë, studiojë dhe diskutojë duke u bazuar në disa pyetje udhëzuese. Zakonisht, ndarja bëhet bashkërisht për të lejuar ndarjen dhe të nxënit e përbashkët.

8. **Debat:** pjesëmarrësit diskutojnë një temë delikate ose të diskutueshme, zakonisht me ndihmën e një moderatori (mund të jetë trajnuesi ose një pjesëmarrës). Pjesëmarrësit e diskutojnë çështjen nga pozicione dhe pikëpamje të ndryshme, si dhe mund t'u kërkoni të ndërrojnë pozicionet e tyre në momente të caktuara.

10. **Rrëfimi i ngjarjeve:** duke ndarë një ngjarje personale (mund të jetë një ngjarje e rrëfyer nga pjesëmarrësit, trajnuesi ose të ftuarit e jashtëm), grupi mund të analizojë dhe të diskutojë çështjet/temat kryesore të ngjarjes.

11. **Vizita në terren:** nëse koha është e mjaftueshme, një metodë interesante trajnimi mund të jetë organizimi i një vizite në terren me grupin për të studiuar në terren. Duke u njohur drejtpërdrejt me mjedisin e tyre, ata mund të mësojnë duke intervistuar njerëz në komunitete, duke vizituar vende të caktuara historike, etj.

12. **Kontribute nga ekspertë:** disa seanca mund të jenë më pak proaktive ose ndërvepruese dhe të marrin formën e një prezantimi, me kontribute të drejtpërdrejta nga trajnuesi ose një ekspert i jashtëm i një teme specifike. Gjatë zbatimit të një metodologjie joformale, përdorimi i prezantimeve që lejojnë një lloj ndërveprimi midis trajnuesit dhe pjesëmarrësit (p.sh. me Pyetje dhe Përgjigje midis tyre ose me ndarjen e shembujve nga grupi) do të ishte ideale.¹⁵²

Referojuni Shtojcës 2 për udhëzime dhe këshilla të detajuara lidhur me mënyrën e përdorimit të këtyre metodave ndërvepruese në trajnimet për edukimin e bashkëmoshatarëve.

(5) Jepuni formë kompetencave të dëshiruara në procesin e trajnimit

Në edukimin e bashkëmoshatarëve, roli i lehtësuesit ka rëndësi madhore.

Lehtësuesi është një person që u mundëson grupeve dhe organizatave të punojnë në mënyrë më efektive, të bashkëpunojnë dhe të arrijnë sinergjinë. Ai duhet të përpiqet të jetë një palë "asnjanëse ndaj përmbajtjes" që nuk mban anë dhe nuk mbron një pikëpamje të veçantë gjatë takimit, por vetëm të sigurohet që grupi të ndjekë procedura të hapura, të drejta dhe gjithëpërfshirëse gjatë gjithë punës.¹⁵³



152. Burimi: UNOY (2018), Paketa e Trajnimit të Rinjtë për Paqe, f. 57

153. Burimi: <https://download.e-bookshelf.de/download/0000/5874/32/L-G-0000587432-0002384959.pdf> nga Michael Doyle

Roli i lehtësuesit nuk është të shpjegojë, të mësojë ose të predikojë, por të dëgjojë, të diskutojë dhe të demonstrojë. Lehtësuesi duhet të sigurojë krijimin e një mjedisi të përshtatshëm për mbështetje emocionale, diskutimin e më shumë ideve dhe respektimin e mendimeve të të gjithë pjesëmarrësve. Për shembull, gjatë lehtësimit të një seance për diskutimin e një filmi, lehtësuesi duhet të marrë në konsideratë jo vetëm çështjen në fjalë, por edhe atë që shkon përtej saj. Për këtë arsye, përpara se të vijojë me lehtësimin e seancës, lehtësuesi duhet të grumbullojë paraprakisht më shumë informacion për çështjet e diskutuara, si dhe të jetë i vetëdijshëm për mënyrat specifike kulturore për të trajtuar situata të caktuara problematike. Për shembull, nëse lehtësuesi duhet të flasë për paqen, përgatitja e duhur është element thelbësor për të lehtësuar diskutimin dhe për t'i ndihmuar pjesëmarrësit ta përkthejnë atë në realitetin e përvojës së tyre. Lehtësuesi duhet të sigurohet që të mos ketë qëndrime diskriminuese gjinore në favor të sjelljeve tipike femërore ose mashkullore.

E fundit, por jo më pak e rëndësishme, është që lehtësuesi të krijojë një atmosferë besimi në grup dhe të jetë përgjegjës për ta bërë secilin prej anëtarëve të ndihet mirë. Kjo do të thotë që të gjithë pjesëmarrësit duhet të miratojnë rregulla, duke përfshirë respektin e ndërsjellë, vlerësimin e sjelljes dhe jo të personit, si dhe vendimin për mënyrën dhe atë që duhet të ndajë secili. Lehtësuesi dhe vetë grupi duhet të tregohen të kujdesshëm për të mos i shkelur këto rregulla. Shembuj të rregullave të tilla të përgjithshme jepen më poshtë:

- Shmangni përgjithësimet;
- Përdorni mesazhe që nisin me 'Unë';
- Afrojuni folësve/prezantuesve me besim;
- Tregohuni të hapur;
- Dëgjoni me vëmendje;
- Përfshihuni në mënyrë aktive;
- Respektoni të tjerët;
- Mos flisni kur dikush tjetër flet/prezanton;

Nëse lindin pyetje për të cilat lehtësuesi nuk ka përgjigje, nuk ka asgjë të keqe të thuash: "Nuk e di, por do të kërkoj dhe do t'ju përgjigjem më vonë.", ose "Le ta gjejmë së bashku përgjigjen e kësaj pyetjeje."

Ndodh shpesh që në nisje të diskutimeve, lehtësuesi të dëgjojë pyetje të tilla si: A po bëj gjënë e duhur nëse...? A është problem nëse...? Në shumicën e rasteve, këto pyetje tregojnë se pjesëmarrësi kërkon të gjejë lidhje me pjesën tjetër të grupit apo më shumë informacion ose ndihmë për një temë të caktuar. Kur të përgjigjet, lehtësuesi duhet:

- të sigurohet që e ka kuptuar pyetjen; të parafranojë pyetjen për t'u siguruar që gjithçka është e qartë;
- të sigurohet që përgjigjet e pyetjeve të jenë të shkurtra dhe të qarta, sepse përndryshe lehtësuesi mund t'i ngatërrojë pjesëmarrësit ose të humbasë vëmendjen e tyre;
- të shpjegojë termat, nëse ka, në mënyrë që të gjithë t'i kuptojnë ato; nëse një nga pjesëmarrësit ose lehtësuesi përdor zhargon ose terminologji profesionale, sigurohuni që të gjithë në dhomë të mund t'i kuptojnë ato.

Lehtësuesi, nga ana e tij, duhet:

- të kuptojë se roli i tij është të lehtësojë procesin e grupit, të sigurojë materialet e nevojshme dhe burimet e informacionit;
- të planifikojë paraprakisht çdo seancë;
- të krijojë një mjedis të përshtatshëm dhe të sigurt të të nxënit;
- t'u shpjegojë dhe t'u prezantojë pjesëmarrësve detyrat e trajnimit, të shqyrtojë pritshmëritë dhe shqetësimet e tyre, si dhe të reagojë në mënyrë të përshtatshme gjatë procesit të punës;
- të përcaktojë rregulla të qarta dhe të sakta për të punuar me pjesëmarrësit dhe t'i respektojë ato;

- të formulojë përkufizime dhe koncepte të qarta dhe të kuptueshme;
- të shpjegojë qartë udhëzimet për ushtrimet;
- të kuptojë se çfarë ndodh në grup në nivelin e procesit, pra cilat janë marrëdhëniet ndërmjet pjesëmarrësve, si dhe të ndikojë në zhvillimin e tyre në mënyrë efektive;
- të shprehë atë që ka ndodhur midis anëtarëve të grupit në nivelin e procesit dhe të diskutojë me ta për të përmirësuar punën dhe ndërveprimin në grup.
- të ekuilibrojë nevojat për trajnim të grupit dhe të anëtarëve të tij;

Lehtësuesi duhet të njohë, të pranojë dhe të respektojë dallimet midis pjesëmarrësve, si dhe të shmangë veshjen ose paraqitjen e ndonjë simboli ose përdorimin e fjalorit sensitiv (këtu përfshihen lloje të caktuara veshjesh, simbolesh fetare ose aksesorësh) që mund të shkaktojë konflikt midis pjesëmarrësve.

Për sa u përket pjesëmarrësve në seancat për edukimin e bashkëmoshatarëve (pra **pjesëmarrësit në trajnim**), kërkohet që:

- të jenë përgjegjës për veprimet e tyre;
- të kuptojnë nevojat e tyre për trajnim (me ndihmën e trajnuesit të tyre);
- të lidhin trajnimin me veten dhe rrethanat e tyre;
- të vënë në zbatim përvojën e përfituar nga trajnimi në situata reale.

(6) Kontrolloni pjesëmarrësit pas aktiviteteve të të nxënimit¹⁵⁴

Kontrolli është momenti në seancën/aktivitetin tuaj kur pjesëmarrësit do të kuptojnë atë që kanë mësuar si rezultat i aktivitetit/përvojës që kanë kaluar. Kontrolli i një aktiviteti është thelbësor, pasi është momenti kur pjesëmarrësit mund të reflektojnë për atë që ka ndodhur dhe se si kjo lidhet me jetën e tyre të përditshme. Nëse pjesëmarrësi e përjeton përvojën, por nuk mund të shpjegojë lidhjen metaforike të saj me atë që ndodh në jetë, mësimi kryesor nuk do të kuptohet.

Zakonisht, teknika e kontrollit bëhet bashkërisht në mënyrë që i gjithë grupi të reflektojë dhe të nxjerrë përfundime nga aktiviteti i të nxënimit. Ai përbëhet nga tri pika për të cilat do të pyesni grupin tuaj:

a) Si u ndjetë gjatë përvojës/aktivitetit? Kjo pyetje është veçanërisht e rëndësishme nëse po zhvillon një aktivitet delikat ose sfidues nga ana emocionale. Është tejet e rëndësishme të siguroheni që pjesëmarrësit të shprehin ndjenjat dhe emocionet që po kalojnë. Mund t'i nxisni që t'i ndajnë ose për t'i shkruajnë në letër, pasi ndonjëherë është më lehtë të marrësh pak kohë për të reflektuar ose mund të jetë diçka shumë intime për t'i ndarë me të gjithë të pranishmit. Megjithatë, është thelbësore që pjesëmarrësit të reflektojnë.

Sugjerim: Kërkojini secilit pjesëmarrës të thotë një fjalë (vetëm një fjalë, pa shpjegime) lidhur me ndjenjën që po përjeton në atë moment. Kjo do t'ju lejojë të krijoni një ide të ecurisë së aktivitetit për grupin dhe t'i nxisni pjesëmarrësit të praktikojnë shprehjen e emocioneve dhe ndjenjave personale.

b) Çfarë ndodhi gjatë aktivitetit eksperimental? A u arrit qëllimi? Përse? Cilët ishin faktorët ndikues?

Në këtë moment, kërkojuni të reflektojnë për atë që ka ndodhur gjatë aktivitetit, pa e analizuar apo krahasuar me përvoja të mëparshme; është një diskutim faktik. Mos harroni, këtu fokusi është te aktiviteti!

c) Si mund ta kanalizoj këtë aktivitet dhe reflektimet e mia/tona në jetën e përditshme? Çfarë

//////////

154. Burimi: UNOY (2018), Paketa e Trajnimit të Rinjtë për Paqe, fq. 53

përfundimesh mund të nxjerr për jetën dhe mjedisin ku bëj pjesë, duke përfshirë shoqërinë që më rrethon? Kjo pjesë e tretë është më e rëndësishmja, ku duhet të jeni në gjendje ta drejtoni diskutimin në përputhje me qëllimet tuaja të të nxëniet për seancën përkatëse. Kjo pjesë është thelbi i të nxëniet, ku pjesëmarrësit do të fillojnë të kuptojnë se si lidhet ky aktivitet me jetën dhe shoqërinë.

Këshillë: Disa aktivitete mund të kenë ngarkesë emocionale, veçanërisht nëse u keni kërkuar pjesëmarrësve të marrin role të caktuara. Për t'u siguruar që ata të lënë mënjane rolet e tyre gjatë kontrollit, mund t'u kërkonit që të dalin jashtë dhe të largohen për pak kohë nga salla e trajnimit përpara se të rikthehen si 'vetvetja' (jashtë rolit të tyre: 'çrolizim'). Gjithashtu, mund t'u kërkonit ta gërvishtin copën e letrës që përshkruante rolin e tyre.

(7) Reflektoni për praktikën: Mbani një regjistër të të nxëniet¹⁵⁵

Një teknikë tjetër e rekomanduar është që secili pjesëmarrës të krijojë dhe të përdorë një regjistër të të nxëniet për aktivitetet dhe modulet që lidhen me bashkëpunimin ndërkulturor, ndërtimin e paqes, kujtesën dhe pajtimin. Regjistri i të nxëniet është personal dhe idealisht duhet të përdoret në fund të çdo seance nga secili pjesëmarrës, për të shënuar përvojat dhe ndjenjat e tyre. Synimi i këtij regjistri është të forcojë procesin e vetëreflektimit. Ai duhet të plotësohet pas përfundimit të seancës, kur pjesëmarrësit të jenë vetëm dhe të kenë kohë për të reflektuar. Në proceset e të nxëniet ndërkulturor, regjistri i të nxëniet mund t'i ndihmojë pjesëmarrësit të kapërcejnë paragjykimet dhe të thellojnë të kuptuarit e tyre për diversitetin. Shpeshherë, ky proces kërkon "shnxënie" ose shpëputje nga ato që kanë mësuar më parë dhe që i kanë konsideruar "të duhura". Për zhvillimin e të nxëniet vetëkritik, është thelbësore që të rinjve t'u jepet mundësia të ndërveprojnë me vetveten nëpërmjet reflektimit personal, të mendojnë se përse dhe si ndodhin gjërat, si dhe të pranojnë atë që dinë, perceptojnë dhe përjetojnë. Pyetjet reflektuese i ndihmojnë të rinjtë të shkojnë përtej të kuptuarit të tyre; ata sfidojnë perceptimin e tyre për botën, si dhe i motivojnë ata të rimendojnë pikëpamjet dhe sjelljet e tyre.

Më poshtë jepen disa shembuj të pyetjeve reflektuese dhe pohimeve që duhet të përfshihen në regjistrat e të nxëniet:

- Çfarë mësova nga kjo përvojë?
- *A kanë ndryshuar idetë e mia? Nëse po, në çfarë mënyre dhe përse?*
- *A shkoi diçka keq? Çfarë? Përse? Si mund ta rregulloj apo ta kapërcej situatën?*
- *Diçka që mësove sot për veten time është _____*
- *Sot, pata vështirësi teksa po përpiqesha të _____. Nesër do ta zgjidh problemin duke _____.*
- *Pjesa më e bukur ishte _____*
- *Më përpara mendoja se _____. Tani mendoj _____*
- *Sot kam ndryshuar mënyrën se si _____ pasi _____*

Regjistrat e të nxëniet mund të përdoren edhe për të analizuar një temë, kompetencë ose parim të caktuar. Për shembull, mund t'u kërkonit pjesëmarrësve të reflektojnë për parimin e respektit:

- Çfarë kuptimi ka fjala respekt për ju?
- *Shkruani disa raste kur keni treguar respekt ndaj të tjerëve në shkollën, familjen ose komunitetin tuaj.*
- *Shënoni një moment ku keni treguar mungesë respekti ndaj të tjerëve apo të tjerët ndaj jush.*
- *Cila do të kishte qenë një mënyrë më e mirë për t'i menaxhuar këto raste?*
- *Cilat do të ishin dy zotime që jeni të gatshëm të bëni për t'i trajtuar të tjerët me më shumë respekt?*

//////////

155. Përshtatur nga Fondacioni 'Arigatou' (2008), Të mësojmë të bashkëjetojmë, fq. 53-54

Grupet dhe procesi i grupit

Roli i një grupi miqsh në adoleshencë nuk duhet kursesi të neglizhohet. Ky grup luan rol kryesor në zhvillimin, autonominë dhe socializimin e të rinjve. Edukimi i bashkëmoshatarëve zhvillohet në grupe ku pjesëmarrësit komunikojnë intensivisht, përjetojnë emocione të forta dhe eksplorojnë stile dhe modele të ndryshme të sjelljes. Këto grupe janë një lloj laborator ku mund të vëzhgohen lloje të ndryshme të sjelljes shoqërore, të testohen aftësitë, të eksperimentohet me mënyra të reja veprimi dhe të zgjidhen probleme reale në një mjedis të sigurt.

Grupi ndryshon nga një grupim rastësor njerëzish. Ekzistojnë disa përkufizime lidhur me nocionin e grupit. Bazuar në teori, disa prej tyre nënvijëzojnë rëndësinë e komunikimit njerëzor, të tjera theksojnë ndërvarësinë midis anëtarëve të grupit, ndërsa të tjera vënë në pah rëndësinë e një qëllimi të përbashkët. Sipas një përkufizimi të shkurtër, grupi u referohet *dy ose më shumë individëve që ndikojnë te njëri-tjetri nëpërmjet ndërveprimeve të tyre sociale*.

Asnjë grup nuk i ngjan tjetrit. Çdo grup ka karakteristikat e tij dalluese, por dinamika e grupit bazohet në disa tipare të përbashkëta:

- **Ndërveprimet** – marrëdhëniet ndërpersonale që lidhen me detyrën specifike lindin, organizohen dhe ruhen brenda një grupi. Secili prej anëtarëve të grupit mund të ketë një ndikim të mundshëm tek anëtarët e tjerë të grupit.
- **Qëllimet dhe detyrat** – anëtarët e grupit mbledhen dhe bashkohen për të arritur qëllime të caktuara, të cilat janë përcaktuar dhe pranuar bashkërisht. Anëtarët e grupit përpiqen të formulojnë dhe të zgjidhin detyrat e tyre të punës: mbijetesën, përshtatjen, identitetin, rritjen, bashkëpunimin.
- **Ndërvarësia** - anëtarët e grupit janë deri diku të varur nga njëri-tjetri në procesin e organizimit dhe shfaqjes së sjelljes së tyre.
- **Struktura** - organizimi i grupit siguron lidhjen e çdo individi me anëtarët e tjerë të grupit, duke përdorur një model të veçantë të tërheqjes së ndërsjellë dhe pushtetit, roleve dhe normave. Këto struktura ofrojnë një formë, jo vetëm dinamike, por edhe relativisht të qëndrueshme të marrëdhënieve midis anëtarëve.
- **Uniteti** – grupet janë kombinime shoqërore dhe kohezive të individëve. Ekzistojnë shkallë të ndryshme të tërheqjes midis anëtarëve të grupit, si dhe midis anëtarëve dhe grupit në tërësi. Uniteti përfshin, si proceset ndërpersonale, ashtu edhe ato në grup. Nga njëra anë, është shkalla në të cilën individët pëlqejnë, respektojnë dhe besojnë njëri-tjetrin, dhe, nga ana tjetër, është ndjenja e “ne” që bashkon anëtarët e grupit në solidaritet.

Çfarë është procesi në grup?

Në punën në grup, mund të bëhet një dallim midis përmbajtjes dhe procesit. Për shembull, në një diskutim energjik në grup, përmbajtja i referohet asaj që është thënë: fjalë dhe fraza, probleme të diskutuara, argumente të sugjeruara.

Procesi është diçka krejtësisht ndryshe. Kur interesohemi për procesin, jemi të interesuar për atë që na tregojnë fjalët, mënyra e sjelljes dhe natyra e diskutimit për marrëdhëniet ndërpersonale midis bashkëbiseduesve. Ne pyesim veten se përse pjesëmarrësi bën një deklaratë pikërisht në atë moment, në një mënyrë të caktuar (intonacioni, lartësia dhe toni i zërit, gjuha e trupit) ndërsa i drejtohet një anëtari tjetër të grupit.

Kur njerëzit janë në të njëjtin grup, ata zakonisht komunikojnë sipas një kodi shoqëror që sugjeron një sjellje të pranueshme, të dëshirueshme dhe të sjellshme. Ndërkohë, çdo person ka emocione, mendime dhe përshtypje personale për anëtarët e tjerë. Dinamika e grupit bazohet në zbulimin e përvojës personale të marrëdhënieve ndërpersonale në grup. Ky është një proces i ndërlikuar dhe me disa faza, i cili ndikohet nga një sërë faktorësh. Ndërhyrja e saktë dhe në kohë e lehtësuesit demonstroi një model për ndarjen e ndjenjave dhe komunikimin më të hapur brenda grupit.

Fazat e zhvillimit të grupit

Zhvillimi i grupit ka 4 faza kryesore:

Faza 1 - Formimi

Në këtë fazë, anëtarët e grupit njihen me njëri-tjetrin dhe orientohen në situatën dhe detyrën e grupit. Kjo fazë karakterizohet nga mirësjellja, kujdesi dhe sjellja e mirë në komunikim. Pjesëmarrësit studiojnë njëri-tjetrin nëpërmjet vëzhgimit; ata mbledhin informacione dhe krijojnë përshtypjet e tyre. Shmangen dallimet, bisedat për çështje personale ose kundërshtimet. Atmosfera në grup ndikohet dhe karakterizohet nga komunikimi sipërfaqësor. Gjatë kësaj faze, siguria, besimi dhe respekti testohen dhe krijohen në grup. Dëshira për t'u pranuar dhe për të mos u refuzuar nga grupi qëndron në plan të parë. Fundi i kësaj faze karakterizohet nga deklaratat e para më të hapura dhe më të drejtpërdrejta në lidhje me nevojat, përpjekjet dhe ndjenjat që pjesëmarrësit ia lejojnë vetes t'i shprehin.

Faza 2 - Sulmimi

Kjo fazë nis me polemikat dhe kundërshtimet e para brenda grupit. Disa anëtarë nuk mund ta tolerojnë më gjatë mënyrën e rreme të komunikimit ose shmangien e çështjeve të rëndësishme (sipas mendimit të tyre) në ndërveprimin e grupit (shpërndarja e roleve dhe përgjegjësi) dhe fillojnë të shprehin pakënaqësinë e tyre. Disa të tjerë parapëlqejnë sigurinë dhe mjedisin e sigurt gjatë fazës së parë. Në fillim lindin kundërshtime të vogla, të cilat shndërrohen më vonë në kundërshtime më madhore që zgjidhen shpejt ose anashkalohen.

Pjesëmarrësit flasin shumë, pa dëgjuar. Në këtë fazë, grupi karakterizohet nga tensioni në rritje, gjykime, kritika dhe këshilla. Këtu fillon studimi i normave të grupit: çfarë është e përshtatshme për diskutim në grup, mënyra e komunikimit, detyra në grup. Nisin të shfaqen forma të ndryshme të rezistencës ndaj ndryshimit, pasi dikush nga grupi bëhet dash kurhani duke kërkuar më shumë qartësi në strukturën dhe organizimin e grupit. Nis dëshira për të vendosur rregulla për punën në grup; fillimisht të paqarta, por më vonë të mbrojtura me bindje.

Faza 3 - Vendosja e normave

Pas kapërcimit të një 'stuhie' konfliktesh dhe lufte për pushtet, anëtarët e grupit fillojnë për herë të parë ta kuptojnë më mirë njëri-tjetrin, si dhe të njohin përvojat dhe aftësitë e personave të tjerë. Në këtë moment, atmosfera në grup përjetohet ndryshe: shpejtësia e të folurit ulet, fjalët e pjesëmarrësve nuk janë më aq të ashpra, si dhe fillojnë t'i dëgjojnë të tjerët me vëmendje dhe dhembshuri. Shprehjet e tyre të fytyrës zbuten dhe disa shprehin se ndihen vërtet të dëgjuar nga të tjerët. Grupi fillon të përgatisë dhe të bjerë dakord me "rregullat për punën dhe anëtarësimin në grup". Pjesëmarrësit zhvillojnë ndjenjën e përkatësisë në grup. Normat e grupit bëhen më të qarta dhe fillojnë të ndikojnë anëtarët individualë.

Faza 4 - Performanca

Kjo fazë e funksionimit dhe zhvillimit të grupit shpesh përshkruhet si faza e ndërvarësisë dhe fleksibilitetit produktiv. Duke qenë të familjarizuar me dallimet dhe kufijtë në komunikim, anëtarët e grupit mund të shkëmbejnë ide, të integrojnë aftësitë e tyre dhe të punojnë me ato të të tjerëve, të bashkëudhëheqin dhe të marrin vendime në grup me konsensus. Rolet dhe përgjegjësitë ndryshojnë vazhdimisht sipas nevojave të grupit dhe anëtarëve të saj, në mënyrë elastike dhe të natyrshme. Identiteti i grupit, besnikëria në grup dhe në "shpirtin e ekipit" arrijnë në nivele të larta, dhe të gjithë janë të orientuar jo vetëm drejt detyrës, por edhe drejt njerëzve dhe marrëdhënieve njerëzore.

Faza 5 - Transformimi

Kjo është faza e fundit në procesin e grupit. Ky është momenti në të cilin aktiviteti në grup përfundon me sukses dhe anëtarët e tij çlirohen nga detyrat e grupit dhe marrëdhëniet mes njerëzve që janë pjesë e të njëjtit grup. Anëtarët e grupit janë krenarë për atë që kanë arritur në jetën e grupit, si dhe janë të kënaqur dhe vlerësojnë faktin se kanë qenë pjesë e një organizate efikase dhe të kënaqshme. Disa pjesëmarrës kanë një ndjenjë të fortë pikëllimi dhe humbjeje.

Njohja e punës dhe proceseve të grupit i ndihmon edukatorët bashkëmohatarë të kuptojnë ndërveprimin mes njerëzve dhe të gjithë grupit. Puna e strukturuar në grup, e ndërthurur me qasjen e edukimit të bashkëmohatarëve, kërkon një përzgjedhje të kujdesshme të aktiviteteve dhe lojërave, në varësi të rolit të tyre në procesin e grupit dhe në fazat e zhvillimit të tij. Puna praktike e lehtësuesit, e koordinuar me procesin e grupit, është një art që zhvillohet pas shumë orësh pune në grup. Këto lloj njohurish dhe aftësish të specializuara është vështirë t'u mësohen të tjerëve për t'u shpjeguar, pasi janë kryesisht të varura nga konteksti. Njohuritë teorike në fushën e dinamikës së grupit janë të rëndësishme, pasi shërbejnë si skemë njohëse për analizimin e fenomeneve dhe proceseve të grupit.

Komunikimi në proceset e grupit

Komunikimi luan rol thelbësor në proceset e grupit. Ekzistojnë dy lloje kryesore komunikimi:

1. **Komunikimi verbal** ku përdoren fjalët ose gjuha, i cili përfshin përfshin të shkruarit, të lexuarit, të bashkëbiseduarit dhe të dëgjuarit;
2. **Komunikimi joverbal** ku në vend të fjalëve, për t'u shprehur, përdoren gjestet, vështrimet, gjestet me duar dhe gjuha e trupit.

Në jetën tonë të përditshme, rrallëherë ndodh që t'i ndajmë këto dy lloje komunikimi nga njëri-tjetri. Ne i përdorim të dyja të kombinuara për të shprehur atë që kërkojmë, pasi të dy komunikimet mbështetin njëri-tjetrin.

Sa më i qartë, specifik dhe i kuptueshëm të jetë mesazhi dhe sa më të mira të jenë kushtet e komunikimit, aq më shumë gjasë ka që komunikimi të përcillet ashtu siç pritet. Megjithatë, jo të gjitha mesazhet ndihmojnë në transformimin e konflikteve dhe ndërtimin e paqes. Për këtë arsye, është e rëndësishme të shqyrtojmë dhe të trajtojmë me kujdes llojet e ndryshme të mesazheve që dërgojmë. Përveç kësaj, duhet të tregohemi të kujdesshëm për mënyrën sesi i perceptojmë mesazhet e të tjerëve dhe se çfarë bëjmë me to.

Në Modulin 1 të këtij manuali, prezantuar reflektime të hollësishme lidhur me rëndësinë e të nxënit për të komunikuar në një mjedis ndërkulturor dhe identifikuar disa nga pengesat në qëndrimet ndaj dialogut ndërkulturor.

Gjithashtu, mund të ketë edhe pengesa sjelljeje ndaj komunikimit të suksesshëm. Për shembull, lëvizja e duarve në një mënyrë të caktuar mund t'i provokojë disa njerëz në varësi të kuptimit të këtyre gjesteve në kulturën e tyre. Në mënyrë të ngjashme, të flasësh me zë të lartë, të ndërpresësh personin tjetër, të hysh dhe të dalësh papritur nga biseda, si dhe të shpërqendrohesh nga persona, objekte ose aktivitete të tjera, etj. mund të shkaktojë fyerje, keqkuptime ose të pengojë komunikimin. Përveç kësaj, përdorimi i fjalëve provokuese, akuzat dhe paragjykimet mund të sjellë prishjen e komunikimit.

Në mënyrë që të bëheni komunikues efektivë dhe të aftë për t'i transformuar konfliktet dhe për të ndërtuar paqen, trajnuesit dhe pjesëmarrësit në trajnim duhet të praktikohen duke përdorur komponentët e mëposhtëm të komunikimit të suksesshëm:

- **Të dëgjuarit aktiv:** të qenit plotësisht të vëmendshëm ndaj fjalëve dhe gjuhës së trupit të personit tjetër kur ata flasin dhe të dëgjuarit për të kuptuar, në vend që të shpërqendroheni, të nxitoheni në gjykime ose të arrini në përfundime të nxituara në mendjen tuaj.
- **Qartësia:** përdorin fjalë të njohura dhe të thjeshta, zë dhe shqiptim të qartë;
- **Përsëritja:** kthejuni dhe riformulojeni shprehjen e një ideje, fjale ose fraze në më shumë se një formë;
- **Pyetje** për të kërkuar dhe për të nxitur të menduarit, diskutimin dhe të shprehurit;
- **Gjuha e trupit** duke përfshirë lëvizjet e duarve dhe të trupit që shpjegojnë ose mbështesin të folurit;
- **Kontakti me sy,** pra të shikuarit e tjetrit në mënyrë të arsyeshme dhe të përshtatshme për kulturën e personit me të cilin po komunikojmë.

Zhvillimi i trajnimeve online

Në rast se keni nevojë të organizoni trajnimin tuaj në format online (qoftë për shkak të kufizimeve të udhëtimeve dhe takimeve ballë për ballë, ose sepse parapëlqeni të nxënimit online), do t'ju duhet t'u kushtoni vëmendje të veçantë nevojave, mundësive dhe kufizimeve të hapësirës së të nxënimit online.

Ekzistojnë një sërë mënyrash për t'iu qasur të nxënimit online, duke filluar nga ato të thjeshtat, dhe deri tek ato më të ndërlikuarat, webinar-e dhe diskutime të drejtpërdrejta që zhvillohen vetëm një herë, deri te kurse modulare të shtjelluara plotësisht me leksione, lexime, detyra dhe workshop-e të regjistruara paraprakisht.

Për sa i përket edukimit të të rinjve bashkëmoshatarëve, RYCO ka fituar përvojë në krijimin e trajnimeve të drejtpërdrejta në internet që u mundëson të rinjve të përfshihen në dialog ndërveprues dhe të punojnë në grupe të vogla, duke përdorur tabela të bardha ndërvepruese dhe hapësira pune të bazuara në internet në kombinim me video konferenca. Më poshtë jepen disa këshilla që bazohen në këtë përvojë. Sidoqoftë, duhet të kihet parasysh se ofrohen shumë mundësi të tjera për të nxënimit në internet, duke parapëlqyer të punoni me platforma dhe burime të tjera.

Përfitimet dhe kufizimet e takimeve online për edukimin e të rinjve bashkëmoshatarë

Takimet online për edukimin e të rinjve bashkëmoshatarë mund të kenë disa përparësi, veçanërisht kur bëhet fjalë për të mbledhur në një kohë kur udhëtimet janë të pamundura. Gjithashtu, aplikacionet online që ofrojnë hapësira pune virtuale bashkëpunuese mund të përshpejtojnë dhe të rrisin krijimtarinë në punën në ekip.

Por nga ana tjetër, jo të gjithë kanë qasje të qëndrueshme në internet ose ndihen po aq komodë me mjetet online. Prandaj, irritimi i shkaktuar për shkak të ndërprerjes së vazhdueshme të lidhjes së internetit ose mjeteve në internet që nuk janë intuitive mund të kufizojë në mënyrë të paqëllimshme pjesëmarrjen e disa të rinjve dhe/ose të përkeqësojë cilësinë e trajnimit.

Disa pika të tjera për t'u marrë parasysh janë:

- Trajnimit online ofrojnë mundësi të kufizuara për ndërveprim dhe bashkëpunim midis pjesëmarrësve në krahasim me trajnimet ballë për ballë, ku njerëzit mund të komunikojnë verbalisht dhe joverbalisht, të ndërveprojnë fizikisht gjatë ushtrimeve për thyerjen e akullit, lojërave me role, punëve në grupe të vogla dhe lojërave bashkëpunuese, si dhe ta përdorin kohën e pushimit dhe mbrëmjet për t'u njohur me njëri-tjetrin në mënyrë joformale, krahas ndërveprimit gjatë seancave formale.
- Shumë njerëz mendojnë se ruajtja e përqendrimit gjatë takimeve të gjata online është më e lodhshme fizikisht (lodhja e syve) se sa takimet ballë për ballë, ku njerëzit mund të përzihen me turmën dhe të ndërveprojnë në mënyra të ndryshme.
- Për shkak të sfidave teknike dhe të përqendrimit në hapësirat online, organizatorët e trajnimit duhet ta rishikojnë kohëzgjatjen e seancave të trajnimit, larmishmërinë dhe thellësinë e koncepteve dhe aftësive që mund të trajtohen në një ditë trajnimi. Do të nevojiten ditë trajnimi më të shkurtra, më shumë pushime dhe ndryshim të pritshmërive për atë që mund të arrihet brenda një dite.
- Por kjo nuk do të thotë që trajnimi online nuk mund të jetë i larmishëm dhe argëtues! Sigurisht që mundet! Sidoqoftë, kjo do të thotë se trajnuesit duhet të ndryshojnë planet për t'u siguruar që pjesëmarrësit të ndihen të qetë, të lidhur me njëri-tjetrin, të mirëpritur, si dhe të kenë më shumë mundësi për të marrë pjesë në mënyrë aktive gjatë gjithë seancës.

Elementë të përvojave të trajnimeve efikase online

Shumë prej metodave të të nxënimit joformal (por jo të gjitha) të përdorura në trajnimet tradicionale ballë për ballë mund të përshtaten me hapësirën online. Për shembull trajnimet efikase online mund të ndërthurin aktivitete të tilla si:

- Diskutime në grup
- Aktivitete në grupe të vogla të lehtësuara ose të vetëdrejtuara në sallat për diskutime online me të gjithë grupin
- Lexim individual dhe punë reflektuese
- Kuize dhe sondazhe ndërvepruese
- Prezantime online dhe materiale multimediale (të para dhe/ose të krijuara nga trajnuesit ose pjesëmarrësit)
- Ushtrime për qetësinë mendore
- Aktivitete krijuese dhe pamore
- Pushime të rregullta për zgjatje muskulore, ushtrime argëtuese për thyerjen e akullit dhe lojëra gjallëruese
- Dhe shumë të tjera! (referojuni Shtojcës 2 për udhëzime të tjera për metodat joformale, duke përfshirë përdorimin e mjeteve digjitale)

Në rastin ideal, ndërveprimi midis pjesëmarrësve do të jetë i lartë. Në këtë aspekt, disa elemente tradicionale të trajnimit, të tilla si prezantimi personal dhe faza e ndarjes, mund të ruhen në internet dhe duhet të përfshihen sa më shumë që të jetë e mundur.

Shumica e trajnimeve online, ndonëse të shkurtra, mund të përfitojnë nga ndihma që ofron lehtësimi. Kjo do të thotë se përveç trajnuesit ose lehtësuesit kryesor, është e dobishme prania e një personi tjetër për të vëzhguar bisedën online, për të mbajtur shënime, për të shënuar kohën dhe/ose për të ofruar ndihmë teknike (p.sh. për të hyrë dhe për të dalë nga diskutimet me të gjithë grupin). Në varësi të shkallës së lehtësisë së përdorimit të aplikacioneve dhe lehtësimit online, ju mund të jeni të aftë t'i bëni vetë këto gjëra, por është gjithashtu mirë të kërkonit ndihmë, duke bërë kështu njerëz të tjerë pjesë të përvojës së trajnimit. Përveç kësaj, është e rëndësishme të kryeni një kontroll të përgjithshëm teknik përpara dhe/ose në fillim të çdo seance trajnimi online, në mënyrë që të siguroheni që të gjithë mund ta shikojnë dhe ta dëgjojnë njëri-tjetrin.

Disa kërkesa teknike bazë për trajnimet online janë:

- Akses në kompjuter/telefon inteligjent
- Akses në lidhje të qëndrueshme interneti
- Akses në kufje të pajisura me mikrofon
- Njohuri themelore të aplikacioneve të video-konferencave në internet (të tilla si Zoom, Skype, Google Hangouts, etj.) dhe të mënyrës së përdorimit të veçorive të hyrjes / audios / videos / bisedës / duarve virtuale/ ikonave / diskutimeve me të gjithë grupin / tabelës së bardhë)
- Madje, mund t'u dërgoni pjesëmarrësve paraprakisht disa materiale nëpërmjet email-it apo të përdorni materiale në internet ose të shtypura

Platforma dhe aplikacione online

Për të zhvilluar seanca trajnimi online, mund të zgjidhni nga një sërë platformash dhe aplikacionesh të video-konferencave në internet. Në vijim mund të gjeni disa sugjerime nga trajnimet e mëparshme të ZRBR-së:

Për video-konferenca:

- Zoom (www.zoom.us)

- Google Hangouts (<https://hangouts.google.com>)
- Skype (www.skype.com)

Për tabela të bardha ndërvepruese:

- Miro (www.miro.com)
- Mural (www.mural.co)
- Padlet (www.padlet.com)

Për më shumë këshilla lidhur me organizimin e workshop-eve online pa probleme dhe me efikasitet, Mural ka përgatitur një “Udhëzues Specifik për Lehtësimin e Workshop-eve në Distançë” që mund t’ju nevojitet. Mund të shkarkohet këtu: <https://www.mural.co/ebook>

Roli i trajnuesve dhe i lehtësuesve online

Roli juaj si trajnues dhe lehtësues në internet përfshin:

1. Dhënien e udhëzimeve teknike para trajnimit në platformat dhe aplikacionet që do të përdorni;
2. Mirëseardhjen dhe orientimin e grupit/grupit të vogël në hapësirën e të nxënit në internet dhe ushtrimeve ndërvepruese online;
3. Lehtësimin e përdorimit teknik të aplikacioneve të video-konferencave dhe të hapësirës së punës (si p.sh. Zoom, Miro, Padlet) për grupin tuaj;
4. Nxitjen e pjesëmarrjes aktive dhe gjithëpërfshirëse të grupit;
5. Garantimin e kuptueshmërisë së koncepteve kryesore, si dhe ndjenjën e përfshirjes emocionale dhe të përkatësisë së grupit;
6. Përmbledhjen e diskutimeve të grupit ose zgjedhjen e një vullnetari për ta bërë në vendin tuaj;
7. Mbylljen e çdo seance me nota pozitive dhe falënderimin e anëtarëve të grupit për pjesëmarrjen e tyre.

Vlerat themelore të ndërtimit të paqes për trajnuesit¹⁵⁶

Ekzistojnë disa pika thelbësore që duhet të mbahen gjithmonë parasysh gjatë seancave të trajnimit. Përpara dhe gjatë çdo trajnimi, merrni disa minuta kohë për t’i kujtuar vetes këshillat kryesore të mëposhtme:

- **Tregohuni të kujdesshëm ndaj kontekstit dhe grupit:** veçanërisht nëse vini nga një realitet, kontekst ose ambient ndryshe nga grupi juaj, është thelbësore që të jeni të informuar dhe të tregoheni të kujdesshëm ndaj kontekstit në të cilin do të bëheni pjesë: cilat janë tensionet aktuale? Si shihem unë (si i jashtëm)? Cilat janë çështjet delikate për të cilat duhet të jem në dijeni?
- **Komunikoni në mënyrë jo të dhunshme:** vini në praktikë aftësitë tuaja të komunikimit jo të dhunshëm! Filloni nga mesazhet që nisin me “Unë”, mos merrni asnjë koment personal, njihni nevojat e grupit tuaj, shkoni përtej pozicioneve dhe interesave. Tregohuni empatikë ndaj grupit tuaj, tregohuni të njerëzishëm me çdo pjesëmarrës.
- **Jini të kujdesshëm dhe të pranishëm:** jini të pranishëm 100% në sallën e trajnimit, bëhuni pjesë e çdo gjëje që ndodh dhe jini të pranishëm me dhe për grupin tuaj. Nuk ka rëndësi nëse jeni ose jo në një seancë trajnimi apo nëse grupi juaj është përfshirë në diskutime në grup: qëndroni pranë tyre. Ndjeni fuqinë e të qenit atje me ta. Do të jetë shumë e rëndësishme që ata të ndiejnë praninë tuaj në çdo aspekt. Kjo do të shërbejë si shembull që ata të veprojnë në të njëjtën mënyrë.
- **Dëgjoni në mënyrë aktive:** dëgjoni me zemër. Mund të tingëllojë qesharake, por nëse keni

//////////

156. Burimi: UNOY Paketa e Trajnimit të Rinjtë për Paqe, fq. 74-76

një program paqeje dhe konflikti, këto janë tema delikate dhe mund të ketë pjesëmarrës që mund të kenë qenë viktimë ose autorë të dhunës (ose të dyja), dhe mund të jetë e vështirë të ndani ose të hapeni për disa gjëra, por duhet të jeni të përgatitur për çdo rast.

- **Jini të dhembshur:** mos paragjykoni grupin ose pjesëmarrësit. Jini të kujdesshëm, pasi pavarësisht se nuk jeni aty për t'u kujdesur për ta, në rrethana të caktuara ky mund të jetë i vetmi vend i sigurt ku ata mund të ndihen komodë për të ndarë informacione intime, prandaj sigurohuni që të krijoni një mjedis të dashur, të kujdesshëm dhe të dhembshur.
- **Besojini procesit dhe grupit:** për sa kohë që jeni përgjegjës për përgatitjen dhe performancën tuaj më të mirë, ajo që ndodh në sallën e trajnimit është një përgjegjësi e përbashkët e juaja dhe grupit tuaj, si dhe faktorëve të tjerë të jashtëm: jini të hapur ndaj gjithçkaje që ndodh në mënyrë të papritur dhe jini fleksibël për të qëndruar pranë grupit në momente të tilla. Besojini planit që keni përgatitur po aq sa procesit dhe grupit.
- **Mbani ekuilibrin e duhur:** për sa kohë që i besoni grupit tuaj, jini të hapur për komentet e tyre. Sigurohuni të gjeni ekuilibrin e duhur midis besimit që keni në program dhe të qenit të vetëdijshëm për menaxhimin e kohës dhe nevojat e grupit. Disa pjesëmarrësve mund t'u duhet më shumë kohë për të ndarë emocionet e tyre ose për të dhënë informacione, por disa të tjerë tjerët mund të ndiejnë nevojën për të kaluar në seancën tjetër: gjetjen e ekuilibrit të duhur.
- **Jini të paanshëm:** sigurohuni që t'i nxitni të gjithë pjesëmarrësit në sallë të ndajnë mendimin e tyre dhe të mos lejoni që opinioni juaj të mbizotërojë diskutimin apo të merret si e vetmja e vërtetë.
- **Jepni komente konstruktive:** kini parasysh se sa herë që jepni një koment, duhet të jeni të qartë për atë që po komentoni (një ushtrim, pyetje të ngritur, qëndrim apo një vendim), si dhe të jepni një alternativë për atë që mund të ishte bërë ndryshe. Tregohuni specifikë në komentin që jepni dhe sigurohuni të mos e merrni personale.
- **Jini modest:** gjatë seancave dhe veçanërisht gjatë kontrollit, kini parasysh se nuk mund të dini çdo gjë apo ta keni të vërtetën në duart tuaja; qëndroni modestë.
- **Mos gjykoni ndërsa mbronni me vendosmëri parimet e paqes dhe të mospërdorimit të dhunës:** ndodh që pjesëmarrësit të vënë në dyshim parimet e mospërdorimit të dhunës dhe të argumentojnë se dhuna është e lejueshme në disa raste: qëndroni të vendosur në promovimin e mospërdorimit të dhunës dhe në kundërshtimin e këtyre ideve me grupin tuaj.
- **Tregohuni të sqartë:** mos e gënjeni grupin tuaj: nëse nuk dini diçka, thjesht thuajeni, nuk është e thënë që të dini çdo gjë. Sikurse e përmendëm më lart, ky program është një hapësirë për të nxënë në bashkëpunim, dhe nuk supozohet t'i dini të gjitha detajet apo të gjitha përgjigjet. Përgjegjësia juaj është të përgatiteni në mënyrën më të mirë të mundshme dhe të tregoheni të sqartë me grupin tuaj.
- **Pranoni gabimet:** nuk përbën ndonjë problem të madh nëse bëni një gabim, thjesht pranoni, ndajeni gabimin me grupin dhe vazhdoni më tej!
- **Promovoni qëndrueshmërinë:** mendoni pak se sa shumë letër përdorim gjatë një trajnimit... Ndërgjegjësohuni dhe përpikuni të tregoheni miqësor me ambientin: duke filluar nga moshpërndarja e shisheve plastike të ujit dhe deri te të qenit i vetëdijshëm për përdorimin e burimeve).
- **Mos kini frikë të tregoheni vulnerabël:** zakonisht, pjesëmarrësit e vlerësojnë faktin që mund të ndani me to përvojën tuaj personale dhe profesionale. Kjo mund t'ju vendosë në një pozicion vulnerabël, pasi mund të nënkuptojë ndarjen e gabimeve ose momenteve të vështira dhe delikate që keni përjetuar, si p.sh. një situatë konflikti. Megjithatë, në përgjithësi kjo është diçka që vlerësohet shumë dhe ndihmon për të përforcuar lidhjen me grupin. Sidoqoftë, sigurohuni që të gjeni ekuilibrin e duhur në mënyrë që të mos bëheni qendra e vetme e vëmendjes.

Të gjitha këto qëndrime dhe vlera janë thelbësore në çdo moment të trajnimit, por ne mendojmë se ato janë veçanërisht të rëndësishme kur bëni komente për pjesëmarrësit. Këto momente mund të jenë shumë delikate, prandaj të gjitha këto parime do t'ju vijnë në ndihmë. Sigurohuni që t'i zbatoni!

Kujdesi vetjak për trajnuesit¹⁵⁷

Trajnuesit dhe edukatorët bashkëmohatarë mund t'i përdorin këto sugjerime për t'i ndihmuar të çlodhen, të ulin stresin dhe të vendosin ekuilibër në përvojën e tyre të trajnimit.

Merrni frymë thellë. A i keni kushtuar ndonjëherë vëmendje frymëmarrjes suaj kur ndiheni të stresuar ose bëni lëvizje shumë të shpejta? Me siguri është e shpeshtë dhe jo e thellë. Merrni disa herë frymë thellë dhe me ngadalë për t'u çlodhur.

Bëni një shëtitje. Dilni në ambient të hapur. Bëni blerje. Luani një sport. Ushtrimi ju ndihmon jo vetëm të digjni energjinë e tepërt, por edhe të largoheni nga vendi që po ju shkakton stres.

Ushqehuni mirë. Në përgjithësi, njerëzit që janë të zënë priren të kapërcejnë vaktet ose të hanë shumë shpesh ushqime të shpejta. Ushqimi i rëndë, të ushqyerit me shumë ose pak kalori dhe të papërshtatshëm mund t'ju bëjë të ndiheni të plogësht. Konsumoni perime, fruta, drithëra, proteina me pak yndyrë, ushqime të shëndetshme dhe me vlerë energjike të lartë.

Konsumoni ujë. Shumica e njerëzve nuk pinë mjaftueshëm ujë dhe përjetojnë dehidratim, lodhje dhe dhimbje. Kur të ndiheni sërish të dehidratuar ose të keni nevojë për lëngje, pini ujë në vend të kafes, çajit ose pijeve që përmbajnë shumë sheqer.

Merrni gjërat me qetësi. Mos u shqetësoni; nuk keni përse të ndërpritni atë që po bëni. Nëse thjesht siguroheni që mendja dhe trupi juaj të jenë në të njëjtin vend, do të ndiheni (dhe do të dukeni) më pak të shpërqendruar, do të mendoni në mënyrë më të kthjellët dhe do të jeni më efektivë. Gjithashtu, strategjitë e menaxhimit të kohës dhe të delegimit mund të ndihmojnë në shmangien e përparësive të paqarta dhe konflikteve të orareve.

Bashkoni forcat. Nëse jeni trajnues ose edukator i bashkëmohatarëve në gjendje stresi, ka gjasë që të mos e pranoni ndihmën e personave të tjerë për t'ju ndihmuar në punën tuaj, qoftë kjo delegimi i detyrave të bashkëmohatarët apo trajnues të tjerë, bashkëpunimi me grupe të tjera ose thjesht krijimi i një rrjeti për të marrë ndihmë dhe këshilla. Ndarja e ngarkesës me persona të tjerë dhe të qëndruarit me njerëz pozitivë mund të ndihmojnë në parandalimin e stresit.

Bëni gjumë të mirë. Gjumi i qetë i natës nuk është luks, por domosdoshmëri për një mendje të kthjellët dhe reagime të vetëdijshme. Çlodhuni në mbrëmje duke u treguar të kujdesshëm me atë që hani përpara se të bini për të fjetur, duke fikur telefonin, televizorin dhe kompjuterin, si dhe kaluar disa minuta për të ngadalësuar ritmin dhe për të kaluar nga një 'ditë e zënë' në një 'natë çlodhëse', ndoshta duke konsumuar një pije të ngrohtë dhe duke dëgjuar muzikë qetësuese.

Shtendosuni. Muskujt e kontraktuar, gjykimi i cekët dhe të menduarit kritik e përkeqësojnë stresin dhe ju çojnë drejt konsumit profesional. Gjeni mënyra për të ushtruar trupin dhe mendjen. Bëni një banjë. Lutuni. Shtendosni muskujt e kontraktuar. Shtendosja e lehtë zvogëlon stresin fizik, por "ushtrimet e mendjes" ose meditimi mund të ndihmojnë në uljen e perfeksionizmit dhe kritikës kronike.

Argëtohuni. E qeshura është një ilaç i shkëlqyer, prandaj rrethojeni veten me gjëra dhe njerëz argëtues. Shikoni shfaqjet dhe filmat tuaj argëtues të preferuar, luani me fëmijët ose kafshët tuaja, qëndroni me njerëz që ju bëjnë të qeshni, ose thjesht qeshni me veten kur jeni shumë serioz ose të mërzitur.

Dilni nga rutina. Bëni nga pushim nga puna dhe përqendrohuni plotësisht në diçka tjetër, qoftë për një orë, një ditë ose një javë. Rikuperoni energjitë tuaja sot në mënyrë që të jeni më produktivë dhe të mund të shijoni punën tuaj të nesërmen.

//////////

157. Burimi: Manual trajnimi i trajnuesve Y-Peer (2005), fq. 155.

Ndihmë! Si duhet të veproj nëse diçka shkon 'keq'?

Mos u shqetësoni. Në këtë pjesë do të gjeni rekomandime se çfarë të bëni kur përballeni me sfida specifike në kontekstin e mësimdhënies/trajnitimit. Puna me të rinjtë në fushën e dialogut ndërkulturor, ndërtimin e paqes, kujtesën dhe pajtimin mund të çojë në situata të vështira. Këtu përfshihen tema dhe çështje delikate, biseda të vështira, hezitim nga ana e trajnuesve, rezistencë nga ana e prindërve, probleme midis brezave dhe sfida me pjesëmarrësit. Duke e ditur këtë, është e rëndësishme që trajnuesit t'i paraprijnë situatave të tilla, në mënyrë që kur të lindin dinamika të vështira gjatë workshop-it, të jenë të përgatitur për të ndërhyrë me inteligjencën e duhur emocionale. Ju ftojme të shqyrtoni rastet e mëposhtme dhe të reflektoni se si këto situata mund mund të jenë sfiduese për ju si lehtësues.

Menaxhimi i "situatave të vështira"

Në çdo grup, ka njerëz sjellja e të cilëve shpeshherë cenon ecurinë dhe arritjet e grupit. Kjo mund të ndodhë për shumë arsye. Lehtësuesi duhet të zhvillojë ndjenjën e ndjeshmërisë dhe aftësitë e nevojshme për të menaxhuar situata të tilla. Është shumë e rëndësishme që lehtësuesi të mësojë të bëjë dallimin midis sjelljes individuale të "pjesëmarrësve të vështirë" dhe një sjelljeje të caktuar brenda një grupi, e cila lind nga vështirësi të caktuara në procesin e grupit ose probleme të caktuara midis lehtësuesit dhe grupit, të cilat shprehen nga disa pjesëmarrës.

- Nëse gjatë trajnimit lind një problem që tërheq vëmendjen e shumë ose të gjithë pjesëmarrësve, lehtësuesi duhet të ndërpresë punën e grupit dhe t'i pyesë pjesëmarrësit lidhur me shkakun e konfuzionit.
- Nëse problemi ka të bëjë me një pjesëmarrës specifik, ekzistojnë një sërë mekanizmash të ndryshëm për menaxhimin e situatës.

Një pjesë e rëndësishme e punës gjatë trajnimit është menaxhimi i pjesëmarrësve "të vështirë" dhe "situatave të vështira". Kjo është pjesë e profesionalizmit të trajnuesit, pasi sjellja e padëshirueshme e disa pjesëmarrësve cenon dinamikën e grupit. Durimi, vëmendja dhe shmangia e ballafaqimit të drejtpërdrejtë i japin mundësinë trajnuesit të mbajë situatën nën kontroll gjatë trajnimit.

Këtu keni disa ide për menaxhimin e sjelljes së pjesëmarrësve nëse një sjellje e tillë pengon procesin e trajnimit:

Kur pjesëmarrësit vijnë me vonesë:

Ka raste ku mbërritja me vonesë është e pashmangshme; megjithatë, duhet të konsiderohet si mungesë respekti ndaj pjesëmarrësve të përpiktë. Këtu keni disa strategji për ta kapërcyer këtë problem:

- Ndihmohuni anëtarët e grupit që të bien dakord për një rregull lidhur me përpikërinë. Nëse ata e vendosin vetë këtë rregull, ka shumë gjasa që ta respektojnë atë.
- Bëhuni shembull: mos shkoni vonë. Sjellja që shfaqni do të konsiderohet si tregues i seriozitetit tuaj në trajnim.
- Bindini pjesëmarrësit se është e rëndësishme që ata të jenë të pranishëm në fillim të seancës. Nëse janë të ndërjegjshëm se mund të humbasin diçka të rëndësishme në minutat e para të seancës, ata do të bëjnë më shumë përpjekje për të ardhur në kohë. Për shembull, mund të shpërndani materiale që do të përdoren gjatë trajnimit.

Kur pjesëmarrësit nuk paraqiten:

Shpeshherë, disa nga pjesëmarrësit e ftuar nuk marrin pjesë në trajnim ose humbasin një pjesë të tij. Mungesa e tyre mund të ndikojë negativisht në punën e grupit. Ky problem mund të zgjidhet duke zbatuar metodat (ose teknikat) e mëposhtme:

- Sigurohuni që pjesëmarrësit ta ndiejnë të nevojshme pjesëmarrjen e tyre në seanca. Nëse pjesëmarrësit mendojnë se trajnimi është i padobishëm, është e natyrshme që vlera e tij do të bjerë në sytë e tyre.
- Shpërndani materiale gjatë çdo seance. Pjesëmarrësit nuk duan të humbasin informacione apo udhëzime në lidhje me trajnimin
- Sigurohuni që të keni arritur në një marrëveshje me administratën e organizatave të pjesëmarrësve. Shumë herë pjesëmarrësit kërkojnë leje për t'u larguar, duke thënë se duhet të kthehen në zyrë për shkak të një urgjence. Kur flisni me mbikëqyrësit, duhet të theksoni se nëse pjesëmarrësit e tyre e ndjekin të gjithë trajnimin, kjo do të rrisë efektivitetin e tyre dhe do t'i sjellë përfitime të konsiderueshme për organizatën.

Në rast bisedash të papërshtatshme në grup:

Duke e organizuar punën në grupe të vogla, ju u jepni pjesëmarrësve mundësinë të komunikojnë me njëri-tjetrin, të shkëmbejnë njohuri dhe përvojë, si dhe të mësojnë nga njëri-tjetri. Kjo zvogëlon ndjeshëm nevojën e pjesëmarrësve për të diskutuar çështje që nuk kanë të bëjnë me trajnimin.

Ekzistojnë edhe mënyra të tjera që mund t'ju ndihmojnë të zvogëloni gjasat e bisedave të papërshtatshme:

- Shkojuni pranë pjesëmarrësve që po bisedojnë me njëri-tjetrin. Nëse biseda nuk është e përshtatshme, ajo priret të ndërpritet. Nëse e shikoni të nevojshme, mund të bashkoheni dhe të jepni ndihmën tuaj.
- Zbuloni se çfarë qëndron pas bisedës së pjesëmarrësve. Ndonjëherë, arsyet mund të jenë të shëndetshme. Për shembull, pjesëmarrësit mund të jenë duke qartësuar informacione të paqarta ose duke ndihmuar njëri-tjetrin për t'u përditësuar me një material që disa prej tyre nuk kanë mundur ta marrin.

Nëse pjesëmarrësit largohen nga trajnimi përpara se të përfundojë:

Si rregull, vetëm disa pjesëmarrës kanë guximin të largohen nga seanca përpara se të përfundojë. Gjatë punës në grupe të vogla, shpesh ka raste ku pjesëmarrësit mund të largohen më herët apo të mos kthehen pas pushimit. Këtu kemi renditur disa strategji që mund të jenë të dobishme në minimizimin e sjelljeve të tilla.

- **Sigurohuni që të zhvillohen aktivitete gjatë gjithë kohës.** Një nga arsyet më të zakonshme që pjesëmarrësit largohen më shpejt, është mendimi që krijojnë se nuk do të ndodhë më asgjë tjetër me rëndësi. E mira do të ishte t'i jepnit më shumë detyra grupit sesa t'i lini pjesëmarrësit pa bërë asgjë. Në raste të tilla, është e rëndësishme të siguroheni që në seancat e ardhshme ata të kenë kohë të mjaftueshme për ta përfunduar atë që kanë filluar.
- **Kushtojuni vëmendje pushimeve.** Nëse keni pasur një seancë të gjatë dhe është koha për një pushim dreke ose për një kafe, duhet të bini dakord për orën e saktë të rinisjes së punës. Shënojeni në një tabak letre, një slajd ose në një dërrasë të bardhë/të zezë, në mënyrë që të gjithë të mund ta dëgjojnë dhe ta shikojnë këtë informacion. Një orë e pazakontë si "10:43" mbahet mend më lehtë se "10:45".
- **Lini diçka të rëndësishme për pjesëmarrësit në pjesën e fundit të seancës.** Për shembull, mund t'u kërkonit pjesëmarrësve të përmbledhin punën e realizuar duke u dhënë ndihmën tuaj. Diskutimet përmbyllëse duhet të jenë po aq të rëndësishme sa ato hapëse. Madje, në disa raste mund të prisni deri në fund të seancës për të shpërndarë disa materiale të një rëndësie të veçantë.

Nëse pjesëmarrësit nuk punojnë me detyrat e caktuara:

- Një pjesë e konsiderueshme e kohës shkon dëm kur anëtarët e grupit nuk janë të përqendruar dhe nuk punojnë me detyrat e tyre, apo kur nuk shfaqin interes për të kaluar në fazën pasardhëse të punës. Metodatat e mëposhtme do t'ju ndihmojnë të fokusoni vëmendjen e pjesëmarrësve në zbatimin e detyrave të caktuara:
- Shpjegoni qartë atë që duhet bërë. Do të ishte mirë nëse secili prej pjesëmarrësve të mund ta merrte detyrën e tij të shtypur në letër. Shpjegimet me gojë mund të harrohen lehtësisht, duke e bërë kështu të vështirë përfundimin e detyrës.
- Planifikoni pjesën e parë të punës në grup, duke e bërë të shkurtër dhe të lehtë për t'u përfunduar. Kjo do t'i japë mundësinë grupit t'i rikuperojë më shpejt energjitë, si dhe të kalojë në detyra më të vështira pa vonesa të panevojshme.
- Përcaktoni qartë objektivat e trajnimit. Duke u njohur me përfitimet e çdo ushtrimi, anëtarët e grupit do të përfshihen në mënyrë më aktive.
- Përdorni metodën 'hap pas hapi' për zbatimin e detyrave dhe përcaktoni afatin kohor për përfundimin e detyrës në çdo fazë. Sa më shumë që pjesëmarrësit i afrohen afatit, aq më fort punojnë ata. Nëse dëshironi të ndihmoni grupin, mund të monitoroni kohën dhe t'u kujtoni qetësisht se "kanë mbetur edhe gjashtë minuta"; kjo do të rrisë ndjeshëm përpjekjet e pjesëmarrësve për të përfunduar punën.

Nëse grupi shpërqendrohet nga sjellja e disa prej pjesëmarrësve:

Ndonjëherë puna në grup mund të jetë më pak efektive për shkak të sjelljes së një ose dy prej pjesëmarrësve, të cilët e ngadalësojnë procesin e të nxënit duke e shpërqendruar grupin nga tema e trajnimit apo seancës. Ndonjëherë është e vështirë të gjendet një zgjidhje e thjeshtë për të shmangur sjellje të tilla, por këshillat e mëposhtme do t'ju ndihmojnë t'i përballoni këto situata:

- Sigurohuni që të kuptoni nëse pjesëmarrësi po ndërhyrë në procesin e punës. Gjatë vëzhgimit të punës së grupeve të ndryshme në të njëjtën kohë, mund të ndodhë që t'i afroheni një grupi kur njëri prej anëtarëve të tij po shpreh një mendim me shumë emocione ose pasion. Anëtarët e tjerë të grupit mund ta perceptojnë atë si sjellje normale, ndërsa trajnuesi mund ta keqinterpretojë situatën, duke imagjinuar skenarin më të keq.
- Zbuloni arsyen e ndërhyrjes së këtij personi në procesin e punës. Shpesh kjo ndodh për shkak të faktit se grupi në tërësi ka humbur aftësinë e tij për të funksionuar ose anëtarët e tij e kuptojnë ndryshe detyrën.
- Vëzhgoni sjelljen e pjesëmarrësit problematik për të parë nëse vazhdon të ketë ndikim destruktiv në grup. Si rregull, duhet të bisedoni me këtë person për të zbuluar arsyen që qëndron pas kësaj sjelljeje. Nëse situata nuk ndryshon, duhet të ndryshoni përbërjen e grupeve (që po punojnë me detyra të ndryshme). Në këtë mënyrë, ndikimi që pjesëmarrësi problematik ka në një grup të vogël specifik do të mund të zvogëlohet.
- Nëse është e nevojshme, shfrytëzoni gjithmonë mbështetjen dhe ndihmën e grupit. Në shumë raste, anëtarët e grupit mund të jenë më të aftë se ju për t'u përballur me një situatë të vështirë.

Menaxhimi i "pjesëmarrësve të vështirë"

Një pjesëmarrës i vështirë për t'u menaxhuar mund ta largojë vëmendjen e grupit nga përmbushja e detyrës ose mund të prishë krejtësisht agjendën, që shpesh sjell mosrealizimin e seancës për shkak të kohës së kufizuar.

Si trajnues, ju përpiqeni fort për të përballuar sjelljen e vështirë të pjesëmarrësve, gjë që ju bën më pak efektive. Në shumë raste, do të hasni vështirësi me këta individë dhe kjo do të kufizojë ndjeshëm rolin tuaj si trajnues. Rezultati do të jetë një ndjenjë rraskapitjeje dhe dështimi në përmbushjen e detyrimeve tuaja kryesore.

Si mund t'u bëni ballë situatave të tilla?

Po ju japim këshillën kryesore. Para së gjithash, përpiquni të pranoni se sjellja e një pjesëmarrësi problematik është fakt; mos bëni sikur nuk e vëreni atë, pasi kjo strategji nuk do të mund ta zgjidhë problemin. Nëse pranoni që sjellja e këtij pjesëmarrësi është fakt në realitetin e grupit, atëherë do të keni dy mundësi: të përballeni me të ose ta lini për më vonë.

Ballafaqimi nënkupton se duhet të përpiqeni ta zgjidhni problemin që ju ka shkaktuar sjellja e këtij personi juve ose grupit; duhet ta dëgjoni personin në fjalë dhe ta kundërshtoni këtë sjellje.

Nëse zgjidhni ta lini për më vonë, do të thotë se duhet të shënoni kërkesën e pjesëmarrësit dhe ta ruani në kujtesën e grupit, për shembull në "Vendparkimin e ideve" në mënyrë që ta shikoni më vonë, ose që duhet të prisni për një manifestim tjetër të një sjelljeje të tillë në vend që të merrni një vendim të menjëhershëm.

Është e rëndësishme që të mos e merrni sjelljen e pjesëmarrësve problematikë si diçka personale. Kjo sjellje nuk ju rrezikon vetëm juve si trajnues, por edhe grupin dhe punën në grup, si dhe përmbushjen e punës së grupit. Kjo është pikënisja juaj.

Pasi ta keni zhvendosur fokusin nga individi në grup, do të filloni të ndjeni më shumë hapësirë për veprim. E gjithë strategjia do të jetë ndryshe; në vend që t'i dilni në mbrojtjes vetes dhe veprimeve tuaja, ju do ta shikoni sjelljen në kontekstin e mirëqenies së grupit dhe në realizimin e synimeve të grupit. Në këtë situatë, aleati juaj kryesor është vetë grupi dhe rregullat e tij, të cilat janë miratuar dhe dakorduar nga të gjithë. Problemi tani shikohet nga një këndvështrim tjetër.

Në vend që të diskutoni arsyet e sulmit si trajnues, ju mund t'i ftoni pjesëmarrësit të njihen me rregullat e grupit, të reflektoni lidhur me atë që po ndodh në procesin e grupit, si dhe të shihni nëse grupi është në rrugën e duhur. Në të kundërt, nëse ka shqetësime që nuk i lejojnë pjesëmarrësit të ndjekin procesin që keni programuar, atëherë ky është momenti për t'i diskutuar së bashku dhe për të gjetur një zgjidhje. Në këtë mënyrë, ju modeloni vlerat dhe parimet e transformimit të konfliktit dhe ndërtimit të paqes.

Shqyrtimi i çështjes në këtë mënyrë nënkupton se diskutimi nuk do të zhvillohet midis jush dhe pjesëmarrësit problematik, sikurse ai priste apo synonte, por midis tij dhe grupit.

Në disa raste, veprimi i duhur është njohja e sjelljes si e drejtë (pranimi i saj). Ju mund ta pranoni (përshkruani) sjelljen dhe t'i jepni pjesëmarrësit të drejtën të përgjigjet ose t'i jepni mundësi grupit të reagojë. Në këtë mënyrë, pjesëmarrësi do të marrë një përgjigje ose koment nga grupi për sjelljen e tij dhe do ta ketë të vështirë të justifikojë përpjekjet e mëtejshme për të qenë në qendër të vëmendjes.

Sigurisht që jo çdo lloj sjelljeje mund të pranohet dhe të tolerohet. Nëse njëri nga pjesëmarrësit kërcënon fizikisht një pjesëmarrës tjetër ose cenon dinjitetin e tij/të saj, atëherë duhet ta kundërshtoni dhe ta ndaloni menjëherë një sjellje të tillë.

Kur pjesëmarrësit shfaqin sjellje destruktive (duke folur, duke bërë diçka tjetër haptazi), ndërhyrja juaj shpeshherë është e nevojshme.

Situata të tilla kërkojnë ndërhyrjen tuaj dhe këtu mund t'i referohemi 'shkallës' së intensifikimit gradual të ndërhyrjes:

- mbani kontaktin me sy;
- ngrihuni në këmbë;
- filloni të afroheni pranë pjesëmarrësit;
- shkoni te pjesëmarrësi dhe mbani kontaktin me sy;
- pyeteni pjesëmarrësit se çfarë mendimi ka;

- drejtojuni në mënyrë të drejtpërdrejtë;
- ballafaqohuni me të gjatë pushimit, privatisht;
- ballafaqohuni me të përpara të gjithë klasës.

Ndërhyrjet e vendosura në fund të kësaj liste duhet të përdoren vetëm si mundësi e fundit; megjithatë, nuk duhet të keni frikë t'i përdorni ato nëse nevojitet dhe nëse i keni përdorur të gjitha opsionet e tjera.

Në raste ekstreme, mund të merrni masa të tilla si:

- **Ballafaqimi veçmas.** Bisedoni veçmas me personin 'e vështirë' gjatë kohës së pushimit: 'Mendoj se kemi krijuar një grup të këndëshëm, me një potencial të lartë për zhvillim. Do të jetë më e lehtë për grupin dhe për mua nëse tregoheni të përmbajtur dhe u jepni të tjerëve më shumë mundësi për t'u shprehur. A mund të kem besim te ju?'
- **Ballafaqimi përpara grupit.** Merrni disa minuta kohë për të analizuar sjelljen e një pjesëmarrësi në grup, duke theksuar se ndërhyrja në dinamikën e grupit. Kini parasysh se qasja e 'etiketit dhe turpërimit' është e rrezikshme dhe duhet të lehtësohet me një qasje të qetë, por të sqartë që përqendrohet në sjelljen destruktive, duke përdorur gjithmonë gjuhë të respektueshme me personin në fjalë. Në situata të tilla, teknikat e komunikimit jo të dhunshëm mund të jenë të dobishme.

Të gjitha sa më sipër duhet të vihen në praktikë dhe të merren parasysh, pavarësisht faktit se trajnuesi, në varësi të situatave dhe rrethanave specifike, duhet të jetë fleksibël dhe i hapur për të gjetur zgjidhje dhe taktika të tjera për të arritur rezultate maksimale pozitive në seancën e edukimit të bashkëmoshatarëve.

Bashkujuni të gjitha copëzat

Seancat e propozuara në faqet vijuese do t'ju përgatisin juve dhe pjesëmarrësit tuaj për të planifikuar dhe zhvilluar seanca trajnimi ndërvepruese dhe cilësore për edukimin e bashkëmoshatarëve, duke përdorur metoda dhe teknika interaktive që i angazhojnë të rinjtë në mënyrë aktive dhe kuptimplotë duke përfshirë përvojat e tyre. Duke qenë se çdo trajnim për edukimin e bashkëmoshatarëve është unik, këto seanca do t'ju ndihmojnë edhe për të përshtatur temat dhe metodat e trajnimit sipas kontekstit dhe nevojave të bashkëmoshatarëve.

Si trajnues dhe edukatorë bashkëmoshatarë të ardhshëm, ju do të përqendroheni në zhvillimin e mendësisë, vlerave, sjelljeve dhe aftësive të nevojshme për t'u bërë lehtësues dhe/ose bashkëlehtësues të mirë dhe efektivë trajnimi, duke marrë parasysh disa nga gabimet më të zakonshme të lehtësimit dhe mënyrat për t'i korrigjuar ato. Përveç kësaj, ju do të do të mësoni të identifikoni disa sjellje të zakonshme që ndërpresin procesin e trajnimit dhe/ose dinamikën e grupit, si dhe disa strategji eksperimentale të bazuara në përvojë për menaxhimin e këtyre situatave në mënyrë konstruktive dhe efektive, në mënyrë që ky proces të vijojë sipas programit. Së fundi, ju do të mësoni se si të jepni dhe të merrni komente për aftësitë tuaja të lehtësimit të trajnimit, të cilat janë thelbësore për t'u bërë një lehtësues i shkëlqyer, si dhe për të mbajtur marrëdhënie pozitive me anëtarët e ekipit dhe bashkëmoshatarët.

AKTIVITETI 5.1 Metodat ndërvepruese të trajnimit

- Përmbledhje:** Në këtë seancën, pjesëmarrësit njihen me llojin e metodave ndërvepruese. Këtu diskutohen dhe demonstrohen metoda të ndryshme, duke treguar se ato janë më të dobishme se qasjet didaktike. Pjesëmarrësit do të mësojnë metodat që duhet të përdorin në situata të caktuara, si dhe vështirësitë e mundshme me të cilat mund të përballen.
- Vështirësia:** Niveli 1
- Madhësia e grupit:** Çfarëdo
- Kohëzgjatja:** 90 minuta
- Objektivat:** Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:
- Përshkruajnë natyrën dhe funksionin e metodave të ndryshme ndërvepruese;
 - Zhvillojnë një larmi metodash ndërvepruese me bashkëmoshatarët.
- Metodat:** Rrahje mendimesh, punë në grupe të vogla, leksion, diskutime
- Materialet:** Letër për flip chart; lapustila; ngjytës, letër në format A4, copëza të vogla letre ku janë shkruar paraprakisht metodat e mëposhtme ndërvepruese: lojë në role, lojëra me simulime, rrahje mendimesh, punë në grupe të vogla, lojëra energjike dhe aktivitete përmblyëse.
- Organizimi i sallës:** Nëse është e mundur, një hapësirë të madhe dhe të hapur, ishuj për punë në grupe të vogla

Udhëzime:

Ushtrim gjallërues “Aeroplanë prej letre” (10 minuta)

1. Kërkojuni pjesëmarrësve të ndërtojnë aeroplanë prej letre duke përdorur një letër në format A4 dhe të shkruajnë në të emrin e tyre, diçka që u pëlqen dhe diçka që nuk u pëlqen. Kërkojuni pjesëmarrësve të qëndrojnë në rresht njëri pas tjetrit dhe të hedhin në ajër aeroplanët e tyre brenda sallës. Më pas, kërkojuni të fillojnë të lëvizin përreth sallës dhe të marrin nga një aeroplan në mënyrë rastësore. Çdo pjesëmarrës duhet të marrë aeroplanin që i përket dikujt tjetër në grup dhe të lexojë atë që shkruhet në letër. Më pas, ata e prezantojnë këtë person me grupin, duke bërë paraprakisht, nëse nevojitet, dy ose tri pyetje të tjera.
2. Në fund të aktivitetit, shikoni atmosferën e krijuar në grup dhe gatishmërinë e pjesëmarrësve për të punuar.

Rrahje mendimesh për metodat ndërvepruese (20 minuta)

1. Shkruani pa dallim të gjitha metodat ndërvepruese të përmendura gjatë rrahjes së mendimeve, dhe më pas diskutojini ato me grupin, duke sqaruar kuptimin e secilës metode, kur duhet të

përdoren, si dhe ndërlikimet që mund të lindin gjatë zbatimit të tyre.

2. Nxisni diskutimin duke i pyetur të pranishmit për rolet e pjesëmarrësve dhe të lehtësuesit në secilën prej metodave të diskutuara.

Vini në praktikë metodat ndërvepruese - punë në grupe të vogla (55 minuta)

3. Pjesëmarrësit ndahen në grupe të vogla: - 5 minuta. Pëshpëritini çdo pjesëmarrësi emrin e një kafshe. Për shembull: gjel, qen, mace, gomar (të alternohen). Më pas, të gjithë duhet të fillojnë të bëjnë tingullin e kafshës dhe bashkohen me 'speciet' përkatëse. Kështu, pjesëmarrësit ndahen në katër grupe të vogla.
4. Pjesëmarrësit në secilin grup të vogël janë lehtësuesit e metodës ndërvepruese të treguar në copën e letrës që u keni dhënë. Çdo grup ka 10 minuta kohë për të diskutuar strategjinë e prezantimit të metodës ndërvepruese të zgjedhur përpara grupit të madh. Më pas, secili nga grupet e vogla ka edhe 10 minuta të tjera kohë për të prezantuar metodën e tij ndërvepruese.
5. Pas çdo prezantimi, pyetini pjesëmarrësit se si janë ndjerë, nëse përjetuan momente të vështira, çfarë u pëlqeu më shumë dhe në fund jepuni komentin tuaj për performancën e tyre.

"Kaloni topin" për të përmbledhur procesin e punës (5 minuta)

6. Kërkojuni pjesëmarrësve të ulen në karriget e tyre duke formuar një rreth. Merrni një top imagjinar dhe thoni fjalën e parë që ju vjen në mendjen në lidhje me seancën e trajnimit. Për shembull: "i zhurmshëm", dhe më pas hidhjani topit dikujt tjetër që duhet të thotë fjalën e tij/ të saj; procesi vijon derisa të gjithë pjesëmarrësit të kenë thënë diçka.
7. Bazuar në fjalët e thëna, përmbliidhni qëllimin e seancës në një ose dy fjali, dhe më pas mbyllni seancën ose kërkojuni disa prej pjesëmarrësve të bëjnë një përmbledhje.

AKTIVITETI 5.2 Menaxhimi i pjesëmarrësve problematikë

- Përmbledhje:** Në këtë seancë, pjesëmarrësit dhe edukatorët bashkëmoshatarë me disa nga sjelljet e zakonshme që mund të ndërhyjnë në procesin e trajnimit dhe/ose dinamikën e grupit. Në vijim, shqyrton disa strategji të bazuara në përvojë për t'i menaxhuar këto situata në mënyrë konstruktive dhe efektive, në mënyrë që procesi i trajnimit të vijojë sipas programit.
- Vështirësia:** Niveli 3
- Madhësia e grupit:** Deri në 30 persona
- Kohëzgjatja:** 90 minuta
- Objektivat:** Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:
- Identifikojnë dhe të përshkruajnë sjelljet e 'pjesëmarrësve të vështirë' me të cilët janë ndeshur në punën e tyre si lehtësues të trajnimeve.
 - Kuptojnë më mirë këto sjellje që pengojnë dhe mund të pengojnë dhe të cenojnë arritjen e rezultateve të grupit;
 - Menaxhoni sjelljen e pjesëmarrësve problematikë.
- Metodat:** Rrahje mendimesh, punë në grupe të vogla, leksion, diskutime
- Materialet:** Letër për flip chart; lapustila; ngjitës, letër në format A4
- Organizimi i sallës:** Çfarëdo

SHËNIME PËR LEHTËSUESIN

Në çdo grup, ka njerëz sjellja e të cilëve shpeshherë cenon ecurinë dhe arritjet e grupit. Kjo mund të ndodhë për shumë arsye. Lehtësuesi duhet të zhvillojë ndjenjën e ndjeshmërisë dhe aftësitë e nevojshme për të menaxhuar situata të tilla. Është shumë e rëndësishme që lehtësuesi të mësojë të bëjë dallimin midis sjelljes individuale të "pjesëmarrësve të vështirë" dhe një sjelljeje të caktuar brenda një grupi, e cila lind nga vështirësi të caktuara në procesin e grupit ose probleme të caktuara midis lehtësuesit dhe grupit, të cilat shprehen nga disa pjesëmarrës.

- Nëse gjatë trajnimit lind një problem që tërheq vëmendjen e shumë ose të gjithë pjesëmarrësve, lehtësuesi duhet të ndërpresë punën e grupit dhe t'i pyesë pjesëmarrësit lidhur me shkakun e konfuzionit.
- Nëse problemi ka të bëjë me një pjesëmarrës specifik, ekzistojnë një sërë mekanizmesh të ndryshëm për menaxhimin e situatës. Qëllimi i kësaj seance është t'i ndihmojë lehtësuesit t'i zotërojnë këto mekanizma. Kur keni të bëni me pjesëmarrës problematikë, zbatohet rregulli i mëposhtëm: 'më mirë të parandalosh sesa të rregullosh'.

Udhëzime:

1. Pjesëmarrësit në trajnimin për trajnuesit duhet të sugjerojnë një ushtrim përmbledhës.
2. Më pas, është radha juaj të prezantoni objektivat e seancës

Ushtrim: Pjesëmarrësit më problematikë në grupet e mia (15 minuta)

3. Organizojini pjesëmarrësit në grupe të vogla me nga 3 deri në 5 persona, në varësi të madhësisë së grupit të trajnimit. Kërkojini secilit pjesëmarrës të kujtojë dhe t'i tregojë grupit një situatë ku janë ndeshur me një pjesëmarrës problematik. Kërkojuni të tregojnë me hollësi sjelljen që trazoi punën e grupit dhe i shkaktoi probleme trajnuesit. Kërkojuni pjesëmarrësve të përshkruajnë shkurtimisht çdo sjellje të ngjashme dhe ta shënojnë në krye të një letre të veçantë për flip chart. Në fund të ushtrimit, çdo grup duhet të ketë identifikuar sjellje që janë dukshëm të ndryshme nga njëra-tjetra.
4. **Përfundimi:** Kërkojuni pjesëmarrësve të grupeve të vogla të ndajnë llojet e sjelljeve që ata kanë formuluar. Në rast se disa nga sjelljet e paraqitura nga grupe të ndryshme përkrijnë ose janë shumë të ngjashme, ju duhet t'i ndihmoni pjesëmarrësit të përgatisin një përshkrim të përgjithshëm duke kombinuar sjellje të ngjashme; të shkruhet në një fletë të veçantë të flip chart-it. Deri në fund të ushtrimit, grupi i madh duhet të tregojë vetëm sjellje unike (jo përsëritëse).

Shënim: Nëse nuk ka mjaftueshëm kohë, në vend të këtij ushtrimi mund të shqyrtohen raste të parapërgatitura të sjelljeve të pjesëmarrësve problematikë.

Workshop-i i ideve [40 minuta]

5. Mblidhni letrat ku janë shkruar sjelljet dhe vendosini në kënde të ndryshme të sallës. Organizoni pjesëmarrësit në grupe të vogla (me të paktën 2 pjesëmarrës). Numri i grupeve duhet të përkujë me numrin e sjelljeve të përshkruara në letrat e veçanta.
6. **Organizoni një karusel** – çdo grup duhet të shkojë pranë njëres prej lerave. Qëllimi i detyrës është të diskutohen dhe të shkruhen në letër hapat/sjelljet e trajnuesit për menaxhimin e sjelljes specifike të përshkruar. Pas dhjetë minutash, grupet duhet të ndryshojnë vendet, duke lëvizur në drejtim orar, në mënyrë që çdo grup të mund të diskutojë një sjellje të re. Grupet duhet t'i ndryshojnë disa herë vendet.

Shënim: Nëse numri i sjelljeve të identifikuar është shumë më i madh se numri i grupeve të vogla, ju mund të zgjidhni sjelljet më të zakonshme, ose secili grup mund të punojë me dy sjellje, dhe më pas grupet duhet të ndërrojnë vendet. Megjithatë, këtë herë do të ketë më pak rrotullime.

7. Përfundimi: Hapi i fundit i këtij ushtrimi është paraqitja e rezultateve të grupeve. Prezantimi i teorisë dhe i hapave praktikë që kanë të bëjnë me menaxhimin e pjesëmarrësve problematikë.

8. Duke përdorur informacionin e dhënë në pjesën e parë të suplementit, përgatitni një prezantim të shkurtër për punën me pjesëmarrës problematikë dhe fazat e ndërhyrjes. Tregojuni pjesëmarrësve.

Përmbyllje:

9. Bëni një rishikim të shkurtër të temave të trajtuara gjatë ditës së trajnimit. Kërkojuni pjesëmarrësve të kujtojnë aktivitetet e ditës dhe të diskutojnë disa nga temat kryesore. Ata mund të japin komente lidhur me ecurinë e trajnimit.

AKTIVITETI 5.3 Aftësitë e lehtësimit dhe bashkëlehtësimit

- Përmbledhje:** Njohja e gjuhës së trupit, stilet e komunikimit, ndërveprime me pjesëmarrësit, minutazhi, të folurit me radhë, etj. janë të gjithë elemente thelbësore për të siguruar cilësinë e lehtësimit, dhe rrjedhimisht atë të trajnimit. Kjo seancë i udhëzon trajnuesit dhe edukatorët bashkëmoshatarë të ardhshëm të zhvillojnë mendësinë, vlerat, sjelljet dhe aftësitë e nevojshme për t'u bërë lehtësues dhe/ose bashkëlehtësues të mirë dhe efektivë trajnimi. Këtu shqyrtohen disa nga gabimet e zakonshme të lehtësuesve dhe mënyrat për t'i korrigjuar ato.
- Vështirësia:** Niveli 3
- Madhësia e grupit:** Deri në 30 persona
- Kohëzgjatja:** 90 minuta
- Objektivat:** Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:
- Eksplorojnë dhe zhvillojnë aftësitë e tyre të lehtësimit dhe bashkëlehtësimit nëpërmjet ushtrimeve ndërvepruese.
 - Njohin efektet e lehtësimit dhe të bashkëlehtësimit të dobët;
 - Kuptojnë se puna e mirë në ekip kontribuon në suksesin e një programi trajnimi;
- Metodat:** Rrahje mendimesh, punë në grupe të vogla, leksion, diskutime
- Materialet:** Letër për flip chart; lapustila; ngjitës; fletë pune "Avantazhet dhe disavantazhet e bashkëlehtësimit"
- Organizimi i sallës:** Hapësirë fleksibël për të organizuar lojëra në role dhe punë në grupe të vogla

Udhëzime:

1. Filloni seancën me një lojë në role me dy trajnues, një situatë që nxjerr në pah bashkëpunimin e dobët (i fshehur për pjesëmarrësit), duke përfshirë, për shembull, ndërprerjet e shpeshta dhe kundërshtimet e ndërsjella, përpjekjet e vazhdueshme për të qenë në qendër të vëmendjes, të folurit pa radhë, etj.
2. Pyetini pjesëmarrësit se çfarë mendimi kanë për lojën në role. Kërkojuni të japin shembuj specifikë të bashkëlehtësimit të dobët. Pyetini se si duhej vepruar ndryshe.
3. **Punë në grupe të vogla:** Organizojini pjesëmarrësit në katër grupe të vogla, ku secili prej tyre duhet të rrahë mendimet dhe t'u përgjigjet pyetjeve të mëposhtme:
 - Grupi 1: Kush është lehtësuesi?
 - Grupi 2: Cilat janë aftësitë e nevojshme për t'u bërë lehtësues?
 - Grupi 3: Çfarë duhet të bëjë lehtësuesi?
 - Grupi 4: Çfarë nuk duhet të bëjë lehtësuesi?
4. Kërkojuni grupeve të vogla të ndajnë rezultatet e punës së tyre dhe të diskutojnë me grupin e madh.

Përfundimi i seancës:

- Kërkojuni pjesëmarrësve të ndajnë mendimet e tyre për seancën dhe mënyrën se si ata, si lehtësues, mund të përdorin të nxënëit e fituar
- Shpërndajuni pjesëmarrësve fletën e punës “Avantazhet dhe disavantazhet e bashkëlehtësimit” (referojuni faqes së pasme)

FLETË PUNE: AVANTAZHET DHE DISAVANTAZHET E BASHKËLEHTËSIMIT

- Përpara se të merrni pjesë në një workshop trajnimi, diskutoni me bashkëlehtësuesin për temat që do të trajtojë gjithsecili. Tregohuni të qartë se kush do ta kryejë detyrën dhe në çfarë afati kohor.
- Jini të përpiktë. Mendohuni me kujdes përpara se të vendosni se si ju dhe partneri juaj doni ta organizoni sallën.
- Tregohuni të përgjegjshëm me kohën që keni në dispozicion. Mos i kërkon bashkëlehtësuesit të shikojë orën dhe t’ju lajmërojë kur koha juaj të mbarojë. Mbani një orë dore dhe kontrollojeni për të parë kohën që ju ka mbetur.
- Filloni dhe mbaroni në kohë. Mos e tejkaloni kohën e rënë dakord me pjesëmarrësit ose bashkëlehtësuesin. Nëse ju ka mbaruar koha dhe nuk keni trajtuar gjithçka që kishit planifikuar, ndaloni dhe provojeni herën tjetër. Mos harroni se pjesëmarrësit gjithmonë mund të qëndrojnë dhe të flasën me ju pas seancës.
- Kontribuoni në lidhshmëri të partnerit tuaj. Mos e ndërpritni apo sfidoni atë. Prisni që bashkëlehtësuesi t’ju japë të drejtën e fjalës. Mund të bisedoni me pjesëmarrësit kur të jetë radha juaj për prezantuar: për të dhënë informacion të saktë ose për të shtuar atë që dini në lidhje me temën.
- Kërkojuni bashkëlehtësuesit të flasë kur të keni nevojë për ndihmë. Mos mendoni se ai do t’ju nxjerrë nga situata. Thoni: “Xhoi, ke diçka për të shtuar” ose “Xheni, e di përgjigjen e kësaj pyetjeje?”
- Qëndroni mënjatë kur partneri po prezanton një temë. Mos u ulni pranë partnerit apo të fshiheni diku ku nuk mund t’ju shikojë. Uluni në një vend që ju lejon të mbani kontaktin me sy, por pa marrë vëmendjen e personit që po prezanton.
- Përqendrohuni në fjalët e partnerit. Mos bëni gjëra të tjera gjatë kohës që partneri po prezanton (si p.sh. të lexoni gazetën, të punoni me kalendarin ose të bëni detyrat e shtëpisë). Kur prezantoni pas bashkëlehtësuesit, përpikuni të bazoheni në fjalët e thëna nga bashkëlehtësuesi. Nëse tregoheni të vëmendshëm ndaj fjalëve të tij, të njëjtën gjë do të bëjnë edhe pjesëmarrësit.
- Jepni ndihmën tuaj sipas nevojës. Mos jepni udhëzime për aktivitete që bien ndesh me atë që partneri juaj po përpiket të bëjë.
- Përgëzojeni partnerin tuaj. Mos e denigroni atë. Tregojini partnerit se ju ka pëlqyer prezantimi i tij (ajo që tha dhe bëri). Komentet pozitive për veprime të caktuara sjellin përsëritjen e tyre. Mos bëni shaka me partnerin që mund të përjashtojnë grupin apo të zhvlerësojnë dikë. Një marrëdhënie pozitive dhe mbështetëse me bashkëlehtësuesin krijon një mjedis të sigurt të të nxënëit për pjesëmarrësit. Marrëdhënia me lehtësuesit ka rëndësi parësore për edukimin e grupit.

Burimet:

Manuali Y-PEER TOT 2005 nga UNFPA-ja. Referojuni stileve të bashkëlehtësimit, fletë pune 9 (fq. 149), fletë pune 10 (fq. 151). Manuali i aftësive për jetën nga Kadmos në arabisht nga Nizar Ramal, A. Rayan Fakh dhe Mustafa Saeed/ Bejrut 2006

AKTIVITETI 5.4 Përgatitja për seancat e edukimit të bashkëmoshatarëve

- Përmbledhje:** Kjo seancë u jep pjesëmarrësve mundësinë të praktikojnë përgatitjen në ekip të një seance ndërvepruese të edukimit të bashkëmoshatarëve, e cila do të vërë në praktikë njohuritë dhe aftësitë e fituara në lidhje me ndërtimin e paqes midis të rinjve, punën në ekip dhe lehtësimin cilësor të trajnimit për edukimin e të rinjve bashkëmoshatarë.
- Vështirësia:** Niveli 3
- Madhësia e grupit:** Deri në 30 persona
- Kohëzgjatja:** 90 minuta
- Objektivat:** Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të planifikojnë, ideojnë dhe drejtojnë një seancë ndërvepruese për ndërtimin e paqes
- Metodat:** Punë në grupe të vogla
- Materialet:** Letër për flip chart; lapustila
- Organizimi i sallës:** Vende fleksibël për diskutimet në grupe të mëdha dhe ishujt e punës

SHËNIME PËR LEHTËSUESIN

Qëllimi kryesor i trajnimit është të përmirësojë aftësinë e edukatorëve bashkëmoshatarë për t'u përcjellë bashkëmoshatarëve njohuri për ndërtimin e paqes dhe transformimin e konfliktit, si dhe për të ndikuar tek ta me vetëbesim dhe në mënyrë pozitive. Pjesa thelbësore e kësaj pune në të ardhmen do të jetë planifikimi dhe zhvillimi i seancave trajnuese duke përdorur metoda dhe teknika ndërvepruese, të tilla si rrahja e mendimeve, diskutimet në grupe të vogla, rastet studimore, kuize, etj., të cilat i angazhojnë të rinjtë në mënyrë aktive dhe kuptimplote duke përfshirë përvojat e tyre.

Çdo trajnim për edukimin e bashkëmoshatarëve është unik, prandaj edukatorët e ardhshëm bashkëmoshatarë duhet të mësojnë të marrin në konsideratë kontekstin aktual dhe të përshtatin seancat ndërvepruese për tema të ndryshme me nevojat e bashkëmoshatarëve.

HAPAT QË DUHET TË NDIQEN:

Ushtrime për thyerjen e akullit:

Për shembull: "Ndryshimi i vendeve": Vendosini karriget në formë rrethi, duke mos lënë karrige për veten tuaj, por duke qëndruar në këmbë në qendër të rrethit. Numri i karrigeve është një

më pak se numri i pjesëmarrësve, prandaj do të gjithmonë një person pa karrige që qëndron në qendër të rrethit. Së pari, përcaktoni një karakteristikë sipas së cilës një pjesë e caktuar e grupit duhet të ndryshojë vendet, për shembull "Të gjithë personat me sy në ngjyrë kafe". Më pas, sinjalizoni "fillimin" duke përplasur duart dhe kushdo që ka atë karakteristikë (të gjithë personat me sy ngjyrë kafe) duhet të ndryshojë vendin. Askush me sy ngjyrë kafe nuk lejohet të qëndrojë në vendin e tij të vjetër. Ndërkohë, personi që ndodhet në qendër përpiqet të gjejë një vend, dhe tjetri, i cili ka mbetur pa karrige, përcakton një karakteristikë të re. Kontrolloni nëse udhëzimet janë kuptuar siç duhet duke drejtuar pyetjen: "A e kuptuat?" (10 minuta)

Rishikimi dhe prezantimi:

Rishikoni temat e trajtuara gjatë trajnimit. Në një koment të shkurtër, shpjegoni qëllimin e seancës aktuale, në lidhje me përgatitjen dhe planifikimin e seancave të shkurtra në ekipe të vogla, të cilat do të zhvillohen gjatë ditës në vijim (10 minuta).

Organizimi në ekipe:

Grupi duhet të organizohet në ekipe të vogla prej 3-4 anëtarësh. Ekzistojnë mënyra të ndryshme për formimin e ekipeve: lehtësimi i ndarjes së grupeve duke marrë në konsideratë aftësitë e pjesëmarrësve (qëllimi është shpërndarja e pjesëmarrësve në mënyrë të barabartë në të gjitha grupet sipas aftësive të tyre); organizimi i ekipeve sipas karakteristikave të tjera, për shembull me kë do të punojnë në të ardhmen; formimi i ekipeve në mënyrë rastësore (duke nisur numërimin e pjesëmarrësve nga 1 në numrin e kërkuar të ekipeve në të cilat duhet të organizohet grupi). Të gjitha qasjet kanë pikat e tyre të forta dhe të dobëta. (10 minuta)

Përcaktimi i temave të punës së ekipeve:

1. Pas ndarjes së ekipeve, secili prej tyre duhet të zgjedhë një temë për të punuar. Zakonisht, trajnuesi u jep ekipeve variante të temave të trajtuara gjatë trajnimit. Pjesëmarrësit diskutojnë në grupin e tyre të vogël lidhur me temën që duhet të zgjedhin dhe më pas bëjnë të ditur zgjedhjen e tyre. Ka raste ku ekipi zgjedh një temë që nuk është trajtuar në të njëjtën fushë pune. Nëse dy ose më shumë grupe kanë zgjedhur të njëjtat tema, lehtësoni procesin për të ofruar më shumë larmi në prezantimet e seancave të ditës tjetër; sugjeroni që njëri nga ekipet të ndryshojë temën. (10 minuta)
2. Vendosni një afat kohor për përgatitjen e ekipeve: deri në fund të seancës aktuale dhe gjatë mbrëmjes. Gjithashtu, përcaktoni kohën për prezantimet e seancave në ditën pasardhëse; afro 20 minuta për çdo prezantim. Përvijoni strukturën e seancës: ushtrim për thyerjen e akullit, pjesa kryesore me zbatimin e metodave dhe teknikave të ndryshme ndërvepruese, dhe përfundimi. Qartësoni se të gjithë anëtarët e ekipit duhet të kenë rolet e tyre në prezantim. Në letrat e flip chart-it, shkruani: 1) emrat e pjesëmarrësve të grupuar në ekipet e tyre dhe temat e secilit ekip, dhe 2) strukturën e seancës, në mënyrë që e gjithë kjo të mund të verifikohet nga pjesëmarrësit. Jepni informacion se ku dhe si do të jepni këshilla dhe të siguroni materiale gjatë përgatitjes. (15 minuta)
3. Ekipet fillojnë punën e tyre dhe vazhdojnë deri në fund të seancës dhe pas saj. Trajnuesi është në dispozicion gjatë gjithë kohës së përgatitjes.

AKTIVITETI 5.5 Zhvillimi i seancave dhe marrja e komenteve

- Përmbledhje:** ○ Kjo seancë përqendrohet në njohjen e pjesëmarrësve në trajnim me rëndësinë e dhënies dhe marrjes së komenteve konstruktive për aftësitë e tyre të lehtësimit. Komentet janë thelbësore në marrëdhëniet ndërpersonale, si dhe një pjesë e rëndësishme e procesit për t'u bërë lehtësues të shkëlqyer. Duke mësuar të ndihen komodë me dhënien dhe marrjen e komenteve, trajnuesit dhe lehtësuesit e ardhshëm rrisin vetëndërgjegjësimin, vetëbesimin, moralin, besimin, motivimin dhe performancën e tyre.
- Vështirësia:** ○ Niveli 4
- Madhësia e grupit:** ○ Deri në 30 persona
- Kohëzgjatja:** ○ 90 minuta
- Objektivat:** ○ Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të:
- Përftojë njohuri eksperimentale se si zhvillohet një seancë ndërvepruese për ndërtimin e paqes;
 - Përftojë njohuri dhe aftësi se si të japin dhe marrin komente;
 - Vlerësojnë pikat e forta dhe pikat e dobëta të seancave të prezantuara, bazuar në komentet e marra.
- Metodat:** ○ Demonstrime, diskutime, leksione të shkurtra
- Materialet:** ○ Fletë punë "Pyetësor vlerësimi" për pjesëmarrësit ; materiale shtesë sipas nevojave të ekipeve (pusulla ngjitëse, gërshërë, letra me ngjyra, etj.)
- Organizimi i sallës:** ○ Hapësirë fleksibël për të organizuar aktivitete në grup, ushtrime fizike dhe punë në grupe të vogla.

SHËNIME PËR LEHTËSUESIN

Komentet janë thelbësore në marrëdhëniet ndërpersonale, si dhe një pjesë e rëndësishme e aftësive të lehtësimit. Ajo luajnë rol një rol të vlefshëm në përmirësimin e vetëndërgjegjësimit, rritjen e vetëvlerësimit, ngritjen e moralit, nxitjen e njerëzve që duan të mësojnë, sigurimin e besimit dhe motivimit, si dhe në përmirësimin e performancës individuale.

1. Çfarë janë komentet 'efektive'?

Reagimet efektive përqendrohen në sjellje dhe jo në qëndrimet e perceptuara. Përveç kësaj, përqendrohen në sjelljet që mund të ndryshohen. Komentet tona duhet të bazohen në vëzhgime dhe të jenë objektive. Është e rëndësishme që komentet të jepen në momentin e duhur, si dhe të nxjerrin në pah ato që personi ka bërë mirë dhe ato që mund të përmirësojë. Nëse është e mundur, do të ishte më mirë që komenti të jepej veçmas.

2. Teknikat për dhënien e komenteve

Komente me tri shkallë

Kjo teknikë përfshin bërjen e deklaratave pozitive në fillim, diskutimin e fushave për përmirësim në mes dhe mbylljen me deklaratat të tjera pozitive. Në këtë mënyrë, personi të cilit po i japim komente do të ndihet pozitiv, do t'i mirëpresë rekomandimet për përmirësim dhe ka më shumë gjasë t'i ndjekë ato.

„Ndaloni, filloni, vazhdoni”

Teknika “Ndaloni, filloni, vazhdoni” përqendrohet në atë që personi që jep komente mendon se lehtësuesi duhet të ndalojë së bëri, atë që duhet të fillojë të bëjë dhe atë që duhet të vazhdojë të bëjë.

3. Këshilla për dhënien e komenteve

- Krijoni një mjedis të sigurt.
- Nëse personi që merr komentimin nuk ndihet komod, kjo mund të çojë në komente joproduktive.
- Jini pozitivë.
- Jepni të paktën po aq komente pozitive sa edhe negative. Sigurohuni që pas një komenti negativ të sugjeroni një zgjidhje.
- Tregohuni specifikë.
- Thoni diçka specifike dhe pozitive për detyrën që doni të realizohet
- Tregohuni të shpejtë.
- Në mënyrë që komentet të jenë produktive, ato duhet të jepen shpesh.
- Tregohuni të rreptë, por jo të egër.

Mund të filloni duke kërkuar këndvështrimin e personit tjetër lidhur me situatën. Më pas, jepni komente objektive, specifike dhe progresive. Pyetini pjesëmarrësit nëse kanë kuptuar gjithçka që prisnit.

4. Si t'i presim komentet

Kur marrim komente, është mirë të jemi të hapur ndaj sugjerimeve, të dëgjojmë me kujdes dhe të bëjmë pyetje në lidhje me komentet, si dhe të jemi të gatshëm të kontribuojmë dhe të ndryshojmë.

HAPAT QË DUHET TË NDIQEN:

Ushtrim për thyerjen e akullit

1. Për shembull: “Drejt njëri-tjetrit”: Organizojeni grupin në 2 nëngrupe të barabarta duke numëruar pjesëmarrësit (1, 2, 1, 2...). Më pas, kërkojuni pjesëmarrësve me Nr. 1 të formojnë një rreth të brendshëm, të qëndrojnë përballë pjesëmarrësve me Nr. 2 (rrethi i jashtëm) dhe të krijojnë grupe dyshe. Specifikoni pozicionin që duhet të marrë grupi. Ky pozicion përfaqëson dy pjesë të trupit që duhet të preken. Për shembull: gishti te hunda, bërryli te shpatulla, gjuri te gishti këmbës, etj. Këto pozicione duhet të thuhesh shpejt dhe gradualisht, duke filluar nga pozicionet më të thjeshta tek ato më të vështira, si dhe duke u dhënë pjesëmarrësve kohë të

mjaftueshme për t'i realizuar përpara se të kalojnë në pozicionin e radhës. Pasi të keni thënë 3-4 pozicione, jepni komandën "Drejt njëri-tjetrit" dhe rrethi i brendshëm duhet të lëvizë në drejtim të akrepave të orës, duke krijuar kështu grupe të reja dyshe. Vazhdoni të jepi këto udhëzime duke ndryshuar disa partnerë. **Shënim:** Kini parasysh se shkalla e komoditetit dhe aftësitë e anëtarëve të grupit nuk janë të njëjta. Disa njerëz mund ta kenë të vështirë të marrin pozicione të caktuara ose të mendojnë se disa pozicione janë të papërshtatshme nga ana kulturore. (10 minuta)

Përgatitja për prezantime

2. Filloni një diskutim të shkurtër për ecurinë e procesit të përgatitjes dhe kontrolloni nëse ka gjithçka të nevojshme për prezantimet e seancës.

Përcaktoni afatin kohor për prezantimin e seancave: 20 minuta për çdo prezantim.

Përcaktoni afatin kohor për komentet: 15 minuta për pjesëmarrësit dhe trajnuesit jolehtësues.

Si të japim dhe të marrim komente

3. Filloni një diskutim të shkurtër për mënyrën e dhënies së komenteve. Kur të jenë mbledhur të gjitha idetë, jepni informacion shtesë, bëni një përmbledhje dhe shkruani pikat më të rëndësishme dhe modelin për të dhënë komente në një tabelë, e cila duhet të jetë e dukshme gjatë seancës nga të gjithë pjesëmarrësit. (25 minuta)

Radha e prezantimit dhe formulari i komenteve

4. Lehtësoni radhën e prezantimit të ekipeve (për shembull, ekipet duhet zgjedhin numrat sipas radhës ose lërin ekipet të negociojnë shkurtimisht dhe të vendosin mes tyre se në çfarë radhe dëshirojnë të paraqiten). Shpërndani formularët e pyetësorit të vlerësimit dhe shpjegojuni pjesëmarrësve se si t'i përdorin ato për të bërë vlerësimin e çdo ekipi. (10 minuta)

Prezantimet e ekipeve

5. Fillojnë prezantimet. Të gjitha ekipet e tjera marrin pjesë në ushtrime si pjesëmarrës dhe në fund të çdo seance të zhvilluar të gjithë japin vlerësimin e tyre individual për ekipin prezantues dhe më pas japin komentet e tyre. Kujtojuni të ndjekin rregullat e dhënies së komenteve. Jepni i fundit komentin tuaj. (4 skuadra x 25 minuta = 100 minuta)

Përmbyllje

6. Në fund të prezantimeve të seancave ndërvepruese, rishikoni të gjithë trajnimin dhe arritjet e grupit. Falënderojini pjesëmarrësit për përpjekjet e tyre. (15 minuta)
7. Ushtrim përmbyllës: Filloni të përplasni duart dhe udhëzoni pjesëmarrësit të ndjekin ritmin tuaj. Risni gradualisht shpejtësinë derisa i gjithë grupi të fillojë të duartrokasë fort. Në fund, përgëzoni grupin duke thënë se këto duartrokitje janë për punën e tyre të mrekullueshme, zhvillimin personal, përkushtimin dhe arritjet e tyre. (5 minuta)

Aftësitë e lehtësimit: Pyetësi i vlerësimit¹⁵⁸

Workshop-i/prezantimi (emri/tema): _____

Vendndodhja: _____ **Data:** _____

Lehtësuar/bashkëlehtësuar nga: _____

Komenti nga (rrethi i parë): Trajnuesi / bashkëmoshatar / pjesëmarrësi/ vëzhguesi i jashtëm / vetëvlerësim

Udhëzime: Vlerësoni aftësitë e lehtësimit të edukatorit bashkëmoshatar ose të prezantuesit **duke përdorur shkallën e mëposhtme:**

Lehtësuesi:	1 Dobët	2 Mirë	3 Shkëlqyeshëm
Mjedisi i sigurt i të nxëniet			
Krijoi një atmosferë mikpritëse dhe ndërtoi një marrëdhënie me pjesëmarrësit			
Garantoi vendosjen dhe miratimin e rregullave bazë nga grupi			
Mbrojti diversitetin dhe promovoi gjithëpërfshirjen			
Aftësitë e komunikimit			
Shpjegoi qartë dhe në mënyrë koncize qëllimin e aktivitetit/ushtrimit			
Përdori intonacion dhe volum të përshtatshëm të zërit			
Ai përdori gjuhën e duhur të trupit, shprehjet e fytyrës, gjestet dhe kontaktin me sy			
I dëgjoi pjesëmarrësit me vëmendje			
Ruajti energjinë dhe entuziazmin			
Teknikat e trajnimit			
Demonstroi përgatitje efikase			
Përdori metoda ndërvepruese			
Përdori mjete pamore ndihmëse dhe mbështetëse (prezantime në PowerPoint, flip chart-e)			
Përshtati ritmin/nivelin/gjuhën e trajnimit me nevojat e grupit			
Nxiti pjesëmarrjen dhe mundësoi ndërveprimin			
Dha komente për pjesëmarrësit			
Kontrolloi dhe përmbledhi aktivitetet dhe diskutimet			
Kompetenca tematike			
Demonstroi njohuri tematike dhe saktësi konceptuale			

//////////

158. Rregulluar nga: Manuali Y-PEER TOT, <https://petri-sofia.org/en/resources/>

Ballafaqoi me sukses këndvështrime të shumta/kontradiktore

Menaxhimi i pjesëmarrësve

Monitoroi energjinë e grupit dhe ruajti motivimin

Menaxhoi pengesat në mënyrën e duhur

Menaxhoi emocionet në grup në mënyrën e duhur

Aftësitë e bashkëlehtësimit

Bashkëpunoi me bashkëlehtësuesin në mënyrë të respektueshme

Ndoqi agjendën të rënë dakord dhe caktoi rolet e bashkëlehtësimit

Ofroi ndihmë praktike kur ishte e nevojshme

Komunikoi ndryshimet në agjendë kur ishte e nevojshme

Komente të rishikuesve bashkëmoshatarë

Gjërat që unë me të vërtetë vlerësova në lidhje me qasjen tuaj të lehtësimit janë...

Fusha të mundshme që kërkojnë përmirësim janë...

Shtojcat

Shtojca 1: Kompetencat e ndërtimit të paqes për të rinjtë

Ndërsa shfletoni këtë manual, natyrshëm do të mendoni për kompetencat që të rinjtë kanë nevojë për të ndërvepruar në mënyrë efektive në dialogun ndërkulturor, ndërtimin e paqes, kujtesën dhe pajtimin. Përveç kësaj, duhet të reflektoni për kompetenca të tjera që ju nevojiten si trajnues, në mënyrë që të jeni në gjendje të udhëzoni bashkëmoshatarët në procesin e zhvillimit si ndërtues të paqes.

Korniza e Kompetencave për Ndërtimin e Paqes nga UNICEF (2016) paraqet, në mënyrë koncize dhe të përqendruar, kompetencat që të rinjtë duhet të fitojnë për të promovuar dhe kontribuar në ndërtimin e paqes. Ky Manual miraton dhe mbështetet në këtë kornizë duke integruar disa kompetenca të tjera të të rinjve dhe trajnuesve, të cilat janë veçanërisht të nevojshme për dialog ndërkulturor, kujtesë konstruktive dhe pajtim.

Korniza e Kompetencës për Ndërtimin e Paqes sugjeron dhjetë kompetenca të fushës për të rinjtë që jetojnë në situata konflikti. Në kompetencat kryesore të të rinjve përfshihen:



Secila nga dhjetë kompetencat e fushës përshkruhet më poshtë dhe ilustrohet me objektiva specifike të të nxënit.

Komunikimi ndërkulturor dhe të shprehurit

Të rinjtë mësojnë dhe provojnë vazhdimisht mënyra të reja për të komunikuar dhe për të shprehur veten. Praktikimi i metodave krijuese të të shprehurit mund t'u japë mundësi adoleshentëve dhe të rinjve të krijojnë vetëbesim dhe të fitojnë vetëdërgjegjësim, ndërsa mësimi i strategjive të komunikimit efektiv mund t'i ndihmojë të përballen me situata të vështira, të zgjidhin konfliktet dhe të ndërtojnë paqen.

Të rinjtë duhet të mësojnë se si gjinia, identiteti i tyre etnik dhe kulturor, statusi socio-ekonomik dhe shumë faktorë të tjerë ndikojnë në mënyrën se si ata mësojnë të komunikojnë dhe të shprehen, si dhe se si reagojnë të tjerët ndaj tyre. Ata gjithashtu duhet të praktikojnë mënyra për të shprehur identitetin e tyre unik në mënyrë të shëndetshme dhe produktive, dhe në disa raste të përdorin komunikimin dhe të shprehurit për të kundërshtuar normat shoqërore ose kulturore.

Në situata kur zërat e të rinjve nuk dëgjohen ose kur ata kanë pak mundësi për t'u shprehur, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë ata të bëjnë që zëri i tyre të dëgjohet. Në situata kur gjuha

e urrejtjes dhe format e tjera negative të komunikimit çojnë në konflikt, ose kur disa grupe gjinore, identiteti ose kulturore nuk mund të shprehen lirshëm, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'u japë mundësinë të rinjve të luftojnë gjuhën e urrejtjes, të promovojnë gjuhën paqësore dhe të sigurojnë që zërat e grupeve të marginalizuara të dëgohen.

*Qëllimet*¹⁵⁹ për këtë kompetencë të fushës:

- a. Të dëgjojmë dhe të mirëkuptojmë këndvështrimet e personave të tjerë pa gjykuar.
- b. Të përcjellim me saktësi idetë, këndvështrimet ose mendimet e tyre.
- c. Të pranojmë dhe të shprehim emocione të ndryshme në mënyrë të sigurt dhe konstruktive.
- d. Të pranojmë dhe t'u përgjigjemi në mënyrë konstruktive emocioneve të personave të tjerë.

Identiteti dhe vetëvlerësimi

Të rinjtë studiojnë identitetin e tyre në mënyrë të vazhdueshme dhe shpesh arrijnë të krijojnë një ndjenjë plotësisht të zhvilluar të "Unit" në një moshë madhore. Rritja e vetëvlerësimit dhe sigurimi i një hapësire të sigurt për të eksploruar identitetin e tyre mund t'i ndihmojë të rinjtë të ndërveprojnë në mënyrë pozitive me familjen, miqtë dhe grupet e bashkëmoshtarëve, ndërsa rriten për t'i bërë burra dhe gra me vetëbesim dhe dinamikë.

Në mënyrë që ata të mund të zhvillojnë një ndjenjë të shëndetshme të vetes dhe të zbulojnë se ku përshtaten në komunitetin dhe shoqërinë e tyre, është e nevojshme t'u ofrohet një mjedis i sigurt dhe mbështetës. Përmes eksplorimit dhe të nxënies, ata fillojnë të përcaktojnë identitetin e tyre brenda familjes, miqve dhe grupeve të bashkëmoshtarëve, duke u përballuar me presione dhe pritshmëri shoqërore shpeshherë sfiduese në lidhje me gjininë, aftësitë, etninë, fenë, kulturën dhe elementë të tjerë përkatës të identitetit. Në situata kur grupe të caktuara identiteti janë të marginalizuara ose të përjashtuara, kjo kompetencë mund t'i ndihmojë të rinjtë të promovojnë gjithëpërfshirjen. Në situata ku politika e identitetit çon në konflikt, forcimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë të rinjtë të analizojnë në mënyrë kritike dhe të zërthejnë politikën e identitetit. Në situata kur konflikti mund të ketë cenuar vetëvlerësimin e të rinjve ose t'i bëjë ata të ndihen të turpëruar nga identiteti i tyre, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë ata të mbështesin njëri-tjetrin në forcimin e vetëvlerësimit dhe zhvillimin e një identiteti të shëndetshëm, të fortë dhe unik.

Qëllimet për këtë kompetencë të fushës:

- Të analizojmë dhe të zhvillojmë identitetin e tyre individual në lidhje me kontekstin e tyre shoqëror, kulturor dhe historik. Kush jam unë?
- Të analizojmë identitetin e tyre të grupit dhe mendimin që kanë për grupet ku bëjnë pjesë (p.sh. grupet e kolegëve, grupet etnike, grupmoshat). Kush jemi ne?
- Të analizojmë mendimin që kanë për grupet e tjera. Kush janë ata?
- Të zhvillojmë një ndjenjë pozitive të vetëndërgjegjësimit.
- Të zhvillojmë një ndjenjë pozitive të ndërgjegjësimit të personave të tjerë.
- Të mirëkuptojmë dhe të pranojmë faktin se individët dhe grupet kanë pikat e tyre të forta dhe të dobëta, dhe se ky diversitet nuk ka pse të jetë burim konflikti.

Lidershipi dhe ndikimi

Të rinjtë që e kuptojnë aftësinë e tyre për të udhëhequr dhe për të ndikuar, ka më shumë gjasë të kërkojnë njohuri të reja, të eksperimentojnë dhe të vazhdojnë përpara kur përballen me vështirësi. Kur të rinjtë mësojnë se si mund të ndikojnë pozitivisht në mjedisin e tyre, ata mund të sjellin ndryshime pozitive në familjen e tyre, te miqtë dhe grupet e bashkëmoshtarëve, dhe të kontribuojnë në ndërtimin e paqes në komunitet. Mundësitë që të rinjtë kanë për të provuar të udhëheqin dhe për të mësuar të ndikojnë tek të tjerët ndryshojnë nga njëri kontekst në tjetrin, si për të rinjtë dhe të rejtat, ashtu edhe për

//////////

159. Qëllimet u përshtaten nga Paketa e Adoleshentëve për Të shprehurit dhe Novacionin nga UNICEF-i

personat me prejardhje të ndryshme etnike, kulturore ose socio-ekonomike. Të rinjtë duhet të mësojnë të analizojnë sesi prejardhja dhe identiteti i tyre ndikojnë në stilin e tyre të lidhshpimit dhe se si komuniteti u përgjigjet atyre si drejtues.

Në situata kur të rinjtë detyrohen, ndikohen ose u imponohet të përkrahin dhunën, praktikimi i mënyrave pozitive për të qenë drejtues dhe për të ndikuar tek njerëzit mund t'i ndihmojë ata t'i shpëtojnë konfliktit. Në situatat kur normat shoqërore ose konfliktet i pengojnë të rinjtë të udhëheqin dhe të marrin vendime, ose kur në komunitetin e të rinjve mungon zëri i paqes, zhvillimi i kësaj kompetence mund të ndihmojë të rinjtë të krijojnë hapësirë për të marrë pjesë në vendimmarrjen në komuniteti dhe të përkrahur përpjekjet paqe.

Qëllimet për këtë kompetencë të fushës:

- Të pranojmë faktin se ata kanë ndikim në gjërat që ndodhin në jetën e tyre.
- Të kuptojmë qëllimin e jetës së tyre.
- Të rrisim i interesin e tyre për të ndërmarrë veprime për të ndihmuar veten dhe të tjerët.
- Të zhvillojmë një kuptim realist të kontrollit që kanë mbi situatat e tyre.
- Të jemi pjesë e projektit deri në arritjen e qëllimit
- Të kërkojmë respekt nga të tjerët.

Zgjidhja e problemeve dhe menaxhimi i konflikteve

Aftësia për të zgjidhur problemet dhe për të menaxhuar konfliktet në mënyrë jo të dhunshme është thelbësore për ruajtjen e marrëdhënieve pozitive me të tjerët dhe për ndërtimin e paqes në komunitet. Zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë të rinjtë të përballen me tranzicionet e vështira dhe të menaxhojë përçarjet në familjet e tyre, grupeve të miqve dhe të bashkëmoshatarëve. Për më tepër, mund t'u mundësojë të rinjve të identifikojnë problemet e konfliktit, të perceptojnë mundësitë për të gjetur zgjidhje reciprokisht të dobishme dhe të përfshihen në mënyrë efektive në konflikt për të ndihmuar në zgjidhjen e problemeve që lindin. Shpeshherë, rolet që luajnë të rinjtë dhe të rejtat nga grupe etnike dhe kulturore, nivele socio-ekonomike dhe me aftësi të ndryshme në zgjidhjen e konflikteve nuk janë të njëjta. Të rinjtë duhet të mësojnë të kuptojnë natyrën e konfliktit, të analizojnë rolin e komunitetit të tyre në ruajtjen e dinamikës së konfliktit, si dhe të gjejnë mënyra për të zgjidhur problemet kryesore.

Në situata kur konflikti vazhdon ose kur palët nuk janë në gjendje t'u japin zgjidhje problemeve të përbashkëta, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë të rinjtë të nxisin palët e përfshira në konflikt që të kërkojnë zgjidhje të tjera më konstruktive. Kur të rinjtë përballen vazhdimisht me situata të vështira, aftësitë e menaxhimit të konfliktit mund t'i ndihmojnë ata të zbusin efektet e tij të dëmshme.

Qëllimet¹⁶⁰ për këtë kompetencë të fushës:

- Të përdorim teknika të ndryshme për të menaxhuar, zgjidhur apo transformuar konfliktet.
- Të eksplorojmë një sërë zgjidhjesh/opsionesh për zgjidhjen e një konflikti apo problemi.
- Të përdorim aftësitë negociuese gjatë konflikteve ndërpersonale.
- T'i bindim të tjerët të kuptojnë dhe të respektojnë këndvështrimin e tyre.
- Në një konflikt, mosmarrëveshje ose problem, të marrim në konsideratë dhe të respektojmë këndvështrime dhe qëndrime të ndryshme.

Menaxhimi i stresit dhe i emocioneve

Aftësia për të menaxhuar stresin dhe emocionet mund t'i ndihmojë të rinjtë të përballen me sfidat me të cilat përballen në situata konfliktuale dhe humanitare. Reflektimi mbi gjendjen emocionale të dikujt mund t'i ndihmojë të rinjtë të kuptojnë se përse kanë emocione të caktuara, si dhe të kuptojnë emocionet e të tjerëve. Të rinjtë dhe të rejtat që kanë zhvilluar aftësinë për të transformuar emocione

//////////

160. Burimi: UNICEF (2015), Paketa e Adoleshentëve për Të shprehurit dhe Novacionin

negative brenda vetes, mund të ndihmojnë më tej të tjerët të bëjnë të njëjtën gjë, në disa raste duke menaxhuar emocionet e personave të tjerë për të zbutur konfliktin.

Ndonëse pritshmëritë për mekanizmat e pranueshëm për menaxhimin e stresit dhe shprehjes së emocioneve ndryshojnë në varësi të kontekstit dhe shpesh janë të ndryshme për të rinjtë dhe të rejtat, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë të rinjtë të sfidojnë pritshmëritë e shoqërisë lidhur me menaxhimin e stresit dhe të emocioneve.

Në situata ku konfliktet e dhunshme dhe ngjarje të tjera kanë traumatizuar të rinjtë, familjet dhe komunitetet, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë të rinjtë dhe të rejtat të shërojnë veten dhe të tjerët. Në situata ku normat shoqërore pengojnë të nxëniet dhe të folurit për emocionet dhe ku emocionet janë lehtësisht të manipulueshme për të përshkallëzuar konfliktin ose për të nxitur dhunën, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë të rinjtë të kapërcejnë normat shoqërore dhe të menaxhojnë emocionet e të tjerëve për të zbutur konfliktin.

Qëllimet për këtë kompetencë të fushës:

- Të identifikojmë stresorët në jetën e tyre.
- Të evidentojmë përgjigjet e tyre emocionale dhe të sjelljes ndaj stresit.
- Të praktikojmë strategji të shëndetshme për zvogëlimin ose menaxhimin e stresit.

Bashkëpunimi dhe puna në ekip

Praktikimi i bashkëpunimit dhe punës në ekip mund t'i ndihmojë të rinjtë të ndërtojnë dhe të ruajnë marrëdhënie të shëndetshme me njerëzit e tjerë, si dhe t'i përgatisë ata për pjesëmarrje aktive në shoqëri kur përfshihen në role të ndryshme në moshë madhore. Të rinjtë duhet të mësojnë përfitimet e bashkëpunimit, të evidentojnë pengesat e bashkëpunimit dhe të praktikojnë mënyrat për t'i kapërcyer ato. Në vend që të fajësojnë, të rinjtë mund të promovojnë zgjidhjen e përbashkët të problemeve dhe pajtimin.

Ata duhet të kuptojnë se si komunitetet mund të përdorin karakteristikat kulturore, të identitetit dhe ato socio-ekonomike për të përjashtuar individë dhe grupe, si dhe të reflektojnë se si kjo ndikon tek ata dhe të tjerët. Ata duhet të jenë të vetëdijshëm për njerëzit dhe grupet e përjashtuara, si dhe të mësojnë teknika që promovojnë përfshirjen dhe pjesëmarrjen kuptimplotë të të gjithë njerëzve, pavarësisht dallimeve të tyre.

Në situatat ku të rinjtë janë të izoluar ose grupe të caktuara kulturore ose të identitetit përjashtohen nga vendimmarrja dhe/ose aktivitetet e komunitetit, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë të rinjtë të promovojnë përfshirjen e individëve dhe të grupeve të marginalizuara. Në situata ku marrëdhëniet prishen ose kur mosbesimi pengon bashkëpunimin, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë të rinjtë të krijojnë ndjenjën e besimit, t'i bashkojë njerëzit me njëri-tjetrin dhe të nxisë pajtimin midis palëve të përfshira në konflikt.

Qëllimet për këtë kompetencë të fushës:

- Të tregojmë dhe të shfaqim respekt dhe mirënjohje për të tjerët.
- Të pranojmë se aftësitë e tyre dhe të personave të tjerë janë kontribute të vlefshme për një ekip.
- Të bëjmë kompromis gjatë punës në grup ose në ekip.

Empatia dhe respekti

Aftësia për të kuptuar ndjenjat e një personi tjetër dhe për të respektuar dinjitetin e natyrshëm të të gjithë njerëzve janë cilësitë thelbësore të të rinjve si ndërtues të paqes. Krijimi i marrëdhënieve kuptimplota me njerëz të ndryshëm mund t'i ndihmojë të rinjtë dhe të rejtat të zhvillojnë ndjenjën e empatisë dhe ë respektit.

Të rinjtë me një kapacitet të fortë empatie dhe respekti mund të luajnë rol aktiv në promovimin e mirëkuptimit të ndërsjellë në familje, në grupet e miqve dhe të bashkëmoshatarëve, si dhe në komunitet.

Aty ku rolet e rrepta gjinore janë normë, të rinjtë dhe të rejat kanë më pak mundësi për t'u njohur me këndvështrimet e gjinisë së kundërt. Po kështu, mundësitë për ndërveprim kuptimplotë me njerëz nga grupe të ndryshme etnike, fetare, kulturore ose socio-ekonomike ndryshojnë ndjeshëm në varësi të kontekstit. Të rinjtë duhet të mësojnë të analizojnë në mënyrë kritike bazat e normave kulturore, forcave shoqërore dhe strukturave brenda institucioneve të tyre që promovojnë ose pengojnë diversitetin.

Në situata ku grupe të ndryshme kulturore/identiteti janë të izoluara nga njëra-tjetra, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë të rinjtë të kuptojnë përvojat dhe këndvështrimet e njerëzve të ndryshëm. Në situata ku konfliktet shkaktohen nga çnjerezimi ose intoleranca fetare dhe ku pikëpamja e një grupi mbizotëron në ligjërimin politik dhe shoqëror, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë të rinjtë të përballen me narrativa përçarëse ose të nxisë përfshirjen e zërave dhe pikëpamjeve të ndryshme.

Qëllimet për këtë kompetencë të fushës:

- Të kuptojmë mendimet dhe ndjenjat e personave të tjerë.
- T'i shoqërojmë njerëzit me prejardhje dhe identitete të ndryshme me imazhe dhe karakteristikë pozitive.
- Të krijojmë marrëdhënie pozitive me kujdestarët dhe modele të tjera për t'u ndjekur dhe/ose me mentorët.
- Të krijojmë marrëdhënie pozitive dhe mbështetëse me bashkëmoshatarët.
- Të kuptojmë ndryshimin midis marrëdhënieve të shëndetshme dhe të pashëndetshme
- Të praktikojmë strategji për të krijuar marrëdhënie pozitive.

Shpresa për të ardhmen dhe përcaktimi i qëllimeve

Për të rinjtë që përballen me situata të vështira, shpresa për të ardhmen mund të zvogëlojë stresin, të rrisë rezistencën dhe t'i bëjë më të fortë për të bërë ndryshime pozitive në jetën e tyre dhe në jetën e atyre që i rrethojnë. Adoleshentët mund të mësojnë të vlerësojnë situatën në të cilën ndodhen, të imagjinojnë alternativa realiste dhe të identifikojnë hapat që mund të marrin për të ndërtuar një të ardhme më të mirë. Aftësia e tyre për të imagjinuar një të ardhme më të mirë dhe për të vendosur qëllime mund t'i ndihmojë ata t'i kthejnë shpresat e tyre në realitet.

Shkalla e kontrollit që kanë prindërit në përcaktimin e të ardhmes së fëmijëve të tyre, veçanërisht të vajzave të vogla dhe të reja, ka një ndikim të madh në aftësinë e të rinjve për të imagjinuar të ardhmen që ata mendojnë se mund të arrijnë. Larmishmëria e mundësive që ofrohen, përgjegjësia sociale dhe ato që ata i konsiderojnë si qëllime reale dhe të arritshme, ndikohen më tej nga statusi socio-ekonomik, kultura, pritshmëri gjinore dhe një sërë faktorësh të tjerë përkatës.

Në situata ku shpresat dhe ëndrrat e të rinjve kanë mbetur të paplotësuara ose ku mundësitë që u ofroheshin më parë janë kufizuar, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë të rinjtë të zbulojnë ose krijojnë mundësi të reja për veten dhe të tjerët. Në situata ku konflikti (i zgjatur) i ka bërë të rinjtë, familjet dhe komunitetet të ndihen të pafuqishëm ose të pashpresë, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë të rinjtë të imagjinojnë një të ardhme më të mirë, së cilës ata dhe persona të tjerë mund t'i përkushtohen.

Qëllimet për këtë kompetencë të fushës:

- Të përfytyrojmë të ardhme të sigurta për veten, familjet dhe komunitetet e tyre.
- Të vendosim qëllime për të realizuar vizionet dhe shpresat e tyre.
- Të ndihemi të motivuar për të përmbushur qëllimet e tyre.

Të menduarit kritik dhe vendimmarrja

Aftësia për të menduar në mënyrë kritike mund t'i ndihmojë të rinjtë të perceptojnë forcat strukturore dhe kulturore që i kufizojnë ose që i pengojnë. Duke u dhënë atyre mundësinë për të marrë vendimet e tyre, ata mund t'i kapërcejnë këto pengesa dhe t'i japin drejtim jetës së tyre. Të mësuarit për të bërë pyetje, për të kontrolluar informacionin dhe për të vizualizuar se si faktorë dhe programe të ndryshme ndikojnë te njëri-tjetri, forcon aftësinë e të rinjve për të analizuar në mënyrë kritike konfliktet dhe lirinë e mendimit, të cilat janë të nevojshme për të marrë vendime që kontribuojnë në ndërtimin e paqes. Të rinjtë dhe të rejtat duhet të kuptojnë se si normat gjinore dhe stereotipet kulturore mund të sjellin pabarazi, dhunë dhe konflikt. Të menduarit kritik mund t'i ndihmojë ata të thyejnë stereotipet e dëmshme, të analizojnë paragjykimet dhe të përcaktojnë nëse sjelljet çojnë në paqe ose konflikt. Vendimmarrja mund t'i ndihmojë ata të përballen me paragjykimet dhe diskriminimin me të cilat ata dhe të tjerët përballen, si dhe të ndër marrin masa për t'i ndryshuar ato. Në situatat ku modelet autoritare (në qeveri, arsim, institucione, familje dhe/ose komunitet) kufizojnë të menduarit kritik, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'u japë mundësinë të rinjve të analizojnë se si këto modele çojnë në konflikt. Në situata ku stereotipat dhe/ose paragjykimet janë fenomene të zakonshme dhe kur racizmi, seksizmi, mosha dhe/ose etnocentrizmi ndërthuren me dinamikën e konfliktit, kjo kompetencë mund t'i lejojë të rinjtë t'i zbërthejnë ato dhe t'i sfidojnë ato në një mënyrë që promovon paqen.

Qëllimet për këtë kompetencë të fushës:

- Të bëjmë gjykime logjike dhe etike.
- Të marrim parasysh rreziqet dhe përfitimet e mënyrave të ndryshme të veprimit.
- Të mbështesim vendimet me evidenca dhe argumente të forta.
- Të mbledhim dhe të vlerësojmë informacione për të marrë vendime të informuara.
- Të marrim vendime pa u ndikuar nga prindërit.
- Të hartojmë një plan veprimi përpara se ta zbatojmë atë.

Krijimtaria dhe novacioni

Promovimi i krijimtarisë dhe novacionit u jep mundësinë adoleshentëve të përfytyrojnë një të ardhme paqësore dhe të krijojnë rrugë të reja drejt paqes. Faktorë të tjerë kontribuues janë aftësia për të menduar ide origjinale, për të përfytyruar mundësi duke tejkalluar përvojën, si dhe për të kërkuar mënyra alternative për zgjidhjen e problemeve. Të rinjtë duhet të nxiten të përdorin metoda artistike, të analizojnë çështje sociale, të testojnë ide dhe të gjejnë zgjidhje novatore për problemet. Disponueshmëria për të shprehurit krijues dhe perceptimet sociale për llojet e aktiviteteve krijuese/artistike të përshtatshme për të rinjtë dhe të rejtat, ndryshojnë nga njëri kontekst në tjetrin. Për më tepër, perceptimet kulturore dhe shoqërore shpesh u japin shkallë të ndryshme vlerash dhe vëmendjeje ideve (krijuese ose novatore) të djemve dhe vajzave, burrave dhe grave, dhe njerëzve me kultura, prejardhje dhe aftësi të ndryshme. Për t'i sfiduar këto norma dhe perceptime, të rinjtë duhet të mësojnë të analizojnë dhe të gjejnë mënyra krijuese.

Në situata ku mundësitë e të rinjve për t'u angazhuar në aktivitete artistike dhe krijuese nuk janë lehtësisht të arritshme ose kur modelet autoritare kufizojnë aftësitë krijuese të adoleshentëve, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'i ndihmojë të rinjtë të krijojnë mundësi alternative për të zhvilluar krijimtarinë e tyre. Në situata ku konflikti i zgjatur (ose çdo konflikt tjetër) justifikon nevojën për zgjidhje novatore, zhvillimi i kësaj kompetence mund t'u japë mundësinë të rinjve të mbështesin përpjekjet për ndërtimin e paqes përmes krijimit të rrugëve dhe qasjeve të reja për arritjen e paqes.

Qëllimet për këtë kompetencë të fushës:

- Të mendojmë ide të papritura, origjinale ose të reja për t'u dhënë zgjidhje problemeve.
- Të eksperimentojmë dhe të testojmë idetë e tyre, si dhe të nxjerrim përfundime për rezultatet.
- Të përmbushim qëllimet e tyre përmes strategjive të paprovuara më parë.
- Të sjellim risi për të zgjidhur problemet ose për të krijuar mundësi interesante.
- Të zhvillojmë projekte krijuese, si shkrimi i tregimeve, prezantimi i shfaqjeve ose organizimi i ekspozitave.

Shtojca 2: Udhëzues për metodat ndërvepruese

Ushtrime për thyerjen e akullit dhe ushtrime gjallëruese

Ushtrime për thyerjen e akullit: Ushtrimet për thyerjen e akullit shërbejnë për t'u njohur me grupin. Ato janë të nevojshme për të mbledhur më shumë informacion në lidhje me pjesëmarrësit e pranishëm seancë, si dhe për t'i bërë ata të ndjehen më komodë dhe më të hapur për veten e tyre përpara grupit.

Ushtrimet gjallëruese janë një mënyrë e shkëlqyer për të rritur energjinë dhe për të përfshirë aktivitetet argëtuese në kohën e vlefshme të seancave. Disa nga përfitimet kryesore janë si më poshtë:

Këto aktivitete forcojnë kurbën e të nxëniet dhe nivelin e perceptimit të të gjithë pjesëmarrësve, duke rritur nivelin e energjisë kur është e nevojshme.

Duke pasur mundësi për të kryer aktivitete fizike dhe për të çliruar energji, pjesëmarrësit do të jenë më të përgatitur për të ruajtur fokusin e tyre.

Ushtrimet përmblyëse të seancës janë thelbësore për përfundimin e duhur të çdo seance. Qëllimi i përdorimit të tyre është krijimi i kujtimeve të këndshme, e cila i lejon pjesëmarrësit ta kujtojnë më lehtë informacionin që kanë mbledhur nga e gjithë përvoja.

Këshilla dhe udhëzime për përdorimin e këtyre ushtrimeve

Trajnuesi duhet të jetë i informuar për sa më poshtë:

- Sa është koha e nevojshme për kryerjen e ushtrimeve?
- Cili është numri i pjesëmarrësve?
- Cili është profili i pjesëmarrësve? (pra a kanë ato nevoja specifike në bazë të moshës, gjinisë, fesë, kulturës, aftësive gjuhësore, situatës familjare, aftësisë së kufizuar, shëndetit, etj?)
- Fazat e përparimit të grupit (në varësi të afrimit të grupit gjatë seancës, disa ushtrime mund të përdoren në pika të caktuara të seancës)
- Cili është qëllimi i përdorimit të këtyre ushtrimeve? Kjo varet vetëm nga trajnuesi si drejtuesi i seancës: mund të jenë "nxemja" e grupit, rigrupimi i pjesëmarrësve, forcimi i afrimit me grupin kryesor ose lidhja e ushtrimit në mënyrë logjike me materialin studimor.
- Është e nevojshme të jepen udhëzime të drejtpërdrejta dhe të qarta
- Respektoni orarin (koha e nevojshme për ushtrimin).
- Shpjegoni qëllimin e ushtrimit dhe mënyrën e realizimit të tij.

Ushtrime gjallëruese dhe ndjeshmëria gjinore Merrni në konsideratë çështjet kulturore që lidhen me afrimin fizik dhe prekjen e burrave dhe grave. Mund të jetë e nevojshme që të zhvillohen dy aktivitete në të njëjtën kohë (një me gra dhe një me burra). Gjithashtu, mund t'u kërkonti burrave ose grave të zhvillojnë aktivitetin, ndërsa grupi tjetër vëzhgon dhe jep komente. Ose mund të gjeni mekanizma të tjera. Këto lloj ushtrimesh janë të rëndësishme për t'i ndihmuar njerëzit të përqendrohen, prandaj shmangni anashkalimin e tyre për shkak të tabuve kulturore. Në vend të kësaj, rregullojini për t'i përshtatur me kontekstin.¹⁶¹

Shembuj të ushtrimeve për thyerjen e akullit dhe të ushtrimeve gjallëruese

Në internet mund të gjeni me qindra ide të mrekullueshme për ushtrime për thyerjen e akullit dhe ushtrime gjallëruese, të cilat mund t'i përdorni për t'i bërë trajnimet dhe aktivitetet e edukimit të bashkëmoshatarëve sa më argëtuese dhe ndërvepruese. Në vijim mund të gjeni disa prej tyre.

//////////

161. Burimi: CAMP dhe Saferworld (2014), fq. 22

Sigurohuni që të shikoni lidhjet e mëposhtme për të marrë më shumë ide:

1. Session Lab: <https://www.sessionlab.com/library/energiser>
2. Mindtools: <https://www.mindtools.com/>
3. Living Democracy – në disa gjuhë: <https://www.living-democracy.com/>
4. Salto-Youth Platform: <https://www.salto-youth.net/>

Raundi 15-minutësh i emrave (në rreth): Ju mund t'u kërkonti pjesëmarrësve të thonë emrat e tyre dhe të bëjnë një gjest specifik që i karakterizon ata (variant në vend të gjestit: një mbiemër që fillon me të njëjtën shkronjë si emri i tyre, ose superfuqia e tyre). Mund t'i kërkonti pjesëmarrësit tjetër që të përsërisë emrat e të gjithë pjesëmarrësve që u prezantuan përpara tyre ose që i gjithë grupi të përsërisë pas secilit pjesëmarrës. Kjo duhet të ndihmojë në memorizimin e emrave dhe thyerjen e akullit.

Përsëritje 10-minutëshe! Një aktivitet për të thyer akullin dhe për t'u siguruar që pjesëmarrësit të përsëriten njëri-tjetrin, do të ishte t'u kërkonti të lëviznin përreth sallës së trajnimit dhe t'u jepnit disa udhëzime se si të përsëriten me njëri-tjetrin:

- Shtrëngim duarsh
- Prekje në shpatull
- Qepalla
- Përqafime

Sitrajnues, filloni të thoni me zë të lartë "shtrëngim duarsh" dhe pjesëmarrësit duhet të vazhdojnë të përsëriten me njëri-tjetrin në këtë mënyrë derisa të kërkonti një mënyrë tjetër përsëritjeje. Nuk është e nevojshme të ndiqni një radhë të caktuar, thjesht mund të thoni "shtrëngim duarsh", më pas "qepalla", sërish "shtrëngim duarsh", më pas "përqafime", pastaj "prekje", në vijim...etj. Sidoqoftë, jini të vetëdijshëm se disa përsëritje janë më personale se të tjerat, kështu që vazhdoni gradualisht në mënyrë që pjesëmarrësit të ndihen komodë teksa thyejnë akullin.

Takime rrufe 20-minutëshe: Vendosni muzikë dhe kërkojuni pjesëmarrësve të gjejnë një partner sa herë që muzika ndalon. Pasi të keni formuar grupe dyshe, orientojini me disa pyetje udhëzuese që mund t'i bëjnë njëri-tjetrit për t'u njohur me personin që kanë përballë (shembuj: shpjegoni se si u bëtë pjesë e trajnimit, cila është ëndrra juaj më e madhe, kush është superheroi juaj i paqes, cila është frika juaj më e madhe, etj.). Jepuni disa minuta kohë përpara se të nisni sërish muzikën dhe të gjejnë një partner/e tjetër. Gjatë kohës që janë në grupe dyshe dhe me muzikën në sfond, kërkojuni të lëvizin nëpër sallë apo të kërcejnë nëse kanë dëshirë.

Loja 10-minutëshe e hedhjes së topit: Aktivizoni mendjen dhe reflekset duke u kërkuar pjesëmarrësve të qëndrojnë në dy rreshta të kundërt disa metra larg ose në një rreth. Hidhni njërit prej tyre një top dhe kërkojuni t'ia hedhin dikujt tjetër. Pasi të jetë hedhur disa herë topi i parë midis pjesëmarrësve dhe ata të ndihen komodë, hidhni një top të dytë, pastaj një të tretë dhe kështu me radhë derisa të hidhen një sërë topash midis dy rreshtave në të njëjtën kohë.

Stuhia 10-minutëshe: Grupi krijon një valë tingujsh të vazhdueshëm, duke imituar erën dhe shiun, të cilat shndërrohen në stuhinë, duke trazuar e duke fryrë, dhe duke u qetësuar gradualisht deri në një fllad të lehtë. Nisni veprimin dhe përcilleni te pjesëtarët e rrethit, derisa të gjithë ta kenë kryer. Më pas, bëni një veprim tjetër që kalon tek të gjithë pjesëtarët, më pas një tjetër veprim e kështu më radhë. Radha e veprimeve është: Heshtje, fërkim duarsh (erë), prekje kofshësh (shi i lehtë), kërcitje gishtash (shi i imët), përplasje duash (shi i rëndë), përplasje këmbësh dhe duarsh (bubullimë), përplasje duarsh (shi i rëndë), kërcitje gishtash (shi i imët), prekje kofshësh (shi i lehtë), fërkim duarsh (erë) dhe në fund sërish erë.

Rrethi ditor përmbledhës prej 20 minutash: Ka shumë mënyra për t'i përdorur rrethet për mbylljen e një dite trajnimi ose seance. Për shembull: mund të përdorni "**Rrethin e mirënjohjes**" ku çdo personi i kërkohet të thotë diçka për të cilën është ndjerë mirënjohës gjatë ditës. Një variacion do të ishte "**Rrethi i kuptimit të veçantë**" ku çdo personi i kërkohet të thotë diçka që ishte domethënëse për ta gjatë ditës. Një variacion tjetër është "**Rrethi i motit vetjak**" ku çdo person shpreh se si ndihet duke

përdorur fjalë të lidhura me motin (me diell, me re, me bubullima, etj.). Një mënyrë e këndshme për të përmbledhur trajnimin është **“Rrethi i angazhimit”**, ku çdo person ndan një angazhim që janë të gatshëm të bëjnë në të ardhmen. Ky mund të jetë një angazhim ndaj një lloji tjetër sjelljeje (p.sh. zgjidhja paqësore e konflikteve) ose një angazhim për një plan veprimi (p.sh. ndarja e asaj që keni mësuar gjatë trajnimit me kolegët dhe bashkëmoshatarët). Nëse dita e trajnimit ose seanca ka qenë stresuese, **“Rrethi 20-minutësh i qetësisë mendore”** mund të jetë një mënyrë e shkëlqyer për të qetësuar dhe rikthyer energjinë, për të rivendosur ekuilibrin e brendshëm duke mbyllur sytë, duke marrë frymë thellë dhe në mënyrë të kontrolluar, si dhe për të analizuar pjesë të ndryshme të vetes ose trupit tuaj për të parë se si ndiheni, si dhe për të marrë doza dhembshurie dhe frymëzimi në këtë hapësirë.

Diskutime dhe detyra në grupe të vogla

Puna në grupe të vogla si një metodë ndërvepruese përdoret që pjesëmarrësit të njohin më mirë njëri-tjetrin, veçanërisht nëse vijnë nga qytete apo vende të ndryshme, vende, si dhe me formime, nivele njohurish dhe përvoja të ndryshme. Përveç kësaj, të punuarit në grupe të vogla ofron më shumë mundësi për t'u përqendruar në një temë të caktuar dhe për ta diskutuar më thellësisht.

Në këtë metodë, pjesëmarrësit e grupit të madh organizohen në mënyrë rastësore për të punuar për të njëjtën detyrë ose për detyra të ngjashme në grupe të vogla. Ndarja e grupit mund të bëhet në disa mënyra:

- Lehtësuesi mund t'u kërkojë pjesëmarrësve të numërojnë deri në 1, 2, 3, etj., në varësi të numrit të grupeve të vogla që janë formuar.
- Në vend të numrave, pjesëmarrësit mund të thonë emrat e frutave, për shembull: mollë, pjeshkë, luleshtrydhe, etj., ose një kategori tjetër që e bën atmosferën e përgjithshme më miqësore dhe argëtuese.
- Grupet mund të organizohet në bazë të interesave, për shembull mund të listoni disa tema për diskutim dhe t'i lini pjesëmarrësit të regjistrohen vullnetarisht.
- Për t'i ndarë pjesëmarrësit në grupe të vogla, lehtësuesi mund të përdorë edhe ushtrime të ndryshme për nxemje.

Një mënyrë veçanërisht argëtuese për ta bërë këtë është duke shkruar emra të kafshëve të ndryshme në copëza letre: për shembull, gjel, mace dhe qen. Më pas, lehtësuesi i jep secilit pjesëmarrës një copë letër, në mënyrë që vetëm ai/ajo të mund të shohë se çfarë është shkruar në të pa ua treguar të tjerëve. Kur të gjithë të kenë parë se çfarë është shkruar në copën e tyre të letrës, lehtësuesi duhet t'i udhëzojë pjesëmarrësit të bëjnë tingullin e kafshës përkatëse dhe të formojnë një grup me anëtarët e tjerë të “specieve” të tyre. Kështu, të gjithë gjelat formojnë një grup, të gjitha macet një tjetër dhe të gjithë qentë një të tretë. Ka shumë mënyra për të ndarë një grup të madh në grupe të vogla, por zgjedhja varet nga lehtësuesi.

Mënyra e zbatimit

Pasi grupet të jenë formuar, lehtësuesi duhet t'i kërkojë secilit prej grupeve të mbledhet në një kënd të ndryshëm të sallës. Në vijim, do të bëhen me dije detyrat për të cilat do të punojnë grupet e vogla. Zakonisht, grupet e vogla përdorin një flip chart për të shënuar idetë e tyre dhe më pas zgjedhin një “folës” ose “lehtësues” për t'u paraqitur të tjerëve rezultatet e grupit të tyre.

Një pjesë mjaft e rëndësishme e punës në grupe të vogla është diskutimi përmbledhës pas prezantimit të të gjitha grupeve. Pasi të gjitha grupet të kenë përfunduar detyrën, në grupin e madh zhvillohet një diskutim, ku pjesëmarrësit përmbledhin informacionin e mbledhur në grupe të vogla. Lehtësuesi duhet të bëjë pyetje shpesh në lidhje me përvojat e tyre, si duhet t'u përgjigjet disa prej tyre.

Puna në grupe të vogla mund të përdoret në mënyrë efektive në edukimin e bashkëmoshatarëve lidhur me ndërtimin e paqes për të thyer akullin, si dhe për të krijuar besim dhe kontakte, gjë që

është thelbësore për aktivitetet e ndërtimit të paqes. Kjo metodë bën të mundur shqyrtimin e temës në mënyrë më të hollësishme dhe analizimin e saj nga kënde të ndryshme. Përveç kësaj, u krijon të gjithëve mundësinë për të folur dhe për t'u përfshirë në mënyrë aktive në një grup më të vogël sesa në një grup më të madh. Puna në grupe të vogla është mjaft e dobishme kur i gjithë grupi ka më shumë se 15 persona.

Vështirësitë e punës në grupe të vogla dhe menaxhimi i tyre

Ndërsa punoni me grupe të ndryshme që përfaqësojnë zona të prekura nga konflikti, është e rëndësishme të merrni në konsideratë dallimet që mund të bazohen në etni, kombësi, fe, gjuhë, zonë jetese, etj. Lehtësuesi duhet të mbledhë dhe vlerësojë paraprakisht informacionin për të minimizuar rreziqet për konflikt dhe keqkuptim gjatë seancës. Prandaj, gjatë formimit të grupeve më të vogla, duhet të merren parasysh faktorë të ndryshëm, siç është shmangia e kategorive përçarëse që lidhen me etninë, kombësinë, fenë ose gjuhën e pjesëmarrësve. Ekziston mundësia që gjatë punës në grupe të vogla të lindin konflikte. Në raste të tilla, lehtësuesi duhet të marrë masa të menjëhershme dhe të mos presë derisa të përfundojë kohë për diskutimet në grupe të vogla. Për shembull, lehtësuesi mund të përfshihet në punën e grupit të vogël ose të ndryshojë formën e punës në grup dhe t'u kërkojë pjesëmarrësve të punojnë, nëse është e nevojshme, në grupe dyshe ose në mënyrë individuale. Kontrolli dhe reflektimi janë jashtëzakonisht të rëndësishme pas punës në grupe të vogla.

Detaje dhe këshilla teknike:

- Siguroni hapësirë të sigurt dhe komode për të gjitha grupet;
- Respektoni privatësinë gjatë punës në grupe të vogla, duke mbështetur në të njëjtën kohë punën në grupe nëse pjesëmarrësit kanë pyetje;
- Ofroni burime të mjaftueshme, të tilla si flip chart-e, lapustila, etj.;
- Jepni udhëzime të qarta, nëse është e nevojshme, thjeshtoni temën e diskutimit;
- Respektoni kohën;
- Jini fleksibël; merrni në konsideratë riformimin ose bashkimin e grupeve të vogla.

Rrahja e mendimeve

Rrahje e mendimeve është një metodë e punës në ekip që synon të gjenerojë ide krijuese që çojnë në zgjidhjen e një problemi të caktuar brenda një kohe të shkurtër. Ideuesi i qasjes klasike të rrahjes së mendimeve është Alex Osborn. Parimet kryesore të metodës janë:

- Liria e krijimtarisë - nxitet të menduarit jokonvencional;
- Stimulimi i ideve të reja - numri i ideve të krijuara dhe i kundërshtimeve të ideve është i pakufizuar dhe secila prej tyre mund të çojë në një tjetër;
- I ashtuquajtur "gjykimi i vonuar" - vlerësimi ose diskutimi zhvillohet pas përfundimit të fazës së gjenerimit të ideve;
- Stimulimi i atmosferës së ekipit - pjesëmarrësit mund të shprehin spontanisht ide ose mendime spontanisht në një mjedis pa gjykime dhe kritika; nxitet humor dhe një atmosferë çlodhëse.

Lehtësuesi (ose asistenti, mund të jetë edhe dikush nga pjesëmarrësit) shkruan idetë në dërrasë ose në flip chart, ndërsa rrahja e mendimeve vazhdon deri në momentin që të mos jepen më ide ose kur koha e caktuar për detyrën të ketë përfunduar.

Mënyra e zbatimit

Hapi i parë është përcaktimi i situatës problematike. Është tejet e rëndësishme që të gjithë ta kuptojnë sa më mirë këtë situatë dhe që të mos krijohet konfuzion midis pjesëmarrësve përpara se të kalojnë në fazën e dytë të gjenerimit të ideve. Ky është pikërisht thelbi i rrahjes së mendimeve, prej së cilës varen dhe rezultatet përfundimtare. Idetë mund të gjenerohen në dy mënyra:

1. përmes sugjerimeve të hapura - çdo pjesëmarrës shpreh idetë e tij ashtu siç i mendon dhe mënyrë spontante;
2. përmes transmetimit në grup - pjesëmarrësit marrin radhë e fjalë në rend të paracaktuar, por të gjithë mund ta kalojnë radhën e tyre nëse nuk kanë asgjë për të kontribuar në një moment të caktuar;

Kjo fazë vazhdon derisa të bëhet e qartë se grupi ka shteruar potencialin e tij për të ofruar ide të reja. Faza tjetër është grupimi dhe përzgjedhja e ideve, ku pjesëmarrësit vlerësojnë idetë dhe zgjedhin ato më të vlefshmet si rezultat përfundimtar të seancës. Ekzistojnë një sërë teknikash analitike dhe qasjesh vlerësimi.

Kjo fazë mund të ndahet në nënfazat e mëposhtme:

- a. Qartësimi i ideve:** Disa ide mund të jenë pjesërisht të paqarta ose të paplota, prandaj mund të kenë nevojë të ndryshohet ose të zgjerohen para se të vlerësohen. Ky hap mund të anashkalohe dhe lehtësuesi mund t'i parafranojë idetë sapo ato shprehen. Sidoqoftë, ekziston rreziku që parafrazimi të sjellë një element vlerësimi që mund të pengojë rrjedhën e krijimitarisë, v prandaj duhet të bëhet vetëm nga një lehtësues me përvojë.
- b. Grupimi i ideve:** Pasi të jenë sqaruar të gjitha idetë, ato duhet të klasifikohen sipas disa kriterëve të caktuara (kryesisht bazuar në rekomandimet e bëra). Idetë duhet të grupohen në bazë të ngjashmërisë dhe grupet duhet të emërtohen.
- c. Filtrimi i ideve:** Bazuar në kriteret e reja (filtra), procedura e vlerësimit eliminon disa nga idetë. Kriteret përcaktohen paraprakisht nga grupi ose formulohen menjëherë përpara se të zbatohen në çdo propozim. Ky proces shqyrton ide që nuk plotësojnë kriteret e përcaktuara.
- d. Vlerësimi i ideve:** Idetë e mbetura renditen sipas rëndësisë së tyre, në mënyrë që grupi të vendosë se cilat ide i plotësojnë më mirë kriteret.
- e. Faza përfundimtare:** Rrahja e mendimeve përfundon pasi të ketë përfunduar koha e caktuar ose pasi të jetë gjetur një zgjidhje e përshtatshme për problemin. Procesi i grupit është i mbushur me emocione, prandaj faza përfundimtare është mjaft e rëndësishme për pjesëmarrësit, ndonëse shpeshherë anashkalohe.

Zbatimi i metodës së rrahjes së mendimeve në edukimin e bashkëmoshatarëve për ndërtimin e paqes nga të rinjtë

Rrahja e mendimeve është një teknikë efektive për zhvillimin e koncepteve të ndryshme të paqes dhe transformimit të konfliktit, e cila ndërthur një qasje rastësore, joformale për zgjidhjen e problemeve përmes të menduarit lateral. Përveç kësaj, rrahja e mendimeve siguron një mjedis të lirë dhe të hapur që nxit pjesëmarrjen e të gjithëve, si dhe është një pjesë thelbësore në edukimin e bashkëmoshatarëve për ndërtimin e paqes nga të rinjtë. Përveç kësaj, rrahja e mendimeve mundëson përfshirjen e përvojave të larmishme të anëtarëve të ekipit, e cila siguron një kuptim më të gjerë të koncepteve dhe ideve. Gjithashtu, mund t'i nxisë njerëzit të angazhohen në zgjidhje, pasi ata kanë kontribuar dhe janë përfshirë në gjetjen e tyre.

Vështirësitë e lidhura me teknikën e rrahjes së mendimeve dhe menaxhimi i tyre

Ndonëse rrahja e mendimeve mund të jetë efektive, është e rëndësishme të trajtohet me mendje të hapur dhe pa paragjykime. Përveç kësaj, lehtësuesi duhet të jetë në gjendje të menaxhojë situata në të cilat pjesëmarrësit mund të shprehin ide që mund të nënkuptojnë fyerje, diskriminim ose gjuhë urrejtjeje. Në varësi të situatës specifike, nëse kjo ndodh, lehtësuesi duhet të reagojë menjëherë ose ta ndjekë dhe të reflektojë lidhur me këtë situatë pas rrahjes së mendimeve. Është thelbësore të shmangen konfrontimet dashakeqe dhe shfaqja e drejtuesve. Të gjithë pjesëmarrësit në trajnim kanë të drejta të barabarta për të marrë pjesë, pjesëmarrësit e ndrojtur duhet të nxitin, ndërsa ata më aktivë dhe autoritatë duhet të përmbahen.

Detaje dhe këshilla teknike:

- Përgatitni paraprakisht hapësirë dhe burime stacionare, të tilla si flip chart-e, lapustila, etj.;
- Kërkoni ndihmën e dikujt për të shënuar idetë;
- Kur shkruani idetë, është mirë të mbani kontakt me sy me audiencën;
- Mos e kufizoni numrin e ideve - sa më i lartë të jetë, aq më efikase është zgjidhja krijuese për problemin;
- Mos lejoni vlerësimin e ideve (qofshin ato negative ose pozitive) derisa të mos ketë më ide për të ndarë;
- Pranoni ide të pazakonta, origjinale, madje edhe absurde;
- Në fund, bëni një kombinim të ideve. Mund të zhvilloni dhe të përmirësoni, të ndryshoni ose të rregulloni disa ide duke i lidhur ato me të tjera;
- Sigurohuni që rrahja e mendimeve të zhvillohet në stil demokratik, në një atmosferë krijuese, të përqendruar dhe të qetë;
- Në fillim, diskutimet mund të jenë sa më të gjera të jetë e nevojshme, pas së cilave vlerësohet potenciali i propozimeve dhe bëhet një listë e shkurtër me idetë më të mira.

Lojërat në role

Loja në role është një metodë ndërvepruese ku pjesëmarrësit hyjnë në rolin dhe sjelljen e njerëzve të tjerë në një situatë problematike të paracaktuar. Kjo u lejon atyre të përjetojnë disa nga emocionet e njerëzve të tjerë, të ushtrojnë aftësitë sociale, si dhe të analizojnë situatën, alternativat dhe pasojat e mundshme.

Lehtësuesi mund ta përdorë metodën e lojës në rolë për objektivat e mëposhtme:

Zgjerimi i njohurive: “Futja” në rol, analizimi i mënyrës së zbatimit dhe komentet nga persona të tjerë u jep pjesëmarrësve mundësinë të kuptojnë më mirë aspektet e ndryshme që lidhen me rolin dhe sjelljen, emocionet, qëndrimet, aftësitë, etj. që e shoqërojnë atë.

Zhvillimi i ndjenjës së empatisë: Pjesëmarrja në lojën me role na lejon të kuptojmë këndvështrimin e të tjerëve, duke kuptuar se si ndihen ata në një rol ose situatë të caktuar.

Vënia në praktikë e aftësive: Në një situatë të caktuar, na lejon të praktikojmë aftësi të ndryshme shoqërore që lidhen me situatën në fjalë.

Simulimi i situatës: Në një mjedis trajnimi që ofron mbrojtje personale, është e mundur të aktrohen situata të ndryshme të jetës reale, gjë e cila mund të përmirësojë të kuptuarit e situatës së përgjithshme, të sjelljes së një personi dhe të personave të tjerë. Kjo është një mundësi për të praktikuar aftësi të caktuara për menaxhimin e situatave. Gjithashtu, mundëson zgjerimin e repertorit të sjelljeve të shfaqura dhe vëzhgimin e reagimit të pjesëmarrësve të tjerë ndaj këtyre sjelljeve.

Mënyra e zbatimit

Loja në role ndahet në disa faza, të cilat përshkruhen më poshtë.

Përgatitja ku përfshihet:

- a. Prezantimi i detyrave të trajnimit. Lehtësuesi shpjegon arsyen e përdorimit të kësaj qasjeje dhe pritshmëritë e rezultateve të pjesëmarrësve në trajnim;
- b. Dhënia e udhëzimeve të qarta për lojën në role. Lehtësuesi shpjegon lojën në role, rolet kryesore në të dhe rolet e vëzhguesve, pra të personave që nuk do të marrin pjesë, por do të vëzhgojnë procesin duke u bazuar në kritere të caktuara;
- c. Identifikimi i pjesëmarrësve në lojën në role dhe sqarimi i roleve të tyre;

Loja në role:

Loja në role zhvillohet brenda një kohe dhe formati të paracaktuar, si dhe është e rëndësishme që të gjithë të ndjekin dhe të respektojnë udhëzimet e dhëna dhe pjesëmarrësit në lojë. Lehtësuesi duhet t'i nxisë anëtarët e tjerë të grupit për ta parë dhe ndjekur lojën me kujdes.

Diskutimi dhe analiza – kjo është faza e kontrollit, ku përfshihet:

- a. Dalja nga roli: Në çdo rast, lojërat në role shkaktojnë emocione të vërteta që nuk mund të injorohen. Prandaj, menjëherë pas përfundimit të lojës në role, pjesëmarrësit duhet t'u jepet mundësia të tregojnë se si janë ndjerë gjatë lojës dhe se si ndihen në ato momente.
- b. Diskutimi: Këtu kemi të bëjmë me analizën praktike të lojës në role. Pjesëmarrësit në trajnim reflektojnë për gjërat që kanë ndodhur dhe arsyen përkatëse, për të diskutuar më pas aspekte të ndryshme të roleve (emocione, qëndrime, besime, vlera, aftësi, sjellje) dhe të situatës (zhvillimi, ndikimi i faktorëve të ndryshëm, etj.).
- c. Kalimi i përgjithësimit nga loja me role në realitet: Pas analizës së lojës në role, zakonisht pjesëmarrësit vijojnë me një "kalim" të situatës në jetën reale. Këtu analizohen situata të ngjashme të jetës reale dhe përvojat e pjesëmarrësve.

Zbatimi i lojës në role në edukimin e bashkëmoshatarëve për ndërtimin e paqes nga të rinjtë

Lojërat në role janë një nga metodat efektive që u japin mundësinë pjesëmarrësve të njihen me këndvështrime të ndryshme dhe të shohin situata të caktuara nga kënde të ndryshme. Pjesëmarrësit kanë mundësi të vendosin veten në "vendin e dikujt tjetër", gjë që i nxit të tregojnë empati ndaj të tjerëve. Lehtësuesi mund të përdorë lojërat në role për të praktikuar aftësitë e komunikimit, aftësinë për të thënë "jo", pra sjellje e vendosur, aftësinë për të ndryshuar qëndrimet, besimet dhe vlerat që lidhen me identitetin personal dhe situatat e konfliktit. Kjo u lejon pjesëmarrësve të "përjetojnë" dhe më pas të analizojnë përvojën e fituar, të kuptojnë se çfarë e nxit një sjellje të caktuar, si dhe të trajtojnë çështje delikate ose tabu. Gjithashtu, u lejon të parashikojnë situatat e ardhshme dhe zhvillimin e tyre në një mjedis të "mbrojtur" të të nxënit. Lojërat në role mund të përdoren për të treguar ndikimin e traditave, vlerave kulturore dhe besimeve, si dhe të presionit të shoqërisë në sjelljen individuale të njeriut. Kjo është arsyeja se përse loja në role është bërë pjesë e rëndësishme e mësimdhënies për edukimin e paqes. Skenarët për lojërat në role mund të gjenden në internet ose libra që përmbajnë literaturë të mënyrës së jetesës në vend, madje mund të shkruhen edhe nga lehtësuesit ose pjesëmarrësit përpara ose gjatë trajnimit.

Vështirësitë e lojërave në role dhe menaxhimi i tyre

Reagime të forta emocionale nga ana e pjesëmarrësve (zemërimi, të qara, etj.). Kalimi i ndjenjave dhe përvojave personale nga situata të jetës reale në lojën në role është diçka mëse normale. Shpeshherë është e vështirë të parashikohet, por lehtësuesi duhet ta konsiderojë këtë mundësi dhe të përpiqet të minimizojë rreziqet gjatë përgatitjes së çështjes (dhe caktimin e roleve kryesore). Megjithatë, nëse ndodh një reagim i fortë emocional, është shumë e rëndësishme të përgjigjeni në mënyrë adekuate dhe me ndjeshmërinë e nevojshme, si dhe të punoni individualisht me pjesëmarrësin dhe t'i sugjeroni ndihmë profesionale.

Detaje dhe këshilla teknike:

- Nëse disa raste, mund të jetë e dobishme të regjistroni me kamera vënien në skenë të çështjes dhe më pas të analizoni videon. Në varësi të rastit, mund të përdoren rekuizita të tilla si kostume, kapele, etj.
- Kur grupet janë më të vogla (deri në 15 pjesëmarrës), të gjithë mund të kenë mundësinë të marrin një rol, për të diskutuar më pas çështjen. Në grupe më të mëdha, vetëm disa nga pjesëmarrësit në trajnim mund të përfshihen në lojën në role, duke vënë në skenë situatën

problematike përpara të gjithëve. Megjithatë, për të zbatuar fazën e dytë të metodës dhe për të zhvilluar një diskutim ku të gjithë të kenë mundësinë të flasin, grupi duhet të ketë jo më shumë se 20-25 persona.

- Lehtësuesit mund të zgjedhin të përdorin raste të ndryshme, në mënyrë që pjesëmarrësit të identifikojnë të përbashkëtat dhe të veçantat midis rasteve.

Gjatë prezantimit të lojës në role dhe zbatimit të saj, mund të lindin problemet e renditura më poshtë.

Pjesëmarrësit (disa prej tyre) refuzojnë të bëhen pjesë menjëherë pas nisjes së lojës në role.

Kjo mund të ndodhë për disa arsye - skenar i papërshtatshëm, ankthi i disa pjesëmarrësve për të performuar përpara të tjerëve, mungesa e aftësive për të praktikuar një rol të caktuar, etj. Lehtësuesi duhet të jetë i përgatitur për të ndryshuar skenarin në rast se disa pjesë janë delikate për pjesëmarrësit, si dhe për të gjetur një mënyrë të re për ta vënë në skenë, si p.sh. t'u kërkoni pjesëmarrësve të rishkruajnë skenarët, zhvillimi i një diskutimi diskutim (të hapur, individual dhe n grupe të vogla - në varësi të rastit), në mënyrë që të kërkoni shkaqet dhe të ndërmerrni masa të mëtejshme.

Pjesëmarrësit përdorin role stereotipike, pra veprojnë në mënyrë përgjithësuese ose përdorin gjuhë të rëndomtë.

Arsyet mund të kërkohen sërisht te një situatë e zgjedhur në mënyrë të pamenduar, mungesa e përvojës në lojërat në role ose paaftësia për t'u identifikuar me rolet e propozuara. Trajnuesi mund të ndryshojë lojën në role duke sugjeruar një zhvillim të ri të lojës në role, një ndryshim të situatës ose përfshirje të pjesëmarrësve të rinj. Gjithashtu, trajnuesi mund të konsiderojë të rëndësishme diskutimin me pjesëmarrësit lidhur me arsyen e shfaqjes së stereotipeve, duke respektuar pjesëmarrësit në role, si dhe me grupin për të analizuar shkakun e situatës dhe arsyen përse njerëzit kanë këto stereotipe;

Loja në role bëhet shkakton shumë emocione, pra pjesëmarrësit mund të largohen nga salla, të qajnë, të shfaqin zemërim, etj.

Këto situata kanë shumë gjasë të ndodhin. Ato janë rezultat i kushteve të lojës në role që i lejojnë pjesëmarrësit të jenë më të hapur, të përjetojnë lojën në role si një situatë reale ose të mbartin ndjenjat dhe emocionet nga situatat reale. Kjo kërkon që trajnuesi të jetë i ndjeshëm ndaj situatave të krijuara dhe ndaj performancës përkatëse të çdo pjesëmarrësi, edhe kur ai/ajo nuk duket të jetë i/e ndjeshme.

Detaje dhe këshilla teknike:

- Nxitini të gjithë pjesëmarrësit të marrin pjesë në lojën në role gjatë trajnimit;
- Siguroni hapësirë të mjaftueshme që të gjithë të mund të përgatisin shfaqjen e tyre;
- Sigurohuni hapësirë për prezantimin e shfaqjeve;
- Siguroni materiale të nevojshme sipas nevojës, si p.sh. mjete shkrimi, kostume, muzikë;
- Sigurohuni që të gjithë respektojnë politikën/marrëveshjen fillestare për regjistrimet me video dhe shprehjen e fotografive gjatë seancës;

Simulimet

Radha e veprimeve në lojërat e simulimit zhvillohet sipas një skenari imagjinar (të simuluar). Një tjetër mundësi është rikrijimi i një situatë reale me rrezik të lartë të përshkallëzimit të konfliktit dhe sjellje të rrezikshme. Qëllimi është rikrijimi i karakteristikave të një situatë të mundshme që kërkon sjelle të përshtatshme. Në këtë mënyrë, mund të përftohen njohuri, por theksi vihet në zhvillimin e aftësive dhe qëndrimeve, si dhe në përvetësimin e vlerave. Kur përdoren në trajnim, lojërat me simulime mund të përmirësojnë ndjeshëm punën e lehtësuesit për të arritur qëllime të ndryshme: thyerja e akullit, zhvillimi i aftësive të punës në ekip, aftësi për ndërveprime kuptimplota, aftësi prezantimi, çlodhje dhe motivim për të punuar, aftësi për zgjidhjen e problemeve, aftësi analitike dhe aftësi për zgjidhjen e problemeve abstrakte, stimulimi i imagjinatës, toleranca ndaj të tjerëve, vetëvlerësimi, aftësitë për vetëkontroll dhe vetëmenaxhim, aftësitë për përcaktimin e vlerave, etj.

Mënyra e zbatimit

Për shembull, në lojën me simulime 'Shipwreck', pjesëmarrësit duhet të përfytyrojnë sikur gjenden në një ishull të shkretë pas fundosjes së anijes. Mbijetesa e tyre varet nga rregullat e vendosura për marrëdhëniet ndërpersonale dhe nga shpërndarja e detyrave dhe përgjegjësi. Gjatë këtij procesi, ata zhvillojnë aftësi për të trajtuar situata kritike dhe komunikim domethënës ndërpersonal (nga kursi i aftësive të punës në ekip).

Fazat në lojërat me simulime janë të ngjashme me ato të lojës në role:

- a. **Dhënia e udhëzimeve të qarta për lojën me simulime:** Lehtësuesi shpjegon lojën me simulime, jep udhëzime dhe orientime të qarta, si dhe rolet kryesore në të dhe rolet e vëzhguesve, pra të personave që nuk do të marrin pjesë, por do të vëzhgojnë procesin duke u bazuar në kritere të caktuara.
- b. **Procesi i lojës me simulime:** Loja me simulime fillon dhe mbaron brenda kohës së paracaktuar. Lehtësuesi monitoron kohën. Ndonëse lojërat me simulime janë më të parashikueshme krahasuar me lojërat në role për sa u përket rezultateve përfundimtare, edhe ato mund të ngjallin mjaft emocione.
- c. **Diskutimi dhe analiza e lojës me simulime:** Këtu kemi të bëjmë me analizën praktike të lojës me simulime. Kjo është faza ku diskutohet se çfarë ka ndodhur saktësisht në grup në nivelin e procesit. Pjesëmarrja dhe qëndrimet e pjesëmarrësve ndaj detyrës, etj.
- d. Zbatimi i metodës së lojës me simulime në edukimin e bashkëmoshatarëve për ndërtimin e paqes nga të rinjtë

Lojërat me simulime dhe lojërat në role konsiderohen si një nga metodat efektive në edukimin për paqe. Lojërat me simulime na lejojnë të interpretojmë dhe të analizojmë çështjet e lidhura me konfliktet, zgjidhjen e tyre, pajtimin dhe ndërtimin e paqes në përgjithësi, në një mënyrë që u ofron pjesëmarrësve jo vetëm njohuri, por edhe përvojë emocionale.

Vështirësitë e përdorimit të metodës së lojërave me simulime dhe menaxhimi i tyre

Skenarët e lojërave me simulime mund të bazohen në fakte reale ose të mbulojnë zona të caktuara gjeografike. Sidoqoftë, në varësi të situatave dhe prejardhjes së pjesëmarrësve, është e rëndësishme të shmangët përdorimi ose përmendja e vendeve, kombësive ose feve që mund të shkaktojnë agresione ose keqkuptime të pjesëmarrësit. Kjo është arsyeja përse trajnuesit zakonisht përdorin vende fiktive/ imagjinare - vende, fshatra, etj. Vështirësitë e lojërave në role lidhen edhe me lojërat me simulime.

Detaje dhe këshilla teknike:

- a. Përcaktoni në mënyrë të qartë se çfarë duhet të arrihet përmes simulimit;
- b. Siguroni paraprakisht materialet e nevojshme;
- c. Praktikoni simulimin me lehtësues të tjerë nëse po e organizoni për herë të parë;
- d. Respektoni kohën;
- e. Siguroni hapësira të sigurta dhe private;

Rastet studimore

Çdo rast studimor përbëhet nga dy elemente kryesorë: përshkrimi i një situatë që pasqyron një problem që lidhet me objektivat e të nxënimit dhe një analizë pasuese e rastit që synon gjetjen e zgjidhjes së problemit.

Rastet përgatiten paraprakisht nga lehtësuesi ose ekipi i trajnimit dhe bazohen në ngjarje reale ose rrethana hipotetike. Këto rrethana duhet të jenë sa më reale. Për të filluar analizën, duhet të ketë informacion të mjaftueshëm. Kur jepni këtë informacion, është e rëndësishme të shmangni vlerësimet ose përfundime lehtësisht të arritshme. Detyra e grupit është të analizojë rastin, të identifikojë ndërlidhjet që përmban rasti, të vlerësojë opsionet, dhe të parashikojë pasojat në secilin prej skenarëve të mundshëm.

Rasti studimor mund të studiohet nëpërmjet lojës në role. Ideja është që disa pjesëmarrës të njihen me rastin, të përfshihen në rolet dhe modelet e sjelljeve të pjesëmarrësve në situatën problematike dhe t'ia paraqesin rastin pjesës tjetër të grupit. Kjo çon në një komponent më të fortë emocional dhe përjetues që u jep mundësinë pjesëmarrësve të përfshihen më mirë në personazh.

Mënyra e zbatimit

- 1. Përgatitja:** Kjo fazë zhvillohet përpara ardhjes së pjesëmarrësve. Lehtësuesi përcakton objektivat e trajnimit dhe krijon raste ose plane për të përdorur ato ekzistuese. Nëse përfshihet loja në role, ata e planifikojnë dhe sigurojnë materialet e nevojshme.
- 2. Analizimi:** Në versionin klasik të procedurës së studimit të rastit, ky i fundit i lexohet grupit ose secili pjesëmarrës ka mundësinë të njihet individualisht me të me ndihmën e materialeve të tjera të siguruara.

Nëse studimi i rastit kryhet në formën e lojës në role, kjo fazë e zbatimit ka nënfazat e saj:

- A. Përgatitja:** Zgjidhni "aktorët", prezantojuni skenarin dhe jepuni udhëzime të qarta për rolet, kohën, etj. Është t'u jepni mundësi për të bërë pyetje sqaruese, si dhe për t'u jepni kohë të mjaftueshme për të hyrë në rolet e tyre, dhe mundësisht të diskutojnë idetë e tyre të performancës me njëri-tjetrin.
Gjatë kohës që pjesëmarrësit përgatiten për rolet e tyre, lehtësuesi i jep audiencës udhëzime të veçanta. Ata mund të vendosin kritere të caktuara që audienca duhet të zbatojë ndërsa vëzhgon vënien në skenë të situatës.
- B. Diskutimi dhe analizimi:** Rastet studimore ndryshojnë nga llojet e tjera të teknikave të trajnimit që trajtojnë situatat problematike, pasi ato paraqesin probleme komplekse dhe të keqstrukturuara që mund të përmbajnë informacione të hollësishme dhe të jashtme. Gjithashtu, ato mund të kenë mungesë të informacionit thelbësor për një analizë racionale dhe zgjidhje përfundimtare. Për rrjedhojë, shpeshherë ndarja e analizës së rastit studimor në hapa të thjeshtë është e pamundur, dhe rrallëherë çon në një përgjigje "të saktë".

Variante të tjera të qasjes ndaj rastit studimor janë:

Debatet: pjesëmarrësit hulumtojnë dhe diskutojnë një temë delikate ose që ngjall debat, zakonisht me ndihmën e lehtësuesit (mund të jetë trajnuesi ose një pjesëmarrës). Në momente të caktuara, mund t'u kërkoni të ndërrojnë pozicionet.

Rrëfimi i ngjarjeve: duke ndarë një ngjarje personale (mund të jetë një ngjarje e rrëfyer nga pjesëmarrësit, trajnuesi ose të ftuarit e jashtëm), grupi mund të analizojë dhe të diskutojë çështjet/temat kryesore të ngjarjes.

Vizitat në teren: nëse koha është e mjaftueshme, organizimi i një vizite në terren me grupin në një zonë kulturore ose historike mund të jetë një mënyrë fantastike për studimin e një rasti.

Diskutimi i rastit studimor duhet të zhvillohet në përputhje me rregullat standarde të zbatueshme për diskutimet, pavarësisht formës së përdorur.

- 3.** Në fazën e fundit të diskutimit dhe analizimit, është shumë e rëndësishme të lidhni rastin me jetën reale. Situata të tilla reale analizohen dhe pjesëmarrësit ndajnë përvojat personale, duke diskutuar opsionet e mundshme, modelet e sjelljes, etj.

Zbatimi i rasteve studimore në edukimin e bashkëmoshatarëve për ndërtimin e paqes nga të rinjtë

Rastet studimore u japin pjesëmarrësve mundësinë të zhvillojnë vetëdijen e tyre ndërsa identifikohen me pjesëmarrësit e rastit. Ndërgjegjësimi për zgjedhjet, emocionet, qëndrimet dhe sjelljet individuale

është edhe më i fortë kur, pasi luajnë rolin, pjesëmarrësit marrin komente nga anëtarët e tjerë të grupit. Studimi i rastit dhe analiza e tij na lejojnë të shqyrtojmë zgjidhjet e mundshme për një problem të caktuar, si dhe të eksplorojmë gamën e pasojave të mundshme të një vendimi të caktuar.

Vështirësitë e teknikës së studimit të rasteve dhe menaxhimi i tyre

Nëse lehtësuesi vendos t'u kërkojë pjesëmarrësve të kontribuojnë në procesin e përzgjedhjes së rasteve, kjo mund të paraqesë rrezik serioz, pasi disa prej tyre mund të ngjallin shumë debate, të cilat nuk mund të menaxhohen nga grupi brenda një kohe të shkurtër. Pjesëmarrësit mund të paraqesin si raste edhe përvojave vetjake traumatike, duke krijuar kështu një mjedis terapeutik për të cilin trajnuesit bashkëmohatarë mund të jenë krejtësisht të papërgatitur. Në fakt, përpjekjet për të trajtuar çështje traumatike për të cilat nuk kanë kompetencë profesionale, mund të shkaktojnë një traumë akoma më të thellë.

Kontribute nga ekspertët

Leksionet janë një formë e dhënies së informacionit, të përdorura nga folësit për të shprehur mendime lidhur me një temë të caktuar. Ato janë instrumente të përshtatshme për prezantimin e një problemi relativisht të panjohur për audiencën. Leksioni tregon një nivel të lartë të kompetencës së pedagogut për temën e diskutimit, duke i dhënë mundësinë të japë interpretimin e tij të rastit.

Qëllimi kryesor i leksionit/prezantimit është të sigurojë një sasi të madhe informacioni për një audiencë të gjerë, si dhe është tejet efektiv në sigurimin e njohurive të reja për të cilat metodat e tjera do të ishin të papërshtatshme.

Prezantimi është një formë më tërheqëse e paraqitjes së informacionit duke përdorur mjete të ndryshme shtesë (multimedia, grafikë, video, animacione, muzikë, etj.), si dhe ka një strukturë të caktuar ose skenar të krijuar për ta bërë informacionin më të kuptueshëm nga audiencia.

Mënyra e zbatimit

Zakonisht, leksioni ose prezantimi përbëhet nga pjesët e mëposhtme:

- a. Shpjegimi për arsyen e zgjedhjes së temës dhe demonstrimi se si ajo përshtatet me kontekstin e edukimit për paqe dhe trajnimin në fjalë;
- b. Prezantim i shkurtër i marrëdhënies midis temës ose aktivitetit aktual me atë të mëparshme, si dhe përmbledhje e njohurive dhe aftësive të fituara gjatë trajnimit, të cilat lidhen me prezantimin e ardhshëm.
- c. Prezantim i shkurtër i detyrave dhe përmbajtjes së trajnimit. Në këtë metodë, do të ishte mirë të përdornit teknika për të tërhequr vëmendjen e audiencës (një pohim që nxit pyetje ose një që në pamje të parë nuk ka lidhje me temën; një ngjarje komike lidhur me disa nga momentet kryesore në leksionin/prezantimin; një video e shkurtër argëtuese ose një demonstrim që mund të shërbejë si lidhje me pjesën kryesore të prezantimit).

Pjesa kryesore e leksionit/prezantimit duhet të japë një prezantim logjik të të gjitha pikave kryesore. Do të ishte ide e mirë të vepronit si më poshtë:

- Shpjegoni rëndësinë e këtyre pikave kryesore në lidhje me kontekstin e përgjithshëm;
- Jepni shembuj nga jeta e përditshme ose praktika;
- Riformulojini ose përsëritini në mënyrë tjetër;
- Përdorini teknika për të mos humbur vëmendjen e audiencës (paraqitja e informacionit me nota humorit përbën pothuajse gjithmonë një avantazh).

Prezantimi duhet të përfundojë me përmbledhjen e pikave kryesore, si dhe duke theksuar për herë të fundit qëllimin parësor të leksionit/prezantimit.

Vështirësitë e leksionit/prezantimit dhe menaxhimi i tyre

Është e rëndësishme të keni njohuri paraprake për pjesëtarët e audiencës: zonën gjeografike që përfaqësojnë, si dhe gjininë, gjuhën, etninë dhe fenë e tyre. E gjithë kjo është e rëndësishme për zgjedhjen e përmbajtjes dhe formulimin e duhur të leksionit ose prezantimit. Shmangni përfshirjen e imazheve delikate në prezantimin tuaj. Nxitini pjesëmarrësit të bëjnë gjatë prezantimit, si dhe pas përfundimit të tij. Kërkojini audiencës të bëjë një përmbledhje të gjërave që kanë kuptuar, për të parë nëse idetë janë përcjellë në mënyrën e duhur.

Nëse keni një grup me (gjysmë) përvojë, mund t'i pyesni pjesëmarrësit në fillim të trajnimit nëse agjenda përmban tema për të cilat janë trajnuar më parë. Në këtë mënyrë, nëse të gjithë kanë njohuri për tema të caktuara, trajnuesi nuk ka nevojë të përqendrohet gjatë në këto tema, duke u kushtuar më shumë kohë fushave të reja të të nxënit. Kjo do të zvogëlojë mërzinë dhe irritimin e grupit.

Detaje dhe këshilla teknike:

- Flisni me zë të lartë që të mund t'ju dëgjojnë të gjithë, jo vetëm ata që janë ulur pranë jush.
- Prezantoheni temën në një sekuençë logjike që zhvillon gradualisht konceptet dhe jep shembuj ilustrues.
- Bëni pyetje gjatë prezantimit. Në këtë mënyrë, audiencia do të përfshihet në temën e diskutimit.
- Përdorni intonacion dinamik, flisni me entuziazëm. Një prezantim monoton pa intonacion, do të tingëllojë i mërzitshëm dhe do të bëjë që pjesëmarrësit të ndihen të rraskapitur.
- Mbani kontakt me sy me çdo pjesëtar të audiencës. Megjithatë, shmangni kontaktin e zgjatur ose të shpeshtë me sy me një person të caktuar. Nuk duhet të lexoni shënime tuaja ose të kaloni shumë kohë duke parë një poster, tabelë të bardhë ose imazh të projektuar multimedial.
- Kur është e përshtatshme, përdorni demonstrime dhe mjete pamore (slide, vizatime, grafikë, tabela, etj.) për të ilustruar pika të rëndësishme dhe për të krijuar një mjedis më informal.
- Pedagogu/prezantuesi duhet të përgatisë paraprakisht shënime, postera, prezantime multimediale, etj. dhe t'i përdorë për të evidentuar pikat kryesore rreth të cilave do të zhvillohet prezantimi.

Pyetje dhe Përgjigje/Diskutim i zgjatur

Në vijim të leksionit ose prezantimit, qëllimi i seancës me Pyetje dhe Përgjigje ose diskutimit të zgjatur është t'u krijojë pjesëmarrësve mundësi të qartësojnë atë që kanë kuptuar, të kërkojnë informacion shtesë, të ushtrojnë aftësitë e të nxënit dhe të komunikimit, të shprehin qëndrimin ndaj temës, dhe të mbrojnë pikëpamjet e tyre. Do të ishte mirë nëse grupi do të arrinte në një rezultat përfundimtar të rënë dakord bashkërisht, pra duke gjetur një ose më shumë zgjidhje apo përfundime alternative, dhe akoma më e dobishme nëse grupi do ta arrinte atë si rezultat i përpjekjeve të veta.

Mënyra e zbatimit

1. **Nisja:** Nëse diskutimi nuk fillon në mënyrë spontane, atëherë duhet të nisët nga trajnuesi. Mund të përdoren teknika të ndryshme, duke filluar nga ato klasike (interpretimi i temës kryesore të diskutimit, pyetje; citim ose aforizëm në lidhje me temën), deri tek ato më provokuese (deklarata ose histori "tronditëse" që në pamje të parë nuk kanë lidhje me temën e prezantimit). Pyetja kryesore që po shtjellohet duhet të jetë mjaftueshëm stimuluese për të nxitur përfshirjen e pjesëmarrësve. Kjo pyetje mund të formulohet duke u bazuar në burimet e grupit. Ajo duhet të formulohet në mënyrë të tillë që të lejojë më shumë se një përgjigje të vetme.
2. **Pjesa kryesore:** Do të ishte mirë që grupi, me ndihmën e lehtësuesit, të vendoste disa rregulla bazë për t'u zbatuar gjatë diskutimit përpara nisjes së tij: për shembull, rënia dakord për sinjalin që tregon se dikush dëshiron të flasë, për kohëzgjatjen maksimale të secilit kontribut, për kohëzgjatjen e diskutimit në tërësi, etj. Pas kësaj, mund të filloni diskutimin për temën. Roli i lehtësuesit është mjaft i rëndësishëm; ndërhyrja e tij duhet të ketë të bëjë vetëm me procesin dhe jo me përmbajtjen e diskutimit.

3. **Përfundimi:** Shpeshherë, përfundimi i diskutimit vjen natyrshëm kur pjesëmarrësit i kanë ndarë të gjitha idetë e tyre dhe nuk kanë më asgjë për të shtuar. Është e rëndësishme të theksohet se në këtë rast, ose kur koha e diskutimit ka përfunduar, lehtësuesi duhet të presë pak çaste përpara se të përmbledhë rezultatet, dhe në vend të kësaj të ndihmojë grupin të nxjerrë përfundimet e veta. Megjithatë, është e rëndësishme që përmbledhja të bëhet me shkrim, kjo pasi pjesëmarrësit mund të harrojnë lehtësisht përfundimet në të cilat kanë arritur në diskutimin e tyre, gjë e cila do ta bënte metodën e trajnimit më pak efektive.

Elementi thelbësor i një diskutimi konstruktiv është moderimi i mirë. Lehtësuesi duhet të tregohen të kujdesshëm për të devijuar nga problemi kryesor, si dhe të sigurohen që të gjithë të kenë të njëjtin nivel pjesëmarrjeje në proces, në mënyrë që rreziku i një numri të madh pjesëmarrësish pasivë dhe dhe vetëm një ose dy pjesëmarrës tejet aktivë të menaxhohet nëpërmjet moderimit efektiv.

4. **Pas diskutimit:** është e rëndësishme që pas diskutimit të lihet pak kohë për të ndarë emocionet dhe përvojat e pjesëmarrësve. Ky moment është gjithashtu i përshtatshëm për të vlerësuar shkallën e arritjes së qëllimeve paraprake të detyrës. Për t'i ndihmuar pjesëmarrësit të kapërcejnë emocionet e detyrës së mëparshme dhe të përgatiten për fazat vijuese të punës, rekomandohet kryerja e një ushtrimi përmbyllës.

Vështirësitë e përdorimit të metodës së prezantimeve me diskutime të zgjatura dhe menaxhimi i tyre

Larmia e qëndrimeve, historiku dhe besimet personale mund të jetë arsye për irritim dhe keqkuptim midis pjesëmarrësve. Prandaj, është e rëndësishme që trajnuesi të krijojë një atmosferë ku respektohet personaliteti dhe mendimet e ndryshme të çdo individi. Është mirë të korrigjoni (vetëm në raste të rralla) informacionet çorientuese në ato raste ku është e dukshme që grupi nuk është i aftë t'i identifikojë dhe t'i korrigjojë këto informacione.

Detaje dhe këshilla teknike:

- Jepuni të gjithëve mundësinë të marrin pjesë në diskutim, nxitni pjesëmarrësit më pasivë dhe mos lejoni që pjesëmarrësit që janë tejet aktivë të përdorin gjithë kohën e caktuar për diskutim;
- Mos nxitoni të mbushni momentet e heshtjes me përmbledhje ose udhëzime, pasi ndonjëherë pjesëmarrësve u duhen këto momente për të shprehur qëndrimet e tyre ndaj temës.
- Sigurohuni që pjesëmarrësit të ndjekin agjendën.

Metodat pamore

Në metodat pamore bëjnë pjesë artet figurative, si dhe mjetet dhe teknikat e arteve të zbatuara. Ndër metodat pamore të përdorura zakonisht në trajnime janë: kolazhet, pikturat, instalimet, stemat/flamujt, produktet digjitale si GIF-et dhe meme-t, etj.

Metodat pamore çlirojnë potencialin krijues të pjesëmarrësve, duke u dhënë atyre mundësinë të shprehën përmes artit. Kjo qasje është mjaft e përshtatshme për aktivizimin e dinamikës së grupit, pasi mund të përdoret si një detyrë individuale ose kolektive, e cila kërkon shpërndarjen e roleve dhe ndërveprimin e vazhdueshëm midis anëtarëve të grupit. Përpyekjet e përbashkëta dhe krijimi i një produkti të vetëm pamor kanë një vlerë jashtëzakonisht të lartë emocionale për grupin, gjë që e bën metodën efektive për krijimin dhe forcimin e kohezionit të grupit dhe të shpirtit të ekipit.

Mënyra e zbatimit

Teknikat e artit pamor përfaqësojnë një metodë me strukturë të lirë, ku hapat e zbatimit të tij mund të ndryshojnë ndjeshëm në varësi të detyrës së trajnimit. Megjithatë, çdo detyrë duhet të planifikohet me kujdes, me afate kohore të rrepta dhe udhëzime të qarta. Kjo vlen akoma më shumë për detyrat me shumë hapa dhe me struktura më të ndërlikuara, të cilat organizohen për grupe me më shumë pjesëmarrës.

Në përgjithësi, fazat janë si më poshtë:

1. **Faza paraprake:**Në këtë fazë nuk nevojitet prania e pjesëmarrësve. Trajnuesi ose ekipi i trajnimit përgatit detyrat e trajnimit, planifikon hapat e nevojshëm për realizimin e detyrës, përcakton kohëzgjatjen e fazave të të zbatimit, shkruan udhëzime dhe përgatit materialet e nevojshme.
2. **Zbatimi:**Hapi i parë në zbatimin aktual të metodës përfshin udhëzimet e lehtësuesit dhe ndarjen e mundshme të pjesëmarrësve në grupe më të vogla. Lehtësuesi siguron materialet e nevojshme dhe që nga ai moment e tutje duhet të monitorojë kohën, të japë shpjegime të mëtejshme lidhur me udhëzimet dhe, në disa raste, të ofrojë mbështetje teknike nëse është e nevojshme (p.sh. të shpërndajë materialet që mungojnë nëse sigurimi i tyre nuk është pjesë e detyrës). Lehtësuesi duhet që, në asnjë rrethanë, të mos ndërhyjë, të mos u japë këshilla pjesëmarrësve për mënyrën më të mirë të realizimit të detyrës, të mos gjykojë, të mos tregojë (me gojë ose jo) preferencë për punën e një pjesëmarrësi apo grupi të vogël të caktuar, etj. Kur koha fillon të mbarojë (5-15 minuta para afatit), lehtësuesi duhet t'i paralajmërojë pjesëmarrësit, duke u dhënë kështu mundësinë të përfundojnë punën e tyre.
3. **Paraqitja e rezultateve:**Pas përfundimit të procesit të punës, produkti/produktet prezantohen përpara të gjithë grupit. Ky është një moment me vlera të mëdha emocionale për pjesëmarrësit dhe është e rëndësishme që lehtësuesi të jetë në gjendje të ruajë një gjendje shpirtërore pozitive, të nxisë çdo performues dhe të mos lejojë talljet, përçmimin dhe komentet negative për punën e një pjesëmarrësi ose një grupi të vogël. Duhet të theksohet se vlera estetike e punimeve dhe aftësitë teknike të pjesëmarrësve nuk vijnë më të parat. Vlerësimi duhet të përqendrohet në mesazhin dhe të kuptuarit e detyrës së trajnimit.
4. **Faza përfundimtare:**Nëse krijohet një atmosferë pozitive emocionale dhe ekziston ndjenja e përfundimisht të detyrës me sukses, mund të organizohet një ndarje e shkurtër e emocioneve ose mund të përdoret një ushtrim i përshtatshëm përmblyës për t'i ndihmuar pjesëmarrësit të ruajnë emocionet pozitive. Në raste të tjera, do të ishte me vend që pjesëmarrësve t'u jepej pak më shumë kohë për të ndarë se si janë ndjerë gjatë realizimit të detyrës, si dhe për të shkëmbyer komente për punën e tyre në ekip. Nëse ekipi nuk ka arritur të përmbushë një detyrë, është e rëndësishme që përvoja të konsiderohet pozitive, si dhe të nxirren përfundime të dobishme nga puna kolektive.

Zbatimi i metodës së arteve pamore në edukimin e bashkëmoshatarëve për ndërtimin e paqes nga të rinjtë

Teknika e artit pamor është një nga mënyrat më efektive për të shprehur kulturën dhe diversitetin përmes punimeve artistike. Madje, të punuarit me vepra artistike i ndihmon pjesëmarrësit të qetësohen, si të kapërcejnë stresin dhe tensionet.

- Ekzistojnë një sërë mënyrash nëpërmjet të cilave rrëfimi i ngjarjeve mund të përmirësojë të kuptuarit dhe komunikimin ndërkulturor. Ngjarjet:
- u lejojnë pjesëmarrësve të hulumtojnë rrënjët e tyre kulturore;
- u lejojnë pjesëmarrësve të përjetojnë kultura të ndryshme;
- u japin pjesëmarrësve mundësinë të empatizohen me persona/vende/situata të panjohura;
- japin informacion për tradita dhe vlera të ndryshme;
- i ndihmon pjesëmarrësit të kuptojnë se si dituria është e zakonshme për të gjithë njerëzit/të gjitha kulturat japin njohuri për përvojat universale të jetës;
- i ndihmojnë ata të marrin në konsideratë ide të reja, të zbulojnë dallimet dhe të përbashkëtojnë e kulturave në të gjithë botën.

Vështirësitë e teknikës së arteve pamore dhe menaxhimi i tyre

Lehtësuesit duhet të kenë parasysh se jo të gjithë mund të vizatojnë mirë ose të përdorin teknika të tjera artistike, prandaj është e rëndësishme të krijoni një mjedis pa gjykime dhe të shpjegoni se ky nuk është një konkurs. Nëse disa pjesëmarrës nuk ndihen komodë të përdorin teknika të caktuara artistike, lehtësuesi duhet të jetë në gjendje të gjejë një alternativë.

Detaje dhe këshilla teknike:

- Madhësia optimale e një grupi pune që zbaton teknikat e artit pamor është nga 3-6 persona. Metoda mund të zbatohet me sukses në grupe të mëdha (30-200 persona), por lehtësuesi dhe ekipi i trajnimit duhet të planifikojnë me shumë kujdes shpërndarjen e nëndetyrave dhe kontributin e grupeve individuale në qëllimin e përgjithshëm, duke u siguruar që të gjithë pjesëmarrësit të marrin pjesë aktive në proces në varësi të aftësive të tyre.
- Në varësi të shkallës së detyrës, hapësira e kërkuar mund të ndryshojë nga një sallë shumë e vogël (një tryezë pune ose vetëm disa të dyshemesë) në një sallë të madhe (për të përshtatur të gjithë elementët e tërë instalimit).
- Duke pasur parasysh natyrën krijuese të kësaj metode trajnimi, lehtësuesi dhe ekipi i trajnimit duhet të sigurojnë një gamë të gjerë materialesh dhe mjetesh (bojë, bojëra dhjami, lapsa, furça, gërshtë, ngjites, letër e bardhë dhe me ngjyra, karton, gazeta dhe revista, pëlhurë, spango, shkopinj, shirit ngjites, etj.) në mënyrë që pjesëmarrësit të mund të realizojnë idetë e tyre krijuese dhe të kryejnë detyrat e tyre të të nxënit.

Përdorimi i mjeteve/platformave digjitale, filmave, videoklipeve dhe multimedias

Në ditët e sotme, rëndësia e mjeteve dhe platformave digjitale, përdorimi i multimedias, pamjeve si video, postera, statistika ndërvepruese, etj. po bëhen gjithnjë e më të popullarizuara dhe thelbësore për pothuajse të gjitha llojet e aktiviteteve. Prandaj, metodat ndërvepruese në edukimin e bashkëmoshatarëve kanë adoptuar edhe disa nga elementet e komunikimit virtual. Përdorimi i filmave, videove dhe multimedias në përgjithësi i ndihmon trajnuesit, edukatorët dhe edukatorët bashkëmoshatarë të lehtësojnë seancat e tyre. Për më tepër, mjetet dixhitale të përshkruara më poshtë i nxisin pjesëmarrësit të punojnë dhe të mësojnë nëpërmjet platformave novatore. Kjo metodë mund të përdoret në mjedise të ndryshme: shkolla, trajnime për zhvillimin e aftësive për jetën, trajnime për edukimin shëndetësor, komunitete terapeutike - kisha, xhami dhe institucione të tjera fetare, etj.

Mënyra e zbatimit

Aktivitetet e edukimit të bashkëmoshatarëve janë të larmishme, mund të jetë një trajnim shumë-ditor për edukatorët e ardhshëm bashkëmoshatarë, ose thjesht një seancë, apo një shfaqje filmi e ndjekur nga diskutimi, etj. Në fakt, vizualizimet, multimedia në përgjithësi, përmbajtjet me video dhe foto janë pjesë integrale e komunikimit modern. Në varësi të temës, ka videoklipe, filma dhe filma të shumtë vizatimorë në platforma online si YouTube.com, Vimeo.com, etj. Zakonisht, organizatat që punojnë në këtë fushë kanë një seksion në faqet e tyre të internetit që mbulon multimedien, duke përfshirë foto ose video që mund të përdoren në edukimin e bashkëmoshatarëve.

Disa sugjerime për përdorimin e mjeteve ndërvepruese digjitale janë:

1. **Kahoot!** është një platformë e të nxënit e bazuar në lojë që e bën të lehtë krijimin, ndarjen dhe luajtjen e lojërave të të nxënit ose kuizeve me minuta; pjesëmarrësit mund të lidhen nëpërmjet telefonit dhe të marrin pjesë në kuiz individualisht ose në grup.
2. **Mentimeter** është një platformë ndërvepruese prezantimi që u mundëson përdoruesve të ndajnë njohuri dhe komente në kohë reale në celularët me prezantime, sondazhe ose seanca të rrahjes së mendimeve në klasa, takime, grumbullime, konferenca dhe aktivitete të tjera në grup;
3. **Prezi** është një softuer pamor i rrëfimit të ngjarjeve që ofron një alternativë ndaj formateve tradicionale të prezantimit të bazuara në slide. Prezantimet në Prezi kanë një pasqyrë të ngjashme me hartën që i lejon përdoruesit të ndërrojnë temat, të zmadhojnë detajet dhe të tërhiqen për të parë kontekstin;
4. **PechaKucha** është një format i rrëfimit të ngjarjeve, ku një prezantues tregon 20 slide me 20 sekonda komentim secili;
5. **FlipGrid** është një mjet i përgjigjes me video që e bën më të lehtë dhe më argëtues për

pjesëmarrësit/trajnesit të ndajnë idetë e tyre. Pjesëmarrësit mund të regjistrojnë deri në pesë minuta përgjigje, të shtojnë emoji në fotot e tyre dhe të fitojnë akses të shpejtë në «rrjet» nëpërmjet kodit të rrjetit. Është një mjet i shkëlqyer për t'i ndihmuar pjesëmarrësit të ndihen më rehat dhe më të sigurt, të ndajnë idetë individuale dhe të zgjojnë kuriozitetin e bashkëmohatarëve të tyre;

6. **Quizlet Live** është një mënyrë argëtuese për të nxitur bashkëpunimin duke luajtur një lojë në ekip me një sërë kartash studimi Quizlet. Lehtësuesi përzgjedhin një grup kartash studimit, nisin një lojë të drejtpërdrejtë duke u dhënë pjesëmarrësve një kod pjesëmarrjeje, të cilët organizohen në ekipe. Vetëm një anëtar i ekipit e ka përgjigjen e saktë dhe një përgjigje e gabuar bën që rezultati i ekipit të shkojë në zero.
7. **Canva** është një platformë e dizajnit grafik që u mundëson përdoruesve të krijojnë grafikë për media sociale, prezantime, postera dhe përmbajtje të tjera pamore.

Përdorimi i mjeteve digjitale dhe multimedias në edukimin e bashkëmohatarëve për ndërtimin e paqes nga të rinjtë

Mjetet dhe platformat digjitale janë një mënyrë e shkëlqyer për të nxitur krijimtarinë, novacionin dhe ndërveprimin midis të rinjve në procesin e edukimit të bashkëmohatarëve. Përdorimi i mjeteve digjitale i ndihmon lehtësuesit të krijojnë një atmosferë zbatimëse dhe të gjallë që thyen akullin midis pjesëmarrësve dhe forcon frymën e grupit.

Për më tepër, përdorimi i filmave dhe multimedias u jep pjesëmarrësve mundësinë të mësojnë nga një larmi përmbajtjesh. Padyshim që filmat luajnë një rol të rëndësishëm në formësimin e qëndrimeve, emocioneve dhe mënyrës se si njerëzit i perceptojnë gjërat, prandaj përcjellja e mesazheve kryesore të temave në klasë nëpërmjet filmave, videove ose përmbajtjes me foto është një mënyrë efektive dhe krijuese për ta bërë këtë. Ashtu si në të gjitha rastet ku përdoren metoda ndërvepruese, diskutimi pasues dhe kontrolli janë pjesë thelbësore e kësaj metode. Përveç kësaj, është e mundur të përdoren mjete novatore dhe platforma digjitale për të marrë komente, p.sh. *Mentimeter* dhe *SurveyMonkey*, etj.

Vështirësitë e përdorimit të metodës me mjete digjitale dhe multimedia dhe menaxhimi i tyre

Kur përdorni filma, animacione dhe videoklipe, është e rëndësishme që përzgjedhja e tyre të bëhet sipas moshës dhe pjekurisë së audiencës. Në trajnimet për paqen dhe transformimin e konfliktit, lehtësuesi përdor një qasje të ngjashme gjatë diskutimeve lidhur me llojet e konflikteve, komunikimin, vlerat, etj. Lehtësuesi duhet të jenë të vetëdijshëm për reagime të mundshme të audiencës dhe të jenë të përgatitur për t'u përgjigjur. Përveç kësaj, lehtësuesi duhet të tregohet i kujdesshëm ndaj emocioneve që filmi ose klipi mund të shkaktojë te pjesëmarrësit, si dhe të diskutojë dhe të punojë për to së bashku me pjesëmarrësit. Gjithashtu, koha për diskutimin e filmit/klipit duhet të planifikohet me kujdes.

Lehtësuesi duhet të jetë i ndërgjegjshëm edhe për rreziqet e mundshme të lidhura me godinat, duke përfshirë aksesin në teknologji osenëinternet, si dhe të mos harrojë se jo të gjithë janë të njohur me teknologjinë moderne.

Detaje dhe këshilla teknike:

1. Përgatisni paraprakisht të gjithë përmbajtjen, si p.sh. kuizet, filmat, animacionet, modelet e rrahjes së mendimeve, etj.
2. Bëni një test - kontrolloni që gjithçka funksionon siç duhet;
3. Mendoni për një alternativë në rast të shkoputjes së energjisë elektrike ose internetit gjatë përdorimit të platformave digjitale ose multimedias;
4. Merrni në konsideratë barrierat gjuhësore;
5. Më pas, përgatituni për diskutimin - pyetjet që duhet të diskutohen, mesazhet që duhet të përcillen.

Shtojca 3: Mjetet për ofrimin e trajnimeve cilësore

Për të siguruar përgatitjen cilësore dhe lehtësimin e workshop-eve të edukimit të bashkëmohatarëve për ndërtimin e paqes dhe transformimin e konfliktit, ZRBR-ja ka krijuar dy mjete të bazuara në cilësinë e identifikuar të treguesve të të nxënit që mund të përdoren nga trajnues të kualifikuar dhe bashkëmohatarë gjatë procesit të trajnimit, si dhe/ose nga pjesëmarrës dhe vëzhgues në workshop-et vendore.

Këto mjete për sigurimin e cilësisë mund të përdoren në tri mënyra:

Për të nxënit: Treguesit e cilësisë ofrojnë standarde për planifikimin dhe mbështetjen e workshop-eve në formën e sjelljeve dhe aftësive të vëzhgueshme. Duke u njohur me këto tregues të cilësisë, mund t'i ndihmojë edukatorët dhe trajnuesit të ndërtojnë një vizion të përbashkët se si të sigurojnë lehtësime "të mira", si dhe të marrin në konsideratë sjelljet dhe aftësitë e tyre të lehtësimit.

Për vlerësim: Mjetet e sigurimit të cilësisë mund të përdoren edhe për t'u dhënë edukatorëve bashkëmohatarë 'të trajnuar' komente konkrete dhe konstruktive për sjelljen e tyre lehtësuese (bashkëlehtësuese), në mënyrë që ata të mund të përmirësojnë sistematikisht aftësitë e tyre.

Për monitorim, vlerësim dhe planifikim: Kur zhvilloni workshop-e për edukimin e bashkëmohatarëve, këto mjete mund të përdoren për të monitoruar dhe vlerësuar cilësinë e tyre si bazë për planifikimin e aktiviteteve të ardhshme të trajnimit për trajnuesit.

Mjeti i parë më poshtë është një mjet 'i shpejtë' për vlerësimin e cilësisë, i cili mund të jetë i dobishëm në mjediset e trajnimeve ballë për ballë. Mjeti i dytë që vjen më pas është një mjet i detajuar që mund të përdoret për të nxënit në ekip.

Aftësitë e lehtësimit: Pyetësi i vlerësimit¹⁶²

Workshop-i/prezantimi (emri/tema): _____

Vendndodhja: _____ **Data:** _____

Lehtësuar/bashkëlehtësuar nga: _____

Komenti nga (rrethi i parë): Trajnuesi / bashkëmohatari / pjesëmarrësi/ vëzhguesi i jashtëm / vetëvlerësim

Udhëzime: Vlerësoni aftësitë e lehtësimit të edukatorit bashkëmohatar ose të prezantuesit **duke përdorur shkallën e mëposhtme:**

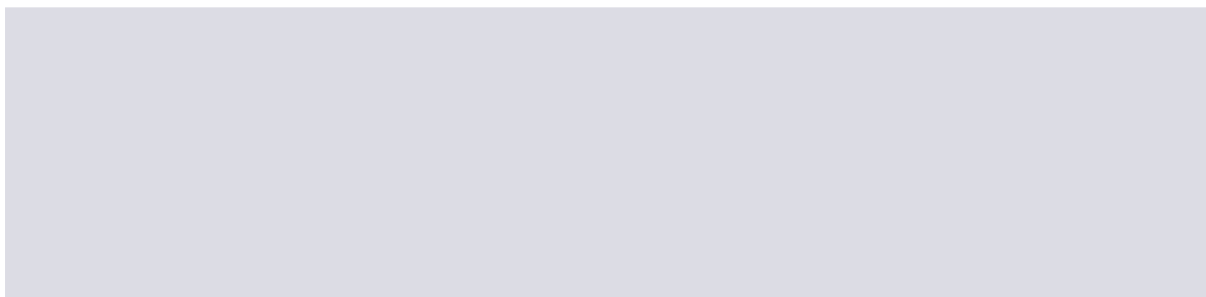
////////////////////

162. Rregulluar nga: Manuali Y-PEER TOT, <https://petri-sofia.org/en/resources/>

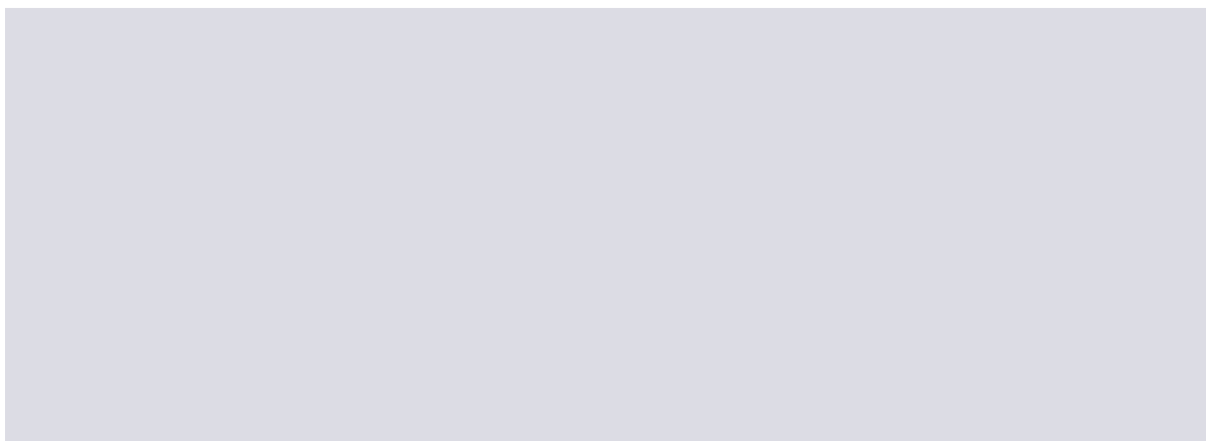
Lehtësuesi:	1 Dobët	2 Mirë	3 Shkëlqyeshëm
Mjedisi i sigurt i të nxënit			
Krijoi një atmosferë mikpritëse dhe ndërtoi një marrëdhënie me pjesëmarrësit			
Garantoi vendosjen dhe miratimin e rregullave bazë nga grupi			
Mbrojti diversitetin dhe promovoi gjithëpërfshirjen			
Aftësitë e komunikimit			
Shpjegoi qartë dhe në mënyrë koncize qëllimin e aktivitetit/ushtrimit			
Përdori intonacion dhe volum të përshtatshëm të zërit			
Ai përdori gjuhën e duhur të trupit, shprehjet e fytyrës, gjestet dhe kontaktin me sy			
I dëgjoi pjesëmarrësit me vëmendje			
Ruajti energjinë dhe entuziazmin			
Teknikat e trajnimit			
Demonstroi përgatitje efikase			
Përdori metoda ndërvepruese			
Përdori mjete pamore ndihmëse dhe mbështetëse (prezantime në PowerPoint, flip chart-e)			
Përshtati ritmin/nivelin/gjuhën e trajnimit me nevojat e grupit			
Nxiti pjesëmarrjen dhe mundësoi ndërveprimin			
Dha komente për pjesëmarrësit			
Raportoi dhe përmbodhi aktivitetet dhe diskutimet			
Kompetenca tematike			
Demonstroi njohuri tematike dhe saktësi konceptuale			
U përball me sukses këndvështrime të ndryshme/kontradiktore			
Menaxhimi i pjesëmarrësve			
Monitoroi energjinë e grupit dhe ruajti motivimin			
Menaxhoi pengesat në mënyrën e duhur			
Menaxhoi emocionet në grup në mënyrën e duhur			
Aftësitë e bashkëlehtësimit			
Bashkëpunoi me bashkëlehtësuesin në mënyrë të respektueshme			
Ndoqi rendin e ditës të dakordësuar dhe caktoi rolet e bashkëlehtësimit			
Ofroi ndihmë praktike kur ishte e nevojshme			
Komunikoi ndryshimet në agjendë kur ishte e nevojshme			

Komente të rishikuesve bashkëmoshatarë

Gjërat që unë me të vërtetë vlerësova në lidhje me qasjen tuaj të lehtësimit janë...



Fusha të mundshme që kërkojnë përmirësim janë...



Mjet i detajuar për sigurimin e cilësisë për lehtësimin e workshop-it

Krijuar nga Sara Clarke-Habibi për ZRBR-në

Workshop-i/prezantimi (emri/tema): _____

Vendndodhja: _____

Data:

Prezantuar / Lehtësuar / Bashkëlehtësuar nga: _____

Komenti nga (rrethi i parë): Trajnuesi / bashkëmoshatar / pjesëmarrësi/ vëzhguesi i jashtëm / vetëvlerësim

Udhëzime:

- Përgatitja/të nxënit:* Para se të përdorni këtë mjet, lexoni me kujdes të gjithë treguesit e cilësisë për të krijuar një ide të kompetencave dhe aftësive që pritet të zhvilloni dhe/ose të vlerësoni. Ky mjet përmban tri seksione të kompetencës (me hiperlidhje): [Seksioni 1. FAZA PARA TRAJNIMIT - Aftësitë e planifikimit dhe të komunikimit \[10 pika\]](#); [Seksioni 2. FAZA GJATË TRAJNIMIT - Aftësitë e lehtësimit \[22 pika\]](#); [Seksioni 3. FAZA PAS TRAJNIMIT - Vlerësimi dhe ndjekja \[2 pika\]](#). Diskutoni me trajnuesin/ekipin/koordinatorin tuaj treguesit në secilën pikë për të krijuar një ide të përbashkët për secilën fushë të kompetencës/zbatimit dhe për të qartësuar të gjitha pyetjet.
- Vlerësimi:* Përdorni seksionin e duhur të mjetit (1, 2 ose 3) për aktivitetin që po vëzhgoni. Ndërsa vëzhgoni aktivitetin/edukatorin bashkëmoshatar (p.sh. gjatë përgatitjes ose zhvillimit të një workshop-i), vlerësoni secilën fushë të kompetencës/aftësisë duke përdorur treguesit e dhënë. Disa tregues mund të nënvizohen nëse janë veçanërisht të zbatueshëm. Në krah mund të bëni shënime dhe vërejtje shtesë për të shpjeguar vëzhgimet tuaja ose për të dhënë shembuj. Në një moment të përshtatshëm, vlerësimi duhet të ndahet dhe të diskutohet me individin dhe/ose ekipin si pjesë e trajnimit të tyre dhe/ose procesit të zhvillimit profesional të vazhdueshëm.
- Monitorimi, vlerësimi dhe planifikimi:* Gjithashtu, organizata mund të mbledhë dhe të rishikojë në mënyrë periodike komentet e sigurimit të cilësisë si pjesë e një procesi më të gjerë të monitorimit, vlerësimit dhe planifikimit të hapave të ardhshëm (p.sh., zgjedhja për të përqendruar trajnimin e ardhshëm në forcimin e aftësive specifike ose proceseve të punës bazuar në nevojat e përcaktuara).

Seksioni 1. FAZA PARA TRAJNIMIT - Aftësitë e planifikimit dhe të komunikimit

a. Angazhimi personal	Shënime/vërejtje
<ul style="list-style-type: none">• <u>Shkëlqyeshëm</u> - Shfaq entuziazëm dhe angazhohet në mënyrë proaktive; i përmbush të gjitha detyrat në mënyrën më të mirë të mundshme në kohë dhe në mënyrë të plotë.• <u>Në zhvillim e sipër</u> - Tregon interes në përgatitjen e workshop-eve lokale, por ka pjesëmarrje të kufizuar dhe/ose pret t'i thërrasin emrin, dhe/ose nuk i kryen detyrat që i janë caktuar në kohën e duhur, në mënyrë të qëndrueshme ose të plotë.• <u>Dobët</u> - Tregon pak interes dhe përkushtim në përgatitjen e workshop-eve lokale dhe/ose nuk u përgjigjet komunikimeve dhe/ose nuk i kryen detyrat e caktuara në kohën e duhur.	
b. Puna në ekip	Shënime/vërejtje
<ul style="list-style-type: none">• <u>Shkëlqyeshëm</u> - Punon me entuziazëm me anëtarët e ekipit; komunikon rregullisht dhe qartë; i respekton të gjithë anëtarët e ekipit dhe kontributet e tyre; mirëpret dhe jep komente konstruktive.• <u>Në zhvillim e sipër</u> - Tregon vullnet të mirë, por besim dhe/ose aftësi të pamjaftueshme për një punë efikase në ekip; qëndron larg ose dominon; mund të përmirësojë komunikimin, bashkëpunimin, ose mënyrën e dhënies dhe marrjes së komenteve.• <u>Dobët</u> - Tregon rezistencë ose armiqësi ndaj punës në ekip dhe/ose shfaq shqetësim në ndarjen e roleve dhe përgjegjësi; tregon favorizim dhe/ose armiqësi ndaj anëtarëve të caktuar të ekipit; nuk jep ose nuk mirëpret komente konstruktive.	
c. Rekrutimi i pjesëmarrësve të workshop-it	Shënime/vërejtje
<ul style="list-style-type: none">• <u>Shkëlqyeshëm</u> - Zhvillon dhe zbaton një strategji të qëndrueshme komunikimi që synon audiencën të përshtatshme të synuara, duke treguar qartë qëllimin e workshop-it, profilin e kërkuar të aplikantëve dhe afatin e aplikimit; merr dhe shqyrton aplikimet në kohën e duhur; zgjedh pjesëmarrësit pa trajtim preferencial ose diskriminim bazuar në kriteret e rëna dakord; siguron një grup sa më të larmishëm pjesëmarrësish bazuar në kriteret përkatëse.• <u>Në zhvillim e sipër</u> - kryen thirrjen e pjesëmarrësve në mënyrë të përshtatshme, por ka vështirësi të fitojë shikueshmëri online dhe offline dhe/ose të përpunojë aplikimet, të zbatojë kriteret e përzgjedhjes dhe të përfshirjes dhe/ose të komunikojë me aplikantët.• <u>Dobët</u> - Thirrja nuk jep informacion të mjaftueshëm në lidhje me seminarin ose profilin e dëshiruar të aplikantëve; ftesa dërgohet shumë vonë për rekrutimin e pjesëmarrësve të synuar në kohë dhe/ose nuk shpërndahet në hapësirat e duhura offline dhe online ku audiencën e synuar do ta shohë atë; nuk u përgjigjet aplikantëve dhe/ose nuk përmbush kriteret për diversitet dhe gjithëpërfshirje gjatë përzgjedhjes së pjesëmarrësve.	
d. Identifikimi i nevojave të të nxënit	Shënime/vërejtje
<ul style="list-style-type: none">• <u>Shkëlqyeshëm</u> - Përdor një pyetësor para-trajnitit ose formë tjetër të komunikimit me pjesëmarrje dhe vlerëson në detaje njohuritë dhe aftësitë ekzistuese të grupit pjesëmarrës, si dhe identifikon fushat përkatëse të të nxënit ose kompetencës që ata kanë nevojë dhe duan të përqendrohen dhe të zhvillojnë gjatë workshop-it .	

- Në zhvillim e sipër – Studion përvojën e mëparshme të pjesëmarrësve dhe merr disa informacione rreth njohurive dhe aftësive të tyre ekzistuese, por nuk i përdor këto informacione për përgatitjen e workshop-it.
- Dobët – Nuk studion njohuritë ose aftësitë ekzistuese të grupit të pjesëmarrësve dhe nuk merr parasysh nevojat e tyre specifike para se të zhvillojë planin e workshop-it.

d. Identifikimi i objektivave të të nxënit

Shënime/vërejtje

- Shkëlqyeshëm – Përcakton disa objektiva specifike të të nxënit në lidhje me konceptet dhe aftësitë për workshop-in në tërësi dhe për çdo aktivitet specifik mësimor, në mënyrë që të sqarojë qëllimin dhe vlerën e secilës pjesë të workshop-it; i shqyrton këto objektiva gjatë procesit të trajnimit për të siguruar që trajnimi po shkon në drejtimin e duhur.
- Në zhvillim e sipër – Përpilon disa objektiva të lidhura me konceptet dhe aftësitë për workshop-in, por nuk i shqyrton apo monitoron gjatë procesit të trajnimit.
- Dobët – Përpilon disa objektiva shumë të gjerë/të përgjithshëm të të nxënit, por nuk ka objektiva specifike të lidhura me konceptet ose aftësitë për workshop-in dhe çdo aktivitet.

f. Përzgjedhja/ideimi i aktiviteteve të të nxënit

Shënime/vërejtje

- Shkëlqyeshëm – Zgjedh me kujdes aktivitetet që synojnë secilin nga objektivat specifike të workshop-it, duke siguruar një gamë të përshtatshme dhe të larmishme të metodave ndërvepruese të përshtatura sipas diversitetit dhe që sigurojnë pjesëmarrje maksimale gjithëpërfshirëse.
- Në zhvillim e sipër – Përzgjedh aktivitete të rëndësishme për disa, por jo për të gjitha objektivat e të nxënit të workshop-it, duke përdorur një gamë të ngushtë të metodave ndërvepruese dhe/ose nuk marrin parasysh diversitetin dhe gjithëpërfshirjen.
- Dobët – Përzgjedh aktivitete që nuk kanë lidhje me objektivat e të nxënit të workshop-it dhe/ose përzgjedh aktivitete që nuk janë të praktikueshme në vendndodhjen e trajnimit dhe/ose kornizën kohore.

g. Përgatitja e programit të workshop-it

Shënime/vërejtje

- Shkëlqyeshëm – Përgatit një program workshop-i të qartë dhe koherent, i cili është përshtatur mirë me vendndodhjen, kornizën kohore dhe grupin e pjesëmarrësve, si dhe që pasqyron një larmi të përshtatshme të metodave ndërvepruese për angazhimin efektiv të të rinjve bashkëmohatarë.
- Në zhvillim e sipër – Orari i programit është i kënaqshëm për sa i përket objektivave të workshop-it, por mund të përmirësohet duke marrë parasysh grupin e trajnimit, vendndodhjen ose kornizën kohore.
- Dobët– Plani i trajnimit është i paqartë dhe/ose i paorganizuar dhe/ose nuk përputhet me objektivat e workshop-it.

h. Zvogëlimi i barrierave për pjesëmarrjen

Shënime/vërejtje

- Shkëlqyeshëm – I pyet paraprakisht të gjithë aplikantët/pjesëmarrësit për barrierat e mundshme për pjesëmarrjen e tyre (fizike, financiare, teknologjike, kulturore/fetare/sociale) dhe nuk i diskriminon ata mbi këto baza; konsultohet me ekipin dhe zhvillon strategji/zgjidhje për zvogëlimin e këtyre barrierave dhe për të mundësuar pjesëmarrjen e tyre (p.sh. duke ofruar mbështetje shtesë, duke rregulluar mundësinë e aksesueshmërisë fizike, duke marrë parasysh diversitetin kulturor/fetar/shoqëror, etj.); ndjek pjesëmarrësit që braktisin shkollën për të kuptuar se çfarë e pengoi pjesëmarrjen e tyre.

- Në zhvillim e sipër – Interesohet paraprakisht për barrierat e mundshme të pjesëmarrjes, pranon disa prej tyre, por diskriminon të tjerat për shkak të përpjekjeve shtesë që do të kërkonte pjesëmarrja e tyre; dhe/ose nuk ndjek pjesëmarrësit që braktisin shkollën për të kuptuar se çfarë e pengoi pjesëmarrjen e tyre.
- Dobët – Nuk shqyrton barrierat e mundshme për pjesëmarrjen e të gjithë aplikantëve/pjesëmarrësve; nuk ofron lehtësime kur pjesëmarrësit përmendin problemet/nevojat; nuk ndërmerr veprime të mëtejshme në lidhje me pjesëmarrësit që braktisin shkollën.

i. Menaxhimi i logjistikës dhe materialeve:

Shënime/vërejtje

- Shkëlqyeshëm – Siguron një vend dhe format të përshtatshëm të trajnimit (offline/online/hibrid); cakton në mënyrë të përshtatshme rolet dhe përgjegjësitë (lehtësues, bashkëlehtësues, vëzhgues, mbajtës shënimesh, mbështetje teknike, etj.); lerëson dhe përgatit një plan emergjence për rreziqet e mundshme; planifikon dhe administron kërkesat teknike; përgatit dhe shpërndan materialet e nevojshme për pjesëmarrësit dhe ekipin e lehtësimit (dixhitale/të shtypura); siguron inspektim teknik dhe orientim para trajnimit.
- Në zhvillim e sipër – Bën përgatitje thelbësore (vendi, formati, materialet, etj.), por jo të gjitha fushat janë të plota ose funksionojnë mirë; dhe/ose nuk zhvillon një plan të përshtatshëm emergjence për rreziqet
- Dobët – I lë përgatitjet logjistike dhe materialet deri në minutën e fundit dhe/ose neglizhon përgatitjet kryesore të nevojshme.

j. Komunikimet para-trajnimit për pjesëmarrësit:

Shënime/vërejtje

- Shkëlqyeshëm – Ndërton marrëdhënie me pjesëmarrësit duke dërguar mesazhe mirëseardhjeje dhe informuese për të gjithë pjesëmarrësit në kohën e duhur, për të prezantuar ekipin e workshop-it, të japë informacion për orarin/logjistik, materiale trajnimi, lidhje aksesit, pyetësor para-trajnimit, etj; u përgjigjet shpejt dhe me mirësjellje të gjitha pyetjeve të pjesëmarrësve.
- Në zhvillim e sipër – Komunikon disa, por jo të gjitha, informacionet për trajnimin / orarin/kërkesat e aksesit/ materialet, etj. në mënyrë të qartë, në kohën e duhur në mënyrë mikpritëse; përgjigjet disa por jo të gjitha pyetjeve të pjesëmarrësve.
- Dobët – Nuk komunikon qartë ose në kohën e duhur me pjesëmarrësit; nuk u përgjigjet kërkesave të pjesëmarrësve për informacion; dhe/ose komunikon në mënyrë jo miqësore.

Seksioni 2. FAZA GJATË TRAJNIMIT - Aftësitë e lehtësimit

Krijimi i një mjedisi të sigurt të të nxënit	
a. Krijimi i një atmosfere mikpritëse, krijimi i raporteve, transparenca <ul style="list-style-type: none"> • <u>Shkëlqyeshëm</u> – Përshëndet pjesëmarrësit kur mbërrijnë; përdor gjuhë trupit të ngrohtë (kontakt me sy, buzëqeshje, përshëndetje/shtrëngim duarsh të përshtatshme nga ana kulturore, etj.); prezanton veten dhe rolin e tij/saj në grup; përfshihet në biseda të vogla; kontrollon/përpiqet të sigurohet që pjesëmarrësit të ndihen komodë; zbulon informacione personale në mënyrë të moderuar dhe kur kanë rëndësi për grupin e pjesëmarrësve dhe/ose krijimin e raporteve. • <u>Në zhvillim e sipër</u> – Përshëndet vetëm disa pjesëmarrës; demonstroi përdorim të kufizuar ose të tepruar të gjuhës së trupit; prezanton vetveten, por nuk e shpjegon rolin ose anasjelltas; nuk siguron që pjesëmarrësit të ndihen duke bërë kontrolle logjistike ose biseda të vogla/joformale; jep informacione që nuk kanë të bëjnë me nevojat e pjesëmarrësve (d.m.th. ndarja e tepërt) • <u>Dobët</u> – Nuk i përshëndet pjesëmarrësit kur mbërrijnë; nuk shpjegon rolin e tij/të saj përpara se të prezantojë agjendën e ditës; nuk kontrollon/siguron që pjesëmarrësit të ndihen komodë; nuk jep asnjë lloj informacioni personal, ose informacioni që jep është i tepërt ose i parëndësishëm. 	Shënime/vërejtje
b. Garantimi i diskutimit, vendosjes dhe miratimit të rregullave bazë nga grupi <ul style="list-style-type: none"> • <u>Shkëlqyeshëm</u> – prezanton konceptin e rregullave bazë të grupit dhe qëllimin e tyre në fillim të workshop-it; fton grupin të bashkëidentifikojë rregullat bazë që do të sigurojnë një mjedis të sigurt të të nxënit për të gjithë; dëgjon dhe shënon sugjerimet e grupit; lehtëson diskutimet e ngjyrimin kur është e nevojshme; kërkon pëlqimin e grupit; monitoron respektimin e rregullave bazë gjatë gjithë trajnimit dhe u rikthehet kur është e nevojshme. • <u>Në zhvillim e sipër</u> – I kërkon grupit të vendosë rregullapa shpjeguar plotësisht se çfarë nënkuptojnë ato; përshpejton procesin e krijimit të përbashkët të rregullavebazë pa marrë në konsideratë asnjë ngjyrim; harron të marrë pëlqimin e grupit; nuk monitoron respektimin e rregullavebazë gjatë workshop-it; kur rregullat bazë shkelen, nuk i kthehet për t'i diskutuar me grupin. • <u>Dobët</u> – Nuk vendos rregullabazë me grupin në fillim të workshop-it ose lexon rregullabazë të paravendosura pa diskutuar ose marrë pëlqim; lejon shkeljen e plotë të rregullavebazë gjatë trajnimit. 	Shënime/vërejtje
c. Mbrojtja e diversitetit, promovimi i gjithëpërfshirjes <ul style="list-style-type: none"> • <u>Shkëlqyeshëm</u> – Pranon dhe mirëpret larminë e mendimeve, identiteteve, përvojave; Përpiqet të sigurojë gjithëpërfshirjen dhe barazinë e të gjithë pjesëmarrësve pavarësisht seksit, gjinisë, seksualitetit, etnisë, fesë, kombësisë, shtresës, aftësive; Qëndron vigjilent ndaj paragjytimeve të pandërgjegjshme në sjelljet vetjake dhe të personave të tjerë; Kur është e përshtatshme, sigurohet që shembujt e diversitetit të integrohen në programin, përmbajtjen dhe diskutimet e trajnimit; • <u>Në zhvillim e sipër</u> – Njeh vlerën e diversitetit dhe përpiqet të sigurojë gjithëpërfshirjen, por anashkalon disa momente kyç kur diversiteti mungon ose sfidohet dhe/ose shfaq pandjeshmëri ose paragjykim. • <u>Dobët</u> – Injoron/nënvlerëson/përqesh/stigmatizon diversitetin (e mendimit, identitetit, përvojës) në çdo mënyrë direkte ose indirekte, verbale ose joverbale; Demonstroi mungesë të ndërgjegjësimit për paragjykimet personale; Nuk trajton paragjykimet e hapura ose diskriminimin në procesin e të nxënit. 	Shënime/vërejtje
Aftësitë e komunikimit	

<p>d. Komunikimi verbal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Shkëlqyeshëm – Përdor gjuhë të qartë, të respektueshme, pozitive ndaj diversitetit dhe gjithëpërfshirëse gjatë gjithë trajnimit; U drejtohet pjesëmarrësve në emër; Ndryshon intonacionin dhe volumnin e zërit në mënyrë të përshtatshme për të angazhuar audiencën; Demonstron teknika të të dëgjuarit aktiv të jehonës/parafrazimit, duke bërë pyetje sqaruese, duke u shprehur me anë të pasthirmave “uh-huh”, “hmm”, etj. për të treguar interes; • Në zhvillim e sipër – Përdor gjuhë të qartë dhe/ose intonacion të mirë dhe/ose lidhet me narrativat e të tjerëve, por jo të gjitha sa më lart ose jo gjatë gjithë kohës. • Dobët – Flet me zë shumë të ulët ose shumë shpejt; Flet me të njëjtin intonacion; Dominon sillën verbalisht dhe/pse ndërpret vazhdimisht pjesëmarrësit; I përmbahet së njëjtës narrativë, pa u lidhur me kontributet e të tjerëve. 	<p>Shënime/vërejtje</p>
<p>e. Komunikimi joverbal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Shkëlqyeshëm – Mban kontakt të duhur me sy me pjesëmarrësit; hedh vështrime përreth dhomës për t’u lidhur me të gjithë pjesëmarrësit; demonstroi ngrohtësi dhe sinqeritet në shprehjet e fytyrës dhe gjuhën e trupit; tund kokën dhe/ose përdor shprehjet e fytyrës për të sinjalizuar dëgjimin aktiv; përdor gjeste dhe lëvizje të duarve për të plotësuar dhe theksuar mesazhet verbale; di të heshtë kur tregohet konstruktiv për procesin e të nxënësve. • Në zhvillim e sipër – Përdor gjuhën e trupit në mënyrë të paqëndrueshme; humbet mundësitë për t’u lidhur, shprehur interes ose për të përmirësuar komunikimin verbal; rrallëherë krijon kontakt me sy; shfaq emocione të pakta; duket i pavërtetë. • Dobët – Nuk krijon kontakte me sy dhe nuk hedh vështrime; shfaq zemërim; qesh ose tallet me pjesëmarrësit; shmang pjesëmarrësit për periudha të gjata kohore ose gjatë prezantimeve të tyre; injoron pjesëmarrësit. 	<p>Shënime/vërejtje</p>
<p>Teknikat e trajnimit</p>	
<p>f. Prezantimi i aktiviteteve</p> <ul style="list-style-type: none"> • Shkëlqyeshëm – Shpjegon gjithmonë qëllimin e çdo aktiviteti/ushtrimi në mënyrë të qartë; jep vazhdimisht udhëzime të shkurtra dhe të qarta për workshop-in. • Në zhvillim e sipër – Shpjegon qëllimet dhe udhëzimet e aktivitetit, por jo gjithmonë qartë ose shkurtimisht; shpesh i duhet shumë kohë për të dhënë udhëzime, gjë që çon në humbje kohe dhe në uljen e interesit të pjesëmarrësve. • Dobët – Nuk e shpjegon qartë qëllimin e aktiviteteve ose jep udhëzime jo të plota/koherente. 	<p>Shënime/vërejtje</p>
<p>g. Përdorimi i metodave ndërvepruese</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Shkëlqyeshëm – Demonstroi përdorim kompetent të një game të gjerë metodash ndërvepruese, të tilla si ushtrimet për thyerjen e akullit dhe ushtrimet gjallëruese, lojërat në role, akuariumet, lojërat, World Café, puna në grupe të vogla, etj.; demonstroi aftësinë për të prezantuar, drejtuar dhe kontrolluar në mënyrë të duhur çdo metodë pa pasur nevojë t’u referohet shënimeve; tregon shkathtësi kur bëhet fjalë për kalimin nga një metodë në tjetrën, në mënyrë që ato të ndodhin “natyrshëm”; bën pyetje të hapura dhe cakton role lehtësuese për të rritur angazhimin aktiv dhe krijues të pjesëmarrësve. • Në zhvillim e sipër – Demonstroi përdorim kompetent të disa metodave ndërvepruese, ndonëse vazhdon të mbështetet në prezantimin frontal; has vështirësi me kalimet dhe/ose nuk përfiton nga mundësi të tjera për të caktuar rolet dhe për të rritur angazhimin e pjesëmarrësve. 	<p>Shënime/vërejtje</p>

- **Dobët** – E kalon pjesën më të madhe të trajnimit duke i mësuar pjesëmarrësit të përdorin metodat frontale; bën pyetje të mbyllura duke i bërë pjesëmarrësit pasivë; merr drejtimin e bisedës, dominon bisedën, duke mos u dhënë mundësinë pjesëmarrësve të ngrenë zërin, të ndajnë këndvështrimet ose idetë e tyre.

h. Përdorimi i mjeteve pamore ndihmëse	Shënime/vërejtje
<ul style="list-style-type: none"> • Shkëlqyeshëm – Përdor mjete pamore ndihmëse (flip chart/powerpoint) në mënyrë të përshtatshme për të mbështetur të nxënëit; prezantimet në Powerpoint janë tërheqëse nga ana pamore, të mirëstrukturara, të përqendruara shkurtimisht në temat dhe mesazhet kryesore, pa tekst të tepërt; Shkruan fjalë dhe bën vizatime të dukshme në flip chart-e për pjesëmarrësit; kap idetë vizualisht; parafrazon me fjalët e vetë pjesëmarrësve; bën përmbledhje koncize. • Në zhvillim e sipër – Mjetet pamore ndihmëse janë koncize, por ose nuk janë mjaftueshëm të qarta dhe/ose jo tërheqëse nga ana pamore dhe/ose lehtësuesi i përdor ato shumë /shumë pak në lidhje me metodat e tjera ndërvepruese. • Dobët – Mjetet ndihmëse pamore pengojnë ose shpërqendrojnë procesin e të nxënëit, p.sh. përmbajnë shumë tekst dhe/ose shkrimet dhe vizatimet janë të pakuptueshme ose të parëndësishme. 	<p style="text-align: center;"><i>Shënime/vërejtje</i></p>
i. Përshtatja e ritmit/nivelit/gjuhës së trajnimit	Shënime/vërejtje
<ul style="list-style-type: none"> • Shkëlqyeshëm – Vlerëson nivelin e njohurive/aftësive ekzistuese të grupeve dhe përshtat ritmin/nivelin/ gjuhën e trajnimit sipas nevojës: Shpejton ose ngadalëson ritmin sipas nevojës për të ruajtur angazhimin dhe për të mundësuar pjesëmarrjen. • Në zhvillim e sipër – Kontrollon me grupin nëse ritmi/niveli është i përshtatshëm, por nuk e përshtat ritmin/nivelin/ gjuhën sipas nevojës. • Dobët – Ka ritëm shumë të shpejtë ose shumë të ngadaltë për grupin sipas nivelit të aftësive të tyre aktuale; nuk i raporton grupit në lidhje me ritmin dhe/ose injoron kërkesat për të përshtatur ritmin/nivelin. 	
j. Garantimi i ndërveprimit	Shënime/vërejtje
<ul style="list-style-type: none"> • Shkëlqyeshëm – Kufizon rolin e tij/të saj në minimum: shmang dominimin e hapësirës; nëse është e nevojshme, mbështet procesin e bashkëpunimit dhe i kalon përgjegjësitë grupit; nxit ndërveprimet nëpërmjet pyetjeve udhëzuese dhe ndërhyrjeve minimale shtesë ndërsa pjesëmarrësit merren me detyrën. • Në zhvillim e sipër – Jep disa mundësi për ndërveprim, por ndërhyrja bëhet shumë shpejtë ose është e tepërt, duke mos i lënë grupit hapësirë të mjaftueshme për të marrë përgjegjësi për procesin. • Dobët – Dominon hapësirën përmes metodave frontale; e drejton fokusin e grupit te vetja ; lë pak ose aspak hapësirë kohore për shkëmbime interaktive. 	
k. Nxitja e pjesëmarrjes	Shënime/vërejtje
<ul style="list-style-type: none"> • Shkëlqyeshëm – Fton pjesëmarrësit të shprehin pikëpamjet e tyre dhe lë hapësirë të mjaftueshme për këtë; Demonstron dëgjim aktiv, gjithëpërfshirje dhe mosgjykim në shprehjet e ftyrës, gjuhën e trupit dhe komentet; Përdor pyetje të hapura në mënyrë strategjike dhe bën thirrje për shtjellim të mëtejshëm (p.sh. “Çfarë ndodhi? Cila mendoni se është arsyeja? Na tregoni diçka më shumë. Cili mendoni se do të ishte hapi i radhës?”, etj.); Mirëpret me entuziazëm sugjerimet e pjesëmarrësve. • Në zhvillim e sipër – Nxit pjesëmarrjen, por nuk lë hapësirë të mjaftueshme për këtë; Përdor pyetje të hapura, por nuk hulumton më tej kontributet e pjesëmarrësve; në shumicën e rasteve injoron sugjerimet e pjesëmarrësve. 	

- **Dobët** – Përdor kryesisht pyetje të mbyllura, dominon seancën duke ndarë përvojat dhe idetë e tij.

I. Dhënia dhe marrja e komenteve

Shënime/vërejtje

- **Shkëlqyeshëm** – Vlerëson pozitivisht kontributet e secilit pjesëmarrës dhe jep komente nëse është e nevojshme; përdor “teknikën sanduiç” (vlerësim, komente për gjërat që kanë nevojë për përmirësim, nxitje); u bën thirrje pjesëmarrësve të analizojnë sjelljen e tyre dhe alternativat/opsionet që mund të çojnë në një rezultat më të mirë; gjithashtu, mirëpret dhe tregon gatishmëri ndaj komenteve.
- **Në zhvillim e sipër** – Modelon shumë nga standardet e cilësisë për dhënien dhe marrjen e komenteve, por në mënyrë jo konsistente; duhet të përmirësojë menaxhimin e kohës dhe/ose formulimin e komenteve.
- **Dobët** – Nuk jep komente kur është e nevojshme dhe/ose jep vetëm komente negative; kritikon personin dhe jo sjelljen; bën pohime tepër të përgjithshme, pa specifikuar se si mund të përmirësohet situata; lejon vetëm komunikimin e njëanshëm (dikton dhe nuk dialogon); dhe/ose nuk modelon qëndrimin e hapur ndaj komenteve.

m. Kontrolli dhe përmbledhja

Shënime/vërejtje

- **Shkëlqyeshëm** – Pas çdo aktiviteti kryesor, u kërkon pjesëmarrësve të reflektojnë për përvojat, ndjenjat, pyetjet dhe njohuritë e tyre; Përmbledh pikat kryesore të çdo aktiviteti (ose u kërkon vullnetarëve ta bëjnë këtë), për t’u siguruar që të mbahen mend mësimet kryesore; Siguron një raund ose aktivitet të përshtatshëm ditore përmbledhëse për të përfunduar proceset e grupit.
- **Në zhvillim e sipër** – I kushton pak kohë raportimit dhe përmbledhjes së aktiviteteve, por nuk lejon thellimin e procesit; dhe/ose anashkalon kontrollin e pjesëmarrësve dhe u tregon vetëm ato që duhet të mbajnë mend nga aktiviteti; Përfshin një përmbledhje përfundimtare në fund të ditës, por që nuk është e përshtatshme për mbyllje.
- **Dobët** – Kalon nga një aktivitet tek tjetri, duke anashkaluar kontrollin e përvojave dhe të ndjenjave; Nuk përmbledh pikat kryesore për të siguruar përvetësimin e mësimëve të nxjerra; Mbyll ditën e workshop-it në mënyrë të papritur, pa realizuar asnjë round përmblyës.

Kompetenca tematike

n. Garantimi i saktësisë dhe integritetit konceptual

Shënime/vërejtje

- **Shkëlqyeshëm** – Kupton dhe paraqet konceptet kryesore [ndërtimi i paqes dhe transformimi i konfliktit] në mënyrë koherente dhe koncize; Tregon të kuptuarit e saktë dhe të detajuar të temave delikate dhe të vështira; U përgjigjet saktë kërkesave për sqarim dhe shtjellim; Sqaron keqkuptimet kur ato shfaqen; Tregohet transparent për kufijtë e njohurive që zotëron; Kërkon informacion/inpute të mëtejshme kur është e nevojshme; përfshin burime/ekspertë të jashtëm sipas nevojës.
- **Në zhvillim e sipër** – Paraqet konceptet kryesore në mënyrën e duhur, por ndoshta pa ngjyrim; tregon kujdes ndaj temave të vështira, por ka nevojë për më shumë njohuri ose aftësi paraprake për t’i trajtuar në mënyrë konstruktive; dhe/ose është i vetëdijshëm për kufizimet e njohurive, por ka nevojë për më shumë teknika për të përfshirë ekspertizën në diskutimin në grup (p.sh. studime të rastit, burime të jashtme/persona burimorë).
- **Dobët** – Nuk shpjegon konceptet kryesore ose i paraqet në mënyrë të pasaktë; përzien konceptet me mendimet dhe paragjykimet personale; merr pozicion “autoritar” dhe komenton në lidhje me tema që shkojnë përtej kompetencave të tij; tregon arrogancë dhe/ose pandjeshmëri ndaj mendimeve të tjera; nuk i sqaron keqkuptimet.

o. Përballja me këndvështrime të ndryshme, trajtimi i konflikteve

Shënime/vërejtje

- **Shkëqyeshëm** – Ndhmon grupin të marrë në konsideratë dhe të respektojë këndvështrime të ndryshme dhe të vlerësojë vlerën e tyre për të kuptuar një çështje të ndërlikuar; Bën dallimin midis fakteve dhe mendimeve; Qëndroni gjakftohtë gjatë “momenteve gjaknxehta” në grup; Ndhmon grupin të eksplorojë opsionet për zgjidhjen e konflikteve në kontekstin e trajnimit/workshop-it; Përdor një sërë teknikash për të përfshirë grupin në dialogje konstruktive dhe në zgjidhjen e problemeve.
- **Në zhvillim e sipër** – Flet për vlerën e këndvështrime të ndryshme, por nuk shfrytëzon mundësitë për ta demonstruar; dhe/ose e ka të vështirë të angazhohet në mënyrë konstruktive në “momente gjaknxehta” kur ndodhin përplasje këndvështrimesh.
- **Dobët** – Shfaq paragjykim ndaj një këndvështrimi të caktuar dhe/ose paragjyqime të dukshme; ngatërron faktet me mendimet; bën ose mbështet pretendimet e dijes absolute; konfliktohet me pjesëmarrësit dhe/ose pengon dialogun konstruktiv dhe zgjidhjen e problemeve.

p. Monitorimi i të nxëniet dhe përvojës së pjesëmarrësve

Shënime/vërejtje

- **Shkëlqyeshëm** – Monitoron me vetëdije trajnimin e pjesëmarrësve gjatë workshop-it; kontrollon vazhdimisht të kuptuarit e tyre; nxit ngritjen e pyetjeve; krijon hapësira për reflektim në fund të çdo dite, në mënyrë që pjesëmarrësit të mund të japin komente të shkurtra verbale për të dhënë përshtypjen e tyre të përgjithshme/një informacion të veçantë/një sfidë/shpresë për ditën tjetër, etj; Diskuton më vonë me ekipin e trajnimit dhe, nëse është e nevojshme, bën rregullime për seancat e ardhshme; kontrollon pjesëmarrësit për të parë nëse rregullimet kanë qenë të dobishme.
- **Në zhvillim e sipër** – Monitoron të nxëniet dhe përvojën e pjesëmarrësve bazuar në “përshtypje”, por nuk kërkon/nxit komente në mënyrë të qartë për këtë; ose përqendron reflektimin ditor në aspektet njohëse ose emocionale, por jo tek të dyja; bën rregullime të vogla, por nuk kontrollon efektivitetin e tyre; bën rregullime të vogla por nuk verifikon nëse ato kanë qenë ose jo efektive.
- **Dobët** – Monitoron pak ose aspak procesin e të nxëniet; rrallëherë/asnjëherë nuk kontrollon të kuptuarit ose përshtypjen e përgjithshme; nuk bën rregullime për seancat e ardhshme me qëllim përmirësimin e të nxëniet dhe/ose përvojës së pjesëmarrësve.

Menaxhimi i pjesëmarrësve

q. Monitorimi i energjisë së grupit

Shënime/vërejtje

- **Shkëlqyeshëm** – Monitoron nivelin e energjisë dhe entuziazmit brenda grupit gjatë gjithë workshop-it; Evidenton shenja mërzie, irritimi ose energjie të ulët dhe përgjigjet duke rritur ritmin, duke bërë ndryshime të aktivitetit, duke bërë pushime dhe/ose duke përdorur teknika motivuese;
- **Në zhvillim e sipër** – Përpiqet të monitorojë nivelet e energjisë dhe të entuziazmit, por nuk i shfrytëzon të gjithë treguesit; U përgjigjet kërkesave, por do të përfitonte nga lojëra të ndryshme gjallëruese dhe teknika motivimese.
- **Dobët** – Injoron nivelin e energjisë dhe atmosferën e grupit; i përmbahet agjendës personale pa marrë parasysh se si ndihen pjesëmarrësit; refuzon kërkesat për pushim ose ndryshim të ritmit.

r. Menaxhimi i pengesave

Shënime/vërejtje

- **Shkëlqyeshëm** – Menaxhon në mënyrën e duhur pjesëmarrësit destruktivë, dominues dhe të pa interesuar, pa i identifikuar ose stigmatizuar ata, duke u rilidhur, ridrejtuar ose rikthyer energjinë individëve kur është e nevojshme, së bashku me grupin ose veçmas tij, sipas rastit; Përdor teknika komunikimi jo të dhunshëm dhe/ose një sens të mirë humori për të trajtuar problemet; mban fokusin në përmirësimin e kohezionit të grupit dhe pjesëmarrjen konstruktive.

- Në zhvillim e sipër – Menaxhon mirë disa lloje pengesash, por e ka të vështirë me disa lloje të tjera; nuk e humb kontrollin e sjelljes, por lejon që situata ta shpërqendrojë ose ta lodhë atë, gjë që e përkeqëson atmosferën e workshop-it.
- Dobët – Tregohet kritik, armiqësor ose shpërfillës ndaj sjelljeve, shqetësimeve ose ankesave të pjesëmarrësve; personalizon tepër tensionin; shpreh mbingarkesë emocionale ('humbet qetësinë'); përdor gjuhë denigruese dhe/ose stigmatizuese; dhe/ose lejon që workshop-i të dalë jashtë kontrollit.

s. Menaxhimi i emocioneve

Shënime/vërejtje

- Shkëlqyeshëm – Njeh dhe diskuton ndjenjat e vështira individualisht dhe/ose brenda grupit me kujdes dhe në mënyrë të përshtatshme; Flet pa doreza dhe me sinqeritet pa treguar mospërfillje ose gjykim; Demonstron mirëkuptim/empati; Shpjegon se ndjenjat e pjesëmarrësve (në kontekst dhe nëse është e përshtatshme) janë normale; I jep këshilla individit/grupit për të përballuar në mënyrë konstruktive/trajtojë ndjenjat në moment ('Le të bëjmë pak pushim për të marrë pak ajër/për të reflektuar së bashku/për të dëgjuar/për të shqyrtuar...' etj.); Kontrollon individët/grupin për të parë nëse gjërat janë qetësuar apo ka nevojë për diskutime të mëtejshme.
- Në zhvillim e sipër – Në përgjithësi është i ngrohtë dhe miqësor me pjesëmarrësit, por nuk shfaq empati; interesohet për ndjenjat, por nuk i normalizon/vlerëson ato ose nuk krijon hapësirë për t'i anlizuar/trajtuar këto ndjenja; shfaq interes, por nuk u jep këshilla individit ose grupit se si të menaxhojnë situatën në moment.
- Dobët – Nuk tregon interes për ndjenjat e pjesëmarrësve; injoron ose gjykon/kritikon emocionet dhe ndjenjat që pjesëmarrësit shprehin; nuk u jep këshilla individit ose grupit ofron këshilla/teknika për menaxhimin e situatës.

t. Motivimi i grupit

Shënime/vërejtje

- Shkëlqyeshëm – Ruan vetëmotivimin dhe atë të pjesëmarrësve përmes një rrjedhe të vazhdueshme nxitjeje, vlerësimi, humori, bisedash të këndshme, sfidash pozitive, sigurie dhe njohjeje.
- Në zhvillim e sipër – Përjeton ulje dhe ngritje në ruajtjen e motivimit në grup; Shpeshherë shfaqet i pasigurt ose i detyruar, ndërsa në raste të tjera duket komod dhe i natyrshëm; Mund të rrisë gamën e teknikave motivuese.
- Dobët – Përpiqet të ruajë vetëmotivimin dhe motivimin në grup; duket i shkëputur nga grupi dhe atmosfera e krijuar në të; demonstroi pak njohuri për teknikat motivuese.

Aftësitë e bashkëleitësimit

Shënime/vërejtje

u. Ndjekja e agjendës dhe rolet e caktuara

- Shkëlqyeshëm – I përmbahet agjendës së rënë dakord, roleve dhe orarit të caktuar; Komunikon me kolegët për ndryshimet e agjendës sipas nevojës;
- Në zhvillim e sipër – Zakonisht ndjek agjendën, rolet dhe kohën e rënë dakord; Duhet të heqë disa përmbajtje/aktivitete për shkak të problemit të menaxhimit të kohës;
- Dobët – Merr kohën nga seancat e kolegëve duke mos iu përmbajtur agjendës; cenon rolin e kolegut duke paraqitur përmbajtjen e tij të dakorduar; dhe/ose ndryshon agjendën pa u konsultuar më parë me kolegët.

v. Raporti i bashkëleitësimit

Shënime/vërejtje

- Shkëlqyeshëm – Bashkëpunon pozitivisht me bashkëleitësuesin; Tregon respekt, transparencë dhe dashamirësi; Ndan hapësirën e trajnimit; Siguron një proces të qetë dhe vazhdimësi në punën në ekip; Ofron mbështetje praktike në mënyrë aktive nëse kërkohet

- Në zhvillim e sipër - Në përgjithësi, bashkëpunon mirë me bashkëlehtësuesin; ka vështirësi me disa probleme të komunikimit, koordimit ose praktike.
- Dobët - Konkurren me koordinatorin për kontroll, kohën e fazës dhe/ose njohjen; dominon hapësirën e trajnimit ose dominohet nga bashkëlehtësuesi; nuk komunikon në mënyrë transparente dhe bashkëpunuese; qëndron mënjatë në vend që të ndihmojë në momente nevojë.

Seksioni 3. FAZA PAS TRAJNIMIT - Vlerësimi dhe ndjekja

a. Vlerësimi i kryer nga pjesëmarrësit	Shënime/vërejtje
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Shkëlqyeshëm</u> - Mbyll workshop-in me një seancë përfundimtare për vlerësim. Siguron një formular të strukturuar komentesh për pjesëmarrësit për të reflektuar për përvojën e tyre dhe për të dhënë komente anonime me shkrim për atë që ka funksionuar dhe atë që mund të përmirësohet; Sigurohet që të gjithë pjesëmarrësit të paraqesin një formular të plotësuar; Mbledh dhe rishikon këto komente për të vlerësuar procesin dhe rezultatet e seancave, duke nxjerrë mësimet kryesore të nxjerra për përmirësimin e planifikimit dhe prezantimit, duke përfshirë rolin e tij si anëtar i ekipit/ edukator i bashkëmoshatarëve /(bashkë)lehtësues. • <u>Në zhvillim e sipër</u> - Kërkon plotësimin e formularit të komenteve me shkrim në minutat e fundit të workshop-it ose dërgon formularin e komenteve pas përfundimit të workshop-it dhe merr vetëm disa përgjigje, ose mbledh nga pjesëmarrësit vetëm komente me gojë. Shqyrton komentet e marra, por nuk i merr përdor në planifikimin e ardhshëm. • <u>Dobët</u> - Mbyll workshop-in pa marrë vlerësimin përfundimtar nga pjesëmarrësit. 	
b. Ndjekja e pjesëmarrësve	Shënime/vërejtje
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Shkëlqyeshëm</u> - U dërgon një mesazh falënderimi të gjithë pjesëmarrësve për pjesëmarrjen dhe komentet e tyre brenda një ose dy ditëve nga workshop-i; jep informacion, inkurajim dhe/ose dokumentacion mbështetës për hapat e mëtejshëm. • <u>Në zhvillim e sipër</u> - Dërgon mesazh vijues më shumë se disa ditë më vonë dhe/ose jep informacion dhe inkurajim minimal për hapat e ardhshëm. • <u>Dobët</u> - Nuk u dërgon pjesëmarrësve asnjë mesazh vijues pas përfundimit të workshop-it. 	

Fjalorthi

Qytetaria aktive është “aftësia për pjesëmarrje të menduar dhe të përgjegjshme në jetën politike, ekonomike, sociale dhe kulturore. Të rinjtë njihen me qytetarinë aktive duke mësuar për konceptet dhe vlerat që qëndrojnë në themel të qytetarisë në demokraci (zakonisht nëpërmjet një forme arsimimi, qoftë formale ose joformale), duke qenë anëtarë aktivë dhe të përgjegjshëm të komunitetit të tyre (nëpërmjet aktiviteteve të shoqërisë civile), si dhe, pasi të kenë arritur moshën e duhur, duke ushtruar të drejtat dhe përgjegjësitë e qytetarëve në demokraci (anëtarësimi në një parti apo grup politik, votimi, kandidimi për poste publike, etj.). Qytetaria aktive nuk është vetëm një e drejtë njerëzore, por edhe përgjegjësi. Të rinjtë që përballen me pengesa për t'u aksesuar në të drejtat sociale ka më shumë gjasë të ndeshen me pengesa për qytetarinë aktive dhe pjesëmarrjen e përgjegjshme në shoqëri” (BE-Partneriteti Rinor i Këshillit të Evropës).

Edukimi për qytetarinë ka tri objektiva kryesore: edukimi i njerëzve për qytetarinë dhe të drejtat e njeriut përmes të kuptuarit të parimeve dhe institucioneve [të cilat drejtojnë një vend ose komb]; edukimi për të ushtruar aftësinë për të gjykuar dhe për menduar në mënyrë kritike; dhe ndërgjegjësimi për përgjegjësinë individuale dhe të komunitetit. Edukimi për qytetarinë mund të konsiderohet si edukim etik (ose moral) dhe qytetar (UNESCO).

Fjala **komunitet** i referohet “një grupi shoqëror ose kulturor që është më i madh se rrethi i ngushtë i familjes dhe miqve, të cilit ndihet se i përket”. Ekzistojnë shumë lloje grupesh që mund të jenë të rëndësishme në këtë rast, të tilla si njerëzit që jetojnë në një zonë të caktuar gjeografike (si p.sh. një lagje, qytet ose qytezë, shoqëri, grup shoqërorish si Evropa ose Afrika, apo edhe bota në rastin e “komunitetit global”), në një grup më të shpërndarë nga ana gjeografike (si p.sh. një grup etnik, grup fetar, grup i kohës së lirë, grup i orientimit seksual, etj.) ose ndonjë lloj tjetër grupi shoqëror ose kulturor, të cilit një individ ndjen se i përket” (Këshilli i Evropës 2016: 41).

Konflikti: Konflikti përfshin një përplasje ose luftë midis dy ose më shumë palëve (persona, grupe, shoqëri, etj.) që perceptojnë se nevojat, qëllimet ose strategjitë e tyre janë të papajtueshme, reciprokisht përjashtuese ose antagonistë. Mund të përfshijë mosmarrëveshje lidhur me kërkesat, interesat, kujtesën kolektive, emocionet, perceptimet, vlerat, besimet, historinë, kulturën, sjelljen, veprimet, simbolet ose pushtetin. Në pjesën më të madhe të rasteve, mosmarrëveshjet kanë një sërë faktorësh.¹⁶³

Ndjeshmëria ndaj konflikteve: është një qasje që ndjek parimin “mos bëj dëm” ndaj planifikimit dhe zbatimit të programit, bazuar në një përpjekje sistematike për të kuptuar kontekstin e konfliktit, për të kuptuar ndërveprimin midis ndërhyrjeve dhe kontekstit të konfliktit, për të vepruar sipas këtij kuptimi për të shmangur ndikimet negative dhe për të maksimizuar ndikimet pozitive në faktorët e konfliktit, si dhe për t'iu përgjigjur ndryshimeve në dinamikën e konfliktit duke ndryshuar programin.¹⁶⁴

Lufta dhe parandalimi i ekstremizmit të dhunshëm: Nismat për L/PEDH-në marrin një larmi formash, shpesh duke përdorur dialogje dhe gjithëpërfshirje që synojnë të nxisin mirëkuptimin ndërfaqetor dhe ndërkulturor, si dhe kundërnarrativat dhe përdorimin e mediave sociale dhe kanaleve të tjera të komunikimit për luftimin e narrativave terroriste dhe promovimin e vizione alternative të një shoqërie që bazohet në respektimin e të drejtave të njeriut dhe dinjitetit njerëzor.

Krimet kundër njerëzimit: Në Statutin e Romës për Gjykatën Penale Ndërkombëtare, krimet kundër njerëzimit përkufizohen si “Akte që janë pjesë e sulmit të gjërë apo sistematik të drejtuar kundër

163. Udhëzuesi i UNICEF-it për Programimin e Ndjeshmërisë ndaj Konflikteve dhe Ndërtimit të Paqes (Drafti i parë).

164. UNICEF (2016), Paketa e Të rinjve si Ndërtues së Paqes

cilësdo popullate civile, me paramendim: (a) Vrasja; (b) shfarosja; (c) Skllavërimi; (d) Deportimi ose transferimi me forcë i popullsisë; (e) Burgosja apo privimi tjetër i rëndë nga liria fizike që paraqet shkelje të rregullave themelore të së drejtës ndërkombëtare; (f) Tortura; (g) Dhunimi, skllavërimi seksual, prostitucioni i dhunshëm, shtatzënia e dhunshme, sterilizimi i detyruar, apo çdo formë tjetër e dhunës seksuale e peshës së ngjashme; (h) Ndjekja e cilitdo grupi apo kolektiviteti të identifikueshëm, mbi bazë të përkatësisë së tyre politike, racore, kombëtare, etnike, kulturore, religjioze, gjinore, apo mbi baza të tjera që janë të njohura në mënyrë të përgjithshme si të palejuara sipas së drejtës ndërkombëtare në lidhje me cilindo akt të përmendur në këtë paragraf apo cilindo krim brenda juridiksionit të Gjykatës; (i) zhdukja e detyrueshme e personave; (j) Krimi i aparteidit; (k) Akte të tjera johumane të karakterit të ngjashëm që shkaktojnë qëllimisht vuajtje të mëdha, apo lëndime serioze të trupit apo shëndetit fizik ose mendor”.

Kultura: modele idesh, zakonesh dhe sjelljesh që ndan një grup njerëzish ose shoqëri. Këto modele identifikojnë anëtarët si pjesë e një grupi dhe i dallojnë ato nga grupet e tjera. Kulturat janë dinamike dhe evoluojnë, mësohen dhe transmetohen nga brezi në brez, ndahen midis atyre që bien dakord për mënyrën e emërtimit dhe perceptimit të realitetit, shpesh të identifikuar “simbolikisht”, nëpërmjet gjuhës, veshjes, muzikës dhe sjelljes, dhe të integruara në të gjitha aspektet e tjera të jetës së një individi.

Ballafaqimi me të shkuarën: Ballafaqimi me të kaluarën është një term i gjerë që përfshin nisma që kanë të bëjnë me drejtësinë tranzicionale, kujtesën dhe pajtimin. Parimet e Joinet-Orentlicher për ballafaqimin me të shkuarën përfshijnë të drejtën për njohuri, të drejtën për kompensim, të drejtën për drejtësi dhe garantimin e mospërsëritjes, të cilat bazohen më tej në shtetin e së drejtës, mospërsëritjen dhe mosndëshkimin për krimet e së shkuarës.

Qytetaria demokratike “është një koncept i lidhur ngushtë që thekson bindjen se qytetaria duhet të bazohet në parime dhe vlera demokratike, të tilla si pluralizmi, respektimi i dinjitetit njerëzor dhe shteti i së drejtës” (Këshilli i Evropës, Compass).

Një “**shoqëri demokratike**” është një shoqëri ku të gjithë qytetarët kanë mundësi kuptimplota dhe efektive për të marrë pjesë në proceset e vendimmarrjes në çdo organizatë që merr vendime ose ndërmerr veprime që i prekin ata, si dhe ku individë të tjerë dhe ata që janë përgjegjës për marrjen e vendimeve dhe kryerjen e veprimeve të mbajnë përgjegjësi të plotë nëse vendimet ose veprimet e tyre shkelin të drejtat themelore të njeriut “ose janë të pandershme, jo etike, të padrejta, sekrete, joefektive, jopërfaqësuese, të papërgjigjshme ose të papërgjegjshme, në mënyrë që të gjitha organizatat në shoqëri të jenë të zotëruara, të kontrolluara dhe të kontrolluara nga qytetarët, dhe të gjithë individët dhe organizatat ishin përgjegjës për keqbërjet.” (Partneriteti i të Rinjve të Këshillit të Evropës-BE?).

Diskriminimi: trajtim i pabarabartë i kategorive të ndryshme të njerëzve, shpesh për shkak të racës, moshës, seksit ose karakteristikave të tjera personale reale ose të perceptuara, të cilat sjellin përjashtimin ose distancimin e tyre nga grupe të tjera ose kufizimin ose moslejimin që ata të ushtrojnë plotësisht të drejtat e tyre.

Sipas Këshillit të Evropës, **edukimi për qytetari demokratike** (EQD) i referohet një “një grupi praktikash dhe parimesh që synojnë t’i përgatisin më mirë të rinjtë dhe të rriturit për pjesëmarrje aktive në jetën demokratike, duke marrë dhe ushtruar të drejtat dhe përgjegjësitë e tyre në shoqëri”. EQD-ja trajton një gamë të gjerë aktiviteteve dhe programesh, të ndara në katër fusha kryesore: edukimi për të drejtat e njeriut, edukimi politik, edukimi për paqe dhe edukimi për demokraci, si dhe zbatohet në forma të ndryshme të arsimit: formal, informal dhe joformal.

Politika e EQD-së bazohet në parimet e të nxënit gjatë gjithë jetës.¹⁶⁵

Spastrimi etnik: I referohet “një politike të qëllimshme nga një grup etnik ose fetar për të dëbuar popullsinë civile të një grupi tjetër etnik ose fetar nga zona të caktuara gjeografike, duke ushtruar dhunë dhe terror”. P.Therr jep një përkufizim tjetër: “Largimi i organizuar në mënyrë sistematike, me forcë dhe me dhunë, zakonisht në mënyrë të përhershme, i një grupi të përcaktuar nga përkatësia etnike ose kombësia” (*Raporti Përfundimtar i Komisionit të Ekspertëve të krijuar në përputhje me Rezolutën Nr. 780 të Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara (1992)*).

Etnocentrizmi: gjykimi se grupi kulturor, kombësia ose feja e një personi qëndrojnë mbi ato të grupeve të tjera.

Gjinia i referohet roleve, përgjegjësi dhe normave të krijuara nga shoqëria, që priten nga burrat dhe gratë në një kulturë ose shoqëri të caktuar. Këto mësohen nga familja, miqtë, komuniteti, shkollat, institucionet fetare, vendet e punës, media dhe reklamat. Gjithashtu, ato ndikohen nga zakonet, ligji, shtresa, etnia dhe preferencat individuale.

Pabarazia gjinore është një formë e veçantë e diskriminimit që i referohet faktit se në shumë shoqëri, grave dhe vajzave privohen sistematikisht nga të njëjtat mundësi, të drejta dhe liri si burrat dhe djemtë. Ajo është shprehje e dhunës strukturore dhe kulturore. Shpeshherë, ligjet shoqërore, politikat shoqërore dhe normat kulturore ndërveprojnë për t'i mbajtur gratë dhe vajzat në një pozitë inferiore në shoqëri, me më pak mundësi për të marrë pjesë dhe drejtuar aktivitete.

Gjenocidi: Termi “gjenocid” u shpik nga avokati Raphael Lemkin në vitin 1944, në një përpjekje për të përshkruar shkatërrimin e një grupi njerëzish në bazë të racës, etnisë, kombësisë ose fesë së tyre të pretenduar. Kjo fjalë e re, e ideuar nga autori, vjen nga fjala greke *genos* (racë, fis) dhe fjala latine *cide* (vrasje). Në vitin 1948, fjala ‘gjenocid’ u shndërruar në term ligjor ndërkombëtar. Sipas Konventës së Kombeve të Bashkuara për Parandalimin dhe Ndëshkimin e Krimit të Gjenocidit të miratuar në vitin 1948, gjenocidi u përkufizua në Nenin 2 si “cilido nga aktet e mëposhtme të kryera me qëllim shkatërrimin e plotë apo të pjesshëm të një grupi kombëtar, etnik, racor apo fetar, si: (a) Vrasja e anëtarëve të grupit; (b) Shkaktimi i lëndimeve serioze trupore apo mendore anëtarëve të grupit; (c) Të imponuarit e qëllimshëm të kushteve të atilla brenda grupit të parashikuara që të shkaktojnë shkatërrimin fizik apo mendor të plotë ose të pjesshëm të atij grupi; (d) Imponimi i masave që kanë për qëllim parandalimin e lindjeve brenda grupit; (e) Transferimi i dhunshëm i fëmijëve nga një grup në tjetrin.

Gjuha e urrejtjes: “Të gjitha format e shprehjes që përhapin, nxisin, promovojnë ose justifikojnë urrejtjen racore, ksenofobinë, antisemitizmin, islamofobinë ose forma të tjera të urrejtjes të bazuara në intolerancë, duke përfshirë: intolerancën e shprehur nëpërmjet nacionalizmit dhe etnocentrizmi agresiv, diskriminimin dhe armiqësinë kundër pakicave, migrantëve dhe njerëz me origjinë emigrante” (BE - Partneriteti rinor i Këshillit të Evropës).

Të drejtat e njeriut: Të drejtat e njeriut janë të drejta të qenësishme për të gjitha qeniet njerëzore, pavarësisht kombësisë, vendbanimit, gjinisë, origjinës kombëtare ose etnike, ngjyrës, fesë, gjuhës, apo të një statusi tjetër. Të gjithë kemi të drejtë të barabartë për të drejtat tona njerëzore pa diskriminim. Këto të drejta janë të gjitha të ndërlidhura, të ndërvarura dhe të pandashme.” (Zyra e Komisionerit të Lartë për Të drejtat e Njeriut, Kombet e Bashkuara)

Identiteti i referohet perceptimit që dikush ka për veten tij dhe vetëpërshkrimeve të cilave ai/ ajo u jep rëndësi dhe vlerë. Identiteti personal bazohet në atributet personale (për shembull, të

//////////

165. https://planipolis.iiep.unesco.org/sites/planipolis/files/ressources/montenegro_strategy_civic_education_2007_2010.pdf

kujdesshëm, tolerantë, ekstrovertë), marrëdhëniet dhe rolet ndërpersonale (për shembull, nënë, shoqe, kolege) dhe tregimet autobiografike (për shembull, prindërit që i përkasin klasës punëtore dhe të arsimuar në shkolla publike). *Identitet sociale* bazohen te anëtarësimet e grupeve sociale (p.sh. një komb, një grup etnik, një grup fetar, një grup gjinor, një grup moshor ose breznor, një grup profesionesh, një institucion arsimor, një klub hobi, një ekip sportiv, një grup virtual i medias sociale), siç janë cilësitë personale, marrëdhëniet dhe rolet ndërpersonale, si dhe përvojat dhe narrativat e jetës.

Ndikimi: Ekziston prirja për të ngatërruar arritjet me ndikimin. Arritjet janë rezultatet që janë parashikuar dhe arritur brenda një projekti. Ndikimi u referohet efekteve që kanë këto rezultate te individët, organizatat, sistemet ose politikat. Për shembull, arritja e një kursi trajnimi lidhet me atë që një person mëson gjatë kursit, ndërsa ndikimi është ajo që zgjedh të bëjë në vijim me këtë njohuri të re ... Numri i pjesëmarrësve dhe vizitat e bëra konsiderohen rezultate, ndërsa ndikimi shprehet në rritjen e ndërgjegjësimit ndërkulturor të pjesëmarrësve ose të vetëdijes së tyre të përgjithshme për trashëgiminë dhe kulturën e Evropës". (Doyle 2011: 15)

Treguesit: Treguesit janë ndryshime të matshme specifike, të cilat mund të vërehen (në mënyrë të arsyeshme), të dëgjohen ose të lexohen lehtësisht, për të treguar arritjen e një rezultati.

Edukimi/të nxëniti informal i referohet "një procesi që zgjat gjithë jetën, ku çdo individ fiton sjellje, vlera, aftësi, njohuri dhe informacion nga kontakti i përditshëm me mjedise të tilla si shtëpi, punë gjatë kohës së lirë; udhëtime, lexime, nëpërmjet burimeve të ndryshme të medias. Ndryshe nga edukimi formal dhe joformal, edukimi informal zakonisht është zakonisht i paorganizuar dhe josistematik. Praktikisht nuk është certifikuar kurrë, megjithatë përbën pjesën më të madhe të të nxëniti të një personi gjatë gjithë jetës së tij. (Partneriteti i të Rinjve të Këshillit të Evropës-BE)

Dialogu ndërkulturor është një shkëmbim i hapur dhe i respektueshëm i pikëpamjeve ndërmjet individëve dhe grupeve që i përkasin kulturave të ndryshme, i cili mundëson të kuptuarit më të thellë të perceptimit global të tjetrit. (Këshilli i Evropës)

Të nxëniti ndërkulturor: Qëllimi kryesor i të nxëniti ndërkulturor është pakësimi i perspektivave etnocentrike, luftimi i paragjykimeve dhe promovimi i akteve të solidaritetit që mbështesin barazinë në dinjitetin njerëzor dhe respektimin e larmshmërisë së identiteteve kulturore.

Puna ndërkombëtare e të rinjve: "Puna e të rinjve ka të bëjë me kultivimin e imagjinatës, iniciativës, integritetit, përfshirjes dhe aspiratës së të rinjve. Parimisht, duhet të jetë edukuese, fuqizuese, përfshirëse, ekspresive dhe gjithëpërfshirëse. Përmes aktiviteteve, lojërave dhe argëtimit, fushatave, shkëmbimit të informacionit, lëvizshmërisë, vullnetarizmit, shoqërimeve dhe bisedimeve, ajo nxit të kuptuarit [e të rinjve] për vendin e tyre brenda dhe angazhimin kritik me komunitetet dhe shoqëritë e tyre." (Deklarata e Konventës së 2-të Evropiane të Punës për Të Rinjtë 2015: 4)

Mobiliteti i të nxëniti: "Lëvizshmëria transnacionale e ndërmarrë për një periudhë të caktuar, e organizuar enkas për qëllime edukimi ose për të përfutur aftësi ose njohuri të reja. Përfshin një larmi projektesh dhe aktiviteteve dhe mund të zbatohet në mjedise formale ose joformale." (Platforma Evropiane për Mobilitetin e Të nxëniti)

LGBTIQ+: Një shkurtesë e përdorur për individët që e identifikojnë veten si lezbike, homoseksuale, biseksuale, transeksuale, interseksuale ose të veçantë.

Ndërmjetësimi është një proces ku një palë e tretë e paanshme ndihmon dy (ose më shumë) kontestues të zgjidhin një konflikt. Afati i çdo marrëveshjeje të arritur vendoset nga kontestantët dhe jo ndërmjetësuesit. Zakonisht, ndërmjetësimi përqendrohet te sjelljet e ardhshme dhe ajo të

mëparshme. Njerëzit të kulturave të ndryshme mund të përdorin stile dhe qasje të ndryshme të ndërmjetësimit.¹⁶⁶

Përkujtimi: Procesi i ruajtjes së kujtimeve të njerëzve ose ngjarjeve, shpesh përmes krijimit të monumenteve, muzeve dhe ngjarjeve përkujtimore. Në kontekstin e drejtësisë tranzicionale, përkujtimi përdoret për të nderuar viktimat e abuzimeve të të drejtave të njeriut. Përkujtimoret mund t'i ndihmojnë qeveritë të kapërcejnë tensionet me viktimat, duke treguar respekt dhe duke njohur të kaluarën. Gjithashtu, ato mund të ndihmojnë në krijimin e një regjistri historik dhe parandalimin e përsëritjes së abuzimit.

Mobiliteti: "Mobiliteti i të rinjve është aftësia e të rinjve për të lëvizur midis vendeve të ndryshme në shoqërinë e tyre dhe më gjerë, për të arritur qëllimet e zhvillimit personal dhe autonomisë, për shërbimin vullnetar dhe punën e të rinjve, për sistemet dhe projektet edukuese, për trajnimin e ekspertëve, për qëllimet e punësimit dhe karrierës, për mundësitë e strehimit dhe aktivitetet në kohën e lirë" (Partneriteti i të Rinjve të Këshillit të Evropës-BE).

Nacionalizmi: Përkushtimi ndaj idesë së një kombi, ngritja e kombit mbi çdo komb tjetër, veçanërisht duke përjashtuar ose dëmtuar interesat e kombeve të tjerë.

Negocimi është procesi i komunikimit të ndërsjellë që synon arritjen e një marrëveshjeje të pranuar në mënyrë të ndërsjellë me palën tjetër në rast interesash të kundërta.

Edukimi/të nxëniti joformal është një koncept i përdorur gjerësisht dhe i diskutuar intensivisht në fushën e të rinjve. Të nxëniti joformal i referohet çdo programi arsimor të planifikuar, i krijuar për të përmirësuar një sërë aftësish dhe kompetencash jashtë mjedisit arsimor formal. Ai përfshin një sërë parimesh themelore, metodologjish dhe qasjesh ndaj të nxëniti në sektorin e të rinjve, zakonisht duke theksuar motivimin e brendshëm, pjesëmarrjen vullnetare, të menduarit kritik dhe sjelljen demokrate të nxënësve. Fjalori i Qendrës Evropiane të Njohurive në Fushën e Politikës së Rinisë e përshkruan të nxëniti joformal si "të nxëniti e qëllimshëm, por të vullnetshëm që zhvillohet në një larmi mjedisesh dhe situatash, ku mësimdhënia/trajnimi dhe të nxëniti mund të mos jenë domosdoshmërisht aktivitetet e tyre të vetme ose kryesore. Këto mjedise dhe situata mund të jenë rastësore ose të përkohshme, ndërsa aktivitetet ose kurset që zhvillohen mund të ofrohen nga lehtësues profesionalë të të nxëniti (si p.sh. trajnuesit rinorë) ose vullnetarë (p.sh. udhëheqësit rinorë). Aktivitetet dhe kurset planifikohen, por rrallëherë strukturohen sipas ritmeve ose lëndëve të zakonshme të kurrikulës. Zakonisht, adresojnë grupe specifike të synuara, por rrallë dokumentojnë ose vlerësojnë rezultatet e të nxëniti ose arritjet në mënyra të dukshme konvencionale" (Partneriteti i të Rinjve të Këshillit të Evropës-BE)

Komunikimi jo i dhunshëm është një metodë komunikimi për zgjidhjen paqësore të konflikteve, që përmban katër hapa kryesorë: 1) Vëzhgimi pa vlerësuar, 2) Shprehja e ndjenjave, 3) Artikulimi i nevojave, 4) Bërja e kërkesave në mënyrë jo detyruese. Ky komunikim i jep përparësi empatisë dhe respektit të ndërsjellë, si dhe mund të përdoret për të lehtësuar të kuptuarit dhe forcimin e marrëdhënieve në situata të ndryshme.

Paqja: Paqja negative i referohet mungesës së dhunës së drejtpërdrejtë. Paqja pozitive i referohet mungesës së dhunës indirekte (strukture), pra pranisë së kushteve të drejtësisë sociale. (Galtung)

Ndërtimi i paqes: Trajtimi i konfliktit me qëllim arritjen e rezultateve të ndërtimit të paqes, duke përfshirë zvogëlimin e rrezikut të përfshirjes ose përsëritjes së konfliktit, duke adresuar shkaqet dhe pasojat e konfliktit, forcimin e kapaciteteve kombëtare për menaxhimin e konfliktit në të

////////////////////

166. CAMP 2014, 65.

gjitha nivelet për menaxhimin e konfliktit, si dhe hedhjen e themeleve për paqe dhe zhvillim të qëndrueshëm. (UNICEF)¹⁶⁷

Ndërtimi i paqes nëpërmjet edukimit: Në nivel workshop-i, edukimi për paqe mund të marrë një larmi formash të drejtpërdrejta ose të tërthorta. *Qasjet e drejtpërdrejta* përfshijnë nismat që adresojnë drejtpërdrejt luftën/konfliktin dhe nevojën për të investuar në tolerancën, bashkëpunimin, paqen, zgjidhjen e konflikteve në mënyrë jo të dhunshme dhe drejtësinë në grup. *Qasjet e tërthorta* janë ato që në vend që të adresojnë luftën/konfliktin, promovojnë vlera dhe praktika gjithëpërfshirëse, jodiskriminuese, përfshirë funksionimin dhe zhvillimin koherent të strukturave, rrjeteve dhe politikave kombëtare.

Paragjykimi: Një gjykim negativ i paramenduar për një person ose grup që nuk bazohet në logjikë ose përvojë aktuale, por në attribute të caktuara sociale (të tilla si feja, gjinia, raca, etnia, gjuha, kombësia, etj.) që nuk preferohen ose për të cilat ka besime të pabazuara.

Pajtimi: Pajtimi është procesi i rindërtimit të marrëdhënieve të mëparshme të shkëputura për shkak të konflikteve, padrejtësive dhe/ose dhunës. Rrjedhimisht, pajtimi është i pandashëm nga pranimi dhe rregullimi i padrejtësive të shkuara, dhe synon të hedhë bazat për riangazhim në marrëdhënie ndërmjet ish armiqve, të karakterizuara nga besimi, njohja e ndërsjellë dhe përgjegjësia, të cilat së bashku sjellin rritjen e besimit dhe bashkëpunimit. Në përgjithësi, pajtimi pritet të konsiderohet i kushtëzuar nga zbatimi i parimeve të Joinet-Orentlicher për ballafaqimin me të shkuarën. Këto parime përfshijnë të drejtën për njohuri, të drejtën për kompensim, të drejtën për drejtësi dhe garantimin e mospërsëritjes, të cilat bazohen më tej në shtetin e së drejtës, mospërsëritjen dhe mosndëshkimin për krimet e së shkuarës. Pajtimi kërkon përkushtim dhe kurajo.

Kujtesa: shikoni “Përkujtimin”

Seksi (në ndryshim nga gjinia) i referohet ndryshimeve biologjike midis një burri dhe një gruaje, duke bazuar në organet seksuale dhe riprodhuese.

Stereotipi: një ide ose besim i përhapur dhe i thjeshtuar/i patrajtuar për një grup njerëzish, i cili përgjithësohet për të gjithë anëtarët e grupit. Stereotipat mund të jenë pozitive ose negative. Zakonisht, ato bazohen në paragjykime dhe shpeshherë ndikohen nga portretizimet mediatike të ‘të tjerëve’.

Kohezioni social është kapaciteti i një shoqërie për të siguruar mirëqenien e të gjithë anëtarëve të saj, duke minimizuar pabarazitë dhe duke shmangur polarizimin. Një shoqëri kohezive i referohet një komuniteti individësh të lirë që mbështesin njëri-tjetrin dhe që i ndjekin këto qëllime të përbashkëta në mënyrë demokratike. Kohezioni social nuk ka të bëjë vetëm me luftën kundër përjashtimit social dhe varfërisë, por edhe me krijimin e solidaritetit për të minimizuar përjashtimin.¹⁶⁸

Ndikimi social: “Një mënyrë e përshtatshme për të konceptuar ndikimet sociale është duke bërë ndryshime në një ose më shumë nga elementet vijues: mënyra e jetës së njerëzve, pra si jetojnë, punojnë, luajnë dhe ndërveprojnë me njëri-tjetrin çdo ditë; kultura e tyre, pra besimet, zakonet, vlerat dhe gjuhën ose dialektin e tyre të përbashkët; komuniteti i tyre: kohezioni, qëndrueshmëria, karakteri, shërbimet dhe pajisjet e tij; sistemi i tyre politik: shkalla në të cilën njerëzit mund të marrin pjesë në vendimet që ndikojnë në jetën e tyre, shkalla e demokratizimit

////////////////////

167. UNICEF (2016), Paketa e Të rinjve si Ndërtues së Paqes

168. Shihni: Strategjia e Rishikuar e Këshillit të Evropës për Kohezionin Social (2004)

dhe burimet e siguruar për këtë qëllim; mjedisi i tyre: cilësia e ajrit dhe ujit që u ofrohet njerëzve ; disponueshmëria dhe cilësia e ushqimit që ata konsumojnë; shkalla e riskut ose rrezikut, pluhuri dhe zhurma ndaj të cilave janë të ekspozuar; përshtatshmëria e kushteve sanitare, siguria e tyre fizike, si dhe aksesit dhe kontrollit që kanë të burimet; shëndeti dhe mirëqenia e tyre: shëndeti është një gjendje e mirëqenies së plotë fizike, mendore, shoqërore dhe shpirtërore dhe jo thjesht mungesa e sëmundjes ose dobësisë; të drejtat e tyre personale dhe të pronësisë: veçanërisht nëse njerëzit janë të prekur nga ana ekonomike ose kanë një paaftësi personale, e cila mund të përfshijë shkelje të lirisë të tyre civile; frikërat dhe aspiratat e tyre: perceptimet e tyre për sigurinë , frikërat dhe të ardhmen e komunitetit të tyre, si dhe aspiratat që kanë për të ardhmen e tyre dhe të të rinjve "(Vanclay 2003: 8).

Drejtësia tranzicionale: masat e marra nga një shoqëri me histori të gjerë abuzimesh të të drejtave të njeriut (përfshirë krimet e luftës dhe krimet kundër njerëzimit) për t'u përballur me mosndëshkimin, për të kërkuar dëmshpërblim efektiv dhe për të parandaluar përsëritjen. Instrumentet e zakonshëm të drejtësisë tranzicionale bazuar në parimet Joyne-Orentlicher (që përfshijnë të drejtën për informacion, të drejtën për drejtësi, të drejtën e kompensimit dhe të drejtën për garancinë e mospërsëritjes) përfshijnë komisionet e së vërtetës, gjykatat penale, programet e kompensimit dhe lloje të ndryshme të reformave institucionale.

Krimet e luftës: Krimet e luftës mund të kryhen ndaj viktimave të ndryshme, si ndaj luftëtarëve, ashtu ndaj jo luftëtarëve. Në konfliktet e armatosura ndërkombëtare, viktimat përfshijnë personat që mbrohen në mënyrë specifike nga katër Konventat e Gjenevës të vitit 1949, pra (1) të plagosurit dhe të sëmurët nga forcat e armatosura në terren; (2) të plagosurit, të sëmurët dhe të mbyturit nga anijet e forcave të armatosura në det; (3) robërit e luftës; dhe (4) civilë.

Ksenofobia: Frika dhe urrejtja ndaj të panjohurve dhe të huajve, ose ndaj gjithçkaje që është e panjohur ose e huaj.

Puna e të rinjve "përfshin një gamë të gjerë aktiviteteve (p.sh. sociale, kulturore, arsimore, sportive dhe politike) të kryera së bashku me, nga dhe për të rinjtë përmes të nxënies joformale dhe informale. Puna e të rinjve ka tri karakteristika kryesore: (i) të rinjtë zgjedhin të marrin pjesë; (ii) puna zhvillohet aty ku ndodhen të rinjtë; (iii) pranon që një i ri dhe i riu punonjës të jenë partnerë në procesin e të nxënies. Vlera e saj njihet në përfundimet e Këshillit për punën e të rinjve dhe theksohet në një studim të botuar në 2014 " (Partneriteti i të Rinjve të Këshillit të Evropës-BE).

Bibliografia

Fondacioni 'Arigatou' (2008). *Të mësojmë të bashkëjetojmë: Program edukimi etik ndërkulturor dhe ndërjetar [Learning to Live Together: An intercultural and interfaith programme for ethics education]*. Marrë nga: <https://www.eccnetwork.net/sites/default/files/media/file/161059eng.pdf>

Bak M., Tarp K.N., Schori Liang C. (2019). "Përkufizimi i konceptit 'Ekstremizmi i dhunshëm': Përshkrimi i veçorive dhe fenomenit të ekstremizmit të dhunshëm [Defining the Concept of 'Violent Extremism': Delineating the attributes and phenomenon of violent extremism]. Dokument i Gjenevës, 24 gusht. Qendra e Gjenevës për Politikën e Sigurisë [Geneva Center for Security Policy]. Marrë nga <https://dam.gcsp.ch/files/2y10xuCSaBlvYTDbinjPokvyDO2XLpn5jG4va93JVUzppqj08EDHwnC>

Bloomfield D., Barnes T. dhe Huyse L. (2003). *Pajtimi pas konflikteve të dhunshme: Udhëzues [Reconciliation After Violent Conflict: A Handbook]*. Instituti Ndërkombëtar për Demokraci dhe Ndihmë Zgjedhore [International Institute for Democracy and Electoral Assistance]. Marrë nga <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/reconciliation-after-violent-conflict-handbook.pdf>

Brander P., Keen E., Gomes R., Lemineur M., Ondráčková B., Surian A., Suslova O. (2015). *Compass: Manual për Edukimin e Të rinjve mbi të Drejtat e Njeriut [Manual for Human Rights Education with Youth People]*. Këshilli i Evropës. Marrë nga <https://www.coe.int/en/web/compass>

Buckley, S. (2018). „Strategjitë dhe Qasjet e Advokimit: Përmbledhje [Advocacy Strategies and Approaches: Overview]“. Shoqata për Komunikime Progressive [Association for Progressive Communications]. Marrë nga: <https://www.apc.org/en/advocacy-strategies-and-approaches-overview>

CAMP dhe Saferworld. (2014). *Manual për Trajnimin e Trajnuesve: Transformimi i konfliktit dhe ndërtimi i paqes [Training of Trainers Manual: Transforming conflict and building peace]*. Londër. Marrë nga <https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/797-training-of-trainers-manual-transforming-conflict-and-building-peace>

Qendra për Demokraci dhe Pajtim në Evropën Juglindore [Centre for Democracy and Reconciliation in Southeast Europe]. (2013). *Mësimdhënia në procesin e të nxënimit: Një udhëzues referencë për mësuesit e orientuar drejt rezultateve [Teaching for Learning: A Reference Guide for Results-Oriented Teachers]*. Beograd: CDRSEE.

Qendra për Kërkime mbi të Nxënimit dhe Mësimdhënien [Centre for Research on Learning and Teaching] (2016). "Udhëzime për diskutimin e incidenteve lidhur me urrejtjen, paragjykimin dhe diskriminimin [Guidelines for Discussing Incidents of Hate, Bias, and Discrimination]", Universiteti i Miçiganit. Marrë nga: <https://crlt.umich.edu/publinks/respondingtobias>

Qendra për Kërkime mbi të Nxënimit dhe Mësimdhënien [Centre for Research on Learning and Teaching]. (2016). *Udhëzime për diskutimin e incidenteve lidhur me urrejtjen, paragjykimin dhe diskriminimin [Guidelines for Discussing Incidents of Hate, Bias, and Discrimination]*. Universiteti i Miçiganit. Marrë nga <https://crlt.umich.edu/publinks/respondingtobias>

Clarke-Habibi, S. (2019). *Edukimi për dialog ndërkulturor, ndërtim të paqes, kujtesë konstruktive dhe pajtim: Manual Për Trajnuesit në Ballkanin Perëndimor [Educating for Intercultural Dialogue, Peacebuilding, Constructive Remembrance and Reconciliation: A Toolkit for Trainers in the Western Balkans]*. Tiranë: UNICEF Shqipëri dhe RYCO.

Clarke-Habibi, S. (2019). *Kurrikula Pikturoni Ndryshimin [Paint the Change Curriculum]*. Londër: Off-Centre Productions.

Coser, L. A. (1956). *Funksionet e konflikteve sociale [The functions of social conflict]*. Free Press.

Këshilli i Evropës dhe Komisioni Evropian. (2012). *Paketa Të Rinjtë Transformojnë Konfliktin [Youth Transforming Conflict Toolkit] (T-Kit 12)*. Strasburg: Këshilli i Evropës.

Këshilli i Evropës. (2004). *Të gjithë të ndryshëm - të gjithë të njëjtë, Paketë arsimore: Ide, burime, metoda dhe aktivitete për edukimin ndërkulturor informal me të rinj dhe të rritur, botimi i 2-të (i rishikuar dhe i përditësuar) [All Different – All Equal, Education Pack: Ideas, Resources, Methods and Activities for Informal Intercultural Education with Young People and Adults, 2nd edition]*. Strasburg: Botim i Këshillit të Evropës. I disponueshëm online në: www.coe.int/compass

Këshilli i Evropës. (2015). *Compass: Manual për Edukimin e Të rinjve mbi të Drejtat e Njeriut [Manual for Human Rights Education with Youth People]*. Strasburg.

Këshilli i Evropës. (2015). *Mësimi i çështjeve që ngjallin debat nëpërmjet edukimit për qytetarinë demokratike dhe të drejtat e njeriut [Teaching Controversial Issues Through Education for Democratic Citizenship and Human Rights] (EDC/HRE): Paketë trajnimi për mësuesit [Training Pack for Teachers]*. Strasburg. Marrë nga <https://rm.coe.int/16806948b6>

Këshilli i Evropës. (2018). *Kornizë referencë për kompetencat për një kulturë demokratike: Vëllimi 1 Konteksti, konceptet dhe modeli [Reference Framework of Competences for Democratic Culture: Volume 1 Context Concepts and Model]*. Strasburg. Marrë nga <https://rm.coe.int/prems-008318-gbr-2508-reference-framework-of-competences-vol-1-8573-co/16807bc66c>

Këshilli i Evropës. (2018). *Kornizë referencë për kompetencat për një kulturë demokratike: Vëllimi 3 Udhëzime për zbatim [Reference Framework of Competences for Democratic Culture: Volume 3 Guidance for Implementation]*. Strasburg. Marrë nga <https://rm.coe.int/prems-008518-gbr-2508-reference-framework-of-competences-vol-3-8575-co/16807bc66e>

Crick, B. (1998). *Edukimi për qytetari dhe mësimi i demokracisë në shkolla [Education for citizenship and the teaching of democracy in schools] (Raporti "The Crick")*. Londër: Autoriteti i Kualifikimeve dhe Kurrikulës [Qualifications and Curriculum Authority]. Marrë nga: <https://dera.ioe.ac.uk/4385/1/crickreport1998.pdf>

Crosby, Patricia & Ali, Assan (pa datë). *Kundërnarrativat për luftën kundër ekstremizmit të dhunshëm [Counter Narratives for Countering Violent Extremism]*. Komonuelthi. Marrë nga <https://thecommonwealth.org/sites/default/files/inline/ComSec%20CVE%20Counter%20Narratives%20Presentation.pdf>

De Leo, J. (2010). *Riorientimi i edukimit të trajnuesve për të adresuar zhvillimin e qëndrueshëm: Udhëzime dhe instrumente për edukimin mbi të kuptuarit ndërkulturor [Reorienting Trainer Education to Address Sustainable Development: Guidelines and Tools for Education for Intercultural Understanding]*. Bangkok: UNESCO.

de Vos, M. (2015). *6 mënyra për të angazhuar të rinjtë me ndërtimin e paqes në mënyrë të suksesshme [6 Ways to Successfully Engage Youths in Peace Building]*. Marrë nga <https://www.devex.com/news/6-ways-to-successfully-engage-youths-in-peace-building-85577>

Devedesete.net. "T'i japim kuptim të shkuarës që refuzon të kalojë: Rekomandime për mësimdhënien përgjegjëse mbi luftërat në Jugosllavi dhe shtetet e saj pasuese [Making sense of the past that refuses to past: Recommendations for responsible teaching of the wars in Yugoslavia and its successor states]." Marrë nga: <http://www.devedesete.net/policy-paper>

Agjencia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore [European Union Agency for Fundamental Rights] (2010). *Ekskursion në të shkuarën - të mësosh të ardhmen: Udhëzues për mësuesit [Excursion to the past - teaching for the future:*

Handbook for teachers]. Vjenë: EUAFR. Marrë nga: https://www.holocausteducation.org.uk/wp-content/uploads/FRA_handbookteachers.pdf

Agjencia e Bashkimit Evropian për të Drejtat Themelore [European Union Agency for Fundamental Rights]. (2010). *Ekskursion në të shkuarën - të mësosh të ardhmen: Udhëzues për mësuesit [Excursion to the past - teaching for the future:*

Handbook for teachers]. Vjenë, Austri. Marrë nga https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1218-Handbook-teachers-holocaust-education_EN.pdf

Fernandes-Alcantara, A.L. (2018). *Të rinjtë vulnerabël: Konteksti dhe politikat [Vulnerable Youth:*

Background and Policies]. Uashington, DC: Shërbimi Kërkimor i Kongresit [Congressional Research Service]. Marrë nga <https://fas.org/sgp/crs/misc/RL33975.pdf>

Fischer, M. & Petrovic-Ziemer, L. (2013). *Ballafimi me të shkuarën në vendet e Ballkanit Perëndimor: Nisma për ndërtimin e paqes dhe drejtësinë tranzicionale në Bosnjë-Hercgovinë, Serbi dhe Kroaci [Dealing with the Past in Western Balkans: Initiatives for Peacebuilding and Transitional Justice in Bosnia-Herzegovina, Serbia and Croatia]. Raporti Berghof Nr. 18.* Berlin: Fondacioni Berghof: Marrë nga <https://berghof-foundation.org/library/dealing-with-the-past-in-the-western-balkans-initiatives-for-peacebuilding-and-transitional-justice-in-bosnia-herzegovina-croatia-and-serbia>

Fisher, R., Ury, W. L., & Patton, B. (1981/2011). *Arritja në marrëveshje: Negocimi i marrëveshjeve pa u dorëzuar [Getting to yes:*

Negotiating agreement without giving in]. Penguin.

Flere, S., Hurrelmann, K., Klanjšek, R., Lavrič, M., Reibold, H., & Taleski, D. (2015). *Të humbur në tranzicionin demokratik? Sfidat dhe perspektivat politike për të rinjtë në Evropën Juglindore [Lost in Democratic Transition? Political Challenges and Perspectives for Young People in South East Europe].* Berlin, Maribor, Shkup: Friedrich Ebert Stiftung. Marrë nga: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/sarajevo/11505.pdf>

Fondacioni Friedrich Ebert Stiftung. (n.d). *Studime për Të rinjtë në Evropën Juglindore [Youth in East Europe (YEE) Studies].* Qendra për Studimin e Shoqërive Post-Socialiste [Center for the Study of Post-Socialist Societies] (CEPSS). Marrë nga <http://projects.ff.uni-mb.si/cepss/index.php/youth-studies>

Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara. „Të Rinjtë, Paqja dhe Siguria [Youth, Peace and Security]“. Marrë nga: <https://www.un.org/pga/73/priorities/youth-peace-and-security>

Hidalgo, N. 1993. Introspeksioni i mësuesve multikulturor [Multicultural teacher introspection]. In Perry, T. dhe Fraser, J. (Eds.) *Të punuarit drejt lirisë: Mësimdhënia në klasa me disa kultura [Freedom's Plow: Teaching in the Multicultural Classroom].* Nju Jork: Routledge.

Rrjeti Ndëragjencor për Grupin e Punës të Zhvillimit të të Rinjve për të Rinjtë dhe Ndërtimin e Paqes [Inter-Agency Network on Youth Development Working Group on Youth and Peacebuilding]. (2016). *Të rinjtë si pjesëmarrës aktivë në ndërtimin e paqes: Një shënim praktik [Young people's participation in peacebuilding: A practice note].* Fondacioni Peace Nexus. Marrë nga <https://www.>

youth4peace.info/system/files/2016-10/PRACTICE%20NOTE%20-%20Young%20People%27s%20Participation%20in%20Peacebuilding%20%282016%29.pdf

Alarmi Ndërkombëtar dhe Botë e Sigurt [International Alert and Saferworld]. (2003). "Qasjet e Ndjeshme ndaj Konfliktit për Zhvillimin, Ndihmën Humanitare dhe Ndërtimin e Paqes: Paketë burimore [Conflict-Sensitive Approaches to Development, Humanitarian Assistance and Peacebuilding: A Resource Pack]". Marrë nga: <https://gsdrc.org/document-library/conflict-sensitive-approaches-to-development-humanitarian-assistance-and-peacebuilding-a-resource-pack/>

Agjencia Ndërkombëtare e Bashkëpunimit Japonez [Japan International Cooperation Agency]. (2009). *Modeli JSPR Manual trajnimi për ndërtimin e paqes [JSPR Model Peacebuilding Training Manual]*. Programi i Mbështetjes së JICA për Riintegrimin dhe Zhvillimin e Komunitetit në Kandahar [JICA Support Programme for Reintegration and Community Development in Kandahar]. Marrë nga https://openjicareport.jica.go.jp/pdf/11955119_03.pdf

Kolb, D. (1984). *Të nxënit nga përvoja: Përvoja si burim i të nxënit dhe zhvillimit [Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development]*, Englewood Cliffs, Nju Xhersi, Prentice Hall. Marrë nga <http://www.aee.org>

Lyamouri-Bajja N., Genneby N., Markosyan R., Ohana Y. (2012). *Paketa Të Rinjtë Transformojnë Konfliktin [Youth Transforming Conflict Toolkit]*. Këshilli i Evropës dhe Komisioni Evropian. Marrë nga https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261899/T-Kit12_EN.pdf/9791dece-4a27-45e5-b2f1-b7443cb2125b

Maiese M. (2003). *Ndërtimi i paqes [Peacebuilding]*. In Guy Burgess dhe Heidi Burgess (eds.), *Përtej gjurmueshmërisë [Beyond Intractability]*. Konsorciumi i Informacionit të Konfliktëve [Conflict Information Consortium], Universiteti i Kolorados, Boulder. Marrë nga <https://www.beyondintractability.org/essay/peacebuilding>

Neufeldt, R. et al. (2002) *Ndërtim i paqes: Manual trajnimi i Caritas [Peacebuilding: A Caritas Training Manual]*. Qyteti i Vatikanit: Caritas Internationalis. <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/B09D26A79A622416C1257187002C4053-caritas-gen-oct02.pdf>

Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë [Organisation for Security and Cooperation in Europe]. (2014). *Водич за рад са осетљивим групама младих (Udhëzues për punën me grupe të ndjeshme të rinjsh)*, Beograd: Misioni i OSBE-së në Serbi [OSCE Mission to Serbia].

Ozerdem, A. (2016). „Roli i të rinjve në ndërtimin e paqes: Sfidat dhe mundësitë [The Role of Youth in Peacebuilding: Challenges and Opportunities],“ Grupi kërkimor i Oksfordit: Prishja e ciklit të dhunës [Oxford Research Group: Breaking the Cycle of Violence] (26 tetor). Marrë nga: <https://www.oxfordresearchgroup.org.uk/blog/the-role-of-youth-in-peacebuilding-challenges-and-opportunities>

Rrjeti për Ndërgjegjësimin kundër Radikalizimit [Radicalisation Awareness Network] (RAN). (2019). *Parandalimi i radikalizimit që çon në terrorizëm dhe ekstremizëm të dhunshëm: Zbatimi kundër narrativave ose narrativave alternative [Preventing Radicalisation to Terrorism and Violent Extremism: Delivering counter or alternative narratives]*. Berlin: Bashkimi Evropian. Marrë nga https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/ran-best-practices/docs/delivering_alternative_narratives_en.pdf

Zyra Rajonale për Bashkëpunim Rinor (2018). *Ajo që dimë për të rinjtë në rajon [What We Already Know about Young People in the Region]*. Marrë nga https://www.rycowb.org/?page_id=3462

Zyra Rajonale për Bashkëpunim Rinor. (2016). *Statutet [Statutes]*. Marrë nga https://www.rycowb.org/wp-content/uploads/2017/07/ryco-statute_final.pdf

Zyra Rajonale për Bashkëpunim Rinor. (data?) "Kudri dhe parimet e Zyrës Rajonale për Bashkëpunim Rinor në lidhje me "pajtimin dhe kujtesën" për shkëmbimin rajonal të të rinjve [Framework and principles of the Regional Youth Cooperation Office regarding "reconciliation and remembrance" in relation with regional youth exchange]"

Schilling K. (2012). *Ndërtimi i paqes dhe transformimi i konfliktit: Libër burimor [Peacebuilding & Conflict transformation: A resource book]*. Berlin: CPS/BfdW Bafoussam. Marrë nga <https://www.ziviler-friedensdienst.org/sites/ziviler-friedensdienst.org/files/anhang/publikation/zfd-peacebuilding-conflict-transformation-54114.pdf>

Schirch, L. (2004). *Manual Burimor dhe Trajnim për Gratë në Ndërtimin e Paqes [Women in Peacebuilding Resource and Training Manual]*. Universiteti 'Eastern Mennonite'. Marrë nga: <https://emu.edu/cjp/star/docs/women-in-peacebuilding-pt1.pdf>

Thomas, K. W., Thomas, G. F., & Schaubhut, N. (2008). Stilet e konfliktit të burrave dhe grave në gjashtë nivele organizimi [Conflict styles of men and women at six organization levels]. *Revista ndërkombëtare e menaxhimit të konflikteve [International Journal of Conflict Management]*.

Thorup C.L. (2003). Çfarë funksionon në ndërtimin e tolerancës ndërmjet fëmijëve dhe të rinjve të Ballkanit [What Works in Building Tolerance Among Balkan Children and Youth]. Baltimore, MD: Fondacioni International Youth. Marrë nga https://www.iyfnet.org/sites/default/files/WW_Tolerance_Balkans.pdf

Grupi Ndërkombëtarë i Kombeve të Bashkuara për Zhvillimin dhe Mbrojtjen e Shëndetit të të Rinjve në Evropë dhe Azinë Qendrore [UN Interagency Group on Young People's Health Development and Protection in Europe and Central Asia]. (2003). Manual për Trajnimin e Trajnuesve [Peer Education Training of Trainers Manual]. Burim elektronik për edukimin e të rinjve bashkëmohatarë [Youth Peer Education Electronic Resource] (YPEER). Marrë nga <https://www.streetchildren.org/wp-content/uploads/2013/02/peer-education-training-of-trainers.pdf>

UNDP. (2009). Shënim përmbledhës: Dialog për vendimmarrësit [Briefing Note: Dialogue for Decision-Makers]. Marrë nga: https://www.undp.org/content/dam/undp/library/crisis%20prevention/dialogue_conflict.pdf

UNICEF Shqipëri dhe RYCO (2019). Edukimi për dialog ndërkulturor, ndërtim të paqes, kujtesë konstruktive dhe pajtim: Manual Për Trajnuesit në Ballkanin Perëndimor [Educating for Intercultural Dialogue, Peacebuilding, Constructive Remembrance and Reconciliation: A Toolkit for Trainers in the Western Balkans]. Tiranë: UNICEF.

UNICEF MB. (2018). *Paketa për advokimin e të rinjve [Youth Advocacy Toolkit]*. Marrë nga: <https://www.unicef.org.uk/wp-content/uploads/2019/03/Youth-Advocacy-Toolkit.pdf>

UNICEF. (2013). *Përfshirja e adoleshentëve në analizën e konfliktit: Shënim udhëzues [Engaging Adolescents in Conflict Analysis:*

A Guidance Note]. Programi për edukimin dhe advokimin e ndërtimit të paqes [Peacebuilding Education and Advocacy Programme]. Marrë nga: <https://www.unicef.org/media/59361/file>

UNICEF. (2015). *Paketa e Adoleshentëve për Të shprehurit dhe Novacionin [Adolescent Toolkit for Expression and Innovation]*. Marrë nga: <https://adolescentkit.org>

UNICEF. (2016). *Udhëzuesi për ndjeshmërinë e konfliktit dhe programimin e ndërtimit të paqes [Conflict Sensitivity and Peacebuilding Programming Guide]*. Marrë nga: <https://www.unicef.org/media/59156/file>

Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara. (2015) Rezoluta 2250: Të Rinjtë, Paqja dhe Siguria [Youth, Peace and Security]. Aksesuar në: <https://www.un.org/pga/73/priorities/youth-peace-and-security>

Fondi i Kombeve të Bashkuara për Popullsinë (UNFPA). (2006). *Paketë për edukimin e të rinjve bashkëmohatarë - Manual për Trajnimin e Trajnuesve [Youth Peer Education Toolkit - Training of Trainers Manual]*. Nju Jork, NY. Rrjeti për edukimin e të rinjve bashkëmohatarë [Youth Peer Education Network] (YPEER). Marrë nga https://www.unfpa.org/sites/default/files/jahia-publications/documents/publications/2006/ypeer_tot.pdf

Këshilli i Sigurimit i Organizatës së Kombeve të Bashkuara. (2015). Dhuna seksuale lidhur me konfliktet: Raport i Sekretarit të Përgjithshëm të Kombeve të Bashkuara [Conflict-Related Sexual Violence: Report of UN Secretary-General], Dokumenti i Kombeve të Bashkuara S/2015/203, 23 mars 2015. Marrë nga: https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/s_2015_203.pdf

Këshilli i Sigurimit i Organizatës së Kombeve të Bashkuara. (2015). Dhuna seksuale lidhur me konfliktet: Raport i Sekretarit të Përgjithshëm të Kombeve të Bashkuara [Conflict-Related Sexual Violence: Report of UN Secretary-General], Dokumenti i Kombeve të Bashkuara S/2016/361, 20 prill 2016. Marrë nga: https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BFCF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/s_2016_361.pdf

UNOY, Ortiz Quintilla, R. (2018). *Paketë trajtnimi Të rinjtë për paqe [Youth4Peace Training Toolkit]*. Hagë, Holandë: Rrjeti i Bashkuar i të Rinjve Ndërtues të Paqes [United Network of Young Peacebuilders]. Marrë nga: <https://unoy.org/downloads/youth4peace-training-toolkit/>

UNOY. (2008). "Advokimi i të rinjve për një kulturë paqeje: Një udhëzues reflektues për veprim në Evropë [Youth Advocacy for a Culture of Peace: A Reflective Guide for Action in Europe]". Hagë, Holandë: Rrjeti i Bashkuar i të Rinjve Ndërtues të Paqes [United Network of Young Peacebuilders]. Marrë nga <http://unoy.org/wp-content/uploads/Youth-Advocacy-for-a-Culture-of-Peace.pdf>

