

Qendra për Aksion të Padhunshëm  
Aksioni Paqësor  
2020



# Padhunshmëria!

Doracak trajnimesh për ndërtimin e paqes

Ivana Franoviq • Nenad Vukosavljeviq



# Padhunshmëria!

Doracak trajnimesh për ndërtimin e paqes



# Padhunshmëria!

Doracak trajnimesh për ndërtimin e paqes

Ivana Franoviq • Nenad Vukosavljeviq

Padhunshmëria!  
Doracak trajnimesh për ndërtimin e paqes

Botues:  
Qendra për Aksion të Padhunshëm, Beograd | Sarajevë

Botues në Republikën e Maqedonisë Veriore:  
Aksioni Paqësor, Prilep – Tetovë

Redaktor:  
Luan Imeri

Koordinator:  
Luan Imeri

Autorë:  
Ivana Franoviq  
Nenad Vukosavljeviq

Përkthimi:  
Safet Ballazhi

Lektura:  
Solidar Sulejmani

Fotografitë:  
Nexhad Horozoviq  
Nenad Vukosavljeviq

Shtypi:  
KOMA DESIGN STUDIO, Shkup

Tirazhi: 300

Qendra për Aksion të Padhunshëm

Titulli i origjinalit:  
Ivana Franović, Nenad Vukosavljević  
Nenasilje! Priručnik za treninge iz izgradnje mira  
Centar za nenasilnu akciju, Beograd | Sarajevo  
© Centar za nenasilnu akciju, 2018

# Përmbajtja

<b>Hyrje .....</b>	<b>7</b>
Falënderimet .....	9
<b>1. Trajnimi si metodë .....</b>	<b>11</b>
1.1. Çështje trajnimi .....	13
Parimi i padhunshmërisë – bazë e qasjes së trajnimit për ndërtimin e paqes .....	16
Qëllimet e trajnimit .....	17
Shtrirja dhe kufizimet e trajnimit .....	18
1.2. Pjesëmarrëset dhe pjesëmarrësit në trajnim .....	19
Përbërja e grupit .....	19
Madhësia e grupit .....	21
Zbulimi i pjesëmarrësve të mundshëm .....	22
Kush dhe si i zgjedh pjesëmarrësit/et .....	22
1.3 Roli i trajnuesit/es.....	23
Çka hyn në pjesën e punës së trajnuesit/es .....	23
Përbërja e ekipit trajnues .....	26
1.4 Përgatitjet e trajnimit/punëtorive.....	27
Hapat paraprakë në përgatitjen e trajnimit .....	27
Struktura e punëtorisë dhe orari i punës .....	29
Shembull i konceptit të trajnimit për ndërtimin e paqes .....	31
Përgatitjet e punëtorive.....	33
1.5 Udhëheqja e trajnimit (për çka duhet të mbahet llogari).....	33
<b>2. Korniza e vlerave .....</b>	<b>35</b>
2.1 Konflikti dhe dhuna.....	37
2.2 Padhunshmëria.....	38
2.3 Përpunimi i padhunshëm i konflikteve .....	39
2.4 Pajtimi.....	39
2.5 Ndërtimi dhe rrënimi i paqes .....	40
2.6 Ballafaqimi konstruktiv me të kaluarën.....	41
<b>3. Vështirësitë dhe sfidat .....</b>	<b>43</b>
3.1 Vështirësitë rreth përgatitjes, organizimit dhe realizimit të trajnimit .....	45
3.2. Vështirësitë lidhur me grupin dhe në grup .....	47
3.3 Vështirësitë lidhur me ekipin e trajnerëve .....	52
3.4 Vështirësitë personale.....	57

<b>Shembuj të punëtorive dhe ushtrimeve .....</b>	<b>63</b>
Metodat .....	65
Hyrje dhe njohje me pjesëmarrësit .....	73
Komunikimi i padhunshëm.....	84
<i>Shtojca për punëtorinë .....</i>	<i>92</i>
<i>Të folurit UNË .....</i>	<i>92</i>
<i>Disa prej teknikave të komunikimit të padhunshëm.....</i>	<i>93</i>
<i>Disa rregulla të feedback-ut (njoftimit prapaveprues).....</i>	<i>94</i>
Bashkëpunimi dhe puna e ekipore.....	96
Perceptimi .....	114
Lidershipi .....	119
Dhuna.....	124
Paragjykimet dhe diskriminimi.....	129
Identiteti dhe dallimet.....	139
Të kuptuarit dhe analiza e konflikteve .....	147
Përpunimi kreativ i konflikteve.....	159
<i>Shembull i punëtorisë: Teatri forum.....</i>	<i>160</i>
<i>Shembull i punëtorisë: Teatri i statujave.....</i>	<i>161</i>
Roli gjinor në shoqëri/ barazia gjinore.....	164
Ballafaqimi me të kaluarën.....	172
Ndërtimi i paqes .....	189
Pajtimi.....	299
Ballafaqimi me frikën .....	207
Fuqia .....	210
Ndërtimi i mirëbesimit .....	216
Padhunshmëria .....	220
Aktivizmi paqësor dhe aksioni i padhunshëm.....	225
Evalumi .....	236
<i>Shembull punëtorie.....</i>	<i>236</i>
<i>Shembull punëtorie.....</i>	<i>239</i>
<i>Shembull i pyetësorit për evaluim.....</i>	<i>241</i>
Metoda dhe teknika të tjera.....	242
Lojëra .....	245
Lojëra për të mbajtur më mirë në mend emrat.....	257
Ndarje kreative në grupe të vogla dhe në çifte.....	258
Ushtrime hyrëse për teatrin e të shtypurve .....	259
Literatura .....	263



# Hyrje

Ky doracak është menduar t'u shërbejë, para se gjithash, njerëzve që jetojnë në vendet ku ka një praktikë dhe trashëgimi të dhunës, urrejtjes dhe frikës, por që dëshirojnë shoqëritë dhe mjedisin e tyre t'i shndërrojnë në shoqëri e mjedise sa më të drejta e sa më të mira për të gjithë njerëzit. Libri është shkruar nga këndi i një insajderi, pra nga një kënd që nuk shikon nga lart ose prej anash, por është këndvështrim i aktivistëve/eve që luftojnë për paqe duke kapërcyer kufijtë, duke lëvizur midis bashkësive të grindura mes vete. Fillon nga perspektiva e atyre që janë të prekur nga dhuna dhe që kërkojnë ta parandalojnë vazhdimin e spirales së urrejtjes e të hakmarrjes.

Anëtarët e organizatës sonë kanë ndjenjën e përkatësisë së përbashkët dhe të përkushtimit në ndërtimin e paqes. Ne kemi rrënjë të thella në rajonin ku punojmë dhe jetojmë, jemi të lidhur me njerëzit që jetojnë aty, pavarësisht nga dallimet midis tyre dhe marrëdhëniet e ndërsjella. Megjithatë, në realitet ndeshemi gjithë kohën me faktin se shumëkush neve na përjeton si pjesëtarë të bashkësive (jo)miqësore dhe kjo është një përvojë që e përcakton shikimin dhe qasjen tonë ndaj ndërtimit të paqes. Supozojmë se ky doracak do të jetë i dobishëm më së shumti për ata që ndiejnë një lloj të ngjashëm të rrënjës lokale, por besojmë se mund të jetë i dobishëm edhe për ata që në rolin e aktorëve të jashtëm ndërhyjnë në konfliktet e dhunshme, duke mbështetur përpjekjet për t'i zgjidhur ato në mënyrë paqësore. Përvoja e fituar nëpërmjet shkëmbimit, bashkëpunimit, madje edhe nëpërmjet udhëheqjes së trajnimeve / punëtorive me dialog në pjesë të tjera të botës (Manipur/Indi, Afrika e Jugut, Kolumbia), na thotë se, pavarësisht konteksteve të ndryshme, ekziston interes i madh dhe një fije lidhëse, e cila e bën përvojën tonë të kuptueshme dhe të zbatueshme edhe diku tjetër. Kjo është arsyeja pse ky libër është botuar edhe në anglisht.

Besojmë se ky doracak do t'u hyjë në punë më së shumti njerëzve që kanë përvojë në arsimimin e të rriturve dhe të fëmijëve dhe për të cilët nuk është e huaj puna interaktive. Njerëzve pa përvojë nuk ua rekomandojmë përdorimin e metodave të paraqitura, por as edhe atyre që këto metoda do të dëshironin t'i përdorin vetë, pa mbështetjen e ekipit. Ne nuk duam të mbështesim eksperimentet me njerëzit, madje nëse e hetoni këtë gjë si pjesë të motivit tuaj, ju bëjmë thirrje që atë të mos e bëni.

Na vjen keq që nuk jemi në gjendje të citojmë burimin për të gjitha ushtrimet e përfshira në doracak. Shumicën e ushtrimeve ne i krijuam të frymëzuar nga njerëzit me të cilët kemi punuar si dhe nga rrethanat dhe marrëdhëniet socio-politike ku kemi jetuar. Një pjesë i mësuam nga njerëzit me të cilët kemi bashkëpunuar ose nga trajnimet ku kemi marrë pjesë. Burimin e kemi shënuar vetëm në rastet kur ishim të sigurt se ku e kemi mësuar ushtrimin ose nga e kemi marrë frymëzimin tonë.

Qendra për Aksion të Padhunshëm bën trajnime që nga viti 1997. Në vitin 2000 u botua doracaku ynë i parë – *Padhunshmëria? Doracak për trajnim në temën përpunimi i padhunshëm i konflikteve, për punën me të rritur* – i cili, për nga struktura, është i ngjashëm me doracakun që mbani në duar. Dymbëdhjetë vjet më vonë kemi botuar *Pajtimi?! – Doracak pune për ballafaqim me të kaluarën nëpërmjet trajnimeve dhe punëtorive*, i cili është përkthyer edhe në anglisht. Ky doracak është një përmbledhje metodash që kemi zbatuar gjatë punës sonë me grupe të ndryshme për t'u ballafaquar me të kaluarën, por përmban edhe tekste që shpjegojnë qasjen tonë në punën e tillë.

Doracaku që është para jush përmban nga pak prej të dy doracakëve të mëparshëm, por është përditësuar me një numër të madh metodash që i kemi zbuluar dhe/ose i kemi shpikur ndërkohë dhe të cilat kemi vazhduar t'i zbatojmë gjatë punës.

Duke qenë se është përpiluar nga këndvështrimi i një insajderi/njeriut të vendit, ky doracak, para se gjithash, është shkruar kryesisht për ata që angazhimin në trajnimet për ndërtimin e paqes nuk i përjetojnë as si një punë, as si një përkushtim jetësor, dhe as si një veprim bamirësie ndaj të tjerëve, por si nevojë për t'iu përgjigjur sfidës së dhunës dhe padrejtësisë në mjedisin ku ata jetojnë. Motivi im është zemërimi ndaj padrejtësisë, mua halli më ka bërë të angazhohem në ndërtimin e paqes dhe jo kërkimi i mënyrës për të qenë i dobishëm.

Kur para njëzet vjetësh mësoja në Gjermani se si udhëhiqen trajnimet, roli i trajnuesit më së shpeshti nënkuptonte të jesh i përmbajtur, të mos tregosh ndjenjat, të kesh kujdes të theksuar në shprehjen e qëndrimeve, të mos marrësh pjesë në diskutimet e bujshme, si dhe të mos shkëmbesh përvojat vetjake. Nga perspektiva jonë e njerëzve të vendit, edhe në qasjen ndaj trajnimeve që ne mbrojmë në QAP, shumë nga këto që u përmendën janë krejtësisht të ndryshme.

Roli i trajnuesit insajder është specifik dhe dallohet nga roli i atij që e bën jetën e vet në rrethana më të ndryshme, më të sigurt dhe më të qeta. Ne nuk jemi neutralë, nuk jemi ndërmjetësues dhe nuk duam të jemi, ne jemi aktorë brenda një konflikti të dhunshëm në të cilin nuk jemi dakord për ndarjen e imponuar të roleve dhe kategorive. Ne nuk jemi as palë e tretë, sepse nuk kemi nevojë për të, nuk ikim nga identiteti ynë, por ne i japim vetes dhe të tjerëve lirinë për të përcaktuar në mënyrë të pavarur (pa)rëndësinë e tyre. Duke qenë një insajder, supozohet se jam i anshëm, emri im u tregon njerëzve me të cilët punoj se i takoj ndonjë grupi për të cilin kanë parafytyrim dhe pritje të qarta se si sillet zakonisht. Ashtu si jashtë stërvitjes, secili nga ne në ekip duhet të luftojë për të fituar besim, pasi pozicioni fillestar është se nuk ka besim, dhe kjo është në rregull, sepse thjesht është një gjendje realiste.

Lufta jonë është që duke u çliruar pjesërisht prej frikës nga tjetri (ku bëjmë edhe ne si trajnues që e kemi atë frikë), të nxirren në pah mundësitë që më parë ishin të paimagjinueshme dhe procesi i çlirimit vazhdon më tej në rrjedhën e tij. Frika nga tjetri është vetëm fillimi, një çarje e digës që fillon të prishet.

Të mësosh si ta udhëheqësh procesin e trajnimit për ndërtimin e paqes do të thotë të mësosh, vazhdimisht të mësosh dhe të vësh në dyshim, para së gjithash veten, dhe përveç kësaj t'u japësh një nxitje të tjerëve ta provojnë të njëjtën gjë.

Duke botuar këtë doracak, publikisht dhe falas, ne duam t'u japim një përkrahje solidare të gjithë atyre njerëzve të mbarë botës që marrin role aktive në ndryshimet shoqërore.

Mos u dorëzoni!

*Nenad Vukosavljeviq*

## Falënderime

Falënderojmë të gjithë pjesëmarrëset dhe pjesëmarrësit në trajnimet e deritanishme, me të cilët kemi mësuar, të cilët na kanë frymëzuar dhe na kanë dhënë shpresë. Një falënderim i madh për të gjithë bashkëpunëtorët dhe bashkëpunëtorët të cilët kanë udhëhequr trajnimet me ne. Falënderojmë edhe donatorët të deritanishëm që kanë pasur kuptim për vlerësimin tonë se trajnimet në rajon janë të domosdoshme për ne, veçanërisht ata që na mbështetën kur buxheti i tyre nuk parashikonte bashkëpunim ndërkuftar. Falënderojmë ata të cilët me përkrahje financiare, administrative dhe morale kanë mundësuar që ky manual të botohet: Agjencia Austriake e Zhvillimit (ADA), Ministria Federale Gjermane për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim (BMZ), Diakonie Austri, Shoqëria Internacionale e Pajtimit (IFOR Austri) dhe Qendra KURVE-Wustrow për takimet dhe trajnimet për veprim jo të dhunshëm.

Faleminderit dhe për kolegët e mi në Qendrën për Aksion të Padhunshëm që na mundësuan të punojmë në këtë doracak.



# 1. Trajnimi si metodë

Nenad Vukosavljeviq / Ivana Franoviq



## 1.1. Ç'është trajnimi

Fjala seminar rrjedh nga fjala “fidanishte” dhe në përdorimin e përgjithshëm shpesh nënkupton formën e mësimdhënies ku ndërthuren leksionet dhe diskutimet. Trajnimi është një fidanishte, por jo edhe mësimdhënie. Ai është fidanishte e të menduarit kritik, ushtrim i të kuptuarit në vend të mbisundimit, çlirimit në vend të ankthit. Trajnimi për ndërtimin e paqes/përpunimin e padhunshëm të konflikteve\* është një hapësirë në të cilën takohen njerëzit që vijnë prej komuniteteve që kanë raporte të ndërsjella armiqësore. Trajnimi nuk është të mësuarit e një teorie se çfarë recetash duhet aplikuar për të zgjidhur një konflikt ose për të ndërtuar paqen, nuk ofron njohuri të marra diku tjetër që pjesëmarrësit (dhe jo ndjekësit/et!) duhet t'i absolvjnë; për më tepër, ai i inkurajon ata të rishqyrtojnë atë që tashmë është absolvuar, ai i detyron ata të zbërthejnë qëndrimet e veta dhe të tjerëve në mënyrë që t'i kuptojnë dhe rindërtojnë ato në dritën e përvojës dhe perspektivat e të tjerëve. Trajnimi duhet të jetë një luftë me veten dhe të tjerët, por jo një luftë për të fituar, por për të kuptuar, ashtu që do të shqyhen mbulesat e paragjytimeve, stereotipave, miteve, frikës nga dëmtimi ose refuzimi, dhe kështu për të fituar njohuri të reja, për të mundësuar njohjen e njerëzores te njerëzit që vijnë nga një grup “armiqësor”. Dhe me njohuritë e reja njeriu ndryshon vetveten dhe njeh nevojën që shoqëria në të cilën ai jeton ta ndryshojë drejt një shoqërie më të drejtë.

Trajnimi funksionon duke ndjekur supozimin se pothuajse të gjithë njerëzit kanë një ndjenjë të përafërt rreth padrejtësisë. Kështu, pothuajse të gjithë njerëzit në çdo situatë do të pajtohen që uria e një fëmije është një padrejtësi, se është një padrejtësi dëbimi i një familjeje nga shtëpia e tyre dhe ndalimi i tyre të kthehen në shtëpinë e tyre etj. Por, në jetën reale, padrejtësi të tilla ndodhin çdo ditë dhe kjo nuk provokon zemërim dhe revoltë, por shpesh takohet me mbështetje. Kjo gjë shkaktohet nëpërmjet kontekstualizimit të situatës, sepse në vlerësimin tonë të situatës ndikojnë paragjykimet, stereotipat, përvojat e mëparshme me dikë nga grupi me të cilin ne identifikojmë viktimat dhe dhunëbërësit, supozimet e pabaza, dhe shpesh edhe frika nga të kundërshtuarit e mjedisit të vet, d.m.th., shumicës. Kështu vjen deri në atë pikë sa padrejtësia ndaj atyre që janë nga një grup tjetër (grupi armik) shpesh shihet si e merituar dhe e justifikueshme, duke rikujtuar “çka na kanë bërë ato neve”. Këto janë pasojat e kolektivizimit të fajit dhe atributimit të tij në kolektiva të tërë - grupe më të mëdha njerëzish që konsiderohen anëtarë të të njëjtit komunitet; dhe në anën tjetër të vetëviktimizimit

---

\* Në vitet e para të pasluftës, kur kanosja me dhunë të drejtpërdrejtë falë konflikteve ekzistuese ka qenë e madhe dhe e gjithëpranishme, kemi shfrytëzuar termin *përpunimi i padhunshëm i konflikteve*. Ndërtimi i paqes, si nocion më i gjerë nga përpunimi i konflikteve, ngërthen edhe fusha të vepruari të cilat nuk janë të lidhura qartë me përpunimin e konflikteve.

kolektiv, në të cilin grupi i vet konsiderohet një viktimë e pafajshme, që është parakusht për të toleruar dhunën që po bëhet në emër të saj. Dhuna që pason nga projeksionet e këtilla të drejtësisë dhe fajit është gjithëpërfshirëse, më së shpeshti në formën e dhunës strukturore (mungesë e dhunës fizike, vetëm me diskriminim dhe rrezikim të të drejtave themelore) dhe nganjëherë edhe si dhunë fizike e drejtpërdrejtë.

Nëse duam të zvogëlojmë dhunën dhe të krijojmë një shoqëri më të drejtë, duhet që vetëdija për pjesën e padukshme të dhunës, asaj që nuk përmban dhunë të drejtpërdrejtë fizike, të depërtojë te një numër më i madh njerëzish që të krijohet potenciali për të arritur ndryshimet.

Ky lloj shpjegimi racional është logjik dhe i kuptueshëm për shumicën e njerëzve; megjithatë që të ndodhë ndryshimi i qëndrimeve dhe më pas deri dhe ndryshimi në sjellje, në mënyrën se si qëndrimet tona i zbatojmë në vepër, ekzistenca e përvojës personale është një element i rëndësishëm i themeleve të ndryshimit. Njerëzit zakonisht janë më të prekshëm ndaj padrejtësive atëherë kur edhe vetë i kanë qenë të ekspozuar asaj, më së lehti e njohin dhunën që e kanë ndier në lëkurën e tyre, e cila u është më e afërt nga përvoja. Prandaj është i rëndësishëm segmenti i trajnimit, përveç shkëmbimit në nivelin e qëndrimeve racionale dhe teorive të ndryshimit, ai në të cilin njeriu përfiton përvojë personale, e cila përveç rrafshit racional përmban edhe atë emocional.

Takimi me njerëz të grupit "armiqësor" përfshin në vetvete një aspekt emocional, sepse realiteti i dialogut me njerëzit, nga ana tjetër, është një ngjarje e pazakontë, e cila sjell me vete më së shpeshti edhe frikën për të mbetur i lënduar ose për të lënduar palën tjetër. Por një botëkuptim i tillë shkakton tension, njerëzit nuk ndihen të lirë, janë të kapluar nga frika prej konflikteve, duke mos ditur pikat e moskuptimit të ndërsjellë ose thjeshtë nga frika prej reagimit të palës tjetër, për të cilën ata kanë shumë paragjykime. Kjo është arsyeja pse është e rëndësishme që gjatë trajnimit të krijohet një hapësirë e sigurt, që do të thotë se njerëzit janë të lirë të shprehin lëndimin e vet, nëse ai shkaktohet, dhe të nxiten atë ta bëjnë në mënyrë konstruktive, pa akuzime, si dhe të bëjnë përpjekje për të kuptuar këndvështrimet e palës tjetër, por edhe ndjenjat personale. Meqenëse është shumë e vështirë të merret me ndjenjat e veta një person kur është i ngarkuar me frikë ose zemërim, duke përdorur ushtrimet e dekontekstualizuara të cilat ofrojnë përvojë emocionale, realizohet të mësuarit nga përvoja, në të cilën pjesëmarrësit janë në një hapësirë të sigurt, bashkëpunojnë dhe komunikojnë me të tjerët, duke përfshirë këtu edhe ata nga ana armiqësore dhe kanë mundësinë për të marrë dhe për të dhënë kritikë në një mënyrë jokercënuese, të praktikojnë të kuptuarit e vetes dhe të tjetrit. Kjo pjesë e trajnimit zakonisht shpie në zhvillimin e ndjenjës së fortë të përkatësisë ndaj grupit, njerëzit janë të mahnitur që përkatësitë e ndryshme nuk i pengojnë, ajo se kuptohen, ata njohin ngjashmëritë në mekanizmat e të vepruarit, identifikojnë gabimet e veta, dhe gjatë kësaj askush nuk i akuzon për një gjë të tillë.

Në pjesën në vijim shqyrtohen dallimet në vlera dhe diskutohen tema të ndjeshme sociale. Kjo pjesë është një kthim në realitet. Pas përvojës së përjetuar në të cilën ishim në gjendje ta kuptojmë dhe ta njohim njëri-tjetrin si njerëz, kthehemi te çështjet që na ndajnë në realitet. Ndarjet që paraqiten ndjekin vija të ndryshme. Ato gjithashtu përfshijnë grupe etnike, por pothuajse gjithmonë marrin edhe forma të ndryshme (p.sh. burra/gra, raporti ndaj të drejtave të popullatës LGBT, interpretime të së kaluarës, pikëpamjet konservatore kundrejt atyre liberale etj.). Fuqia e kohezionit që u krijua më parë tani vihet në sprovë dhe, në varësi nga shkalla e tronditjes së saj, mund të ndahet kohë që ajo të nxitet ose ndërveprimi të thellohet sa i përket analizës së problemeve shoqërore aktuale që kanë të bëjnë me bashkëpunimin ndërkuftar (p.sh. ballafaqimi me të kaluarën, paragjykimet kombëtare etj.) të kombinuar me ato që janë të përbashkëta për të gjithë rajonin (patriarkat).

Me përfitimin e të kuptuarit të ri mbi mekanizmat e sjelljes personale dhe një të kuptuar më i mirë i pikëpamjes së tjetrit, ne kthehemi të shohim gjithçka që na veçon si shoqëri dhe të eksplorojmë mundësitë për ta zgjidhur këtë, duke u pyetur, para së gjithash, se çfarë është e gabuar në shoqërinë tonë, çfarë shkakton padrejtësi, në vend të përshkrimit të zakonshëm të përgjegjësisë së palës tjetër.



Në vend të qëllimeve abstrakte që duken sikur janë të pandryshueshme, përcaktohen nënqëllime, hapat më të vegjël që mund të kontribuojnë në arritjen e një qëllimi të përbashkët, kurse njohja e aleatëve në anën e “armikut” zbulon një dimension të fuqisë që më parë nuk ishte e mundshme.

Të inkurajuar nga përvoja e reflektimit, vetë-reflektimit, dialogut dhe bashkëpunimit me “armiqtë”, pjesëmarrësit/et shpesh nuk janë të vetëdijshëm se njohjet dhe njohuritë e fituara do t’i bëjnë ata më të prekshëm ndaj padrejtësive në mjedisin ku ata jetojnë, dhe ku ata do të jenë pa rrethin mbështetës që ata ndiejnë gjatë trajnimit. Prandaj është e nevojshme dalja nga trajnimi duke ua kujtuar pjesëmarrësve çfarë i presin ata në shtëpi, përgatiten mendërisht për atë kthim dhe parafytyrojnë gjëra që mund t’i bëjnë, që veprimi i tyre kundër padrejtësisë dhe për ndryshim shoqëror të jetë më real dhe më i qëndrueshëm.

Prandaj, ruga e ndryshimit që ndjekim më shpesh në trajnim është:

- Pjesëmarrësit/et dhe trajnuesit/et njihen me njëri-tjetrin në një atmosferë bashkëpunimi dhe të mësuarit të ndërsjellë. Nxitet artikulumit i mendimeve të ndryshme, në vend të harmonisë së rrejshme.
- Përcaktimi së bashku i padrejtësisë së dekontekstualizuar (që shkon lehtë dhe shpejt dhe krijon ndjenjë bashkësie dhe besimi).
- Vendosja e situatave në kontekstin e realitetit politik (kontekstualizimi), me çka paraqiten kufizime, përplasje, frikë, pasiguri dhe në përputhje me të, gërryerje e ndjenjës së bashkësisë që ishte krijuar paraprakisht.
- Krijohet një hapësirë për të përjetuar situata në role (empati për pikëpamje dhe përvoja të ndryshme) dhe në këtë mënyrë inkurajon shprehjen e ndjenjave që mundëson një kuptim më të mirë të mekanizmave personale, si dhe ato të njerëzve të tjerë, dhe nëpërmjet kësaj përvoje njerëzit fitojnë njohuri të reja, sepse baza e të mësuarit nuk janë vetëm argumentet e bazuara në mënyrë racionale, por nganjëherë edhe ndjenja të pabaza, por shumë reale (frika, afërsia, etj.).
- Mekanizmat e sjelljes gjatë konfliktit analizohen duke u bazuar në përvojën personale dhe krahasohen me proceset shoqërore me të cilat ka një ngjashmëri.
- Përmes analizës dhe diskutimit kërkohen mënyra për ndryshimin shoqëror që përfshijnë vetë pjesëmarrësit dhe pjesëmarrëset dhe përqendrohet në mundësitë konkrete dhe praktike për ndryshim, e jo në ato abstrakte, që varen nga dikush tjetër.
- Pjesëmarrësit dhe pjesëmarrëset janë duke u përgatitur mendërisht të kthehen në shtëpitë e tyre dhe të ndeshen me disharmoninë e rrethinës inerte dhe me ndjenjën e tyre të re të fuqizimit dhe elanit për të luftuar për një shoqëri më të drejtë me të cilën ata kthehen në mjedisin e tyre.

*Se ç’është trajnimi varet edhe nga qasja e njerëzve që e drejtojnë atë. Ai mund të arrijë qëllime në kundërshtim me këto që po paraqes këtu, nëse qasja është thelbësisht e ndryshme nga parimi i padhunshmërisë.*

## Parimi i padhunshmërisë – bazë e qasjes së trajnimit për ndërtimin e paqes

Metodat e paraqitura në këtë manual janë neutrale ndaj vlerave, ato në vete nuk kontribuojnë në ndërtimin e paqes, por as që kontribuojnë domosdoshmërisht që njerëzit të mësojnë të merren në mënyrë të padhunshme me konfliktet. Për më tepër, formalisht të njëjtat metoda me një qasje të ndryshme dhe vlera të ndryshme të atyre të cilët menaxhojnë procesin e trajnimit, nëse ato vlera ndryshojnë nga përkushtimi ndaj padhunshmërisë, mund të jenë shumë destruktive dhe të kontribuojnë në thellimin e paragjykimeve, lëndimin e pjesëmarrësve dhe në rrënimin e besimit. Ndërtimit të paqes dhe përpunimit të padhunshëm të konflikteve nuk u kontribuojnë metodat e përdorura në trajnim, por vlerat e një ekipi të trajnerëve që nuk duhet të përfaqësojë vlerat e padhunshmërisë, por thjesht t'i jetojë ato. Respektimi i dinjitetit të të çdo njeriu, barazia, nxitja për të gjithë për të gjetur hapësirën e tyre për t'u shprehur dhe për të mbështetur të tjerët për të njëjtën gjë, janë forma përmes të cilave vihet në veprim vlera e padhunshmërisë. Tjetër, në diskutimet që zhvillohen njerëzit nga ekipi trajnues i kanë të njëjtat të drejta si pjesëmarrësit/et e tjerë/a, ata janë duke pritur radhën e tyre për të shprehur mendimet e veta dhe nuk kanë përparësi. Ekipi i trajnerëve është përgjegjës për menaxhimin e procesit, por në pjesën përmbajtjesore ata marrin pjesë po aq sa edhe të tjerët, i ndajnë përvojat e veta, mendimet dhe ndjenjat e tyre, nuk mbajnë ligjëratat, nuk vlerësojnë pjesëmarrësit/et, inkurajojnë ndarjen e përgjegjësive për të punuar së bashku dhe mbajnë llogari për menaxhimin e barrës së autoritetit që mbart roli i tyre, për të mos rrezikuar hapësirën dhe lirinë e të tjerëve. Hapësirë për mospajtim dhe të kuptuarit e pikëpamjeve të ndryshme duhet të ekzistojë edhe brenda ekipit stërvitës, jo si një shfaqje e rënë dakord prej përpara, por si një hapësirë reale që ndonjëherë gjithashtu mund të shërbejë si shembull për të tjerët. Sepse kritika dhe vetë-kritika janë një pjesë integrale e gatishmërisë për rishqyrtim që janë thelbi i veprimit jo të dhunshëm.

Ushtrimet e përvojës (eksperienciale) janë përpiluar në atë mënyrë që nga pjesëmarrësit të kërkohet të bëjnë diçka, të angazhohen ashtu siç do ta bënin atë edhe në jetën e përditshme, dhe evaluimi i ushtrimeve sjell qartësi lidhur me perspektivën, në të cilën veprime të ndryshme bëhen të dukshme si konstruktive dhe të dobishme ose si të dëmshme për mirëkuptimin, ndërtimin e besimit, ose madje edhe të provokojnë ndjenja dhune te disa pjesëmarrës të tjerë. Kjo analizë e përbashkët e sjelljes dhe e ndërveprimit shumë shpesh si reagim të parë shkakton ndjenja turpi, zemërimi, lëndimi dhe/ose manipulimi nga ana e trajnuesit/es, sepse nxjerrin në pah sjelljen e tyre që nuk e pëlqejnë. Nga ana tjetër, ka pjesëmarrës të tjerë që mund të kenë qenë të ekspozuar ndaj kësaj sjelljeje, të cilët evaluimin e ushtrimit e përjetojnë si kënaqësi, si një fitore morale, duke nxitur me vetëdije ose pa vetëdije konkurrencën midis pjesëmarrësve. Kjo garë, përveç sjelljes “së drejtë dhe të gabuar”, mbart me vete edhe një akuzë morale dhe epërsi morale. Me këtë kalohet në një nivel të ri, i cili nuk është më pak i rëndësishëm se baza fillestare e ofruar nga ushtrimi i përvojës dhe që ekipi stërvitës duhet ta ketë parasysh dhe ta menaxhojë atë me po aq kujdes sa për ushtrimin e përvojës. Është shumë e rëndësishme (sidomos në fillim të trajnimit) të merreni me çështjet se si përjetohet gabimi juaj apo i të tjerëve, çfarë shkakton ai te ne. Shumë shpesh të rikujtohen pjesëmarrësit se vetëdijesimi rreth gabimit është hapi i parë i avancimit, qëllimi i të cilit nuk është të jesh më i mirë se të tjerët, por të jesh më i mirë ndaj të tjerëve dhe vetvetes. Kush arrin që në vetvete ta tejkalojë shabllonin e mësuar të sjelljes, sipas së cilit e gjithë jeta është një garë me të tjerët dhe një luftë për interesat e veta të ngushta, i hap vetvetes një pamje për një botë më ndryshe, për një shoqëri më ndryshme, i hap vetvetes perspektivën e pjesëmarrjes aktive në ndërtimin e një shoqërie më të drejtë. Ky veprim mbart

shumë vështirësi dhe nuk ndjek linjën e rezistencës më të vogël, sepse shkakton keqkuptime dhe konflikte me mjedisin, por siguron kënaqësinë e bashkëpunimit ndërkufitar me njerëzit e besimeve të ngjashme, të cilat përfshijnë edhe konflikte edhe transformim të tyre, mbështetje dhe frymëzim të ndërsjellë. Qëllimi i trajnimit, nga njëra anë, është që njerëzve t'u japë mundësinë të mësojnë rreth situatave të padrejtësive ndaj të cilave më parë nuk kanë qenë të vetëdijshëm dhe pastaj t'i inkurajojnë ata të hapin konfliktin në situata kur ata ndjejnë padrejtësi, dhe atë ta bëjnë në një mënyrë konstruktive, jo të dhunshme, pa qëllimin për ta poshtëruar, për ta fituar apo për ta shkatërruar atë me të cilin përballen. Parimi i padhunshmërisë i ngulitur në qasjen e trajnimit për ndërtimin e paqes kërkon që respekti i dinjitetit njerëzor të atyre që kundërshtohen të jetë pjesë përbërëse e veprimit kundër padrejtësisë. Qëllimi është eliminimi i padrejtësisë nëpërmjet orvatjes për të përfituar si aleatë ata me të cilët jemi në konflikt, a të cilët me vetëdije ose pa vetëdije mbështesin padrejtësinë. Refuzimi i përcaktimit se ata me të cilët përballemi janë armiq është baza e qasjes.

Regullimi ku ne do ta shihnim veten ose grupin tonë si të mirë dhe të drejtë që aspirojnë natyrshëm drejtësinë dhe ata me të cilët ballafaqohemi si armiq të padrejtë dhe të këqij, përsërisin matricën që është burim i padrejtësisë dhe është në kundërshtim me parimin e padhunshmërisë, ashtu siç unë e përjetoj dhe e përcaktoj. Çështja e marrëdhënies ndaj kompleksit të drejtësisë është dallimi kryesor i qasjes që është besnike ndaj parimit të padhunshmërisë dhe asaj që ndonjëherë mund të gjendet në grupe të sektorëve të përafërt që merren me çështjet për të drejtat e njeriut, të cilat shpesh i ndjekin përkufizimet ligjore të viktimës dhe dhunuesit, jo rrallë në mënyrë kolektive akuzojnë dhe etiketojnë, dhe kundërshtarët i shikojnë si armiq dhe i gjykojnë nga një lartësi morale. Aktivizmi paqësor nuk ka vend në rolin e të drejtë që përpiket për fitore morale. Dallimi në qasjen ndaj të njëjtit qëllim, për të ndërtuar një shoqëri më të drejtë, mund të shikohet edhe në praninë ose mungesën e besimit se shumica e njerëzve mund ta njohin padrejtësinë.

## Qëllimet e trajnimit

Qëllimet e trajnimit formulohen më ngushtë në varësi të grupit me të cilin punohet, sa kohë ka në dispozicion dhe në çfarë konteksti punohet, si dhe çfarë duhet të bëhet pas trajnimit dhe sa mbështetje ose vazhdim mund të pasojë. Nënkuptohejt që përqendrimi tematik ndikon në përcaktimin e synimeve, por trajnimi ka fillimin dhe fundin e vet, ka sekuencën e vet të hapave që çojnë te rezultati që synohet të arrihet. Në fakt, nganjëherë organizohen trajnime në të cilat rrjedha e hapave është e kombinuar në mënyrë arbitrare, ose gjatë fundjavës organizohet një seminar i quajtur trajnim për trajnues/e për ndërtimin e paqes, por veprimet e tilla janë përpjekje joserioze nga njerëz pa përvojë. Nuk mund të prisni që njerëzit të bashkëpunojnë dhe t'u ekspozohen pakëndshmërive gjatë bashkëpunimit me "armiqtë" nëse nuk ka përvojë dialogu të vështirë që ndërton besim dhe që përbën bazën e bashkëpunimit. Kjo lidhshmëri është pjesë e pandashme e motivimit dhe një ndryshim i tillë nuk mund të ndodhë brenda natës ose për dy ditë. Duke vepruar kështu, secili person ka ritmin e tij, në të cilin ai përpunon përvojën dhe ka një mënyrë tjetër për të reaguar ndaj tyre, dhe ashtu edhe ekzaltimi edhe reagimi i kundërt në dukje, kur tërhiqemi, mund të jenë pasojë e përvojës së njëjtë dhe t'i paraprijë një ndryshimi themelor dhe afatgjatë.

Trajnimi nuk ka për qëllim të ndryshojë njerëzit, por t'i vendosë ata në gjendje të rishqyrtojnë ngulitjen e besimeve të tyre dhe rolin e tyre shoqëror, qëndrimet dhe sjelljet. Trajnimi krijon kushtet për

këtë gjë duke u shndërruar në një hapësirë të sigurt, por jo në një hapësirë të sigurt ku ndjenjat e frikës, të lëndimit ose të urrejtjes do të mbahen në vete, po pikërisht e kundërta, një hapësirë ku shprehja e ndjenjave dhe qëndrimeve do të jetë e lirë dhe e mundshme, duke mos shkaktuar konkurrencë, por për të inkurajuar mirëkuptimin. Trajnimi nuk imponon qëndrime pasi qëllimi është që njerëzit të mësohen t'u rezistojnë qëndrimeve të imponuara, që njerëzit të rivlerësojnë veten e tyre dhe të njohin se çfarë kanë marrë si të vërteta të gatshme dhe sa të vërtetë ata njohin vetë në qëndrimet që përfaqësojnë.

Qëllimi i trajnimit është që njerëzit t'i mësojë të kuptojnë të tjerët dhe të kuptojnë vetveten dhe ndjenjat e veta, ashtu që të kanalizojnë (re)aksionin e tyre në një mënyrë që nuk i rrezikon as ata e as të tjerët. Komunikimi, mirëkuptimi dhe transformimi i konfliktit janë një pjesë thelbësore e ndërtimit të paqes, ndërsa të merresh në mënyrë konstruktive me trashëgiminë e të kaluarës së dhunshme është kontekstualizimi i ndërtimit të paqes, fusha e tij e domosdoshme e veprimit. Edhe qëllimi është përcaktuar si një vendosmëri procesore, jo si një rezultat përfundimtar, që do të thotë se mësohet për atë se të mësuarit nuk ndalet, se marrja në pyetje e vetvetes nuk ndalet, se zgjidhjet apo qëndrimet e mia "të drejta" janë të pavlera nëse nuk i përjeton si të tilla edhe fqinji im. Kjo gjendje jona e krijuar së bashku (me të cilën jemi të kënaqur) është e pavlefshme, nëse nuk përmban hapësirën për t'u kundërshtuar nga një palë e tretë duke propozuar promovim ose edhe vetë ta vëmë atë në rishqyrtim kur vërejmë se nuk plotëson nevojën nga e cila është krijuar. Qëllimi është, në fakt, të mbetesh i zgjuar të dëgjohet padrejtësia dhe në mënyrë solidare të punohet në mënjanimin e saj. Trajnimi funksionon si një proces intensiv i rishikimit në vete në të cilin, në fund, pjesëmarrësit me vullnetin e vet të lirë marrin qëndrime të cilët janë në përputhje me sensin e tyre të drejtësisë, dhe ata e bëjnë këtë fare pa pengesa, pa gjykimin dhe autoritetin e ekipit trajnues. Sigurisht që ekziston një supozim dhe pritje që pasi të njohin mënyrat në të cilat ata mbështesin ose tolerojnë padrejtësinë ndaj të tjerëve, ata do të ndryshojnë sjelljen e tyre. Por atë hap dhe kohën e ndryshimit e përcaktojnë vetë, nëse ndodh fare.

## Shtrirja dhe kufizimet e trajnimit

Trajnimi është një mjet i fuqishëm në rrugën e ndryshimit shoqëror, pasi që individëve u ofron mundësi:

- t'i shtrohen një procesi të reflektimit dhe rishikimit të qëndrimeve të veta
- të marrin përvojë dialogu dhe bashkëpunimi me njerëzit nga komuniteti „armiqësor“
- të fitojnë njohuri për kontekstin e vet shoqëror nga këndvështrimi i të tjerëve
- të fitojnë shkathtësi praktike për komunikim, bashkëpunim, analizë të konfliktit dhe ndryshime shoqërore nëpërmjet aktivizimit
- të lidhen në bashkësi më të fuqishme ndërkuftare, të bazuara në vlerat e përbashkëta, të rishqyrtuara gjatë procesit të komunikimit dhe bashkëpunimit për çështje më të rënda dhe më të dhimbshme në bashkësitë nga të cilat vijnë, dhe
- të inkurajohen për aktivizëm të drejtuar kah zgjidhja konstruktive e konflikteve shoqërore dhe ndërtimi i një shoqërie më të drejtë.

Asnjëri trajnim për ndërtimin e paqes nuk është i njëjtë dhe as që lë përshtypje të njëjtë te çdo pjesëmarrës ose pjesëmarrëse.

Prandaj çështja e shtrirjes dhe kufizimeve është thelbësore për zgjedhjen e metodologjisë së matjes së performancës. Efekti afatshkurtër më së shpeshti është inkurajim, shpesh edhe eufori, sepse është përjetuar diçka që është konsideruar si e pamundur - që armiqtë e dyshuar bashkëpunojnë shkëlqyeshëm dhe e njohin njëri-tjetrin për përkushtimin ndaj drejtësisë që ata përfaqësojnë. Efekti

afatshkurtër shpesh është edhe dyshimi nga rrethina, i formuluar përmes pyetjes: “Çfarë të kanë bërë atje?”, përkrahje e zvogëluar në mjedisin më të afërt dhe kështu ndjenjë e zmadhuar e vetmisë dhe pashpresës, që ndodh shpesh në një periudhë afatmesme.

Procesi i ndryshimit personal është parakusht për ndryshimet shoqërore dhe ai mund të ekzistojë vetëm kur rrjedh nga bindjet personale. Nëse unë profesionalisht përfaqësoj qëndrime që janë kundër diskriminimit, a në jetën private unë nuk u përmbahem atyre, atëherë besueshmëria ime është zero, po me siguri edhe mundësia që profesionalisht të jem krijues i një hapësire për ndryshime personale, sepse shumica e njerëzve në procesin e ndërveprimit në trajnim, vlerëson pa asnjë gabim besueshmërinë dhe ajo është themeli mbi të cilin ndërtohet besimi, respekti dhe ndoshta bashkëpunimi.

Prandaj, është shumë e rëndësishme të sqarohet se në kontekstin e grupeve të përcaktuara profesionalisht (gazetarë/e ose mësime/mësues/e), njerëzit të kuptojnë se ata nuk marrin pjesë si përfaqësues/e të profesionit, por si personalitete të plota, me integritet personal dhe profesional të pandashëm. Fakti që dikush do ta përdorë pjesëmarrjen në emër të profesionit për të mbuluar bindjet e veta, nuk duhet të shkaktojë shumë vëmendje.

## 1.2. Pjesëmarrëse dhe pjesëmarrës në trajnime

Në këtë nënkaptull mund të lexoni se cilat kritere janë të rëndësishme për ne në përzgjedhjen e pjesëmarrësve për trajnim, si e formojmë grupin, pse është e rëndësishme të përfshijmë përfaqësues të grupeve të pakicave dhe të të marginalizuara, cila është madhësia optimale e grupit, si informojmë pjesëmarrësit/et e mundshëm/e për trajnimin dhe kush dhe si zgjedh pjesëmarrësit/et.

### Përbërja e grupit

Për trajnimet dhe punëtoritë interaktive dhe pjesëmarrëse që ne drejtojmë, më e dobishmja është përbërja jashtëzakonisht heterogjene e grupit. Grupi heterogjen ka një potencial të madh për shkëmbim njohurish dhe për të mësuarit për shkak të pasurisë me përvoja të ndryshme si dhe me konflikte. Për trajnimet për ndërtim të paqes dhe ballafaqim me të kaluarën është me rëndësi vendimtare që pjesëmarrësit/et të jenë prej pjesëve të ndryshme të rajonit të synuar dhe prej palëve “armike”. Është e rëndësishme të inkadrohen pjesëmarrësit/et prej vendeve më të vogla dhe/ose të lëna pas dore, ashtu që grupi të mos përbëhet vetëm prej njerëzve nga qendrat ekonomike, arsimore dhe politike. Kujdes të veçantë u kushtojmë vendeve ku nuk ka organizata aktive paqësore dhe prej ku rrallë na vijnë aplikime për trajnim.

Sigurisht, përpqimi për një numër të barabartë të grave dhe burrave. Në kontekste patriarkale, siç është në Ballkan, nuk këshillohet të formohen grupe me më shumë burra se gra, ndërsa në masë të caktuar, numri më i madh i grave në përgjithësi nuk paraqet vështirësi në punë.

Është e dobishme që grupi të jetë i larmishëm në moshë, të ketë pjesëmarrës/e të brezave të ndryshëm. Megjithatë plotësimi i nevojave të ndryshme mund të jetë një sfidë, ia vlen përpjekja

sepse vlera e të mësuarit ndër breza, e gjerësisë së të kuptuarit dhe e frymëzimit të ndërsjellë është e papërcaktueshme. Trajnimet e QAP-it janë për të rriturit, 21 vjeç e më të vjetër. Përjashtimi i vetëm janë trajnimet e rastit, të përgatitura vetëm për të rinjtë (studentë/e ose gjimnazistë/e).

Larmia e profesioneve (të cilat kanë potencialin për të transferuar njohuritë) është pasuria tjetër për grupin. Paqeruajtja do të duhej të bëhej në sektorë të ndryshëm, kështu që kjo është një mundësi për lidhje ndër-sektoriale dhe bashkëpunim të mundshëm. Përvoja jonë tregon se grupet e ndryshme profesionale janë shumë më stimuluese dhe më frymëzuese për të punuar së bashku. Grupet prioritare për ne janë aktivistë/e të OJQ-ve dhe partive politike, gazetarë/e, njerëz të arsimit, njerëz të pushtetit lokal, punonjës socialë dhe veteranë të luftës. Vlerësojmë se ato kanë mundësi më të madhe që njohuritë dhe aftësitë e fituara t'i zbatojnë dhe/ose t'i përçojnë te të tjerët, në mënyrë që komuniteti më i gjerë të ketë dobi nga pjesëmarrja e tyre.

Përfshirja e anëtarëve të pakicave dhe të grupeve të marginalizuara nuk është e rëndësishme vetëm për shkak të aksionit afirmues, por veçanërisht për shkak të mundësisë për të mësuar nga përvoja e tyre. Përfshirja e tyre mund të jetë me rëndësi vendimtare për procesin e sensibilizimit, për paragjykimet ekzistuese, diskriminimin dhe dhunën strukturore. Pjesëtarët/et e shumicës shpesh nuk janë të vetëdijshëm plotësisht për pabarazinë dhe diskriminimin në shoqërinë e tyre, dhe kjo mungesë e vetëdijes shpesh çon

deri në atë shkallë sa të mohohet ekzistenca e një problemi. Në një mjedis të tillë, anëtarët e pakicave dhe grupeve të marginalizuara mund të bëjnë shumë për të na ndihmuar të kuptojmë thellësinë e problemit dhe idetë se çfarë dhe si ta ndryshojmë. Një kriter shumë i rëndësishëm për trajnimet e QAP është që pjesëmarrësit të paraqiten vullnetarisht për trajnim, të marrin pjesë në të sepse ata e dëshirojnë një gjë të tillë, e jo sepse eprorët e tyre i kanë dërguar. Kjo është arsyeja pse ne nuk marrim delegatë nga organizatat, por njerëzit aplikojnë individualisht.. Sa më i madh është motivimi personal për të marrë pjesë në trajnim, aq më shumë trajnimi është kualitativ dhe efektiv, d.m.th energjia dhe resurset e investuara në trajnim nuk hidhen në një ekskursion opisonal, por ata tashmë janë investuara në zgjerimin e kapaciteteve për ndryshime shoqërore.

Për trajnimin konkurrohet me dërgimin e pyetësorit të plotësuar për aplikim.

#### Kriteret për formimin e grupit:

- pjesëmarrje vullnetare
- pjesëmarrës të vendeve të ndryshme nga rajoni i synuar
- përkatësi të ndryshme etnike/nacionale
- numër i barabartë i grave dhe burrave
- mosha të ndryshme (më të vjetër se 21 vjeç)
- profesione të ndryshme
- të ketë pjesëtarë të grupeve të pakicave dhe të grupeve të marginalizuara

---

Shembull pyetjesh të pyetësorit për aplikim:

1. Emri dhe mbiemri
2. Kontakt (adresa, telefoni, adresa elektronike)
3. Data e lindjes
4. Gjinia
5. A je aktiv/e në ndonjë organizatë? Cilën?
6. Profesioni
7. Pse je i/e interesuar për këtë trajnim? Çfarë të shtyri të paraqitesh? Çfarë pritjesh ke prej trajnimit?
8. Përshkruaj shkurtimisht angazhimin shoqëror që dëshiron. Në cilat probleme në shoqëri do të doje të punosh?
9. A ke marrë pjesë deri më tani në ndonjë program të arsimit për paqe? Në cilin?

---

## Madhësia e grupit

Grupi nuk duhet të ketë më shumë se 20 pjesëmarrës/se. Trajnimi i rregullt bazik i Qendrës për Aksion të Padhunshëm ka 20 pjesëmarrës/se, trajnimi për ndërtimin e paqes Mir-Пақе-Мир (i cili mbahet në tri gjuhë dhe përfshin përkthimin konsektiv) ka prej 18 deri më 20 veta, ndërsa trajnimi për veteranët e luftës ka rreth 16 pjesëmarrës. Meqenëse këto trajnime kanë karakter pjesëmarrës (participues) dhe ndërveprues (interaktiv), që do të thotë në to pritet pjesëmarrje aktive e të gjithëve, numri më i madh i pjesëmarrësve/esve nga ai i përcaktuari do ta zvogëlonte në mënyrë të konsiderueshme hapësirën për shpërndarje aktive dhe pjesëmarrje të barabartë. Këtë gjë duhet pasur ndërmend sidomos nëse trajnimi përfshin tema të rënda, të cilat shkaktojnë emocione të forta, kurse kjo gjë ndodh zakonisht në trajnimet për ndërtim të paqes dhe ballafaqim me të kaluarën.

Disa herë kemi pasur përvojën të përfshihemi në ndonjë program edukativ ose të dialogut ku madhësia e grupit ka qenë mbi 25, ose madje edhe 40 pjesëmarrës/e. Organizatorët/et janë udhëhequr nga dëshira për të shfrytëzuar deri në maksimum mjetet e fituara ose rastin e dhënë duke përfshirë sa më shumë njerëz. Mirëpo, zmadhimi i grupit do të thotë zvogëlim i intensitetit të shkëmbimit të ndërsjellë, humbje më e shpeshtë e vëmendjes dhe sesione plenare të stërzgjatura. Në raste të tilla, shumica e temave përpunohen në nivel shumë sipërfaqësor, ndërsa ekipi i trajnuesve, pjesëmarrësit/et dhe organizatorët/et mbeten të frustruar nga dinamika grupore dhe nga proceset e zhvilluara, pasi që vetëm në mënyrë deklarative ka hapësirë për procese të ndryshme, ndërsa kohë s'mbetet për asgjë.

Për grupin më të madh duhet edhe më shumë kohë për ndërtimin e besimit të ndërsjellë, që është parakusht për tema më të rënda. Pastaj, është e domosdoshme të kihet kohë të mjaftueshme për tema më të rënda dhe hapësirë potenciale që të gjithë të pranishmit të japin pikëpamjet e veta për situatën e krijuar, nëse ajo tregohet si e domosdoshme. Kësi shqyrtimi individual në grupet deri më 20 veta mund të jetë shumëfish i dobishëm dhe të kontribuojë për forcimin e besimit mes njerëzve, të kuptuarit më të mirë, për lidhjen e ndërsjellë dhe për ndërtimin e një grupi me të vërtetë të fortë, i cili mund të merret me temat dhe detyrat më të rënda. Por në grupet më të mëdha ajo mund të jetë krejtësisht kontraproduktive, pasi që kërkon shumë kohë dhe durim. Procesi i stërgjatë i rraskapit njerëzit dhe i shpie në frustrim me dinamikën grupore dhe punën e përbashkët. Përvoja jonë flet se puna ndërvepruese dhe pjesëmarrëse në grupe më të mëdha nuk është e frytshme dhe nuk rekomandojmë grupe më të mëdha se nga 20 veta. Numri minimal i pjesëmarrësve/esve varet nga

lloji i trajnimit, grupi i synuar dhe konteksti në të cilin punohet, por besojmë se nuk duhet të jetë më i vogël se 8–10 veta për të pasur nivel të mjaftueshëm ndërveprimi.

## Zbulimi i pjesëmarrësve/pjesëmarrëseve të mundshëm/e

Rreth tre muaj para mbajtjes së trajnimit shpallim thirrje. Ajo mund të gjendet në ueb faqen tonë dhe e dërgojmë edhe në një numër të madh të organizatave, medias, shkollave dhe partive politike, ndërsa është i madh edhe numri i individëve të cilët janë paraqitur në mailing listën për informata rreth trajnimit. Një numër i konsiderueshëm i njerëzve paraqiten falë rekomandimeve të atyre që kanë marrë pjesë në trajnim. Andaj, nuk jemi të obliguar të bëjmë gjurmim të posaçëm për pjesëmarrës/e të mundshëm/e dhe për çdo trajnim pranojmë 80 deri 250 aplikime.

Përjashtim bëjnë trajnimet për ish-luftëtarë, ku nuk shpallet thirrje publike për aplikim, por njerëzit thirren drejtpërdrejt pas takimit të mëparshëm ose sipas rekomandimit. Aty bëjmë kërkim të vazhdueshëm të pjesëmarrësve të mundshëm duke vizituar shoqata të ndryshme të luftëtarëve, duke prezantuar gjithë punën tonë me veteranët dhe ashtu duke i motivuar të marrin pjesë në trajnim.

## Kush dhe si i zgjedh pjesëmarrësit/et

Përzgjedhjen e pjesëmarrësve/esve për në trajnime që e organizon Qendra për Aksion të Padhunshëm e kryen ekipi i trajnerëve që do ta udhëheqin trajnimin. Ekipi i trajnerëve njëherit është edhe në rolin e organizuesve të trajnimit.

Rreth një muaj para trajnimit kryhet përzgjedhja. Kriteri i parë është motivimi i shënuar në pyetësonin e aplikimit. Aplikacionet me vlerësim motivimi të lartë hyjnë në zgjedhjen më të ngushtë në të cilën bëhet balancimi i grupit sipas kriterëve të cekura në fillim të këtij nënkapitulli. Formohet edhe një listë më e gjatë e pritjes, në të cilën gjenden të gjitha aplikimet që e kanë kaluar përzgjedhjen. Është shumë e rëndësishme të kihet një listë e gjatë e pritjes, pasi që jo rrallë ndodh që për shkaqe të ndryshme njerëzit të heqin dorë prej ardhjes në trajnim. Përvoja tregon se të paktën disa njerëz nga lista e pritjes prapë se prapë thirren të marrin pjesë.

Vlerësimi i motivimit nuk është punë e lehtë. Disa njerëz janë më fluent dhe i artikulojnë mendimet dhe vizionet e tyre më qartë, të tjerëve kjo u shkon më rëndë dhe dërgojnë aplikime të mangëta. Mirëpo, mund të ndodhë që këto të parët edhe të mos duan kushedi sa të aktivohen në ndërtimin e të paqes dhe për trajnimin të jenë të interesuar nga kureshtja ose nga mundësia për të udhëtuar diku. Po ashtu mund të ndodhë që dikush që ka dërguar aplikim të mangët, në fakt të ketë motivim shumë të lartë për t'iu përkushtuar punës për ndërtimin e paqes. (Pas disa përzgjedhjeve ndoshta do të përfitoni shkathtësinë e të lexuarit midis rreshtave. Disa prej nesh asnjëherë nuk e përfituan këtë shkathtësi.)



## 1.3 Roli i trajnuesit/es

Qasjet ndaj trajnimit dhe punës së trajnuesit janë shumë të ndryshme. Këtu nuk pretendojmë të marrim parasysh të gjitha ato dallime dhe të bëjmë një analizë të qasjes, por të bëjmë me dije përvojën tonë dhe të qartësojmë si e kuptojmë ne rolin e trajnuesit/es në trajnimet që organizojmë.

Trajnimet në organizim të QAP i udhëheq një ekip që zakonisht ka katër anëtarë/e, edhe pse ndonjëherë, shkak i rrethanave të ndryshme, ky numër mund të jetë 3 ose 5. Anëtarët/et e ekipit së bashku e mbajnë përgjegjësinë për përpilimin e trajnimit, përgatitjen e punëtorive, mbajtjen e punëtorive, dhe ndjekjen e punës së grupit dhe ekipit të trajnuesve, dokumentimin, pastaj për zgjedhjen e pjesëmarrësve/esve dhe organizimin e trajnimit, si dhe për kryerjen e një sërë punëve administrative. Ndonjëherë për pjesën e punëve logjistike dhe administrative angazhohmë një person shtesë. Këtë e cekim pasi na duket se një qasje e tillë nuk është e zakonshme. Në trajnimet e tjera që ne njohim detyrat logjistike, administrative dhe trajnuese janë kryesisht të ndara, respektivisht këto punë i kryejnë njerëzit e ndryshëm.

Specifike është si vijon: 1) struktura e ekipit është horizontale, do të thotë vendimet merren bashkërisht dhe 2) përherë bëhet fjalë për ekip njerëzish në rol të trajnuesit/es e jo për një person. Përveç numrit të punëve që është i përzemë për një person, arsyeja përse përherë punohet në mënyrë ekipore është edhe larmia që sjell pasuri përvojash, stile të punës dhe qasje personale të ndryshme dhe, mbi të gjitha, nevoja që për njëri-tjetrin të japim mbështetje nëpërmjet kritikës konstruktive e të sinqertë.

### Cila është puna e një trajnuesi/eje

**Puna ekipore** është ndoshta pika e parë në përshkrimin e punës së trajnuesit/es. Një ekip koherent dhe atmosfera që ata ndërtojnë me komunikim dhe bashkëpunim të ndërsjellë s'do mend se kanë ndikim në punën dhe harmoninë e grupit. Këtu, harmonia nuk do të thotë uniformitet dhe njëanshmëri, por përfshin komunikimin intensiv dhe të hapur, prezantimin e të tjerëve me dobësitë dhe pikat e forta të tyre, paralajmërimin në kohë nëse ka një problem, transparencën në pritjet e kolegëve dhe kolegeve, qasje të hapur ndaj dallimeve dhe konflikteve të mundshme. Dhe shumë më tepër. Në thelb - kujdesi për njerëzit.

Atmosfera e keqe në ekip, kur ka mungesë të përkrahjes së ndërsjellë dhe qasje konstruktive ndaj konflikteve ekzistuese, automatikisht pasqyrohet në grup dhe në punën e përbashkët. Në një atmosferë të tillë praktikisht është e pamundur të punosh në ndërtimin e besimit dhe për zhvillimin e dialogut, kurse me këto gjëra edhe trajnimi nuk ka gjithaq kuptim.

Pjesa më e dukshme e punës janë **ushtrimet** dhe **punëtoritë**. Ajo përfshin aftësinë për të dhënë udhëzime për ushtrime në gjuhë të saktë dhe të thjeshtë, duke lehtësuar bisedat dhe duke moderuar procesin. Kjo nënkupton një mori të tërë detyrash: mbikëqyrjen se kush paraqitet për fjalë dhe ndjek rendin, monitorimin e niveleve të energjisë dhe angazhimin në grup, përshtatjen e programit me gjendjen reale të grupit dhe ekipit, krijimin e hapësirës dhe inkurajimin e hollësishëm të atyre që janë më të përfshirë për të punuar, duke e drejtuar bisedën në mënyrë që të jetë brenda temës, por gjithashtu të hapet hapësira për interesimet që vijnë nga grupi, duke shkëputur mendimet e tyre, duke mos imponuar mendimin e vet, duke mos lejuar që edhe të tjerët ta bëjnë këtë gjë, duke

monitoruar mënyrën e komunikimit dhe atmosferën në grup dhe në ekipin trajnues, mbështetje individuale dhe inkurajim të pjesëmarrësve /eve të cilët/at, për ndonjë arsye, nuk bëjnë më të mirën e tyre në proces, duke drejtuar me përpikëri procesin e fitimit të njohurive nëpërmjet pyetjeve, duke parë dhe shkëmbimin e përvojave personale. Shkurt, rishikimi i proceseve në grup, proceseve në ekipin trajnues dhe rishikimi i përmbajtjes së përpunuar dhe akoma të papërpunuar, si dhe përafrimi i këtyre proceseve. I gjithë ekipi është përgjegjës për punëtorinë. Nëse punëtorja përbëhet prej një sërë ushtrimesh, kryesisht një person ngarkohet të udhëheqë ushtrimin, që pjesëmarrësit/et, mes të tjerash, të dijnë kujt t'i paraqiten për fjalë. Kjo nuk do të thotë se anëtarët e tjerë të ekipit mund të pasivizohen. Nëse detyrat nuk janë paraprakisht të ndara, në instancë më të vogël kanë për detyrë të ndjekin proceset dhe të marrin pjesë në mënyrë aktive.

Përgjegjësi për rrjedhën e punëtorisë dhe proceset që zhvillohen, përveç ekipit të trajnuesve mbartin edhe pjesëmarrësit/et. Ekipi paraqet kornizën e punës, por pjesëmarrësit/et janë ata që e mbushin me përmbajtje. Më të suksesshme janë ato trajnime në të cilët ekipit të trajnuesve u shkon për dore të transferojnë sa më shumë përgjegjësi te pjesëmarrësit/et: të bëjnë pyetje, të vendosin bashkërisht për diçka të rëndësishme për të gjithë grupin, të paraqesin propozimet dhe sugjerimet e tyre, të reagojnë vetë nëse ata i shqetëson diçka, në vend se të presin që vetëm ekipi trajnues të reagojë, të iniciojnë e të organizojë diçka, të jenë aktivë dhe absolutisht të pranishëm. Unë besoj se është më e lehtë t'i qasesh trajnimit në mënyrën që ekipi i trajnimit t'i mbajë të gjitha fijet në duart e veta. Sidoqoftë, nuk shoh se një trajnim i tillë ka aq domethënie, sepse një nga qëllimet kryesore është fuqizimi i njerëzve për të vepruar, kurse kjo gjë arrihet vështirë nëse nuk u jepet përgjegjësia dhe mundësia për ta provuar.

Një pjesë e punës që nuk shihet në zanatin e trajnuesit, po mund të jetë me rëndësi vendimtare, janë **përgatitjet themelore** të trajnimit apo punëtorisë. Prandaj këtë gjë do ta shtjellojmë në mënyrë të veçantë te pjesa në vijim.

Ekipi i trajnuesve është i detyruar edhe për **mbajtjen e shënimeve** dhe protokollit të punëtorisë. Në bazë të atyre shënimeve, gjithë materialeve të shkruara gjatë punëtorisë (gazetave të murit etj.) dhe përshkrimeve të punëtorive të përpiluara gjatë përgatitjeve, në Qendrën për Aksion të Padhunshëm ne përpilojmë dokumentacionin. Ai kryesisht u shërben pjesëmarrësve/esve si një rikujtim i strukturuar, disa e përdorin bile edhe si doracak për tentimet e para të krijimit dhe udhëheqjes së punëtorisë ose dialogut, por edhe për përdorimin tonë të brendshëm. Edhe pse qëllimi i fundit nuk është përpilimi i dokumentacionit, prapëseprapë është e rëndësishme të mbahen shënime, po është e rëndësishme sidomos të shkruhen çështjet e rëndësishme që paraqiten, a mbeten të papërpunuara në thellësi, si dhe pyetjet personale, dilemat dhe rikujtimet. Trajnimet janë tepër të pasura me përmbajtje dhe procese që të mund të llogarisim se gjithçka do ta mbajmë mend.

Për qasjen tonë është karakteristike edhe ajo që ekipi i trajnuesve merr pjesë në mënyrë aktive në punëtorinë, barabar me pjesëmarrësit/et e tjerë, medoemos në ushtrimet për njohjen dhe në pjesën më të madhe të bisedave dhe shkëmbimit të përvojës personale jetësore. Me atë tejkalohet ndarja në mes të ekipit të trajnuesve dhe pjesëmarrësve/esve dhe shkon kah krijimi i një ekipi të madh. Por, ajo nuk është e vetmja arsye. Mendojmë që me njohuritë dhe përvojën tonë mund të kontribuojmë për zhvillimin e dialogut, temat e përzgjedhura janë të rëndësishme edhe për ne personalisht, andaj është e rëndësishme të marrim pjesë në përpunimin e tyre; pastaj nuk jemi njerëz profesionalë të ftohtë të cilët para grupit parashtrajn një detyrë dhe vështrojnë se si rrjedh procesi, por edhe vetë futemi në atë fushë të pakorrur që bashkërisht të gjejmë mënyra se si të përballojmë problemet e ndryshme në

shoqëri, pasi që edhe vetë jemi pjesë e asaj shoqërie. Jemi pjesë e problemit dhe pjesë e zgjidhjes. Mirëpo, është shumë e rëndësishme të kemi kujdes të mos dominojmë, të mos marrim më shumë hapësirë se të tjerët, që mendimi ynë të mos jetë më i rëndësishmi. Nga roli i trajnuesit/es duhet të krijojmë hapësirë që njerëzit të dëgjohen dhe dialogu të rrjedhë, ashtu që ndonjëherë është më e rëndësishme të mos bëjmë zë dhe të lejojmë të tjerët që ta shfrytëzojnë atë hapësirë. Ne më shpesh e kemi atë rast.

Në fund të ditës, pas punëtorive, ekipi i trajnuesve mban **evaluim**. Ai shërben që anëtarët e ekipit të shkëmbejnë atë që u ka rënë në sy, sa punëtorja i ka arritur qëllimet e parashtruara paraprakisht, cilat çështje të rëndësishme janë hapur, cilat nuk janë hapur. Nëse nuk janë hapur – a është kjo për shkak të brengës dhe frikës brenda grupit ose thjesht ka të bëjë me mungesën e kohës, cilave çështje është shumë e rëndësishme t'u rikthehem. Atëherë i shkëmbejmë vështrimet për grupin, kujt i duhet ndoshta më shumë mbështetje, a ka ndonjëfarë specifike a vështirësie, shqyrtojmë punën e ekipit dhe observimet kryesore, çka ka qenë e dobishme, a ka mundur diçka të bëhet më ndryshe dhe më me efekt, si e kemi ndier veten, sa jemi të kënaqur me përkrahjen e ndërsjellë, çfarë mbështetjeje na duhet për më tutje etj. Shkurt, përpunohen katër tërësi të ndërlidhura mes vete: përmbajtja e punëtorisë (tema), grupi i pjesëmarrësve/esve, bashkëpunimi në ekipin e trajnuesve dhe vështirësitë personale.

Pas evaluimit të ditës vijon **shqyrtimi i planit për ditën e nesërme** (ose disa ditët e ardhshme). Nëse gjatë përgatitjeve të trajnimit punëtoritë e ditës së nesërme tashmë janë planifikuar, prapëseprapë është e rëndësishme të kalohet nëpër atë plan dhe të shikohet se sa i përshtatet ai gjendjes së grupit dhe ekipit, sa ndërlidhet me atë që është kryer paraprakisht, a është e nevojshme të ndryshohet diçka, a janë paraqitur farë prioritetesh për shkak të të cilëve punëtorja duhet zbatuar në një tjetër mënyrë, për çka duhet të kihet kujdes i posaçëm etj.

Pavarësisht nga ajo se sa anëtarët e ekipit janë të lodhur, assesit nuk duhet anashkaluar evaluimi i ditës si dhe planifikimi për ditën që vjen. Mirëpo, edhe nëse të gjithë janë të gatshëm për punë, përplot elan pune, është shumë e rëndësishme që evaluimet të jenë të kufizuara në kohë dhe të kursehet energjia personale dhe ajo e kolegëve/eve. Kjo për arsye se pothuaj është e sigurt që mbrëmjen që vjen do të jemi të lodhur. Në rast të vështirësive të posaçme ose konflikteve personale, ato kanë përparësi të jenë në rendin e ditës (mbrëmjes). Punëtorja mund të jetë planifikuar si më e mira në botë, por nëse në atmosferën e punës diçka nuk shkon, ai plan i përkryer nuk na vlen për kurrgjë.

Në fund të trajnimit, përveç evaluimit të përbashkët me pjesëmarrësit/et, ekipi i trajnuesve kryen **evaluimin e brendshëm të trajnimit**. Plani është i ngjashëm si për evaluimet e përditshme të punëtorive, me atë që shqyrtohet i tërë trajnimi, realizimi i qëllimeve, shkëmbehen qëndrimet më të rëndësishme, sa jemi të kënaqur me mënyrat si jemi ballafaquar me vështirësitë, a kemi mundur të bëjmë diçka më ndryshe, çka është veçanërisht e dobishme për ne dhe ashtu me radhë. Pjesë e rëndësishme e këtij evaluimi është shënimi i asaj që është mësuar për në të ardhmen.

Kur ekipi i trajnuesve në orët e mbrëmjes e kryen evaluimin dhe planifikimin e ditës së ardhshme, kryesisht ende rrjedh shoqërimi i pjesëmarrësve/esve gjatë mbrëmjes që s'mund të anashkalohet. Në përshkrimin e punës nuk qëndron se medoemos duhet të shoqëroheni. Mirëpo, sado që të jeni të lodhur, është dëm të lëshohet rasti që me njerëz të caktuar të bisedohet në një ambient joformal, edhe për shkakun tuaj, edhe për shkakun e tyre, edhe për shkak të vetë trajnimit. Ai kontakt njerëzor është i pazëvendësueshëm, ai është zanafilla e ideve, planeve dhe aksioneve të përbashkëta fenomenale

Fillestarëve/eve shpesh mund t'u duket se roli i trajnuesit mbart punë dhe përgjegjësi shumë të madhe. Mirëpo, ngadalë, para se gjithash nuk duhet të kihet pritje shumë të mëdha nga vetja. Siç tha njëherë kolegu ynë, Goran Bozhiçević, dhe që shpesh e përsërisim, askush nuk do të presë prej juve që të drejtoni një traktor me rimorkio të mbushur me fëmijë nëpër një rrugë malore me kthesa e me dëborë. Nuk jeni të vetëm, aty është ekipi i cili ndan me ju të gjitha ngritjet dhe rëniet, dhe aty janë edhe pjesëmarrësit/et të cilët mund të jenë burim i mbështetjes. Nëse në ekip nuk ka anëtarë më me përvojë, ajo mund të paraqesë një sfidë të stërmadhe, andaj më së miri është të shmangen asi aventurash. Dhe nëse është e pamundshme të shmangen ato, atëherë më së miri është të fillohet me tema dhe punëtori që nuk janë shumë të ndërlikuara. Dhe ta përsëris: të mos pritët për së tepërmi prej vetvetes.

Nuk ka një model se si duhet të jetë një trajnues/e. Njerëz shumë të ndryshëm mund të jenë trajnues/e të shkathtë: më të shpejtë, më të ngadalshëm, më të butë, më të ashpër, më durues, të padurueshëm, me sens për humor, seriozë. Madje edhe ata trajnues/e të shkathtë ndonjëherë nuk u përshtaten madje të gjithë pjesëmarrësve, pasi që njerëzit kanë afinitete dhe sensibilitete të ndryshme. Mes të tjerash, është mirë për këtë shkak të kihet ekip njerëzish në rol të trajnuesve: prej katër personave të ndryshëm, të paktën njëri/a sipas temperamentit të vet do t'i përshtatet pjesëmarrësit/es të ndjeshëm/e.

Është shumë e rëndësishme që anëtarët/et e ekipit të trajnuesve të mos shtiren se janë diçka që nuk janë. Më së miri është të jesh sa më i/e sinqertë dhe transparent ndaj pjesëmarrësve/esve, ekipit dhe vetes. Nëse bëni një ushtrim për herë të parë dhe nuk jeni të sigurt se si do të rrjedhë, mund të jetë e dobishme që atë t'ua tregoni pjesëmarrësve/esve, ose nëse keni drojë, ose nëse diçka ju ka tronditur. Shumica e njerëzve atë nuk do t'jua marrë për të madhe, ndërsa do të përfitoni besim me vlerë që nuk matet dot. Nga ana tjetër, atë që asnjëherë nuk duhet bërë në rolin e trajnuesit është manipulimi me pjesëmarrësit/et, ngritja e vetvetes mbi situatën ose njerëzit e tjerë. Asnjë ushtrim apo punëtori nuk e bëjmë për të parë se si do të reagojnë pjesëmarrësit/et, për të përqeshur reagimin e tyre apo për të fyer dikë. Trajnimi nuk është vend për eksperimente me njerëzit, sado që ajo t'u duket joshëse individëve. Një lojë e tillë është në kundërshtim me etikën dhe vlerat e padhunshmërisë, të cilat duhet të jenë baza e punës me njerëzit. Në të kundërtën mund të shkaktohet dëm serioz.

Për fillim, përderisa të zotërohen të gjitha aftësitë e mësipërme, për mua më duket më e rëndësishme ta doni punën e tillë, të keni sens për njerëzit, të keni fleksibilitet të mjaftueshëm për punën në ekip, të mos keni frikë nga gabimet dhe të jeni të hapur për kritika dhe rishikime të vazhdueshme. Për më tepër, është shumë e dobishme të njohësh kontekstet e ndryshme nga të cilat vijnë njerëzit, narrativet dominuese kombëtare, paragjykimet ekzistuese dhe tabutë. Dhe të sillësh ndaj njerëzve me respekt

## Përbërja e ekipit të trajnerëve

Për kontekstin tonë ballkanik është shumë e rëndësishme që anëtarët dhe anëtarët e ekipit të trajnuesve të jenë me *kombësi të ndryshme*, d.m.th. t'u përkasin grupeve të ndryshme etnike. Nuk ka rëndësi nëse ata vetë i kanë ato identitete, apo sa të rëndësishme janë për ta. Shumica e njerëzve ende i klasifikojnë automatikisht në një nga grupet etnike, të paktën fillimisht, derisa të mund t'i dëgjojnë dhe t'i njohin. Një përbërje e tillë e përzier e ekipit trajnues kontribuon në ndërtimin e besimit më shpejt, që është një nga qëllimet e para të trajnimit. Pastaj, është po aq e rëndësishme që ekipi

të jetë i *ekuilibruar në përkatësinë gjinore*, me një numër të barabartë të grave dhe burrave. Meqenëse jetojmë në një kontekst patriarkal, më shumë burra mund të paraqesë vështirësi. Sidoqoftë, mund të kompensohet me atë që gratë të marrin një rol më aktiv, në mënyrë që të jenë një model ose mbështetje për gratë më të tërhequra në grup.

Po ashtu, është e rëndësishme që anëtarët dhe anëtalet e ekipit të ndihen mirë njëri me tjetrin dhe të jenë të kënaqur/a me komunikimin e ndërsjellë. Kjo nuk do të thotë që të ketë lojalitet të pakushtëzuar dhe njerëzit të ngushtohen në dhënien e kritikës, por të kenë besim të mjaftueshëm te njëri-tjetri për bashkëpunim të hapur dhe intensiv.

Ne kemi privilegjin të zgjedhim bashkëpunëtorët tanë dhe që ata të na zgjedhin. Nëse nuk keni atë zgjedhje, është thelbësore të keni disa ditë përgatitje trajnimi dhe sa më shumë punë të jetë e mundur për të mësuar rreth qasjeve tuaja dhe për të ndërtuar besim të ndërsjellë.

Ekipet tona në përgjithësi përfshijnë të paktën një person me pak më pak përvojë trajnuese, të cilit i jepet hapësira për të fituar përvojë shtesë dhe vetëbesim të mjaftueshëm për të udhëhequr punëtori.

## 1.4 Përgatitjet e trajnimit/punëtorive

Përgatitjet themelore të trajnimit kanë rëndësi thelbësore për trajnimin. Pjesën qendrore këtu e zë përpilimi i programit të trajnimit dhe përpunimi në hollësi i punëtorive. Mirëpo, para asaj, është e domosdoshme që anëtarët/et e ekipit të fokusohen njëri në tjetrin dhe të punojnë në ndërtimin e ekipit, sidomos nëse nuk kanë pasur rast të punojnë së bashku në atë përbërje. Para përpunimit të punëtorive është e domosdoshme të sigurohen të gjitha informatat e nevojshme për pjesëmarrësit/et dhe vendin e mbajtjes së trajnimit.

Përgatitjet zakonisht kryhen para vetë trajnimit ose së paku një muaj më herët. Zgjatja optimale e përgatitjeve për trajnim dhjetëditor është prej 3–5 ditë, varësisht nga përvoja për punë të përbashkët që ka ekipi.

### Hapat paraprakë në përgatitjen e trajnimit

Gjatë përgatitjes është e nevojshme të diskutohet rreth ekipit të trajnerëve, veçanërisht nëse të gjithë anëtarët nuk e njohin që më parë njëri-tjetrin: si do të punojmë së bashku (marrëveshje pune); a ka ndonjë ndryshim në qasje, ku qëndrojnë ato; çfarë qasje do të kemi në trajnimin që vijon; a ka ndonjë konflikt ose siklet të mëparshëm të ngrirë; çfarë presim nga njëri-tjetri; ç' nevojë kemi për të punuar së bashku; cili lloj i mbështetjes na duhet; si i përgjigjemi stresit; cilat i konsiderojmë ne si pikat tona të forta dhe cilat janë dobësitë tona; në të cilën jemi veçanërisht të mirë; a ka tema që na bëjnë të pasigurt, a ka ndonjë gjë tjetër që gjatë punës mund të na sjellë pasiguri ose të na nxjerrë nga binarët; çfarë duam dhe çfarë nuk duam të udhëheqim; a mund të llogarisë ekipi se ne do të jemi plotësisht të pranishëm gjatë trajnimit ose ka ndonjë vështirësi që shpërqendron mendjen dhe ndikon në përqendrimin tonë; çfarë frike kemi etj. Para përgatitjeve punëtorit duhet të kalojë nëpër qëllimet e trajnimit. Nëse qëllimet i ka caktuar organizuesi i cili ka angazhuar ekip trajnuesish, të

shihet a janë të qarta sa duhet qëllimet për të gjithë ekipin. Është e rëndësishme të vlerësohet se sa janë realistë dhe të paralajmërohet organizatori nëse ka pritshmëri jorealiste. Gjithashtu, kërkoni nga organizatori të nxjerrë pritjet më të rëndësishme nga ekipi trajnues.

Mënyra më e mirë për të krijuar një program është të fillojmë me atë që duam të arrijmë duke trajnuar dhe regjistruar tema dhe pyetje me përparësi.

Nëse ekipi i trajnuesve nuk ka marrë pjesë në zgjedhjen e pjesëmarrësve/esve në trajnim dhe nëse deri te përgatitjet nuk kanë marrë informata për grupin me të cilin do të punojnë, ky është momenti i fundit për t'i marrë ato informata dhe që sa më mire të njoftohen me specifikat e grupit. Duhet t'i kenë së paku këto informacione::

- Madhësia e grupit
- Prej cilit rajon janë njerëzit?
- Çfarë profesioni kanë?
- Sa ka meshkuj, sa femra?
- Sa është dallimi mes pjesëmarrësit më të ri dhe atij më të vjetër?
- A ka në grup njerëz që u takojnë grupeve të pakicave dhe/apo grupeve të marginalizuara?
- Përse duan të marrin pjesë në trajnim?
- Kush dhe si i ka zgjedhur?
- A ka nga ata që vijnë në trajnim sepse e kanë obligim?
- Si ua kanë paraqitur trajnimin paraprakisht?
- A njohin (ndonjë) prej pjesëmarrësve?
- A ka mundësi dikush të ndihet i/e pasigurt në vendin e mbajtjes së trajnimit?
- A ka persona me invaliditet? A ka nevojë për asistent personal? A ka personi një asistent personal të vetin? Nëse jo, a ka angazhuar organizuesi ndonjë? A është i pranishëm në punëtoritë asistenti personal ? A dëshiron të jetë njëri prej pjesëmarrësve?
- Çfarë përvojash të mëparshme kanë lidhur me edukimet në temë të ngjashme?
- A ka njerëz të cilët gjuhën e punës nuk është kanë gjuhë amtare? Në cilin nivel e zotojnë gjuhën e punës?
- A ka njerëz të cilët janë nga të njëjtat organizata, por me pozicione të ndryshme hierarkie?
- Cilat janë specifikat e tjera?

Përgatitjet janë edhe momenti i fundit për ekipin e trajnuesve për të marrë **informata për vendin e mbajtjes së trajnimit**. Është e rëndësishme të dihet si vijon: A ndihen të gjithë pjesëmarrësit/et të sigurt sa duhet në atë vend? A i përmbush kushtet hapësira e punës? A ka qetësi sa duhet të mund të dëgjohen njëri me tjetrin? A është hapësira e gjerë sa duhet për të venduar karriget në rreth? A ka dritë të ditës? A ka kushte të punohet jashtë, nëse lejon moti? A ka edhe ndonjë tjetër hapësirë pune ose hapësirë që mund përkohësisht të shfrytëzohet për punë të papenguar të grupeve të vogla etj.? A ka ndonjëfarë vështirësie tjetër në lidhje me atë vend? Nëse organizohet pauzë për kafe/çaj, a shërbehet në hapësirën e punës apo në ndonjë vend tjetër? A është hapësira e pajisur me mjete teknike që të mund të paraqitet ndonjë film apo prezantim më i shkurtër? Çfarë dyshemeje ka, a mund të rrihet ulur në dysheme? A mundet të ngjiten në mure *flipchartet*? Është më mirë të kihen sa më shumë informata dhe të informoheni prej përpara për vështirësitë dhe sfidat e mundshme, sesa të përballeni me probleme të papritura pasi të fillojë trajnimi.

Kur zgjedhim një vend trajnimi, përveç gjasave të mëdha që të gjithë pjesëmarrësit në vendin e ngjarjes të ndihen të sigurt dhe ti kenë të plotësuar kushtet e nevojshme, ne gjithashtu udhëzohemi nga fakti se ky nuk është një qytet i madh me një bollëk të përmbajtjes, apo një vend turistik në mes të sezonit, në mënyrë që pjesëmarrësit të përqendrohen në punën dhe t'i kushtohen asaj pa kurrfarë

pengese. Ne gjithashtu shmangim vendet që janë jashtëzakonisht të izoluar. Përvoja na tregon se përveç objektit të trajnimit, ka edhe lehtësira shtesë: një dyqan, një farmaci, një vend për të pirë kafe, një vend për të ecur, etj. Ne përdorim vetëm vende shumë të izoluar nëse ato janë shumë të kushtëzuara dhe pjesëmarrësit e njohin më parë njëri-tjetrin.

## Struktura e punëtorisë dhe orari i punës

Orari i zakonshëm i punës në trajnimet e Qendrës për Aksion të Padhunshëm është:

09.30 – 13.00 Punëtorja e paradites

13.00 – 16.30 Pauzë për drekë

16.30 – 20.00 Punëtorja e pasdites

Ky është orari optimal për trajnime më të gjata (7 dhe më shumë ditë), kurse në trajnimet më të shkurtra pauza për drekë mund të jetë edhe shumë më e shkurtër.

Përafërsisht në mes të çdo punëtorie ka pauzë për kafe/çaj prej 20 deri më 30 minuta. Secila punëtori zgjat rreth tri orë e gjysmë, përfshirë edhe pauzat e përmendura.

Punëtoritë e paradites fillojnë me raundin e mëngjesit. Raundi i mëngjesit është një element i rëndësishëm i trajnimit. Aty të gjithë kanë mundësi të tregojnë se si janë dhe të këmbëjnë ndonjë informatë të rëndësishme. Për ekipin e trajnuesve rrethi i mëngjesit është i domosdoshëm për të fituar përshtypje sa më të mirë për atë se ku janë njerëzit, cili është niveli i energjisë për punën në grup, a ka ndonjë vështirësi apo diç tjetër për të cilën duhet të reagohet. Pas raundit të mëngjesit vijon loja për t'u nxehur, për t'u zgjuar, për të qeshur, për çdo gjë që në atë moment është e nevojshme. Pastaj kalojmë në ushtrimet me të cilat përpunojmë temën e punëtorisë. Në suaza të një punëtorie zakonisht përpunohen 2-5 ushtrime,\* ndonjëherë edhe më shumë, nëse bëhet fjalë për ushtrime më të shkurtra për të cilat nuk duhet evaluim më i gjatë.

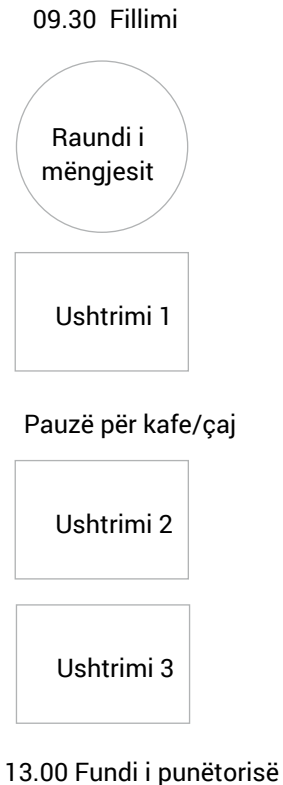
Punëtoritë e pasdites zakonisht fillojnë me ndonjë lojë dhe mbarojnë me evaluimin e ditës. Evaluimet e ditës është e rëndësishme të mos anashkalohej dhe të lihet kohë e mjaftueshme për to. Ato shërbejnë që edhe pjesëmarrësit/et edhe ekipi i trajnuesve të shqyrtojnë atë ditë pune: si janë në fund të ditës, çka u ka lënë mbresa më të forta, a kanë vështirësi me diçka, sa janë të kënaqur me metodat, a ka diçka që duan ta ndajnë me të gjithë, a kanë ndonjë porosi për ekipin e trajnuesve etj. Sigurisht, nuk duhet që të gjitha këto pyetje të kalohen çdo ditë, por duhet siguruar hapësirë që çdonjëri të shqyrtojë atë që e quan të rëndësishme. Në evaluimin e ditës mund të parashtrohet edhe ndonjë prej pyetjeve në vijim: Çfarë keni kuptuar diçka të re sot? Çka ishte e rëndë? Çka ishte më interesantja? Çka ishte e dobishme? Për çka do të vazhdoni të mendoni?

Nëse punëtorja stërzgjetet dhe ju duket se njerëzit janë të stërlodhur për evaluim të ditës, ajo mund të bëhet edhe ditën e nesërme në suaza të raundit të mëngjesit. Mirëpo, kjo nuk duhet të bëhet praktikë.

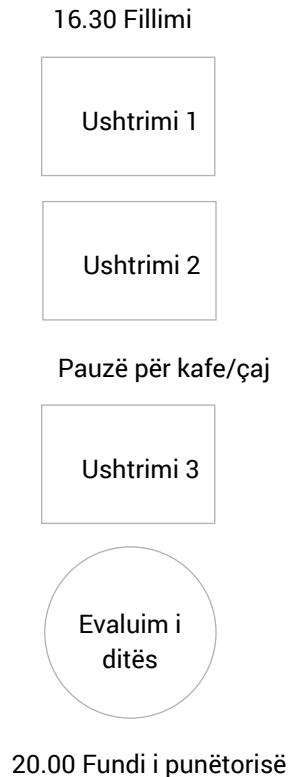
---

\* Ndoshta nënkuptohet, por për çdo rast e përmendim se „ushtrimet“ e punëtorive dallojnë thelbësisht prej „lojërave“. Ndodh që njerëzit gjithçka që bëhet në punëtoritë ta quajnë „lojëra“, por duhet bërë dallim të qartë. „Lojërat“ janë veprime për t'u nxehur, për t'u zgjuar, ngritje e atmosferës, disa madje edhe për përqendrim, ndërsa ushtrimet çdoherë përmbajnë evaluim, ato sipas strukturës janë më komplekse dhe qëllimi i tyre është përfitimi i njohurive ose shkathtësive të reja, madje edhe atëherë kur bëhet fjalë për „luajtjen e roleve“.

### .Shembull i strukturës së punëtorisë së paradites



### Shembull i strukturës së punëtorisë së pasdites



Pauza për drekë është më e gjatë seç është zakonisht në trajnime dhe seminare të tjera. Mirëpo, kjo pauzë ka më shumë funksione dhe është për së tepërmi e nevojshme, edhe pse ndoshta në fillim nuk duket ashtu. Kur punëtoritë nxehen dhe fillojnë të jenë shumë intensive, kjo kohë për pushim është shumë e dobishme, edhe për pjesëmarrësit/et edhe për ekipin e trajnuesve. Edhe nëse pushimi nuk është edhe aq i nevojshëm, pauzat përdoren për njohje të ndërsjellë më të mirë, koha kalohet së bashku në grupe më të vogla, dilet në shëtitje të përbashkëta. Ekipi i trajnuesve jo rrallë e shfrytëzon edhe këtë pauzë për konsultime shtesë, sidomos nëse është e domosdoshme të ndryshohet programi i përgatitur pasi që janë paraqitur çështje dhe procese më të rëndësishme.



## Shembull i konceptit të trajnimit për ndërtimin e paqes

Një prej programeve tona të përhershme për arsim paqësor është Trajnimi bazik për ndërtimin e paqes, të cilin që nga fillimi i punës së Qendrës për Aksion të Padhunshëm e deri në fund të punës në këtë doracak e kemi organizuar mbi 40 herë. Secili trajnim ka qenë i ndryshëm, pasi grupi ka qenë , para se gjithash, përherë i ndryshëm, si edhe përbërja e ekipit të trajnuesve, po njëherazi kanë ndryshuar edhe kushtet shoqërore-politike. Zgjedhja dhe radhitja e temave dallon ndjeshëm nëse krahasojmë disa trajnimet e para me ato të fundit. E përbashkët është ajo që përherë punëtorja e parë është në temën e njohjes, ajo që bashkëpunimi dhe puna ekipore zhvillohen në pjesën e parë të trajnimit, ndërsa në punëtorinë e fundit zhvillohet evaluimi i trajnimit.

Ky program i ka tetë ditë të plota pune dhe plus një ditë të lirë, pikërisht në mes të trajnimit. Për trajnimet me këtë kohëzgjatjeje dita e lirë është e domosdoshme për ne. Mirëpo, edhe pse në atë ditë nuk ka punëtori, ajo i shërben qëllimit të trajnimit në tërësi, pasi që jo rrallë i gjithë grupi bashkë me ekipin e trajnuesve shkojnë në shëtitje të përbashkët, ose dita shfrytëzohet për pushim dhe biseda individuale me njerëzit. Ekipi i trajnuesve e shfrytëzon medoemos edhe për ndërevaluimin e trajnimit, për të parë se deri ku kanë arritur dhe gjithçka ka mbetur, si edhe për të planifikuar pjesën e dytë të trajnimit.

Dita e 1. (e premte)	Dita e 2. (e shtunë)	Dita e 3. (e diel)	Dita e 4. (e hënë)	Dita e 5. (e martë)
<i>Udhëtim deri në vendin e mbajtjes së trajnimit</i>	Hyrje dhe prezantim	Bashkëpunimi dhe puna ekipore	Dhuna	Të kuptuarit e konflikteve
	Komunikimi	Bashkëpunimi dhe puna ekipore	Paragjykimet	Të kuptuarit e konflikteve

Dita e 6. (e mërkurë)	Dita e 7. (e enjte)	Dita e 8. (e premte)	Dita e 9. (e shtunë)	Dita e 10. (e diel)
<i>Ditë e lirë</i>	Rolet e meshkujve dhe femrave në shoqëri	Ballafaqimi me të kaluarën	Ndërtimi i paqes	Aksioni i padhunshëm dhe ndërtimi i paqes
	Identiteti, identitetet kombëtare	Ballafaqimi me të kaluarën	Pajtimi	Pajtimi

## Përgatitjet e punëtorive

Pasi ekipi i trajnuesve të caktojë temat dhe çështjet kryesore që do të përpunohen në punëtoritë, është e vlefshme të përcaktohet renditja e temave dhe koha e duhur për realizimin e tyre: a do t'i kushtohet një teme të caktuar një apo dy blloqe (punëtori) ose ndoshta gjysmën e njërit bllok. Punëtoritë zakonisht i përgatisim me atë renditje që do të zbatohet në vetë trajnimin.

Gjatë përgatitjes së punëtorisë duhet të jenë në fokus qëllimet e përcaktuara të punëtorisë dhe çështjet kryesore që duhet përpunuar. Pastaj përcaktohen metodat dhe ushtrimet që mund t'i plotësojnë qëllimet e përcaktuara dhe hapin mundësi për çështjet e caktuara. Në pjesën më të madhe, nuk është veçanërisht e dobishme që së pari të përcaktoni se cili ushtrim do të kryhet, pa marrë parasysh sa është kjo interesante dhe mbresëlënëse, dhe më pas qëllimet dhe pyetjet kryesore të punëtorisë. Kështu, mund të ndodhë që ushtrimi të na e thurë programin, e jo ne vetë, kështu që gjatë drejtimit është krejt i mundshëm një kurth që na bën të humbemi e të harrohemi sa i përket qëllimit që vërtet donim ta arrinim me atë punëtori, sidomos nëse ushtrimi dështon dhe nuk i inkurajon pjesëmarrësit/et të merren me çështjet e caktuara.

Në përzgjedhjen e metodave dhe ushtrimeve, përveç vlerësimit se sa mund t'u përgjigjen qëllimeve dhe çështjeve të parashtruara, është e rëndësishme të kihet ndër mend edhe si vijon: Sa janë të përshtatshme metodat për atë grup, për përvojën e tyre paraprake, për moshën dhe të tjera karakteristika? A janë metodat të planifikuara asisoj që të nxisin pjesëmarrësit/et të gjurmojnë një varg të tërë zgjidhjesh, apo prej tyre kërkohet një zgjidhje e „saktë“? A janë metodat të llojllojshme? A shpijnë metodat vetëm në komunikimin verbal? A i stimulojnë metodat të gjithë për t'u përfshirë në mënyrë të barabartë në punë? A rrinë ulur dhe a diskutohet në plenum gjatë tërë punëtorisë, apo ka edhe ndryshime në dinamikë? A ka punë të mjaftueshme të planifikuar për grupet e vogla? Sa është rendi i logjikshëm sipas hapjes së çështjeve? Çfarë reagimi të grupit presim? A presim reagime emotive nga pjesëmarrësit/set? Nëse i presim, a kemi planifikuar kohë të mjaftueshme për proceset e domosdoshme dhe evaluimin e ushtrimit? Nëse presim që të rriten tensionet në grup, në çfarë mënyre do të merremi me to? Kur duhet planifikuar pauzën? Në rast të ndarjes në grupe më të vogla, në cilën mënyrë do ta kryejmë atë? A duhet dhe, nëse po, kur duhet të luhen lojërat? A përputhen metodat e zgjedhura me kornizën e caktuar kohore? A duhet për punëtorinë të përgatisni materialet e shkruara shoqëruese, abstrakte teorike, lexime dhe cilat prej tyre? Njerëzit me përvoja më të vogla trajnuesi shpesh bien në grackën e krijimit të ushtrimeve sa më shumë kreative, duke menduar se ajo pritët prej tyre. Me zgjedhjen e metodave nuk ka nevojë të jesh kreativ për së tepërmi. Nëse fokusi është në kreativitetin, shumë lehtë rrëshqet prej dore përbërja, andaj mund të ndodhë që në punëtori të gjithë të jenë zbavitur shumë mirë, por askush të mos të ketë të qartë përse e kanë bërë atë punëtori. Ndërkaq argëtimi nuk është arsye e mjaftueshme për të organizuar një trajnim të tërë dhe për të investuar shumë energji dhe burime, dhe as ndjenja e kënaqësisë (humor i mirë) i pjesëmarrësve nuk është domosdoshmërisht një tregues i suksesit të punëtorisë. Pasi të planifikohet punëtorja ekipi i trajnuesve duhet të përgatitet ende për të: Kush çka do të donte të udhëheqë? A ka dikush ndonjë vështirësi me punëtorinë/ushtimin e caktuar/çështje të caktuara ose ndihet i pasigurt për ndonjë shkak të caktuar?

Gjatë përgatitjeve (nëse ajo nuk është lajmëruar më herët) duhet ndarë rolet në ekip: kush çka do të udhëheqë, kush dhe në cilën mënyrë do të jetë mbështetje, kush kur mban protokoll, kush do të jetë i angazhuar për përpilimin e dokumentacionit, kush do të kryejë cilën pjesë së punëve administrative etj.

Programin e përpiluar duhet printuar patjetër dhe ta keni me vete në letër. Po ashtu, nuk duhet harruar të bëni listën me materiale të domosdoshme dhe marrëveshje kush do të kujdeset për sigurimin e materialeve.

Ne kemi një qasje fleksibile, që shihet në atë që ekipi i trajnuesve gjatë përgatitjeve krijon një plan të detajuar të punëtorive për disa ditët e para të trajnimit, ndërsa për ditët dhe punëtoritë e tjera përgatit vetëm një plan në korniza që përbëhet prej qëllimeve dhe çështjeve kryesore ose ideve që do kishim dashur të punojmë. Dy-tre ditët e para të trajnimit shërbejnë për njohje më të mirë të grupit, interesimeve dhe afiniteteve të tij, njohjen e tabuve ekzistuese dhe për të shikuar se cilat çështje është më lehtë të tematizohen, e cilat më rëndë. Pas asaj, duke marrë parasysh të gjitha këto vështrime, ekipi përgatit punëtoritë që kanë mbetur te vetë vendndodhja, duke u përpjekur që në masën më të madhe të marrë parasysh nevojat e atij grupi të veçantë. Për ata që nuk kanë përvojë të madhe trajnuesi qasja e këtyllë mund të jetë shumë e mundimshme, pasi që punëtoritë përgatiten kryesisht në mbrëmje për ditën e punës në vijim. Mirëpo, pas përfitimit të një mase të vogël të përvojës, të shkathtësive dhe të vetëbesimit, e kuptojmë që kjo qasje është shumë më produktive, pasi që programi përpilohet sipas masave të grupit me të cilin punohet, e jo sipas masës së një grupi të mesëm imagjinar. Kur jemi këtu, të themi se grupe mesatare nuk ekzistojnë, secili është i veçantë.

## 1.5 Udhëheqja e trajnimit (për çka duhet të mbahet llogari)

Numri më i madh i pikave të rëndësishme për udhëheqjen e trajnimit tashmë janë përpunuar në nënkapitullin „Roli i trajnuesit/es“. Ushtrimet që vijojnë në kapitullin e radhës përmbajnë shumë vërejtje, që mund të jenë të rëndësishme për udhëheqjen e punëtorisë dhe/ose trajnimit. Po ashtu besojmë se edhe kapitulli „Vështirësitë në punë“ mund të jetë i dobishëm, sidomos - ata të cilët nuk kanë shumë përvojë trajnimi. Këtu do t'i cekim disa prej vërejtjeve më të rëndësishme.

Nga punëtorja e parë, duhet të tregohet kujdes për të krijuar një hapësirë që të gjithë pjesëmarrësit/et të dëgjojnë dhe ngadalë të ndërtojnë besim në ekip dhe në mesin e pjesëmarrësve/seve. Shpesh është e nevojshme të inkurajohen në mënyrë të ndjeshme pjesëmarrësit/et më të heshtur, por duhet të kihet parasysh se disa njerëz janë më shumë të tërhequr, se u duhet pak më shumë kohë, dhe se nuk është e lehtë për të gjithë të flasin përpara njëzet e ca njerëzve. Prandaj duhet pasur kujdes që të mos bëhet presion i tepërt te njerëzit. Njerëzit nuk duhet të thirren me emër, por të inkurajohen të marrin pjesë, kurse gjithsecili vendos vetë për të thënë ose jo diçka. Është shumë e dobishme që për njoftim më të mirë në të gjitha ushtrimet të marrë pjesë edhe ekipi i trajnuesve, si edhe në të gjitha diskutimet grupore. Që në fillim duhet krijuar hapësirë për kritikë të punës së ekipit të trajnuesve, zgjedhjen e metodave dhe të ngjashme. Evaluimet e ditës janë veçanërisht të përshtatshme për procese të tilla, kështu që është e dobishme të formulohet pyetja në mënyrë që të krijojë hapësirë për kritika.

Një prej detyrave të para dhe më të rëndësishme të ekipit të trajnuesve është ndërtimi i grupit dhe i besimit të ndërsjellë. Në një atmosferë të tillë pune bëhet e mundshme edhe e paarritshmja.

Trajnimi është hapësirë ku ushtrojmë dhe zhvillojmë dialog, ashtu që nuk duhet inkurajuar harmoni të rrejshme, por të krijojmë hapësirë që konfliktet – të cilat paraqiten në mënyrë të paevitueshme – të hapen në një mënyrë konstruktive, me respekt të ndërsjellë. Nuk e kemi për qëllim që të gjithë të ndihen mirë; është e pamundshme që krahas temave të cilat i përpunojmë të ndihesh përherë mirë, është krejtësisht në rregull të mos pajtohemi dhe gjërat t'i shohim më ndryshe.

Nëse në grup ka pjesëmarrës që gjuhën e punës nuk e kanë gjuhë amtare, këtë gjë assesi nuk duhet lënë pas dore. Duhet më shpesh të kontrollohet a kanë kuptuar të gjithë, sidomos nëse bëhet fjalë për informata dhe udhëzime të rëndësishme, pastaj nuk duhet të flitet shumë shpejt. Madje edhe kur të gjithë përdorin gjuhën e punës në nivel të mirë, është e rëndësishme të kihet parasysh se për njerëzit gjithsesi është tepër e mundimshme që të ndjekin punën në mënyrë të koncentruar dhe të marrin pjesë në të. Ajo është edhe një prej arsyeve përse duhet përdorur terma dhe gjuhë sa më të thjeshtë.

Inputet teorike nuk i punojmë shpesh, që të ketë sa më shumë hapësirë për veprim të ndërsjellë dhe për dialog. Mirëpo këto janë të dobishme sidomos nëse janë të përmbledhura dhe nëse lidhen drejtpërdrejt me diskutimin paraprak ose përvojën nga ushtrimi, ose nëse shërbejnë si hyrje në temën që vijon. Gjatë kësaj, edhe këtu duhet lënë hapësirë që pjesëmarrësit/et të shqyrtojnë në mënyrë kritike atë që është paraqitur.

Dhe, në fund, na duket e rëndësishme të përmendim se duhet të jeni shumë të kujdesshëm me rolin e vëzhguesit/es në trajnim, pa marrë parasysh a bëhet fjalë për organizatorët, donatorët, hulumtuesit/et, personat përgjegjës për dokumentacionin ose vetë pjesëmarrësit/et dhe ekipin e trajnuesve. Trajnimi është hapësirë ku e provojmë veten dhe është e rëndësishme që kjo hapësirë të jetë e sigurt, kurse ajo është më së shumti e sigurt kur të gjithë jemi në pozitë të ngjashme. Roli i vëzhguesit mund të ndikojë ndjeshëm në ndjenjën e hapësirës së sigurt dhe, si pasojë, njerëzit tërhiqen më shumë, rrinë vetëm tek “shtigjet e rrahura” dhe nuk duan të shtrojnë pyetje më sfiduese. Nëse për ndonjë arsye duhet të kemi dikë “anash” në punëtori, ne përpiqemi të bëjmë një marrëveshje që ky person të marrë pjesë në mënyrë të barabartë me të tjerët. Për ekipin trajnues, pjesëmarrja në punëtori është mjaft e vështirë nëse në të njëjtën kohë ka detyrë të menaxhojë protokollin.\* Sidoqoftë, është e rëndësishme të njoftoni në fillim të punëtorisë nëse po ndiqni protokollin në mënyrë që njerëzit të kuptojnë pse nuk po përgjigjeni ose po merrni pjesë.

---

\*Protokoli është një lloj procesverbali ku mbahen shënime nga punëtorja por pa cekur se kush çfarë ka thënë. Anëtarët e ekipit trajnues ndërrohen me radhë në mbajtjen e shënimeve

# 2. Korniza e vlerave

*(Kuptimi ynë i koncepteve dhe proceseve)*

Nenad Vukosavljeviq



Në vend që të ritregoj çka kanë thënë të tjerët lidhur me përkufizimin e koncepteve relevante për ndërtimin e paqes dhe sa janë të ndryshme dhe kundërthënëse ato përkufizime , do të ndalem për të përcjellë shkurtimisht kuptimin e koncepteve në vetë-kuptimin tonë të QAP-së. Sigurisht që kjo buron nga përvoja praktike e punës për ndërtimin e paqes në Ballkan dhe nuk kërkon të jetë gjithëpërfshirëse, e pranuar universalisht dhe e vlefshme tërësisht.

## 2.1 Konflikti dhe dhuna

Edhe pse zakonisht nuk bëhet dallim midis koncepteve të konfliktit dhe dhunës, këto dy koncepte fare qartë kanë domethënie të ndryshme. Në një konflikt mund, por s'është e domosdoshme të përdoret dhuna. Dhuna çdoherë lë pasoja, si tek ata që i janë ekspozuar asaj, ashtu edhe tek ata që e kryejnë dhe e përkrahin. Dhuna ndikon në formimin e pikëpamjeve tona për jetën, ajo është shumë e përhapur në shoqëri dhe mund të jetë e drejtpërdrejtë (fizike ose e dukshme, atëherë kur shkaktuesi i saj mund të përcaktohet qartë) ose strukturale, atëherë kur kërcënohen të drejtat themelore të njerëzve, dhe nuk mund të dallohet lehtë dhe qartë faktori, d.m.th. kryerësi (si p.sh. varfëria, diskriminimi, seksizmi etj.). Në thelb dhuna është e dëmshme për njerëzit për aq sa i privon nga të drejtat e tyre dhe ua ngushton hapësirën për t'i ushtruar ato, kurse duke imponuar matricën e sjelljes ndaj autorëve, atyre ua ngushton hapësirën për realizimin e nevojave njerëzore ose i dëmton ato për një kohë të gjatë. Ky dëm për kryesin mund të pasqyrohet në faktin se ai ose ajo do të jetë vetë viktimë e dhunës dhe padrejtësisë në të ardhmen, pasi dhuna provokon dhunë (e cila konsiderohet si përgjigje e drejtë ndaj padrejtësisë së pësuar) dhe krijon një spirale që është e vështirë të ndalet. Nuk është e pazakontë për njerëzit që kanë përjetuar dhunë që edhe vetë të bëhen ushtrues të saj, duke e gjykuar atë si të arsyeshme dhe të domosdoshme, pra duke mos e përjetuar dhunën që ushtrojnë si padrejtësi, por thjesht si zbatim të drejtësisë. Konflikti nuk është e njëjta gjë siç është dhuna. Konflikti është shenjë pakënaqësie në sistemin e marrëdhënieve ndërnjerëzore. Konflikti mund të ketë vetëm dy aktorë a dy kolektiva të tërë që mendojnë se nevojat, interesat apo të drejtat u janë cenuar ose se gjenden në situatë padrejtësie. Në thelb, konflikti si i tillë nuk është dukuri e keqe apo e dëmshme, por mënyrat se si merremi me konfliktin janë shumë të ndryshme dhe, duke bërë analizën e tyre, mund të konstatohet deri në çfarë mase kontribuojnë për zgjidhjen konstruktive, a shndërrimin e tij, ose ndoshta çojnë në thellimin e ndjenjës së pakënaqësisë, madje eventualisht edhe në përshkallëzimin e dhunës, dhe atëherë mund të përcaktohen si destruktiv.

Konflikti mund të kuptohet si një gjasë për ndryshim, për shndërrimin e pakënaqësisë ekzistuese në një gjendje krejt tjetër e cila do t'i bëjë të gjithë të lumtur. Kjo është arsyeja pse dukshmëria (nxjerrja në pah) e konfliktit është shumë e rëndësishme, prandaj nganjëherë konfrontimi dhe të bërit e konfliktit të dukshëm, veçanërisht në situata çekuilibrimi të pushtetit, mund të kontribuojnë në elaborimin konstruktiv të konflikteve. Unë përdor termin elaborim ose transformim, sepse ato tregojnë nevojën për ekzistencën e një procesi, ndërsa termi “zgjidhje” ka për pikësynim kryesisht rezultatin. Esenca e zgjidhjeve të qëndrueshme të konflikteve komplekse shoqërore është etablimi i një përjetimi të ri të vetvetes dhe të tjerëve dhe arritja e respektit të ndërsjellë dhe bashkëpunimit, njohja e interesit që nevojat e të gjithëve të jenë të plotësuara, nevoja të cilat shpesh nuk janë të qarta, pasi që janë nën hijen e kërkesave ndaj palës tjetër. Për asi ndryshimi të thellë i marrëdhënies duhet kohë dhe duhet që marrëdhëniet nëpër faza të zhvillohen, të provohen mundësitë për bashkëpunim dhe me atë të ndërtohet marrëdhënia e besimit. Ai proces përmban ngritje dhe zbritje, përparim dhe rënie, ndërsa kjo është arsyeja pse është e rëndësishme të keni hapësirë për të provuar zgjidhje të ndryshme, të cilat mbyllën në rast të orientimit drejt rezultateve të shpejta, duke lënë pas dore rëndësinë e procesit.

## 2.2 Padhunshmëria

Padhunshmëria është një angazhim për të mos pranuar gjendjen e padrejtësisë, por për ta kundërshtuar atë në mënyrë aktive pa iu drejtuar dhunës. Padhunshmëria është gatishmëria për të mos bërë dhunë ndaj të tjerëve dhe për të mos vuajtur atë që është drejtuar kundër vetvetes dhe kundër të tjerëve. Padhunshmëria është e kundërta e interpretimit banal që do të thotë “të durosh kur dikush të rrah”. Ajo përfshin gatishmërinë për t’iu kundërvënë padrejtësisë ndaj vetes, por edhe ndaj të tjerëve, dhe gjatë kësaj të mos shndërrohemi në atë kundër së cilës luftojmë, d.m.th. vetë të mos bëhem ai që ushtron dhunë. Në atë përcaktim bie edhe gatishmëria për të rishikuar veten dhe sjelljen tonë prandaj është pak e pazakontë, a për mua e huaj, të pohosh për vete apo për të tjerët se janë të padhunshëm. Jo vetëm që di se ndonjëherë tërthorazi a drejtpërdrejt kryej dhunë dhe nuk krenohem me atë, por unë dua të dëgjoj dhe të zbuloj kur, nga këndvështrimi i të tjerëve, sjelljet ose qëndrimet e mia përbëjnë ose mbështesin dhunën. Pasi që dhuna është ndikim te të tjerët dhe unë nuk mund t’i jap vetes të drejtë të jem interpretues i shkëlqyer i asaj se çka është ndikim i padrejtë te njerëzit dhe nevojat e tyre. Dhe kur dëgjoj prej dikujt se mbështes apo kryej dhunë, jam i gatshëm të mendoj për atë dhe ndoshta të ndryshoj sjelljen time. Edhe atë jo për t’ua bërë qejfin të tjerëve, por për të plotësuar nevojën time që si qenie sociale të jem sa më i drejtë që mundem, dhe kjo është diçka që kërkon të jesh tërë kohën vigjilent dhe të vlerësosh veten. Nuk besoj në atë se shndërrohesh në njeri të padhunshëm me vendim tëndin, a edhe më pak besoj në atë se mund të bëhesh i padhunshëm dhe të mbetesh i padhunshëm.

Padhunshmëria është refuzim që matrica e sjelljes së dhunshme të pranohet si e paevitueshme. Padhunshmëria është të lësh hapësirë për kritikë dhe vetëkritikë dhe për ndryshim të sjelljes së palëve në konflikt, por edhe të përmbahesh të mos moralizosh, t’i japësh vetes të drejtë të gjykosh për të tjerët dhe t’i etiketosh. Padhunshmëria është atëherë kur refuzoj që t’i poshtëroj ata të cilët më rrezikojnë, ose të lejoj të më kaplojë dëshira që t’i lëndoj për t’ua kthyer në të njëjtën mënyrë. Nëse për dikë pohojmë me këmbëngulje se është i keq, është vështirë që ai të përpiqet të na tregojë se ajo



nuk është (gjithmonë) ashtu. Nëse përdorim të njëjtat mjete si ai që na rrezikon, hyjmë në spiralen e dhunës në të cilën në momente të ndryshme gjendemi në rolin e dhunuesit ose viktimës.

Padhunshmëria është bindje. Përvoja e dëshmisë së dhunës mund t'i shtojë asaj forcë dhe bindje të veçantë.

## 2.3 Përpunimi i padhunshëm i konflikteve

Përpunimi i padhunshëm i konfliktit është, nga njëra anë, një koncept ku konflikti shihet si një shenjë për ndryshim të marrëdhënieve ekzistuese dhe me atë si rast për avancimin e marrëdhënieve, ndërsa nga ana tjetër ekziston vendosmëri për të mos përdorur dhunë. Përpunimi i konflikteve nënkupton një proces i cili përmban komunikim, shprehje të interesave dhe nevojave të fshehura mbas atyre interesave, të dëgjuarit e palës tjetër, mund të kuptohet perspektiva e të tjerëve dhe të shpjegohet edhe perspektiva e vet. Me përpunimin e konfliktit hap pas hapi zbulohen elemente të rëndësishme që në fillim nuk janë të dukshme dhe vetë marrëdhënia e palëve në konflikt dalëngadalë transformohet në marrëdhënie dialogu dhe bashkëpunimi, që në vetvete bëhet nevojë, pasi krijon ndjenjën e domosdoshme të besimit dhe sigurisë. Ai proces ka ngritje dhe rënie, mund të përmbajë kompromise, por do të synojë bashkëpunimin. Në procesin e përpunimit të konflikteve nuk ka fitues dhe humbës, sepse palët e konfrontuara as që e aspirojnë atë.

## 2.4 Pajtimi

Në kontekstin e ndërtimit të paqes nuk mendohet në pajtimin e viktimave ose familjeve të tyre me autorët e krimeve ose urdhërdhënësit e tyre. Për më tepër, në atë nivel personal, unë besoj në të drejtën e patjetërsueshme të njeriut për të zgjedhur të mos pajtohet me ata që e kanë dëmtuar.

Në kontekstin e ndërtimit të paqes, pajtimi paraqet pajtim shoqëror në të cilin mënyra mbizotëruese (dhe me këtë e pranuar nga shoqëria) e të komunikuarit të qëndrimeve dhe mendimeve është ajo që është liruar nga urrejtja dhe frika. Për dallim të kohës menjëherë para dhe pas luftës, kur në opinion ishte krejtësisht e zakonshme që për kolektivat e tjerë të flitej në mënyrë ofenduese dhe poshtëruese, e cila nxit krijimin e stereotipave dhe paragjyqimeve ndaj grupeve të tëra dhe i definojnë si armiqësore, pajtimi shoqëror do të thotë largim dhe dënim i veprimit të tillë. Nga njëra anë, procesi i pajtimit në kontekstin e ndërtimit të paqes paraqet çlirim të hapësirës publike të një shoqërie nëpërmjet largimit dhe gjyqimit të urrejtjes dhe formave të tjera të dhunës verbale, ndërsa nga ana tjetër ai proces nxit vendosje të komunikimit, besimit dhe bashkëpunimit përtej kufijve të armiqësisë. Pajtimi nuk është t'u lëshosh pe armiqve të mëparshëm, por është një proces vetëshërimi i një shoqërie në të cilën njihet plus nevoja dhe rëndësia e ndërtimit të bashkëpunimit konstruktiv me armiqtë e mëparshëm, që çon deri në ndryshim esencial të marrëdhënieve dhe krijon ndjenjë të ndërsjellë sigurie. Pajtimi përfshin edhe hapësirën që një numër i madh i njerëzve të kuptojnë mospranimin e përhapjes së urrejtjes dhe frikës në hapësirën publike dhe të njohë dëmin që u shkaktohet me atë. Duhet të punohet për të krijuar hapësirë për ndryshimin e qëndrimeve të një numri të madh të njerëzve të cilët dikur kanë qenë të përfshirë dhe të kapluar nga histeria e luftës. Në vend të përkrahjes së urrejtjes të cilën dikur e kanë mbështetur, atyre iu jepet mundësia të çlirohen nga barra e saj dhe kështu të përmirësojnë veten, jetën e tyre dhe shoqërinë e tyre.

Mund të numërohen shumë gjëra të cilat shumë mire do të shërbenin si parakushte për të punuar rreth pajtimit. Parakushtet e përmendura më së shpeshti janë zgjidhja e fatit dhe gjetja e kufomave të personave të zhdukur, si dhe dënimi i personave përgjegjës për krimet. Është krejtësisht e qartë se asnjë prej parakushteve të përmendura nuk mund të përmbushet plotësisht, pasi që me siguri do të mbesë një pjesë e asaj pune e cila edhe me vullnetin ma të mirë (të cilin shpesh nuk e ka) nuk do të ishte i realizueshëm. E vërteta është që i vetmi parakusht që duhet përmbushur për të punuar rreth pajtimit është të kemi vullnetin dhe vendosmërinë tonë. Mungesa e vullnetit është arsye personale e justifikuar që të mos punohet për pajtimin, të gjitha pjesët e tjera janë pak a shumë justifikime jobindëse.

## 2.5 Ndërtimi dhe shkatërrimi i paqes

Ndërtimi i paqes përfshin të gjithë hapat dhe veprimet individuale që kontribuojnë në ndërtimin e urave të komunikimit, bashkëpunimit, mirëkuptimit dhe besimit, përtej kufirit të armiqësisë, dhe kështu kontribuon për një sens të përgjithshëm dhe të ndërsjellë të sigurisë dhe vetëdijes për lidhshmërinë e ndërsjellë. Thelbi është ndoshta i përshkruar më së miri nga një fjali e bërë shumë vjet më parë nga një veteran i luftës i Ushtrisë Kroate, Xhevad Budimliq: “Nuk mund të jetë mirë për mua, nëse për fqinjin tim është keq”.

Ekzistenca e qëllimit nuk mund të jetë kriteri i vetëm për të vlerësuar nëse një veprim kontribuon për ndërtimin e paqes, nuk kontribuon për të, ose ndoshta përmban aspekte të veprimit të vet të cilat e shkatërrojnë paqen dhe nuk e ndërtojnë. Siç procesi shoqëror i ndërtimit të paqes nuk është proces linear i përparimit të përhershëm, por proces me ngritje dhe rënie, ashtu edhe aksionet të cilat e kanë për qëllim ndërtimin e paqes mund të kenë ndikim afatshkurtër të cilin mund ta përshkruajmë si shkatërrim të paqes, ndërsa në afat të gjatë si ndërtim të paqes. Shembull i asaj mund të jenë aksionet e vizitave në vendet e pashënuara të vuajtjeve nga lufta, të cilët jo rrallë hasin në rezistencë të mjedisit të afërt (e cila ndonjëherë manifestohet me gjykime ose kanosje me dhunë), ndërsa në afat të gjatë kontribuojnë në hapjen e domosdoshme të tabuve rreth çështjeve të përgjegjësisë ndaj padrejtësisë, prej së cilës përfiton e tërë shoqëria.

Ata që kanë pasur rastin të përjetojnë luftën prej së afërmi, padyshim e dinë që narrativi zyrtar dominant për luftën e secilës, ose të paktën të palës së vet, flet se ata vetëm janë mbrojtur. Ndonjëherë madje pohojnë se nuk kanë qenë në konflikt me ata me të cilët kanë luftuar, por se thjeshtë, me asgjë të provokuar, kanë qenë të sulmuar. Por njohja e narrativit të palës tjetër për vetëmbrojtje (shtet, komb, qytet, shtëpi të vet, familje, rend shoqëror, liri, etj.), në përgjithësi shoqërohet me tallje ose pakënaqësi ndaj kotësisë së një pretendimi kaq të rremë. Sepse, për hir të Zotit, është e qartë se “vetëm ne po mbroheshim”, kurse të tjerët thjesht e pretendojnë atë në mënyrë të rreme. Ndërtimi i paqes përfshin transformimin e vetëdijes shoqërore nga një gjendje e rrezikshmërisë kolektive dhe e gatishmërisë për dhunë dhe padrejtësi (të motivuar nga mbrojtja) kundrejt, në perceptimin e saj, kolektivave armiqësorë, në një gjendje respekti dhe mbrojtjeje të të drejtave individuale dhe kolektive të njeriut, dënimi të dhunës së të gjitha llojeve, nxitjeje të një kulture dialogu dhe kulture kujtimesh që mbështesin përpjekjet për ndërtimin e paqes (në vend se thirrje për urrejtje dhe hakmarrje). Ndërtimi i paqes nënkupton aspiratën për një shoqëri vigjilente ku qytetaret e qytetarët me mendim të lirë nga institucionet e shoqërisë civile (medie, arsim, shoqata, artistë etj.) kontrollojnë pushtetin që zbaton mandatin e dhënë nga qytetarët.

## 2.6 Ballafaqimi konstruktiv me të kaluarën

Ballafaqimi me të kaluarën është një proces i pranishëm gjithandej dhe i përditshëm i udhëhequr nga publiku në një shoqëri pas luftës. Përvoja e luftës, koha e tmerrit, çnjerëzimit, lëndimit, dhimbjes dhe frikës, ndryshon gjithë klimën shoqërore, marrëdhëniet ndërnjerëzore, pikëpamjet e komuniteteve të tjera, bazat e komunikimit dhe rendit shoqëror, ajo lë shenja të thella në psikikën e njerëzve të prekur se realiteti i pasluftës është përcaktuar ndjeshëm nga përvoja e luftës. Të vërtetat, për të cilat besohet se ekzistojnë gjatë luftës, mbeten edhe më tej të ekspozuara në mospajtimet për mungesën e luftës. Lufta ndalon, vrasja pushon, por lufta në kokë vazhdon, megjithëse me kalimin e kohës avullon ngadalë, ndjenjat e dhimbjes vazhdojnë. Interpretimi i luftës bëhet shumë i rëndësishëm pasi ekziston nevoja që humbjeve dhe vuajtjeve t'u gjendet e t'u jepet njëfarë kuptimi. Atë funksion e kryejnë narrativet mbizotërues për luftën, të ashtuquajturat „të vërteta“. Ndeshja me interpretimin e ndryshëm nga narrativi i vet për luftën, është përvojë e dhimbshme, e cila provokon zemërim, pasiguri, frikë nga përsëritja. Prandaj narrativët mbizotërues të luftës drejtpërsëdrejti kontribuojnë për prishjen e paqes pasi forma e tyre nënkupton njëanshmëri dhe ekskluzivitet, madje shpesh edhe mohim të të drejtave të tjerëve për të pasur një pikëpamje të ndryshme për konfliktin dhe “të vërtetën”.

Narrativat mbizotërues, të vërtetat zyrtare për luftën, pohojnë se kjo është e vetmja e vërtetë, e ashtuquajtur “e vërteta e mirëfilltë” dhe tentojnë të delegjitojnë perspektivat ndaj së kaluarës nga këndvështrimet e tjera dhe jo rrallë përpiqen që me frikësime të paralajmërojnë paraqitjen e pikëpamjeve të ndryshme alternative.

Narrativi mbizotërues zakonisht merret me të kaluarën në mënyrën e cila relativizon ose mohon përgjegjësinë e palës së vet, kurse dehumanizon ato të tjerët, armiqtë e luftës. Kështu, në vend se me armë, lufta vazhdon me narrative të kundërshtuara dhe reciprokisht përjashtuese, të cilët e udhëheqin “luftën e kujtimeve”.

Koncepti për ballafaqimin konstruktiv me të kaluarën përfshin veprimin në hapësirë publike me qëllim të intervenimit përmirësues, me synim të krijojë dialog mes njerëzve; veprim i cili, duke pranuar faktet e vërtetuara pa dyshim, tenton t'i shmanget grackës së vetëviktimizimit kolektiv, dehumanizimit të të tjerëve dhe glorifikim të ngjarjeve të dhunshme që u kanë shkaktuar vuajtje të tjerëve, duke bërë dallim mes fajit personal dhe përgjegjësisë shoqërore. Ballafaqimi konstruktiv me të kaluarën synon jetësimin e bashkëpunimit mes armiqve të mëparshëm, kërkim të sendeve të përbashkëta përmes parimit të njerëzisë, pranim të fakteve të vërtetuara objektivist për vuajtjet e njerëzve, respekt ndaj të gjitha viktimeve, dialog rreth interpretimeve të ndryshme të historisë së afërt, dhe ka për qëllim ndryshim të klimës shoqërore në të cilën urrejtja, frika dhe thirrjet për hakmarrje do të ishin të mbuluara. Ballafaqimi konstruktiv me të kaluarën nënkupton të kuptuarit dhe të pranuarit e përgjegjësisë personale (jo edhe të fajit) për padrejtësitë e bëra në emër të kolektivit të cilit i takojmë.

Shndërrimi i procesit të ballafaqimit me të kaluarën vetëm në vërtetimin juridik të fakteve (vërtetimin e të vërtetës) dhe ndëshkim të individëve përgjegjës përmes gjykatave ndërkombëtare dhe vendore për krime të luftës, duke pritur se ajo vetvetiu do të sjellë paqe, në periudhë prej rreth njëzet viteve pas luftës ka dhënë rezultate të dobëta në fushën e ndërtimit të paqes në rajonin e ish-Jugosllavisë. Mospranimi i Gjykatës ndërkombëtare në opinionin e vendeve për të cilët ishte krijuar, akuza të përsëritura për anshmëri dhe disa vendime tejet të çuditshme të instancave të gjyqit të shkallës së parë dhe të dytë i kanë sjellë shumë dëm punës së rëndësishme të vërtetimit të fakteve të së vërtetës për vuajtjet, i cili në masë të madhe është kryer me shumë cilësi. Nga ana tjetër, qëllimi për shmangien e mosdënimit të krimeve, po ashtu, në masë më të madhe, është i paplotësuar.

Humbja e jetëve njerëzore, humbja e mundësive për një jetë të lumtur, si dhe jeta me vite të shumta në frikë, vuajtje, urrejtje, janë pasoja të luftës që nuk mund të përmirësohen. Sado e pakëndshme të jetë, duhet të pranohet se humbja e pësuar në luftë është e pariparueshme, si për individët, ashtu edhe për shoqërinë, dhe duhet bërë përpjekje për t'u mësuar të jetohej me humbjen e përjetuar. Kjo përpjekje për të vazhduar jetën në liri dhe siguri relative, sigurisht që mund të ndihmohet me veprime simbolike të "riparimit", siç është vendi i kujtesës, "dëmshpërblimet"/beneficionet monetare etj., por nuk ka kompensim të vërtetë për të humburën, humbja është e përhershme. Proceset që ndërtojnë paqe dhe besim mes njerëzve kanë domethënien e krijimit të kushteve që jeta të vazhdojë. Për aq më tepër është e rëndësishme të arrihet vetëdijesimi se një pjesë e njerëzve mbetet e bllokuar në të kaluarën, me ndjenjën e urrejtjes, shqetësimit, dëshirës për hakmarrje. Është shumë e rëndësishme të shprehet mirënjohje dhe respekt ndaj viktimave dhe familjeve të tyre, pasi ato, në një farë mënyre, përfaqësojnë kolektivat e tyre, dhe për shkak të përkatësisë së këtyre kolektivave edhe kanë vuajtur. Por, nga ana tjetër, është e rëndësishme të mos lejohet që fatin e brezave të ardhshëm ta udhëheqin ata që nuk janë në gjendje të tejkalojnë dhimbjen dhe traumën e vet personale, që humbja nuk ua mundëson të paramendojnë ardhmërinë pa frikë dhe urrejtje ose ata që me manipulimin e vuajtjes ndërtojnë pozitat e veta të fuqisë, si mbrojtës të vetëshpallur të interesave kombëtare. Po aq është e rëndësishme të hapet konflikti mes atyre që kërkojnë parakushte për pajtim dhe atyre që e krijojnë atë, që konflikti të bëhet i dukshëm dhe të merremi me të në mënyrë konstruktive, duke mos i zmadhuar lëndimet dhe duke lënë hapësirë për ndryshim, për gjetjen e interesit minimal të përbashkët rreth të cilit mund të mblidhet shoqëria më e gjerë.

# 3. Vështirësitë dhe sfidat

Nenad Vukosavljeviq



Vështirësitë dhe sfidat shoqërojnë çdo trajnim dhe punëtori. Njerëzit me më pak përvojë trajnimi, kur përballen me disa vështirësi, janë në gjendje të bllokohen dhe t'i bëjnë ato më dramatike sesa janë. Përvoja na tregon se është shumë e rëndësishme të gjeshtë mënyra për të përballuar vështirësitë. Kjo është arsyeja pse ky kapitull është një pjesë integrale e doracakut. Me koleget dhe kolegët e mi unë rendita vështirësitë që hasëm gjatë zhvillimit të trajnimit dhe më pas përshkrova mënyrën se si unë përballova dhe çfarë bëra në situata të caktuara. Këto mund të mos jenë mënyrat më të mira, por më ndihmuan të kapërcej situatën.

Vështirësitë i ndava në katër kategori:

- vështirësitë në përgatitjen, organizimin dhe zbatimin e trajnimit,
- vështirësi me grupin dhe në grup,
- vështirësi në ekipin e trajnerëve dhe
- vështirësitë personale.

### 3.1 Vështirësi në përgatitjen, organizimin dhe zbatimin e trajnimit

- Tejkalmimi i kohës për punëtorinë ose mbarimi shumë para kohe

Jo të gjitha grupet janë një lloj të ndjeshme ndaj shkeljeve të orarit së paralajmëruar të punës, por ajo që më së shumti e përcakton atë raport ndaj kohës është ndjenja e të qenit i kyçur në vendimmarrje. Nëse vërejt, duke udhëhequr punëtorinë, se është i mundshëm tejkalmimi i kohës së planifikuar, zakonisht atë do t'ia paralajmëroja grupit si mundësi, a nëse vazhdimi është më shumë se 15 minuta, do të kërkoja pëlqimin e tyre me justifikimin se është e rëndësishme të përmbillet punëtorja. Asnjëherë nuk më është mohuar ky autorizim, por ka pasur shumë situata të pakënaqësisë kur vonesat kanë kaluar pa paralajmërim. Sa i përket përfundimit të parakohshëm, kjo është për shkak të një niveli më të ulët të angazhimit të pjesëmarrësve/esve në aktivitetet e parapara ose për shkak të vlerësimit të gabuar të ekipit të trajnuesve. Nuk hezitohet të shtoj një pauzë të shkurtër gjatë së cilës do të këshilloheshim me ekipin për një zgjidhje të kohës shtesë, e cila mund të jetë një përfundim i hershëm ose intervenim me futje të ndonjë pjese të punës që duket se është e kuptueshme. Më e rëndësishme se vetë shfrytëzimi i kohës është të kuptohet nga vjen dallimi në vlerësimin e angazhimit dhe çka do të thotë kjo në të vërtetë, që të mund rrjedha e më tutje të trajnimit t'i përshtatet nevojës ekzistuese. A kanë qenë p.sh. pjesëmarrësit/et natën e kaluar së bashku deri në orët e mëngjesit, andaj janë të stërlodhur për të marrë pjesë, a janë të frikësuar prej temës, a ekziston diçka tjetër që e ka prishur atmosferën e punës, a janë marrëdhëniet me pjesëmarrësit/et e ekipit të pritura, sa është metodologjia në harmoni me energjinë e pranishme etj.

- Angazhimet shtesë të natyrës organizative ose detyra të tjera

Angazhimet shtesë të natyrës organizative paraqesin një barrë dhe largojnë përqendrimin dhe energjinë, kështu që do të ishte ideale të ketë një person i cili nuk është në ekipin e trajnuesve dhe i cili është i angazhuar vetëm me pjesën organizuese të punës. Në qoftë se ajo nuk është e mundur, do të ndihmonte të kryhen marrëveshje detajet hollësisht lidhur me organizimin para trajnimit, dhe të përpilohet plan i punës për punët që duhet bërë gjatë trajnimit. Angazhimet shtesë me të cilat ekipi merret gjatë trajnimit me siguri janë faktor vështirësues, por janë edhe rrethana të pritura. Është e rëndësishme të ndërmerren masa që angazhimet e jashtme të mos na preokupojnë deri në atë masë, sa të mos jemi të përfshirë sa duhet në procesin e shkëmbimit në trajnim. Domethënë, duhet kufizuar angazhimet tona për atë periudhë, por edhe të mësojmë të vendosim përparësitë.

- Kushtet e këqija të punës (probleme organizimi)

Ajo që mund të kontribuojë në parandalimin e kësaj situate është që të gjitha marrëveshjet logjistike të bëhen me shkrim dhe në hollësi, pasi kjo krijon më shumë presion për t'u pajtuar. Megjithatë, situata si kjo ndodhin. Kushtet e dobëta të punës shkaktojnë frustracion për grupin dhe ekipin. Sigurisht që të gjithëve u pengon kur është shumë ftohtë, shumë ngrohtë ose ka shumë zhurmë në hapësirën e punës, por kjo nuk duhet të ndikojë domosdo në mënyrë negative në rrjedhën e trajnimit. Të ndash pakëz kohë që bashkërisht të qajmë hallin dhe të bëjmë shaka për rrethanat në të cilat nuk mund të ndikojmë, mund të jetë, si çdo përvojë e përbashkët, stimuluese për sa i përket krijimit të kohezionit në grup. Në fund të fundit thelbi është se si ne merremi me atë ndikim të jashtëm dhe nëse mbrohemi apo jo kundër tij.

- Koha e pamjaftueshme për përgatitje përmbajtjesore të trajnimit

Në QAP praktikojmë konceptin fleksibël të trajnimit dhjetëditor, që në praktikë do të thotë se prej 8 ditëve të punës përgatisim plan të hollësishëm për tri ditët e para, ndërsa pjesën tjetër të trajnimit e përgatisim si skemë, d.m.th. mbledhim tema dhe punëtori të cilat ndoshta do të mund t'i përdorim. Në vend ne vlerësojmë nevojat, çështjet më të rëndësishme për grupin me të cilin punojmë në atë moment. Ky koncept është shumë i kërkuar, sepse përfshin koordinimin në mbrëmje të punëtorive në një situatë të lodhjes dhe një kohë shumë të kufizuar. Kjo mund të funksionojë vetëm në një ekip me të paktën 2 persona me shumë përvojë, dhe është shumë e kërkuar për më pak përvojë. Kjo është arsyeja pse është e rëndësishme për ata që kanë më pak përvojë t'i vlerësojnë më parë opsionet e tyre dhe të gjejnë kohën për t'u përgatitur për ushtrimet që ata do të udhëheqin dhe për të komunikuar me pjesën tjetër të ekipit ankthin ose pasigurinë e tyre. Koha e trajnimit gjithmonë mungon, prandaj s'do mend se është këshillë e mirë që për të përgatitur trajnimin të na shkojë shumë kohë, duke marrë parasysh që është e nevojshme të bëni një pushim të shkurtër pas përgatitjes, në mënyrë që të mos stërlodheni para se të fillojë trajnimi.

- Udhëzimet

Për një pjesë të madhe të ushtrimeve udhëzimet precize janë aq të rëndësishme saqë ndryshimi i vetëm një fjale mund ta drejtojë në një rrjedhë krejt tjetër prej asaj që është pritur, kështu mund të lindë një version i ri i ushtrimit ose mund krejtësisht ta hiqni. Prandaj është e rëndësishme që i tërë ekipi të ndjekë dhënien e udhëzimeve dhe sipas nevojës të reagojë nëse ndodh ndonjë lëshim. Një mënyrë e mirë e parandalimit është të përgatisni dhe kontrolloni me një anëtar tjetër të ekipit. Shkrimi i pikave ose fjalive më të rëndësishme nga udhëzimet është një mënyrë e zakonshme për t'u siguruar që të mos gabojmë. Pothuaj gjithmonë është më mirë t'i lexoni udhëzimet e përgatitura dhe të keni para jush një plan zhvillimi të trajnimit. Nëse vini re se përqendrimi juaj është i ulët dhe nuk ndiheni



të sigurt për ta udhëhequr ushtrimin, është më mirë t'ia kaloni atë dikujt tjetër, sesa të futni veten në një situatë ku nuk ndiheni i sigurt.

- Vlerësimi i kohës së duhur për ushtrimet

Vlerësim i saktë i kohës së duhur është i pamundur, por ajo që mund dhe duhet ta bëni është të ndiqni planin – të dini sa kohë keni planifikuar, sa kohë ju ka mbetur, sa jeni mbas apo para lidhur me planin. Përveç kësaj, jeni të zënë edhe me moderimin e diskutimit dhe ndjekjen e pjesëmarrësve/ esve dhe me planin tuaj të evaluimit, ose a i parashtroni ato pyetje të cilat i keni pasur ndërmend t'i përfshini. Kjo nënkupton përqendrim në tri nivele të ndryshme: teknik (koha, rrjedha), interaktiv (ndiqet grupi dhe menaxhohet me procesin e komunikimit) dhe përmbajtjesor (a hapen çështjet evaluative sipas rrjedhës së planifikuar dhe a hasin në interesimin e pritur të grupit). Është shumë e natyrshme të mos mund të jeni gjithmonë në nivelin më të lartë të përqendrimit që pavarësisht t'i keni nën kontroll të gjitha këto. Prandaj nuk jeni vetë në ekip. Devijimet nga orari janë një gjë normale kur procesi zhvillohet në atë mënyrë që të ndjekë nevojat e grupit. Drejtimi juaj i diskutimit, koha dhe ritmi i të pyeturit mund të mbyllin pyetjet fillestare dhe të shpejtojnë përfundimin. Udhëheqja përfshin administrimin e procesit përmes ndërhyrjeve, kur shfaqen mundësi. Ju nuk mund të pritni që t'i shteroni tri pyetjet tuaja të vlerësimit duke pritur që askush të mos përgjigjet së pari, pastaj të kaloni në tjetrin pa pritur që ushtrimi të zgjasë saktësisht ashtu si e keni menduar.

- Shtresat e shumta të ushtrimeve, drejtimi kah niveli i dëshiruar gjatë evaluimit

Në ushtrimet eksperienciale shpesh ndodh të ekzistojnë më shumë shtresa të cilat mund të evaluohen ose ushtrimi rrjedh në mënyrë të papritur, me çka nevoja për evaluim merr kah tjetër nga rrjedha e planifikuar. Ajo që është e rëndësishme është që i gjithë ekipi të ndjekë zhvillimin e situatës, sipas mundësive të konsultohet lidhur me vështrimet më të rëndësishme, dhe kështu të mbështesë individin që udhëheq ushtrimin. Në këtë mënyrë rendi i hapave gjatë evaluimit është i rëndësishëm, d.m.th. ndjekja e nevojës primare për evaluimin emocional ose të përmbajtjes dhe rëndësia e përmbajtjes së atij segmenti të evaluimit para se të kalohet në përfundimet ose pjesa e përmbajtjes (ajo mund të jetë analizë e ndjenjave që janë paraqitur gjatë realizimit të ushtrimit). Një shembull që ilustron këtë shumështrësime mund të jenë ushtrimet gjatë së cilëve punohet në temën e komunikimit apo bashkëpunimit, kur parashtrohet një detyrë e cila për nga përmbajtja është shumë kundërthënëse ose mbart në vete dilema etike të shumëkuptimshme (shih p.sh. ushtrimin „Votimi për fajin“ në f. 99).

## 3.2. Vështirësi me grupin dhe në grup

- Mosrespektimi i marrëveshjes së përbashkët të punës/rregullat e punës

Në qoftë se ndiqet rekomandimi që vetë grupi, përmes të procesit të drejtuar, të përpilojë marrëveshje për punë, do të jetë më lehtë të përballeni me mosrespektimin e marrëveshjes, pasi do të ekzistojë ndjenja e pronësisë ndaj tij. Nëse për shkak të sikletit prej shprehjes së kritikës publike njerëzit përmbahen që publikisht të shprehin vërejtjet dhe të bëjnë me dije mosrespektimin e rregullave, mua më pëlqen të pres një kohë më të gjatë që frustrimi të bëhet më i madh, që presioni për shprehjen e kritikës të rritet. Gjatë kësaj, duhet menduar për krijimin e hapësirës për të shprehur kritikën, ajo mund të bëhet përmes grumbullimit të çështjeve të hapura ose kohës shtesë për daljen ditore nga dita, përmes pyetjes për pengesat në punën e ekipit. Nxitje shtesë mund të jetë ndonjë koment/kritikë i ndonjërit prej ekipit për pengesën që e ndjen lidhur me mosrespektimin e marrëveshjes, ndërsa

formë më e fortë e presionit mund të jetë t'i propozohet grupit që rregulla e caktuar të tërhiqet, pasi që nuk i përmbahemi.

- Kërkimi i „liderit“ në ekip

Shumë shpesh ndodh që pjesëmarrësit/et të vlerësojnë anëtarët dhe anëtarët e ekipit për cilëndo qoftë arsye. Ne nuk praktikojmë të japim tituj në ekip, andaj nuk kemi titull udhëheqësi apo zëvendësi, po ashtu nuk shtiremi se të gjithë kemi të njëjtën eksperiencë. Nuk duhet të zemëroheni nëse pjesëmarrësit/et ju vlerësojnë, është nevojë e natyrshme të përpiqen të marrin vesh pak më shumë për njerëzit që nuk i njohin, por ja që i shpijnë në situata të rënda dhe ndonjëherë edhe në situata të pakëndshme, të cilët i vëzhgojnë dhe i kritikojnë. Varet prej jush që kritikën dhe vërejtjen tuaja t'i shprehni në mënyrën që askënd nuk e zhvlerëson e as e favorizon, ndërkaq këtë para se gjithash ta bëni në mënyrë të kuptueshme dhe ata për të cilët bëhet fjalë të mund ta pranojnë atë.

- Shikimi i individit në grup ose i tërë grupit për trajnuesin/en si shembull i „njeriut jo të dhunshëm“

Sado që kjo të tingëllojë naive dhe si punë fëmijësh, këtë, si edhe përvojat e tjera, nuk duhet t'i përqeshim. Ndoshta mënyra më e mirë të dërgoni mesazhin se vlerësimi i personalitetit është problematik, madje edhe atëherë kur është menduar të jetë shumë lavdërues, përkatësisht në formën e „njeriut jo të dhunshëm“, është të përfitonit nga rasti dhe në ushtrimet ku shkëmbehen përvoja, të rrëfeni ndonjë tregim (sigurisht të vërtetë) i cili flet për atë se keni pasur mendime të gabuara, por edhe për ndryshimin tuaj që e keni përjetuar me kalimin e kohës.

- Mungesa e të dëgjuarit të ndërsjellë në diskutimin plenar

Keni mundësinë të lejoni përshkallëzimin, ashtu që vetë pjesëmarrësit/et të reagojnë për të rikthyer atmosferën ku mund të punohet, dhe ajo fillon me mundësinë e të dëgjuarit të tjetrit, ose vetë të intervenoni dhe t'i rikujtoni për marrëveshjen për punë. Nëse në marrëveshjen për punë nuk ka ndonjë rregull ku mund të mbështeteni, mund të propozoni që ajo të shtohet dhe të shikoni me grupin se çfarë mendojnë për atë. Deri në mungesë të konsiderueshme të të dëgjuarit në diskutimin plenar mund të vijë edhe për shkak të asaj që shumica të ndjehen të ngopur ose të lodhur me sendet e dëgjuara, sidomos nëse diskutimi zgjat ose para tij ka patur një sërë ushtrimesh dhe bisedash plenare. Në atë rast duhet menduar që puna në atë temë të vazhdohet në grupe më të vogla.

- Dominimi i individëve të caktuar

Kur dikush gjatë diskutimit të hapur plenar paraqitet shumë herë dhe/ose gjatë asaj flet shumë gjatë, po ashtu keni mundësinë të reagoni duke cituar marrëveshjen e përbashkët për punë ose mundeni që marrëveshjes t'i shtohet ndonjë rregull e re. Për më tepër, dalja nga dita, rrethi i fundit para përmbylljes së punëtorisë, ofron mundësi të shqyrtohet kjo si pengesë. Megjithatë, mundësia më e rëndësishme e ndikimit është metoda të cilën do ta shfrytëzoni në punë. Ju mund të përdorni të folurit në rreth, mund të zgjidhni një barometër, mund të kyçni grupe të vogla... Dhe jo vetëm që mundeni, por edhe duhet që të mundësoni hapësirë për paraqitjen e më shumë njerëzve (të tjerë) dhe t'i shfrytëzoni opsionet në dispozicion për t'i nxitur ose për t'i inkurajuar të flasin.

- Marrja e moderimit nga ana e pjesëmarrësve/esve

Kur pjesëmarrësi/ja fillon t'i parashtrijë pyetje grupit apo ekipit, duke pritur përgjigje që të vazhdojë, kur fillon të sillt sikur ka përgjegjësi të japë fjalën, duhet që menjëherë të reagoni, pasi nëse e lejoni

atë, do të humbni kontrollin ndaj rrjedhës së procesit, por dhe përgjegjësi për këtë me siguri që keni. Është me rëndësi të përmendni arsyet e reagimit tuaj që t'i kuptojnë të gjithë dhe për të siguruar mbështetjen e grupit për këtë gjë. Bëni atë në mënyrë njerëzore e të qetë dhe mos u zemëroni, kurse gjatë kësaj merrni parasysh pyetjet të cilat pjesëmarrësi/ja ka dashur t'i parashtrorë dhe vlerësoni dobinë e tyre, si dhe sa është momenti i duhur për to. Përpjekja për të marrë përsipër moderimin, sado drastike një formë e përpjekjes së menaxhimit, është gjithashtu një shenjë e angazhimit.

- Kërkimi i „poentës“ prej trajnuesit/es

Është krejt e zakonshme dhe e pritshme që një pjesë e pjesëmarrësve/esve, sidomos në fillim të trajnimit, udhëheqësit t'i shikojë si mësimdhënës/e të cilët në fund do të tregojnë se çka është e saktë dhe çka jo, si dhe çka është ajo që duhet pranuar si drituri. Por duke qenë se çështja është se nuk ka dogmë, se nuk ka asnjë poentë të paracaktuar dhe të fshehur dhe se poenta është ajo që të gjithë e zbulojnë për vetveten në procesin e ndërveprimit, i cili, po ta themi kalimthi, është gjithmonë unik sepse është një pasqyrim i marrëdhënieve në grup, është e rëndësishme që të komunikohet kjo kundrejt grupeve, por njëherit edhe të jepet një shembull. Mundohuni të identifikoni aspektet që janë unike për atë grup dhe në atë moment kur jeni dhe t'i nxirrni në pah ato si një shembull mësimi nga përvoja aktuale, në vend që të kërkoni konfirmim për poentën që është përcaktuar prej përpara. Përmbahuni nga prezantimet e gjata kur të ndieni se në grup ka nevojë për një poentë nga ana e trajnuesit/es, fokusohuni në udhëzimet dhe pyetjet e procesit, në vend të konkludimeve dhe njohurive të qartësuar. Nëse ka çfarëdo qoftë poente të trajnimit, atëherë ajo është që njerëzit të mësohen të kërkojnë konkludimet e veta në mënyrë të pavarur, duke shqyrtuar vëzhgimin e ngjarjeve me të tjerët, dhe duke mbajtur të drejtën që të mbesin të veçantë.

- Injorimi i udhëzimeve dhe lutjeve të ekipit të trajnuesve nga ana e pjesëmarrësve/esve

Në këtë rast arsyet mund të jenë aq të llojllojshme, ashtu që e vetmja rrugë është hulumtimi i arsyeve. Në qoftë se ajo ndodh gjatë realizimit të ushtrimit eksperiencial, mendoni deri në cilën shkallë në evaluimin e ushtrimit mund të futni atë që disa nuk u janë përmbajtur udhëzimeve. Nëse ajo ndodh në diskutimin plenar, si p.sh. mosrespektim i moderimit dhe marrje e fjalës pa leje, atëherë puna është pak më serioze, sipas të gjitha gjasave përfshin një farë lloj shqetësimi/revolte dhe gjithsesi kërkon sqarim. Vlerësimi se a është momenti konkret i volitshëm për bisedë rreth shkaqeve mund të jetë delikat dhe do të ishte mirë të konsultoheni me ekipin, madje ndoshta me tërë grupin. P.sh., në qoftë se vlerësohet se nuk është momenti që menjëherë të flitet për shkaqet, është e rëndësishme që menjëherë të caktohet koha kur ajo do të ndodhë, pasi që është rregull e zakonshme që konfliktet ekzistuese duhet të kenë përparësi mbi planin e punës. Rregulla se konfliktet kanë përparësi është shprehje e respektimit të barabarësisë në grup, pasi që konflikti nënkupton që dikujt diçka i pengon në procesin e punës, andaj atë nuk mund ta injorojmë. Megjithatë, duhet të kemi parasysh edhe nevojat dhe energjinë e gjithë grupit, andaj ta menaxhojmë situatën ashtu që konflikti të transformohet, që nuk do të thotë medoemos se zgjidhjes duhet qasur në të njëjtin moment.

- Vështirësitë e pjesëmarrësve/eve për t'u larguar nga evaluimi i përvojës emocionale personale në ushtrimin eksperiencial dhe për të kaluar në pjesën e vlerësimit që lidhet me nivelin shoqëror ose me analizën e procesit

Dikujt do t'i duhet më shumë kohë „të mbyllë“ procesin e pjesëmarrjes emotive në ushtrimin eksperiencial. Shqetësimi shoqërohet më shpesh me kujtimin e përvojave në jetën reale, kurse kjo plotësisht mund t'ua pamundësojë pjesëmarrësve/eve që gjatë punëtorisë të shkojnë në një nivel

racional dhe të shikojnë se çfarë ka ndodhur në të vërtetë. Është e rëndësishme të vlerësoni / kontrolloni se sa njerëz janë në këtë gjendje Nëse ka vetëm disa, mund të vazhdohet me analizën, por nëse ka më shumë aq, atëherë kjo tregon për nevojën e daljes emotive më të gjatë prej ushtrimit eksperiencial. Puna në grupe të vogla mund të jetë e përshtatshme për dalje, pasi u jep të gjithëve hapësirë të flasin më lirshëm që për disa është më rëndë në plenum. Kujdesi i ekipit të trajnuesve për të përpunuar pjesëmarrjen emocionale në ushtrime është e rëndësishme, si nga pikëpamja etike – që nënkupton respektim të njerëzve – ashtu edhe nga pikëpamja e marrëdhënies së duhur të besimit në relacionin grupi-ekipi.

- Pasiviteti, heshtja, rënia e energjisë

Heshtjes në punëtori në veçanti ia kanë frikën trajnuesit/et me përvojë të vogël, por nuk ka arsye për një gjë të tillë. Nëse nuk e keni të qartë përse heshtje, kontrolloni atë me grupin, mos spekuloni. Nëse kjo ndodh pas ndonjë ushtrimi eksperiencial të fortë, sipas të gjitha gjasave bëhet fjalë për të lënduarit emocionalë dhe pyetja është cila metodë pune do të ishte e përshtatshme për vazhdim, si dhe cila do t'u mundësonte njerëzve të kyçen në mënyrë adekuate. Ndonjëherë heshtja interpretohet si mungesë motivimi për temën, por rrallë ndodh që ajo të jetë arsyeja, më së shpeshti puna qëndron në atë se duhet përshtatur metodat me nivelin e energjisë që ekziston. Dhe nuk duhet hequr nga mendja se ajo që disa individë e kalojnë në heshtje punëtorinë nuk është medoemos shenjë për pasivitetin e tyre, për më tepër ndoshta është pikërisht shenjë e trazirave të tyre të brendshme.

- Pjesëmarrësit/et e preokupuar me veten dhe marrëdhëniet e ndërsjella, ndërsa ekipi i trajnuesve është i shkyçur prej atyre proceseve, që ndikon në punëtorinë

Nëse pjesëmarrësit/et janë më aktivë në kohën joformale, në pauzat, sesa në vetë punëtorinë, kjo do të thotë se diçka në lidhje me dizajnimin e trajnimit nuk është në rregull. Konsultohuni ose rishqyrtoni cilat metoda i përdorni, cilat çështje i hapni, kërkoni njoftime prapavepruese prej grupit, provoni të mbliidhni çështje të hapura dhe kritika prej pjesëmarrësve/esve, pyetni ata haptazi dhe siguron kohë për t'u marrë me këto pyetje. Nuk mund të jetë më i rëndësishëm zbatimi i punëtorisë së ardhshme ku pjesëmarrësit/et nuk do të marrin pjesë në tërësi, nga krijimi i marrëdhënieve të të kuptuarit dhe të përkrahjes ndërmjet ekipit dhe pjesëmarrësve/esve.

- Paragjykimet dhe mosbesimi ndaj trajnuesve/eve që nga fillimi (për shkak të moshës së tyre, përkatësisë etnike, gjinisë...)

Do të ishte e çuditshme të mos i ketë, andaj nëse ju duket se aspak nuk i ka, ndoshta do të ishte mirë pikërisht atë ta parashtroji si temë. Pjesëmarrësit/et nuk do t'ju paraqesin haptazi mosbesimin dhe frenimin e vet, kjo është e qartë, por do t'i ndjeni, kurse kjo është ajo që e përbën përditshmërinë tonë, ajo është prezenca e domosdoshme e realitetit në trajnim. Si do të kalojë koha, marrëdhëniet tuaja ndaj pjesëmarrësve/esve të caktuar/a do të ndryshojnë, do të piqen, do të kalojnë nëpër transformime, ndonjëherë do të bëhet më keq, por sipas të gjitha gjasave, prapëseprapë në fund do të jenë në masë të konsiderueshme më të mira se në vetë fillimin e trajnimit. Pjesëmarrja e ekipit të trajnuesve në ushtrimet e prezantimit dhe ndarja e përvojave është e rëndësishme pikërisht nga arsyeja që pjesëmarrësit/et të kenë rastin të shikojnë dhe të ndiejnë se edhe trajnuesit/et janë këtu me dilemat e veta, me histori të më parshme dhe frikë që e zvogëlon distancën mes tyre.

- Gjatë evaluimit gojor të ditës/punëtorisë gjatë trajnimit pjesëmarrësi/ja thotë: „Më tutje.“

Meqenëse vlen rregulla e pjesëmarrjes vullnetare, kjo përndryshe është vetëm praktikim i asaj të drejte. Mos u emociononi për shkak të çdo imtësie, nuk është detyra juaj të gjeni kohë që të kujdeseni për çdo person në veçanti. Kjo do të ishte një pritje e zmadhuar. Por, po është e rëndësishme të kapen kësi sendesh, ashtu që nëse përsëriten të mendohet për atë që me personin të flitet në kohën joformale për të kuptuar për çka bëhet fjalë në të vërtetë dhe a ka ndonjë lloj përkrahjeje të cilën ekipi i trajnuesve mund ta japë që personi të marrë pjesë në mënyrë më aktive.

- Pjesëmarrësit/et janë korrektë politikisht për së tepërmi

Njerëzit zakonisht friken që të mos i lëndojnë të tjerët, andaj e marrin strategjinë e korrektësisë politike. Dhe kjo është krejtësisht në rregull. Megjithatë, nëse jemi të shtrënguar deri në atë masë që të mos duam të flasim për paragjykimet në rrethinën tonë pasi që kemi frikë t'i shqiptojmë, atëherë kjo sigurisht që është e tepruar. Ai kërkim i baraspeshës ndërmjet asaj të jemi të lirë në të shprehur dhe kujdesit të mos i lëndojmë të tjerët është detyrë e përditshme dhe vendi i baraspeshës në secilin grup do të jetë i ndryshëm. Procesi i kërkimit të asaj pike të baraspeshës është ushtrim për ballafaqim me realitetin.

- Një pjesë e grupit nuk flet në punëtori

Nëse çdoherë të njëjtit njerëz janë të përmbajtur, atëherë është e rëndësishme të mendohet për atë se a sillen në të njëjtën mënyrë pa marrë parasysh metodën dhe temën, të krahasohet me atë se si sillen në kohën joformale, a është i formuar grupi sipas ndonjë kriteri të jashtëm të dukshëm etj. Për çfarëdo që të bëhet fjalë, është e rëndësishme të mos supozohen shkaqet, por të inkurajohen për pjesëmarrje, dhe nëse vazhdohet, të ndahet kohë dhe në mënyrë plenare të flitet për atë. Njerëzit më së shpeshti as që janë të vetëdijshëm për atë se heshtjen e tyre të tjerët, të cilët marrin pjesë në mënyrë aktive, mund ta përjetojnë si marrje të pozitës së të gjykuarit. Rasti për diskutim plenar mund t'i vetëdijesojë këto aspekte dhe të ndryshojë gjendjen.

- Frika nga ajo se ekipi i trajnuesve zë shumë kohë dhe hapësirë në punëtori

Së pari duhet shikuar me ekipin se cili është perceptimi i tyre. Nëse me të vërtetë ka ndodhur që dikush nga ekipi të ketë zënë kohë për së tepërmi, vetë shqyrtimi i çështjes do të shërbejë si kritikë dhe do të nxisë zgjidhjen. Ajo që është e rëndësishme në këtë pikë është vërejtja se është e rëndësishme që grupi të përjetojë ekipin e trajnuesve si individë që e ndajnë me to përvojën e vet jetësore në të njëjtën masë siç kërkohet ajo prej tyre. Nëse tema e punëtorisë është reflektim gjatë së cilës flitet për ndonjë palë përjetime të rënda, rregulla duhet të jetë që edhe udhëheqësit të marrin pjesë.

- Lulatje të mëdha në energjinë midis pjesëmarrësve (një ditë ata kërkojnë më shumë energji, kurse një ditë tjetër nuk ka energji për kurrfarë aktiviteti)

Edhe kjo është plotësisht normale. Në euforinë e një procesi të fuqishëm ndërveprimi, lehtë mund të humbni ndjenjën e kufijve të vetvetes, njerëzit stërlodhen lehtë dhe më pas fizikisht nuk janë në gjendje të vazhdojnë me atë ritëm. Ekipi trajnues duhet të monitorojë dhe të vlerësojë doemos ashtu si duhet ngarkesën e punës në të cilën grupi dhe vetë ata janë të ekspozuar, dhe metodat dhe përmbajtjen t'i përshtatë me nivelin e parashikuar të energjisë.

- Gara mes pjesëmarrësve/esve

Gara është diçka që pritet, por si matricë dominante dhe e përhershme e sjelljes nuk është e dobishme për procesin e të mësuarit, pasi që mund të dëmtojë besimin e duhur për punë në temat e rënda emotive. Kush do të flasë ende për diçka që i dhemb me ndonjërin i cili ka për qëllim të garojë me ju? Është e zakonshme deri në atë masë që në fillim të trajnimit përveç komunikimit të punohet edhe në marrjen e vendimeve dhe punën ekipore, nëpërmjet punëtorive të cilat janë vendi i duhur për të tematizuar dhe analizuar garat si mënyrë sjelljeje. Në këtë rast është e rëndësishme të lihet hapësirë për zgjedhje, pasi përzgjedhja i takon secilit prej nesh. Trajnimi vetëm mundëson që në një hapësirë të sigurt të qartësojmë pasojat e zgjedhjeve tona, po gjithashtu edhe zgjedhjen e garës si matricë e sjelljes.

- Ekzistimi i nëngrupit brenda grupit

Kur një pjesë e njerëzve njihen prej më parë ose gjatë trajnimit e njohin njëri-tjetrin se kanë mendime të njëjta, ndodh që të formojnë një lloj nëngrupi, pasi që gjithmonë kalojnë kohën së bashku, dëshirojnë të qëndrojnë së bashku në hapësirën punuese, të jenë në të njëjtin grup të vogël, në kohën joformale janë në të njëjtin grup. Ndonjëherë ajo afërsi manifestohet duke iu shmangur konfrontimit të ndërsjellë ose paraqiten së bashku duke përmbytur njëri-tjetrin, që mund të pengojë punën deri në njëfarë mase. Nuk duhet të eksitohemi së tepërmi rreth nëngrupeve madje edhe kur paraqesin pengesë, por duhet kujdesur që metodologjikisht të forcohet llojllojshmëria e grupeve, të ndërrohen vendet për t'u ulur, grupet e vogla të formohen sipas parimit të rastësisë etj. Nuk duhet hequr nga mendja se qëllimi nuk është të pamundësohet komunikimi intensiv ndërmjet nëngrupeve, por të inkurajohet intensiteti i ngjashëm i interaksionit me pjesën tjetër të grupit, ose komunikimi nga rrafshi i kohës joformale të kthehet prapë në punëtori. Është e natyrshme që njerëzit të ndjejnë nivel të ndryshëm të afërsisë, ajo vetvetiu nuk është problem. Me qetësi ndonjëherë duhet t'i kundërvihemi paranojës së shfaqur te pjesëmarrësit/et e ekipit me më pak përvojë, të cilët këto situata dinë t'i përjetojnë si një akt subversiv të qëllimshëm.

### 3.3 Vështirësi në ekipin e trajuesve

- Bashkërendimi i ekipit

Ekipi i trajnerëve ka të drejtë të mos jetë i bashkërenduar! Reagimet spontane, po të ndryshme nga ana e ekipit sigurisht që ndonjëherë mund të ndikoj të ngathët ose përçarës, por nuk duhet pasur parasysh faktin se në këtë mënyrë ato mund të kontribuojnë në besueshmërinë e bashkëpunimit pavarësisht nga dallimet që shfaqen te ekipi i trajnimit. Dhe mos u shqetësoni se si ndonjëri nga pjesëmarrësit/et e ka interpretuar situatën, se a do t'jua zënë për të madhe se nuk funksionon si ekip i mirëfilltë ose diçka tjetër. Gjithkush e ka një bazë për gjykimin e vet që nxjerr. Për mua gjëja më e rëndësishme është të jem i lirë në ekip dhe të mos kultivoj "besnikëri", që do të thotë të mos kemi marrëveshje për mospërmbyshjen e mospajtimeve para grupit. Nëse kam nevojë që publikisht të bëj me dije një mendim të ndryshëm nga një pjesë e ekipit tim, unë atë më së shpeshti edhe do ta bëj, përveç nëse vlerësoj se ajo mund të ketë ndikim që nuk dua ta ketë te partneri/ja im/e në ekip (p.sh. të humbin vetëbesimin), dhe në atë rast do të kisha zgjedhur hapësirë për të shprehur mendimin jashtë punëtorisë. Ekipi më i mirë është ai ku të gjithë janë të lirë të jenë ata që janë, pa pasur ngurrim dhe pa u ngushtuar.

- Atmosfera e keqe

Cilado që të jetë arsyeja, atmosfera e keqe në ekip është e papranueshme, pasi e thith energjinë e cila të gjithëve na është më se e duhur, ndikon në punën e përbashkët dhe shumë lehtë transferohet te grupi, andaj për arsyet e shfaqjes së saj duhet të diskutohet pa humbur kohë. Nëse gjatë përgatitjes së trajnimit vërehet se ka kësi lloj vështirësish, atëherë duhet të diskutohet menjëherë. Ballafaqimi me pakënaqësi dhe frustrime të pashprehura gjatë trajnimit është në mënyrë të pakrahasueshme më i vështiri.

- Përmbledhje/interpretim/vlerësim

Kur dikush para fundit të punëtorisë i përsërit „leksionet e mësuara“, i vlerëson pjesëmarrësit/et ose e interpreton procesin e punës, ky nuk është stili i punës të cilin e rekomandoj, andaj do të brengosesha për feedback-un nëse unë do ta kisha bërë atë. Nëse dikush nga ekipi im ka pasur kësi veprimesh, do të ishte e rëndësishme për mua që mendimin tim ta ndaja në rastin e parë të mundshëm dhe të bisedonim për atë, ashtu që të gjithë të mund të kuptonin edhe marrëdhënien e individit lidhur me atë edhe përjetimet e situatës. Pjesëmarrësit/et shpesh presin ndonjë lloj gjykimi përfundimtar nga ana e trajnuesit/es, i cili do të përcaktonte kush ka të drejtë. Hezitimi i dhënies së mendimit nga ana e trajnuesit/es mund të përjetohet si mospërkatësi në grup, si distancë, që mund të shkaktojë ndjenjën se trajnuesit/et vështrojnë dhe gjykojnë dhe këtë gjë nuk duan ta thonë. Nuk shoh pengesë në atë që edhe trajnuesit/et të shprehin mendimet dhe ndjenjat e veta, por në atë mënyrë që ajo të mos ndikojë së tepërmi në rrjedhën e punës dhe të mos e prejudikojë.

- Mungesë iniciative

Përherë e kam të rëndësishme që në mbledhjen e ekipit të tematizoj, nëse kam përshtypjen që dikush prej ekipit merr më pak iniciativë nga sa pritet, pasi që shkaqet mund të jenë shumë të ndryshëm. Në raste të tilla për mua është e rëndësishme të dihet se nuk është e domosdoshme që të gjithë në ekip të kemi iniciativë të njëjtë, dhe se kjo vetvetiu nuk është problem, por është e rëndësishme të flitet për të, pasi që ndoshta shkakut është tepërca ime e iniciativës, ndoshta është e natyrës personale, ndoshta është gjendje fizike, shqetësim për diçka etj. Të komunikuarit e gjendjes personale që na kufizon në punë, është me të vërtetë e rëndësishme për punën ekipore.

- Përqendrimi i dobët

Përqendrimi ynë ndryshon çdo ditë. E kam të rëndësishme të jem i vetëdijshëm për këtë gjë dhe ta vlerësoj në raport me detyrat të cilat më presin. Nuk duhet medoemos të dorëzohem lidhur me detyrat më të rënda, nëse përqendrimin e kam të ulët, por e kam të rëndësishme t'ua kumtoj gjendjen time që të mund të kërkoj vëmendje plotësuese dhe përkrahjen e pjesëmarrësve të ekipit. Kur vërej se ndonjëri prej ekipit të trajnuesve ka luhatje lidhur me përqendrimin, përpiqem t'i ofroj ndihmë dhe të shqyrtoj si është përjetimi im, si edhe disa shkaqe eventuale të humbjes së përqendrimit.

Secili në ekip ka të drejtë të thotë: „Edhe pse unë duhej ta drejtoja këtë punëtori, nuk ndihem mirë që atë ta realizoj tani, a mund të më zëvendësojë dikush?“

- Reagimi i shpejtë

Mungesa e reagimit të shpejtë ndonjëherë mund të jetë problematike, por marrja e vendimeve në mënyrë të përshpejtuar dhe të përnjëhershme po ashtu mund të jetë problematike. Në të dy rastet është e rëndësishme ta kem parasysh se punëtorinë nuk e udhëheq vetë, se kam ekipin i cili më ndjek dhe prej të cilit mund të marr impulse që mund t'i shqyrtoj bashkë me përvojën dhe vlerësimet e mia



dhe kështu të marr vendime. Me ekipet merremi vesh zakonisht për ndonjë shenjë e cila është sinjal se ka nevojë për ndërhyrje të shpejtë në proces (e jo paraqitje për t'u marrë me përmbajtjen).

- Dominimi

Nëse njëri person nga ekipi merr dukshëm më shumë hapësirë se të tjerët, pyetja është se a paraqet kjo problem dhe përse është kështu. Rrallë më ndodh të kem ndjenjën se nuk kam hapësirë të mjaftueshme në ekip, dhe nëse jam unë ai i cili merr dukshëm më shumë hapësirë, pyetja është për të tjerët në grup si e përjetojnë këtë gjë. Thelbi qëndron në respektimin e barabarësisë dhe në shkëmbimin në nivel të ekipit. Nënkuptohej gatishmëria t'i jepet rëndësi pengesës së përjetuar nga anëtarja/ja e ekipit që ndoshta nuk ka hapësirë të mjaftueshme.

- Nevojat e pashprehura

Kam një pritje nga ekipi që të gjithë janë në gjendje t'i thonë nevojat e tyre p.sh. për sa i përket barrës së përgjegjësisë ose mbështetjes së nevojshme. Megjithëse jam i gatshëm t'i përkrah ata që kanë më pak përvojë në shprehjen e nevojave të veta, unë nuk jam i gatshëm të marr përgjegjësinë që në vend të tyre të shpreh dhe përmbush nevojat. Në fund të fundit, njëri prej parakushteve që të punoni në rolin e udhëheqësit/es është që të jeni në gjendje të kujdeseni për nevojat tuaja. Në praktikë, i njëjti proces, i konceptuar si mbështetje për dikë, mund të përjetohet në këtë mënyrë dhe të jetë mbështetës, dhe mund të shkaktojë konfuzion ose të shihet si një garë. Kjo është arsyeja pse është e rëndësishme që të gjithë të thonë vetë se çfarë mbështetje ka për ta, jo ta vendosim pjesën tjetër të ekipit në pozicionin që ata duhet të marrin me mend formën e mbështetjes që ata dëshirojnë.

- Konceptime të ndryshme të rolit të trajnuesit/es – lojaliteti brenda ekipit të trajnuesve

E konsideroj të rëndësishme që kjo çështje të jetë në listën për përgatitjen e trajnimit, që të mund të qartësohen pritjet e ndërsjella. Nuk jam i gatshëm që për nder të „lojalitetit“ ndaj ekipit të hesht diçka që e llogaris si të padrejtë ose me të cilën nuk pajtohem kategorikisht. Nëse më duhet lojalitet në ekip, atëherë ajo është para se gjithash lidhur me çështjen se duhet pasur gatishmëri që mospajtimet tona t'i paraqesim publikisht, pa u marrë me atë se „si do t'i duket ajo grupit“. Do të duket autentike. Ai autenticitet, ajo se ne jemi ajo që me të vërtetë jemi, pa u shtirur, është ajo që formon besimin, dhe ai besim i grupit na është më se i duhur që të mund të punojmë me të.

- Ndjenja e ndarjes së pabarabartë të përgjegjësisë

Përvoja ime është e tillë që unë shpesh kam qenë në rolin e një personi që mbart aq shumë ngarkesë sa është e domosdoshme, edhe nëse nganjëherë shpërndahej në mënyrë shumë të pabarabartë brenda ekipit. Për mua, të jesh i barabartë në një ekip do të thotë që të gjithë jemi të gatshëm të bartim sa më shumë ngarkesa që të kemi, dhe të mos e ndajmë ngarkesën në mënyrë të barabartë, pavarësisht se sa mund të bartë secili. Më pëlqen të punoj me njerëz të papërvojë në ekip, duke lënë aq shumë përgjegjësi sa të mundem, por më pëlqen të punoj edhe me ata me përvojë, kur mund të përqendrohem më shumë në çështje të përmbajtjes dhe më pak në çështje të procesit dhe të teknikës.

- Mungesa e përkrahjes nga ana e kolegut/es në ekip

Njerëzit e ndryshëm i përjetojnë si përkrahje gjërat e ndryshme. Andaj, shkëmbimi gjatë përgatitjeve të trajnimit për atë se kush prej ekipit çka përjeton dhe i duhet si përkrahje është mënyrë



të paralajmërohet ndjenja e mungesës së saj. Indikatorit im i përkrahjes është prezenca, kur e di se ekipi më ndjek dhe përipiqen që të më mbështesin nëpërmjet pyetjeve, këshillave ose paralajmërimit për kohën. Kur mungon kjo gjë, pyetja ime e parë është cili është shkaku, çka është ajo që u bën të pamundur të jenë të pranishëm...

- Të folurit me “Ne”

Unë pothuaj gjithmonë do ta pyesja personin, “A kush jeni ju?” kur e dëgjoj të flasë në vetën e parë shumë. Bëjnë përjashtim situatat kur vlerësoj se kjo mund të krijojë pasiguri që do ta pengonte një person të marrë pjesë.

- Dallimet në qasje në ekipin stërvitës, metodologjinë, metodën e përgatitjes, shpejtësinë e përgatitjes

Dallimet përherë ekzistojnë dhe është e rëndësishme të kemi kohë që të bisedojmë rreth tyre dhe të përipiqemi t’i marrim parasysh gjatë përgatitjeve dhe gjatë trajnimit. Shpejtësia e përgatitjeve di të jetë burim frustrimesh te anëtarët/et e ekipit me më pak përvojë. Koncepti fleksibil i trajnimit, në të cilin ekipi përgatit punën e ditës së ardhshme në mbrëmje, kërkon shpejtësi, pasi që ka në dispozicion shumë pak kohë dhe energji. Është shumë e rëndësishme që ekipi të mos e teprojë me mbledhjet në mbrëmje, që të kemi fuqi dhe elan të mjaftueshëm për punëtoritë e së nesërme dhe ditët që vijnë. Është rëndë të përshtatet shpejtësia e anëtarit/es më të ngadalshëm/e, por është e rëndësishme që të përfshihen të gjithë. Baraspesha mes këtyre dy sendeve më së shpeshti është ajo që e përcakton shpejtësinë.

- Mospajtim në vlera te ekipi i trajnuesve

Nëse me të vërtetë ekziston mospajtim thelbësor në kuptimin e vlerave të cilat përmbahen, do të ishte mirë ato vlera të bëhen të dukshme edhe për pjesëmarrësit/et. Kjo sidomos vlen nëse ekziston ndonjë supozim se dallime të ngjashme ekzistojnë edhe brenda grupit. Do të ishte e rëndësishme të mos e bënte këtë për shkak të një qëndrimi mbizotërues, por ta bëje hapësirën e trajnimit një vend ku mund të zhvillohet dialog konstruktiv mbi këto ndryshime.

- Shprehja e mendimit të ndryshëm nga kolegët e ekipit të trajnuesve

Disa njerëz ngurrojnë të shprehin një mendim që dallohet nga mendimi i kolegëve/eve në ekip, pasi që shqetësohen se do ta kuptojë atë si grupi. Unë i përmbahem rregullit se „çdo herë guxon ta thuash atë që mendon“. Trajnimi është vend në të cilin mësojmë të jemi të lirë për t’u shprehur dhe të jemi të lirë që konfliktet ekzistuese t’i zgjidhim. Ajo që ndoshta dikush nga pjesëmarrësit/et do të kuptojë mendimet e ndryshme si dobësi të ekipit të trajnuesve, nuk duhet askënd ta shqetësojë.

- Kufiri i paqartë në ndryshimin midis roleve të trajnerit/es – pjesëmarrësit/es d.m.th. ngatërrimi i këtyre roleve nga pozita e trajnerit

Nuk janë të rralla situatat kur parashtrohet kjo çështje. Më së shpeshti ky rast paraqitet kur bisedohet për problemet shoqërore aktuale dhe analizohen shkaqet dhe pasojat e tyre, pasi që në situatat e tilla njerëzit shqetësohen apo zemërohen lehtë. Kur jam në rolin e trajnuesit, e kam të rëndësishme të shpreh mendimin tim dhe në atë mënyrë të ekspozohem në masë të ngjashme siç kërkohet ajo edhe prej pjesëmarrësve/esve, por për shkak të rolit të trajnuesit është e rëndësishme të mos hyj në fushën e garës dhe vërtetimit se kush ka të drejtë, me çka dikush mund të ndihet i

prekur ose i sulmuar personalisht nëpërmjet qëndrimit të cilin e shpreh. Nëse kjo ndodh, vjen deri në humbjen e besimit dhe kjo mandej është problem për vazhdimin e punës.

Është e rëndësishme të bisedohet për dilemat ekzistuese në vetë ekipin. Për ekipin e trajnuesve është e rëndësishme që përmbajtësisht të marrë pjesë në punë dhe të shprehë përvojat dhe mendimet e veta, përderisa ajo nuk shndërrohet në monolog ose derisa ajo nuk bëhet me pritjen që të tjerët atë duhet ta pranojnë si përfundim dhe si të vërtetë. Me përvojë përfitohet lehtësia në përshtatjen e shkëmbimit me pjesëmarrësit/et dhe përgjegjësisë të cilën e ka ndonjëri që është në rolin e trajnuesit/es dhe bart përgjegjësi për procesin.

- Frika nga konflikti në ekipin e trajnuesve

Frika ime nga ky lloj konflikti është frika e humbjes së energjisë, harxhimi i energjisë në ndërtimin e besimit në ekip në vend të përqendrimit në përmbajtje, kurse nuk është në të vërtetë një frikë nga vetë konflikti. Koha e trajnimit është një kohë e ndërlikuar për t'u marrë me konfliktet brenda ekipit, por ndodh. Rekomandimi im është që të kaloni t'i gjitha pikat e rëndësishme gjatë përgatitjes që mund të ndihmojnë që dikush të ndihet i lënduar dhe bëhet një marrëveshje rreth marrjes së një vendimi në këto situata. Duke vepruar kështu, vlerësimi ditë duhet të jetë koha në të cilën frustrimet e shfaqura mund të shprehen e të shqyrtohen, në mënyrë që të mos rriten pa nevojë.

- Mungesa e energjisë

Trajnimi dhjetëditor është përvojë intensive, fizikisht dhe psikikisht e mundimshme, andaj rënia e energjisë, me të cilën përballemi, ndodh shpesh si vështirësi. Rënia e energjisë, që te njerëzit me përvojë më të vogël dhe mungesë shkathtësie që energjia të balancohet gjatë zgjatjes së trajnimit, si pasojë shpesh e ka paraqitjen e nervozes dhe pakënaqësisë të cilat barten edhe te anëtarët e tjerë të ekipit të trajnuesve. Me përvojën vjen edhe siguria, mësohet nëpërmjet gabimeve të veta dhe ato të të tjerëve dhe përfitohet shkathtësia që të vlerësohen mirë prioritetet: kur mund ta kursejmë energjinë, a kur duhet të japin gjithçka nga vetja. Ndiqni rekomandimin që në ekip përherë të keni ndonjë anëtar/e me përvojë.

- Pritje të mëdha nga trajnuesit/et më me përvojë

Është problem në qoftë se njerëzit me më shumë përvojë ndiejnë mungesë përkrahjeje. Ndodh që të ketë pritje nga ato me më shumë përvojë të ofrojnë përkrahje, por të mos ketë një pasqyrë të saktë për atë se në cilën mënyrë, dhe në pajtim me atë ajo nevojë për përkrahje aspak të mos komunikohet, pasi që komunikimi i pasigurisë përjetohet si dobësi dhe nuk shfaqet hapësirë që të artikulohet. Nëse dikush më paralajmëron koncentrimin e vet më të dobët falë stërlodhjes, unë atë do ta kisha marrë parasysh dhe me siguri prezenca e tyre më e dobët nuk do të më mungonte ose pengonte. Thelbi i komunikimit qëndron në faktin se në ekip nuk fshihen mangësitë a dobësitë vetjake, nëse ata janë të vetëdijshëm për to.

- Të zënë më shumë hapësirë nga pozita e trajnerit

Nëse dikush prej ekipit të trajnuesve i pari paraqitet për fjalë dhe flet dukshëm më gjatë nga të tjerët, kjo si pasojë mund të ketë aktivitet të zvogëluar dhe tërheqje të pjesëmarrësve. Kur e ndiej se kjo po ndodh, reagoj ashtu që në mënyrë diskrete tërheq vëmendjen që më duket se duhet të shkurtrohet paraqitja për fjalë, e nëse ajo nuk është e mundshme, veproj ashtu që paraqitem dhe tregoj shikimin dhe nevojën time. Paraprakisht, gjithsesi në mënyrë diskrete (pa penguar) do të shihja me anëtarët e tjerë të ekipit a e kanë edhe ato të njëjtën ndjenjë, dhe nuk do të ndalesha nëse nuk merrja të paktën një vërtetim.

- Mungesë e kohës së lirë (për shoqërim joformal me grupin, vetëreflektim etj.)

Duhet të punohet maksimalisht që shoqërimi joformal me grupin assesi të mos shndërrohet në zero. Unë tentoj që pas punës në ekip gjatë mbrëmjes, të ndaj të paktën 10 minuta për të kërkuar pjesëmarrësit/et dhe të bisedoj me dikë prej tyre, që t'ua bëj me dije se nuk izolohe me qëllim prej tyre. Mungesa e theksuar e ekipit të trajnuesve në shoqërimet në kohën joformale mund të lërë përshtypje mendjemadhësie ose mungesë të interesimit personal, andaj është e rëndësishme të kontrollohet korniza kohore e mbledhjeve gjatë mbrëmjeve dhe të balancohet nevoja për shoqërim me grupin me nevojën që të evaluohet me cilësi dhe të përgatitet trajnimi. Koha për pushim dhe shoqërim jashtë punëtorisë është nevojë që gjithmonë ekziston. Nëse kushtet e qëndrimit e vështirësojnë që njerëzit të shoqërohen në kohën joformale, mendoj se është përgjegjësi e ekipit të trajnuesve të mundohet që së paku të provojë që të krijojë asi kushtesh dhe në shoqërimin jashtë punëtorisë të marrë pjesë në pajtim me mundësitë e veta. Gjithashtu, është e rëndësishme që në ditën e parë t'u qartësohet pjesëmarrësve/esve se ekipi i trajnuesve ka mjaft punë edhe pas punëtorisë, pasi që kryhen evaluime dhe përgatitje të punëtorive të ardhshme, andaj nuk do të mund të marrin pjesë në shoqërimet gjatë mbrëmjeve deri në atë masë sa munden të gjithë të tjerët.

### 3.4 Vështirësitë personale

- Frika nga përgjegjësia shumë e madhe

Komunikojani frikën tuaj ekipit. Bëje këtë gjatë përgatitjes dhe, nëse është e nevojshme, gjatë trajnimit. Përgjegjësinë për trajnim e ka ekipi i trajnimit së bashku. Nëse ka frikë nga një përgjegjësi shumë e madhe, ka ndoshta pritje të mëdha për veten tuaj.

- Frika nga gabimet dhe lëshimet

Është e rëndësishme të ekzistojë marrëdhënie e përgjegjshme, me fjalë të tjera, se gabimet dhe neglizhencat nuk ndodhin për shkak të pakujdesisë. Me vetë atë, nëse ekziston frikë, ajo është brengë e cila rrjedh nga ndjenja e përgjegjësive. Është e pamundshme për ta shuar, me siguri nuk do të ishte mirë që aspak të mos ekzistonte, por nuk duhet munduar veten kur ndodhin gabime, pasi që të gjithë jemi në procesin e të nxënimit, madje edhe atëherë kur udhëheqim trajnimin. Hapësira e sigurt brenda ekipit që të flitet hapur për vështirësitë, si dhe transparenca kundrejt grupit për vështirësitë të cilat paraqiten, ndihmojnë me të madhe ndërtimin dhe mirëmbajtjen e vetëbesimit, d.m.th. asgjësimit të frikës.

- Frika nga ripërtëritja e përvojave traumatike të pjesëmarrësve

Ajo në njërin pjesë është frikë nga lëndimi i tjetrit, ndërsa nga ana tjetër ndërmarrje e përgjegjësive për diçka që nuk është përgjegjësi jona (traumat paraprake), por duhet të jesh diçka për të cilën kujdesemi dhe që e marrim parasysh. E kam të rëndësishme që për secilin ushtrim për të cilin e di se mund të shkaktojë përvojë të fuqishme emotive ose mund t'i rikujtojë njerëzit për dhimbjen të cilën në të kaluarën e kanë përjetuar, të përmend se ajo mundësi ekziston dhe t'i rikujtojë për rregullën e pjesëmarrjes vullnetare. Ai paralajmërim është i rëndësishëm që të mos i sjellë njerëzit në një situatë që është e papritur dhe tejet e rëndë. Nga ana tjetër, përgjegjësi e secilit pjesëmarrës/e është të marrë vendim a do të merret me diçka që i vjen shumë rëndë.

- Frikë nga motivimi i tepërt i pjesëmarrësve

Ndodh që grupi ndonjëherë të jetë aq energjik, saqë të kërkojë gjithnjë e më shumë ushtrime eksperienciale të rënda. Kjo gjë nuk është treguesi themelor për vendimin për atë se çfarë lloji të programit duhet të vijojë, pasi që nga eksperiencia njoh cikle të ngritjes dhe rënies së energjisë dhe e

di që interaksionin intensiv duhet ta ndërrojë vetëreflektimi ose ndoshta analiza racionale e asaj që është mësuar, që të mund njohuritë dhe shkathtësitë e reja të përfitohen. Baraspesha midis fokusit në përmbajtje, interaksionit dhe vetëreflektimit është udhërrëfyese e mirë për trajnim harmonik, i cili nuk është vetëm përmbledhje e përvojave të forta, por hapësirë për të dëgjuar, për të shprehur, për të mësuar, për të menduar dhe për zhvillim personal.

- Frikë nga lëndimet dhe vetëlëndimet shpirtërore

Nëse keni frikë se do të lëndoni pjesëmarrësit/et ose se do të vetëlëndoheni, ajo përsëri është temë për bisedë brenda ekipit. Mund të jetë një frikë nga vetë reagimi emocional personal që mund të ketë pasoja të tilla, ose mund të ketë të bëjë me pasigurinë në përshtatshmërinë e metodave të zgjedhura. Nëse frika është lidhur me metodat, ekipi i trajnuesve duhet të kthehet në rishqyrtim të metodave të zgjedhura dhe në marrjen e vendimit të cilin të gjithë mund ta përfaqësojnë njëllë. Krijimi dhe zbatimi i ushtrimeve të rënda eksperienciale është e pëlqyeshme kur ato duhet të ofrojnë rast për vetëdijesime të cilat do të na lehtësonin që një barrë të tillë ta tejkalojmë ose ta bartim më lehtë. Nuk është qëllimi që të gjithë gjatë trajnimit të ndihen mirë, qëllimi është që në fund të trajnimit të kenë ndjenjën se mundi i investuar për t'u marrë me temat e rënda ka qenë qëllim plotë.

- Frikë nga shprehja e ndjenjave intensive të frustrimit (tërbim, padurim, zhgënjim...)

Frustrimet e këtij lloji kanë të bëjnë me pritjet personale të pa përmbushura. Kujtohuni se ajo që juve mund t'ju duket si lëvizje e vogël dhe e pamjaftueshme, për dikë tjetër mund të jetë një çrregullim tektonik. Kujtohuni se ndryshimi është i ngadalshëm dhe se nuk është çdoherë i dukshëm prej së jashtmi. Nga ana tjetër, kur trajnuesit/et shprehin emocione, atë pjesëmarrësit/et dinë ta përjetojnë si dimension njerëzor me të cilin zvogëlohen distancat e ndërsjella.

- Ankthi të flas para pjesëmarrësve/esve në rolin e trajnuesit

Unë do të kisha propozuar të tregohet jo vetëm ajo që mendohet, por edhe ajo që ndihet, ato janë dy dimensionet e duhura për t'i kuptuar njerëzit. Sinqeriteti dhe transparenca, madje edhe atëherë kur ndihet pasiguri, mund vetëm të kontribuojnë për ndjenjën e besimit mes ekipit dhe pjesëmarrësve. Nëse rastësisht ndodh që ndonjë individ nga grupi të përqeshë pasigurinë e shprehur dhe me atë të provojë të rrenojë kredibilitetin e ekipit të trajnuesve, lirisht ia lini grupit të pjesëmarrësve që të gjykojë për atë.

- Humbja e përqendrimit/mbingarkesa

Dëshira për të kontribuar për suksesin e trajnimit ndonjëherë na çon të shkojmë përtej angazhimit i cili është i mirë për ne, të punojmë të stërlodhur ose gabimisht të vlerësojmë mundësitë tona momentale. E gjitha kjo është e zakonshme. Përvoja më së miri ndihmon në atë që në paqe të pranojmë kufijtë që kemi dhe ajo që japim gjithçka nga vetja – është krejt e mjaftueshme. Nëse ne japim aq sa për ne të mos jetë mirë, atëherë ky është sinjali i fundit se duhet ndalur dhe të ndryshojmë atë mekanizëm.

- Marrja me ndjenjat e simpatisë apo averzionit ndaj pjesëmarrësve/esve të caktuar

Ndonjëherë nuk kam fuqi të provoj të kuptoj njerëzit të cilët e kryejnë apo e mbrojnë padrejtësinë ndaj të tjerëve dhe pastaj zemërohem në ta, ndiej se më nervozojnë. Në rolin e trajnuesit nuk duhet të

kem mirëkuptim për të gjithë dhe për gjithçka, por duhet së paku të provoj të kuptoj se prej ku rrjedh sjellja që më nervozon aq shumë. Nëse nuk mund të kuptoj, mund të paktën të pyes veten a do të kisha dashur të jem në lëkurën e tyre.

Te ndjenja e pëlqimit dhe simpatisë duhet ta kem parasysh se duhet të jem korrekt ndaj të gjithëve, të mos i lejoj vetes që dikush të ndihet i privilegjuar ose i diskriminuar. Ndërkaq ajo që me dikë me shumë qejf do të kisha pirë kafe, ndërsa me ndonjë tjetër më mungojnë temat për bisedë, është punë krejt e kuptueshme.

- Mungesa e përvojës

Meqenëse nervozimi për shkak të mungesës së përvojës nuk do të ndikojë që ta përfitoj atë, as që do të më ndihmojë përvojën ta kuptoj dhe ta pranoj në mënyrën më të mirë për veten, mbetet vetëm ajo që gjërat t'i pranoj ashtu siç janë. Nuk mund të kem përvojë në gjithçka, por atë që është e rëndësishme për mua në veçanti mund ta përfitoj.

- Frikë nga qetësia në punëtori

Heshtja është një gjë e mrekullueshme dhe mund të ketë kuptime krejtësisht të ndryshme. Nëse kjo heshtje më huton se nuk e di shkakun, unë mund ta zbuloj duke pyetur grupin se çfarë po ndodh. Lodhja, shqetësimi emocional, nevoja për vetë-reflektim, konfuzioni me pyetjen / pritjen mund të jenë disa nga shkaqet e mungesës së paraqitjes që nënkuptoj me "heshtjen". Cilido qoftë shkak, ekzistojnë metoda të tjera të punës që mund të jenë më të përshtatshme për momentin. Duke komunikuar me grupin do të gjeni një zgjidhje.

- Pakënaqësi me përmbajtjen e fituar, pritje të tepërta nga vetja në rolin e trajnuesit

Këtu përsëri bëhet fjalë për pritjet personale të paplotësuara, diçka që duhet shqyrtuar vetë me vetveten.

- Lotët

E po mirë, nëse edhe nuk mund të qani, mos qani para të tjerëve, ndiqni atë nevojë tuajën të brendshme. Por nëse keni frikë se si dikush tjetër do t'ju përjetojë, atëherë pyeteni veten si saktë do të kishit dashur që t'ju përjetojnë të tjerët dhe përse keni imazh aq preciz të përjetimeve të huaja.

- Frika të pranosh gabimin

Një pjesë e mirë e trajnimit ka të bëjë me atë që njerëzit në një ambient të sigurt të rishqyrtojnë veprimet dhe qëndrimet e veta, të çlirohen nga frika prej gabimit dhe t'i japin vetes mundësi të zbulojnë forcën e ndryshimit. Nëse me të vërtetë nuk ke fuqi të pranosh gabimin tënd, do ta kesh shumë të vështirë rolin e trajnuesit/es. Ajo frikë është jotja dhe nuk mund askush të ta marrë, por provo të kuptosh se prej ku rrjedh.

- Si të përgjigjesh në mënyrë konstruktive ndaj kritikës së pjesëmarrësve/esve e cila ka të bëjë me përmbajtjen e trajnimit

Një shembull i kësaj situatë është pjesëmarrësi/ja t'ju thotë: „Më duhet më shumë teori, ka shumë lojëra.“ Nuk ka mundësi të plotësohen nevojat e të gjithë njerëzve të cilët marrin pjesë në trajnim. Përndryshe, ato nevoja gjatë trajnimit ndryshojnë. Atë që ndiejnë sot, nesër mund të shndërrohet në diçka tjetër, dhe kjo është krejtësisht legjitime, nuk është asgjë e shëmtuar, as që

është e drejtuar kundër ekipit të trajnuesve. Unë dua që të jem transparent me atë që nevojat e shprehura të grupit nuk janë për mua udhërrëfyese kryesor për përpilimin e prioriteteve të trajnimit. Ajo që është udhërrëfyese për mua janë nevojat e grupit të cilat unë i perceptoj, e të cilat nuk janë shprehur medoemos. Shembull për të do të ishte ndonjë konflikt mendimesh rreth ndonjë teme. Edhe pse rrallë do të kërkohej që pikërisht ajo të jetë tema, mendimi im është se kthesat, aty ku trajnimi mund të ndërrojë kahun, janë ato konflikte që shpërthejnë. Kuptimi im për trajnimin nuk është që për të gjithë të jetë mirë gjatë kohëzgjatjes së tij, por të dalin prej tij të pasuruar, të fuqizuar, me shikime të zgjeruara, ndërsa rruga drejt atij qëllimi çon nëpër pakënaqësi dhe thyerje të ndryshme të cilat japin mundësi për njohuri të reja.

- Kur e udhëheq ushtrimin, nuk e di sa mund t'i bëj „presion“ pjesëmarrësit/es të përfitojë më shumë përmbajtje, kurse të mos mendojnë se trajnuesi i çon në ndonjë drejtim tjetër

Pyetjet që dikujt ia parashtrij në vazhdimësi gjatë evaluimit, njëherit janë edhe pyetje për ato të cilët gjatë evaluimit do të flasin pas tyre. Nëse kam 5 njerëz të cilët më janë paraqitur se do të flasin, ndërsa kam pritje se disa të tjerë që presin rend do të ofrojnë vetëdijesim të rëndësishëm, unë shpesh atë pyetje do t'ia parashtrij personit të parë, duke i ofruar mundësi tjetrit që për atë pyetje të mendojë, andaj pyetjen paraprake do ta kisha përsëritur. Nga situata në situatë do të vlerësoni se sa është sasia e pyetjeve dhe këmbënguljes së duhur, dhe do të mbështeteni në ndihmën e ekipit në ato situata. Vëreni me shikim se çka mendojnë ata, ndoshta ata munden të kyçen me ndonjë pyetje shtesë dhe t'jua heqin barrën e krijimit të ndjenjës se dikujt i bëni presion të tepërt. Punoni së bashku, mos e harroni këtë.

- Konfuzion

„Më fal, a mund ta marrësh përsipër drejtimin e punëtorisë, momentalisht më ka rënë koncentrimi dhe ndihem i humbur.“ ose: „A mund të bëjmë një pauzë të shkurtër, jam pak si i lodhur dhe më duhen konsultime me ekipin“; janë këto vetëm dy prej mundësive të shumta që mund t'i përdorni që përgjegjësinë tuaj ta ndani me ekipin tuaj. Varianti më i keq është nëse provoni të fshihni konfuzionin a gabimin tuaj. Mos harroni se me shfrytëzimin e të drejtave për të bërë gabime, ju u jepni një sinjal të shkëlqyeshëm pjesëmarrësve/esve.

# Shembuj të punëtorive dhe ushtrimeve

ed. Ivana Franoviq





**Në** këtë kapitull do të gjeni përshkrime dhe udhëzime për mbi 200 ushtrime për punëtorë, si dhe përshkrime të mbi 80 lojërave. Në fillim, në nënkapitullin „Metodat“ gjenden përshkrimet e detajuara të metodave të cilat i aplikojmë dhe shumica e tyre do të paraqiten (përsëriten) më shumë herë në këtë doracak.

20 nënkapitujt e radhës janë të organizuara sipas temave të punëtorisë:

- Hyrje dhe njohje me pjesëmarrësit
- Komunikimi i padhunshëm
- Bashkëpunimi dhe puna në ekip
- Perceptimi
- Lidërshipi
- Dhuna
- Paragjykimet dhe diskriminimi
- Identiteti dhe diversiteti
- Të kuptuarit dhe analiza e konfliktit
- Zgjidhja kreative e konfliktit
- Roli gjinor në shoqëri/barazia gjinore
- Ballafaqimi me të kaluarën
- Ndërtimi i paqes
- Pajtimi
- Ballafaqimi me frikën
- Fuqia
- Ndërtimi i besimit
- Padhunshmëria
- Aktivizmi paqësor dhe aksioni i padhunshëm
- Evaluim

Këto nënkapitujt përmbajnë shqyrtim të shkurtë të qëllimeve të punëtorëve në temë të caktuar, shembuj të punëtorëve si dhe shembuj shtesë të ushtrimeve.

Përkrah ushtrimeve, në doracak paraqesim edhe përshkrim të detajuar dhe informata shtesë: llojin e ushtrimit, kohëzgjatjen mesatare të ushtrimit si dhe materialin e nevojshëm për realizim të ushtrimit.

Në „lloj i ushtrimit“ kemi vendosur përcaktuesit të cilët na flasin se si është i krijuar ushtrimi dhe për çfarë dinamike bëhet fjalë, si për shembull: punë e pavarur, punë në plenum, punë në grupe të vogla, luajtja e roleve, ushtrime eksperienciale, etj.

Keni parasysh se kohëzgjatja mesatare e ushtrimeve nuk është krejtësisht e precizuar. Kryesisht, ushtrimet mund të realizohen në kornizën e dhënë kohore, por koha e nevojshme varet nga përbërja e grupit, sa është grupi aktiv dhe që flet. Disa grupeve ju është e nevojshme më shumë kohë.

Një numër i madh i ushtrimeve kanë të shënuara vërejtje të bazuara në përvojën tonë me ato ushtrime. Ushtrimet kanë natyrë komplekse të ndryshme. Sugjerohet të udhëhiqni ato ushtrime me të cilat të paktën keni përvojë pjesëmarrjeje në to. Megjithatë, ato ushtrime që janë më kërkuese do të ishte më e rëndësishme ti udhëheq dikush që e njih mirë ushtrimin nga roli i trajnuesit, ose që në

përgjithësi ka përvojë të madhe si trajnues. Jemi orvatur që ato ushtrime më komplekse dhe kërkuese ti shënojmë në vërejtje.

Përkrah ushtrimeve për të cilat janë të parapara lista pune të veçanta ose material tjetër i shtypur ekziston version elektronik i dokumentit, i kapshëm në linkun e shënuar, i përgatitur për shtypje në format A4.

Në fund të kapitullit gjenden shembuj të lojërave për nxehje, zgjim, përmirësim i atmosferës në punë, si dhe për të mbajtur mend emra më mirë, për ndarje interesante në grupe të vogla si dhe ato që realizohen si hyrje në *teatrin e te shtypurve*.

Edhe pse ndoshta nënkuptohet, por për çdo rast të nënvizojmë, ky doracak nuk është libër e recetave për ta provuar dhe assesit nuk guxon të përdoret në atë mënyrë. Puna që lidhet me trajnime është punë me njerëz të cilët kanë krenari dhe ndjenja, dhe më së paku që mund të bëjmë është të ju qasemi me respekt, e jo duke eksperimentuar me ta.

Në tekstin e këtij kapitulli kemi përdorur kryesisht gjininë mashkullore ose femërore duke nënkuptuar të dyja, por vetëm me qëllim të lehtësimit të leximit.

# Metodat

Në këtë nënkapitull do të paraqesim disa metoda të cilat i përdorim në punëtori, që më tej në doracak mos i përshkruajmë disa herë. Këto metoda mund të përdoren në tema të ndryshme duke adaptuar përmbajtjen dhe pyetjet kryesore.

## Barometri

---

Varësisht nga tema, përgatitni deklaratë paraprakisht. Përcaktohen dy pole në hapësirën e punës, për shembull një mur paraqet një pol - pajtueshmëri e plotë me deklaratën, kurse muri i kundërt polin e kundërt - aspak nuk pajtoheni me deklaratën. Gjithashtu, mund në njërin fund të hapësirës së punës (dhomës) të vendoset letër në të cilën shënon Pajtohem, kurse në skajin tjetër letër që shënon Nuk pajtohem.

Ekzistojnë një numër i konsiderueshëm i pozitave mes dy poleve. Udhëheqësi lexon deklaratën e parë, kurse pjesëmarrësit pozicionohen në barometër në vendin i cili e shpreh mendimin e tyre, respektivisht, pajtueshmëri ose mos pajtueshmëri me deklaratën. Pastaj disa pjesëmarrës sqarojnë pse janë pozicionuar në atë vend. Sqarimet shkojnë prej njërit skaj të barometrit drejt skajit tjetër, por kahja e lëvizjes (prej Pajtohem drejt Nuk pajtohem dhe e kundërta) mund të ndryshojë nga deklaratë në deklaratë. Pastaj kalohet në deklaratën tjetër.

Udhëzimi i rëndësishëm është që të mos kthehemi në atë se çka kanë thënë të tjerët, por të tentojmë të artikulojmë mendimin tonë, pa e shpreh pajtueshmërinë ose mos pajtueshmërinë me personat tjerë në barometër. Personi i cili e udhëheq ushtrimin nuk parashtron pyetje dhe nuk hynë në dialog me të tjerët. Qëllimi i përdorimit të metodës së barometrit nuk është të gjejmë zgjidhje të saktë, por të këmbëhen mendime si dhe të krijohet pasqyrë se në shikim të parë pozicionet të cilat janë afër mund të kenë krejtësisht baza të ndryshme, si dhe në shikim të parë qëndrime të ndryshme mund të kenë thelbësisht bazë të njëjtë, ndërsa tentimi që të tjerët të kuptohen është çelësi për përcaktim të afërsisë dhe dallimeve.

Kohëzgjatja:

20–40 min.

## Vërejtje

*Sipas rregullave barometri nuk moderohet dhe nuk i parashtrohen pyetje shtesë personit i cili flet. Nëse dikush në barometër fillon të shpreh pajtueshmëri ose mos pajtueshmëri me diçka që ka thënë personi tjetër, megjithatë kjo duhet ndërprerë dhe të rikujtohet në rregullën se shprehet vetëm mendimi personal. Në të kundërtën krijohet nevoja të zhvillohet diskutim, gjë që, për shkak të karakteristikave të barometrit është e pamundur të zhvillohet diskutimi ashtu që të gjithë njerëzit të shohin njëri tjetrin (që është pozita bazë për komunikim).*

*Numri optimal i deklaratave në barometër është prej tre deri në pesë. Duhet të bëhen përpjekje që barometri të zgjatë më së shumti 30-40 minuta, sepse njerëzit lodhen duke qëndruar në këmbë e me këtë bie edhe vëmendja për të dëgjuar të tjerët.*

## Barometri i madh

---

Në barometrin e madh përdoren numër më i madh i deklaratave (20-40), më së paku aq deklarata sa ka pjesëmarrës në ushtrim, mundet edhe dyfish më shumë. E rëndësishme është që deklaratat të jenë relevante për grupin si dhe të përfshijnë pikat kyçe për të cilat ka mendime krejtësisht të ndryshme. Shembujt e deklaratave mund ti shihni në barometër të madh në temën dhuna, fq.126. Deklaratat duhet të shtypen në fleta të veçanta, p.sh., format A5, me shkronja të mëdha, që të mund të lexohen qartë.

Fletat me deklarata të vendosen ashtu që të gjithë mund të afrohen dhe ti shohin, për shembull në gjatësi në dysheme ose në tavolinë të madhe. Çdo pjesëmarrës merr të paktën një deklaratë (ose më së shumti dy, nëse numri i deklaratave është dyfish më i madh se numri i pjesëmarrësve) dhe i vendos në barometër me pole të kundërta, për shembull *Është dhunë* dhe *Nuk është dhunë* ose *Ndërton paqe* dhe *Shkatërron paqe*, duke u udhëhequr nga kuptueshmëria personale, deklaratat vlerësohen sa janë ose jo dhunë. Pasi që vendosen të gjitha deklaratat, ftohen pjesëmarrësit të shohin ku çka gjendet dhe i shënojnë ato deklarata me pozicionin e të cilave nuk pajtohen.

Vijon diskutimi: A do të kishte ndryshuar dikush pozitën e ndonjë deklaratë në barometër? Pse? Si e shohin këtë të tjerët?

Tematizohet një nga një çdo deklaratë e propozuar, ashtu që çdo deklaratë të hapur i kushtohet të paktën 15 minuta.

Rregullat shtesë të diskutimit:

- Vetëm e sqarojmë pse do të kishim ndryshuar vendin e ndonjë deklaratë në barometër, por nuk mundemi fizikisht të ndryshojmë vendin/fletën të cilën e ka vendos dikush tjetër.
- Qëllimi nuk është që si grup të merremi vesh cila pozitë do të ishte ideale për çdo deklaratë, por të këmbëjmë mendime.

Natyrisht, nuk mund të tematizohen të gjitha deklaratat, por vetëm disa prej tyre.

Kohëzgjatja:

90–120 min.

Vërejtje

*Për dallim prej barometrit klasik, barometri i madh ka nevojë të moderohet në mënyrë aktive dhe procesi të drejtohet ashtu që pjesëmarrësit t'u përmbahen rregullave të diskutimit.*

## **Brainstorming**

---

Emri rrjedhë nga gjuha angleze, kurse ndonjëherë përkthehet edhe si “stuhi idesh”. Kjo metodë përdoret me të madhe. Mirëpo, atë që ne e quajmë brainstorming ka formën që vijon. Në pyetjen ose temën e dhënë, pjesëmarrësit spontanisht flasin për asociacionet/përgjigjet/idetë e tyre, kurse udhëheqësi i shënon në vend të dukshëm (flipchart ose fletë e madhe e ngjitur në mure), duke u përpjekur mos të riformulojë atë që është thënë, por të shënojë ashtu si e ka dëgjuar. Pastaj me zë lexohet gjithçka që është shënuar.

Kohëzgjatja:

5–10 min.

## **Gazeta e murit**

---

Gazetat e murit funksionojnë ngjashëm si brainstorming, me atë që udhëheqësi nuk ka vetëm rolin e proces verbalistit, por e moderon procesin gjatë të cilit pjesëmarrësit japin propozime për të shënuar dhe parashtron pyetje për të sqaruar, me çka pjesërisht filtron se çka do të shënohet.

Kohëzgjatja:

10–15 min.

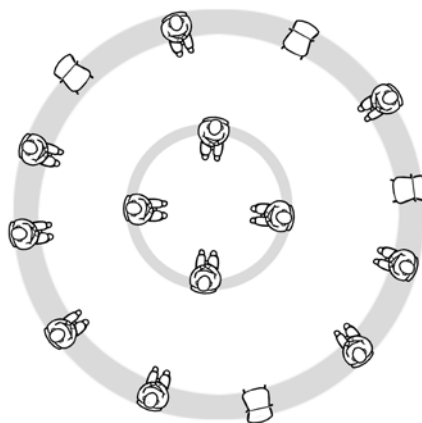


## Akuariumi

Akuariumi (fishbowl) është metodë për bisedë në temë të caktuar ose për të sjellë vendime të caktuara. Pjesëmarrësit ulen në rreth, kurse në mes të rrethit gjenden katër deri gjashtë karrige të cilat paraqesin “akuariumin”. Gjatë ushtrimeve mund të flasin vetëm personat të cilët në atë moment ulen në “akuarium”. Kur dikush dëshiron të flasë, i afrohet mesit të rrethit dhe e prek supin e personit në vend të të cilit do të hyjë në akuarium. Ai person mund të mbaroj fjalinë, por pastaj ka për obligim të çohet dhe t’ia lëshojë vendin personit të ri. Nuk duhet të ndërrohet personi i cili nuk ka fol asgjë në “akuarium”. Ekipi trajnues nuk e faciliton procesin, vetëm se mund të tërheq vërejtje kur kalon koha.

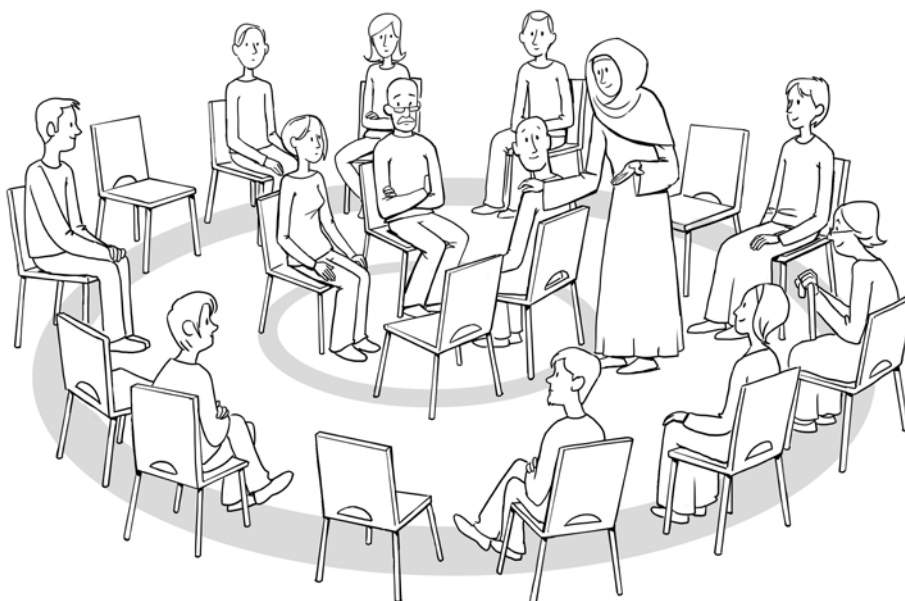
Sipas nevojës, mund të futen edhe rregulla të reja:

- Një karrige në akuarium mund të shërbejë që në të të ulët vetëm dikush të cilin pjesëmarrësit në bisedë e ftojnë që të kontribuojë për bisedën ose të përgjigjet në ndonjë pyetje. Mund të ftojnë person konkret ose dikën me identitet të caktuar. Kisha dashur të na bashkëngjitet një femër dhe të na thotë...”, ose: “Ftoj ndonjë prej Kosove të na sqarojë...”. Nëse pjesëmarrësit në bisedë nuk ftojnë askënd, atëherë ajo karrige ngelë e zbrazët.
- Nëse akuariumi përdoret për sjellje të vendimeve mes grupeve në të ulen përfaqësuesit e grupeve. Në atë rast karrige të caktuara duhet “rezervuar” për përfaqësues të caktuar të grupeve. P.sh., Dy karrige për përfaqësuesit e grupit 1, dy për përfaqësuesit e grupit 2 si dhe dy për grupin 3. Anëtarët e grupit mund të zëvendësojnë përfaqësuesit e tyre në akuarium duke ju dhënë shenjë se duan të u’a lirojnë vendin - duke i prek në supe.



Kohëzgjatja:

30–60 min.

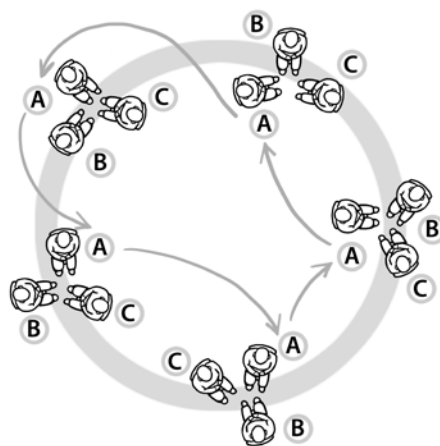


## Vërejtje

Metoda e akvariumit është e mirë për nxitje të diskutimeve të hapura gjatë së cilave ka përballje të pikëvështrimeve të ndryshme për probleme të caktuara. Nëqoftëse trajnuesit vlerësojnë se në grup ka mjaft qëndrime kundërtë të cilat nuk janë qartë të artikuluar, akvariumi mund të jetë shumë i dobishëm për të artikuluar pozitat e ndryshme brenda grupit. Duhet të merret parasysh se disa grupeve kjo metodë nuk ju konvenon, ashtu siç nuk konvenon edhe për çdo situatë në trajnim. P.sh., nëse keni situatë që një pjesë e pjesëmarrësve aspak nuk lajmërohen që të marrin pjesë në diskutim, atëherë akvariumi nuk është metoda më e mirë në atë moment.

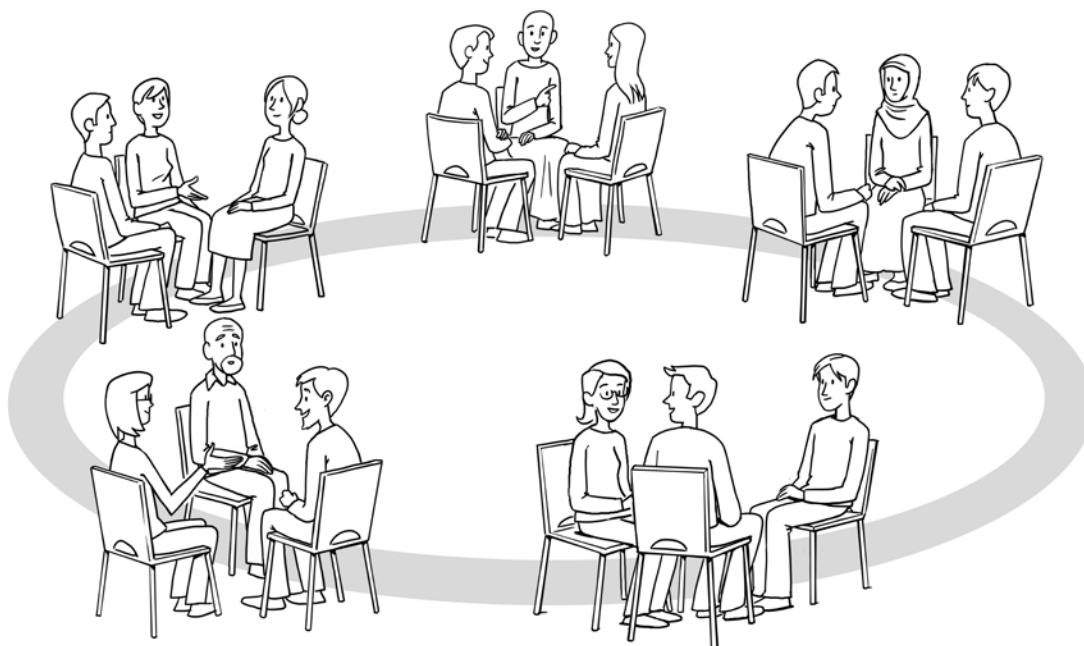
## Treshat rrotullues

Janë të grumbulluara nga tre karrige, të vendosura ashtu që të formojnë rreth (shih ilustrimin). Pjesëmarrësit të cilët e përbëjnë grupin/treshin ndahen në personin A, B dhe C. Në karrige mund të ngjiten shenja "A", "B" dhe "C". Treshet bisedojnë në pyetje të dhënë. Pas kalimit të kohës, vjen në ndryshim të vendeve: personi A shkon për një vend në drejtim të shigjetave të orës, kurse personi B për një vend në drejtim të kundërt, gjatë së cilës formohen treshë të reja për bisedë. Para çdo pyetje të re bëhet rotacioni.



Kohëzgjatja:

30–40 min.



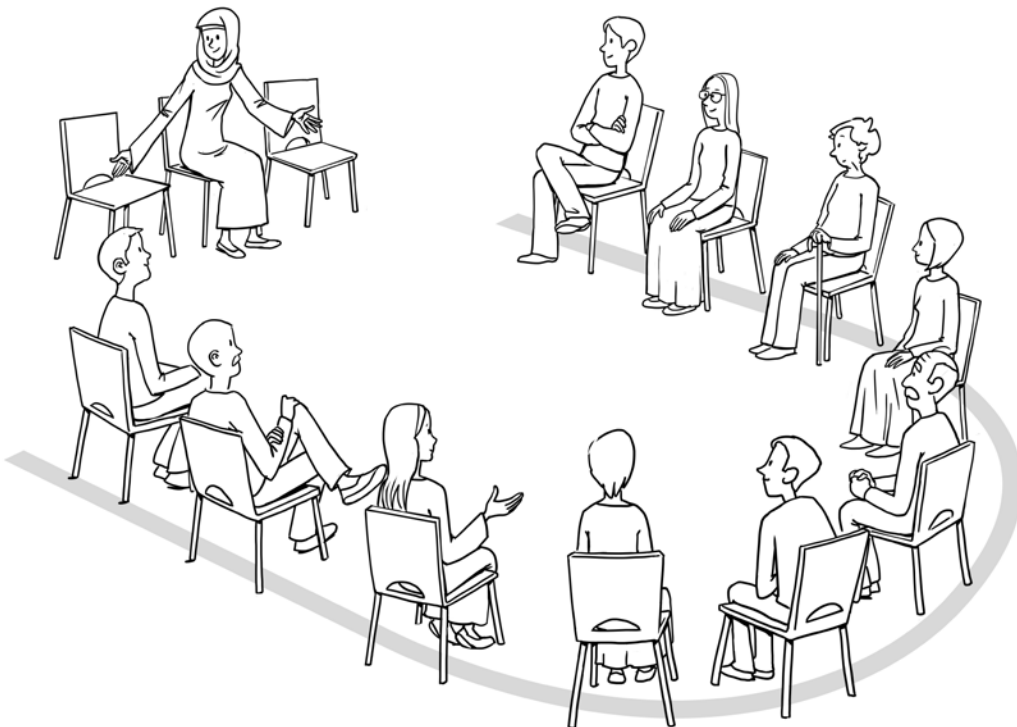
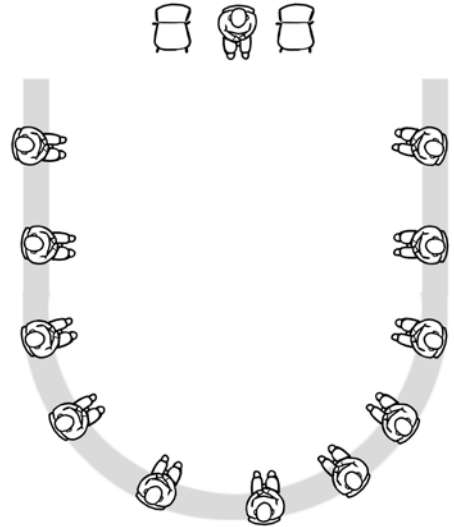


## Karriget e nxehta

Pjesëmarrësit ulen në karrige të vendosura në formë të patkoit. Tre karrige janë të ndara, të ashtuquajtura “karrige të nxehta”, ashtu që gjithë që janë të ulur në patkua mund mirë ti shohin (shih ilustrimin).

Karrigia e vetme prej të cilës mund të flitet është “karrige e nxehtë” në mes. Personi që paraqitet vullnetarë ulet në karrigen e mesme dhe fton dy persona prej grupit që t’i jenë mbështetës dhe të ulen në karrigen në të majtë dhe të djathtë të tij/saj. Roli i tyre është të japin mbështetje me prezencë fizike. Kur vullnetari e përfundon tregimin e vet në temën e caktuar, ai kthehet në vend, kurse në karrigen në mes ulet njëri prej individëve roli i të cilit paraprakisht ka qenë të jep mbështetje. Para se të fillojë tregimin e vet, ai thërret edhe një person të caktuar nga grupi që të jetë mbështetje dhe të ulet në karrigen e zbrazët në “karriget e nxehta”. Procesi vazhdon derisa të gjithë (përfshirë dhe trajnuesit) kanë mundësinë të ndajnë tregimin e tyre me të tjerët.

Në fillim, kur të gjithë karriget vendosen ashtu si është e nevojshme për ushtrimin dhe të sqarohet ushtrimi, pjesëmarrësve ju jepen disa minuta të mendojnë në qetësi për temën e caktuar dhe pastaj fillohet me ushtrimin.





## Kohëzgjatja:

90–120 min.

## Evaluimi

Ky ushtrim sipas rregullave nuk duhet të evaluohet. Megjithatë, nëse pjesëmarrësit nga ushtrimi dalin mjaft të shqetësuar nga ndonjë tregim ose vjen deri te një stuhi e emocioneve, duhet të shqyrtohet evaluimi i emocioneve. Në atë rast më së miri është të mos bëhet evaluim menjëherë pas ushtrimit, sepse është e nevojshme që njerëzit vet me veten pak të reflektojnë atë çka kanë dëgjuar, çka ka ndodhë dhe si ka ndikuar kjo te ta.

## Vërejtje

*Kjo metodë është e mirë për tema që janë të vështira dhe të cilat pjesa dërmuese e pjesëmarrësve mund ti përfjethojnë me shumë emocione, sepse siguron hapësirë të dëgjohemi me vëmendje. E përdorim kur duam të përpunojmë “tema të mëdha”, prej roleve personale, e tema mund të jetë, për shembull, “Kur identiteti im nacional ka ndikuar në jetën time?”, “Lufta dhe unë”, “Më vjen keq...”*

*Si për të ndarë tregim personal, ashtu dhe për dëgjim të tregimeve të të tjerëve, duhet mjaft energji dhe durim. Prandaj është shumë e rëndësishme për këtë ushtrim të zgjidhet momenti i drejtë gjatë trajnimit, si dhe mirë është të inkurajohen njerëzit të flasin tregimet e tyre.*

*Mund të ndihmojë që personi i parë i cili do të tregojë tregimin të jetë dikush nga ekipi i trajnerëve ose dikush që veç më ka përvojë me këtë lloj ushtrimi. Në raste të caktuara ky ushtrim mund të eskalojë në kohë, por sipas rregullave, ky ushtrim krijon atmosferë të kujdesit dhe empatisë reciproke në të cilën koha nuk është faktor dominant. Rrjedhë ideale e kohës është kur ushtrimi nuk moderohet, kurse pjesëmarrësit të cilët e tejkalojnë kohën reagojnë në shenjat diskrete të udhëheqësit, por nëse nuk ka reagim për kohën e tejkualuar, ekziston rreziku që grupi të jetë e padurueshme dhe të mos dëgjojë, prandaj kjo kërkon reagim të udhëheqësit.*

*“Karriget e nxehta” më së shpeshti kanë efekt të shkëlqyeshëm në lidhshmëri, kuptueshmërinë e mirë reciproke dhe zhvillimin e empatisë mes njerëzve.*

## Hapësirë e hapur

---

Ky ushtrim mundëson që pjesëmarrësit të krijojnë përmbajtjen e punëtorisë. Një ditë më parë lajmëroni pjesëmarrësit që të mendojnë në lidhje me ndonjë temë ose pyetje për të cilën do të kishin biseduar, për mënyrën që do të kishin tematizuar dhe eventualisht të shënojnë pyetje ndihmëse. Gjithashtu, ju thoni që nuk është patjetër që të gjithë ditën e nesërme të paraqiten me ide. Është e dobishme që njerëzit paraprakisht të kenë informacion në lidhje me kornizën kohore që do ta kenë në disponim, me qëllim që të mos paraqiten me ide ambicioze të cilat nuk mund të realizohen në kornizë së kohës së paraparë. Koha e planifikuar nuk duhet të jetë më e shkurtër se 60 minuta.

Në fillim të ushtrimit të ftohen të gjithë të cilët kanë ide për atë se çka do të kishin tematizuar që fillimisht të prezantojnë se çka do të ishte punuar në grupin e tyre. Çdo temë ose fjalë kyçe shënohet në fletë të veçantë. Fletët me temat vendosen në mure. Pastaj të gjurmoni për temat nga sa pjesëmarrës janë të interesuar, e në fletat me tema shënohet numri i të interesuarve, me atë që një person nuk duhet të paraqitet për më shumë se 3-4 tema.

Ata të cilët e kanë paraqitur ose iniciuar idenë janë “bartës të temës” dhe kanë përgjegjësi të organizojnë bisedën në mënyrën në të cilën e kanë menduar (gjatë facilitimit dhe gjatë realizimit mund të ju ndihmojnë edhe pjesëmarrësit tjerë). Ata nuk mundet të lëshojnë grupin derisa nuk përfundon

biseda ose koha. Pjesëmarrësit tjerë mund të vendosin që gjatë punës së një grupe të marrin pjesë prej fillimi deri në fund, ose, kur të duan, të shkojnë të shohin çka ndodhë në grupet tjera.

Nëqoftëse ka kohë mund të realizohen dy rrethe të njëpasnjëshme, është e nevojshme të lajmërohet se do të ketë dy rrethe diskutimi dhe se të dyjat do të zgjasin nga 60 minuta. Rrethi i parë i diskutimit fillon sapo të bëhet orari, kurse i dyti pasi që të përfundojë i pari dhe pasi që të ketë pauzë të shkurtë. Temat të ndahen ashtu që një grup temash të realizohen gjatë rrethit të parë të diskutimit, kurse grupi i dytë në rrethin e dytë. Më së miri është të fillohet ashtu që dy tema për të cilat ka më tepër interesim të ndahen në rrethe diskutimi të ndryshme. Kur temat ndahen në rrethin e parë dhe të dytë të diskutimit, ftohen pjesëmarrësit të shënojnë emrat në fletë ku do të kishin dashë të marrin pjesë. Kur njerëzit përcaktohen për temë, të kontrolloni a do të ishte më mirë disa tema të ndryshojnë vendin (nga rrethi i parë i diskutimit në të dytin dhe e kundërta). Temat për të cilat askush nuk paraqitet nuk janë obligative të realizohen dhe bartësit e tyre, nëse duan, mund të kyçen në cilën do qoftë grup.

Është e dobishme që të keni hapësira të ndara për punë, ose një hapësirë më të madhe që grupet mos i pengojnë njëra tjetrës derisa punojnë.

Kohëzgjatja:

150 min.

## **Kafeneja e botës (aka *World café*)**

---

Ky është ushtrim në të cilin biseda dhe këmbimi i ideve janë të strukturuar në atë mënyrë që të zhvillohen në disa tavolina. Në grup prej 20 pjesëmarrësve mund të ketë 3-5 tavolina. Çdo tavolinë ka “nikoqirin” ose “nikoqiren” të cilët janë në vazhdimësi në të njëjtën tavolinë, kurse të tjerët kohë pas kohe, në shenjë të caktuar, e ndryshojnë tavolinën. Çdo tavolinë mund të ketë edhe “mbulesë tavoline” prej letre në të cilën pjesëmarrësit shënojnë citime ose fjalë kyçe nga biseda. Kur udhëheqësi jep shenjë pjesëmarrësit e ndryshojnë tavolinën, i pret “nikoqirja” ose “nikoqiri” i ri i/e cili/a u përcjellë shkurt se çka flitet në atë tavolinë dhe deri ku janë, pjesëmarrësit mund të lexojnë edhe citatat prej mbulesës së tavolinës, e pastaj vazhdojnë aty ku është ndalë grupi paraprake ose merën me pyetje të reja të cilat e plotësojnë bisedën e mëhershme. Tema të organizohet të paktën në tre raunde, ashtu që të gjithë pjesëmarrësit të ndryshojnë të paktën tre tavolina dhe të marrin pjesë në punën e tyre. Në fund “nikoqiret” dhe “nikoqirët” japin përmbledhje të shkurtër të punës që është punuar në tavolinën e tyre.

Kohëzgjatja:

90–120 min.

# Hyrje dhe njohje me pjesëmarrësit

Kjo është punëtorja e parë në trajnim. Tani të gjithë duhet të kenë mundësinë që të prezantohen shkurtimisht. Pastaj, është e nevojshme të prezantohet programi dhe mënyra e punës, të jepen informacionet bazë për trajnimin dhe të gjurmohen pritjet e pjesëmarrësve për trajnimin. Qëllimi i radhës i kësaj punëtorie është fillimi i ndërtimit të grupit dhe besimit mes individëve. Prandaj është shumë e rëndësishme që me kujdes të planifikohet punëtorja duke pas parasysh informatat bazë për pjesëmarrësit. Ekipi trajnues duhet në mënyrë aktive të merr pjesë në ushtrime, në mënyrë të barabartë me pjesëmarrësit tjerë. Kjo mund të jetë esenciale për ndërtim të besimit.

## Shembull punëtorie

- ★ Mirëseardhja
- ★ Raund i shkurtë i prezantimit
- ★ Prezantim i programit dhe mënyrës së punës

### Pritjet nga trajnimi

#### Përshkrimi i ushtrimit

Të ndahen letra vetë-ngjitëse me ngjyra. Pjesëmarrësve ju jepen disa minuta që në ato letra të shënojnë përgjigjet e tyre për pyetjet:

- Çfarë pres nga trajnimi?
- Çfarë pres nga vetja në trajnim?
- Çfarë pres nga tjerët në trajnim?

Në mure ose dysheme vendosen 3 pano (ose 3 letra të mëdha). Individët një nga një ju afrohen panove, lexojnë para të gjithëve çka kanë shënuar dhe e ngjisin letrën e tyre në panonë përkatëse.

Lloji i ushtrimit:

Punë e individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

25 min.

Materialet e nevojshme:

Letra vetë-ngjitëse me ngjyra të ndryshme, letra të mëdha (flipchart, hamer)

## Vërejtje

*Nëse është e mundur, këto pano vendosni në hapësirën e punës që të jenë të kapshme. Mund të jenë me dobi të veçantë para përfundimit të trajnimit, para evaluimit, për t'u rikujtuar me çfarë pritjesh kemi nis trajnimin dhe të shohim çka është përmbush.*

## Versioni tjetër i ushtrimit

Pyetjet mund të jenë të formuluar edhe ndryshe. Për shembull:

- Çfarë kisha dashur të ndodhë në trajnim?
- Çfarë nuk do të kisha dashur të ndodhë në trajnim?

## Diagramet e Venit

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë marrin nga një fletë në të cilën ka të vizatuara diagrame të Venit (tre qarqe/elipsa të cilat kryqëzohen, të shihet në foto) aq sa ka pjesëmarrës/se. Një diagram i Venit është për një person. Në vendin e paraparë duhet të shkruhet emri i tij dhe në çdo rreth të atij diagrami duhet të shkruhet nga një informacion i caktuar për të. Për shembull:

1. Ku jeton?
2. Çfarë të jep kënaqësi?
3. Nëse do të bëheshe kryetar/e shteti, fillimisht çka do të bëje?

Pjesëmarrësit ngrihen nga vendet e tyre dhe kanë për detyrë t'i afrohen çdo personi në grup, t'i parashtrajnë pyetje nga diagrami dhe t'i shkruajnë në fletën tyre.

Letrat me diagramet e Venit të përshtatshme për shtypje në format A4, mund të shkarkohen nga faqja [www.handbook.nenasilje.org](http://www.handbook.nenasilje.org).\*

## Vërejtje

*Me këtë ushtrim mund të arrihet që emrat e të gjithëve në grup të mbahen mend më lehtë, është ushtrim i mirë në fillim të seminarit/trajnimit pasi që i vendos njerëzit në situatë që të gjithë të fillojnë të kontaktojnë (kontakti i parë) dhe është shumë mirë që njerëzit mund të lëvizin, pasi që kjo ndikon shumë mirë në krijimin e atmosferës së relaksuar. Natyrisht, fletat e mbushura me diagramet mbeten tek pjesëmarrësit (shpesh u shërbejnë për t'u kujtuar, kur duan t'u kujtohet emri i dikujt).*

*Ne shpesh nuk e formulojmë pyetjen e tretë, por u japim pjesëmarrësve detyrë që të formulojnë pyetje të cilën do t'ua parashtrajnë të gjithëve. Ky variant i ushtrimit është më argëtues, pasi që pyetjet dinë të jenë të llojllojshme, por edhe interesante (p.sh. nga "A e do Kryetarin tënd?" deri tek "Më trego një barsoletë."). Duhet të kemi parasysh se kohëzgjatja e ushtrimit mund të zgjatet nëse njerëzve u duket situata zbavitëse, andaj mund të jetë e dobishme në qoftë se e kufizojmë kohën.*

\* për momentin në versionin online është në dispozicion vetëm ai në gjuhën angleze dhe gjuhën boshnjake/kroate/serbe

Lloji i ushtrimit:

Punë në çifte (të cilët ndryshojnë shpejt)

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

Letra me diagramet e Venit

## Rruga ime deri këtu

### Përshkrimi i ushtrimit

Çdokush për vete në një letër vizaton një shigjetë që do ta ilustron rrjedhën e jetës, “rruga ime deri këtu”, dhe në të shënon vendet, respektivisht pikat të cilat kanë qenë të rëndësishme për të në jetë. Koha për vizatim është deri 5 minuta. Pastaj, në plenum, të gjithë një nga një paraqesin “shigjetën” e tyre, jo sipas rendit të definuar paraprak, por sipas asaj kush kur ndjehet i gatshëm.

### Vërejtje

*Për këtë ushtrim, është shumë me rëndësi që të zhvillohet në qetësi, të mos ketë pëshpëritje dhe komente në grup, e as zëra nga jashtë të cilët pengojnë, respektivisht duhet të ketë kushte që e tërë vëmendja të përqendrohet te personi që flet. Ky ushtrim nxit ndërtimin e besimit në grup, megjithëse disa individëve/eve u duket i ndërlikuar si për fillim të trajnimit. E rëndësishme është që edhe ekipi trajnues të merr pjesë në ushtrim dhe në atë mënyrë të kyçet në procesin e të njoftuarit të ndërsjellë. Më së miri është që dikush nga ekipi trajnues të paraqet rrugëtimin e vet me atë të jep shembull të tjerëve. Ushtrimi ofron mundësinë për një njohje më të thellë të grupit dhe nxit empati, dëgjim dhe respekt të ndërsjellë. Shpesh ndodhë që realizimi i ushtrimit të tejkalojë kohën e paraparë, që është shumë e lodhshme për ditën e parë të trajnimit, veçanërisht nëse njerëzit nuk janë mësuar që të dëgjojnë me vëmendje njëzet njerëz tjerë (gjë që ndodhë zakonisht) sepse është shumë kërkuese dhe njerëzit pas një kohe lodhen. Për këtë shkak është shumë e rëndësishme që ushtrimi të udhëhiqet me shkathtësi, me ndjesi për njerëzit dhe për tregimet e tyre (të mos ndërpriten, por t’u jepet ndonjë shenjë diskrete se ka kaluar koha e parashikuar). Kjo do të ndihmonte edhe dinamikën e punës. Është e dobishme të potencohet që në fillim të ushtrimit se cilat janë kornizat kohore të parapara për një person, sa kohë ka në dispozicion gjithsej, dhe të përmendet se në cilën mënyrë (diskrete) udhëheqësi/ja do ta paralajmërojë për tejkalimin e kohës.*

Lloji i ushtrimit:

Punë e individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

90 min.

Materialet e nevojshme:

Letër dhe stilolaps

## Shembuj të ushtrimeve

### Emri im do të thotë...

#### Përshkrimi i ushtrimit

Një person është në mes dhe ka për detyrë të tregoj emrin e vet dhe domethënien e emrit.

Lloji i ushtrimit:

Shkëmbim në plenum

Kohëzgjatja:

15 min.

## Emri im

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Një nga një, në rreth, secili individ ka për detyrë të thotë emrin e vet dhe të tregojnë ndonjë tregim lidhur me emrin: çka do të thotë, si e ka marrë emrin, kush ia ka lënë...

Lloji i ushtrimit:  
Shkëmbim në plenum

Kohëzgjatja:  
15 min.

## Gjurmimi i pritshmërive: Valixhe udhëtimi

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit në letër vizatojnë një valixhe (çantë) udhëtimi. Atë e ndajnë në dy pjesë për afërsisht të njëjta. Në njërin pjesë i shënojnë përgjigjet e tyre në pyetjen *kam sjellë në këtë trajnim?*, kurse në tjetrën *Çka dua të marr me vete?*. Vijon prezantimi në plenum (prej në vend).

Lloji i ushtrimit:  
Punë e individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:  
20 min.

Materialet e nevojshme:  
Letër dhe stilolaps

## Gjurmim i pritshmërive: Druri i pritjeve

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndani letrat ngjitesë. Pjesëmarrësve ju jepet kohë disa minuta që të shënojnë përgjigjet për pyetjet në vijim:

- Çka do të kisha dashur të ndodhë në trajnim? (në fletë me njërin ngjyrë, p.sh., e gjelbër)
- Çka nuk kisha dashur të ndodhë në trajnim? (në fletën me ngjyrën tjetër, p.sh., e bardhë)

Në mur vendoset pano ose letër e madhe në të cilën është vizatuar një dru. Secili/a, një nga një i afrohen drurit, lexon para të gjithëve çka ka shënuar në fletat ngjitesë dhe i ngjet fletat e veta: për shembull, e gjelbër në degët e drurit, e bardha në trung.

Lloji i ushtrimit:  
Punë e individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:  
20 min.

Materialet e nevojshme:  
Fleta ngjitesë në dy ngjyra, dru i vizatuar në letër të madhe

## Motivimi për trajnim

### Përshkrimi i ushtrimit

Individët një nga një, në rreth, përgjigjen në pyetjen: Pse ke vendosur të vish në këtë trajnim? Çfarë të tërhoqi dhe çka të inkurajoi?

Lloji i ushtrimit:  
Shkëmbim në plenum

Kohëzgjatja:  
20–40 min.

## Rrethet koncentrike të takimeve

### Përshkrimi i ushtrimit

Karriget janë të vendosura në dy rrethe koncentrike, ashtu që çdo karrige të shohë nga një karrige të rrethit tjetër (shih ilustrimin). Numri i karrigeve është i barabartë me numrin e pjesëmarrësve. Pjesëmarrësit ulen në karrige. Individët që janë ulur njëri përballë tjetrit janë çift. Udhëheqësja e tregon temën. Të gjithë flasin në çifte me personin përballë. Pas 3-5 minuta bisedë pjesëmarrësit nga rrethi i *brendshëm* lëvizin për një vend në të majtë, ku secili ka bashkëbisedues të ri, kurse udhëheqësja jep një temë të re. Pas 3-5 minuta bisedë pjesëmarrësit nga rrethi i *jashtëm* lëvizin për një vend në të djathtë...

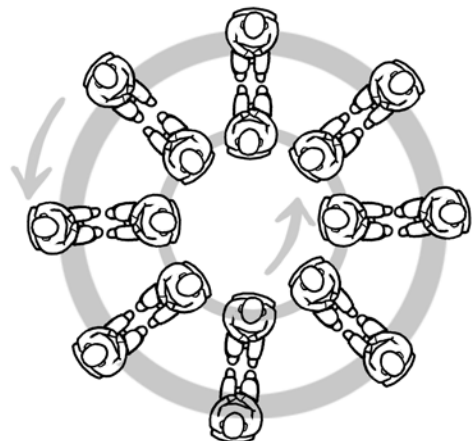
Lloji i ushtrimit:  
Punë në çifte

Kohëzgjatja:  
20–60 min. (varësisht nga numri i pjesëmarrësve dhe nevoja e tempos për këmbim)

Materialet e nevojshme:  
Karrige

Disa nga pyetjet/ temat e mundshme për bisedë:

- Me çka merrem?
- Vendi ku jetoj?
- Familja ime?
- Ngjarja në jetën time e cila më së shumti ka ndikuar te unë
- Personi i cili fuqishëm ka ndikuar në jetën time
- Prej ku unë këtu?
- Si jetohet atje prej nga vij unë?
- Si ndikon politika në jetën time?
- Çka kisha dashur të ndryshoj?
- Pasojat e dukshme dhe të "padukshme" nga lufta atje ku jetoj (cilat janë pasojat nga lufta në mjedisin ku jetoj).
- Si e kam pasur kur për herë të parë kam takuar dikën nga ana tjetër e luftës?
- Disa gjëra të cilat më janë të rëndësishme në jetë
- Vending që do të kisha dashur të vizitoj
- Çka duhet të realizoj?
- Çka kam mbështetje?
- Çka në të vërtetë më kënaq?
- Shumë më nervozon kur...
- Dua të të pyes...





## Vërejtje

*Ky ushtrim nuk mundëson që çdokush të bisedojë me çdokënd, por është zgjedhje e mirë për ata njerëz të cilët e kanë më lehtë që në fillim të trajnimit të bisedojnë për një temë të caktuar vetëm me një person, në vend që mendimet e tyre t'i shprehin para gjithë grupit. E rëndësishme është që përzgjedhja e pyetjeve për bisedë të jetë e përshtatshme për profilin e njerëzve në grup. E nevojshme është që udhëzimet për kohëzgjatjen të jepen qartë, që në secilin rotacion të dy bashkëbiseduesit/et të kenë mundësi të flasin.*

## Njohje në çifte

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë qëndrojnë në rreth. Udhëheqësja i fton pjesëmarrësit të gjejnë një person tjetër për të cilin mendojnë se j'u është më i ngjashmi, e më pas çiftit i jep temën për bisedë. Për çdo temë të ardhshme pjesëmarrësit gjejnë person tjetër gjegjësisht krijojnë një çift të ri, duke ndjekë udhëzimin që ai/ajo të jetë personi i cili më së shumti dallohet prej tij/saj, personin që e përjetojnë si më misteriozin, etj.

Disa nga temat e mundshme për bisedë:

- Prej nga unë këtu
- Çka dua të arrij në jetë
- Ngjarje nga jeta ime që më së shumti ka ndikuar në mua
- Çka vërtete më kënaq
- Çka më dhemb (çka më pengon) në mjedisin në të cilin jetoj.

Lloji i ushtrimit:

Punë në çifte

Kohëzgjatja:

25–30 min.



## Prezantimi në plenum me ndihmën e fjalive të filluara

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë ulen në rreth. Në një vend të dukshëm është vendosur fleta me fjalitë e filluara. Individët një nga një prezantohen në plenum, duke përfunduar fjalitë e filluara:

- Unë quhem...
- Si fëmijë desha të bëhem..., kurse jam...
- Më thërrasin..., por unë jam...
- Nuk dua kur...
- Vendin që përsëri do të kisha dashur ta shoh...

Lloji i ushtrimit:

Shkëmbim në plenum

Kohëzgjatja:

30–50 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë e madhe të shënuara fjali të filluara

## Vende që janë të rëndësishme për mua (*Harta*)

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Në mur gjendet harta e ish-Jugosllavisë, Evropës ose botës (mund të jetë hartë gjeografike, hartë rruge, ose thjesht një hartë e skicuar/vizuar në fletë të madhe). Një nga një pjesëmarrësit i afrohen hartës, dhe aty shënon me fllamaster vendet të cilat janë të rëndësishme për të, për të cilat ka kujtime ose përvojë të caktuar. Lidhja me çdo vend të shënuar shkurtimisht përshkruhet për të tjerët në grup.

Lloji i ushtrimit:

Prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

60 min.

Materialet e nevojshme:

Harta gjeografike e ish-Jugosllavisë, Evropës ose Botës

### Vërejtje

*Në kontekstin e trajnimeve të QAP, i cili mbledh njerëz nga anët e ndryshme të rajonit të ish Jugosllavisë, ky ushtrim mund të ketë rëndësi të veçantë. Kontribuon për të kuptuar përvojat e ndryshme jetësore brenda grupit, konceptimet e ndryshme rreth ish shtetit të përbashkët dhe rajonin e sotëm me kufijtë e shteteve të reja të dala prej tij. Është njësoj i mirë edhe kur punohet me grupe të sapoformuara edhe me grupe që njihen mes veti, dhe mund të punohet në fillim, si edhe në cilën do pjesë tjetër të trajnimit. Është i dobishëm kur nevojitet që njerëzit të kthehen te përvojat personale dhe lidhjet personale, ose kur duhet të kontribuoj për përmirësimin e mirëkuptimit të ndërsjellë.*

### Versioni tjetër i ushtrimit

Në hartën gjeografike shënoni të gjitha vendet prej kah vijnë pjesëmarrësit. Detyra e tyre është të afrohen dhe të nënvizojnë me cilat prej këtyre vendeve janë të lidhur dhe në çfarë mënyre (ashtu që të gjitha vendet e “tyre” të jenë të lidhura me vijë të ndërprerë)

## Vendi nga ku vij

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë kanë disa minuta për të menduar në lidhje me vendin nga vijnë (sido që ta kuptojnë - qyteti/ shteti/regjioni) dhe gjërat që i duan në lidhje me atë vend. Pastaj, çdonjëri në rreth tregon vendin nga ku vjen dhe tre gjëra që i do në lidhje me atë vend.

Lloji i ushtrimit:

Shkëmbim në plenum

Kohëzgjatja:

20–25 min.

Materialet e nevojshme:

/

## Vendi ku jetoj

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Bëni një “qilim” nga fletat e mëdha (bashkoni me shirit ngjites, që të mos lëvizin). Ai duhet të jetë mjaftueshëm i madh që pjesëmarrësit të mund të mblidhen rreth tij dhe secili të ketë vend të mjaftueshëm për vete. Detyra është që të gjithë të vizatojnë diçka që në veçanti nuk ju pëlqen, kurse ka të bëjë me vendin e tyre (qytetin, regjionin, shtetin). Mund të vizatojnë vetëm simbole. Kur të jenë gati vizatimet, çdokush në plenum sqaron vizatimin e vet.

Më pas, vendosni “qilimin” tjetër në dysheme. Tani pjesëmarrësit vizatojnë diçka që ju pëlqen në lidhje me jetën në vendin, shtetin, regjionin e tyre. Pastaj vijon sqarimi në plenum.

Lloji i ushtrimit:

Punë e individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

60 min.

Materialet e nevojshme:

Fleta të mëdha, fllamastera, ngjyra dylli

### Vërejtje

*Nëse grupin e përbëjnë njerëz nga vende të ndryshme, ky ushtrim mund të shërbejë për të njohur më mirë kontekstet e ndryshme prej nga vijnë pjesëmarrësit. Shërben edhe për njohje të ndërsjellë dhe këmbim të asaj se çka na është e rëndësishme në shoqërinë në të cilën jetojmë. Mund të përdoret si hyrje kur është e nevojshme të bëhet një hap prej vetes drejt nivelit shoqëror, duke ju dhënë pjesëmarrësve kohë që në qetësi të mendojnë për shoqërinë në të cilën jetojnë. Gjithashtu, ekipit të trajnuesve i jep mjaft informacione të rëndësishme për rrjedhën e trajnimit: çfarë individët ose gjithë grupi lehtë tematizon, kujt i japin rëndësi të veçantë, në çfarë mënyrë interpretojnë dukuritë e ndryshme në shoqëri, çka nuk është përmend, për çka heshtet...*

## Kjo fotografi flet për mua

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Në mes të rrethit janë renditur një numër i madh i fotografive/kartolinave të llojllojshme. Secili ka disa minuta kohë që t'i shikon dhe të zgjedh vetëm një nga ato e cila në një farë mënyre flet për veten e tyre. Kur të gjithë të ulen përsëri në rreth, kanë për detyrë të tregojnë të tjerëve cilën fotografi/kartolinë e kanë zgjedhë dhe çka flet ajo për ta.

Lloji i ushtrimit:  
Prezantim në plenum

Kohëzgjatja:  
25 min.

Materialet e nevojshme:  
Numër më i madh i kartolinave dhe fotografive

## Unë të prezantoj

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në çifte. Çdo njëri i tregon partnerit të vet diçka për veten. Personi tjetër dëgjon me kujdes dhe mundohet të mbajë mend. Pastaj i ndërrojnë rolet. Në fillim çifteve ju tregohet se sa kohë kanë (më së shumti 10 minuta).

Të gjithë kthehen në rreth dhe në plenum kanë për detyrë ta prezantojnë partnerin e vet përpara pjesëmarrësve tjerë.

Lloji i ushtrimit:  
Punë në çifte, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:  
30 min.

### Vërejtje

*Nëse grupi përbëhet nga njerëz të cilët kryesisht nuk njihen mes veti dhe /ose atmosfera është e tensionuar, njerëzve ky ushtrim mund t'u jetë shumë kërkuar. Ndiemon në qoftë se prej fillimi ju tregoni, para se të bisedojnë në çifte, se do të kenë detyrë të prezantojnë njëri tjetrin. Gjithsesi këtë ushtrim nuk duhet të realizoni në vet fillimin e punëtorisë. Në qoftë se një numër i njerëzve në grup veç më njihen mes veti, ky mund të shndërrohet në një ushtrim mjaftë zbavitës.*

## Unë të prezantohem

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë marrin fleta. Në mes të fletës e shënojnë emrin e vet. Pastaj shënojnë:

- në këndin e sipërm të majtë – si ndjehem momentalisht
- në këndin e sipërm të djathtë – dy gjëra që dua ti bëjë
- në këndin e poshtëm të majtë – librin të cilin para do kohe e kam lexuar ose filmin të cilin e kam shikuar
- në këndin e poshtëm të majtë – ku do të kisha deshtë të jem tani

Lloji i ushtrimit:  
Punë e individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:  
25–30 min.

Materialet e nevojshme:  
Letër dhe stilolaps, shirit ngjites

Pasi që i kanë shënuar përgjigjet, e ngjisin letrën në gjoks, shëtitin nëpër hapësirë, lexojnë se çfarë ka kanë shkruar të tjerët dhe bisedojnë për atë që kanë shkruar.

## Vërejtje

*Ky ushtrim në veçanti është i përshtatshme për punë me grupe të vogla, ndërsa punëtorisë hyrëse i jep dinamikë dhe dozë të argëtimi dhe relaksimi.*

## Pyetjet dhe dilemat për të cilat kërkojë përgjigje

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Në dysheme gjenden disa fleta të mëdha. Pjesëmarrësit afrohen dhe shënojnë pyetje dhe/ose dilema të cilat i kanë (relevante për temën e trajnimit). Pas dhjetë minutash dikush nga ekipi i trajnuesve lexon me zë gjithçka që është shënuar, ose luten pjesëmarrësit që tu afrohen fletëve dhe vet të lexojnë atë çfarë kanë shënuar.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale në plenum

Kohëzgjatja:

45–60 min.

Fleta të mëdha, fllamaster ose marker

## Vërejtje

*Ky ushtrim është i dobishëm për skenim të shpejtë të grupit, gjurmim të interesave të pjesëmarrësve dhe emërtimi fillestar i gjërave të cilat i mendojnë.*

### Versioni tjetër i ushtrimit

Në vend që të shënojnë në fleta të mëdha, secili mund të merr disa fleta vetë-ngjitëse të vogla në të cilat do të shënoj përgjigjet. Pastaj një nga një lexojnë çfarë kanë shënuar dhe ngjisin fletat vetë-ngjitëse në vend të caktuar (mur ose gazetë në dysheme).

## Tre ngjarjet që kanë ndikuar në angazhimin tim

---

Lloji i ushtrimit:

Punë në plenum

Kohëzgjatja:

20 min.

Materialet e nevojshme:

Pano e madhe ose fletë e madhe, fleta vetë-ngjitëse

## Përshkrimi i ushtrimit

Në pano të madhe në linjë kohore janë paraqitur tre periudha - para luftes; gjatë luftës; pas luftës. Secili/a në fletat vetë-ngjithëse, për të tre periudhat, shënon nga një ngjarje që ka ndikuar në angazhimin e tij/saj të tanishëm për ndërtim të paqes. Pastaj, një nga një, ngrihen në këmbë, ngjisin letrat e tyre në vendin përkatës në linjën kohore dhe shkurt sqarojnë atë që kanë shënuar.

## Vërejtje

*Ushtrimi është i përshtatshëm për grupe ku të paktën një pjesë e njerëzve kanë përvojë në angazhim paqësor/shoqëror. Mund të përdoret për njohje, por edhe në kuadër të temave Ndërtim i Paqes ose Aktivizmi paqësor dhe aksioni i padhunshëm, nëse është e nevojshme të vendoset fokusi në vetëdijesim dhe këmbim të asaj që na ka drejtuar në punën paqësore.*

## Nënshkrim me dorën e majtë dhe të djathtë

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë marrin nga një fletë dhe stilolaps dhe kanë për detyrë të nënshkruhen. Pastaj me një fjalë përshkruajnë se si ndiheshin, përderisa dikush nga ekipi i trajnerëve e shënon fjalën të pano/tabelë. Pastaj, i lut të gjithë që të nënshkruajnë me dorën tjetër, atë me të cilën zakonisht nuk shkruajnë. Pastaj i pyetni si ndiheshin tani, dhe shënohet në tabelë.

Këto dy përjetime të ndryshme mund të jenë ilustrim i metodologjisë e cila përdoret në trajnim. Zakonisht, mënyra “shkollore” e të mësuarit mund të krahasohet me mënyrën e zakonshme të të nënshkruarit, kurse metodologjia në trajnim me të nënshkruarit me dorën me të cilën zakonisht nuk nënshkruhem.

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim experiencial

Kohëzgjatja:

10–15 min.

Materialet e nevojshme:

Fleta, stilolaps, letër e madhe ose tabelë, marker



# Komunikimi i padhunshëm

Qëllimet e punëtorive në kuadër të temës Komunikimi i padhunshëm kryesisht kanë të bëjnë me: identifikimin e asaj që njerëzit në grup e pëlqejnë dhe atë çfarë i pengon në komunikimin me të tjerët; hartimin e një marrëveshje pune që do të krijonte kornizën për bashkëpunim dhe komunikim të ndërsjellë; njohja me parimet dhe teknikat e komunikimit të padhunshëm dhe fillimi i punës për zhvillimin dhe ushtrimin e aftësive për komunikim të padhunshëm.

## Shembull punëtorie

★ Lojë

### Vërejtje:

*Kjo është zakonisht vetëm punëtorja e dytë e trajnimit dhe ka shumë të ngjarë që njerëzit ende nuk i kanë mbajtur në mend emrat e njëri-tjetrit, kështu që disa nga lojërat mund të jenë të dobishme për të mësuar emrat përmendësh. Shihni në kapitullin Lojëra.*

## Çfarë (nuk) më pëlqen në komunikimin me të tjerët

### Përshkrimi i ushtrimit

Në mur ose në një stendë flipçhart-i vendoset një fletë e madhe ku shkruan "Çfarë nuk më pëlqen në komunikimin me të tjerët." Sipas një radhe të spontane pjesëmarrësit japin përgjigjet e tyre, kurse prezantuesi i shkruan ato në letër. Kur mbarojnë përgjigjet, ose pas rreth dhjetë minutash, kalohet te fleta tjetër ku shkruan "Çfarë më pëlqen në komunikimin me të tjerët". Në fund lexohen ato që janë shkruar.

Lloji i ushtrimit:  
Gazeta muri në plenum

Kohëzgjatja:  
15–20 min.

Materialet e nevojshme:

## Vërejtje

*Ky ushtrim paraqet një hyrje të mirë në temë dhe është shumë e dobishme të punohet menjëherë para Marrëveshjes së punës.*

## Marrëveshja e punës

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit bëjnë sugjerimet e tyre për atë se cilat mund të jenë pikat e marrëveshjes së përbashkët rreth punës gjatë trajnimit. Dikush prej ekipit të trajnuesve këto sugjerime i shkruan në një vend të dukshëm. Nëse para Marrëveshjes së punës është bërë ushtrimi Çfarë (nuk) më pëlqen në komunikimin me të tjerët, pjesëmarrësit mund të thirren të fusin edhe elemente të cilat sapo i kanë dëgjuar (në ushtrimin paraprak).

Pasi që të shkruhet propozimi, ata që nuk e kanë dhënë këtë propozim mund të thonë atë që mendojnë për propozimin. Nëse ka një mospajtime me propozimin, personi që e shkruan atë e bën një shënim (bie fjala, me një yll ose me një ngjyrë tjetër). Në këtë ushtrim, pjesëtarët e ekipit trajnues marrin pjesë në mënyrë të barabartë me pjesëtarët e tjerë duke dhënë sugjerimet e tyre (si bëhet paraqitja për fjalë, si të zgjidhet çështja e telefonave celularë etj.).

Një pikë e pashmangshme e marrëveshjes është se ajo i nënshtrohet ndryshimit dhe se kushdo mund të iniciojë shtimin e pikave të reja ose fshirjen e ndonjëres prej pikave.

Kur nuk ka më propozime, duhet të lexohen cilat janë pikat e pakontestueshme të marrëveshjes. Duhet të lexohen edhe propozimet që nuk janë miratuar nga të gjithë, pasi duhet të mbani në mend se çfarë tjetër është propozuar dhe arsyet pse dikush i kundërshtoi. Në këtë mënyrë futet edhe parimi i respektimit të nevojave të të tjerëve edhe kur të tjerët nuk e kanë një nevojë të tillë.

Lloji i ushtrimit:

Gazeta muri në plenum

Kohëzgjatja:

15–20 min.

Materialet e nevojshme:

Fleta të mëdha (flipchart), stilolapsa

## Vërejtje

Marrëveshja e punës mund të zhvillohet edhe në suaza të punëtorisë hyrëse. Sidoqoftë, ajo duhet të jetë pjesë e pashmangshme e çdo trajnimit. Edhe pse shpenzohet shumë kohë për marrëveshjen e punës, kjo kohë nuk është e humbur, pasi që përveç punës shumë të qartë në temën e komunikimit dhe bashkëpunimit, nëpërmjet saj arrihet ndjenja e pronësisë së përbashkët ndaj marrëveshjes së punës, përfshihen parimet themelore të punës së përbashkët dhe krijohet hapësirë që pjesëmarrësit të mund të ndikojnë në proces dhe të ndërmarrin përgjegjësi lidhur me të.

## Dialogu i kontrolluar\*

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Duke shfrytëzuar barometrin me polet *Pajtohem* dhe *Nuk pajtohem*, identifikohen çiftet që kanë mendime të ndryshme dhe për secilin çift përcaktohet nga një vëzhgues.

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:

45–60 min.

\* Frymëzuar nga ushtrimi në: Dieter Lünse et al. „Zivilcourage: Anleitung zum kreativen Umgang mit Konflikten und Gewalt“ në: Agenda Zeitlupe 9 (Hamburg: Arbeitsgemeinschaft freier Jugendverbände. V, 1995), f. 96.

**Metoda e barometrit:** Përcaktoni dy pole një domen e punës, p.sh. një mur paraqet pajtimin e plotë me një deklaratë të veçantë, kurse muri përballë shënon mospajtimin e plotë me deklaratën. Kur udhëheqësja lexon një deklaratë, pjesëmarrësit vendosen në barometër me trupat e tyre, secili duke qëndruar në një vend që pasqyron pajtimin ose mospajtimin (mund të zihen të gjitha pozicionet midis dy ekstremeve).

Propozime deklaratash për barometrin:

- Çdo popull ka të drejtën e shkëputjes/ndarjes.
- Serbët e filluan luftën.
- Po të pyetesh populli nuk do të kishte luftë.
- Homoseksualëve duhet të lejohet të birësojnë fëmijë.
- Qëllimi justifikon mjetet.
- Feminizmi dëmton familjen.

Pasi të formohen çiftet dhe secilës palë t'i caktohet një vëzhgues, pjesëmarrësve u jepet detyra që brenda 10 minutave të shkëmbejnë mendime mbi temën nga barometri, duke përdorur dialogun e kontrolluar. *Dialogu i kontrolluar* funksionon në atë mënyrë që së pari personi A thotë qëndrimin e tij ose të saj, pastaj personi B përsërit qëndrimin e personit A me parafrzim, derisa personi A të konfirmojë deklaratën. Pastaj personi B shpreh qëndrimin e tij dhe personin A e parafrazon atë.

Vëzhguesit udhëzohen që t'i kushtojnë vëmendje rrjedhës së bisedës: a pati ndërprerje, ndërhyrje në fjalë, si ishte gjuha e trupit, sa pati të dëgjuar, vlerësim të tjetrit, parashtim pyetjesh për sqarim, a patën folur në të njëjtën kohë të dy vetat etj.

## Evaluimi

Pyetjet e sugjeruara për evaluimin ushtrimit:

Sa e patët të vështirë t'u përmbaheni udhëzimeve të dhëna? Si qe për ju ta dëgjoni bashkëbiseduesin pa ia ndërpre fjalën? Gjersa bashkëbiseduesi juaj fliste, a përpiqeshit që ta kuptoni sa më mirë apo mendoni për argumentet e tij? Sa mendoni se bashkëbiseduesi juaj ju ka dëgjuar dhe ju ka kuptuar? A patët të dy palët të njëjtën kohë për të folur?

Çfarë kanë vërejtur vëzhguesit? Sa ata e kanë pasur të vështirë që vetëm të vëzhgojnë dhe të mos përfshihen në bisedë?

## Versioni tjetër i ushtrimit

Disa prej pjesëmarrësve në bisedë mund t'u jepen udhëzime të tjera. Në vend që të udhëzohen të përdorin dialogun e kontrolluar, ata mund të kenë një nga këto:

- Bëj siç mendon.
- Fito debatin.
- Binde bashkëbiseduesin se mendimi yt është i drejtë.

Në këtë rast, gjatë vlerësimit të ushtrimit mund të krahasohet se si u zhvillua biseda tek ata që përdorin dialogun e kontrolluar, kurse si tek ata që patën udhëzime të posaçme.

---

## Gazeta të murit: Ç'është komunikimi i padhunshëm?

Kohëzgjatja:  
10 min.



## Përmbledhje teorike: Parimet e komunikimit të padhunshëm

### Përshkrimi i ushtrimit

Udhëheqësi paraqet shkurtimisht parimet e komunikimit të padhunshëm ose disa teknika të ndryshme (të folurit UNË, të dëgjuarit aktiv, pyetjet e hapura). Këshillohet që pas prezantimit pjesëmarrësve t'u jepet një tekst i përgatitur paraprakisht. Shembujt gjenden në fund të nënkapitullit.

Lloji i ushtrimit:  
Prezantim i shkurtër

Kohëzgjatja:  
10–15 min.

Materialet e nevojshme:  
*Flipchart*

## Shembuj të ushtrimeve

### Ushtrimi i „të folurit UNË“ në skena

#### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në 4 grupe (me nga 4 ose 5 pjesëmarrës). Ata kanë 10 minuta për të sajuar një skenë të shkurtër konflikti, do të ishte më mirë sikur të vinte nga përvoja personale, në të cilën ata i pengonte mënyra e komunikimit.

**Hapi 1** - Të gjithë kthehen në plenum dhe shfaqet skena e grupit të parë.

**Hapi 2** – Një bisedë e shkurtër në plenum: Çka nuk ju pëlqeu në skenën e paraqitur?

**Hapi 3** - *Ndryshohet skena*. Ftoni njerëzit që shikuan shfaqjen në skenë që të mendojnë për rolin që mund ta marrin dhe të përpiqen që me një mënyrë të re komunikimi ta ndryshojnë shfaqjen e skenës. Nëse në skenë vetëm një ose dy role komunikojnë në mënyrë të pahijshme ose konfliktore, këto role në fillim nuk ndryshohen.

**Hapi 4** - *Vlerësimi i ndryshimit të skenës*: Çfarë ka ndryshuar në mbajtjen e njerëzve të përfshirë? Çka panë vëzhguesit? Në ç'mënyrë ndikoi ndryshimi në sjellje te personi që pati një komunikim të pahijshëm? Si u ndie pjesa tjetër e skenës?

Pastaj shfaqet skena e grupit tjetër dhe hapat 1 deri 4 përsëriten derisa të përpunohen të gjitha skenat.

#### Vërejtje

*Secila skenë mund të ndërrohet disa herë, varësisht nga koha që keni dhe kënaqësisë nga ndryshimet e arritura. Kohëzgjatja e propozuar e ushtrimit parasheh rreth 25 minuta për përpunimin e çdo skene të posaçme.*

*Në qoftë se para këtij ushtrimi nuk është kaluar paraqitja teorike e „të folurit UNË“, ajo mund të kryhet nëse vlerësoni se ndryshimi i skenave shkon ngadalë, ose në përfundimin e ushtrimit.*

## Ushtrimi i „të folurit UNË“ në çifte

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje sipas çifteve. Udhëzim: Mendoni për një situatë ku u zemëruat, shpjegojani rrethanat partnerit/ es suaj në çift dhe aktroni reagimin tuaj fillestar – partneri/ja juaj duhet të reagojë në mënyrë spontane. Pastaj provoni ta formuloni zemërimin tuaj në formën e “mesazhit UNË”.

Lloji i ushtrimit:

Punë në çifte

Kohëzgjatja:

10–15 min.

### Vërejtje

*Pas këtij ushtrimi, feedback-u nuk është i nevojshëm në plenum. Megjithatë, nëse ky është ushtrimi i vetëm i komunikimit, këshillohet që të jepni kohë për të folur rreth vështirësive të mundshme që kanë pasur çiftet në riformulimin e mesazheve të tyre dhe të propozimeve për ndryshim.*

## Dhënia e lëvdatave

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit shkruajnë një lavdërim në një copë letër për t’ia dërguar një personi që ata e njohin. Të gjitha mesazhet mbliidhen në një “kuti”. Prezantuesja nxjerr një mesazh dhe e lexon me zë të lartë. Pyetja për grupin: “A është ky mesazh i formuluar në të folurit Unë?” Nëse ata mendojnë se nuk është - si do ta formulonin atë? Kaloni 3-4 mesazhe.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla

Kohëzgjatja:

25 min.

Materialet e nevojshme:

Letër dhe stilolaps

Pastaj ndahen në grupe të vogla. Secili grup merr nga disa lëvdata të mbetura në kuti. Edhe grupeve të vogla u jepet detyra e njëjtë: A është ky mesazh i formuluar në të folurit Unë? Nëse jo, si mund të formulohet?

## Ushtrim i të dëgjuarit aktiv

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndani grupin në çifte. Personi A i thotë partnerit/ es, personit B, në 5 minuta diçka që më së fundi e bëri atë të zemërohet ose t’i vijë vështirë. Personi B kontrollon se sa e ka kuptuar personi A duke bërë pyetje dhe duke përsëritur atë që ka dëgjuar. Pastaj vijon kthimi në plenum dhe vlerësimi i ushtrimit. Pas vlerësimit, në plenum bëhen gazetatat e murit me temën: Çfarë është e domosdoshme për të dëgjuarit aktiv.

Lloji i ushtrimit:

Punë në çifte, gazeta të murit

Kohëzgjatja:

40 min.

Materialet e nevojshme:

Fleta të mëdha, stiolapsa

## Evalumi

Pyetjet që sugjerohen për evaluimin e ushtrimit:

- Sa prej jush keni dëgjuar e keni kuptuar? Sa shpesh keni përshtypjen se të tjerët ju dëgjojnë?
- Sa e vështirë është për ju të dëgjoni të tjerët? Si e dini se dikush po ju dëgjon? Kur e dini se ai nuk ju dëgjon dhe nuk përpiqet t'ju kuptojë?

## Bisedë në grupe të vogla rreth temës së komunikimit

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndahen në grupe të vogla, p.sh. nga katër anëtarë.

Temat e bisedës:

- Si reagoj kur më pengon mënyra e komunikimit (në një shembull konkret)?
- Një reagim që unë e konsideroj të mirë.
- Unë mendoj se njerëzit sillen kështu sepse...

Lloji i ushtrimit:  
Punë në grupe të vogla  
Kohëzgjatja:  
25–30 min.

## Të kuptuarit më i mirë

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndani pjesëmarrësit në katër grupe. Në grupe diskutohet rreth temës: “Çfarë kontribuon për tu kuptuar më mirë dhe për dialogun konstruktiv? Cilat janë mënyrat e komunikimit që mbyllin dialogun dhe nuk kontribuojnë për një të kuptuar më të mirë?” Grupet gjithashtu kanë për detyrë të bëjnë një gazetë muri. Pastaj vijon njoftimi prapaveprues në plenum.

Lloji i ushtrimit:  
Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum  
Kohëzgjatja:  
45 min.  
Materialet e nevojshme:  
Fleta të mëdha, stilolapsa

## Gazeta të murit: Ç’dua të arrij me komunikimin e padhunshëm

---

Kohëzgjatja:  
10 min.

## Raundi i të drejtave

### Përshkrimi i ushtrimit

Karriget janë të rregulluara në dy rathë koncentrik në mënyrë që çdo karrige nga rrethi i brendshëm të përballlet me një karrige nga jashtë (shiko ilustrimin). Numri i karrigeve është i barabartë me numrin e pjesëmarrësve. Pjesëmarrësit zënë karriget. Personat që ulen përballë njëri-tjetrit përbëjnë çiftin.

Personat e ulur në rrethin e jashtëm tërheqin nga “kutia” një nga kartelë të përgatitura, mbi të cilat janë shkruar deklarata në lidhje me të drejtat e disa grupeve shoqërore dhe individëve. E njëjta deklaratë mund të shfaqet në shumë kartela të kutisë. Shembuj të deklaratave:

- Gratë duhet të kenë të drejtë të lindin në shtëpinë e tyre nëse ashtu dëshirojnë.
- Prindërit duhet të kenë të drejtë të godasin fëmijën e tyre nëse ai e tepron me sjelljen e keqe.
- Duhanpirësit duhet të lejohen të pinë duhan në mjedise të mbyllura, nëse kjo nuk e pengon njeri.
- Njerëzit nuk duhet të kenë të drejtë të presin pemët që ndodhen në tokën e tyre për shkak të pasojave mjedisore.
- Shkollimi duhet të jetë një e drejtë themelore e njeriut dhe të jetë falas.
- Njerëzit duhet të lejohen të varin çdo flamur që duan në shtëpinë e tyre.
- Grupet kombëtare pakicë duhet të diskriminohen pozitivisht në konkurset për punë.
- Nëse shumica e njerëzve të një rajoni dëshirojnë që ai rajon të bëhet një shtet më vete, kjo duhet t’u lejohet atyre.
- Homoseksualëve duhet t’u lejohet të birësojnë fëmijë.

Personi që ka tërhequr kartelën ka rolin e përfaqësuesit të asaj deklarate dhe detyra e tij është të fitojë mbi çiftin në atë çështje, ndërsa personi tjetër ka për detyrë të formulojë arsyet pse kjo e drejtë duhet të ndalohet, më saktë personi tjetër vihet në rolin e kundërshtarit të deklaratës në kartelë;

Pas 3 minutash ndalet diskutimi dhe njerëzit që uleshin në rrethin e jashtëm lëvizin për një vend në të djathtë. Tani ata kanë një palë të re dhe ushtrimi përsëritet, pasi personi tërheq një kartelë të re nga kutia. Ushtrimi mund të përsëritet disa herë.

Pastaj pjesëmarrësit e ulur në rrethin e brendshëm nxjerrin një deklaratë të re nga kutia dhe marrin rolin e përfaqësimit të asaj deklarate (atë të drejtë), me detyrë të fitojnë mbështetjen e çiftit të tyre për atë deklaratë. Personat që ulen në rrethin e jashtëm veprojnë si kundërshtarë të deklaratës së tërhequr. (Ky veprim, lëvizja majtas e rrethit të brendshëm, përsëritet edhe disa herë.)

### Evalrimi

Pyetjet e sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Si ndiheshit?

Cilën deklaratë e keni pasur të vështirë për ta mbrojtur apo për ta kundërshtuar? Pse?

Sa ju kanë dëgjuar? Sa i keni dëgjuar të tjerët?

A ju kanë kundërshtuar njerëzit në mënyra të ndryshme? Si?

Cili lloj kundërshtimi ka ndikuar në rishqyrtimin e qëndrimit tuaj?

Lloji i ushtrimit:

Punë në çifte dhe në plenum

Kohëzgjatja:

50–65 min.

Materialet e nevojshme:

Karrige

## Feedback -u në çifte

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Kjo është një mundësi për t'i dhënë njëri-tjetrit *feedback* dhe për ta marrë atë prej tyre. Ne i afrohem personit të cilit duam t'i japim ose të marrim *feedback* prej tij.

Ai person, nëse nuk dëshiron, nuk ka pse të dëgjojë *feedback* ose t'i japë tjetrit. Kur të mbarojmë, shkojmë te personi tjetër që duam t'i marrim ose t'i ofrojmë *feedback* nga ne. Ushtrimi mund të bëhet në mjedise pune ose jashtë tyre, por me një sugjerim për pjesëmarrësit që të jenë në fushëpamje me njëri-tjetrin, në mënyrë që ta gjejmë lehtësisht personin që na nevojitet.

### Vërejtje

*Ne e bëjmë këtë ushtrim në gjysmën e trajnimit dhjetëditor ose para përfundimit. Në situatat kur brenda grupit ka konflikte, ky ushtrim mund të jetë një nxitje për t'i shndërruar ato. Para përfundimit të trajnimit (por jo në fundin e ti, sepse atëherë mund të krijojë nevojën për biseda shtesë për të cilat duhet të ketë kohë), feedback-u mund të shërbejë si mbështetje për punën e mëtejshme. Ekipi trajnues është gjithashtu i përfshirë në këto raunde feedback-ësh.*

Lloji i ushtrimit:

Punë në çifte

Kohëzgjatja:

60–90 min.

## Ç'më ka pëlqyer/ç'më ka penguar në komunikimin tonë?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë marrin disa letra vetë-ngjitëse. Le të ketë sa më shumë letër për të marrë, nëse dikujt nuk i mjafton. Detyra është të mendojnë dhe të shkruajnë përgjigjet e tyre në pyetjet: “Ç'më pëlqeu në komunikimin me të tjerët në këtë grup?” dhe “Ç'më pengoi në komunikimin me të tjerët në këtë grup?” Pasi t'i shkruajnë, secili e lexon atë që ka shkruar dhe e ngjit letrat e veta në tabelat e parashikuara ose në gazetatat e murit.

Pjesa e dytë e ushtrimit vijon. Tani të gjithë shkruajnë përgjigjet e veta në pyetjet: “Ç'më pëlqeu te vetvetja në komunikimin me të tjerët?” dhe “Ç'më pengoi te vetvetja në komunikimin me të tjerët?” Vijon përsëri leximi në plenum.

### Vërejtje

*Në situata kur ka mungesë besimi, konflikte dhe animozitete në grup, mund të jetë stimuluese të krijohet një hapësirë për tematizimin e vështirësive. Ky ushtrim mund të krijojë një atmosferë të shkëlqyeshme për të punuar rreth feedback-ut.*

Lloji i ushtrimit:

Punë e individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

40 min.

Materialet e nevojshme:

Letra vetë-ngjitëse, stilolapsa, letra të mëdha

# Shtojca për punëtorinë

## Të folurit UNË (në vetën I, njëjës)

Të folurit UNË është një teknikë e komunikimit të padhunshëm, e cila jep mundësinë për të shprehur nevoja dhe dëshira, synon përmirësimin e të kuptuarit të tjetrit dhe të vetvetes, është konkret dhe i përqendruar në një problem specifik. Të folurit UNË flet qartë për sjelljen dhe ndjenjat e shkaktuara, pa vlerësuar personalitetin/personin.

Të folurit UNË nuk çon drejt shmangies së konfliktit, por në hapjen e komunikimit për shkaqet e konfliktit. Ai hap komunikimin, tregon gatishmërinë tonë për të folur dhe për të kërkuar një zgjidhje të situatës që është e pranueshme nga të dyja palët. Ai përqendrohet te vetja, cilat janë nevojat, dëshirat, të drejtatona reale.

Shpesh në konflikt ne rraskapitemi nga fajësimi, zemërimi, fyerja, hidhërimi i ndërsjellë, i cili përshkallëzon lehtësisht dhe largohet nga ajo që na lëndoi me të vërtetë, nga ajo që na irriton me të vërtetë, nga ajo që na duhet dhe nga ajo që duam në të vërtetë.

Të folurit UNË na rikthen në fillim të konfliktit, në atë që ne me të vërtetë kemi nevojë, në atë që duam, ose në atë që na pengon, pa provokuar me këtë rast reagimin mbrojtës të palës tjetër.

Nëpërmjet të folurit UNË kritikohet sjellja e jo personaliteti/personi.

### Struktura e të folurit UNË:

„Kur e shoh se...”

(flasim për veprimin e një personi tjetër nëpërmjet një deklaratë që nuk është as vlerësim e as notim)

“...unë ndiej...” ose “...dëshiroj të...”

(flasim për reagimin tonë emocional pa vetëfajësim dhe justifikim)

“do të dëshiroja të...” ose “do të doja të...”

(flasim për nevojën personale dhe rezultatin e dëshiruar pa urdhra dhe shantazhe)

Shembuj:

*Kur më thua ta qepi, ndihem i/e lënduar dhe sikur aspak nuk të bëhet vonë për mua dhe mendimin tim. Do të doja të mund të flasim dhe të më tregosh çka në të vërtetë të pengon.*

*Kur kthehem në shtëpi prej pune kaq i/e lodhur dhe i gjej gjithë ato pjata të palara, ndihem keq, a do doja të ndajmë përgjegjësitë.*

### Shpjegime shtesë

#### Mesazhet UNË: problematizim i sjelljes e jo i personalitetit

Sistemi:

- Sjellje që më pengon...
- Ajo tek unë ngjall ndjenjën...
- Pasi që...
- Do të doja të... (Dëshira ime është...)

### **Shembull i të folurit TI:**

Trajnuesi i drejtohet pjesëmarrësit, që pëshpërit derisa ky flet, me këto fjalë: „Po mirë Afrim, a mund njëherë ta ndalësh atë gojën tënde, me të vërtetë je i pasjellshëm!“

*Vërejtje: Kur i drejtohem dikujt në këtë mënyrë, personi sulmohet dhe vlerësohet drejtpërdrejt. Reagimi që do të provokonte është poshtërimi, tërheqja ose kundërsulmi.*

### **Shembull i të folurit NE:**

„Të gjithë NE këtu e dimë se Afrimi është i pasjellshëm dhe se asnjëherë nuk dëgjon derisa të tjerët flasin!“

*Shënim: Të folurit e tillë supozon paraprakisht që të gjithë pajtohen me deklaratën, e cila nuk i lë hapësirë një tjetër mendimi dhe përveç kësaj pohon se Afrimi gjithnjë sillet njësoj. Të folurit NE është veçanërisht i shpeshtë në diskutimet në lidhje me çështje politike dhe ku supozohet se të gjithë kanë të njëjtin mendim të shumicës, që pasqyron mosrespektim për ata që mendojnë ndryshe dhe nuk u jepet mundësi për ta shprehur atë mendim tjetër. Në të njëjtën kohë, të folurit NE depersonalizon mendimin individual dhe kërkon shpëtim nga përgjegjësia individuale për qëndrimin dhe sjelljen e tij. Qëndrimi i imponuar se çdo veprim i mbështetur nga shumica e grupit është i arsyeshëm sepse është “demokratik” pasqyron pikëpamjen se demokracia është diktaturë e shumicës, ku përgjegjësia për veprimet duhet të bartet edhe nga pakica me të drejta të mohuara.*

### **Shembull i të folurit UNË:**

„Afrim, mua më pengon kur më ndërhyjnë në fjalë, atëherë më krijohet përshtypja se mendimi im nuk ka rëndësi, se ti nuk më respekton, dhe unë do të doja që ti të më dëgjosh deri në fund, sepse mendimi yt për ato që po them është i rëndësishëm për mua“.

## **Disa teknika të komunikimit të padhunshëm**

### **Të dëgjuarit aktiv**

Karakteristikat e të dëgjuarit aktiv:

- Të mos ndërpritet bashkëbiseduesi/ja me : „Po përse ke bërë...“, „Ke mundur të...“, „Është dashur të...“, ose të përmendni, bie fjala, përvojat tuaja: “Edhe unë gjithashtu...”
- Të shikohet në sy bashkëbiseduesi/ja
- Të mos i merret fjala papritmas dhe nga „prita“
- Të dëgjohej me interesim dhe durim
- T'i lihen heshtja dhe pauza bashkëbiseduesit/es që ai/ajo të mendojë
- Të reflektohet prapa ajo që dëgjohej
- Të provoni të kuptoni pozitën e bashkëbiseduesit/es dhe të bashkëndieni me atë
- To mos impononi këshillat tuaja
- Të inkurajoni bashkëbiseduesin/en me gjestet dhe mimikën
- Të jepni përkrahje me praninë tuaj, si: „Të dëgjova...“

## Parafrazimi

Parafrazoni ose përsërisni me fjalët tuaja faktet kryesore dhe ndjenjat që keni dëgjuar nga bashkëbiseduesi/ja. Kjo na ndihmon të kontrollojmë nëse mendimet tona janë larguar dhe t'i japim bashkëbiseduesit/es një mundësi për ta shqyrtuar më mirë problemin e vet.

Parafrazimin më së shpeshti e fillojmë me: "Nëse të kam kuptuar si duhet, ti ke..." ose: "Siç po dëgjoj, ti ke..."

## Pyetjet e hapura

Të hapura u themi pyetjeve të formuluar në atë mënyrë që përgjigjja e tyre nuk nënkupton vetëm një „po“ ose „jo“ të thjeshtë, por ato ofrojnë lirinë e të shprehurit përtej kontekstit të ngushtë të fokusuar me pyetjen.

Nëse parashtrijmë pyetje me: „A keni...?“, ose: „A jeni...?“, ato në vete bartin supozimin se ekzistojnë vetëm mundësi tejet të kufizuara për t'u përgjigjur në to. Nëse pyetjen e formulojmë me: „Si...?“, ose: „Ç'është...?“, në to mund të marrim përgjigje nga këndvështrimi që e shikon temën personi.

### Shembuj të pyetjeve të mbyllura:

*A e pate të vështirë apo të lehtë gjatë këtij ushtrimi?*

*A qe komunikim në grup i mirë apo i keq?*

### Shembuj të pyetjeve të hapura:

*Si je ndier gjatë këtij ushtrimi? Ç'ishte e vështirë e çfarë e lehtë për ty dhe pse?*

*Si ka qenë komunikimi mes njerëzve?*

## Disa rregulla të *feedback*-ut (dhënia e njoftimit prapaveprues)\*

Rregullat në vijim dhe metodat e shënuara mundësojnë dhe nxitin:

- dhënien e *feedback*-ut
- pranimin e *feedback*-ut
- zhvillim të dëshirës për dhënie dhe pranim të *feedback*-ut

### Dhënia e *feedback*-ut

1. Kushtoji vëmendje asaj që bën personi sipas mendimit tuaj, jo asaj që ti mendon se si është. Përshkruaj si ndikon te ti sjellja e saj.

2. Fol për atë që shikon ose dëgjon, jo për atë që mendon se ka qenë shkak i ngjarjeve.

3. Jep kritikë menjëherë (sa më parë të jetë e mundur) pas sjelljes që të pengoi. Jep kritikë atëherë kur bashkëbiseduesi/ja mund ta pranojë atë.

4. Jep *feedback* me dëshirën për të shprehur idetë dhe ndjenjat e tua, kurse më pak për të dhënë një këshillë.

\* Marrë nga Diana Francis, 1993.



5. Ofro aq informacion sa mund të pranojë bashkëbiseduesi/ja (duke dhënë më shumë se kaq, kjo synon në radhë të parë të kënaqë veten tënde, jo për të ndihmuar bashkëbiseduesin/en).

6. Referoju shembujve të qartë dhe të rinj (të freskët).

7. Mendoni për vlerën që ka te bashkëbiseduesi/ja kritika që i jep, kurse jo për atë se çfarë lehtësimi ajo mund të të sjellë ty. Pyete veten: “A dua ta informoj ose ‘t’ia kthej me masën e njëjtë?”

8. Feedback-u mund të transmetohet përmes të folurit dhe/ose gjesteve, kontaktit me sy, gjuhës së trupit.

9. Ki kujdes që fjalët e tua të mos jenë gjykim i të tjerëve ose kërcënim, as me ton e as me zgjedhjen e fjalëve.

10. Përfshi te kritika vetëm ato gjëra që bashkëbiseduesi/ja mund t’i ndryshojë.

11. Për kritikën tënde është më mirë kur e kërkon vetë personi tjetër, sesa kur ti vetë ia imponon atë.

12. Ofro çdo feedback me ndjenjën dhe ngrohtësinë e duhur, kurdoherë që ajo është e përshtatshme

### **Pranimi i *feedback-ut***

1. Përpiqu të dëgjosh me transparencë - të japësh një mesazh dëgjimi, jo të mbrojtjes. Mos mendo se duhet të pranosh gjithçka. Prano dhe bëj atë që të duket e arsyeshme në atë moment.

2. Mendo për atë se feedback-u paraqet një rrjedhë pikëpamjesh të personit që e jep atë. Kërko feedback edhe nga të tjerët për të parë se sa përputhet me ato që keni pranuar fillimisht.



# Bashkëpunimi dhe puna ekipore

Në Trajnimin bazik të ndërtimit të paqes të cilin e organizon QAP, i cili zgjat dhjetë ditë, për punëtorinë me temën puna ekipore dhe bashkëpunimi ndajmë mandje edhe dy blloqe, që do të thotë një ditë të tërë. Prandaj shembulli i punëtorisë që vijon përbëhet prej dy pjesëve, dhe për të duhet ndarë gjithsej rreth shtatë orë.

Qëllimet e punëtorive në këtë temë kryesisht kanë të bëjnë me përpjekjen për të marrë vendim me konsensus, analizë dhe ushtrim i komunikimit, kuptim më i mirë i asaj se çfarë është puna ekipore dhe çka sjell me vete, mapim i elementeve të punës ekipore kualitative, rishqyrtim i sjelljes sonë gjatë punës në ekip, krijim i hapësirës për pranim dhe dhënie të *feedback-ut*, por njëherit edhe njohje më të mirë mes pjesëmarrësve si dhe ndërtimi i grupit.

## Shembull punëtorie

- ★ Mirëmëngjesi
- ★ Lojë

### ***Brainstorming: Çfarë është puna ekipore?***

---

Kohëzgjatja:  
10 min.

# Radhitësja\*

## Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit janë të ndarë në grupe me nga 5 anëtarë (të tjerët mund të jenë vëzhgues). Të gjithë gjenden në të njëjtën hapësirë, por anëtarët e secilit grup janë të ulur bashkë në rreth, më së mirë është nëse mund të ulen në dysheme. Për secilin grup është i përgatitur një komplet që përbëhet prej 5 zarfesh, të shënuar me numrat prej 1 deri 5. Zarfet përmbajnë pjesë prej të cilëve mund të bëhen katrorë. Secili anëtar i grupit merr nga një zarf. Instruksionet kërkojnë që të hapin zarfin atëherë kur të jepet një shenjë e caktuar.

Lexohen me ngadalë instruksionet e dhëna, të paktën dy herë, ashtu që të gjithë t'i dëgjojnë.

### Instruksionet:

„Secili person ka një zarf i cili përmban pjesë për formimin e katrorit. Në shenjën e dhënë, detyra e grupit është të formojë 5 katrorë të një madhësie të njëjtë. Detyra është e kryer vetëm atëherë kur të gjithë anëtarët e grupit kanë katrorin e vërtetë përpara vetes.“

Duhet që të siguroheni që të gjithë kanë kuptuar se çfarë kërkohet nga kjo detyrë. Pastaj të lexohen rregullat e shënuara më poshtë. Më së miri do të ishte nëse rregullat janë të shkruara me germa të mëdha dhe të qëndrojnë në një vend ku mund të duken qartë..

### Rregullat:

„Gjatë ushtrimit nuk guxon të flitet ose të komunikohet në cilëndo qoftë mënyrë tjetër.

Nuk guxon të merren pjesë prej anëtarëve të tjerë të grupit.

Pjesët mund ti jepen vetëm personit nga ana juaj e djathtë ose mund të vendohen në mes.

Pjesët që janë në mes mund të merren.“

Pasi ta mbarojnë detyrën të gjitha grupet, vijon evaluimi i ushtrimit.

## Evaluimi i ushtrimit

Pyetjet e sugjeruara për evaluim të ushtrimit:

- Si ndjeheshit?
- A u përmbaheshit rregullave? Çka bënit?
- Dikush prej juve kishit vetëm një pjesë të radhitëses. A e vërejtë dikush atë?
- Si janë ndjerë ato?
- Si ndjeheshit dhe çka bënit kur dikush e mbante për vete ndonjë pjesë, a nuk shihet zgjidhjen?
- Si ndjeheshit nëse pasi e formonit katrorin e kuptonit se duhet ta prishni që të jepni ndonjë pjesë të juaj dikujt tjetri?
- Çka vërejtën vëzhguesit?
- Si ishte të bashkëpunohet pa komunikim verbal?

Lloji i ushtrimit:

Interaktiv, ushtrim eksperiencial

Kohëzgjatja:

30–40 min.

Materialet e nevojshme:

3–4 komplete të zarfeve në të cilët gjenden pjesët e radhitëses (shih udhëzimin në faqen në vijim)

\* Burimi: Karl Heinz Bittl-Drempetic. Gewaltfrei Handeln: Ein Handbuch für die Trainingsarbeit (Nürnberg: City Verlag, 1996), f. 329–331.

## Vërejtje

Ekziston vetëm një mënyrë të radhitën të gjithë pesë katrorët. Mund të riradhitet një katror në mënyrë e cila e çmundëson të radhitën katër katrorët e tjerë. Shpesh ndodh që një person shpejt t'ia dalë që para vetes të formojë katror dhe pastaj të presë të tjerët nga grupi i vet të mbarojnë, dhe mbas një kohe të caktuar, më së shpeshti falë frustrimeve të anëtarëve të tjerë të grupit, të kuptojë se duhet të prishë katrorin që e ka formuar, pasi që përmban pjesë që është e domosdoshme për formimin e ndonjë katrori tjetër. Detyra është e rëndë, por nuk është e rëndë për së tepërmi. Ndonjëherë duhet vetëm një kohë e mjaftueshme që anëtarët e grupit të kuptojnë se duhet të bashkëpunojnë që të kryejnë detyrën. Deri më tani nuk kemi patur situatë që ndonjë grup të mos mundet të formojë katrorët e vet. Gjatë ushtrimit mund të paraqiten frustrime, mosdurim, të mos u kushtohet vëmendje të tjerëve, garim brenda grupit, e sidomos garim mes grupeve (kush do ta kryejë e para detyrën), si dhe shkelje masovike e rregullave të shkruara të ushtrimit, që jep një material shumë të dobishëm për analizë të punës ekipore dhe bashkëpunimit. Kur vjen deri në kritikë të sjelljes në bashkëpunim, duhet patur kujdes që kritikën e shprehura të mos jenë në formën e të gjykuarit e cila e vlerëson personalitetin e atij që është i kritikuar, si dhe të përkujtohen pjesëmarrësit se qëllimi nuk është që të garojnë mes veti, por të mësojnë rreth bashkëpunimit. Ky lloj i intervenimit është i rëndësishëm që të mos vijë deri në tërheqje si pasojë të kritikës dhe përjetimit se „gabimet dënohen“, veçanërisht pasi që vetëkritika dhe kritika janë më se të nevojshme për punë më të thellë në trajnim dhe që në fillim duhet krijuar hapësirë që të ushtrohet kultura e të kritikuarit.

## Materiali për ushtrimin Radhitëse

Për një komplet të zarfeve duhen pesë fleta në formën e katrorëve të të njëjtës madhësi (mundet fleta A4 të shkurohet ashtu që të fitohen katrorë me madhësi 21 x 21 cm). Secili katror duhet të pritet në pjesë siç është paraqitur në fotografinë në vijim që të fitohen pjesë të radhitëses. Pjesët e radhitëses janë të emërtuara me shkronjat e alfabetit.

Pastaj në zarfe të veçanta duhet paketuar pjesët sipas udhëzimit.

Në *zarfin 1* të paketohen nga një pjesë të radhitëses e emëruar me A, C, H dhe I;

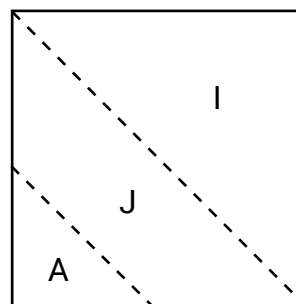
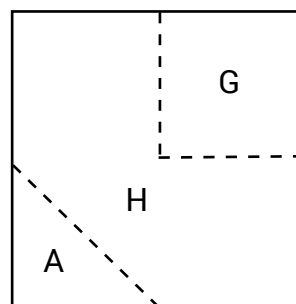
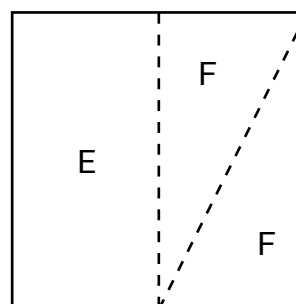
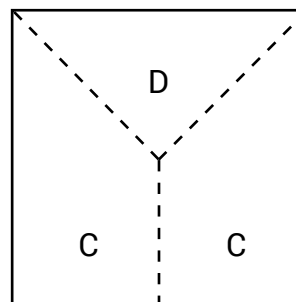
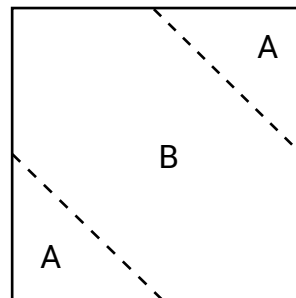
Zarfi 2 – A, A, A dhe E;

Zarfi 3 – J;

Zarfi 4 – D dhe F;

Zarfi 5 – B, C, F dhe G.

Procesi i njëjtë duhet përsëritur edhe tre herë, për të fituar katër komplete të zarfeve me pjesë të radhitëses. Rekomandohet që secili komplet të bëhet prej fletave me ngjyrë të ndryshme. Ashtu nuk mund të vijë deri në përzierjen e pjesëve të radhitëses midis grupeve, dhe poashtu e lehtëson sërish paketimin e pjesëve që të mund të përdoren përsëri.



# Votim për fajin

## Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit janë të ndarë në dy grupe me nga shtatë anëtarë, më vonë të ndara në hapësira të ndryshme. Nga dy apo tre veta në secilin grup janë vëzhgues (varësisht nga ajo se sa pjesëmarrës ka gjithsej). Ngadalë dhe qartë u lexohet tregimi për kontekstin në të cilin gjenden, edhe atë të paktën dy herë.

### Tregimi:

„Ju jeni dy organizata humanitare konkurrencë e njëra tjetrës, dhe të dyja merreni me punë humanitare me fëmijë. Të dyja organizatat momentalisht punojnë në më shumë projekte të rëndësishme, të planifikuara për dy vitet e ardhshme (njëri prej projekteve kryesore është furnizimi me materiale për ndihmesë për fëmijët me handikap). Prej të dy organizatave janë arrestuar nga një bashkëpunëtor për shkak të shfrytëzimit të përfitimeve të cilat i kanë organizatat humanitare për qëllimet e veta personale (fshehje e tatimit doganor). Bëhet fjalë për importim të mallit teknik. Të gjithë të punësuarit (ju) kanë ditur për atë, por e keni toleruar atë. Prokurori publik dyshon se këto dy bashkëpunëtorë kanë bashkëpunuar në ato punë jo legale.

Juve ju parashtrohet pyetje: A jeni ju si organizatë fajtorë?

Vendimi merret me shumicë të thjeshtë dhe me votim sekret në suaza të grupit tuaj të vogël.“

Pastaj këto dy grupe ndahen në hapësirë. Është e rëndësishme të jenë në hapësira të ndryshme, që të mos kenë rast të dëgjojnë bisedën e njëri tjetrit.

Secilit grup i qartësohet se rezultati i votimit për atë se a janë fajtorë si organizatë ka pasoja të ndryshme dhe secilit grup i jepet një ekzemplar i tabelës e cila atë e pasqyron:

- Nëse të dy organizatat e pranojnë fajin, marrin dënim prej nga 7 muaj ndalim të punës të organizatës.
- Nëse të dyja organizatat nuk e pranojnë fajin marrin dënim nga 2 muaj ndalim të punës së organizatës.
- Nëse njëra organizatë e pranon fajin, ndërsa tjetra jo, ajo e cila ka pranuar merr dënim prej 1 muaji, ndërsa ajo e cila nuk ka pranuar, prej 10 muajsh ndalesë të punës së organizatës.

	PO	JO
PO	7	10
JO	1	2

Tabelën me pasojat nga votimi të përshtatur për printim në format A4 mund ta shkarkoni nga sajt [www.handbook.nenasilje.org](http://www.handbook.nenasilje.org)

### Plani i votimit:

Raundi i parë: Të gjithë marrin nga një fletë të vogël në të cilën do të shkruajnë për çka votojnë („Po“ – janë fajtorë, ose „Jo“ – nuk janë fajtorë). Secili voton për veten, pa marrëveshje brenda grupit. Udhëheqësja e ushtrimit lajmëron, bazuar në rezultatin e votimit të të dyja grupeve, dënimin e dhënë (secilit grup), si dhe rezultati konkret i votimit të grupit tjetër. Atë e shkruan në tabelën të vizatuar në fletë të madhe (flipchart).

Lloji i ushtrimit:

Lojë rolesh

Kohëzgjatja:

60–90 min.

2 tabela të pasojave nga votimi (shih shtojcën), më shumë fletëza të vogla të madhësisë së njëjtë për votim, 2 fleta të mëdha me tabelat për evidentim të votimit

Shembull i tabelës për evidentim të votimit:

Grupi A		Grupi B	
Rezultati i votimit	Numri i muajve të ndalimit të punës së organizatës	Rezultati i votimit	Numri i muajve të ndalimit të punës së organizatës
(PO)	(1)	(JO)	(10)
(PO)	(7)	(PO)	(7)

Secili grup ka nga një ekzemplar të asaj tabele.

Raundi i dytë: përsëri votohet pa mos u marrë vesh dhe përsëri u shpallen rezultatet të dyja grupeve. Mu atëherë secili grup ka nga 5 minuta për bisedë dhe detyrë të caktojë negociues/e i cili do të shkojë në negociata me grupin tjetër. Pas negociatave kanë një kohë të shkurtër (p.sh. 2 min.) që përsëri të merren vesh brenda grupit dhe pastaj të votojnë. Udhëheqësja përsëri në bazë të rezultateve të votimit të dyja grupeve shpall dënimin e përcaktuar (secilit grup), si dhe rezultatin konkret e votimit të grupit tjetër. Nëse nga ky moment 3 herë me rend votohet me të njëjtin rezultat përfundimtar – me të njëjtin „dënim“, pa marrë parasysh raportin e votave, ushtrimi përfundon.

Nëse mbas rrethit të pestë ushtrimi nuk mbaron, lajmërohet se rrethi vijues do të jetë i fundit. Negociatorët duhet përsëri të kenë rast të takohen, pastaj një kohë të shkurtër për shkëmbim brenda grupit dhe votim të radhës, me të cilin përfundon realizimi i ushtrimit.

Gjatë realizimit të ushtrimit mund të ndodhë që dikush të mos dojë të votojë, me çka krijohet hapësirë të vijë deri në barazim në votimet. Nëse rezultati i votimit në nivel të njërit grup është i barabartë, zbatohet rregulli në vijim: rezultati do të përcaktohet përmes votimit paraprak edhe atë ashtu që të jetë i kundërt prej tij (nëse rezultati i votimit paraprak ka qenë „Jo“, si rezultat i votimit të barabartë merret „Po“ dhe anasjelltas).

## Evaluimi i ushtrimit

Pyetjet e sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Si votonit? Sa jeni të kënaqur me rezultatin?

Sa jeni të kënaqur me procesin?

Çfarë kanë vërejtur vëzhguesit?

## Vërejtje

*Zbatimi i këtij ushtrimi mund të jetë i ndërlikuar, për shkak të disa hapave prej të cilëve përbëhet. Rekomandohet ta udhëhiqni vetëm atëherë pasi të keni patur përvojë që në këtë ushtrim ti asistoni një trajnuesi i cili ushtrimin e din shumë mirë. Atyre të cilët e marrin guximin ta udhëheqin u bëhet e pazëvendësueshme në tematizimin e punës ekipore, bashkëpunimit, lidhshimit dhe komunikimit për shkak të materialit të cilin e ofron. Pjesëmarrësit shumë lehtë dhe pa presion hyjnë në rolet e dhëna, pasi që konteksti ka të bëjë shumë me vetë jetën dhe nuk është i panjohur. Pasi që paraqiten dilema morale në*

nivele të ndryshme, është gati se e pamundshme që procesi të kalojë lehtë dhe marrëveshjet brenda grupit, e sidomos me grupin tjetër, nuk shkojnë aq lehtë. Edhe këtu materiali për analizën e punës ekipore dhe komunikimit në ekip është tejet i rëndësishëm. Mirëpo, shumë shpesh dilemat morale nuk merren shumë parasysh, pasi që del si më e rëndësishme garimi me grupin tjetër. Ky ushtrim për një kohë shumë të shkurtër na jep pasqyrë për atë se si funksionon presioni grupor, si komunikojmë me të tjerët kur kemi mendime të polarizuara, si shumë lehtë i harrojmë disa njerëz në ekipin, sa e ndjekim linjën e rezistencës më të vogël, a sa çojmë inat, çfarë imazhesh krijojmë për grupin tjetër, dhe ashtu me radhë. Ushtrimi mund të shkaktojë reagime të forta emotive, para se gjithash frustrime, ashtu që është e rëndësishme me kujdes dhe me shkathtësi të udhëhiqet evaluimi i ushtrimit, ashtu që njerëzit të dalin prej kësaj me ndjenjën se ia vlen barra qiranë të jenë shqetësuar, pasi që shumë gjëra kanë mësuar. Është shumë e rëndësishme që pas evaluimit të mos mbetet përshtypja se njëri grup ka qenë moralisht superior ndaj tjetrit dhe lidhur me dobësitë e paraqitura të ofertës të identifikojë hapësirë të mjaftueshme që kritikën e shprehura të dëgjojnë, kuptohen dhe pranohen.

## Prerja e fletëve

### Përshkrimi i ushtrimit

Të thirren vullnetarë të cilët duan të marrin pjesë në ushtrimin, gjithsej shtatë. Kanë për detyrë që së pari secili për veten të paramendojë formë të fletës siç do kishin dëshiruar. Pastaj marrin një letër të madhe, një palë gërshërë dhe udhëzimin në vijim:

„Secili duhet të presë për vetet një pjesë të letrës me madhësi dhe formë siç ka dëshiruar, dhe gjatë asaj të mos mbesë asnjë pjesë letre e tepërt në fund.“

Të tjerët anëtarë të grupit e vëzhgojnë procesin. Komunikimi është i lejuar. Kohëzgjatja është 20 min.

### Evaluimi

Pyetjet e sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Sa jeni të kënaqur me rezultatin, formën e letrës të cilën e keni prerë? A keni prerë atë formë të cilën në fillim e patët paramenduar?

Sa jeni të kënaqur me procesin? A ka patur role të ndryshme në atë proces dhe çfarë rolesh? Si u morët vesh se si do të kryeni detyrën? Në çfarë mënyrë është marrë vendimi për atë se kush do të fillojë, e kush do të mbarojë me prerjen?

Çfarë kanë vërejtur vëzhguesit?

Çfarë lidhshmërie ka midis elementeve të këtij ushtrimi me përditshmërinë tonë?

### Vërejtje

*Numri i vullnetarëve për këtë ushtrim mund të jetë i ndryshëm prej 7 (p.sh. 5 ose 11). Është e rëndësishme që numri të mos jetë lehtë i pjesëtueshëm, që të mos udhëhiqen nëpërmjet linjës së rezistencës më të vogël dhe ashtu të vijë deri në ndarjen e letrës në kënddrejtë të barabartë, që shpesh ndodh te individët në grup kur dëgjojnë se çka është detyra.*

Lloji i ushtrimit:

Interaktiv, ushtrim eksperiencial

Kohëzgjatja:

45 min.

Fleta të mëdha

dhe gërshërë

*Ushtrimi ndoshta duket si tejet i thjeshtë, mirëpo ai mund të simulojë faza të ndryshme në punën ekipore: prej marrëveshjes për punë të përbashkët, respektivisht për mënyrën se si grupi do të merret vesh dhe si do të marrë vendime, nëpërmjet vetë procesit të vendimmarrjes si do pritët letra, e deri në zbatimin e atij vendimi. Më së shpeshti kjo fazë e parë, e cila mund të jetë me rëndësi esenciale për punën ekipore, krejtësisht anashkalohet dhe menjëherë fillohet me propozime se si ajo letër mund të ndahet ose bile menjëherë kalohet në zbatimin pa marrëveshje paraprake. Ashtu procesi mbetet i lënë pas dore, ndërsa fokusi bie në atë që të realizohet detyra si do që të jetë, respektivisht të fitohet ndonjëfarë rezultati. Mirëpo, si edhe në jetën e përditshme, pakënaqësia me rezultatin është e lidhur drejtpërsëdrejti me pakënaqësinë nga procesi dhe me atë se nuk kemi ndikuar në atë se çfarë rezultati do të fitojmë. Për atë mund të fajësojmë të tjerët të cilët kanë ndërmarrë rol më pro aktiv, por edhe veten pasi që nuk jemi përpjekur të shprehim pakënaqësinë tonë në kohë dhe në mënyrë konstruktive të ndikojmë në procesin e përbashkët.*

*Nëse grupi është i stërlodhur nga interaksioni dhe sfidat (nëse ushtrimet paraprake kanë qenë të bujshme), ndoshta është më mirë që këtë ushtrim ta lëni për ndonjë tjetër herë. Do të ishte dëm i vërtetë të „harxhohet“ në situatë me energji dhe motivim të ulët, kur njerëzit janë më të prirur të funksionojnë sipas parimit të linjës së rezistencës më të vogël, pasi që atëherë nuk do të fitonim atë material për analizë të cilin përndryshe ushtrimi mund ta ofrojë. Në atë rast është më mirë tu ofrohet njerëzve që në grupe të vogla të reflektojnë vështrimet e veta për punën ekipore.*

## Shembull punëtorie (pjesa e dytë)

★ Lojë

### Planeti

#### Përshkrimi i ushtrimit

Të sigurohet në fillim a kanë të gjithë letër dhe stilolapsa, pastaj ngadalë dhe qartë të lexohet tregimi për kontekstin në të cilin gjenden pjesëmarrësit, edhe atë të paktën dy herë.

#### Tregimi:

„Është zbuluar një planet i ri, i cili ka kushte të shkëlqyeshme për jetë. Duhet të dërgojmë njerëz dhe ta banojmë. Ju jeni anëtarë dhe anëtare të komisionit detyra e të cilit është ta bëjë planetin të banueshëm. Duhet të caktoni tre cilësi dhe tre shkathtësi të cilat duhet ti kenë njerëzit të cilët do ta banojnë planetin. Keni pesë minuta të mendoni dhe të shkruani ato cilësi dhe shkathtësi.“

#### Procesi:

Hapi i parë – Secili për vetin përcakton 3 shkathtësi dhe 3 cilësi: 5 min.

Hapi i dytë – Pjesëmarrësit shkojnë në çifte dhe grupe tre anëtarësh në të cilët shkëmbehen dhe përcaktohen 3 shkathtësi dhe 3 cilësi për njerëzit të cilët do të banojnë planetin: 7 min.

Hapi i tretë – Me bashkimin e çifteve dhe grupeve tre anëtarësh paraprake formohen grupe me nga 4 dhe/ose 5 persona. Detyra është të përpilojnë një listë prej tre cilësish dhe tre shkathtësish: 12 min.

Hapi i katërt – Me bashkimin e grupeve me nga 4–5 persona, formohen dy grupe të mëdha (me nga 9 dhe/ose 10 anëtarë): 15 min.

Lloji i ushtrimit:

Lojë rolesh

Kohëzgjatja:

90–100 min.

Materialet e nevojshme:

Letër, stilolapsa



Hapi i pestë – Mblidhet i tërë grupi. Detyra është të përpilojnë listë me nga tre cilësi dhe tre shkathtësi: 20 min.

## Evaluumi

Pyetjet e sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- A arritët deri te rezultati? Çka është rezultati?
- Si ndjeheshit? Çfarë ndodhi? Sa jeni të kënaqur prej rezultatit?
- Sa jeni të kënaqur prej procesit? A është marrë vendimi me konsensus? A ishte më lehtë të merret vendimi në çifte, në ndonjë prej hapave të tjerë me radhë apo në plenum? Si dhe përse?
- Çka ishte e vështirë?

## Vërejtje

*Ky ushtrim në të shumtën e rasteve shkakton emocione të forta falë ndeshjes së mendimeve gjatë vendimmarrjes, andaj pjesëmarrësit kanë nevojë të vazhdojnë me diskutimin edhe pasi të fillojë evaluimi për atë se kush ka më shumë të drejtë dhe a është më mirë të përcaktohem për këto apo për ato shkathtësi dhe/ose cilësi. Ka më shumë skenarë që mund të ndodhin gjatë këtij ushtrimi: grupi mund t'ia dalë të merret vesh vetëm për disa pikë; mund të mos merren vesh për asgjë; mund të vijë deri në votim, që sa më parë të arrihet deri në rezultat; mund të ndodhë që disa njerëz ta marrin procesin mbi vete dhe ndërmjet veti të merren vesh për rezultatin, gjersa të tjerët vëzhgojnë – dikush ndjen një lehtësim, pasi që brenga ka kaluar te dikush tjetër, e disa të tjerë janë të frustruar pasi që nuk mund të marrin fjalën; mund të ndodhë që procesi të jetë aq kaotik, ashtu që disa të jenë të bindur se janë marrë vesh për një gjë, e disa të tjerë për tjetër gjë. Prandaj, është e pëlqyeshme që menjëherë pas mbarimit të detyrës të pyeten se a kanë arritur deri në ndonjë rezultat dhe cili është ai.*

*Është e rëndësishme që në fillim të evaluimit të krijohet hapësirë që njerëzit të tregojnë se si ndjehen pas ushtrimit dhe të emërtojnë frustrimet nëse duan. Mund të nevojitet një moderim më i sofistikuar, me shkathtësi, që ti shmangemi situatës ku njerëzit e ritregojnë çdo hap dhe kush çka ka thënë.*

*Ky është një ushtrim i shkëlqyeshëm për analizën e punës ekipore, komunikimit në ekip dhe vendimmarrjes.*

## Reflektim dhe analizë e punës ekipore

### Përshkrimi i ushtrimit

Hapi i parë – Secili për veten mendon shkurtimisht për këtë në vijim:

- Sa jam e kënaqur me atë se si jam sjellë në punën ekipore?

- Sa jam e kënaqur me sjelljen e të tjerëve?

Hapi i dytë – Krijimi i grupeve të vogla nga katër veta dhe bisedë rreth pyetjeve të parashtruara. (15–20 min.).

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla

Kohëzgjatja:

50 min.

Materialet e nevojshme:

Letra të mëdha, markera

Hapi i tretë – Pastaj grupet e vogla marrin detyrë të krijojnë gazeta të murit në temën:

- Përse puna ekipore? Cila është dobia prej punës ekipore?

- Përse roli i liderit? Kur është e domosdoshme të ketë lider?

Bëhet „ekspozitë“ me këto gazeta të murit, të gjithë afrohen dhe vetë lexojnë.

Hapi i katërt – Diskutim i shkurtër në plenum.

## Vërejtje

*Punëtorja në temën e punës ekipore zakonisht zien prej emocioneve, andaj është shumëfish e dobishme që në fund të ndahet kohë për punë në grupe të vogla dhe reflektim të asaj që është përjetuar, që njerëzit të kenë rast në një ambient më të sigurt të racionalizojnë se çka kanë fituar prej asaj dite.*

## Gazeta të murit: Kur jemi të kënaqur me punën ekipore?

Kohëzgjatja:  
10 min.

★ Evaluim i ditës

## Shembuj të ushtrimeve

### Akuariumi: marrëveshje për punë

#### Përshkrimi i ushtrimit

**Hapi i parë** – Bëhet ndarje në tre grupe. Secili grup krijon propozim për marrëveshje për punën. Zgjedhin nga dy përfaqësues.

**Hapi i dytë** – Në akuarium ka 6 karrige, nga dy për përfaqësuesit e secilit grup. Detyra është që në akuarium të përpilohet versioni final i marrëveshjes për punë. Më shumë për metodën „akuarium“ shihni në fillim të kapitullit, f. 68.

Lloji i ushtrimit:  
Punë në grupe të vogla, akuarium

Kohëzgjatja:  
60 min.

Materialet e nevojshme:  
Letra të mëdha, markera

#### Evaluimi

Pyetjet e sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- Sa jeni të kënaqur me rezultatin? Sa jeni të kënaqur me procesin?

## Vërejtje

*Këtë version të ushtrimit Marrëveshje për punë e kemi përdorur vetëm me grupet të cilët kanë përvojë paraprake trajnimi dhe metodologjia u është e njohur, më saktë me grupe në trajnimet e avancuara dhe trajnimet për trajnues.*

## Kulla

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në grupe me nga 4–5 persona. Të gjitha grupet janë në të njëjtën hapësirë, por janë pak të larguara prej njëra-tjetrës. Secili grup merr gërshërë, shirit ngjitës dhe një grumbull gazetash. Ngadalë dhe qartë të lexohet se çka është detyra.

Detyra: „Qëllimi juaj është që, me sinjalin e dhënë, nga materiali që keni në disponim të bëni një kullë sa më të madhe që të mundeni. Keni 3 min. Të merreni vesh se si do ta bëni atë, dhe pas asaj 5 min. që të ndërtoni kullën.“

### Evalumi

Pyetjet e sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Si ndjeheshit në punën në këtë ushtrim? Sa ju ishte e rëndësishme se çka ndodh në grupet e tjera? Përse?

Lloji i ushtrimit:

Interaktiv, ushtrim eksperiencial

Kohëzgjatja:

30 min.

Disa gërshërë dhe shirit ngjitës, një grumbull gazetash ose flipchart-a të vjetër

## Hotelet

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Detyra: „Ju jeni në rolin e pjesëmarrësit në trajnim për ndërtim të paqes. Duhet të merrni vendim ku do të mbahet faza vijuese e trajnimit. Ekipi i trajnuesve nuk do të facilitojë atë proces.“

Ekipi i trajnuesve propozon tre vende/hotele konkrete (ekzistuese) dhe i njofton pjesëmarrësit me specifikat e secilit prej tyre. Lidhur me secilin vend ka ndonjë vështirësi, p.sh. tensione ndërnacioanale të dukshme me përplasje fizike të kohëpaskohshme, ose ka ndonjë përvojë paraprake të pakënaqshme me vendasit për shkak të përbërjes së përzier të grupit të pjesëmarrësve, ose bëhet fjalë për hapësirë i cili gjatë luftës ka shërbyer si llogor, që ditën e sodit nuk është e shënuar në asnjë mënyrë, etj. Vendet duhet zgjedhur ashtu që të gjithë ato të jenë prej rajoneve të ndryshme të ish-Jugosllavisë dhe të ketë të paktën një person në grup e cila vjen nga ato rajone.

Kohë për vendim: 1h. Pastaj vijon evaluim dhe bisedë në plenum (me facilitim nga ekipi i trajnuesve).

### Evalumi

Pyetjet e sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- Si ndiheshit? Çfarë vendosët? Si dhe sa jeni të kënaqur me rezultatin e punës së përbashkët? Sa jeni të kënaqur me procesin?

Lloji i ushtrimit:

Interaktiv, ushtrim eksperiencial

Kohëzgjatja:

95–105 min.

## Vërejtje

*Ky ushtrim është shpikur për ato trajnime të cilët përbëhen të paktën prej dy fazash, kur është shumë e sigurt se grupi në të njëjtën përbërje do të takohet sërish. Ajo e bën këtë situatë reale, respektivisht ushtrimi fiton në rëndësi, pasi që pjesëmarrësit janë të vetëdijshëm se nuk bëhet fjalë „vetëm për ushtrim“ dhe se vendimi i tyre mund të ketë disa pasoja të caktuara, andaj më rrallë përdorin taktikën që mes veti të mos zihen dhe të mos hapin tema të vështira. Ushtrimi kërkon investim në energji, mund të shkaktojë polarizim të lartë emotiv në grup, pasi që njerëzit shpesh ballafaqohen me frikët e tyre dhe kanë përgjegjësi ndaj të tjerëve të shpjegojnë se përse nuk duan të shkojnë në ndonjë vend.*

*Ushtrimin kryesisht e kemi zbatuar në suaza të temës puna ekipore dhe bashkëpunimi në trajnimet e avancuara, me qëllim që nga vetë fillimi i trajnimit të hapim pyetjet që janë relevante për ballafaqimin me të kaluarën. Por, ai mund të realizohet edhe me qëllim që të njoftohemi me kontekstet në të cilët jetojmë, dhe në suaza të temës ndërtimi i paqes dhe ballafaqimi me paqen, me atë që atëherë në evaluimin e ushtrimit nuk potencohet shumë procesi i marrjes së vendimeve. Si do që të jetë, është shumë e rëndësishme që pas zbatimit të ushtrimit tu jepet njerëzve hapësirë për evaluim emotiv, respektivisht për reflektim në atë se si janë ndjerë, çka i ka lënduar ose u ka ardh e vështirë për ta pranuar. Kjo hapësirë duhet të sigurohet menjëherë pas realizimit të ushtrimit, të paktën edhe shkurtë le të jetë por të mos dorëzohemi ndonjëherë para nevojës së shprehur që menjëherë të shkohet në pauzë (sidomos nga ana e duhanpirësve).*

## Versioni tjetër i ushtrimit

Para evaluimit të ushtrimit mund të kryhet një barometër i shkurtër pa komente, me qëllim të fokusimit dhe pasurimit të evaluimit. Barometri pa komente funksionon si edhe barometri klasik (shihni në fillim të kapitullit, f. 65), me atë që në të pjesëmarrësit vetëm pozicionohen dhe nuk i komentojnë pozitat e veta. Pohime:

- Qëndrimet e të tjerëve ndikuan të ndryshoj mendimin tim.
- Shënjoja të dhënat e rëndësishme për vendimmarrjen.
- Ndiqja sa kohë ka kaluar.
- Kisha kujdes që të tjerët të mund të marrin fjalën.
- I kuptoj shkaqet e frustrimit i cili mu paraqit.

## Gazeta të murit: Çka më pengon gjatë marrjes së vendimeve? Çka më ndihmon?

Kohëzgjatja:  
10–15 min.

## Gazeta të murit: Çka është e nevojshme për punë të suksesshme ekipore?

Kohëzgjatja:  
10 min.

## Pranë murit tim

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe. Të dy grupet qëndrojnë në dy rende, përballë njëri-tjetrit, ashtu që secili person nga njëri grup ka çiftin e vet nga grupi tjetër. Çiftet qëndrojnë me duar të zgjatura para vetit, por ashtu që pëllëmbët e dorës nuk u preken, por të ekzistojë një hapësirë e vogël e caktuar ndërmjet tyre.. Udhëzim: „Ky është ushtrim jo verbal. Detyra për secilin është të vijë deri te muri i vet (muri yt është ai në të cilin momentalisht po sheh), por ashtu që largësia mes pëllëmbëve të dorës jote dhe të çiftit tënd non-stop duhet të jetë i njëjtë. Koha për ushtrimin është 10 minuta.“

Lloji i ushtrimit:  
Interaktiv, ushtrim eksperiencial

Kohëzgjatja:  
30 min.

### Evalrimi

Çka ndodhi? A komunikoni mes vete? Si u morët vesh?

### Vërejtje

*Në këtë ushtrim zakonisht ndodhin këto tre skenare: disa çifte mbesin në mes, gati pa mos lëvizur fare, disa çifte vijnë deri te njëri mur dhe aty mbesin, ndërsa disa çifte të tjera shkojnë fillimisht te njëri mur, e pastaj edhe tek muri tjetër. Ndonjëherë ato të cilët kanë ngelur i shohin të tjerët, dhe prapëseprapë lëvizin. Ky ushtrim i thjeshtë na ilustron sjelljet në konflikt dhe atë se si me pak mund të gjithë mund t'ia dalin dhe të jenë të kënaqur.*

## Njëqindkëmbësh\*

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit janë ndarë në dy grupe. Çdo grup formon një “njëqindkëmbësh”: Qëndrojnë njëri pas tjetrit, i mbyllin sytë, me duart në supe të atij që është para. Personi i parë i drejton duart para vetes. Personi i fundit është i vetmi që i ka sytë hapur dhe sheh. Ajo/ ai e drejton njëqindkëmbëshin duke shtypur supet e personit para me dorën e majtë për t'u kthyer në të majtë, dorën e djathtë për t'u kthyer në të djathtë, dhe të dy duart, është shenja për t'u ndalë nëse lëvizin ose lëvizje nëse janë ndalë. Pasi që e pranojnë shenjën pjesëmarrësit në mënyrën e njëjtë ia përcjellin personit para vetes. Njëqindkëmbëshi ashtu fillon të lëvizë dhe duhet t'i ikë ndeshjes me njëqindkëmbëshin tjetër e cila lëviz në të njëjtën kohë, si dhe pengesave tjera në hapësirë (mureve, karrigeve etj.). Roli i atij që drejton njëqindkëmbëshin ndryshon në rreth ashtu që në çdo 1-2 minuta personi i cili drejton vjen në krye të kolonës, kurse personi i fundit në kolonë fillon të drejtojë. Kur të gjithë provojnë të gjitha rolet, ushtrimi përfundon.

Lloji i ushtrimit:  
Interaktiv, ushtrim eksperiencial

Kohëzgjatja:  
35 min.

Materialet e nevojshme:  
Karrige ose objekte tjera  
si pengesa

---

\* Bittl-Drempetic. *Gewaltfrei Handeln*, f. 262.

## Evaluimi

Si u ndjetë? Në cilin rol ju ishte më vështirë?

## Vërejtje

*Ushtrimi mund të përdoret edhe për temën **leadershipi**.*

## Këneta

### Përshkrimi i ushtrimit

Në dysheme vizatohen rrjeti i katrorit, me madhësi p.sh. 6 x 8 katror. Mund të bëhet me ndihmën e shiritit ngjites. Çdo katror duhet të jetë mjaftueshëm i madh që të përfshijë këmbët e një personi. Ky rrjet është “kënetë”. Vetëm disa nga katrorët janë fusha të sigurta në të cilën mund të qëndrohet dhe të mos “zhytet (mbyteni)”. Skemën e fushave të sigurta e ka udhëheqësja e punëtorisë (shih skicën). Gjithë pjesëmarrësit janë në një anë të “kënetës”. Ju lexohet udhëzimi:

“Detyra juaj është që gjithë grupi të kalojë në anën tjetër të kënetës. Vetëm disa nga këto katror - “gurë” - janë të sigurt ku mund të qëndroni dhe të mos zhyteni (mbyteni). Niseni ashtu që mund të bëni vetëm një hap, saktë të qëndroni në katror i cili e prek atë në të cilën veç jeni duke qëndruar, përfshirë dhe ato që janë në diagonalë. Ekziston vetëm një dalje e sigurve nëpër kënetë. Kur të qëndroni në fushë të gabuar do të dëgjoni: “Buç!”, që do të thotë se zhyteni (mbyteni) dhe patjetër të filloni prej fillimi. Ata të cilët arrijnë të kalojnë kënetën, deri në fund të ushtrimit qëndrojnë në anën tjetër të kënetës. Në kënetë nuk mund të ketë më shumë se një person në të njëjtën kohë.

Keni 10 minuta të merreni vesh rreth strategjisë. Pastaj ndërpritet çdo lloj komunikimi dhe grupi ka 20 minuta për të kaluar kënetën.”

## Evaluimi

Pyetjet e sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- Si jeni pas këtij ushtrimi? Si ju duk?
- Si u morët vesh rreth strategjisë? A arritët marrëveshje?
- Sa u kujdesët për të tjerët? A u orvatët të gjeni mënyrë që të gjithë të kalojnë kënetën?
- Si u ndjetë ju që ishit të fundit?

Lloji i ushtrimit:  
Interaktive, ushtrim eksperiencial

Kohëzgjatja:  
65–90 min.

Materialet e nevojshme:  
Shirit ngjites

Grupi  
qëndron këtu

X					
	X	X	X		
				X	
			X		
	X	X			
X				X	
	X	X	X		X
					X

Udhëheqësja  
qëndron këtu



## Avantazhet dhe disavantazhet e vendimmarrjes

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në katër grupe të vogla. Çdo grup merr një mënyrë të sjelljes së vendimeve: kompromis, konsensus, votim dhe “lideri/ja vendos”. Detyra është që të analizojnë vendimmarrjen të cilën e kanë marr dhe në gazetën e murit të shënojnë avantazhet dhe disavantazhet e llojit të vendimmarrjes. .

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantimi në plenum

Kohëzgjatja:

40–50 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë e madhe, marker

## Në punë ekipore (nuk) më pëlqen te vetja/te të tjerët...

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë marrin nga disa letra ngjithëse. Çdokush për vete shënon përgjigjet e pyetjeve:

- Çka kam vërejte gjatë dy ditëve të fundit në punë ekipore që te vetja më pëlqen/nuk më pëlqen?
- Çka kam vërejte te tjerët që më pëlqen/nuk më pëlqen gjatë punës në ekip?

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale

Kohëzgjatja:

20 min.

Materialet e nevojshme:

Fleta vetë-ngjithëse (post-it), pano

Kur të mbarojnë me përgjigjet, i ngjisin letrat në panon e paraparë ose gazetën në mur kurse udhëheqësi lexon gjithë atë që është e shënuar.

## Katër ngjyra, një ushtrimi vizatimi

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarja në grupe të vogla nga katër anëtarë. Pjesëmarrësit zgjedhin nga një ngjyrë (ngjyra dylli, fllamaster, ngjyra). Çdo grup i vogël ka detyrë të vizatojë vizatim të përbashkët, por pa komunikim verbal.

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

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim interaktiv, eksperiencial, dhe punë individuale

Kohëzgjatja:

50–60 min.

Materialet e nevojshme:

4 fleta të mëdha, fllamasterë, ngjyra ose ngjyra dylli, udhëzime të printuara për çdo pjesëmarrës.

### Pyetësor për ushtrimin vizatim Katër ngjyra

1. Cilat ndjenja i vërejë te vetja pas këtij ushtrimi?
2. Cilat dëshira, nevoja i shoh pas këtyre ndjenjave?
3. Me cilat mendime merresha gjatë ushtrimit?
4. Kur e shoh vizatimin, pyetem:
  - Sa është e fuqishme ngjyra ime në të?
  - Si duket në krahasim me ngjyrat tjera?
  - Në çka dallohet vizatimi im nga të tjerat sa i përket shpërndarjes dhe formës?
5. Kur vëzhgoj rrjedhën e të vizatuarit (fillimin, kahet, tempon, zgjedhjen e ngjyrave, akcentimin, reagimet goditëse, bashkëpunimin, pengesat, udhëheqjen ose ndjekjen, sjelljen, atmosferën...), pyetem:
  - Si e kam përjetuar këtë proces?
  - Cilin rol e kam pasur?
6. Cilët reagime i kam vërejte te vetja gjatë ushtrimit?
  - Çka më ka gëzuar, e çka më ka hidhëruar?
  - Çfarë kam ndjerë e çka kam menduar?
  - Çfarë do të më kishte ndihmuar atëherë?
  - Çka do kisha dashur të bëja atëherë?
7. Sa është sjellja ime gjatë ushtrimit tipike për mua, a më është e njohur nga ndonjë situatë tjetër?
8. A ka ndonjë pyetje që do të kisha dashur ti sqaroj me ndonjë prej grupit?

Pyetësorin e përshtatshëm për printim në formatin A4, të përgatitur për plotësim, mund ta shkarkoni nga linku [www.handbook.nenasilje.org](http://www.handbook.nenasilje.org).

Para evaluimit vendosni vizatimet në mur, ashtu që të gjithë të mund ti shohin.



## Evaluim

Ftoni pjesëmarrësit të adresojnë një pyetje nga pyetësi, sipas dëshirës.  
Çfarë vështrimi keni për bashkëpunimin? A zbuluat diçka të re në lidhje me bashkëpunimin?

## Smarties

---

### Përshkrimi i ushtrimit

I gjithë grupi ulet në formë gjysmërrethi dhe çdokush merr një enë të vogël para vetes. Para se të fillojë ushtrimi, udhëheqësja lexon ushtrimin qartë dhe ngadalë: “Kam një tufë sheqerkash. Personit të parë në gjysmërreth do i jap 20 sheqerka. Ai/ajo mund të mbajë sa të dojë sheqerka (mundet të gjitha, por mundet edhe asnjë), kurse pjesën tjetër ia jep personit pranë në gjysmërreth. Personi i radhës ka të drejtë njëjtë të mbajë sa të dojë sheqerka sipas dëshirës, kurse pjesën tjetër e përcjellë më andej. Personi i fundit në gjysmërreth vepron njëjtë sipas dëshirës së vet dhe pjesën e ngelur të sheqerkave (nëse ka ngelë diçka) ma jep mua. Nëse ndonjë sheqerkë ka arrit deri te unë, ushtrimi vazhdon dhe personi i parë në gjysmërreth do të fitojë dyfish më tepër sheqerka se sa që kanë arrit deri te unë. Gjatë ushtrimit është i lejuar komunikimi, por radhitja në të ulur dhe në përcjellje të sheqerkave nuk guxon të ndryshojë”.

Lloji i ushtrimit:

Interaktive, ushtrim eksperiencial

Kohëzgjatja:

40 min.

Disa qindra sheqerka smarties

(ose të ngjashme) dhe pak

enë për gjithë

pjesëmarrësit

## Evaluimi

Pyetjet e sugjeruara evaluim të ushtrimit:

- Sa jeni të kënaqur me procesin, çka ju pengoi dhe pse?
- Si ndjehen ata të cilët kanë më së paku sheqerka, e si ata që kanë më shumë sheqerka?

## Ushtrim i delegimit

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarja në tre grupe: „teatër“, „muzikë“ dhe „kompjuter/gj. angleze“.

Tregimi: „Qendra rinore në një qytet të vogël të Bosnjës ka vetëm një hapësirë për gjitha ndodhitë, të cilën e shfrytëzojnë me radhë tre grupe nga dy herë në javë: teatrale, muzikës dhe kompjuter/gj. angleze. Të tre grupet kanë nevojë që të shfrytëzojnë këtë hapësirë edhe të shtunën, ditë e vetme që ka ngelë në dispozicion.”

Çdo grup, tani si shtesë merr kartelën përkatëse me informatat në vijim:

Lloji i ushtrimit:

Luajtja e roleve

Kohëzgjatja:

80–90 min.

Materialet e nevojshme:

Përgatitja e kartelave me më tepër

informata për grupin

- Grupi teatral llogarit se muzicentët janë të vrazhdë dhe jo të kulturuar. Ata tani më kanë paralajmëruar koncert për të shtunën e ardhshme dhe dëshirojnë të provojnë gjatë ditës dhe të japin koncertin në mbrëmje.

- Grupi kompjuter/angleze llogarit se grupa teatrale janë të parregullt dhe joserioz dhe e ndajnë mendimin e tyre për grupën e muzikës. E duan pasditen e të shtunës për nevojat e tyre.

- Grupi i muzikës llogarit teatralen mendjemadhe, ndërsa ndaj grupit së kompjuterëve nuk ka qëndrim negativ. Për tre të shtunat e ardhshme tani më publikisht kanë lajmëruar me postera koncertin dhe u janë të nevojshme pasditen e të shtunave për të ushtruar, kurse mbrëmjet për koncertin.

Grupet kanë 10 minuta të zgjedhin përfaqësuesin e vet dhe në grup të merren vesh rreth strategjisë për negociata.

Pastaj vijon:

- Përfaqësuesit kanë 10 minuta të negociojnë me përfaqësuesit tjerë.
- 5 minutat e radhës përfaqësuesit kanë marrëveshje (diskutim) me grupin e vet.
- 5 minuta negociata të përfaqësuesve.
- 5 minuta përfaqësuesit përsëri kanë bisedë me grupin e vet.
- 10 minuta negociatat e fundit..

## Evaluumi

Pyetjet e sugjeruara për evaluim të ushtrimit:

- Çka ndodhi? Vallë arritët marrëveshje me grupet tjera?
- Si e zgjodhët përfaqësuesin? sa jeni të kënaqur si jeni të prezantuar?
- Si janë ndjerë përfaqësuesit në rolin e tyre?
- Sa jeni të kënaqur me procesin?

## Vërejtje

*Ushtrimi është i përshtatshëm për grupe të vogla*

## Modeli i vendimmarrjes

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarja në dy grupe. Në të dy grupet 1–2 persona kanë rol të vëzhguesit të procesit të vendimmarrjes (vullnetarë). Grupet kanë detyrë të sjellin vendim për çështje të caktuar. Më së miri është të zgjidhet ndonjë pyetje (çështje) e hapur gjatë trajnimit, ose diçka që i prek ata, për shembull, të sjellin vendim në cilën temë do të kishin deshtë të punojnë nesër paradite, ose të vendosin çka do të bëjnë gjatë kohës së lirë. Njëra grup merr instruksion vetëm se kanë 30 minuta të sjellin vendim. Grupi tjetër merr modelin si të strukruojnë procesin:

- (1) 1 min: caktim i facilitatorit të diskutimi dhe personit i cili do të mbajë llogari për kohën;
- (2) 7 min: shprehja e pikëpamjeve të të gjithë anëtarëve individualisht;
- (3) 4 min: mbledhja e propozimeve për zgjidhje;
- (4) 2 min: „blic“ gjurmim i qëndrimeve në lidhje me zgjidhjet e propozuara;
- (5) 14 min: diskutim rreth zgjidhjeve të propozuara;

Lloji i ushtrimit:

Interaktive, ushtrim eksperiencial

Kohëzgjatja:

60–75 min.

(6) 1 min: kontrolle finale a është gjete zgjidhje që është e pranueshme për të gjithë.

## Evaluimi

Në plenum të dy grupet i prezantojnë rezultatet e tyre dhe shikohet se sa janë të kënaqur nga rezultati dhe procesi i vendimmarrjes. Më pas, vëzhguesit shprehin atë se çfarë kanë vëzhguar. Në fund në gazetat e murit shënojnë atë çka e vështirëson e çka e lehtëson procesin e sjelljes së vendimit.



# Perceptimi

Mes qëllimeve të punëtorive në kuadër të temës perceptimi bëjnë pjesë edhe vetëdijesimi për atë se sa perceptimet dallohen dhe sa është e zakonshme të dallohen, pastaj pranimi i perceptimeve dhe pikëpamjeve të ndryshme, si dhe të kuptuarit më i mirë i faktorëve të cilët ndikojnë në perceptim.

Ushtrimet në temën perceptimi janë të përshtatura për punë me të rinjtë, të cilët për herë të parë takohen me temat siç janë të kuptuarit dhe analiza e konflikteve. Nuk janë kërkuese, por të lehta, madje edhe argëtuese, dhe kanë efekt të mirë pas punëtorive të vështira të cilat ndiqen me tension të rritur dhe emocione të ngjallura.

## Shembuj të ushtrimeve

### 5 minuta heshtje

#### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë ulen në rreth, në qetësi. Detyra është të dëgjojnë tingujt në hapësirë dhe jashtë saj. Pas 5 minutash pjesëmarrësit i tregojnë të gjithë tingujt të cilët i kanë dëgjuar.

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim eksperiencial, punë në plenum

Kohëzgjatja:

10–15 min.

### Çka shihni në vizatim?

#### Përshkrimi i ushtrimit

Në plenum të lexohet versioni i përrallës Kësulëkuqja i cili është më i ndryshëm nga i zakonshmi me atë që rrëfëhet nga këndvështrimi i ujkut.

Lloji i ushtrimit:

Punë në plenum

Kohëzgjatja:

5 min.

Materialet e nevojshme:

Përralla Kësulëkuqja nga këndvështrimi i ujkut

Paraprakisht përgatiten një ose më shumë vizatime të cilat përmbajnë fotografi të ndryshme. Çdo pjesëmarrësi i ndahet nga një ekzemplar vizatimi i ndryshëm. Pastaj i pyesni se çka shohin. Shembull të vizatimit për këtë ushtrim i përshtatshëm për shtypje në format A4 mund të merrni prej linkut [www.handbook.nenasilje.org](http://www.handbook.nenasilje.org)

## Rrëfim *Kësulëkuqja*

### Përshkrimi i ushtrimit

Në plenum të lexohet versioni i përrallës *Kësulëkuqja* i cili është më i ndryshëm nga i zakonshmi me atë që rrëfëhet nga këndvështrimi i ujkut.

Lloji i ushtrimit:  
Punë në plenum

Kohëzgjatja:  
30 min.

Materialet e nevojshme:  
Përralla *Kësulëkuqja* nga këndvështrimi i ujkut

### Përralla për Kësulëkuqen nga këndvështrimi i ujkut

Kam jetuar në pyll. Pylli ishte shtëpia për të cilën jam kujdesur dhe jam munduar ta mbaj të pastër dhe të rregulluar. Një ditë me diell, gjersa isha duke i pastruar mbeturinat e ushqimit që i kishin lënë njerëzit pas vetes dëgjova disa hapa. Pasi që shikova pas drurit e pashë një vashë me një shportë e cila ishte duke ecur rrugës. Menjëherë mu duk e dyshimtë, për arsye se ishte e veshur në mënyrë të çuditshme e tëra në të kuqe, me një barsoletë në kokë sikur nuk donte që ta njohin njerëzit.

Edhe pse e di se nuk duhet të vlerësoh për njerëzit në bazë të dukjes, megjithatë ajo ishte në pyllin tim dhe më dukej e drejtë që të marr vesh diçka më shumë për të. E pyeta se kush është ajo, nga vjen dhe pyetje të tjera. Së pari mu përgjigj me arrogancë dhe se nuk bisedon me njerëz të panjohur. Unë i panjohur? Unë i cili me tërë familjen jetoj në këtë pyll jam i huaj!? Me këtë ajo u qetësua dhe ma tregoi ngjarjen me gjyshen e saj. Gjyshen e kishte të sëmurë dhe për këtë ajo ishte duke i dërguar drekë. Në të vërtetë vasha më duk e sinqertë dhe mendova do të ishte mirë që ajo të vihej pak në rend dhe të mësoj se nuk është mirë të ec kështu e dyshimtë nëpër shtëpi të huaja.

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

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

simpatik në sytë e mi papritmas u transformua në një qenie të pakëndshme. Por duke marrë parasysh se kisha përvojë të përmbahem nga nervoza i thash se sytë e mi më shërbejnë për të pa më mirë.

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

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

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

## Evaluumi

Pyetje të sugjeruara për evaluim të ushtrimit:

- Çka mendoni për këtë përrallë? Çka ju flet përralla?

## Vërejtje

*Para se të lexoni përrallën kontrolloni a e dinë pjesëmarrësit versionin origjinal të përrallës Kësulëkuqja, sepse nëse shumica nuk e dinë, përralla nuk do të ketë efektin e duhur.*

## Të vizatuarit në bazë të udhëzimeve

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë marrin fletë dhe stilolaps. Udhëheqësi jep instruksione për vizatim të formave gjeometrike prej të cilave përbëhet vizatimi konkret. Për shembull, shtëpi. Pjesëmarrësve nuk u përmendet shtëpia, por jepen instruksionet si vijojnë:

„(1) Vizatoni një katror të madh në mes të fletës, (2) pastaj dy katrorë më të vegjël brenda katrorit të madh, (3) pastaj drejkëndësh në fund të katrorit më të madh, (4) dhe trekëndësh në majë.“

Në fund organizohet ekspozitë e vogël që të krahasohen vizatimet.  
Vizatim në shpinë.

Lloji i ushtrimit:

Punë e individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

15 min.

Materialet e nevojshme:

Letër dhe stilolaps

## Vizatim në shpinë

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë qëndrojnë në rreth, të kthyer ashtu që të shohin njëri tjetrin në qafë. Një person fillon të vizatojë diçka të thjeshtë në shpinën e personit që e ka para (vetë vendosin çka do të vizatojnë dhe nuk i tregojnë askujt), pastaj ai person i vizaton personit para vetes vizatimin që e ka marrë dhe ashtu me radhë. Kur mbaron gjithë rrethi dhe vizatimi i “kthehet” personit i cili ka filluar vizatimin, çdokush në fletë me laps vizaton atë që e ka vizatuar në shpinën e fqinjit të vet. Atëherë secili e vendos vizatimin e vet para vetes dhe realizohet ekspozitë e shkurtë.

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim eksperiencial, punë në plenum

Kohëzgjatja:

20 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë dhe stilolaps

## Të rrëfej fotografinë

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në tre grupe. Në çdo grup ka nga një vullnetar i cili del jashtë hapësirës së punës. Udhëheqësja u tregon vullnetarëve një fotografi me shumë detaje, e pastaj ata i'a përshkruajnë fotografinë personit të radhës në grupin e vet. Me rëndësi është që pjesëtarët tjerë të grupit mos e dëgjojnë përshkrimin. Personi i dytë e përshkruan fotografinë personit të tretë, të katërt e kështu me radhë. Tre persona të fundit që kanë dëgjuar përshkrimin e fotografisë nga çdo grup e përshkruajnë fotografinë në plenum. Pastaj të gjithëve u tregohet fotografia të cilën e kanë përshkruar mes veti.

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim eksperiencial, punë në plenum

Kohëzgjatja:

20–35 min.

Materialet e nevojshme:

Fotografi që përmban shumë detaje

### Evaluim

Pyetje e sugjeruar për evaluim të ushtrimit:

- Çfarë ndodhi?

## Tregimi *Burri, gruaja, kompoti*

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në 2-3 grupe. Nga çdo grup paraqitet nga një vullnetarë, ata ndahen nga grupi dhe u lexohet tregimi i mëposhtëm. Pastaj ata e tregojnë atë tregim personit të dytë të grupit së vet (të tjerët mos dëgjojnë), personi i dytë të tretit... Personi i fundit

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, punë në çifte

Kohëzgjatja:

35 min.

Materialet e nevojshme:

Fleta dhe stilolapsa

ka për detyrë atë që e ka dëgjuar ta shënojë dhe ta lexojë në plenum. Kur të tre grupet lexojnë tregimin që e kanë shënuar, të lexohet para të gjithëve edhe versioni origjinal i tregimit.

### *Burrë, grua, kompot*

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

## Evaluimi

Pyetje e sugjeruar për evaluim:

- Çka ka ndodh?

## Gazetat e murit: Prej çka varet perceptimi?

Kohëzgjatja:  
10 min.

## Kush është ky?

### Përshkrimi i ushtrimit

Në “kapelë” gjenden fletëza me emrat e të gjithë pjesëmarrësve. Të gjithë tërheqin nga një letër. Nëse e tërheqin letrën me emrin e vet, e kthejnë dhe marrin një tjetër. Detyra e tyre është të vizatojnë asociacionin e tyre për personin emrin e të cilit e kanë tërhequr. Pasi që të përfundojnë të gjithë, kanë mundësi të shikojnë çka gjithçka është vizatuar. Nëse vizatimi ju kujton dikën, afër vizatimit mund të shënojë emrin e atij personi.

Lloji i ushtrimit:  
Punë individuale, punë në çifte

Kohëzgjatja:  
20 min.

Materialet e nevojshme:  
Fleta të vogla me emrat e gjithë pjesëmarrësve, “kapelë”, fleta dhe stilolapsa/fllamastera





# Leadership

Ndër qëllimet e punëtorive me temën leadership do të numërojmë: analiza e rolit të liderit dhe pritjet nga lideri, analiza e lidhjeve mes grupit dhe liderit, analizë e ndarjes së përgjegjësive në raportet kolektive dhe individuale ku ka lider, si dhe analizë të pasojave nga rendi.

## Shembull punëtorie

★ Lojë

### Zgjedhja e mbretit/mbretëreshës së grupit

---

#### Përshkrimi i ushtrimit

Udhëzim: Keni pakufi kohë që pa fjalë të zgjidhni një person prej jush i/e cili/a do të jetë mbret/mbretëreshë.

Lloji i ushtrimit:  
Ushtrim interaktiv, eksperimental

Kohëzgjatja:  
25–40 min.

#### Evaluumi

Pyetjet e sugjeruara për evaluim të ushtrimit:

- A zgjodhët mbret ose mbretëreshë? Cilën/cilin e zgjodhët?
- Kush vendosi?
- Si u zhvillua procesi?
- A është lider ai/ajo i/e cili/a propozoi kush të jetë ose ai/ajo i/e cili/a u zgjodh?

## Si është të jesh mbret/mbretëreshë

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Kërkohet një person të jetë vullnetar/e: të bëhet mbret/mbretëreshë i/e grupit. Ai/ajo ulet në karrige në mes të dhomës (hapësirës), kurse të tjerët në copëza letre shkruajnë se si duhet të jetë ai/ajo (pritjet nga lideri), dhe i ngjisin letrat në mbretin/mbretëreshën. Në çdo letër duhet të shkruhet vetëm një pritje.

Kur procesi do të përfundojë, udhëheqësi i lexon të gjitha pritjet që gjenden të ngjitura në mbretin/mbretëreshën. Pastaj pason pyetja për mbretin/mbretëreshën: “Si ndjehet mbreti/mbretëresha me këto pritje?”

Më pas grupi duhet të mendojë se cilat pritje për mbretin/mbretëreshën janë të ekzagjeruara/tepruara, e çka ngel si përgjegjësi e grupit dhe të zhvillojnë kategorizim në tri grupe:

- pritjet e tepruara,
- përgjegjësia e grupit dhe
- Pritje reale të cilat mbeten për mbretin/mbretëreshën.

### Evaluum

Çfarë përshtypjesh keni pas këtij ushtrimi? Çka ju kujton ky ushtrim?

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim interaktiv

Kohëzgjatja:

40–60 min.

Materialet e nevojshme:

Fleta vetë-ngjitëse (post-it), stilolapsa, karrige

## Njëzet minuta të verbër

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ngadalë dhe qartë të lexohet udhëzimi: “I tërë grupi do t’i kaloj 20 minuta ashtu si dëshiron, mund të shkojnë kudo që të duan (vetë apo së bashku), mund të bisedojnë etj., por të gjithë përveç një personi do t’i kenë sytë e mbyllur gjatë këtyre 20 min. Personi i cili nuk do t’i ketë sytë e mbyllur duhet së pari të zgjidhet nga grupi dhe për këtë vendim koha nuk është e kufizuar. Pastaj mbulohen sytë dhe matet koha.”

### Evaluumi

Pyetjet e sugjeruara për evaluum të ushtrimit:

- Si ndjeheshit? Çka ndodhi? Sa jeni të kënaqur me procesin e sjelljes së vendimit?

### Vërejtje

*Procesi i sjelljes së vendimit se kush do t’i ketë sytë hapur mund të jetë i gjatë dhe frustrues, prandaj këtij momenti kushtoni vëmendje të veçantë gjatë evaluumit. Megjithatë, mund të ndodhë që ky vendim*

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:

60–75 min.

Materialet e nevojshme:

Lidhëze për sytë për gjithë pjesëmarrësit (shalle, shami)

të sillet shpejtë, por në mungesë të instruksioneve ose bisedës rreth asaj se çka do të bëhet gjatë këtyre njëzet minutave, njerëzit mund të jenë të pakënaqur me atë se çka ndodhë gjatë asaj kohe.

## Shembuj të ushtrimeve

### **Brainstorming: Asociacionet në fjalën lider**

Lloji i ushtrimit:  
*Brainstorming*

Kohëzgjatja:  
60–75 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë e madhe, marker

### **Zgjedhje presidenciale**

#### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe: në “kandidatë” (rreth 5-6 persona) dhe “votues”. Kandidatët kanë për detyrë që në afat prej 2-3 minutash të përgatisin prezantimin e tyre - si do të prezantohen në zgjedhjet presidenciale, ashtu që sa më shumë njerëz të votojnë për ta. Pastaj kanë deri në dy minuta për prezantim. Më pas ata kanë “Konferencë për shtyp”, ku kandidatët përgjigjen në pyetjet që u parashtrihen nga ana e votuesve (10-15 min.). Më pas vijon votimi i fshehtë, me rrethimin e kandidatit në fletëvotim. Nëse më shumë kandidatë kanë numër të njëjtë (më të madh) votash shkohet në raundin e dytë të votimit.

Lloji i ushtrimit:  
Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:  
60–70 min.

Materialet e nevojshme:  
Fleta dhe stilolapsa

Në fund, kryetari/kryetarja i/e votuar ka për detyrë të këndojë një këngë së bashku me ata që e kanë mbështetur.

#### Evaluumi

Pyetjet e sugjeruara për evaluim të ushtrimit:

Për kandidatët: Me çka jeni udhëhequr përderisa e krijoni strategjinë? Si ndjeheshit?

Për votuesit: Si sollët vendim se për cilin/ën do të votoni?

Për të gjithë: Cilën paralele e shihni me zgjedhjet presidenciale të shtetit?

# Barometri në temën lidershipi

---

Kohëzgjatja:  
30 min.

## Përshkrimi i ushtrimit

Metoda e barometrit në hollësi është e përshkruar në fillim të kapitullit, f.65. Kaloni prej 3 deri në 5 deklaratat.

Deklaratat e propozuara për barometër:

- Lideri duhet të jetë autoritet.
- Për cilën do qoftë punë komplekse duhet të ketë lider.
- Lideri ka përgjegjësi më të madhe se sa pjesa tjetër e grupit.
- Lideri shërben që mbi të të vendoset përgjegjësia.
- Ekipi funksionon më mirë nëse ka lider.
- Çdokush mund të jetë lider.

# Ankandi

---

## Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në tre grupe. Çdo grup ka detyrë të blejë sa më shumë fotografi në ankand. Çmimi fillestar i fotografisë është 20 pik (poenë), kurse numri i përgjithshëm i fotografive 10. Në dispozicion kanë nga 200 pik. Grupet zgjedhin përfaqësuesin e tyre i cili vjen në ankand. Pas çdo fotografie të shitur (me përfaqësuesit) kanë nga një minutë për konsultime në lidhje me strategjinë e mëtejme dhe eventualisht ndryshimin e përfaqësuesit. Fitues është ai grup i cili ka më shumë fotografi. Nëse dy grupe kanë numër të njëjtë (më të madh) të fotografive - fitues është ai të cilit i kanë ngelë më shumë pik.

Si plotësim, një pjesëmarrësi para fillimit të punëtorisë t'i jepet fshehurazi udhëzim që të imponohet për përfaqësues dhe të punojë keq për grupin, të vendosë në kokë të vet.

Lloji i ushtrimit:  
Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:  
60 min.

Materialet e nevojshme:  
„Fotografi“, „pik“ (poenë)

## Evaluimi

Pyetjet e sugjeruara për evaluim të ushtrimit:

- Sa jeni të kënaqur me rezultatin?
- Si e zgjodhët përfaqësuesin? Sa jeni të kënaqur se si ju kanë përfaqësuar? A e keni ndryshuar përfaqësuesin? Pse?
- Çka ndodhi në grupin në të cilin kishte udhëzim të fshehtë?

## **Njëqindkëmbëshi**

---

Përshkrimi i ushtrimit të shihet në nënkapitullin “Bashkëpunimi dhe puna në ekip”.

## **Shko andej, eja këndej**

---

Përshkrimi i ushtrimit të shihet në nënkapitullin “Fuqi”.

## **Shëtitja e elefantit**

---

Përshkrimi i ushtrimit të shihet në nënkapitullin “ndërtim i besimit”.

## **Ushtrimi i delegimit**

---

Përshkrimi i ushtrimit të shihet në nënkapitullin “Bashkëpunimi dhe puna në ekip”.



# Dhuna

Qëllimet themelore të punëtorisë me temën *dhuna* janë sensibilizimi për format e ndryshme të dhunës të cilat paraqiten në shoqëri, mapimi i dukurive dhe proceseve shoqërore që janë relevante për punë në ndërtimin e paqes dhe vetëdijesimin për format e dhunës strukturore dhe kulturore. Një prej qëllimeve shoqëruese, por njëkohësisht edhe shumë i rëndësishëm është edhe praktikimi i dialogut me ato që mendojnë ndryshe nga ne.

## Shembull punëtorie

☺ Lojë

### ***Brainstorming: Dhuna***

Kohëzgjatja:  
5–10 min.

### **Barometri i madh: Dhuna**

#### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda *barometri i madh* është përshkruar në hollësi në fillim të kapitullit, f. 66.

Disa prej deklaratave për barometrin:

1. Shtetet ballkanike janë raciste.
2. Diasporës duhet t'i ndalohet të votojë.
3. Shteti duhet të ndihmojë në shërimin nga homoseksualizmi.
4. Qytetarët reagojnë për shkak të ardhjes së Romëve në mëhallën e tyre, që të mos shndërrohet ajo në deponi.

Lloji i ushtrimit:  
Barometër i madh

Kohëzgjatja:  
90–120 min.

Materiali i nevojshëm:  
Fleta me deklarata të përgatitura paraprakisht (shih përshkrimin e ushtrimit)

5. Fëmijët HIV pozitiv nuk duhet të shkojnë në shkollë me fëmijët e tjerë.
6. Krishterimi është religjioni më paqësor.
7. Refugjatët nga shtetet myslimane përhapin fundamentalizëm nëpër Evropë.
8. Gjuhët e pakicave duhet të jenë lëndë obligative në shkollë.
9. Kujt nuk i pëlqen shteti në të cilin jeton, mund ta braktisë atë.
10. Njerëzve duhet t'u lejohej të varin në shtëpinë e tyre cilindo flamur që ato duan.
11. Maqedonia është shtet i të gjithë maqedonasve.
12. Pakicat duhet vetë t'i sigurojnë të drejtat e tyre.
13. Grupet nacionale të pakicave dhe personat me aftësi të kufizuara duhet të jenë të diskriminuara pozitivisht në konkurset për punësim.
14. Komuniteti ndërkombëtar po vendos demokracinë në Libi.
15. Më së miri do të ishte të ndërtohet një vendbanim i veçantë krejtësisht i adaptuar për personat me aftësi të kufizuara.
16. Më së lehti mund të punësohesh nëse je anëtar i partisë qeverisëse.
17. Shtetet e NATO-s e kanë bombarduar Jugosllavinë për të ndaluar katastrofën humanitare.
18. Disa hakmarrje bëhen drejtësi.
19. Populli gjerman e filloi Luftën e Dytë Botërore.
20. Refugjatëve të papunësuar u shkëput energjia elektrike për shkak se nuk e kanë paguar llogarinë.
21. „Stuhia“ (Olluja)
22. Ai është qytetar lojal i këtij shteti.
23. Është e nevojshme të krijohet një entitet i tretë në Bosnje dhe Hercegovinë për hir të interesave kombëtare kroate.
24. Larja e teshave është punë femrash.
25. Të drejtën e tokës e ka ai i cili ka ardhur i pari në të.
26. Kriminelët e luftës kanë të drejtë të pendohen.
27. Serpska republikën duhet me e shfuqizua.
28. Romët janë një popull pa brenga.
29. Prej xhamisë së vetme në një qytet me shumice krishtere nuk dëgjohet ezani (thirrja për tu falur).
30. Orientimi seksual është punë private për brenda katër muajsh.
31. Serbia është shtet i popullit serb dhe gjithë qytetarëve që jetojnë në të.
32. Serbia është shtet ortodoks.
33. Të gjithë duhet të dinë gjuhën zyrtare të shtetit në të cilin jetojnë.
34. Të gjithë kinezët duhet të mësojnë gjuhën tonë.
35. Të gjithë që e kryenin shërbimin ushtarak gjatë luftës kanë qenë për atë luftë.
36. Do të duhej t'i ndihmohet Afrikës të civilizohet.
37. Në tribunalin e Hagës përcaktohet sa jemi fajtorë.
38. Në luftë gjithmonë të gjitha palët janë fajtores.
39. Në ushtri bëhesh njeri.
40. Nëse njerëzit nuk mund të jetojnë së bashku më mirë është t'i ndash.
41. Shqipëria e madhe
42. Britania e madhe
43. Serbia e madhe
44. Edukimi fetar e fisnikëron shpirtin.
45. Femrat janë më paqedashëse se meshkujt.

---

\* Mendohet në operacionin e forcave kroate me çrast një numër i konsiderueshëm i popullatës serbe i braktisën vendbanimet e tyre për të mos u kthyer më asnjëherë

## Vërejtje

*Metoda e barometrit të madh për ne është njëra prej metodave më të preferuara, pasi që është shumëfish e dobishme. Është e shkëlqyeshme për procesin e sensibilizimit për dhunë dhe për vetëdijesimin e formave më pak të dukshme të dhunës – asaj strukturore dhe kulturore. Duke dëgjuar të tjerët se pse diçka e përjetojnë si dhunë edhe vetë ndjeshmëria jonë nuancohet dhe krijohet hapësirë për empati, ose të paktën një nxitje të mendojmë mirë e mirë para se të fillojmë të arsyetojmë ndonjë sjellje apo politikë. Po ashtu, është e dobishme për informimin e ndërsjellë rreth konteksteve shoqërore nga të cilët vijmë dhe kuptim më të mirë të atyre konteksteve.*

*Në vetë fillimin mund të ndodhë që pjesëmarrësit të tërhiqen për shkak të frikës nga konflikti, pasi që deklaratat e ofruara kanë të bëjnë edhe atë si me konfliktet shoqërore, por edhe me emocionet dhe identitetet tona. Mirëpo, kur e kuptojnë se për qëndrimet e kundërta mund të bisedohet në mënyrë konstruktive, inkurajohen të vazhdojnë me dialogun. A për atë dialog jemi të etur. Njëri prej efekteve është ndërtimi i grupit dhe të besimit në të pas dialogut për tema të rënda i cili në fakt na ka afruar.*

*Ky është njëri prej atyre ushtrimeve të cilët është rëndë ti ndalësh dhe mund të vazhdojë deri në stërlodhje të plotë. Duhet patur parasysh se ky ushtrim për pjesëmarrësit të cilët nuk janë mësuar me të dëgjuarit dhe ndjekjen e 20 e më shumë vetave përnjëherë, është shumë i mundimshëm, pasi që kërkon përqendrim të madh, a zgjat edhe shumë kohe. Nëse është e mundur, këtë ushtrim duhet realizuar në sesionin e paradites, pasi që pas mesditës përqendrimi zakonisht është më i ulët. Po ashtu, pas 90 minutash do të duhej të bëhet pauzë. Duke pasur parasysh energjinë e pjesëmarrësve, është e mundur që ushtrimin ta vazhdoni në grupe të vogla (por jo shumë të vogla) ku do bisedohet për deklaratat e barometrit që u janë të rëndësishme, pasi që puna në grupe të vogla nuk asht aq e mundimshme nga aspekti energjik, a mund të jetë nxitës për ato njerëz të cilët ngushtohen të flasin lirshëm në grupet më të mëdha. Nëse nuk jeni të sigurt a është më mirë të vazhdoni në grupe të vogla ose në plenum, pyetni pjesëmarrësit. Ndoshta që edhe përkundër lodhjes, ato të duan të vazhdojnë punën të gjithë së bashku.*

---

## Gazeta të murit: Llojet e dhunës

Kohëzgjatja:  
10–15 min.

---

## Nocioni i dhunës sipas Galtungut, dhuna strukturore dhe kulturore

Lloji i ushtrimit:  
Prezantim i shkurtër

Kohëzgjatja:  
10–15 min.





## Shembuj të ushtrimeve

### Barometri në temën e dhunës

---

#### Përshkrimi i ushtrimit

Kohëzgjatja:  
30 min.

Metoda barometër është përshkruar në hollësi në fillim të kapitullit, f.65.

Deklaratat e propozuara për barometër:

- Nëse jam i rrezikuar, në rrethanat e dhëna do të përdorsha dhunë.
- Më mirë dhunë sesa frikacak.
- Viktima mundet të jetë dhunues.
- Dhuna është e kundërt nga padhunshmëria.

## Përkufizim i dhunës

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në çifte apo treshe. Secili çift ose tresh duhet të përpilojë përkufizimin e vet të dhunës. Në plenum lexohen përkufizimet. Vijon rezime e shkurtër për përkufizimet e lexuara.

Lloji i ushtrimit:

Punë në çifte ose treshe, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

30 min.

Materiali i nevojshëm:

Fleta dhe stilolapsa

## Mapimi i patriarkatit dhe militarizmit

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Bëhet ndarje në dy grupe. Njëri grup merret me mapimin e patriarkatit, ndërsa tjetri me mapimin e militarizmit në shoqëritë në të cilat jetojmë. Kanë për detyrë edhe të përgatisin gazeta të murit. Duhet të mbledhin sa më shumë shembuj ku dhe në cilën mënyrë ato dy dukuri ekzistojnë në shoqëri, kush i përmban, çfarë formash kanë etj. Viojnë prezantime të shkurtra me pyetje eventuale për shpjegime.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

60 min.

Materiali i nevojshëm:

Fleta të mëdha, markera

### Diskutim në plenum

Pyetjet e sugjeruara për diskutim:

- Cilat janë ngjashmëritë midis patriarkatit dhe militarizmit? Ku ndërthuren?



# Paragjykimet dhe diskriminimi

Në kuadër të qëllimeve të punëtorisë bëjnë pjesë ballafaqimi me paragjykimet të cilët ekzistojnë në shoqëri, me paragjykimet personale, si dhe paragjykimet të cilët i kanë të tjerët për ne, pastaj nxitje për të bërë përpjekje në zbrëthimin e paragjykimeve dhe pasqyra e armikut në shoqëri, gjithashtu edhe zhvillimi i empatisë dhe solidaritetit mes pjesëtarëve të grupeve të ndryshme shoqërore.

## Shembull punëtorie

★ Loja

### Asociacione

#### Përshkrimi i ushtrimit

Për këtë ushtrim paraprakisht përgatiten dhjetëra nocione, të cilët në fakt janë grupe të ndryshme shoqërore. Për shembull: besimtar, ushtar, feministë, fundamentalist, politikan, homoseksual, ateist, Amerikan, Gjerman, OJQ.

Gjithë pjesëmarrësit marrin nga pesëmbëdhjetë fleta veta-ngjitëse. U thuhet se udhëheqësi do të jep një nocion, kurse detyra e tyre është që në një fletë të shënojnë çka u bie së pari në mend në lidhje me atë nocion. Koha është e shkurtë, rreth 15-20 sekonda. Kur koha përfundon, ekipi trajnuar i mbledh fletat e shënuara dhe të gjitha i ngjet në një fletë të madhe të titulluar me nocionin që e ka dhënë. Pastaj udhëheqësi jep nocion tjetër, kurse pjesëmarrësit shënojnë në fletë të re.

Kur ushtrimi përfundon dhe të gjitha fletat janë të ngjitura në bazat përkatëse të emërtuara me nocionet, ato ekspozohen në hapësirë ashtu që të mund të gjithë të afrohen dhe t'i lexojnë çka është shënuar.

Lloji i ushtrimit:  
Punë individuale,  
diskutim në plenum

Kohëzgjatja:  
35–45 min.

Materialet e nevojshme:  
Fleta vetë-ngjitëse (post-it),  
fleta të mëdha, stilolapsa

## Diskutim në plenum

Pyetjet e sugjeruara: Sa e keni censuruar veten? Sa jeni të befashuar me atë çka keni shënuar? Prej ku e kanë prejardhjen këto asociacione? Sa kanë lidhje këto asociacione me paragjykimet?

### Vërejtje

*Është e dobishme që një pjesë e nocioneve të dhëna jenë nga grupe shoqërore të cilëve u përkasin disa nga pjesëmarrësit. Mund të ndodhë që disa pjesëmarrës të lëndohen me diçka që kanë lexuar, kurse ata të cilët e kanë shënuar të ndjehen fajtorë ose të sillen në mënyrë defansive. Nëse gjatë bisedës vetë nuk vijnë deri në këtë, është me rëndësi që të cekni se instruksioni ka qenë jo që njerëzit të shënojnë mendimin e tyre, por gjënë e parë që u bie ndër mend. Gjithë ato shënime flasin për pasqyrën dhe paragjykimet të cilët janë prezent në mjedisin tonë dhe me të cilët jo rrallë jemi të bombarduar. Ne mund të mohojmë ekzistencën e paragjyqimeve dhe të censurohemi, por probabilitet i madh është se në atë mënyrë nuk do të ndryshojmë asgjë. Por mundemi edhe hapur të flasim rreth tyre me njerëzit tjerë dhe së bashku të gjejmë mënyra si t'i ndryshojmë.*

## Paragjykimet për grupet etnike/nacionale

### Përshkrimi i ushtrimit

Hapi i parë (paragjykimet për grupin që i përket): Pjesëmarrësit ndahen në grupe sipas përkatësisë etnike. Çdo grup ka për detyrë që në gazetata e murit të shënojë atë që kanë dëgjuar në mjedisin e vet për grupin etnik personal (më konkretisht: nuk do të thotë të jetë ajo që ata personalisht mendojnë në atë temë), respektivisht të përgjigjen në pyetjen: Si janë Serbët/et, Kroatët/et, Boshnjakët/et, Shqiptarët/et, Maqedonasit/et, Malazezët/et, etj.?

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim dhe diskutim në plenum

Kohëzgjatja:  
90 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë e madhe, markera

Hapi i dytë (paragjykimet për grupet tjera): Pjesëmarrësit vendosin për një të një nga grupet etnike të cilët nuk i përkasin (grupet etnike të ofruara janë ato në të cilat takon të paktën një anëtar nga pjesëmarrësit e grupit). Çdo grup është e rëndësishme të ketë numër të përafërt të pjesëmarrësve. Detyra është që në gazetata e murit të shënojnë çka gjithçka kanë dëgjuar se çfarë është ai grup etnik.

Vijojnë prezantimet e gazetave të murit nga hapi i parë, pastaj nga hapi i dytë, pastaj biseda në plenum.

## Diskutim në plenum

Pyetjet e sugjeruara: Si ju duket kjo, si ndjeheni kur e shihni gjithë këtë? Në jetën e përditshme sa shpesh i hasni këto paragjyqime? Çka të behet me to?

### Vërejtje

*Është shumë e rëndësishme të prezantoni me kujdes ushtrimin dhe të jepni udhëzime shumë të qarta. Detyra është të shënohet ajo që e dimë se ekziston, e jo ajo që është mendim personal. Shpesh në grupe ka njerëz të cilët nuk duan të përcaktohen në baza etnike, e me këtë edhe të mos marrin pjesë në ushtrim i cili*

*i vendos në situatë të tillë. Mes tjerash, prandaj është e rëndësishme të sqarohet për cilën arsye punohet ky ushtrim. Në kontekstin tonë shpesh neve askush nuk na pyet në cilin grup etnik (ose tjetër) bëjmë pjesë, thjesht na vendosin, duam ne ose jo, ndjehemi të tillë ose jo. Atyre të cilëve nuk duan të përcaktohen në bazë të grupit etnik mund t'u ofrohet të shkojnë në atë grup në të cilin më së shpeshti i vendosin. Mundet që për shkak të protestës dikush të vendosë të formojë grup të ri dhe të emërtojë "jashtëtokësor" ose "kozmonaut", dhe këtë, normalisht duhet ta lejoni, edhe pse paraqet shmangie nga tema.*

*Ndonjëherë mund të ketë edhe vetë cezurë, sepse "nuk është e hijshme diçka e tillë të shkruhet për dikën". Duhet të sqarohet se qëllimi është të mapohen paragjykimet ekzistuese (të cilët nuk është patjetër të jenë tonët, por atë që e kemi dëgjuar në mjedisin tonë), e pastaj të mendohet si të veprohet me to. Një prej qasjeve është mohimi se ekzistojnë, por vështirë se duke i mohuar do ua ndalim rrugën. Duhet pasur parasysh se shpesh ky ushtrim vështirë u vjen njerëzve, sepse janë për herë të parë në situatë që para "të tjerëve" të thonë cilët paragjykimet ekzistojnë për ta. Por, nëse ky ushtrim udhëhiqet me kujdes, efekti mund të jetë pikërisht ndërtim i besimit të ndërsjellë.*

---

## Barometri në temën *Paragjykimet*

Kohëzgjatja:  
30 min.

### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda barometri është e përshkruar në mënyrë të detajuar në fillim të kapitullit, f. 65.

Deklaratat e sugjeruara për barometër:

- Unë kam paragjykimet.
- Kam të drejtë të kem paragjykimet.
- Paragjykimet çojnë drejt diskriminimit.

---

## **Brainstorming:** Prej nga rrjedhin paragjykimet?

Kohëzgjatja:  
10–15 min.



# Shembuj të ushtrimeve

## Një hap përpara

### Përshkrimi i ushtrimit

Paraprakisht përgatiten aq kartela të ndryshme me role sa ka pjesëmarrës në grup. Pjesëmarrësve u ndahen kartelat pa shkaktuar dyshime. Askujt nuk i tregojnë cilin rol e kanë. Lutën që të orvaten sa më mirë të futen në rolin të cilin e kanë marrë në kartelë, të mendojnë për mënyrën e jetesës dhe obligimet e problemet e përditshme me të cilët ndeshet ai person.

Pastaj radhiten në resht, njëri afër tjetrit (si në start pozicion).

Udhëheqësja me zë lexon listën e situatave dhe ngjarjeve, njërin pas tjetrit, Çdo herë kur dikush prej tyre mund t'i përgjigjet deklaratës me "po", duhet të bëjë një hap përpara. Në fund, kur të gjithë deklaratat janë të lexuara, të ftohen pjesëmarrësit të shikojnë si janë të shpërndarë në hapësirë. Pastaj t'i lajmërojnë të tjerët cilët role kanë pasur, edhe më tej duke qëndruar në vendet ku gjenden në fund të ushtrimit. Vijon kthimi në plenum dhe evaluimi.

Lloji i ushtrimit:

Luajtja e roleve

Kohëzgjatja:

45–60 min.

Materialet e nevojshme:

Kartela me rolet e shënuara



### Shembuj të kartelave me role:

1. Ti je nënë e papunësuar dhe beqare.
2. Ti je vajza e drejtorit të bankës lokale.
3. Ti je myslimane që jeton me prindërit të cilët janë shumë religjioz.
4. Ti je Serbe e moshës së mesme e cila jetën në Prishtinë.
5. Ti je djalë i ri i cili lëviz me karrige invalidësh.
6. Ti je vajzë 17-vjeçare Rome e cila asnjëherë se ka mbaruar shkollën fillore.
7. Ti je grua me HIV pozitiv.
8. Ti je kryetare e shoqatës së familjeve të viktimave.
9. Ti je kryetar i OJQ me ndikim në qytet të vogël.
10. Ti je ushtar lufte invalid i cili jeton nga ndihma sociale.
11. Ti je kryetar i degës së rinisë së partisë e cila është në pushtet.
12. Ti je imigrant ilegal.
13. Ti je vajzë e ambasadorit amerikan në shtetin në të cilin momentalisht jeton.
14. Ti je studente nga një vend i vogël e cila jeton në konviktin studentor.
15. Ti je pensionist.
16. Ti je homoseksual 22-vjeçar.
17. Ti je udhëheqëse në TV më të shikuar.
18. Ti je i pastrehë.
19. Ti je Maqedonase e cila 14 vite ka jetuar në qendër pranimit për refugjatë.
20. Ti je punëtor 55-vjeçar që ke ngel pa punë.

### Shembuj të deklaratave:

- Ti nuk ke vështirësi të vërteta financiare.
- Ti ke shtëpi të mirë me linjë telefonike dhe televizor.
- Ndjen se gjuha, besimi dhe kultura jote respektohen në shoqërinë në të cilën jeton.
- Ndjen se mendimi yt për çështje sociale dhe politike është i rëndësishëm dhe dëgjoen qëndrimet tua.
- Personat tjerë konsultohen me ty për çështje të ndryshme.
- Nuk frikohesh se do të ndalojë policia.
- Di kujt t'i drejtohesh për këshillë dhe ndihmë nëse ke nevojë.
- Asnjëherë nuk ke ndjerë diskriminim për shkak të prejardhjes tënde.
- Ke mbrojtje dhe sigurim adekuat social dhe shëndetësor sipas nevojave tua.
- Mund të shkosh në pushim një herë në vjet.
- Mund të ftosh shokët/qet në darkë në shtëpi.
- Ke jetë interesante dhe je pozitiv për të ardhmen tënde.
- Mund të studiosh dhe të zgjedhësh profesionin sipas zgjedhjes personale.
- Nuk frikohesh se do të jesh i/e shqetësuar ose sulmuar në rrugë ose në media.
- Mund të votosh në zgjedhje lokale ose shtetërore.
- Mund të festosh festat e tua më të rëndësishme fetare me familjen dhe miqtë.
- Mund të maresh pjesë në seminar ndërkombëtar jashtë shtetit.
- Mund të shkosh në kinema ose teatër të paktën një herë në javë.
- Nuk frikohesh për ardhmërinë e fëmijëve tu.
- Mund të blesh veshmbathje të re të paktën një herë në tre muaj.
- Mund të dashurohesh te kush të duash.
- Ndjen se aftësitë e tua vlerësohen dhe respektohen në shoqërinë në të cilën jeton.
- Ke veturën tënde.

## Evaluimi

Pyetjet e sugjeruara për evaluim të ushtrimit:

Si ndjeheni? Sa e kishit të vështirë të identifikoheni me rolin? Cila është paralelja me jetën e përditshme?

## Vërejtje

*Ky ushtrim është nxitës i mirë për të menduar në lidhje me pabarazinë shoqërore, mundësitë e ndryshme dhe pasojat që mund të ketë (pabarazia) në jetën e personit i cili i përket ndonjë grupi të pakicës dhe/ose të marginalizuar. (Duhet të mbahet llogari që në kartelat me role të ketë numër më të madh të grupeve të marginalizuara dhe joprivileguara). Ajo i përaftron nocionet e dhunës strukturore dhe kulturore dhe ju jep mundësi pjesëmarrësve të provojnë “këpucët e huaja”. Është e dobishme në zbardhjen e pozitive fillestare jo të barabarta të cilat i kanë njerëzit në shoqëri dhe sa vështirë është të tejkalohen kur janë në disavantazh.*

## Imazhet për armikun

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në grupe sipas shteteve/rajoneve prej të cilëve janë pjesëmarrësit.

**Hapi i parë.** Kanë për detyrë që në gazetat e murit të shënojnë grupet të cilët nga ana e mjedisit të tyre u janë të paraqitura si armiqtësore (në fëmijëri, gjatë shkollimit, nëpërmjet mediave, në punë...).

**Hapi i dytë.** Pastaj zgjedhin një nga grupet e shënuara dhe i përshkruajnë imazhet të cilët i kanë marrë për atë grup. (Si janë ato? Përse do duhej tu frikësohemi, ose të jemi të kujdesshëm me to?)

Vijojnë prezantimet në plenum dhe bisedë: Sa janë prezentë në shoqëri këto imazhe? Për çka shërbejnë (imazhet e armikut)? Kush i ndërton, në cilën mënyrë dhe përse?

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla,  
prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

60–75 min.

Materialet e nevojshme:

Fleta të mëdha, markera

### Version tjetër i ushtrimit

Ndarje në tre grupe të vogla. Pjesëmarrësit bisedojnë në temat: Kush janë armiqtë në shoqëritë tona, kush janë „të tjerët”? Për çka shërbejnë imazhet e armikut? Kush i ndërton ato imazhe, në cilën mënyrë dhe përse? Detyra për to është të përgatisin edhe gazeta të murit për atë për të cilën kanë biseduar. Vijon prezantimi i gazetave të murit në plenum, mandej komente dhe diskutim.



# Karriget muzikale

## Përshkrimi i ushtrimit

Disa ditë më herët pjesëmarrësit ndahen në 4 grupe. Ekipi i trajnuesve përpilon një listë kush në cilin grup është. Secili grup ka ngjyrë e cila e përcakton (p.sh. e kaltër, ngjyrë vjollce, e gjelbërit, e kuqe). Ekipi i trajnuesve paraprakisht cakton udhëzime të cilët do të diskriminojnë dy grupe: *i kaltër* të humbë, ndërsa grupi *vjollcë* të fitojë.

Kur fillon ushtrimi, të gjithë anëtarët e grupit duhet të kenë në vete shenjë të përkatësisë të grupit të caktuar (p.sh. munden të ngjisin në kraharor letër me ngjyrën e grupit të vet).

Vendosen dy rende me karrige, të ngjitura njëra me tjetrën në anën e mbështetëses. Numri i karrige është të paktën për një më i vogël se numri i pjesëmarrësve në ushtrim.

Udhëzim për pjesëmarrësit: „Ju lëvizni rreth karrigeve derisa dëgjoni muzikë. Kur muzika ndalet, secili duhet të provojë të ulet në një karrige. Kush e zë një karrige fiton një poen për grupin e vet. Fitues është grupi i cili ka më shumë pikë.“

Secili grup merr udhëzime shtesë që janë sekrete.

*grupi i gjelbër*: t'i ndihmojë grupit vjollcë të fitojë;

*grupi i kuq*: të përpiqet që i kaltërti të humbë, por edhe të orvaten të fitojnë sa më shumë pikë që munden;

*grupi i kaltër*: të ndjekin apo luan dikush me hile;

*grupi vjollcë*: të kenë kujdes mos të lëndohen.

Siç zhvillohet ushtrimi, ka gjithnjë e më pak karrige në rendet (ekipi i trajnerëve i heq nga një, dy, më shumë). Ai person i cili nuk ia del të ulet në karrige merr pjesë në vazhdimin e ushtrimit, por nuk merr poen për grupin e vet.

Shembuj të udhëzimeve të cilët ekipi i trajnuesve i përgatit paraprakisht, duke ditur se kush në cilin grup është:

- Personat emri i të cilëve fillon me A, D dhe N do të qëndrojnë para ndonjë karrigeje përderisa të tjerët do të lëvizin.
- Ato të cilët kanë lindur në vitin 1975. Duhet të numërojnë deri më 5 para se të ulen në ndonjë karrige.
- Do të qëndroni në dy rrethe rreth karrigeve: i jashtëm dhe i brendshëm. Të gjithë të cilët kanë lindur mes majit dhe gushtit të jenë në rrethin e brendshëm.

Udhëheqësi e lexon njërin prej udhëzimeve të përgatitura paraprakisht dhe lëshon muzikë. Pjesëmarrësit sillen rreth karrigeve, ndonjëherë duke vallëzuar, derisa nuk ndalet muzika.

Nëse ndodh që dy apo më shumë persona të jenë ulur në një karrige në momentin kur muzika ndalet, ekipi i trajnerëve „gjykon“ kujt duhet ti jepet karrigia, a nëse në të gjendet dikush prej *grupit të kaltër* (në këtë rast), atë me siguri duhet ta ngremë. Ekipi i trajnuesve duhet dukshëm të diskriminojë *grupin e kaltër*, përherë duke ua marrë karrigen, duke i akuzuar se bëjnë me hile, duke shkruar në tabelë se kanë marrë më pak pikë seç kanë marrë në të vërtetë.

Realizimi i ushtrimit zgjat rreth 15 minuta.

## Evalrimi

Secilit grup, një nga një (fillimisht fituesve, dhe në fund atyre të cilët kanë humbur), u parashtrohen pyetjet:

Çfarë instruksionesh keni marrë?

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:

60 min.

Materialet e nevojshme:

Karrige, pajisje muzikore, fleta të mëdha, marker, fleta me ngjyrë

Si je ndjerë në grupin e tuaj?  
A keni vërejtur çfarëdo qofte diskriminimi?

*Atëherë u tregohet për udhëzimet e përgatitur paraprakisht.*

Si ndjeheni tani?

A e keni vërejtur atë?

Çfarë mundej të bëhet që ajo të ndërpritet?

Çfarë lidhshmërie ka mes këtij përjetimi me jetën e përditshme?

## Katorrëzët, pikëzat

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Secilit pjesëmarrës duhet t'i ngjitet në ballë një katorrëz me ngjyrë të caktuar, por ashtu që ai të mos shohë se çka është ngjitur. Për shembull, shtatë veta marrin nga një katorrëz të kuq, pesë veta – të kaltër, dy veta – të gjelbër, dy veta – të verdhë, një person merr të zi dhe një tjetër të bardhë. Si shtesë, dikush mund të marrë kombinime të ngjyrave, për shembull një person katror të kuq dhe kaltër, një person tjetër katror të kuq dhe verdhë.

Udhëzim: Ndahuni në grupe pa komunikim verbal.

### Evalrimi

Pyetje e sugjeruar për evalrim të ushtrimit: Çka ka ndodhur?

### Vërejtje

*Ushtrimi simulon imponimin e identitetit dhe kategorizimin në pajtim me kriterin e imponuar, që është rast i shpeshtë në shoqëritë tona me diskriminimin në baza etnike, gjinore apo tjera lloje të diskriminimit. Pjesëmarrësit shpesh kapen pas mënyrës së parë logjike për të zgjidhur detyrën, andaj kategorizohen vetëm në bazë të ngjyrës së pikëzave/katorrëzëve të marrë. Vetëdijesimi i mekanizmit të cilit i nënshtrohen di të jetë i dhimbshëm kur njerëzit njohin veten në rolin e të diskriminuarve apo të diskriminuesve.*

## Gazeta të murit: Shembuj të diskriminimit në shoqëritë tona?

---

Kohëzgjatja:  
10–15 min.

## Gazeta të murit: Cilat grupe të njerëzve janë të diskriminuara në shoqëritë tona?

---

Kohëzgjatja:  
10–15 min.

## Sytë laraman

---

Përshkrimin e ushtrimit shihni në nënkapitullin „Identiteti dhe dallimet“.

### Insider/Outsider\*

---

#### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe me numër përafërsisht të njëjtë të anëtarëve. Njërin grup duhet dërguar jashtë hapësirës së punës dhe ta lusni të qëndrojnë atje derisa të mos i thirrni që të kthehen. Me grupin tjetër udhëheqësi vazhdon me ndonjë ushtrim stimulues dhe zbavitës (rrëfimi i ndonjë përralle, barsoleta etj.). Pas 20 minutash pjesëmarrësit të cilët kanë mbetur në hapësirën punuese luten të mos ia zbulojnë grupit tjetër çfarë ka ndodhur në hapësirën e tyre, e më pas thirret grupi tjetër të hyjë brenda.

Kur kthehen, punëtorja vazhdon në cilëndo temë e cila i përshtatet trajnimit/seminarit, dhe e cila është në interesin e të gjithë pjesëmarrësve.

Pas 20 minutash ndërpritet ose pauzohet diskutimi i zhvilluar, ndërsa pjesëmarrësit të cilët kanë qenë jashtë hapësirës pyeten: Si ndjeheni tani – a ndjeheni sikur merrni pjesë në grup apo ndjeheni të ofenduar? Si jeni ndjerë kur keni qenë të shkëputur (apo të dërguar jashtë)? Çfarë keni bërë jashtë hapësirës? Çfarë ndjenjash kishit ndaj grupit kur u kthyet? Çfarë keni menduar, përse keni qenë të shkëputur? Në çka ju përkujton kjo situatë?

Lloji i ushtrimit:  
Ushtrim interaktiv,  
eksperiencial

Kohëzgjatja:  
70 min.

### Paragjykime ndaj meje dhe paragjykimet e mia

---

#### Përshkrimi i ushtrimit\*

Pjesëmarrësit ndahen në grupe të vogla, ku më pas flasin në dy tema.

1. *Paragjykime ndaj meje:* Secili prej pjesëmarrësve në grupin e vet të vogël përshkruan një përjetim kur dikush është sjellë ndaj tyre me paragjykime. Secili person ka 5 minuta të rrëfejë rrëfimin e vet.
1. *Paragjykimet e mia:* Secili prej pjesëmarrësve në grupin e vet përshkruan situatë kur ai është sjellë ndaj ndonjë personi me paragjykime.

Lloji i ushtrimit:  
Punë në grupe të vogla,  
diskutim në plenum

Kohëzgjatja:  
60 min.

---

\* Burimi: Mari Fitzduff. Community Conflict Skills. A Handbook for Group Work in Northern Ireland, botimi i tretë, 1997. f. 45.

## Diskutim në plenum

Çfarë ishte më e rëndë për ju ta rrëfeni, a çfarë më ishte më e rëndë të përjetoj nga këto dy situata? Përse?

## Shoku im i huaj

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Paraprakisht të përcaktohen kategoritë dhe të shkruhen secila si titull në nga një pano/gazetë të murit. Shembuj të kategorive: Shoku/shoqja im/e nga një rajon tjetër, shoku/shoqja im/ime i/e huaj, shoku/shoqja im/ime i/e racës tjetër, shoku/shoqja im/ime me orientim seksual të ndryshëm. Pjesëmarrësit kanë për detyrë tu afrohen panoave dhe të shkruajnë emrat e shokëve të tyre në vendet përkatëse. Pastaj thirren njerëzit të lexojnë çka gjithçka është shkruar në panotë.

### Evalrimi

Pyetjet e sugjeruara për evaluim:

Si jeni ndjerë derisa e punonit këtë ushtrim? Si ndjeheshit kur i vendonit shokët e juaj nëpër kategori? Si u ndjetë kur e patë emrin e juaj në ndonjë fletë? Në çka ju përkujton kjo?

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla,  
prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

Pano ose letra të mëdha,  
markera, fllamastera



# Identiteti dhe diversiteti

Qëllimet e punëtorive në kuadër të temës identiteti dhe diversiteti janë të fuqizojnë pjesëmarrësit për t'i rezistuar presionit të mjedisit për të përshtatur identitetet e tyre me modelin dominues në shoqëror, për tu përballur me diversitetin, për të kuptuar më mirë të tjerët dhe për të zhvilluar solidaritetin dhe empatinë midis pjesëmarrësve.

## Shembuj të punëtorive

★ Loja

### Tre identitetet e mija

---

#### Përshkrimi i ushtrimit

Çdokush për vete shkruan disa nga identitetet e veta, e më pas zgjedh tre për të lexuar para të tjerëve. Pastaj një person ngrihet dhe lexon një nga një identitetet e veta. Kur lexon një, ajo ndalet shkurtimisht, dhe të gjithë ata që identifikojnë veten me identitetin e lexuar, ngrihen gjithashtu shkurtimisht. Pastaj personi tjetër në rreth ngrihet dhe lexon identitetin e vet ...

#### Vërejtje

*Rekomandohet që edhe ekipi i trajnerëve të merr pjesë në këtë ushtrim.*

Lloji i ushtrimit:  
Punë individuale,  
prezantim në plenum

Kohëzgjatja:  
20 min.

Materialet e nevojshme:  
Fleta dhe stilolapsa

## Sytë laraman

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Paraprakisht janë përgatitur disa sete letrash me nga një deklaratë/fjali. Mundësisht, letrat të jenë me ngjyra të ndryshme. Kur seti i parë të vendoset në dysHEME, pjesëmarrësit vendosin se cilit set nga letrat e ofruara do të ofrohen. Ftohen disa pjesëmarrës të komentojnë pse qëndrojnë pikërisht te ajo deklaratë, grup për grup. Seti tjetër vendoset më pas...

Lloji i ushtrimit:  
Barometri laraman

Kohëzgjatja:  
40 min.

Materialet e nevojshme:  
Fleta me ngjyra, deklaratat të përgatitura paraprakisht

Sete me deklarata:

1. “Unë kam vëlla dhe motër”, “Unë kam vëlla”, “Unë kam motër”, “Të tjerët”.
2. “Unë kam sy të mallëngjyer”, “Unë kam sy të gjelbër”, “Unë kam sy të kaltër”, “Unë kam sy të buzëqeshur”, “Unë kam sy laraman”, “Të tjerët”.
3. “Unë dua të lexoj”, “Unë e dua artin”, “Unë dua sportin”, “Unë dua byrekun”, “Nuk më pëlqen ushtria”, “Të tjerët”.
4. “Kam jetuar në më shumë vende”, “Kam jetuar në një vend”, “Kam jetuar në socializëm”, “Kam jetuar si refugjat”, “Të tjerët”.
5. “Ne jemi nga territori i ish-Jugosllavisë”, “Unë jam nga territori i ish-Jugosllavisë”, “Unë jam nga Evropa”, “Unë jam nga Ballkani”, “Ne jemi nga Bosnja”, “Unë jam nga Tetova”, “Të tjerët”.
6. „Јас зборувам македонски“, „Unë flas shqip“, „Govorim hrvatski“, „Govorim crnogorski“, „Govorim hrvatskosrpski“, „Говорим српскохрватски“, „Govorim naš jezik“, „Ostali“
7. 7 fleta boshe (të zbrazëta, pa deklarata).

### Evaluumi

Pyetjet e sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Si ndiheshit? Sa e lehtë ishte të bëje një zgjedhje? A e ndjenit se kishit zgjedhje? Në çka ju kujton kjo?

### Vërejtje

*Deklaratat duhet të formulohen në mënyrë që të ketë ndonjë zgjedhje, por ajo të jetë e kufizuar. Sigurohuni që jo të gjitha identitetet dhe gjuhët të jenë të përfaqësuara, d.m.th. disa të jenë të lëna jashtë qëllimisht.*

## Barometri me temën identiteti

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda *barometri* përshkruhet në hollësi në fillim të kapitullit, f. 65. Të kalohen nga 3 deri 5 deklarata.

Kohëzgjatja:  
30 min.

Deklaratat e propozuara për barometër:

- Unë jam patriote.
- Më mirë kuptohem me njerëzit e besimit tim.
- Konfliktet midis njerëzve me identitete të ndryshme janë të pashmangshme.
- Këmbëngulja për identitetin tënd kërcënon multikulturalizmin e shoqërisë.
- Më mirë kuptohem me njerëzit që flasin gjuhën time.
- Lehtë e pranoj diversitetin.
- Njerëzit nga martesat e përziera kanë një problem identiteti.
- Unë do të jepja jetën për vendin tim.
- Ka identitete që janë të imponuara.
- Identiteti kombëtar është i imponuar.
- Identiteti kombëtar është i rëndësishëm për mua.
- Ndjej nevojë të mbroj identitetin tim kombëtar kur ai sulmohet.
- Njeriu duhet të dijë se kush është.

## Kur identiteti im kombëtar ndikoi në jetën time?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda *karrige të nxehta* përshkruhet në hollësi në fillim të kapitullit, f. 70. Tema për të cilën flet personi që ulet në mes në karrigen e nxehtë: „Kur ndikoi identiteti im kombëtar në jetën time?“

Lloji i ushtrimit:  
Karrige të nxehta

Kohëzgjatja:  
90 min.

Materialet e nevojshme:  
Karrige

## Shembuj të ushtrimeve

### **Brainstorming: Çfarë krejt ndikon në formimin e identitetit**

---

Kohëzgjatja:  
10–15 min.

### **Gazeta të murit: Cilat nevoja i plotëson identiteti kombëtar?**

---

Kohëzgjatja:  
10–15 min.

## Lumi i identitetit

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë marrin nga 5 fleta të formatit A4. Detyra: Në secilën fletë me shkronja të mëdha shkruani nga një gjë që është shumë e rëndësishme (ka domethënie të madhe) për ju në jetë.

Të gjitha letrat mblidhen dhe vendosen në mes të hapësirës duke marr formën e një lumi të gjerë, ku letrat paraqesin gurët e lumit. Një nga një, pjesëmarrësi kapërcejnë lumin, duke shkuar gur pas guri, ndërkohe duke shpjeguar pse ata qëndruan pikërisht mbi atë gur (i cili mund të jetë shkruar edhe nga dikush tjetër por që personi mund të identifikohet me të).

### Vërejtje

*Është shumë e rëndësishme që ky ushtrim të kryhet më ngadalë (duke mos nxituar veç sa për të kaluar mbi gurët) dhe në një atmosferë të qetë, pasi që në këtë mënyrë do të arrijë efektin e fuqizimit dhe respektit të ndërsjellë. Toni me të cilin prezantohet dhe bëhet hyrja në ushtrim gjithashtu duhet të jetë i qetë dhe relaksues, ndërsa ritmin mund ta diktoj dikush nga ekipi i trajnerëve i/e cili/cila së pari do të kalonte lumin. Nëse stërvitja zgjat më shumë seç është planifikuar, mos e ndërpritni atë, pasi të gjithëve duhet t'i jepet mundësia të kalojnë lumin. Mund të ndodhë që ndonjëri nga pjesëmarrësit të mos dëshirojë të kalojë lumin sepse e përjetojnë atë shumë emocionalisht. Këshillohet që edhe ekipi i trajnerëve të marrë pjesë në ushtrim.*

## Vende që më janë të rëndësishme (harta)

---

Përshkrim i hollësishëm i ushtrimit është bërë në nënkaptullin „Hyrje dhe njohje me pjesëmarrësit“.

## Kush jam unë? Nga marr forcën për të qenë kjo që jam?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Instrukioni: Me materialet e ofruara bëni një kolazh me temën “Kush jam unë? Nga marr forcën për të qenë kjo që jam?” Koha për punë: 40 min.

Vijon prezantimi i punimeve në plenum.

### Vërejtje

*Rekomandohet që gjatë punës të shkon muzikë e lehtë në prapavijë.*

Lloji i ushtrimit:  
Punë individuale,  
ushtrim eksperimental

Kohëzgjatja:  
45 min.

Materialet e nevojshme:  
Një pako fleta A4

Lloji i ushtrimit:  
Punë individuale, prezantim  
në plenum

Kohëzgjatja:  
80 min.

Materialet e nevojshme:  
Revista, gazeta, letra kolazh,  
hamer, ngjyra nga dylli,  
fillamastera. ngjitës,  
gërshërë, muzikë



## Identiteti kombëtar dhe identitetet e tjera

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë marrin një fletë në të cilën është vizatuar një rreth. Detyra është të bëhet një “pite” identiteti. Përveç identitetit kombëtar, të zgjidhni edhe pesë identitete tjera më të rëndësishme dhe paraqitni ato përmes një “piteje”. Ngjyrosni pjesët e “pites” në mënyrë që ngjyra të ndryshme të përfaqësojnë identitete të ndryshme dhe të bëni një legjendë pranë vizatimit. Koha për punë: rreth 10 minuta.

Pas përfundimit të kohës së dhënë, secili/a paraqet shkurtimisht figurën e vetë në plenum.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

Fleta me një rrethe të vizatuar, fllamastera

## Pyetësor rreth identitetit kombëtar

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë pjesëmarrësit marrin nga një kopje të pyetësorit. Udhëheqësja i lutë pjesëmarrësit dhe pjesëmarrëset të mendojnë dhe sa më konkretisht të përgjigjen në pyetjet e dhëna (koha: 15 minuta).

Pyetjet për pyetësor janë:

1. Kur e kuptuat për herë të parë se të qenit e asaj ose kësaj kombësie bënë dallimin në ish-Jugosllavi?
2. A kishte ndonjë ngjarje ku ndjeheshit superior apo inferior për shkak të kombësisë suaj?
3. A ke dëshiruar ndonjëherë të jesh i/e një kombësie tjetër nga ish-Jugosllavia?
4. A ke qenë ndonjëherë xheloz/e për ndonjë nga kombet e ish-Jugosllavisë?
5. A je ndier ndonjëherë i/e turpëruar ose fajtor/e për shkak të kombësisë suaj?
6. A i je zemëruar ndonjëherë anës tuaj për mënyrën se si ata kanë folur për njerëz të një kombësie tjetër?
7. Si ndihesh tani me atë që je i?

Pjesëmarrësve u thuhet menjëherë se do të ketë një shkëmbim në çifte për atë që kanë shkruar dhe se përmbytja e atij shkëmbimi nuk do të diskutohet në plenum.

Pasi të plotësohen pyetësorët, pjesëmarrësit ndahen në çifte dhe shkëmbejnë përvojat dhe mendimet e tyre (koha: 20 min.).

Pyetësorin e përgatitur për printim në formatin A4 mund ta merrni nga ueb faqja: [www.handbook.nenasilje.org](http://www.handbook.nenasilje.org).

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, punë në çifte, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

45 min.

Materialet e nevojshme:

Pyetësor për të gjithë pjesëmarrësit

## Evaluimi

Pyetje të sugjeruara për evaluim:

- Si ndiheshit gjatë kryerjes së detyrave?
- Cilat pyetje ju shfaqën?
- Cilat ngjashmëri dhe dallime kishit mes vete në çifte?

## Ngjashmëritë dhe dallimet

### Përshkrimi i ushtrimit

Çdokush për vete të plotëson fletën e punës (15 min.) e cila përbëhet na pyetjet në vijim:

1. Tre gjëra që janë të njëjta tek unë dhe të tjerët në këtë grup;
2. Tre gjëra që janë të njëjta tek unë dhe te disa të tjerë në këtë grup, por të ndryshme me të tjerët;
3. Tre gjëra që më bëjnë të ndryshëm nga të gjithë të tjerët në këtë grup.

Pjesëmarrësve u thuhet menjëherë se do të ketë një shkëmbim në çifte për atë që kanë shkruar dhe që përmbajtja e asaj shkëmbimi nuk do të diskutohet në plenum.

Kur të plotësohen pyetësorët, pjesëmarrësit ndahen në çifte dhe shkëmbejnë atë që kanë punuar (për 10 min).

Fletën e punës, të përgatitur për printim në formatin A4, mund ta merrni nga ueb faqja :[www.handbook.nenasilje.org](http://www.handbook.nenasilje.org).

### Evaluimi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- Si ndiheshit?
- Çfarë kishit të lehtë, të vështirë, diçka interesant?

## Ngjashmëritë dhe dallimet 2\*

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë marrin nga një ekzemplar të fletës së punës me pyetjet në vijim:

- Tre gjëra që më pëlqejnë
- Tre gjëra që nuk më pëlqejnë
- Tre gjëra që na pëlqejnë
- Tre gjëra që nuk na pëlqejnë
- Me çka dallohem nga të tjerët nga grupi i vogël?

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

45 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë pune, lapsa

\* Katharina Schilling. Peacebuilding & Conflict Transformation: Methods & Games to Facilitate Training Sessions (Berlin: Brot für die Welt, 2012), fq. 72–73.

Pjesëmarrësit punojnë individualisht për 5–10 minutat e para, në qetësi dhe shënojnë përgjigjet e dy pyetjeve të para.

Më pas, formohen grupe me nga tre. Pjesëmarrësit kanë për detyrë që në kuadër të grupit të vogël fillimisht të ndajnë atë që kanë shkruar gjatë punës individuale, e pastaj bashkarish të përgjigjen në pyetjet e mbetura.

Fletën e punës, të përgatitur për printim në formatin A4, mund ta merrni nga ueb faqja [www.handbook.nenasilje.org](http://www.handbook.nenasilje.org).

## Evaluumi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Sa ishte e lehtë detyra që ju dha? Çfarë ishte më e vështirë? Përse?

## Si jemi të lidhur në mes nesh

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Një person qëndron në mes të hapësirës së punës, thërret dikë nga grupi dhe shpjegon shkurtimisht se çfarë i lidh ata të dy. Të dy personat vazhdojnë të qëndrojnë në mes, me atë që tani personi i dytë thërret personin e radhës, me një shpjegim të shkurtër tregon se çfarë i lidh ata të dy. Personi i tretë e thërret të katërtin dhe kështu me radhë derisa të gjithë e gjejnë veten të lidhur së bashku në një zinxhir në mes të dhomës. I gjithë procesi, nëse është e nevojshme, mund të përsëritet disa herë. Çdo zinxhirë zbulon lidhjet e papritura ndërmjet njerëzve të cilët ndoshta për herë të parë, takohen në jetë. Inkurajoni pjesëmarrësit që të kërkojnë lidhje që nuk janë të dukshme në shikim të parë.

Lloji i ushtrimit:  
Punë individuale,  
punë në çifte

Kohëzgjatja:  
20–30 min.

## Dhënia e identiteteve

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Çdokush për vete shkruan pesë identitete të veta, por në mënyrë që të tjerët të mos shohin. Vijon ndarja në tre grupe. Secili grup merr një mori fleta vetë-ngjithëse. Në secilin grup, një person qëndron para të tjerëve dhe iu kthen shpinën atyre. Detyra është të shkruajnë në fletat vetë-ngjithëse identitetet që ata mendojnë se personi që qëndron para tyre i ka dhe t'i ngjisin ato fleta në shpinën e tij/saj (në mënyrë që ata të mos i shohin). Pastaj personi tjetër qëndron para të gjithëve, e gjithashtu edhe atij/asaj i ngjiten fleta me identitete. Dhe kështu derisa të gjithë kalojnë atë përvojë. Pasi të gjithë të kenë kaluar mund të lexojnë për të gjitha identitetet e tyre dhe flasin për këtë në kuadër të grupit të vogël.

Lloji i ushtrimit:  
Punë në grupe të vogla, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:  
40 min.

Materialet e nevojshme:  
Fleta, fleta  
vetë-ngjithëse, lapsa

## Evaluumi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Në sa identitete e gjetët veten, me sa nga identitetet e dhëna u identifikuat?

## 3 + 2 identitete

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ulen në rreth. Çdokush merr nga 3 fleta, një me një ngjyrë dhe 2 me një ngjyrë tjetër.

1. Kanë për detyrë që në secilën nga fletat të shkruajnë nga një nga identitetet e tyre (Unë jam...)
2. Në fletën e katërt shënojnë identitetin e personit që qëndron në të djathtën e tyre (Ai/ajo është...)
3. Në fletën e pestë shënojnë identitetin e personit që qëndron në të majtën e tyre (Ai/ajo është...)
4. Pason leximi. Personi i parë fillimisht lexon identitetet e veta që vet i ka shkruar, më pas pjesëmarrësit që janë ulur anash i japin letrat me identitetet që ata kishin për të, kështu që edhe ato i lexon tani ("A unë jam edhe..."). Kur të gjithë të lexojnë, vijon diskutimi në plenum.

Lloji i ushtrimit:  
Punë në plenum

Kohëzgjatja:  
30–60 min.

Materialet e nevojshme:  
Fleta të vogla me ngjyra të ndryshme,  
lapsa

### Diskutimi në plenum

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Si ndiheshit kur përzgjidhni identitetet, e si kur lexoni identitetet e dhëna nga të tjerët? Vallë kishin rëndësinë e njëjte për ju identitetet e dhëna?

### Versioni tjetër i ushtrimit

Ushtrimi mund të ketë edhe hapa shtesë:

5. Udhëheqësi/ja i lutë pjesëmarrësit që nga pesë identitetet e shkruara të heqin dorë nga një. Pastaj në plenum parashtron pyetjet: „Si ndiheshit kur duheshit të hiqni dorë nga një identitet? Përse e bëtë pikërisht atë zgjedhje?“
6. Udhëheqësi/ja i lutë pjesëmarrësit që nga katër identitetet e mbetura të heqin dorë nga dy. Pyetje në plenum: „Sa e kishit të vështirë? Nga cilat identitete hoqët dorë më lehtë dhe pse? Vallë a dini ndonjë mekanizëm shoqëror që i detyron njerëzit të heqin dorë nga identiteti i tyre, t'i refuzojnë dhe t'i fshehin ato?“

## Ajo që më pengon në lidhje me ne...

---

Përshkrimin e ushtrimit e gjeni në nënkapitullin „Roli i gjinive në shoqëri / barazia gjinore“.

# Të kuptuarit dhe analiza e konflikteve

Qëllimet kryesore të punëtorive në kuadër të temës të kuptuarit dhe analiza e konflikteve synojnë bërjen e dallimit të qartë midis konfliktit dhe dhunës, palët të analizojnë sjelljen e vet dhe sjelljen e të tjerëve në konflikt, të inkurajojnë të kuptuarit e konfliktit si një shans për ndryshim, dhe kështu të fuqizohen pjesëmarrësit që t'u qasen konflikteve në mënyrë konstruktive. Nënqëllimet kanë të bëjnë me të kuptuarit më të mirë të emocioneve që paraqiten gjatë konfliktit, të kuptuarit e faktorëve që ndikojnë në shtjellimin e konfliktit, analiza e shkaqeve të konfliktit, shtysa për ndryshim personal etj.

## Shembull i punëtorisë

★ Loja

### Jeta në ishull

#### Përshkrimi i ushtrimit

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

Në hapin e ardhshëm, kërkohet nga një vullnetar nga secili grup. Vullnetarët nxirren jashtë hapësirës ku qëndrojnë të tjerët dhe atyre u sqarohet se secili prej tyre do të kthehet në "ishull", por jo tek ai ishull nga i cili vinin. Detyra e tyre është që menjëherë sa të arrijnë në ishull të sillen plotësisht në kundërshtim me rregullat e jetës në atë ishull, bile të mundohen t'i ndryshojnë ose t'i bojkotojnë ato rregulla.

Pas qëndrimit 10 minutash të vullnetarit në ishullin e ri, ushtrimi mbaron dhe pason evaluimi.

Lloji i ushtrimit:

Luajtja e roleve

Kohëzgjatja:

70–90 min.

Materialet e nevojshme:

Letra të mëdha, marker

## Evaluimi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Të pyetet secili grup: Çfarë ndodhi? Pastaj të tregohet se çfarë instruksione morën ardhacakët e rinj në ishull.

Si ndiheshin ata që erdhën në ishull në rolin e tyre si shkelës të rregullave, vallë si ndiheshin ata që tashmë ishin aty, kur erdhi deri te mosrespektimi i sistemit të tyre?

Kush ishte në rolin e viktimës, e kush ishte në rolin e dhunuesit?

Çfarë ka të bëjë kjo me jetën e vërtetë?

## Vërejtje

*Nëse në grup ka njerëz që e dinë ushtrimin nga më herët, ata mund të ftohen të jenë vëzhgues dhe të kontribuojnë duke dhënë vlerësimet e tyre të çmuara gjatë evaluimit.*

## Barometri në temën konflikte

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda barometri është përshkruar në hollësi në fillim të kapitullit, f. 65.

Deklaratat e propozuara për barometër:

- Secili konflikt është i keq.
- Konflikti është po e njëjta që është dhuna.
- Gjatë konfliktit duhet të tregohen emocione.
- Edhe viktimja ka përgjegjësi për konfliktin.
- Jam përgjegjës/e për konfliktet në shoqërinë time.
- Nëse interesat janë në kundërshtim konflikti nuk mund të zgjidhet.
- Fuqia e përcakton zgjidhjen e konfliktit

Kohëzgjatja:  
30 min.

## Gazeta të murit: Konflikti lind për shkak të...

---

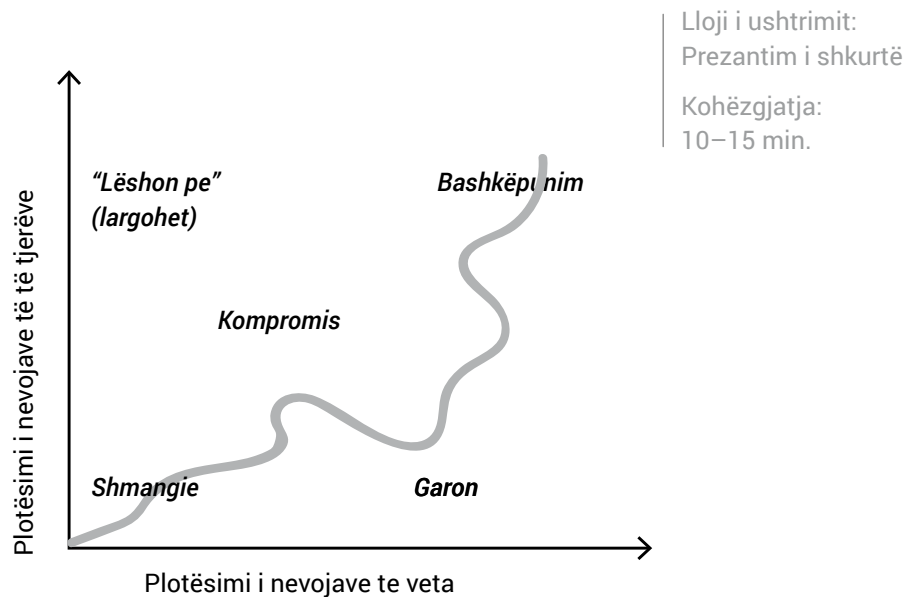
Kohëzgjatja:  
5–10 min.

## Gazeta të murit: Llojet e sjelljes gjatë konfliktit?

---

Kohëzgjatja:  
5–10 min.

## Paraqitja e modeleve të sjelljes gjatë konfliktit



## Diskutimi në grupe të vogla në temën Sjellje gjatë konfliktit

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarja në grupe të vogla, p.sh. nga katër pjesëmarrës. Temat për diskutim:

- Cila është gjëja më e vështirë për mua gjatë konfliktit?
- Cilat dilema i kam?
- Në cilat situata nuk di si të përcaktohem?
- Çfarë më ndihmon?

### Versioni tjetër i ushtrimit

Temat për diskutim:

- Sjellja gjatë komunikimit me të tjerët (brenda grupit, gjatë trajnimit) që më pëlqeu.
- Sjellja që kam përjetuar si sjellje që krijon mundësi për konflikt.
- Sjellja që nuk kontribuon në zgjidhjen e konflikteve.

Ose:

Secili të kujtojë një nga konfliktet e veta, që është transformuar ose vazhdon akoma, dhe të shkruajë:

- përshkrimin e konfliktit,
- sjelljet e veta në atë konflikt,
- emocionet e veta gjatë atij konflikti.

Vijon një bashkëbisedim në grupe të vogla, pa asnjë reagim në plenum.

## Vërejtje

Versioni i dytë i ushtrimit është veçanërisht i dobishëm nëse në kuadër të grupit janë paraqitur animozitete ose konflikte të heshtura, si një hapësirë për reflektim dhe një nxitje për komunikimin e vështirësive.

# Shembuj të ushtrimeve

## **Brainstorming: Konflikti (asociacionet)**

Kohëzgjatja:  
5–10 min.

## **Akullnaja**

### Përshkrimi i ushtrimit

Udhëheqësi sqaron kuptimin e akullnajës. Akullnaja paraqet një përshkrim figurativ të asaj që e tregojmë respektivisht që e fshehim gjatë konfliktit - atë që tregojmë gjendet mbi sipërfaqen e ujit, kurse atë që e fshehim ndër. Ashtu si edhe te një akullnajë e vërtetë, pjesa më e madhe e saj gjendet nën sipërfaqe, gjegjësisht nuk është e dukshme.

Pjesëmarrësit ndahen në 3 grupe të vogla. Grupet kanë për detyrë të skicojnë një akullnajë dhe të rendisin atë që është e dukshme në konflikt dhe atë që fshihet.

Pasi të përfundojnë, grupet e vogla e prezantojnë akullnajën e vet. Vijon një përmbledhje dhe komentet.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, Prezantim në plenum

Kohëzgjatja:  
60 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, fllamastera, markera

### Versioni tjetër i ushtrimit

Në versionin e dytë, ushtrimi merr edhe një hap shtesë pas prezantimit të akullnajës nga grupet e vogla. Pjesëmarrësit kthehen në grupet e njëjta të vogla dhe bisedojnë për temat:

- Si i qasem pjesës së poshtme të akullnajës (asaj të fshehur) te vetja?
- Si ta trajtoj atë çështje te të tjerët?
- Çfarë ndikon në përmirësimin e komunikimit në konflikt?



## Garoj kur...

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndani pjesëmarrësit në 3 grupe. Secili grup ka për detyrë të përgatisë një gazetë muri për një nga temat e mëposhtme:

- Garoj kur...
- Iki kur...
- Mendohej të kuptojë kur...

Vijon prezantimi në plenum.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, Prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, fllamastera, markera

## Kështjella\*

---

### Përshkrimi i ushtrimit\*

Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe. Njëri grup do të jetë në "kështjellë", kurse grupi tjetër do të jetë jashtë kështjellës dhe do të mundohet të hyjë brenda. Të dy grupet kanë 15 minuta kohë për përgatitje dhe marrëveshje, të cilat bëhen në dy hapësira pune të ndara.

Instruksiione shtesë për grupet

*Për grupin në kështjellë:* "Vetë përcaktoni se ku ndodhet kështjella juaj dhe si duket ajo. Qëllimi juaj është të mos i lejohet grupit tjetër të hyjë në kështjellë në 3 minutat e para. Pas asaj periudhe, grupi tjetër mund të hyjë në kështjellë nëse i plotëson kushtet të cilat ju vetë duhet t'i vendosni."

*Për grupin jashtë kështjellës:* „Ju gjendeni në rrezik të madh dhe e keni më se të nevojshme të hyni brenda në kështjellë. Keni dhjetë minuta kohë që ta arrini këtë.“

Lloji i ushtrimit:

Lojë me role

Kohëzgjatja:

60–90 min.

### Evaluumi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- Si ndiheni pas këtij ushtrimit?
- Çfarë ndodhi? Si e përjetoni anët tjetër, e si anën "tuaj"?
- Kush vendoste? Si u morët vesh?
- Si kanë ndikuar të tjerët tek ju?
- Cilat reagime ju befasuan (te vetja dhe te të tjerët)?
- Cila ishte gjëja më e vështirë për ju?
- Çfarë ju kujton kjo përvojë – ndërlidhja me jetën reale?

### Vërejtje

*Ky ushtrim është shumë kompleks dhe kërkues, sepse i vë pjesëmarrësit në konfrontim të drejtpërdrejtë dhe nën presion kohor. Ky konfrontim ndonjëherë mund të përshkallëzohet, ndonjëherë edhe mund të ketë*

---

\* Burimi: Bittl-Drempetic. Gewaltfrei Handeln, f. 390.

përplasje fizike më të lehta, nëse nuk ndalen me kohë. Si pasojë e zhvillimit të ngjarjeve, të paktën një pjesë e grupit mbetet e frustruar, prandaj është i rëndësishëm evaluimi emocional menjëherë pas ushtrimit. Materiali për analizë është i shumët. Ushtrimi në përgjithësi tregon se përdorimi i dhunës është një nga idetë e para që shfaqet në një situatë kur ndihemi të kërcënuar dhe se shumë shpejt mund të krijohet një situatë mosbesimi ose armiqësie ndaj grupit tjetër. Ndonjëherë konfliktet ndodhin edhe brenda një grupi për shkak të mungesës së bashkëpunimit dhe pajtimit për strategjinë.

Gjatë evaluimit është e rëndësishme të përqendrohemi jo tek ajo se kush filloi i pari të përdorë dhunën, por në reflektimin e nxitjeve tona që na bëjnë të gatshëm për dhunë, dhe se si reagojmë ne kur dhuna kryet nga dikush nga grupi që ne i përkasim..

## Beteja me vizatim

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë në pjesëmarrësit ndahen në çifte, ashtu që në çdo çift një person do të jetë "A", kurse tjetri do të jetë "B". Pjesëmarrësit luten që të mos flasin gjatë ushtrimit. Personat "A" thirren (më së miri të nxirren jashtë hapësirës ku punojnë) dhe u thuhet se detyra e tyre është të vizatojnë një qytet gjatë perëndimit të diellit. Personave "B" u thuhet se e kanë për detyrë të vizatojnë një plazh me pushues.

Pastaj çiftet ulen së bashku dhe atyre u jepet një stilolaps dhe një fletë (për çift) me instruksion që të vizatojnë vizatimin duke mbajtur së bashku stilolapsin. Kohëzgjatja e ushtrimit është e kufizuar në 5-10 minuta.

### Evaluimi

Përderisa pjesëmarrësit u përgjigjen pyetjeve të evaluimit, është e dobishme t'ua tregojnë të tjerëve vizatimin e tyre.

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- Si ju dukej përderisa vizatonit? Çfarë ndjenit? Për çka mendonit?
- Si sillleshit kur kuptuat se detyrat tuaja janë konfliktuoze?

## Këndvështrimi tjetër

### Përshkrimi i ushtrimit

Hapi 1: Vështrimi i konfliktit nga perspektiva e grupit A – flasin të tjerët

Nxirri dy karrige para të tjerëve dhe ftoni aty të ulet dikush që nuk është i kombësisë A, por që i përkasin një kombësie "kundërshtuese" B, ose dikush që nuk është as nga grupi A ose grupi B. Detyra e tyre është të vendosin veten në rolin e personave që i përkasin kombësisë A, që siç quhet "të futen në këpucët e tyre" dhe të përpiqen t'i përgjigjen pyetjeve të mëposhtme:

- Me cilat probleme dhe vështirësi ballafaqohesh (për shkak të kombësisë tënde)?
- Për çfarë frikësoheni?

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:

40 min.

Materialet e nevojshme:

Letër dhe stilolaps

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, Prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

60–150 min.

- Cilat janë padrejtësitë që të lëndojnë?
- Cilat janë nevojat e tua?
- Për çka shpreson?

Ju kujtojmë që duhet në 4 Fletë të shkruhen termat kyç për këtë ushtrim: frika, padrejtësitë, nevojat, shpresat.

#### Hapi 2: Vështirimi i konfliktit nga perspektiva e grupit A – flet grupi A

Pastaj, personave të kombësisë A ju jepet hapësirë për të plotësuar ato që janë thënë, por u theksohet se ata nuk duhet të korrigjojnë atë që është thënë tashmë, por të përqendrohen vetëm në plotësimet, të shtojnë diçka.

#### Hapi 3: Vështirimi i konfliktit nga perspektiva e grupit B – flasin të tjerët

Ushtrimi përsëritet, por tani dy karriget janë për ata persona që nuk i përkasin kombësisë B (nëse është e mundur, do të ishte mirë të jenë pjesëtarë që janë kundërshtues të grupit kombësisë A). Ata kanë për detyrë të vendosen në rolin e personave që i përkasin kombësisë B dhe të mundohen t'u përgjigjen pyetjeve të njëjta.

#### Hapi 4: Vështirimi i konfliktit nga perspektiva e grupit B – flet grupi B

Pastaj, personat që i përkasin kombësisë B mund të plotësojnë atë që është thënë tashmë.

## Evaluimi

Nëse mendoni që është e nevojshme, pas përshkrimit të hapave mund të diskutoni ushtrimin në plenum: Si ndiheshit, çka ju bëri përshtypje?

## Vërejtje

*Nëse vlerësoni që është e vështirë ta bëni këtë ushtrim, ndoshta për ta "thyer akullin" është mirë që një ditë më parë të bisedoni me pjesëmarrësit më të motivuar (dhe më të sensibilizuarit për dialog) për të parë nëse ata janë të interesuar të marrin pjesë në një ushtrim të tillë dhe nëse do ta pranojnë apo jo dhe të kenë një natë për ta menduar dhe përgatitur.*

*Është e rëndësishme që te këta dy persona nga secila kombësi kundërshtare të marrin përsipër detyrën. Është shumë e rëndësishme, kur prezantoni ushtrimin të jeni transparentë dhe t'u tregoni të gjithëve se keni rënë dakord paraprakisht me pjesëmarrësit që të përpiqen të marrin role të caktuara, por që ushtrimi është i hapur që dikush tjetër ta provojë nëse dëshirojnë.*

*Në grupet ku kishte njerëz nga disa vende të ish-Jugosllavisë (d.m.th. në grupe ku kishte të paktën 5-6 kombësi), ne vendosim që të tematizojmë marrëdhëniet midis dy palësh, kështu që në ushtrim do t'i adresonim p.sh. shqiptarët dhe serbët nga Kosova. Sidoqoftë, në grupe me tre kombësi, siç janë boshnjakët, kroatët dhe serbët, ne do t'i tematizojmë të tre.*

*Duhet pasur parasysh se ky ushtrim kërkon kohë dhe nuk duhet të përshpejtohet. Për shembull, një version me tre kombësi mund të zgjasë më shumë se dy orë.*

*Ky ushtrim është emocionalisht shumë i vështirë, sepse njerëzit e vendosin veten në një pozitë që ndoshta nuk kanë qenë kurrë, dhe shpeshherë në këtë mënyrë mendojnë për të herën e parë. Vetë fakti se sa pak e dinë dhe sa e vështirë është për ta të thonë ndonjë gjë kuptimplotë për të tjerët, shpalos një pjesë të problemit me të cilin ata jetojnë*

*Ushtrimi është mjaft kërkues e i rëndë që të udhëhiqet dhe duhet të kryhet në një atmosferë paqeje dhe dëgjimi të ndërsjellë, njëkohësisht nënkupton edhe një shkallë mirinformimi paraprak dhe komunikimi në grup. Futja e pushimeve të shkurtra midis hapave është e zakonshme për shkak të nevojës për të "marrë frymë".*

## Karrige të papërshtatshme\*

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë pjesëmarrësit marrin një kartelë me një nga udhëzimet e mëposhtme:

- „Vendosi të gjitha karriget në një rreth. Ke 10 minuta për ta bërë këtë.“
- „Vendosi të gjitha karriget afër derës. Ke 10 minuta për ta bërë këtë.“
- „Vendosi të gjitha karriget sa më larg nga dera e hyrjes. Ke 10 minuta për ta bërë këtë.“

Secili udhëzim duhet të shfaqet afërsisht në një numër të barabartë. Pjesëmarrësve u kërkohet të mos u tregojnë ose të mos flasin me njëri-tjetrin për atë çfarë shkruan në kartelën e tyre. Ushtrimi fillon në një shenjë të caktuar, duke e lënë procesin të zgjasë 5-10 minuta.

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:

40–50 min.

Materialet e nevojshme:

Karrige (ose topa, tullumbace ose gjësende të tjera), kartela me udhëzime

### Evaluimi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Çka ndodhi? Sa i keni ndjekur udhëzimet që keni marrë? (Grupi njoftohet se cilat udhëzime ishin në qarkullim) Si u sollët? A patët konflikte me dikë, jeni munduar të bindni të tjerët, të merrnit nga të tjerët, të tërhiqeshit, provuat të bashkëpunoni? Si i keni përjetuar të tjerët?

## Dokumentar nga seriali *Dialogu i simuluar*

---

### Përshkrimi i ushtrimit\*

Seriali i filmave dokumentarë i *Dialogu i simuluar*\*\* krijon dialog indirekt midis njerëzve nga Ballkani. Secili prej filmave merret me marrëdhëniet ndërnjerëzore të dy grupeve etnike: boshnjakët dhe serbët, serbët dhe kroatët, kroatët dhe boshnjakët, shqiptarët dhe maqedonasit.

Pas shfaqjes së filmit, vijon diskutimi në plenum.

Lloji i ushtrimit:

Shikimi i filmit, bisedë në plenum

Kohëzgjatja:

90 min.

Materialet e nevojshme:

Pajisjet për shfaqjen dhe shikimin e filmit

---

\* Frymëzuar nga Schilling. Peacebuilding & Conflict Transformation: Methods & games to facilitate training sessions, f. 130.

\*\* Në kuadër të serialit *Dialogu i simuluar* në produksion të Qendrës për aksion të padhunshëm janë të incizuar katër filma: „Nuk mund të zgjasë përgjithmonë“ (2006), „Të gjithë me dëshirë do ta hidhnim gurin“ (2006), „Zogun ti nuk e dëgjon“ (2007) dhe „Linja e ndërprerë“ (2009).

## Analiza e sjelljes gjatë konfliktit duke përdorur një tabelë

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit në grupe të vogla plotësojnë tabelën. Pason prezantimi i punës së bërë në plenum, më pas vijon diskutimi.

Tabela për analizën e sjelljeve gjatë konfliktit:

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim dhe diskutim në plenum

Kohëzgjatja:  
45–60 min.

Materialet e nevojshme:

Letra të mëdha, markera, tabela të përgatitura për analizë të sjelljes gjatë konfliktit

	Si e dalloj?	Kur e përdor?	Mangësitë	Përshkrimi i raporteve	Ndjenjat që paraqiten
Shmangia					
“Lëshon pe” (largohe)					
Garon (konkurrencë)					
Tentim për kompromis					
Bashkëpunim					

## Konfliktet e mia

### Përshkrimi i ushtrimit

Detyra është që të gjithë të kujtojnë disa prej konflikteve të veta, një konflikt pjesë e të cilit janë, edhe atë:

- një konflikt që në fakt nuk është juaji, por je pjesë e tij;
- një konflikt që e doni, ju pëlqen;
- një konflikt që ju shqetëson, ju mundon;
- një konflikt nga i cili keni mësuar diçka të rëndësishme.

Duke kujtuar konfliktet, pjesëmarrësit gjithashtu mund të mbajnë shënime që do t'u shërbejnë si kujtesë. Pastaj vijon ndarja në grupe të vogla (nga tre deri në katër persona) dhe shkëmbim të përvojave, e më pastaj pa asnjë feedback të gjithë kthehen në plenum.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, shkëmbim në grupe të vogla

Kohëzgjatja:  
40–60 min.

Materialet e nevojshme:

Lapsa, stilolapsa

## Analiza e konfliktit me ndihmën e tabelës

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë pjesëmarrësit marrin një kopje të tabelës për analizë të konfliktit. Ata kanë për detyrë të kujtojnë një prej konflikteve të tyre ose një konflikt ku ata kanë qenë dëshmitar dhe në bazë të tij të plotësojnë tabelën.

Pas 10-15 minutash shkëmbehen përvojat në grupe të vogla (tre ose katër anëtarësh)..

Tabelën e përgatitur për printim në formatin A4, gati për plotësim, mund ta merrni nga: [www.handbook.nenasilje.org](http://www.handbook.nenasilje.org).

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, punë në grupe të vogla

Kohëzgjatja:

50–60 min.

Materialet e nevojshme:

Tabela të printuara për të gjithë pjesëmarrësit

Emri dhe lloji i konfliktit	
Pyetja kryesore	
Kush janë aktorët (protagonistët)?	
Emocionet e pranishme	
Interesat e aktorëve	
Nevojat e aktorëve	
Sistemi i vlerave të aktorëve	
Pritjet nga ana tjetër	
Rruga drejt transformimit	

## Imazhet për armikun

---

Përshkrimi i ushtrimit mund të gjendet në nënkapitullin: “Paragjykimet dhe diskriminimi”.

## Definicionet e konfliktit

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit marrin një ose më shumë kartela për të shkruar, pastaj qartë e shkruajnë përgjigjen e tyre për pyetjen, “Çka është konflikti?” Në një kartelë shkruhet vetëm një përgjigje. Pastaj të gjitha kartelat vendosen në dysheme ose ngjiten në mur. Të gjithë afrohen dhe lexojnë se çfarë është shkruar. Pastaj të gjithë marrin një kartelë (por jo të veten) dhe kthehen në rreth. Disa pjesëmarrës thirren që të lexojnë kartelën që morën dhe të thonë se sa pajtohen me atë që është shkruar, vallë do të kishin ndryshuar diçka dhe çfarë do të ndryshonin?

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

20–25 min.

Materialet e nevojshme:

Letra/kartela, disa herë më shumë letra se sa pjesëmarrës

## Konflikti dhe glinamoli

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit bëjnë skulptura me temë Konflikti nga glinamole dhe plastelina e ofruar. Bëhet një ekspozitë skulpturash, ku secili e prezanton punën e vet.

### Vërejtje

*Ushtrimi është i përshtatshëm për grupe të rinjsh. Pas ekspozitës mund të vijojë një diskutim në plenum, për shembull mbi dallimet midis konfliktit dhe dhunës.*

Lloji i ushtrimit:

Punë e individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

40–60 min.

Materialet e nevojshme:

Glinamol, plastelinë

## Raporti im ndaj konfliktit

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit luten të shkruajnë nga tri asociacione të tyre për konfliktin: një në një letër. Pas kësaj letrat vendosen në dysheme në mes të dhomës. Pjesëmarrësve u kërkohet t'u afrohen atyre (asociacioneve) dhe t'i përshkruajnë ato duke u bërë vetë si statujë. Kushdo që dëshiron mund të shpjegojë pozicionin e vet.

Lloji i ushtrimit:

Punë në plenum, statuja

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

Letra, fllamaster





# Përpunimi kreativ i konflikteve

Temën *përpunimi kreativ i konflikteve* e trajtojmë duke përdorur *teatrin e të shtypurve*, më saktë me metodën e *teatrit forum* dhe *teatrit të statujave*. Qëllimi kryesor i punëtorisë mbi këtë temë është të stimulojë dhe të fuqizojë përdorimin konstruktiv dhe kreativ të teknikave dhe parimeve të mësuara.

*Teatri forum* dhe *teatri i statujave* marrin mjaft kohë, prandaj shpesh ato përpunohen gjatë tërësorisë së ditës (paradite dhe pasdite). Këtu do të japim shembuj të punëtorive, ku përdoret te secila njëra prej këtyre metodave. Para fillimit të punës, është e rëndësishme që të ndani kohë për të përgatitur në mënyrë të duhur pjesëmarrësit dhe të bëni një gamë të tërësishme ushtrimesh përgatitore që zgjojnë shqisat dhe kreativitetin e pjesëmarrësve, si dhe ngritjen e nivelit të përqendrimit. Shembuj të këtyre ushtrimeve mund të gjenden në pjesën: *“Ushtrime hyrëse për Teatrin e të shtypurve”* në f. 259.

*„ Teatri i të shtypurve është një lojë dialogu, ne luajmë dhe mësojmë së bashku. Të gjitha lojërat duhet të kenë rregulla, një tërësi të rregullave të qarta që duhet të respektohen. Në të njëjtën kohë, lojërat duan kreativitet dhe liri. Teatri i të shtypurve është një sintezë e të pamundurës: rregullimi dhe liria. Pa rend nuk ka jetë shoqërore, kurse pa liri nuk ka jetë.*

*Rregullimi i lojës sonë është një besim se ne mund të bëjmë përsëri të gjithë të jetojnë me dinjitet. Ne besojmë se jemi më shumë se kaq dhe shumë më mirë sesa mendojmë se jemi. Ne besojmë në solidaritet.*

*Ne besojmë në paqe, jo në pasivitet.“\**

\* Këto janë fjalë të August Boal, krijuesi i Teatrit të të shtypurve. E marrë nga: <http://old.toplab.org/methodology.html>. Përktheu në gjuhën serbe: N. Vukosavljeviç.

# Shembull punëtorie: *Teatri forum*

★ Mirëmëngjesi

## Një mori ushtrimesh hyrëse për teatrin e të shtypurve

Kohëzgjatja:  
35 min.

- Shoferi,
- Udhëheqje me shuplakën e dorës,
- Udhëheqje më zë,
- Objekt magjik dhe
- Ndërlidhje me statujën (bashkëngjitje).

Përshkrimin e ushtrimeve mund ta gjeni në kapitullin „Ushtrime hyrëse për teatrin e të shtypurve“ në f. 258.

## Përgatitja e skenës

Kohëzgjatja:  
60 min.

Ndani pjesëmarrësit në tri grupe. (Mund të përdoret ndonjëra nga ndarjet kreative, shiko në pjesën “Ndarjet kreative në grupe të vogla ose në çifte” në f. 259.)

Detyra e secilit grup është të përgatisë një skenë që tregon dhunën strukturore dhe e cila do të përdoret për përpunim të mëtejshëm. Rekomandohet që së pari të japin idetë për skenat, të diskutohen dhe më pas të merret vendimi se cila ide do të realizohet.

### Vërejtje

*Numri ideal i pjesëmarrësve për grupe që përgatitin skenat është nga pesë deri në shtatë. Është e rëndësishme që grupet të ndahen në hapësira të ndryshme që të mund të zhvillojnë dhe të riprovojnë skenat pa ndërprerje. Nga ekipi i trajnuesve nga një trajner e përcjell punën e njërit nga grupet dhe ndihmon në përgatitjen e skenave me pyetje dhe këshilla, por gjithsesi zgjedhja e temës mbetet detyrë e pjesëmarrësve.*

## Paraqitja, analiza dhe modifikimi i skenave

Kohëzgjatja:  
180–225 min. (60–75 min. po sceni)

Hapi 1. Paraqitja e njëres nga skenat e përgatitura. Pjesëmarrësit e tjerë janë audiencia/publiku.

Hapi 2. Pjesëmarrësit nga audiencia tregojnë se çfarë kanë parë dhe ku vërejnë dhunë strukturore, cilat nga rolet janë burimi i dhunës strukturore.

Hapi 3. Performuesit sqarojnë se çka donin të tregonin, secili duke sqaruar rolin e vet dhe njëkohësisht se si ndiheshin në atë rol.

Hapi 4. Publiku është i ftuar të mendojë për një ndryshim të mundshëm që do kontribuojë në zvogëlimin e dhunës dhe do të përpiqet të zëvendësojë një nga rolet - të hyjë në skenë në vend të njërit prej interpretuesve. Kujdes, të mos zëvendësohen ato role që paraqesin burimin e dhunës strukturore.

Hapi 5. Paraqitja e sërishme e skenës. Një person nga publiku hyn në skenë në vend të njërit prej interpretuesve dhe përpiqet të ndryshojë skenën. Performuesit e tjerë i përgjigjen ndryshimit dhe luajnë në përputhje me rrethanat.

Hapi 6. Pyetje drejtuar të gjithëve në skenë: “Si u ndjetë? Çka ndodhi?” (Filloni me personin me rolin më të prekur nga ndryshimi, gjegjësisht nga më i prekuri nga ndryshimi.)

Hapi 7. Pyetje drejtuar publikut: „Çka keni vërejtur?”

Hapi 8. Ndryshimi i radhës. Përsëriten hapat nga 5 deri 7.

Bëni disa ndryshime. Në fund kërkoni duartrokitje për të gjithë të përfshirët në skenë. Sigurohuni që të bëni një pushim para se të performoni skenën tjetër.

## Vërejtje

*Udhëheqja e teatrit të statujave kërkon parapërgatitje dhe koncentrim të madh, si dhe gatishmëri për improvizim të shkathët dhe të shpejtë. Duhet pasur parasysh që një pjesë e pjesëmarrësve mund ta përjetojnë me shumë emocion këtë ushtrim.*

*Ndonjëherë për disa pjesëmarrës është e vështirë të dalin nga roli, kështu që nuk është keq të bëhet një dalje nga roli në fund të ushtrimit. Mënyra më e thjeshtë për të gjithë është që të gjithë ta thonë emrin e tyre, prej nga janë, cila datë është sot dhe ku gjendeni: “Unë jam Lamija Cerić nga ... Sot është ... Jam në Ulqin për trajnime për ndërtimin e paqes”.*

- ★ Lojë
- ★ Evaluimi i ditës

## Shembull punëtorie: Teatri i statujave

Dallimi kryesor midis teatrit forum dhe teatrit të statujave është se teatri i statujave nënkupton krijimin e statujave nga trupat njerëzore (domethënë paraqitje të palëvizshme pa zë), ndërsa teatri forum nënkupton krijimin e skenave (në të cilat ka edhe lëvizje edhe zë). Pastaj, ndryshimi tjetër qëndron aty se për forum teatër duhet më shumë kohë dhe është mjaft sfidues. Megjithatë, teatri i statujave mund të jetë një pikënisje më e vështirë, pasi pjesëmarrësve u duhet më shumë kreativitet dhe frymëzim për të krijuar një statujë (pa lëvizje dhe zë) në një temë të caktuar.

Për të dyja këto forma të teatrit të shtypurve, ne kryesisht i referohemi dhunës strukturore si temë.

Për sa i përket kohës së kërkuar, 45-60 minuta janë optimale për përgatitjen e statujës, poaq kohë nevojitet për ta parë, analizuar dhe modifikuar secilën statujë.

Këtu japim një shembull të një teatrit me statuja me temën “Viktima, dhunuesi dhe vëzhguesi”, të cilin jo rrallëherë e përdorim.

## Një mori ushtrimesh hyrëse për teatrin e të shtypurve

---

Përshkrimin e ushtrimit shiheni në “Ushtrime hyrëse për Teatrin e të Shtypurve”, f. 259.

Kohëzgjatja:  
20 min.

## Dhunuesi, viktimi, vëzhguesi

---

Ndarja në tre grupe. (Mund të përdoret ndonjëra nga ndarjet kreative, shiko në pjesën “Ndarjet kreative në grupe të vogla ose në çifte” në f. 258) Secili grup merr një nga këto tema: dhunuesi, viktimi dhe vëzhguesi. Grupet kanë për detyrë që të analizojnë këto role dhe të përgatisin gazeta të murit duke adresuar pyetjet e mëposhtme:

- Si duket dhunuesi/viktimi/vëzhguesi? (secili grup vetëm për rolin e vet)
- Cilat veçori/karakteristika i kanë ata?
- Çfarë ndjenja zgjojnë tek unë?
- Cilat janë anët e forta të këtij roli?

Lloji i ushtrimit:  
Punë në grupe të vogla  
Kohëzgjatja:  
25 min.  
Materialet e nevojshme:  
Letra të mëdha, markera

## Përgatitja e statujave

---

Pjesëmarrësit mbeten në të njëjtat grupe në të cilat i përgatitën gazetatat e murit. Detyra e secilit grup është që të përgatisë një statujë në temën e viktimës, dhunuesit ose vëzhguesit (në të njëjtën temë që ata kanë analizuar më parë).

Kohëzgjatja:  
30–45 min.

## Paraqitja, analiza dhe ndryshimi i statujave

---

Hapi 1. Paraqitet statuja me temën dhunuesi. Pjesëmarrësit e tjerë janë audiencia/publiku.

Kohëzgjatja:  
225 min.

Hapi 2. Pjesëmarrësit nga publiku i përgjigjen pyetjes: „Çfarë keni parë?“

Hapi 3. Performuesit sqarojnë se çfarë kanë dashur të tregojnë dhe i përgjigjen pyetjes: “Si ishte në këtë rol?”

Hapi 4. Performuesit prezantojnë gazetatat e murit që i kishin përgatitur në pjesën e parë të punëtorisë. (Për hapat nga 1 deri 4 janë të nevojshme rreth 40 min)

Hapi 5. Pastaj kalohet në statujën tjetër, së pari tek ajo me temën e viktimës dhe më pas te vëzhguesi dhe përsëriten hapat nga 2 deri 4.

Hapi 6. Pasi të jenë të prezantuara dhe të analizuara të gjitha statujat, pason puna për ndryshimet e mundshme. Statuja me temën *dhunuesi* shfaqet përsëri.

Hapi 7. Ftohet publiku të mendojë për një ndryshim të mundshëm që do të kontribuojë për uljen e dhunës dhe të përpiqen të zëvendësojnë njërin nga rolet. (Nuk duhet zëvendësuar ato role që janë burim i dhunës.) Performuesit e tjerë i përgjigjen ndryshimit dhe formojnë një statujë në përputhje me ndryshimin dhe reagimin e tyre.

Hapi 8. Pyetje drejtuar të gjithëve në skenë: “Si u ndjetë? Çka ndodhi? ”(Filloni me personin në rolin më të prekur nga ndryshimi, gjegjësisht atë që ndryshimi më shumë e prekë.)

Hapi 9. Pyetje drejtuar publikut: „Çfarë keni vërejtur?“

Hapi 10. Nëse ka ide, të bëhen disa ndryshime. Për secilin ndryshim përsëriten hapat 8 dhe 9.

Hapi 11. Duartrokitje për të gjithë që morën pjesë në statujën fillestare dhe tek ndryshimet e saj. Sigurohuni që të bëni një pushim para se të paraqisni statujën e radhës.

Hapi 12. Kalimi në ndryshimin e statujave të tjera, së pari ajo me temën e viktimës e më pas vëzhguesit. Kaloni nëpër hapat 7 deri 11 për secilën statujë.

## Vërejtje

*Ky ushtrim mund të ngjallë emocione të forta. Është e rëndësishme që pjesëmarrësve t'u jepet mundësia të dalin nga rolet e mara. Në fund mund të ndihmojë ndonjë ushtrim ose lojë për ndërtimin e mirëbesimit apo edhe një lojë çlodhëse. Sigurohuni që pjesëmarrësit janë të disponuar për lojë.*

## Evalrimi

Pyetjet e sugjeruara për evaluim:

Si ishit, si ndiheshit? Vallë ju shfaqen pyetje të reja? Cilat? Çfarë fituat nga ky ushtrim?

# Roli gjinor në shoqëri/ barazia gjinore

Një punëtori me këtë temë është pothuajse e pashmangshme në Trajnimet bazike të Qendrës për Aksion të Padhunshëm. Ngado që të fillojmë në përplasemi me patriarkatin, pozitën e gruas në shoqëri, por dhe pozitën e pakicave seksuale e të pakicave të tjera dhe të grupeve të marginalizuara. Kur ne të arrijmë të avancojmë pozitën e tyre, atëherë si shoqëri do të bëjmë një hap më të madh drejt një paqeje më të qëndrueshme.

Disa nga qëllimet e punëtorisë janë ndërgjegjësimi për diskriminimin ekzistues në bazë të identitetit gjinor dhe ndërlidhjes me diskriminimin ndaj grave dhe burrave, rishikimi i roleve të paracaktuara shoqërore, njohja e përgjegjësisë sonë në ruajtjen e roleve të paracaktuara, fuqizimi i tyre për të vepruar për ndryshime etj.

## Shembull punëtorie

😊 Lojë

### Tramvaji

#### Përshkrimi i ushtrimit

Duhet të vendosen pesë karrige njëra pas tjetrës ashtu që të mund t'i shikojë mirë i tërë grupi. Karrigia e dytë dhe e katërta janë të rezervuara për femrat, kurse tri të tjerat për meshkujt. Luten tre meshkujt, vullnetarë, të imagjinojnë që ata janë në transport publik, në një tramvaj, dhe të ulen në karrige (të parën, të tretën dhe të pestën) dhe të marrin poza tipike mashkullore. Pastaj të luten dy femra t'i bashkohen skenës, të ulen dhe të marrin poza tipike femërore. Pas kësaj pyeten vëzhguesit të komentojnë ndryshimet që i vërejnë.

Kërkojuni vëzhguesve të jenë të qetë dhe të regjistrojnë vrojtimitet e tyre, nëse është e nevojshme. Lëreni skenën të zgjatë për aq kohë derisa aktorët të ndihen rehat dhe të fillojnë ndërveprimin, lejoni që skena të zhvillohet pak (2-3 minuta).

Kërkojini njërit prej tre vullnetarëve të ulet prapa në plenum dhe të kërkojë një vullnetare tjetër nga grupi. Aktorëve u jepet detyra të futen në role të seksit të kundërt.

Lloji i ushtrimit:  
Luajtja e roleve

Kohëzgjatja:  
30–45 min.

Materialet e nevojshme:  
Pesë karrige

Kërkojuni atyre të ulen në karriget e duhura në mënyrë që së pari femrat të marrin poza tipike mashkullore dhe më pas meshkujt të marrin poza tipike femërore. Lëreni skenën të zgjatë disa minuta për t'u zhvilluar interakcioni. Kërkojuni vëzhguesve të komentojnë atë që vërejnë, gjegjësisht të krahasojnë gjendjen aktuale me atë të mëparshme. Pyetni pjesëmarrësit në skenë se si ndiheshin në rol/role.

## Diskriminimi ndaj femrave dhe diskriminimi ndaj meshkujve

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në 4 grupe: 2 në të cilat ka vetëm meshkuj dhe 2 në të cilat ka vetëm femra. Një grup meshkujsh dhe një i femrave (secili më vete) në një fletë të madhe i shkruajnë shembujt e diskriminimit ndaj grave në një shoqëri që u kujtohen; ndërsa grupi tjetër i femrave dhe ai i meshkujve shkruajnë shembujt të diskriminimit ndaj meshkujve (rreth 15 min.). Pason prezantimi i punës së të katër grupeve me pyetje sqaruese.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

65–75 min.

Materialet e nevojshme:

Fleta të mëdha, marker

### Diskutim në plenum

Pyetje të sugjeruara për diskutim: “Si ju duket kjo? Si reagoni zakonisht në situata kur jeni të diskriminuar? Po atëherë kur jeni dëshmitar në diskriminimin e dikujt tjetër?”

### Vërejtje

*Në këtë rast, mund të jetë e rëndësishme se cili grup do të jetë i pari që prezanton punën e vet. Shpesh ndodh që femrat ta marrin detyrën shumë seriozisht, ndërsa te të dy grupet e meshkujve dëgjohen të qeshura, veçanërisht tek ata që kanë për temë diskriminimin ndaj meshkujve. Prandaj, të fillohet me një grup femrash që ka trajtuar diskriminimin ndaj femrave mund të jetë mjaft produktive, në kuptimin e dhënies së një toni më serioz të temës. Pason prezantimi i së njëjtës temë që trajton meshkujt. Pastaj vazhdoni me prezantim e grupit të meshkujve që trajtojnë temën e diskriminimit ndaj meshkujve, më pas grupi i femrave me të njëjtën temë.*

## Çfarë mund të bëjmë?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Punohet në 4 grupe të përziera, secili me nga rreth 5 pjesëmarrës. Detyra është të flasim për ato që mund të bëjnë për të zvogëluar diskriminimin ndaj femrave dhe meshkujve dhe të shkruajnë pikat kryesore që ato më vonë do t'i paraqesin para të tjerëve. Koha për punë është rreth 20 minuta. Prezantimet e secilit grup pasohen nga pyetje sqaruese. Pas prezantimeve vijon biseda në plenum.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

70 min.

Materialet e nevojshme:

Letra të mëdha, markera

## Diskutim në plenum

Pyetje të sugjeruara për diskutim:

- Përgjegjësia e kujt është kjo? Kush duhet të merret me këtë?
- Çfarë lidhje ka kjo temë me ndërtimin e paqes?

# Shembuj të ushtrimeve

## Asociacione: Femra, meshkuj

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe, një me femra dhe një me meshkuj. Të gjithë pjesëmarrësit, në të dy grupet, marrin nga dy fletë secila. Ata kanë 30 sekonda për të shkruar përgjigjet/asociacionet e para për temën e dhënë. Tema e parë është, “Si janë meshkujt?” Pas kësaj, fletët merren dhe ngjiten në gazetatat e murit “meshkuj” dhe “femra”. Pastaj lexohet tema e radhës: “Si janë gratë?” Kur të gjitha letrat tashmë janë ngjitur në një gazetë muri, udhëheqësi lexon përgjigjet e dhëna. Pjesëmarrësve u ofrohet të shtojnë diçka nëse dëshirojnë.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, punë në çifte

Kohëzgjatja:

30–40 min.

Materialet e nevojshme:

Fletëza vetë-ngjitime, stilolapsa, fletë të mëdha

### Evaluimi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Si ndiheni me këto shënime? Nga vijjnë ato?

## Teatri i statujave: Femra, meshkuj

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe femra dhe dy grupe meshkuj. Secili grup ka për detyrë të përgatisë një statujë, ku tema për një grup femrash dhe një grup meshkujsh është *Femrat*, ndërsa tema për grupin tjetër të femrave dhe grupin tjetër meshkujve është *Meshkujt*. Grupet duhet të veçohen në hapësira të ndara për të punuar pa interferenca (rreth 30 minuta).

Prezantimi i statujave në temën *Femrat* (45 minuta): Së pari në statujë vendoset grupi i meshkujve i cili e ka përgatitur statujën në atë temë, e pastaj vendoset grupi i femrave, ashtu që të gjithë të tjerët të mund t'i shohin të dyja statujat në të njëjtën kohë. Pastaj hiqet statuja e “meshkujve”, ashtu që pjesëmarrësit e saj të mund të shohin atë të “femrave”.

Lloji i ushtrimit:

Teatri i të shtypurve

Kohëzgjatja:

120 min.

Materialet e nevojshme:

/



Bëni këto pyetje për vëzhguesit/publikun: “Çfarë panë vëzhguesit? Çfarë donin të tregonin pjesëmarrësit e statujës? Cili është dallimi/ngjashmëria mes statujave që kanë vendosur meshkujt, respektivisht femrat?”.

Më pas pyesni pjesëmarrësit në statuja: “Çfarë keni dashur të tregoni? Si ishte në rolet që kishit? “ Bisedë e shkurtër në plenum: Pasqyrime, komente.

Prezantimi i statujave me temën Meshkujt (45 minuta): Së pari në statujë vendoset grupi i femrave i cili e ka përgatitur statujën në atë temë, e pastaj vendoset grupi i meshkujve, ashtu që të gjithë të tjerët të mund t’i shohin të dyja statujat në të njëjtën kohë. Pastaj hiqet statuja e “femrave”, ashtu që pjesëmarrësit e saj të mund të shohin atë të “meshkujve”. Edhe këtu si më parë, fillimisht i parashtrohen pyetje publikut e pastaj pjesëmarrësve në statuja.

## Vërejtje

*Kini parasysh se koha e paraparë për këtë ushtrim mund të tejkalohet shumë lehtë. Ushtrimi duhet të menaxhohet me shumë kujdes, pasi pothuajse në mënyrë të pashmangshme provokon emocione dhe reagime të forta. Ushtrimi është konfrontues dhe e nxit konflikt. Këshillohet që ky të mos jetë ushtrimi i fundit gjatë punëtorisë, por të ketë një mundësi shtesë për dialog dhe reflektim mbi atë që mund të bëhet për të ndryshuar situatën.*

## Çfarë meshkujsh pëlqej? Çfarë femrash pëlqej?

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në 4 grupe: 2 në të cilat ka vetëm meshkuj dhe 2 në të cilat ka vetëm femra. Një grup meshkujsh dhe një femrash (secila më vete) shkruajnë në një fletë të madhe se çfarë lloj meshkujsh pëlqejnë; ndërsa grupi tjetër i femrave dhe meshkujve shkruajnë se çfarë femrash pëlqejnë. Ata nuk duhet patjetër të bien dakord për shënimet, thjesht vetëm duhet t’i shënojnë ato. Koha është e kufizuar në rreth 15 min. Pason prezantimi i punës së të katër grupeve me pyetje sqaruese.

### Diskutim në plenum

Si ju duket kjo? Keni ndonjë koment?

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim dhe diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

65–75 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, marker

## Analiza e revistave

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndani pjesëmarrësit në tri grupe nga të cilat njëri është “vetëm me femra”, njëri “vetëm me meshkuj” dhe njëri „i përzier“.

Puna në grupe. Udhëzime për grupet e punës: “Detyra juaj është të hulumtoni gazetatat dhe revistat para jush për tekste/fotografi/reklama dhe të tjera që

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, diskutim dhe prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

105 min.

Materialet e nevojshme:

Gazeta ditore, javore, revista

kanë të bëjnë me temën e punëtorisë. Pasi secili të ketë gjetur të paktën 2-3 gjëra, diskutoni ato brenda grupit, përcaktoni se çfarë do të paraqisni në plenum për rreth 10 minuta dhe përcaktoni personin që do ta prezantojë atë. Koha është e kufizuar në 45 minuta”.

**Prezantimet.** Një person nga secili grup paraqet pikat kryesore të bisedës - maksimum 10 minuta. Të tre prezantimet shkojnë njëra pas-tjetrës, me ndonjë pyetje të mundshme për sqarim.

**Diskutimi plenar.** Vetëm pasi të jenë bërë të tri prezantimet, jepni hapësirë për diskutim në plenum, komente dhe pyetje (deri në 30 minuta).

---

## Si u bëra mashkull/femër?

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në grupe të vogla me nga katër ose pesë veta. Detyra është të flasin në grupe në temën: “Si u bëra mashkull/femër? Çfarë ndikoi në të?” Theksohet se nuk do të raportohet në plenum për përmbajtjen e diskutimeve në grup.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla

Kohëzgjatja:

25–30 min.

Materialet e nevojshme:

Disa kopje të pyetjeve ndihmëse

Pyetje ndihmëse për grupet e vogla: (të shtypet nga një kopje për secilin grup):

- Me kë dhe me çka kam luajtur si fëmijë?
- Çfarë rrobash kam veshur?
- Cili ka qenë profesioni im i preferuar në fëmijëri?
- Cilët kanë qenë idhujt e mi?
- Si kanë qenë prindërit e mi?
- Çfarë pritjesh ka pasur rrethi nga unë si djalë/vajzë dhe më vonë?

Një pyetësor me pyetje ndihmëse, i përshtatshëm për t’u shtypur në formatin A4, mund të shkarkohet nga ueb faqja [www.handbook.nenasilje.org](http://www.handbook.nenasilje.org).

---

## Kutia

### Përshkrimi i ushtrimit

Grupi ndahet në meshkuj e femra dhe formohen dy grupe. Të dy grupet marrin nga një fletë të madhe që në mes ka të vizatuar një drejtkëndësh që simbolizon “kutinë” në të cilën mjedisi (rrethi ynë) kërkon të na “paketojë”. Grupi i meshkujve duhet të shkruajë në kuti se cilat mesazhe kanë marrë gjatë rritjes, të cilat janë në frymën e: “Bëhu mashkull i vërtetë (bëhu burrë!)”;

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, diskutim dhe prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

60–70 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, marker

ndërsa grupi i femrave shkruan se cilat mesazhe i merrnin gjatë rritjes dhe nënkuptonin: “Bëhu femër e vërtet (bëhu grua)”.

Gjithashtu, në anën e majtë të kutisë së vizatuar, ata shkruajnë mesazhet dhe thirrjet që morën kur përpiqeshin të dilnin nga kutia ekzistuese, ndërsa në anën e djathtë të saj ata shkruajnë emrat me të cilët i thërrisnin (si i emërtonin) në atë rast.

Vijon prezantimi i punës së këtyre grupeve në plenum.

## Evaluumi

Pyetje të sugjeruara për evaluumin e ushtrimit:

Si ishte për ju të kujtoni këto mesazhe? Kush na i dërgon këto mesazhe, prej nga vijnë? Cilat janë ngjashmëritë dhe cilat janë ndryshimet midis dy kutive, mesazheve dhe emërtimeve?

## Ajo që më pengon mua në lidhje me ne...

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë pjesëmarrësit gjejnë çiftin e së njëjtës gjini. Tema është “Ajo që më pengon te ne femrat/meshkujt...” Fillimisht një person flet (rreth 2 minuta), ndërsa tjetri thjesht dëgjon. Rolet zëvendësohen më pas.

Lloji i ushtrimit:

Punë në çifte, Diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

35–45 min.

Materialet e nevojshme:

/

### Diskutim në plenum

Pyetje të sugjeruara për diskutim:

- Kush s’u ndie mirë gjatë këtij ushtrimi? Pse?
- Çfarë nuk ju pëlqeu?
- Si u ndjetë për atë që po thoshte çifti juaj?
- Si do të ndiheshit nëse do t’i ndanit detajet e bisedës me një anëtar/e të një grupi tjetër?

### Vërejtje

*Ushtrimi mund të bëhet në grupe të vogla në vend se në çifte. Ushtrimi mund të përdoret gjithashtu si pjesë e një punëtorie për identitetin kombëtar, me çifte që përbëhen nga persona me të njëjtën kombësi.*

### Ekstensioni i ushtrimit

Pas shkëmbimit në çifte, pjesëmarrësit gjejnë një çift nga gjinia tjetër dhe përsërisin ushtrimin. Pyetje plotësuese për diskutim në plenum: “A ishte më e lehtë të bisedosh me një anëtar të grupit tënd ose me një të grupit tjetër? Vallë në pjesën e dytë të ushtrimit duke folur me një anëtar të grupit të dytë, e ndryshuat deklaratën që dhatë në pjesën e parë të ushtrimit?”

## Cili është roli i femrës/mashkullit në shoqëri?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndani fletat vetë-ngjitime në mënyrë që femrat dhe meshkujt të marrin letra me ngjyra të ndryshme, p.sh. femrat të gjelbra, ndërsa meshkujt të verdha. Detyra është që për një kohë sa më të shkurt të shënojnë përgjigjet e para që u vijnë në mend për pyetjet:

1. Cili është roli i femrës në shoqëri?
2. Cili është roli i meshkujve në shoqëri?

Fillimisht parashtroni një pyetje, pas 20-30 sekondave i mblidhni letrat që kanë plotësuar dhe bëni pyetjen tjetër. Në gazeta të murit, të titulluara me pyetjet e njëjta, në anën e majtë ngjitni letrat me njëren ngjyrë, ndërsa në anën e djathtë ato me ngjyrën tjetër dhe ftoni të gjithë pjesëmarrësit të shikojnë atë që është shkruar.

### Diskutim në plenum

Pyetjet e sugjeruara për diskutim:

- Çfarë ju duket e rëndësishme apo interesante te këto letra?
- Çfarë lidhje/raporti shihni midis roleve gjinore në shoqëri?

## Gazeta të murit: Kush/çfarë i përcakton rolet e femrave dhe meshkujve në shoqëri?

---

Kohëzgjatja:  
10 min.

## Pyetjet e mia në lidhje me rolin e gjinive në shoqëri/barazinë gjinore

---

### Përshkrimi i ushtrimit

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

- „i femrave“ – për femrat të cilat duan të bisedojnë me femrat
- „i meshkujve“ – për meshkuj që duan të bisedojnë me meshkuj
- „i përzier“.

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

Lloji i ushtrimit:  
Punë individuale, punë në grupe të vogla

Kohëzgjatja:  
35–60 min.

Letër dhe stilolaps  
Fletë, stilolapsa

## Do të doja që femrat/meshkujt...

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Secili mendon në vete për temën “Do të doja që femrat/meshkujt...” (pyetja ka të bëjë me gjininë e kundërt) dhe të shkruajë (10 minuta).

Ndani në katër grupe të vogla të përziera. Duke u ndërlidhur me detyrën paraprake vijon diskutimi (25 minuta) mbi temën: “Çarë mendoj se është e nevojshme që të bëhet ashtu?”

Pastaj në plenum çdo grup i vogël bën deklaratë të shkurtër, nëse dëshirojnë ta japin atë (15 minuta).

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, punë në grupe të vogla

Kohëzgjatja:

50 min.

Materialet e nevojshme:

/



# Ballafaqimi me të kaluarën

Cilësia e punëtorisë për ballafaqimin me të kaluarën varet kryesisht nga njohuritë paraprake dhe sensibilizimi për temat themelore që kanë pjesëmarrësit: dhuna, të kuptuarit dhe analiza e konfliktit, paragjykimet dhe diskriminimi, identiteti dhe diversiteti. Por në masë të madhe varet edhe nga vetë motivimi i pjesëmarrësve për t'u marrë me këtë temë - sa më i madh motivimi, aq më thellë mund të trajtohet kjo temë. Një nga parakushtet për ta trajtuar me sukses këtë temë është të kemi një grup të ndërtuar, më saktë një atmosferë besimi të ndërsjellë. Duhet gjithashtu të ekzistojë besimi te pjesëmarrësit se ekipi i trajnerëve është i aftë ta udhëheqë procesin me tema të vështira. Sa më i madh është ky besim, aq më lehtë do të jetë për pjesëmarrësit të flasin më hapur për çështje për të cilat kemi mendime aq të ndryshme.

Qëllimet e punëtorisë mund të jenë: analizimi i mekanizmave të ballafaqimit që përdoren në shoqëritë tona; ngritja e vetëdijes për atë që mohohet në shoqëritë tona dhe çfarë vlerësohet në lidhje me të kaluarën e luftës; vendosja e një dialogu konstruktiv midis njerëzve nga komunitetet e ndryshme dhe reflektimi i qasjeve dhe aktiviteteve që do të çonin në ndryshime më konstruktive në shoqëritë. Një punëtori e përgatitur dhe e zhvilluar me kujdes për këtë temë, në një grup në të cilin ka besim të ndërsjellë, çon në mënyrë të pashmangshme në ngjalljen e empatisë dhe solidaritetit përtej kufijve dhe ndërtimin e mirëbesimit midis fqinjëve nga komunitete të ndryshme. Njerëzit ndihen të fuqizuar, sepse kanë qenë në gjendje të flasin në një atmosferë respekti për tema për të cilat ata ndryshe hezitojnë t'i hapin nga frika e fyerjes, mosrespektimit, dhimbjes, mohimit, refuzimit, poshtëritimit dhe pafuqisë. Nga ky këndvështrim, ndryshimi shoqëror duket shumë më i afërt dhe më i arritshëm.

Ndonjëherë edhe dy ose tri punëtori gjatë trajnimit kanë të bëjnë me ballafaqimin me të kaluarën. Këto janë punëtori ku flitet shumë, flitet dhe dëgjohet, sepse ushtrimet përgjithësisht janë të parapara ashtu. Duhet të kemi parasysh se është shumë e lodhshme të dëgjosh me kujdes njëzet apo më shumë njerëz dhe të përfshihesh në bisedë gjatë gjithë ditës.

Ndonjëherë ndryshimi i dinamikës është shumë i rëndësishëm për të mbajtur vëmendjen dhe për t'i mbajtur njerëzit të mos e shterojnë plotësisht veten. Prandaj shpesh ne organizojmë një projektim të një filmi në këtë temë ose gjatë temës *ndërtimi i paqes* dhe *kuptimi dhe analiza e konflikteve*, përmbajtja e të cilit është adekuate për temat\*, pas së cilit vazhdojnë diskutimet dhe dëgjimi i të tjerëve.

---

\* Zakonisht bëhet fjalë për njërin nga filmat e produksionit tonë, më saktë një nga filmat nga seriali *Dialogu u simuluar*.

# Shembull punëtorie

★ Lojë

## Gazeta të murit: Kur dëgjoj „ballafaqimi me të kaluarën“, mendoj për...

Kohëzgjatja:  
10 min.

### Barometri i laraman në temën ballafaqimi me të kaluarën

#### Përshkrimi i ushtrimit

Paraprakisht përgatiten disa sete fletësh me nga një deklaratë/fjali. Mundësisht, fletat të jenë me ngjyra të ndryshme. Kur seti i parë të vendoset në dysheme, pjesëmarrësit vendosin se pranë cilave nga letrat e ofruara do të afrohen. Ftohen disa pjesëmarrës të komentojnë pse qëndrojnë pikërisht tek ajo deklaratë. Fillimisht flasin ata që qëndrojnë në një deklaratë, pastaj kalohet te tjetra. Kur mbarojnë komentet për setin e parë, vendoset seti tjetër.

Setet e deklaratave:

1. “Kam jetuar në luftë”; “Lufta vetëm më gërvishti pak”; “Lufta nuk ndikoi drejtpërdrejt në jetën time”; “E pashë luftën në TV”.
2. “Ballafaqimi me të kaluarën është prioritet për shoqëritë tona”; “Ballafaqimi me të kaluarën është diçka që nuk e kuptoj”; “Ballafaqimi me të kaluarën është i rëndësishëm, por ka gjëra shumë më të rëndësishme”; “Ballafaqimi me të kaluarën është një koncept i imponuar nga Perëndimi”; “Tjetër”
3. “Ballafaqimi me të kaluarën është punë e OJQ-ve”; “Ballafaqimi me të kaluarën është punë e shtetit”; “Ballafaqimi me të kaluarën nuk është puna ime”; “Ballafaqimi me të kaluarën është punë e viktimave.”
4. Gjëja më e rëndësishme është të dënohen kriminelët”; “Gjëja më e rëndësishme është të konstatohet e vërteta”; “Gjëja më e rëndësishme është të mundësojmë satisfaksion për viktimat”; “Gjëja më e rëndësishme është që të jemi shëndosh e mirë”; “Gjëja më e rëndësishme është që pala ime të pranojë se ka kryer krime.”
5. “Shoqëria ime është shumë larg procesit për ballafaqimin me të kaluarën”; “Shoqëria ime as nuk e ka filluar këtë proces”; “Shoqëria ime ka bërë hapa të vegjël”; “Shoqëria ime ballafaqohet me të kaluarën çdo ditë.”

Lloji i ushtrimit:  
Barometri i larmisë

Kohëzgjatja:  
45–60 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë me ngjyra, fletë me deklaratë paraprakisht të përgatitura

#### Vërejtje

*Ky ushtrim është i mirë për fillimin e punës në temën e dhënë, sepse në një mënyrë relativisht të shpejtë dhe të lehtë krijohet një ndërveprim që mundëson një pamje më të mirë të përvojave të ndryshme që ekzistojnë në grup, pastaj jep informacione se çfarë pozicionesh kemi marrë tashmë në lidhje me temën*

dhe cilat janë ato pozicione. Ky lloj shkëmbimi kontribuon për një mirëkuptim më të mirë, që është thelbësor për një qasje konstruktive ndaj çështjeve më të rënda në këtë fushë. Përderisa nuk është arritur një nivel i lartë ndërveprimi në grup (p.sh. nëse ushtrimi është bërë ditën e parë ose të dytë të takimit), duhet pasur parasysh se ky mund të jetë një ushtrim i vështirë për disa njerëz, sepse kërkon një pozicionim të qartë në lidhje me temat që, megjithatë, janë të rënda.

## Heronjtë

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në grupe të vogla bazuar në përkatësinë etnike: shqiptar/e, serb/e, kroat/e, boshnjak/e, maqedonas/e... Secili grup duhet të numërojë dhe të shënojë heronjtë kombëtarë nga komuniteti i tyre (pavarësisht se a i perceptojnë ata personalisht si heronj). Pas mbarimit të punës në grupe të vogla, secili grup lexon heronjtë “e tyre”. Mos lejoni diskutim derisa të gjitha grupet të kenë paraqitur listat e heronjve, eventualisht vetëm sqarime në lidhje me emrat jo shumë të njohur. Vijon biseda në plenum.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

45–60 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

### Diskusim në plenum

Pyetje të sugjeruara për diskutim:

- Si e komentoni listën tuaj dhe si atë të grupeve të tjera?
- Si ndiheni për emrat e dhënë, sa janë këta edhe “heronjtë” tuaj personalë?
- Vallë ka ndonjë model sipas të cilit njerëzit bëhen heronj kombëtarë në rajonin tonë?
- Çfarë lidhje kanë këta heronj me mënyrën se si shoqëritë tona sillen ndaj të kaluarës?
- Përse ka aq pak femra në këto lista?

### Vërejtje

*Përmes këtij ushtrimi ne fitojmë një pamje më të përafërt të asaj se çfarë vlerësohet në shoqëritë tona. Ushtrimi mund të përdoret gjithashtu për temën Identiteti kombëtar.*

### Versioni tjetër i ushtrimit

1. Heronjtë personalë. Secili/a në vete mendon dhe shkruan se kush ishin heronjtë e tij/saj në fëmijëri dhe kush janë ata tani.
2. Krijohen grupe më të vogla (që përbëhen nga njerëz nga vende të ndryshme). Shkëmbimi i asaj që kemi shkruar për heronjtë në grup.
3. Në kuadër të grupit, në një fletë të madhe (gazetë muri) bëhet një listë e atyre që llogariten heronj në shoqëritë tona.
4. Diskutim në plenum, përshtypjet, komente.



## Çfarë mohojnë shoqëritë tona?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në grupe bazuar në përkatësin nacionale. Ata kanë për detyrë të diskutojnë dhe të përgatisin një prezantim mbi temën: Çfarë mohon shoqëria jonë (në lidhje me ballafaqimin me të kaluarën)? Gjatë prezantimit mundohuni të jepni shembuj konkret. Puna në grupe zgjat rreth 25 minuta. Secili grup me radhë paraqet punën e tij, pasuar me pyetje të mundshme për sqarim.

### Vërejtje

*Një informacion i shkurtër teorik mbi mohimin mund të jetë i dobishëm para këtij ushtrimi, në mënyrë që të inkurajojnë pjesëmarrësit të mendojnë për ato mohime më pak të dukshme. Për shembull, llojet e mohimit të Cohen mbi atë që mohohet.\**

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

60 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

---

\* Stanley Cohen. *Stanje poricanja: Znati za zlodela i patnje* (Beograd: Samizdat B92, 2003), f. 30–33. Cohen – përveç mohimit të plotë, atëherë kur pohojmë se diçka nuk ka ndodhur – definojnë edhe dy tipa të tjera. Njëra është të mohojmë interpretimin, kur ne pranojmë fakte, por u japin atyre një kuptim tjetër. E dyta është të mohojmë implikimet, kur pranojmë faktet që ka ndodhur, gjithashtu pranojmë interpretimin e asaj që ndodhi, por ne nuk pranojmë të kemi ndonjë lidhje me ne.

# Shembull punëtorie 2

★ Lojë

## Gazeta të murit: Çfarë më mungon në tregimet për luftën?

Kohëzgjatja:

10 min.

## Qëndrim i ndershëm ndaj së kaluarës?

### Përshkrimi i ushtrimit

Hapi 1. Ndarje në grupe të vogla mbi baza nacionale, etnike ose rajonale. Secili grup ka për detyrë të krijojë një gazetë të murit me temën: “Çfarë është ajo që duhet të ndryshojë në mjedisin ku populli im është shumicë, dhe që do të ishte një qëndrim i ndershëm ndaj së kaluarës dhe një hap drejt pajtimit?”. Koha e punës është rreth 20 minuta.

Hapi 2. Viojnë prezantimet e gazetave të murit, me pyetje eventuale për sqarim.

Hapi 3. Pas kësaj të gjitha gazetatat e murit vendosen në vende ku të gjithë mund t’i shikojnë. Detyra e të gjithë pjesëmarrësve është t’i afrohen gazetës së murit në punën e së cilës ata nuk ishin të përfshirë dhe të shtojnë atë që ata mendojnë se mungon: “Çfarë tjetër, sipas mendimit të tyre, duhet të bëhej në këto mjedise?” Ata shkruajnë në të njëjtën letër, por me ngjyrë të ndryshme. Koha e punës është rreth 20 minuta.

Hapi 4. Pason leximi i shtojcës dhe më pas një diskutim në plenum për çështjet kryesore që janë ngritur.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim dhe diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

60–90 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

### Diskusim në plenum

Pyetje të sugjeruara për diskutim:

Si ndiheshit kur shkruanit për vete, e si për të tjerët? Si ndiheni për gjithë këtë që ju kanë shkruar të tjerët, si e përjetoni atë? Sa keni pasur mundësi të flisni në lidhje me këtë në realitet dhe cili është mendimi juaj për këtë “shtesën”, atë që njerëzit jashtë grupit tonë vendosin para nesh?

### Vërejtje

*Kini parasysh që disa njerëz mund ta kenë të vështirë që të shkruajnë në letrat e murit atë që kanë bërë të tjerët, kështu që ata duhet të inkurajohen dhe sqarohet se cilat janë përfitimet e këtij ushtrimi, gjegjësisht sa mund të jetë i dobishëm feedback-u nga të tjerët.*

## Versioni tjetër i ushtrimit

Në hapin 3, në vend që të gjithë pjesëmarrësit të përpunojnë të gjitha gazetat e tjera të murit, mund të formohen grupe më të vogla, detyra e të cilave do të ishte të përpunojnë disa nga gazetat e caktuara të murit. Këto grupe të vogla duhet të përbëhen nga pjesëmarrës që nuk morën pjesë në përpilimin e gazetave fillestare të murit. Në këtë mënyrë njerëzit nuk do të lëvizin nëpër dhomë dhe me rend t'u afrohen të gjitha gazetave të murit, por do të rrinë në një vend, duke u përqendruar në përpunimin e vetëm një gazete muri.

## Më vjen keq...

### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda *karrige e nxehtë* përshkruhet në hollësi në fillim të kapitullit, f. 70. Një person i ulur në një karrige të nxehtë në mes ka për detyrë të rrëfejë tregimin e tij në temën “Më vjen keq...”, e cila ka të bëjë me luftërat e kaluara dhe gjendjen aktuale të shoqërisë në ballafaqimin me të kaluarën.

Lloji i ushtrimit:  
Karrige të nxehta,

Kohëzgjatja:  
90 min.

Materialet e nevojshme:  
Karrige

## Shembuj të ushtrimeve

## Barometri i madh: Çfarë (nuk) kontribuon në ballafaqimin me të kaluarën?

### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda barometri i madh përshkruhet në hollësi në fillim të kapitullit, f.66. Polet e barometrit janë: “Kontribuon në ballafaqimin me të kaluarën” dhe “Nuk kontribuon në ballafaqimin me të kaluarën”.

Disa nga deklaratat dhe dukuritë shoqërore për barometrin:

1. Bashkëpunimi ekonomik në rajon.
2. Pllaka përkujtimore në vendet e ekzekutimit dhe kampe (Ilogore)
3. Monumete për ushtarët e rënë
4. Shënimi i përvjetorit të “Ollujës”.
5. Deviktimizimi.
6. Ndikimi i bashkësive fetare.
7. Tribunali i Hagës.

Lloji i ushtrimit:  
Barometri i madh

Kohëzgjatja:  
90–120 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë me deklaratat të përgatitura paraprakisht (shih përshkrimin e ushtrimit)

8. Kërkimi i faljes nga një burrështetas/pushtetarë.
9. Gjykime për krime lufte para gjykatave vendase.
10. Dokumentarët mbi luftën.
11. Puna me traumat.
12. Kampet ndëretnike për të rinjtë.
13. Aktvendimet e Gjykatës Ndërkombëtare të Drejtësisë në Hagë.
14. Përgjegjësia kolektive.
15. Individualizimi i fajit.
16. Shfuqizimi i partive nacionaliste.
17. Amnisti në këmbim të pranimit të fajit.
18. Ndalimi i segregimit nëpër shkolla.
19. Ligë e përbashkët e futbollit.
20. Qendra për komunikim të padhunshëm në Srebrenicë.
21. Presioni nga komuniteti ndërkombëtar.
22. Të vërtetuarit e numrit të saktë të viktimave.

## ***Brainstorming:* ituata të përditshme ku takohemi me të kaluarën e luftës**

Kohëzgjatja:  
10 min.

## **Hotelet**

Përshkrimi i ushtrimit në nënkapitullin „Bashkëpunimi dhe puna ekipore“.

## **Lufta dhe unë**

### **Përshkrimi i ushtrimit**

Metoda karrige të nxehta përshkruhet në hollësi në fillim të kapitullit, f.70. Personi që ulet në karrigen e nxehtë në mes ka për detyrë të rrëfejë tregimin e vet në temën „Lufta dhe unë“.

Lloji i ushtrimit:  
Karrige të nxehta

Kohëzgjatja:  
90–120 min.

Materialet e nevojshme:  
Karrige

### **Versioni tjetër i ushtrimit**

Para ardhjes në trajnim, kërkoni nga të gjithë të sjellin me vete një gjësend që i lidh/i asocion me përvojën nga koha e luftës.

Përdoret metoda e karriges së nxehtë. Detyra është që të gjithë, kur flasin për gjësendin që kanë sjellë me vete, të rrëfejënë tregimin e vet në temën: “Gjurmët që lufta ka lënë në mua dhe jetën time”.

## Gazeta të murit: Çfarë është ballafaqimi konstruktiv me të kaluarën? Çfarë është ballafaqimi destruktiv me të kaluarën?

---

Kohëzgjatja:  
15 min.

## Çfarë më pengon në historitë/tregimet për luftën? Çfarë më mungon?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit në grupe më të vogla flasin për atë se çka u pengon në tregimet për luftën, çka u mungon. Pas shkëmbimit në grupe të vogla, vazhdon shkëmbimi në plenum.

Lloji i ushtrimit:  
Punë në grupe të vogla, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:  
45 min.

Materialet e nevojshme:  
/

## Barometri në temën ballafaqimi me të kaluarën

---

Kohëzgjatja:  
30 min.

### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda barometri në hollësi përshkruhet në fillim të kapitullit, f. 65.

Deklaratat e propozuara për barometrin:

- Nuk ekziston përgjegjësi kolektive.
- Do të ishte më mirë që gjykatat ndërkombëtare të procedojnë krimet e luftës.
- Nuk duhet t'i harrojmë viktimat tona.
- Duhet falur.
- E vërteta është një.
- Nëse do të pyetej populli, nuk do të kishte luftë.

## Akuariumi për ballafaqimin me të kaluarën

---

Kohëzgjatja:  
60 min.

### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda *akuariumi* përshkruhet në hollësi në fillim të kapitullit, f. 68.

Ka katër karrige në akuarium: në tre karrige ulen persona që duan të flasin për temën e caktuar, ndërsa një karrige e katërt është e rezervuar për personat e tjerë që ftohen nga njëri prej atyre treve që tashmë janë në akuarium. Bisedohet për temat e dhëna, 10 ose 15 minuta për çdo temë.

Disa nga temat për akuarium:

- E vërteta është më e rëndësishme, sesa pajtimi.
- Ballafaqimi me të kaluarën duhet të trajtohet në oborrin tuaj.
- Ndjej përgjegjësi për atë që është bërë në emër të popullit tim.
- Pajtimi është çështje e zgjedhjes personale.
- Identitetet kombëtare janë pengesa për pajtimin
- Detyra kryesore e procesit të ballafaqimit me të kaluarën është që të gjykoen kriminelët e luftës
- Identiteti kombëtar përcakton raportin me të kaluarën.
- Nëse do të pyetesh populli, nuk do të kishte luftë.
- Secili duhet të kritikojë vetëm palën e vet.
- Kush është fajtor për luftën?
- Më shumë më dhimbsen viktimat e popullit tim.
- Në luftë të gjitha palët janë njësoj fajtores.
- Krimet e luftës duhet të ndiqen penalisht vetëm para gjykatave vendase.

## Narrativet kolektive për luftërat e viteve të 90-ta

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në grupe më të vogla, në bazë të shteteve nga vijnë. Detyra është që të bëhen gazeta e murit të cilat do të mbajnë elementet themelore të narrativeve dominuese kolektive rreth luftërave të viteve të 90-ta të cilat ekzistojnë në shoqëritë e tyre.

Pastaj vijon prezantimi në plenum, me pyetje eventuale sqaruese.

### Vërejtje

*Para këtij ushtrimi e domosdoshme është që pjesëmarrësve/eve t'u sqarohet nocioni i narrativeve kolektive/historike, dhe si lidhen ata me ballafaqimin me të kaluarën. Ky ushtrim mund të jetë një mënyrë e mirë për njohjen e konteksteve të ndryshme, si dhe për njohjen e mënyrave se si kolektivet tona nacionale e trajtojnë dhe përshkruajnë veten ndaj kolektiveve "tjera" armiqësore.*

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, Prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

60 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

## Narrativet familjare

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë kanë rreth dhjetë minuta për të menduar dhe shkruar (si përkujtesë) narrativet që ata dëgjuan në familjen e tyre rreth Luftës së Dytë Botërore dhe rreth luftërave të viteve të 90-ta. Pyetjet ndihmëse: Çfarë flitej në familjen tuaj për Luftën e Dytë Botërore dhe për luftërat e fundit? Prej kujt i keni dëgjuar ato tregime? A kanë ekzistuar dhe cilat kanë qenë dallimet mes narrativeve? Kush kanë qenë “të tonët” dhe kush kanë qenë “të tjerët”? Çfarë imazhesh kanë ekzistuar për të tjerët?

Pastaj vijon shkëmbimi në grupe të vogla (nga 4-5 persona).

### Evalrimi

Biseda që vijon në plenum fillon me një lloj evaluimi emocional dhe më pas bëhet një ndërlidhje midis narrativeve dominuese dhe atyre narrativeve të familjeve tona. Pyetjet për diskutim: “A ka ndonjë lidhje midis narrativeve të Luftës së Dytë Botërore dhe luftërave të fundit? Cila është lidhja midis narrativeve familjare dhe narrativeve dominuese në shoqëri?”

### Vërejtje

*Ashtu si te ushtrimi i mëparshëm, edhe këtu nevojiten edhe disa njohuri teorike mbi konceptin dhe rëndësinë e narrativeve kolektive. Të dy ushtrimet mund të bëhen njëri pas tjetrit, ose veçmas, në varësi të nevojës.*

## E turpshmja dhe krenaria në narrativet e shoqërisë sime

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në grupe të vogla bazuar në përkatësinë etnike. Detyra është që të hartohen gazeta të murit mbi tema si: “E turpshmja në narrativet e shoqërisë sime” dhe “Krenaria në narrativet e shoqërisë sime”. Vijon prezantimi në plenum, kurse pastaj vjen diskutimi.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, punë në grupe të vogla, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

60 min.

Materialet e nevojshme:

/

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

45–60 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

## Gazeta të murit: Kujt dhe për çfarë i shërbejnë narrativet dominuese për konfliktet e luftës?

---

Kohëzgjatja:

15 min.

### Raporti i shoqërive tona ndaj së kaluarës

---

#### Përshkrimi i ushtrimit

Bisedë në grupe të vogla me nga 4-5 persona (të përziera me pjesëmarrës nga rajone, kombësi dhe mosha të ndryshme) në temën: “Cili është raporti i shoqërisë suaj ndaj të kaluarës së dhimbshme? Për çfarë nga e kaluara flitet/pëshpëritet/heshtet? Si reagojnë njerëzit në tregimet e së kaluarës? Ju si ndiheni për gjithë këtë? Çfarë ju pengon/ju mungon, ju dhemb në historitë për luftën? “

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla

Kohëzgjatja:

45–60 min.

Materialet e nevojshme:

/

#### Vërejtje

*Ushtrimi është i përshtatshëm si një ushtrim hyrës për ballafaqimin me të kaluarën. Përmes tij pjesëmarrësve u jepet mundësia të reflektojnë mbi situatën në shoqëritë e tyre, por edhe të njihen me mekanizmat dominues në shoqëritë e tjera në lidhje me marrëdhënien ndaj së kaluarës.*

### Mohimi, justifikimi, kërkimi i së vërtetës

---

#### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në tri grupe të vogla, ku secili punon në një gazetë muri, duke përpunuar një nga mënyrat e sjelljes në ballafaqimin me të kaluarën, siç janë: mohimi, justifikimi dhe kërkimi i së vërtetës. Gjatë punës në grupe të vogla, pjesëmarrësit duhet t'u përgjigjen pyetjeve të mëposhtme: “Kush janë bartësit e këtij procesi? Përse i qasen kështu? Cilat janë pasojat e një qasjeje të tillë në shoqëri? “

Pas përfundimit të punës në grupe të vogla prezantohen gazetatat e murit për të tri qasjet, ndërsa pastaj vijon diskutimi në plenum.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim dhe diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

45–60 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera



## Kur arsyetohet lufta?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë ulen në rreth dhe kanë nga një fletë dhe një stilolaps. Detyra është që të shkruajnë brenda disa minutave, në heshtje, përgjigjet e tyre për pyetjen: “Kur arsyetohet lufta?” Pas një kohe të caktuar, pjesëmarrësit njëri pas tjetrit i afrohen panelit, lexojnë atë që kanë shkruar dhe ngjitin fletën e vetë në panel.

Vijon diskutimi në plenum.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

45 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë, stilolaps, panele (për gazetatat e murit)

## Çfarë duhet ne si shoqëri duhet të kujtojmë?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në grupe të vogla.

Hapi 1: Punimi i gazetave të murit në temën „Ajo që ne si shoqëri kujtojmë (nga e kaluara jo e largët)?”

Hapi 2: Punimi i gazetave të murit në temën „Ajo që ne si shoqëri duhet të kujtojmë?”

Vijojnë prezantimet, më pas diskutim në plenum..

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim dhe diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

60–75 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

## Tabutë

---

### Përshkrimi i ushtrimit

I gjithë grupi së bashku përpilon një gazetë të murit me temën: “Cilat janë tabutë e pranishme në shoqëritë tona që kanë të bëjnë me të kaluarën e dhunshme?”

Pastaj në plenum bëhet një diskutim me pyetjet: “Pse heshtet për këto gjëra? Përse është e vështirë të flasim për to? Kush ose çfarë i bën ato të jenë tabu?”

Variacion: Ushtrimi mund të kryhet në të njëjtën mënyrë në grupe të vogla të përziera; kësaj mund t’i paraprijë puna individuale, ku të gjithë së pari mendojnë dhe shkruajnë përgjigjet e tyre në letra vetë-ngjitëse, pas së cilës ato shkojnë në grupe të vogla.

Lloji i ushtrimit:

Gazeta të murit, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

45 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

## Dokumentar nga seriali *Dialogu i simuluar*

---

Përshkrimin e ushtrimit mund ta gjeni në nënkapitullin „Të kuptuarit dhe analiza e konflikteve“.

## Memorializimi: përmendoret

---

Përshkrimin e ushtrimit mund ta gjeni te nënkapitulli „Pajtimi“.

## „Armiqtë“ në komemoracionet zyrtare

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Një ditë më parë kërkoni nga ca individë të grupit të marrin role specifike për këtë ushtrim, që të përgatiten pak për të. Detyra e tyre do të jetë të marrin pjesë në komemoracionin për ushtarët e vrarë, p.sh. Ushtritë e Bosnjës dhe Hercegovinës e pësuan gjatë luftës. Rolet janë si më poshtë:

- 1) Nikoqirët janë nga shoqatat e veteranëve, të cilët janë organizatorë dhe do t'u në tubim drejtohen të pranishmëve
- 2) Vizitorë “nga armiku” - ish luftëtarët e ushtrive armike
- 3) Vizitorë “paqeruajtës” - organizojnë një vizitë në përkujtimin e “armikut”
- 4) Familjet e viktimave
- 5) Hoxha (ose udhëheqësi tjetër fetar, në varësi të kontekstit)
- 6) Përfaqësuesit e pushtetit lokal
- 7) Shoqata lokale e veteranëve
- 8) Qytetarë të tjerë

Lloji i ushtrimit:

Lojë me role

Kohëzgjatja:

90–120 min.

Materialet e nevojshme:

/

Vendosni skenën, pastaj analizoni elementet përmes këtyre katër hapave:

**Hapi 1.** Të gjithë pjesëmarrësit në skenë prezantohen se kush janë (cilat janë rolet e tyre).

**Hapi 2.** Secili tregon se përse erdhi në këtë tubim.

**Hapi 3.** Pyesni pjesëmarrësit në skenë: Si ndiheni? Kujt doni diçka t'i thoni? - Mesazhet drejtohen direkt njëri-tjetrit. Pas ndërveprimit, ndaloni skenën dhe pyesni ata që ishin pjesë e ndërveprimit: Si ndiheni? Për çfarë po mendon? Çfarë ndryshoi gjatë komunikimit dhe ndërveprimit?

**Hapi 4.** Takimi mbaroi... Me cilat mendime dhe ndjenja po largohesh?

**Hapi 5.** Dalja nga rolet: Të gjithë pjesëmarrësit në skenë thonë emrin e tyre të vërtetë dhe marrin duartrokitje.

## Diskutim në plenum

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Cila është domethënia e vizitave nga "armiqtë" në vendet e vuajtjeve dhe komemoracioneve? Cilat mesazhe dërgohen në këtë rast? Cilat konflikte provokohen? Cilat janë rreziqet? Përse nuk ka më shumë veprime si këto?

## Vërejtje

*Nëse më shumë njerëz nga grupi nuk kanë pasur mundësinë të marrin pjesë në një komemoracion për viktimat e luftës, mund të jetë e dobishme që të tregoni ca fotografi nga komemoracionet e tilla dhe të diskutoni se si duken këto ngjarje dhe çfarë është karakteristike për to.*

*Gjatë Hapit 3 është e rëndësishme të menaxhoni zinxhirin e reaksioneve, a për këtë vendos udhëheqësi, pasi që ai/ajo është në pozitë të vendosë se kush tjetër duhet të thotë se si ndihet. Skena nuk rrjedh vetvetiu si skeç, por sipas përgjigjes në pyetjet e udhëheqësit. Kur njerëzit futen në rol, mund të jetë e vështirë për ta t'i përgjigjen pyetjes se si ndihen në atë rol, sepse janë të hutuar nga ndjenjat e tyre të vërteta (të cilat duhet të përçohen) me ato që mendojnë se ndiejnë njerëzit rolin e të cilëve luajnë realisht i ndiejnë. Kjo është arsyeja pse është e rëndësishme të drejtoni me durim dhe nëse është e nevojshme të shpjegoni se çfarë mendoni më saktë me pyetje që bëni.*

*Në fund të performancës, sigurohuni që të ketë hapësirë të mjaftueshme për ata që kanë qenë në role të shprehin se si ndiheshin, të mos anashkalohej kjo anë e evaluimit emocional, pasi mund të ketë një nevojë të madhe për të.*

## Ballafaqimi me të kaluarën në shoqërinë time

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në grupe sipas vendeve prej nga vijnë. Kanë për detyrë që të përgatitin prezantim rreth gjendjes së procesit të ballafaqimit me të kaluarën në shoqërinë e tyre (BK), kështu që do të përgjigjen në pyetjet në vijim që janë relevante për atë shoqëri.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

90–120 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

Pyetje ndihmëse:

- Narrativi dominues i luftës (luftërave) së fundit në pesë fjali.
- Qëndrimi juaj ndaj narrativit dominues.
- Cili është qëllimi i procesit të ballafaqimit me të kaluarën në shoqërinë tuaj?
- Cilat janë rezultatet e këtij procesi?
- Kush po e "shtyn" (nxit) këtë proces (kush po merr iniciativën)?
- Kush po kundërshton? Pse?
- Mekanizmat dhe ngjarjet më të rëndësishme të BK-së që kanë pasur një efekt të rëndësishëm.
- Çfarë ishte e dhimbshme për shoqërinë në këtë proces?
- A ka ndonjë lidhje midis procesit të BK-së dhe pajtimit? (Kush duhet të pajtohet me kë?)
- Sipas mendimit tuaj, çfarë i mungon procesit të BK-së?
- Çfarë mund të mësojnë të tjerët nga ajo se si shkon procesi i BK-së në shoqërinë tuaj?

Pason prezantimi në plenum dhe pyetjet për sqarim.

## Cilat pyetje nuk guxoj t'i parashtroj?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në grupe sipas shtetit të origjinës. Detyra është që të përgatisni një gazetë muri mbi temën: “Cilat pyetje nuk guxoj t'i bëj, sepse ato dekonstruktojnë narrativet dominuese?” Vijon prezantimi i gazetave të murit në plenum dhe diskutimi.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

60 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

## Kultura e përkujtimit para dhe pas viteve të nëntëdhjeta

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Bisedë në plenum për karakteristikat e kulturës së përkujtimeve të viteve të nëntëdhjeta dhe pas luftërave. Një person nga ekipi trajnuës shkruan fjalët kyçe në një gazetë muri/tabelë. Pastaj vijon një diskutim në plenum mbi atë që është shkruar.

Lloji i ushtrimit:

Punë në plenum

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

Fleta të mëdha, stiolapsa

## Imazhi mediatik i së kaluarës

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në 3 grupe. Secili grup merr disa kopje të gazetave të ndryshme ditore dhe revistave politike nga vendet e rajonit. Detyra është të nxjerrin tituj, tekste, fotografi që në çfarëdo mënyre merren me të kaluarën luftarake. Pyetjet ndihmëse janë: “Cilat janë temat që lidhen me të kaluarën dhe si diskutohen ato (Tribunali i Hagës, krimet e luftës, komemoracionet...)? Cilat janë pikëpamjet e paraqitura? Cili është imazhi i 'tjetrit'?”

Pas punës në grupe të vogla, prezantohen kolazhet dhe pason një diskutim në plenum për imazhin e medias për të kaluarën në ish-Jugosllavi.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim dhe diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

60–90 min.

Materialet e nevojshme:

Gazeta të ndryshme ditore dhe revista politike nga rajoni, fletë të mëdha, gërshtë, ngjitës

## Thuaje atë\*

### Përshkrimi i ushtrimit

Udhëheqësi u kërkon pjesëmarrësve të ulen në rreth. Pasi të jenë ulur të gjithë, përcaktohen procedurat dhe rregullat e diskutimit. Udhëheqësi pastaj lexon pyetjen e parë (shiko më poshtë) dhe jep përgjigjen e tij për të, jo më të gjatë se 2 minuta. Pastaj personi tjetër, e kështu me radhë. Secili ka të drejtë të thotë “më tutje”, domethënë nuk është patjetër t’i përgjigjet pyetjes.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, punë në çifte

Kohëzgjatja:

90 min.

Materialet e nevojshme:

/

### Rregullat themelore:

- Flisni në bazë të ndjenjës dhe përvojës, jo sipas teorisë dhe qëndrimeve
- Përgjigjet duhet të jepen në rreth, jo duke u paraqitur si vullnetar
- Vendimi për të mos iu përgjigjur ndonjë pyetjeje respektohet plotësisht
- Nuk ka diskutim për ato që ka thënë dikush - vetëm dëgjohet
- Gjithçka e thënë është konfidenciale

Pyetjet e mundshme (në shumicën e rasteve tri ose katër pyetje për një sesion janë të mjaftueshme, në varësi të numrit të pjesëmarrësve, përbërjes së grupit etj.):

1. Çfarë ju flisnin prindërit tuaj për të shpjeguar problemet në këtë drejtim?
2. Si u ndjetë kur RSFJ u shkatërrua?
3. Kur u ndërgjegjësuat (kuptuat) se lufta kishte filluar?
4. A jeni diskriminuar ndonjëherë për shkak të identitetit tuaj fetar ose kombëtar?
5. A jeni ndier ndonjëherë i turpëruar ose fajtor për shkak të identitetit tuaj kombëtar/fetar?

### Evaluumi

Pyetje të sugjeruara për evaluumin e ushtrimit:

- Si u ndjetë gjatë ushtrimit?
- Sa e vështirë ishte për ju vetëm të dëgjoni pa të drejtë të ndërpritni ose të replikoni?
- Vallë ju bëri të zemëroheni apo të hutoheni ndonjëra nga deklaratat
- Sa e vështirë ishte për ju të jeni të sinqertë gjatë përgjigjeve? Pse?

### Vërejtje

*Qëllimi është të lejojmë pjesëmarrësit të ndajnë me njëri-tjetrin, në një hapësirë të sigurt, disa nga ndjenjat e tyre dhe përvojat e kaluara lidhur me jetesën në rajonin e ish-Jugosllavisë. Është shumë e rëndësishme të merret parasysh koha për realizimin e këtij ushtrimi - t’u lini njerëzve hapësirë të mjaftueshme për t’u shprehur, kurse njëkohësisht ushtrimi të mos zgjatet shumë.*

\* Në bazë të ushtrimit “Telling it” u Fitzduff. Community Conflict Skills, f. 20.

## Versioni tjetër i ushtrimit

Ky ushtrim gjithashtu mund të bëhet në çifte (pjesëmarrësit marrin një listë pyetjesh dhe u përgjigjen në çifte për rreth 10 minuta). Pastaj formohen çifte të reja dhe ata bisedojnë me njëri-tjetrin për 10 minutat e ardhshme. Gjithashtu, pjesëmarrësit mund të sugjerojnë një listë krejt të re të pyetjeve për dialogun në grup.

## Aktorët e ballafaqimit me të kaluarën

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Me ndihmën e ekipit të trajnerëve, grupi numëron të gjitha grupet shoqërore që janë të rëndësishme në jetën publike dhe politike (politikanë, gazetarë, të rinjtë, OJQ, bashkësi fetare, veteranë të luftës, edukatorë ...). Grupet e shumta shoqërore duhet të numërohen në mënyrë që secili grup të përfaqësohet nga një ose dy pjesëmarrës. Pjesëmarrësit më pas zgjedhin se cilin grup do të përfaqësojnë gjatë ushtrimit, duke mbajtur në gjoks një letër me emrin e grupit që ata janë "përfaqësues".

Në hapësirën e punës përcaktohet vendi që parqet qendrën e ballafaqimit me të kaluarën në shoqëritë tona. Pjesëmarrësit duhet të marrin një pozicion në atë qendër në varësi të asaj se sa ata mendojnë se grupi i tyre është i angazhuar dhe është duke kontribuar në procesin e ballafaqimit me të kaluarën.

Secili shpjegon shkurtimisht pse ai ose ajo zë atë pozicion të caktuar dhe më pas hapet një diskutim për atë se kush çfarë roli ka (ose duhet të ketë) në këtë proces.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, punë në çifte

Kohëzgjatja:

45–60 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë, fllamaster, shirit ngjitës



# Ndërtimi i paqes

Parakusht për të punuar në temën “Ndërtimi i paqes” është zotërimi i një niveli të caktuar të sensibilizimit për lloje të ndryshme të dhunës. Nëse pjesëmarrësit nuk e kanë kaluar një punëtori që ka për qëllim sensibilizimin ndaj dhunës, atëherë këtu duhet të fillojmë pikërisht nga ajo.

Qëllimet e punëtorive në lidhje me këtë temë mund të jenë të ndryshme, por disa nga synimet themelore janë: të kuptojmë më mirë atë çfarë nënkupton ndërtimi i paqes, të kuptojmë më mirë vlerat dhe parimet, të zhvillohet një kulturë e kritikës dhe vetëkritikës, si dhe krijimi i hapësirës për të kuptuar më mirë të tjerët dhe promovimi i padhunshmërisë.

## Shembull punëtorie

★ Loja

### Çka na tregon që (nuk) jetojmë në paqe?

#### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në tre grupe. Secili grup ka për detyrë të përgatisë një gazetë të murit në një nga temat e mëposhtme:

- Çka na tregon se jetojmë në paqe?
- Çka na tregon se nuk jetojmë në paqe?
- Çfarë mund të na çojë drejt një lufte të radhës?

Koha për punën në grupe është rreth 20 minuta. Pastaj vijon prezantimi në plenum.

#### Versioni tjetër i ushtrimit

Në vend që t'i ndani në grupe, mund të bëni gazeta të murit për secilën nga temat e dhëna.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe te vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

40 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

## Barometri i madh: Ndërtimi i paqes

### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda Barometri i madh përshkruhet në hollësi në fillim të kapitullit, f. 66. Polet për barometrin janë „Është ndërtim paqeje “ dhe „Nuk është ndërtim paqeje“.

Disa nga deklaratat dhe dukuritë shoqërore për barometrin:

1. Kthimi i refugjatëve në shtëpitë e tyre
2. Institucionet fetare
3. Theksimi i identitetit të vet kombëtar
4. Dënimi me vdekje
5. Bombardimi i NATO-s i Serbisë dhe Malit të Zi
6. Tribunali i Hagës
7. KFOR
8. Feminizmi
9. Shërbimi civil ushtarak
10. Gjykimi i kriminelëve të luftës në vendet e tyre
11. Aborti
12. Legalizimi i drogave të lehta
13. Censura e medias
14. Më mirë tanket e KFOR-it, sesa policët serbë
15. Martesa gej/lezbike
16. Birësimi i fëmijëve nga çifte gej/lezbike
17. Aktivizmi paqësor
18. 51% femra në politikë
19. Armatosja për qëllime mbrojtëse
20. Bashkësia ndërkombëtare
21. Patriotizmi
22. Ndihma humanitare
23. Marrëveshja e Dejtonit
24. Privatizimi – hapërim drejt Evropës
25. Pilotja, psikologja, gjyqtarja, presidentja, minatorja, ministrja, bravandreqësja, kryetarja e komunës...
26. Futja e arsimit fetar në shkolla
27. Ndërtimi i xhamisë së Ferhadisë në Banja Llukë
28. Flamuri shtetëror në majë të kishës
29. Standardi më i mirë
30. Diskriminimi pozitiv
31. Organizatat joqeveritare – OJQ
32. Globalizimi
33. Tradita
34. Kinezët
35. Amerikanët

Lloji i ushtrimit:  
Barometri i madh

Kohëzgjatja:  
60–90 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë me deklaratat të përgatitura  
paraprakisht (shih përshkrimin e  
ushtrimit)



36. Barazia e femrave në ushtri
37. Rishikimi i Historisë së Luftës së Dytë Botërore
38. Aksioni “shiritat e bardhë” në Prijedor
39. Aktivistët e paqes përkujtojnë viktimat ushtarake

## Vërejtje

*Ne kryesisht vendosim për 10 deklarata për një grup prej 20 pjesëmarrësish, ku printojmë secilën deklaratë dy herë, në mënyrë që secili të ketë mundësinë të vendos nga një deklaratë në barometër. Jo rrallë deklaratat e njëjta përfundojnë në pozicione të ndryshme në barometër.*

## Përkufizimi im i paqes

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë shkruajnë përkufizimet (definicionet) e tyre për paqe në fletë me ngjyra të ndryshme (një në një fletë). Pastaj nga këto fletë bëhet një “det laraman” në dysheme dhe të gjithë i lexojmë.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë me ngjyra të ndryshme, fllamastera

## Gazeta të murit: Përse ndërtimi i paqes është i nevojshëm në shoqërinë ku jetoj?

---

Kohëzgjatja:

15–20 min.

## Shembuj të ushtrimeve

## Gazeta të murit: Çka është kjo – ndërtimi i paqes?

---

Kohëzgjatja:

10 min.

## Si e kuptoj ndërtimin e paqes?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në grupe të vogla. Pyetje për bisedë dhe përgatitje të prezantimit:

- Çfarë është për mua ndërtimi i paqes?
- Vlerat që i ndërlidhim me ndërtimin e paqes.
- Arsyet përse ndërtimi i paqes është relevant/i nevojshëm në mjedisin ku jetoj.
- Kush janë aktorët/aleatët?

Vijon prezantimi në plenum

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

45 min.

Materialet e nevojshme:

Letra të mëdha, markera, flomasteri

## Çka kontribuon për ndërtimin e paqes?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësve u kërkohet të shkruajnë qartë dhe me shkronja të mëdha në tri fletë nga tri gjëra që ata identifikojnë në shoqëritë e tyre si diçka që kontribuon në ndërtimin e paqes. Të gjitha fletët shpërndahen nëpër dysheme, e pastaj vijon diskutimi në plenum në temën: “Si mund ta komentojmë këtë çfarë është shkruar, cilat janë prioritetet e çfarë nga kjo, sipas mendimit tuaj, nuk kontribuon aspak për ndërtimin e paqes?”

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

45–70 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë A4 ose A5, flomasteri

### Vërejtje

*Fletët e shkruara mund të shfrytëzohen për barometrin e madh për temën Ndërtimi i paqes (shikoni përshkrimin e ushtrimit në Shembuj të punëtorive).*

## Prioritetet e ndërtimit të paqes nëpër shteteve

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen sipas shtetit prej nga vijnë dhe duhet të përcaktojnë prioritetet e ndërtimit të paqes në ato shtete. Vijon prezantimi dhe një përmbledhje e shkurtër në plenum.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

45 min.

Materialet e nevojshme:

letë të mëdha, markera

## Cilat janë sfidat më të mëdha në ndërtimin e paqes?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në grupe të vogla. Diskutim dhe prezantim në temën: “Cilat janë sfidat më të mëdha në ndërtimin e paqes?” Vijon prezantimi dhe bashkëbisedimi në plenum.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

45–60 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

## Alternativat

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Hapi 1. *Brainstorming* në plenum: „Si do ta përshkruanit situatën në shoqëritë tuaja?” Pastaj nënvizojmë ato fjalë që përshkruajnë atë për të cilën nuk jemi të kënaqur në shoqëritë tona.

Lloji i ushtrimit:

Punë në plenum

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

Hapi 2. Bisedë në plenum: „Çfarë është alternativa (e asaj që nuk jemi të kënaqur në shoqëritë tona)? Çfarë ofrojnë aktivistët e paqes si një alternativë?” Udhëheqësi shkruan alternativat në tabelë/gazetë muri, duke bërë pyetje sqaruese. Qëllimi është të përipiqemi të gjejmë sa më shumë alternativa të jetë e mundur.

## Ndërtimi i paqes dhe unë

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Çdokush për vete mendon rreth çështjeve në vijim: Gjërat që më së shumti më bëjnë konfuz dhe që më iritojnë në lidhje me ndërtimin e paqes. Çfarë nuk e kam të qartë në lidhje me këtë proces? Çka është më të rëndësishme për mua në ndërtimin e paqes? Cilat frika dhe dilema i kam në lidhje me të? Në fletët e mëdha që ndodhen në tokë pjesëmarrësit shkruajnë mendimet dhe përgjigjet e tyre lidhur me temat e mëposhtme (në kontekstin e ndërtimit të paqes):

Lloji i ushtrimit:

Punë në plenum

Kohëzgjatja:

40–50 min.

Materialet e nevojshme:

Letra të mëdha, markera, flomasteri

- „Më nervozon...“,
- „Më huton...“,
- „Më sfidon...“,
- „Sa merrem me ndërtimin e paqes?“,
- „Frikat e mia...“,
- „Më e rëndësishmja për mua është...“

Pasi që të gjithë kanë shkruar atë që kanë menduar në fletën që ndodhet në tokë, hapet diskutimi lidhur me këtë temë: Çfarë na ka lënë mbresë më të madhe nga ajo që është shkruar, çfarë do të dëshironim të komentojmë në plenum?

## Dokumentar nga seriali *Dialogu i simuluar*

---

Përshkrimin e ushtrimit mund ta gjeni në nënkapitullin „Të kuptuarit dhe analiza e konflikteve“.

### Barometri i madh: Çfarë është/nuk është etike?

---

#### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda *barometri i madh* është përshkruar në detaje në fillim të kapitullit, f. 66. Polet e barometrit janë: „Është etike“ dhe „Nuk është etike“.

Disa nga situatat dhe qasjet për barometrin:

1. Krijimi i programit sipas udhëzimeve të donatorit.
2. Anashkalimi i vështirësive dhe problemeve në raportet për aktivitetet e bëra.
3. Të jetosh nga puna për ndërtimin e paqes.
4. Bashkëpunimi me yjet e muzikës popullore për promovimin e ideve tona.
5. Kritika publike ndaj një OJQ-je.
6. Bashkëpunimi me shoqatat e veteranëve të luftës.
7. Pagesa e mëditjeve të pjesëmarrësve/eve në trajnim për ndërtimin e paqes.
8. Organizimi i seminarit për të rinj në hotelin më të shtrenjtë në shtet.
9. Copyright (të drejtat e autorësisë) në ndërtimin e paqes.
10. Puna për paqe është pjesë e ekonomisë së tregut.
11. QAP shpall standarde etike për punën e paqes.
12. Aktivistët e paqes duhet të jenë besnikë ndaj njëri-tjetrit.

Lloji i ushtrimit:

Barometri i madh

Kohëzgjatja:

60–90 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë me deklarata të përgatitura paraprakisht (shih përshkrimi i ushtrimit)

# Ushtrimi me detyra\*

## Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit/et marrin zarfet në të cilat ndodhen përshkrimet e detyrave. Detyra ka aq sa ka edhe pjesëmarrës/e, dhe ka po aq detyra sa edhe pjesëmarrës. Për një kohë të caktuar (rreth 1 orë) duhet të përmbushen detyrat e dhëna, pastaj vazhdon evaluimi i ushtrimit.

Detyrat:

1. Gjej personin që ka për udhëzim të gjejë librin e J. P. Lederach. Bëni detyrën me të.
2. Gjej se te kush është libri i J. P. Lederach për ndërtimin e paqes. Në këtë libër e ke detyrën. Nëse nuk e di anglishten, zëvendësoni detyrën me dikë që di anglisht.
3. Ti je i vetmi person që e di se në librin e J. P. Lederach nuk gjendet detyra. Ti e di se ku gjendet detyra: Tek personi që ka lindur më 22.06. Këtë gjë duhet t'ua thuash anëtarëve tjerë. (thuaj datën e lindjes të ndonjërit prej pjesëmarrësve, ose, akoma më mirë të ndonjërit nga ekipi i trajnuesve.)
4. Gjeni kapitullin në të cilin J. P. Lederach flet për dimensionin kohor të ndërtimit të paqes. Përgatitni një prezantim që përmbledh gjërat më të rëndësishme të këtij kapitulli. Paraqitni të paktën një grafik.
5. Anketo të paktën 5 njerëz nga grupi për atë se çfarë mendojnë ata për raportin midis dhunës dhe ndërtimit të paqes? Si përmbledhje, paraqitni me shkronjat të mëdha rezultatet e këtij mini-hulumtimi. Ku ka më së shumti kundërshtime/pajtime? Ku janë dallimet në deklarata? Bëni prezantimin tuaj, bëre interesant. Sigurohuni që mostra juaj të jetë sa më reprezentative.
6. Anketo të paktën 5 njerëz nga grupi për atë se çfarë mendojnë ata për raportin midis punës humanitare dhe ndërtimit të paqes? Si përmbledhje, me shkronja të mëdha paraqitni rezultatet e këtij mini-hulumtimi. Ku ka më së shumti kundërshtime/pajtime? Ku janë dallimet në deklarata? Ke maksimum 5 minuta për prezantimin tuaj. Bëje interesant. Sigurohuni që mostra juaj të jetë sa më reprezentative.
7. Anketo të paktën 5 njerëz nga grupi për atë se çfarë mendojnë ata për rolin e OJQ-ve në ndërtimin e paqes? Si përmbledhje, paraqitni me shkronjat të mëdha rezultatet e këtij mini-hulumtimi. Ku ka më së shumti kundërshtime/pajtime? Ku janë ndryshimet në deklarata? Keni maksimum 5 minuta për prezantimin tuaj. Bëje interesant. Sigurohuni që mostra juaj të jetë sa më reprezentative.
8. Anketo të paktën 10 njerëz nga grupi për atë se çfarë mendojnë ata për raportin e iniciativave civile (qytetare) dhe ndërtimit të paqes? Si përmbledhje, me shkronja të mëdha paraqitni rezultatet e këtij mini-hulumtimi. Ku ka më së shumti kundërshtime/pajtime? Ku janë ndryshimet në deklarata? Keni maksimum 5 minuta për prezantimin tuaj. Bëje interesant. Sigurohuni që mostra juaj të jetë sa më reprezentative.
9. Anketo pjesëtarët e ekipit trajnues dhe 5 njerëz sipas zgjedhjes tënde për atë se çfarë mendojnë ata punën paqësore dhe ndërtimit të paqes? Si përmbledhje, me shkronja të mëdha paraqitni rezultatet e këtij mini-hulumtimi. Ku ka më së shumti kundërshtime/

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:

90 min.

Materialet e nevojshme:

Zarfe të përgatitura me detyra, fletë, stilolapsa, fletë të mëdha, markera etj.

\* Këtë ushtrim e krijoi Goran Bozhiçeviç për Napredni trening iz izgradnje mira CNA, më saktë në fazën e parë të trajnimit të mbajtur në 08–18.08.2008. ku si trajner-mysafir mbante punëtori me temën „Ndërtimi i paqes“.

pajtime? Ku janë ndryshimet në deklarata? Keni maksimum 5 minuta për prezantimin tuaj. Bëje interesant.

10. Gjeni personin me detyrën nr. 4. Kryeni këtë detyrë së bashku.
11. Gjeni personin me detyrën nr. 5. Kryeni këtë detyrë së bashku.
12. Gjeni personin me detyrën nr. 6. Kryeni këtë detyrë së bashku.
13. Gjeni personin me detyrën nr. 7. Kryeni këtë detyrë së bashku.
14. Gjeni personin me detyrën nr. 8. Kryeni këtë detyrë së bashku.
15. Përcillni punën e grupit në mënyrë që të mos vëreheni. Gjeni mënyra për t'ua lehtësuar punën atyre që kanë vështirësi. Mbështetni ata në mënyrën më të përshtatshme.
16. Sigurohu që ato grupe që kanë për detyrë përgatitjen e prezantimit ta bëjnë këtë në një mënyrë sa më interesante. Mos tërhiqni vëmendje gjatë punës tuaj. Qëllimi është të bëhen sa më shumë prezantime me të vërtetë interesante, të shkurtra dhe të qarta. Mundohuni të mos zbuloni detyrën tuaj.
17. Gjeni sa më shumë njerëz në hotel, që nuk janë pjesëmarrës të këtij trajnimi (të paktën 5) dhe anketoni ata për atë se si e shohin jetën në Bosnjë dhe Hercegovinë pas 10 vjetësh? Çfarë duhet të bëhet që ajo jetë të bëhet sa më e përafërt me ëndrrat e tyre (më të bukura)? Kush duhet ta bëjë këtë? Përgatitni një prezantim të shkurtër duke u përqendruar në: Si ishte të punohet anketa? Cilat janë gjetjet nga anketa? Para se t'i anketoni njerëzit, përgatituni se si t'u afroheni atyre.
18. Gjej personin me detyrën 17 dhe ndihmojeni atë të kryejë detyrën sa më mirë.
19. Gjeni sa më shumë njerëz në hotel, që nuk janë pjesëmarrës të këtij trajnimi (të paktën 5) dhe anketoni për atë se çfarë, sipas mendimit të tyre, duhet të bëhet që të parandalohet një luftë e ardhshme? Çfarë do t'i ndihmonte ata/çfarë do të duhej të bëhet? Përgatitni një prezantim të shkurtër duke u përqendruar në: Si ishte të punohet anketa? Cilat janë gjetjet nga anketa? Para se t'i anketoni njerëzit, përgatituni se si t'u afroheni atyre.
20. Gjej personin me detyrën 19 dhe ndihmoje atë të kryejë detyrën sa më mirë.
21. Ndiq procesin në këtë ushtrim. Ju jeni vëzhguesi/ja. Çfarë vutë re? Çfarë të pëlqen në mënyrën se si kolegët tuaj e bëjnë këtë ushtrim? Çfarë nuk ju pëlqen? Bëni rekomandime në mënyrë që ushtrimi të mund të kryhet më me sukses herën e dytë. Jini sa më diskret.
22. Ndiq procesin në këtë ushtrim. Ju jeni vëzhguesi/ja. Çfarë vutë re? Çfarë të pëlqen në mënyrën se si kolegët tuaj e bëjnë këtë ushtrim? Çfarë nuk ju pëlqen? Bëni rekomandime në mënyrë që ushtrimi të mund të kryhet më me sukses herën e dytë. Jini sa më diskret.
23. Ndiq procesin në këtë ushtrim. Ju jeni vëzhguesi/ja. Çfarë vutë re? Çfarë të pëlqen në mënyrën se si kolegët tuaj e bëjnë këtë ushtrim? Çfarë nuk ju pëlqen? Bëni rekomandime në mënyrë që ushtrimi të mund të kryhet më me sukses herën e dytë. Jini sa më diskret.

## Ushtrimi me detyra (2)

### Përshkrimi i ushtrimit

Në mjedisin e punës gjenden 18 detyra, aq sa ka edhe pjesëmarrës. Pjesëmarrësit duhet të gjejnë detyrën e tyre dhe ta bëjnë atë. Koha është e kufizuar në 50 (60) minuta.

Kthim në plenum dhe një evaluim i: Si ishte?  
Vijojnë prezantimet e përgatitura

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:

90 min.

Materialet e nevojshme:

Zarfe të përgatitura me detyra, fletë stilolapsa, fletë të mëdha, markera etj

### Detyrat:

1. Gjeje tekstin “Letër e hapur për ndërtuesit e paqes”. Detyra jote është të përshkruash shkurtimisht konceptet e qasjes transformuese dhe teknike për ndërtimin e paqes, të përshkruar në atë libër, si dhe kapitullin “Krijimi i ndryshimit politik”. Ke maksimum 5 minuta për prezantimin tënd. Bëje atë interesant.
2. Gjej personin e lindur më 06.07. dhe së bashku bëni detyrën për të cilën personi udhëzohet të bëjë.
3. Gjej të paktën dy video të shkurtra në internet me shembuj të veprimeve të padhunshme ose fushatave që të pëlqyen. Le të jenë ata video-klipe që zgjasin maksimalisht 5 minuta.
4. Gjeje personin... (me një karakteristikë/detaj personal) dhe kryeni detyrën me të.
5. Mendoni ose gjeni një lojë për të përfunduar këtë paradite.
6. Gjeje personin... dhe kryeni detyrën me të.
7. Anketo të paktën 5 persona që nuk janë pjesëmarrës në trajnimin me temë “Çfarë është pajtimi”. Si përmbledhje, me shkronja të mëdha paraqitni rezultatet e kësaj ankete. Ku ka më së shumti kundërshtime/pajtime? Ku janë ndryshimet në deklarata? Keni maksimum 5 minuta për prezantimin tuaj. Bëjeni të jetë sa më interesant.
8. Gjej personin që ka për detyrë të bëjë anketë “Çfarë është pajtimi” dhe kryeni detyrën së bashku.
9. Anketo të paktën 5 persona që janë pjesëmarrës në trajnimin me temë “Parimet themelore etike në ndërtimin e paqes”. Si përmbledhje, me shkronja të mëdha paraqitni rezultatet e kësaj ankete. Ku ka më së shumti kundërshtime/pajtime? Ku janë ndryshimet në deklarata? Keni maksimum 5 minuta për prezantimin tuaj. Bëjeni të jetë sa më interesant.
10. Gjej personin që ka për detyrë të bëjë anketën “Parimet themelore etike në ndërtimin e paqes” dhe kryeni detyrën së bashku.
11. Gjej të paktën tre shembuj të mosbindjes civile dhe aksioneve të padhunshme në internet. Ke maksimum 5 minuta për prezantimin tënd. Bëje sa më interesant.
12. Gjej personin... dhe kryeni detyrën së bashku.
13. Përcillni punën e grupit, por në mënyrë që të mos vëreheni. Gjeni mënyra për t’ua lehtësuar punën atyre që kanë vështirësi. Mbështetni ata në mënyrën më të përshtatshme.
14. Sigurohu që ato grupe që kanë për detyrë përgatitjen e prezantimit ta bëjnë këtë në një mënyrë sa më interesante. Mos tërhiqni vëmendjen gjatë punës tuaj. Qëllimi është të bëhen sa më shumë prezantime me të vërtetë interesante, të shkurtra dhe të qarta. Mundohuni të mos zbuloni detyrën tuaj.
15. Zgjidhi tre libra dhe tre filma që janë frymëzues për veprim shoqëror. Përgatitni një prezantim

- të shkurtër për secilin prej tyre, gjithsej keni 5 minuta.
16. Gjej personin... dhe kryeni së bashku detyrën që ai/ajo ka marrë.
  17. Gjej dhe prezanto të paktën tri aktivitete që synojnë bashkimin e bashkësive etnike të ndara në Maqedoni. Prezantimi nuk duhet të zgjatë më shumë se 5 minuta.
  18. Bëje detyrën me personin që...

## E kaluara, e ardhmja

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Detyra: Zgjidhni dikë për të formuar çift. 1) Kujtoni të paktën 3 deri në 5 momente të rëndësishme në lidhje me punën e deritanishme për ndërtimin e paqes. Shkruajeni secilën në një fletë të veçantë. 2) Vendosini vetes të paktën 3 qëllime që dëshironi të arrini në vitet e ardhshme (personalisht). Shkruajeni secilin në një fletë të veçantë.

Pastaj vijon biseda/shkëmbime në grupe të vogla. Pas kthimit në plenum, fletët vendosen në vendet e shënuara në dysHEME: “e kaluara” (momentet) dhe “e ardhmja” (qëllimet). Pastaj duhet të bëhet një rishikim i shkurtër i asaj që është shkruar.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

45–60 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë, fllamastera





# Pajtimi

Meqenëse shpesh pajtimi identifikohet/barazohet me faljen, qëllimi kryesor i punëtorive me këtë temë është të kuptohet më mirë koncepti i pajtimit, gjegjësisht të bëhet dallimi i kuptimit të pajtimit në nivelin shoqëror dhe në atë individual.

## Shembull punëtorie

☺ Lojë

### Përse pajtim?

#### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit duhet të imagjinojnë sikur janë në një situatë që t'i shpjegojnë dikujt se çfarë na duhet neve pajtimi dhe të gjejnë argumente të mjaftueshme. Një person nga ekipi trajnues merr një qëndrim skeptik mbi pajtimin dhe kërkon që secili argument t'i shpjegohet asaj/atij, derisa të jetë shumë e qartë dhe e pranueshme. Këto argumente shkruhen në një gazetë muri/tabelë.

Lloji i ushtrimit:

Gazeta të murit, luajtja e roleve

Kohëzgjatja:

20–25 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

## Kontributi im për pajtimin

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Detyra është që të secili t'u tregon të tjerëve atë që sheh si kontribut të vetin për pajtimin, me radhë, në një rreth. Para se të fillojë tregimi, jepuni pjesëmarrësve ca kohë të mendojnë për ato që do të tregojnë..

### Vërejtje

*Ushtrimi mund të bëhet edhe me temën "Ndërtimi i paqes". Në këtë rast, të gjithë flasin për kontributin e tyre në ndërtimin e paqes.*

Lloji i ushtrimit:  
Punë individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:  
45–50 min.

Materialet e nevojshme:  
/

## Barometri në temën e pajtimit

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda barometri në hollësi është përshkruar në fillim të kapitullit, f. 65.

Deklaratat e propozuara për barometrin:

- Ndërtimi i kombit është pjesë e procesit të pajtimit.
- Të pranosh që është bërë padrejtësi dhe të kërkosh falje janë parakushte për pajtim.
- Procedimet penale të krimeve të luftës janë një parakusht për pajtim.
- E vërteta është një parakusht për pajtim.
- Dialogu me armikun është parakusht për pajtim.
- Pajtimin duhet t'a bëjnë njerëzit që janë të paanshëm.
- Nuk ka pajtim pa drejtësi për të gjitha viktimat.
- Secili ka të drejtë të refuzojë pajtimin

Kohëzgjatja:  
40 min.

## Unë dhe pajtimi

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Në dysheme ka disa fletë të mëdha, te secila gjendet një nga pyetjet e mëposhtme:

- Cila është sfida ime më e madhe te pajtimi?
- Me kë dhe me çfarë kam nevojë të pajtohem/ krijoj një marrëdhënie?

Lloji i ushtrimit:  
Punë individuale

Kohëzgjatja:  
30 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë të mëdha, markera

- Kush dhe me kë duhet të pajtohet?
- Çfarë dhe kujt mund/dua/duhet t'ia fal?
- Nga kush dua dhe kam nevojë për falje?

Të gjithë afrohen dhe njëkohësisht shkruajnë përgjigjet e tyre ose lexojnë atë që tashmë është shkruar. Pas kësaj, jepuni pjesëmarrësve ca kohë të shikojnë se çfarë ka në fletë.

## Vërejtje

*Ushtrimi është veçanërisht i dobishëm kur është e nevojshme t'i kthehemi vetvetes dhe rolit tonë në shoqëri, po sidomos nëse te grupi ka një gatishmëri të madhe për të diskutuar proceset socio-politike, por jo edhe për të reflektuar për rolin e vet në këto procese si dhe përgjegjësinë. Sigurisht, ne mund t'i diskutojmë këto çështje në plenum ose në grupe më të vogla, por ndonjëherë është më e dobishme ta mbyllim hapësirën e diskutimit dhe ta zgjerojmë hapësirën për të menduar pak me veten dhe të pyesim veten.*

## Erdhi pajtimi!

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë marrin nga disa fletë vetë-ngjitëse shumëngjyrëshe (ca fletë shtesë le të jenë në dispozicion nëse është e nevojshme). Detyra është që të fantazojmë, të imagjinojmë sikur pajtimi ka mbërritur dhe të mendojmë për atë që tani është e mundur, e që nuk ishte e mundur më parë, si dhe ta shkruajmë atë në letër. Një shembull në një fletë. Jepuni 2-3 minuta të mendojnë dhe të shkruajnë. Më pas secili duhet ta lexojë atë që ka shkruar dhe ta ngjitë fletën në gazetën e murit, në mënyrë që të gjitha këto mundësi të reja të hapura rishtas të jenë në një vend..

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë vetë-ngjitëse në ngjyra të ndryshme, lapsa, fletë të mëdha

## Vërejtje

*Mund të jetë e dobishme që procesi i prezantimit të fillohet prej ndonjërit nga ekipi trajnues me disa shembuj kreativë në mënyrë që të ndikojë tek ritmi dhe për t'i dhënë mundësi imagjinatës. Përderisa në mënyrë të pashmangshme shkaktohet frymëzimi i ndërsjellë, lejoni që pjesëmarrësit të marrin fletë të tjera shtesë, të shtojnë dhe të rishfaqen për të lexuar ato që kanë shkruar.*

# Shembuj të ushtrimeve

## Kush me kë/me çka duhet të pajtohet?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Në dysheme gjenden fletë të mëdha (të mjaftueshme që një numër më i madh i pjesëmarrësve të shkruajnë në të njëjtën kohë). Pjesëmarrësit shkruajnë në heshtje përgjigjet e tyre në pyetjen: “Kush me kë/me çfarë duhet të pajtohet?” Pasi të mbarojnë të gjithë, kemi mundësinë të shohim se çfarë është shkruar. Vijon një përmbledhje në plenum.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, punë në plenum

Kohëzgjatja:

30–45 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera, fllamastera

## Akuariumi me temën e pajtimit

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda *akuariumi* përshkruhet në hollësi në fillim të kapitullit, f. 68.

Në akuarium ka katër karrige. Aty ulen pjesëmarrësit që duan të flasin për një temë të caktuar. Nëse dikush tjetër dëshiron të përfshihet në bisedë, ai duhet të afrohet dhe të prekë në shpatull një nga pjesëmarrësit, gjë që tregon se ky person duhet t’ia lirojë vendin atij/asaj.

Disa nga temat për akuarium:

- Ndiej përgjegjësi për atë që është bërë në emër të popullit tim.
- Pajtimi është çështje e zgjedhjes personale.
- Identitetet kombëtare paraqesin pengesë për pajtimin

Kohëzgjatja:

45–60 min.

## Gazeta të murit: Dilemat që kam në lidhje me pajtimin

---

Kohëzgjatja:

15 min.

## Memorializimi: përmendoret

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Hapi 1. Punimi i gazetës së murit në plenum: “Për çfarë shërbejnë përmendoret, cili është qëllimi i tyre? Për kë po i bëjmë ato?”

Hapi 2. Në një panel gjenden fotografitë e përmendoreve nga luftërat e fundit, në mënyrë që të gjithë të kenë një shans t’i shikojnë ato shkurtimisht.

Hapi 3. Biseda në plenum: “Si i përjetoni këto përmendore dhe të tjera për të cilat e dini se ekzistojnë? Çfarë mesazhi dërgojnë? Çfarë lloj simbolesh përmbajnë ato? Sa kontribuojnë në kujtimin e viktimave? Sa (nuk) kontribuojnë për pajtimin?”

Lloji i ushtrimit:  
Punë në plenum

Kohëzgjatja:  
60 min.

Materialet e nevojshme:  
Fotografi të përmendoreve, fletë të mëdha, markera

### Versioni tjetër i ushtrimit

Hapi 1. Në grupe të vogla fillojmë të flasim për funksionin e formave ekzistuese të memorializimit. Krijoni një gazetë muri me temën: «Cilat nevoja plotësojnë ato? Kujt («neve», «atyre», luftëtarëve, familjeve të viktimave ...) çfarë mesazhi i dërgojnë? «Vijojnë prezantimet dhe biseda në plenum.

Hapi 2. Në panel gjenden fotografitë e përmendoreve nga luftërat e fundit, në mënyrë që të gjithë kanë një shans t’i shikojnë ato shkurtimisht.

Hapi 3. Bisedë dhe punimi i gazetës së murit në plenum: «Vështirësitë që kemi me mënyrat ekzistuese të shënjimit? Pse?» Më pas: «Çfarë ju pëlqen në lidhje me përmendoret ekzistuese? Pse?»

## Lajme nga e ardhmja

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Lexohen tri „lajmet nga e ardhmja“ që vijojnë:

1. Shoqata e veteranëve të Armatës së Bosnjë dhe Hercegovinës përshëndeti aktgjykimin e Gjykatës së BdeH për krime lufte për komandantin e Ushtrisë së BH. Shoqata njëkohësisht dënon deklaratën e anëtarit kroat të Presidencës së BdeH që vendimin përfundimtar e kishte komentuar duke thënë: “Ky aktgjykim është dënim për viktimat, ndërsa shpërblim për agresorët”.

2. Sot një delegacion i luftëtarëve të VRS dhe UBR nga Serbia ka vendosur kurora në Beograd në përmendoren e viktimave të gjenocidit në Srebrenicë dhe Prijedor dhe më pas u bëri thirrje zyrtarëve të qeverisë që të mbështesin programet ndërkuftare të rinjve dhe kampet e paqes të organizuara nga Organizata e Luftëtarëve, Organizata për të Drejtat e Njeriut dhe Organizata e Historianëve të Bashkuar/historianë nga Ballkani Perëndimor. Thirrjes iu bashkuan shumë njerëz të famshëm nga

Lloji i ushtrimit:  
Punë në plenum

Kohëzgjatja:  
30–45 min.

Materialet e nevojshme:  
„Lajme nga e ardhmja“ të përgatitura paraprakisht

bota e kulturës dhe sportit, përfshirë: \_\_\_\_ (për të përmendur disa të famshëm dhe pjesëmarrës nga grupi dhe/ose ekipi i trajnerëve).

3. Shoqata HVIDR nga Mostari ka dërguar kumtesë për shtyp ku kanë shkruar se bashkë me Shoqatën e të Arrestuarve nëpër Llogore nga Mostari, me sukses e kanë përfunduar fushatën për mbledhjen e mjeteve për të pajisur dhomën perkujtimore në shenjë të perkujtimit të viktimave të arrestuara në kampin Helidrom në vendin ku ka qenë ai kamp..

## Diskutim në plenum

Pasi t'i kemi lexuar, nisni bisedën në plenum: "Si i përjetuat këto lajme? Si ju duket kjo dhe pse?"

## Vërejtje

*Lajmet duhet të përgatiten në atë mënyrë që të jenë sa më relevante për grupin e pjesëmarrësve. (Ky ushtrim është përgatitur për një grup specifik të veteranëve të luftës.) Qëllimi është të reflektojmë për atë se çfarë pamundëson disa veprime shumë njerëzore, të cilat do të kontribuonin dukshëm në përparimin e procesit të pajtimit dhe ndërtimit të paqes në rajon, por ndoshta edhe të provojmë të shohim se çfarë mund të bëjmë ne që lajmet e tilla të bëhen të mundshme.*

## Çka mund të bëjmë ne që do të ishte një hap drejt pajtimit?

### Përshkrimi i ushtrimit

Hapi 1. Ndani grupin sipas shtetit për nga vijnë dhe punimi i gazetës së murit për pyetjen: "Çfarë mund të bëjmë ne që do të ishte një hap drejt pajtimit?"

Hapi 2. Prezantimi i gazetës së murit si rezultat i punës në grupe të vogla.

Hapi 3. Gazetat e murit nga të gjitha grupet vendosen në vende të arritshme. Atyre u afrohen personat që nuk kanë marrë pjesë në përpilimin e tyre dhe shtojnë, në të njëjtën fletë po me një ngjyrë të ndryshme, gjithçka që ata mendojnë se duhet të qëndrojë dhe nuk është e shkruar më herët. Më konkretisht, detyra e tyre është të plotësojnë gazetatat e murit me ato që ata mendojnë se duhet të bëhet ende në ato mjedise.

Hapi 4. Prezantimi i asaj që është shtuar, rishikim dhe komente.

## Vërejtje

*Ky është një variant i ushtrimit "raporti i ndershëm ndaj së kaluarës" (shiko nën "Ballafaqimi me të kaluarën").*

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

60–90 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

## Ç'mund të bëjnë të tjerët?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndahen në 4 grupe të vogla të përziera. Në grupe të vogla flasin për: "Çka do të doja të dëgjoja nga tjetri, që për mua do të ishte një hap drejt pajtimit?" Vijon bashkëbisedimi në plenum.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

40 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

## Drejtësia, falja, e vërteta, pajtimi\*

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Pjesëmarrësit ndahen në katër grupe të vogla: drejtësia, falja, e vërteta dhe pajtimi. Detyra e grupeve është të diskutojnë dhe përgatisin prezantim me temën: "Përse ju si drejtësi/e vërtetë/falje/pajtim jeni më të rëndësishmit në procesin e ballafaqimit me të kaluarën?" Pastaj një nga një grupi prezanton në plenum arsyet dhe pikëpamjet e tyre, ndërsa pjesa tjetër e grupit ka mundësinë t'u bëjë pyetje pjesëtarëve të grupit në lidhje me prezantimin e tyre.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

60 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, markera

### Evaluimi

Pas ushtrimit është i dobishëm një diskutim në plenum, ku mund të diskutohet secili prej këtyre koncepteve individuale dhe ndërlidhja e tyre me kontekstet tona sociale.

## Drejtësia, falja, e vërteta, paqja

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Nga dy pjesëmarrës përbëjnë një çift që ka për detyrë të mbrojë një nga konceptet: drejtësia, falja (mëshira), e vërteta dhe paqja. Këto janë katër elementet e procesit të pajtimit sipas Lederach. Ata kanë dhjetë minuta për të përgatitur dhe gjetur argumente përse koncepti i tyre (drejtësi, falje, e vërtetë dhe paqe) është më i rëndësishmi për pajtimin

Lloji i ushtrimit:

Luajtja e roleve

Kohëzgjatja:

60 min.

Materialet e nevojshme:

/

---

\* Këtë ushtrim e mësuam nga Amele dhe Randyja Puljek-Shank.

Pastaj një vullnetare nga grupi ka për detyrë që në mes të dhomës (hapësirës) të renditë sipas rëndësisë së përfaqësuesve të këtyre elementeve (duke u udhëhequr nga vlerësimi personal, se cilin nga elementet e sheh si më të rëndësishëm ose si më pak të rëndësishëm). Kur i krahason ata, ajo më pas u shpjegon të gjithëve pse zgjodhi atë renditje. Më pas, përfaqësuesit e atij elementi të pajtimit kanë mundësinë të thonë se si e shohin pozicionin e tyre, ku mendojnë se duhet të jenë dhe pse.

Nëse ka kohë të mjaftueshme, mund të jetë interesante që edhe një vullnetar tjetër të ketë mundësinë t'i krahasojë këto elemente sipas gjykimit të tij, gjegjësisht të përsërisë procesin.

### Evaluimi

Në fund, bëhet një diskutim të shkurt në plenum, ku duhet të shikohen kontekstet tona (ku janë këto procese te ne, çfarë mungon, për çfarë insistohet...)

### Vërejtje

*Ushtrimi mund të kontribuojë për një të kuptuar më të mirë të këtyre termave dhe të rëndësisë së tyre, gjë që është veçanërisht e dobishme në kontekste të tilla si yni, ku këto terma janë të përzier a barazohen ose edhe shihen në kundërshtim me njëri-tjetrin. Meqenëse gjatë vetë realizimit të ushtrimit ai bëhet në një nivel abstrakt, konceptor, është e dobishme të lini kohë për diskutime në plenum për kontekstin tonë, pasi kontekstualizimi siguron një kuptim më të mirë të këtyre koncepteve.*

*Këshillohet që nga dy persona të përfaqësojnë një term, sepse është më e lehtë për ta në procesin e shkëmbimit të përgatiten për ushtrimin (te disa grupe detyra mund të jetë shumë e vështirë për një person). Disa korniza teorike (p.sh. një informacion i shkurtër nga Lederach për kuptimin e këtyre elemente dhe interpretimi i tij për rolin e tyre në proceset shoqërore) mund të jenë të dobishme, veçanërisht nëse grupi është i hutuar në lidhje me këto koncepte.*





# Ballafaqimi me frikën

Disa nga qëllimet e punëtorive me temë Ballafaqimi me frikën mund të jenë: të kuptuarit e emocioneve tona dhe të sjelljes në situata stresuese, të provuarit e qasjeve të ndryshme kur ndiejmë frikë, nxitje dhe stimulim për të kapërcyer frikën dhe fuqizimin

## Shembuj të ushtrimeve

### Rrethi i mirëbesimit

#### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë qëndrojnë në rreth, ndërsa një person është në mes të rrethit (për fillim patjetër dikush nga ekipi i trajnerëve). Ai/ajo qëndron me sy të mbyllur, trup të ngurtë, kyçin e këmbëve të relaksuar dhe duart pranë trupit. Të tjerët i mbajnë duart para vetes dhe kanë për detyrë të shtyjnë me kujdes këtë person midis tyre, duke e lëkundur lehtë dhe përsëri duke e kthyer në qendër të rrethit, njëkohësisht duke u siguruar që personi të mos bjerë. Pas 2-3 minutash, personi tjetër në rreth hyn në qendër.

Rrethi nuk guxon të jetë shumë i madh. (Për njëzet pjesëmarrës të formohen dy rrathë)

#### Vërejtje

*Ky ushtrim ndikon në krijimin e një ndjenje të sigurisë në grup dhe mund të bëhet si pjesë e një punëtorie me temë "ndërtimi i mirëbesimit". Prandaj këshillohet që ekipi i trajnerëve të marrë pjesë në të. Do të ishte mirë që të gjithë të përpiqen të jenë në qendër të rrethit (të shtyhen), por jo edhe t'i bëhet presion dikujt që nuk dëshiron.*

*Është e rëndësishme të ketë pjesëmarrës që e kanë të njohur këtë ushtrim prej më parë, për t'u treguar të tjerëve se si mund ta "lëkundin" një person në qendër dhe ta pasojnë atë mes tyre. Nëse nuk ka, atëherë ekipi i trajnerëve duhet patjetër të marrë pjesë në ushtrim. Kur personi në qendër ndihet i sigurt dhe i relaksuar, rrethi mund të zgjerohet pak në mënyrë që të ketë një hapësirë midis atyre që qëndrojnë në rreth. Nëse është e nevojshme, ushtrimi gjithashtu mund të evaluohet.*

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim eksperiencial

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

/

## Rënia

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Një vullnetare/vullnetar ngjitet mbi një tavolinë ose karrige. Qëndron duke ngurosur trupin dhe mban duart pranë trupit. Pastaj bie nga prapa (me shpinë nga dyshemeja), ndërsa të tjerët e kapin atë duke qëndruar në dy rreshta në çifte, përballë njëri-tjetrit, duke ndërthurur duart e duke bërë një rrjetë për të kapur personin që bie.

Lloji i ushtrimit:  
Ushtrim eksperiencial

Kohëzgjatja:  
20 min.

Materialet e nevojshme:  
Tavolinë ose karrige

### Vërejtje

*Edhe ky ushtrim mund të bëhet në temën „Ndërtimi i mirëbesimit“.*

*Është shumë e rëndësishme që personi që bie gjatë gjithë kohës ta mbajë trupin të ngurosur, në mënyrë që të shmangen lëndimet e mundshme. Pjesëmarrësit që e kapin atë në rrjetën e ndërthurur me duar duhet të jenë të vëmendshëm për të parandaluar dëmtimin e qafës. Për ta bërë këtë ushtrim, është e detyrueshme që të paktën disa njerëz ta njohin mirë prej më parë.*

## Situata ku kemi ndier frikë

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në grupe të vogla me nga tre ose katër anëtarë. Në grupe të vogla diskutoni temën: “Një situatë ku ndjeva frikë”. Pasi të ktheheni në plenum, bëni një gazetë muri me temën: “Cilat emocione i kishit derisa po flisnit?”, ndërsa pastaj në temën: “Derisa po dëgjoja, ndihesha ...”

Lloji i ushtrimit:  
Punë në grupe të vogla, gazeta të murit

Kohëzgjatja:  
30 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë të mëdha, markera

## Statuja me temën frika

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në tre grupe. Grupet janë të ndara në hapësira të ndryshme dhe kanë për detyrë të përgatisin një statujë me temën “Frika”, duke u kushtuar vëmendje të veçantë reagimeve të trupit nga frika.

Pason kthimi në plenum, ku grupi i parë shfaq statujën e tyre. Të tjerët, të cilët janë publiku, thonë atë që panë dhe më pas pjesëmarrësit në statujë

Lloji i ushtrimit:  
Teatri statujave

Kohëzgjatja:  
70 min.

Materialet e nevojshme:  
/

sqarojnë atë që donin të tregonin. Nëse është e nevojshme, mund të ketë një diskutim të shkurtër. Pastaj vazhdoni me statujën tjetër ...

Ju mund të shihni më shumë rreth metodës së teatrit të statujave në nënkapitullin “Përpunimi kreativ i konflikteve”.

## Nga vjen frika ime?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Secili mendon në vete për “Frikët e mia” dhe “Nga vijnë ato?”, kurse pastaj shkruajnë mendimet e tyre. Ata kanë 20 minuta për të punuar. Pas kësaj, mblidh të gjitha fletët dhe ngjiti ato në gazetatat e murit, në mënyrë që të gjithë të vijnë dhe ta shohin atë që është e shkruar.

Lloji i ushtrimit:  
Punë individuale, gazeta të murit

Kohëzgjatja:  
25 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë, lapsa, fletë të mëdha, ngjites

## Hapësira ime e sigurt

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Secili për vete vizaton ose bën një kolazh në temën “Hapësira ime e sigurt”. Pason prezantim i punimeve në plenum.

Lloji i ushtrimit:  
Punë individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:  
60–75 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë, fletë me ngjyra, fllamastera, ngjyra dylli, revista, ngjites, gërsërë, etj.



# Fuqia

Disa nga qëllimet e punëtorive me temë “Fuqia” janë të mapojmë burimet e fuqisë në shoqëri dhe të inkurajojmë pjesëmarrësit të shohin fuqinë e tyre. Fuqia shpesh kuptohet si një kategori ekskluzivisht negative, kështu që një nga qëllimet duhet të jetë të kuptuarit e fuqisë që përdoret për qëllime konstruktive.

## Shembull punëtorie

★ Lojë

### Statuja nga karriget në temën fuqia

#### Përshkrimi i ushtrimit

Udhëzim: Detyra është të bëni një statujë që simbolizon fuqinë me anë të 6-7 karrigeve. Pasi që personi i parë vendos statujën, vëzhguesit kanë mundësinë të thonë atë që shohin/vërejnë, dhe më pas autori sqaron statujën e vet. Duhet të marrë të paktën 5-6 persona të paraqesin nga një statujë.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

6-7 karrige

### Brainstorming: Fuqia

Kohëzgjatja:

5–10 min.

# Aeroplani

## Përshkrimi i ushtrimit

Përgatitni më herët rripat e shpëtimit të prerë nga fletë të mëdha (shiko fotografinë). Në to të shkruhen grupet e ndryshme shoqërore:

- të rinjtë
- ushtria
- kompanitë multinationale (p.sh. McDonalds, Coca-Cola etj.)
- paqeruajtësit
- të moshuarit
- persona me invaliditet
- zezakët
- mediat
- qeveria
- gratë

Lloji i ushtrimit:

Luajtja e roleve

Kohëzgjatja:

90 min.

Materialet e nevojshme:

„Rripat e shpëtimit“ nga letra të parapërgatitura, fletë të mëdha, marker



Secili grup shoqëror shfaqet në dy rripa. Një alternativë për rripat e shpëtimit është të shtypni grupe shoqërore me shkronja të mëdha në fletë A4 (të cilat pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të ngjisin në gjoksin e tyre me ndonjë ngjitës ose diçka të tillë).

Hapi 1: Zgjedhja e një grupi. Pjesëmarrësit kanë për detyrë të zgjedhin një nga grupet shoqërore dhe të marrin rripin përkatës.

Hapi 2: Sqarimi i detyrës. Shpjegoni detyrën ngadalë dhe në mënyrë të përmbledhur.

“Pjesëmarrësit që përfaqësojnë të njëjtin grup shoqëror përbëjnë një çift. Secili çift përfaqëson një votë. Çiftet nuk mund të ndahen”.

Ju të gjithë udhëtoni me aeroplan në një konferencë. Tema e konferencës është konflikti dhe dhuna në botë dhe mundësitë për veprim. Në këtë konferencë do të përfaqësoni grupin që keni zgjedhur më parë.

Papritur, piloti ju paralajmëron se për shkak të vështirësive teknike të gjithë duhet të lënë aeroplanin në më pak se një orë. Sidoqoftë, nuk ka parashuta në numër të mjaftueshëm për të gjithë pasagjerët - 3 çifte do të mbeten pa to. Pilotja ka parashutën e saj personale dhe nuk është e gatshme t'ia jap askujt.

Secili çift ka për detyrë të shkruajë arsyet pse ata duhet të marrin një parashutë, duke siguruar kështu që ata të vazhdojnë udhëtimin e tyre në konferencë për t'u marrë me konfliktin dhe dhunën në botë. Gjithashtu, përcaktoni se cili prej jush do të jetë zëdhënësi. Keni 5 minuta për këtë detyrë.”

Hapi 3: Prezantimet. Zëdhënësit paraqesin arsyet pse ata (grupi i tyre) duhet të shpëtohen. Ata kanë nga 3 minuta për prezantim.

Hapi 4: Zgjedhja në çifte. Çiftet kanë 5 minuta për të diskutuar se kush duhet ta marrë parashutën dhe të vendosë për 5 grupe që do t'ua japin votën e tyre, por ata nuk mund të votojnë për veten. Votimi është sekret: çiftet shkruajnë në fletë 5 grupet për të cilat votojnë.

Hapi 5: Votimi. Në fletë të madhe janë të shkruara të gjitha grupet e pranishme në aeroplan. Udhëheqësi/ja regjistron votat pranë secilit grup. Tre çiftet që marrin më pak vota nuk marrin parashuta dhe duhet të heqin rripat e tyre për shpëtim. Nëse rezultati është baras, pilotja deklaron se ata nuk do të presin më për vendimin e tyre tejet të ngadaltë dhe se kanë vetëm 5 minuta për të vendosur, përndryshe ajo do të katapultojë nga aeroplani për të shpëtuar jetën e saj dhe do ta lërë aeroplanin të rrëzohet së bashku me të gjithë ata. Kështu që ata duhet të votojnë përsëri.

## Evalrimi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- Si zgjodhët se cilin grup do të përfaqësoni? Sa të kënaqur jeni me grupin që përfaqësuat?
- Sa e vështirë ishte të justifikohet mbijetesa personale?
- Si ishte kur ishit duke vendosur se kujt do t'i jepnit votën tuaj? Si e zgjodhët se kujt do t'ia jepni votën tuaj?
- Si ndihen përfaqësuesit e grupeve jo të zgjedhura?
- Çfarë përfituat/mësuat nga ky ushtrim?

## Karrige e fuqishme

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Një karrige qëndron përballë të gjithë grupit. Një nga një, secili ulet në të dhe thotë disa fjali, duke filluar me: "Unë kam fuqinë të ..." Mos nxitoni!

### Vërejtje

*Ushtrimi me efekt fuqizues.*

Lloji i ushtrimit:  
Karrige e nxehtë

Kohëzgjatja:  
20 min.

Materialet e nevojshme:  
Karrige

## Shembuj të ushtrimeve

## Shko-eja

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në dy grupe, A dhe B. Të dy grupet qëndrojnë në rresht përballë njëri-tjetrit, disa metra larg, në mënyrë që secili person në një grup të ketë palën e vet nga tjetri. Udhëzim: "Personat e grupit A i japin çiftit të tyre udhëzime joverbale në cilin drejtim (përpara ose prapa) ata duhet të lëvizin. Çifti duhet të ndjekë udhëzimet. "Pas dy minutash, të gjithë kthehen në pozicionin e tyre fillestar, kështu që personat e grupit B lëvizin për një pozicion në të majtë për të marrë një person të ri që u jep udhëzime. Pas 5-6 ndryshimeve, ndryshojnë rolet, tani grupi B jep udhëzime, kurse grupi A i ndjek ato. Pas 5 rundeve të ardhshme stërvitja përfundon

Lloji i ushtrimit:  
Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:  
40 min.

Materialet e nevojshme:  
/

### Evaluimi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Si ishte në çdo rol dhe përse? A keni vënë ndonjë rregull të ri? Sa keni mbajtur kontakte me sytë (me ata që ju "udhëhoqët", apo me ata që ju "udhëhoqën")?

## Barometri në temën „Fuqia“

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda barometri është përshkuar në hollësi në fillim të kapitullit, f. 65.

Deklaratat e propozuara për barometër:

- Fuqia është një kategori negative.
- Të gjithë duan fuqi.
- Unë kam fuqi.
- Gjithmonë abuzohet me fuqinë.

Kohëzgjatja:  
30 min.

## Hapja e grushtit\*

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në çifte. Personi A në çift mban një grusht të shtrënguar, kurse personi B ka për detyrë t'i hap grushtin personit A. Më pas rolet ndryshojnë.

### Evaluimi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Si jeni ndier në secilin nga rolet? Cilën strategji e përdorët për përmbushje të qëllimit tuaj?

Lloji i ushtrimit:  
Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:  
30–40 min.

Materialet e nevojshme:  
/

## Situata kur kisha fuqi

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në grupe të vogla, Temat për diskutim:

- Një situatë në të cilën keni pasur fuqinë dhe emocionet që keni pasur në atë situatë
- Një situatë ku nuk keni pasur fuqinë dhe emocionet që keni pasur në atë situatë

Një person nga secili grup regjistron emocionet e përmendura. Pastaj të gjithë kthehen në plenum, ku në gazetatat e veçanta të murit regjistrohen emocionet nga situata kur kemi pasur fuqi dhe kur jo..

Lloji i ushtrimit:  
Punë në grupe të vogla, gazeta të murit

Kohëzgjatja:  
30–40 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë të mëdha, markera

---

\* Burimi: Bittl-Drempetic. Gewaltfrei Handeln, fq. 372.



## Pesë minuta pushtet mbi ty

---

Përshkrimin e ushtrimit shihe në nënkapitullin „Padhunshmëria“.

### Grupet shoqërore, fuqia dhe privilegjet

---

#### Përshkrimi i ushtrimit

**Hapi 1.** Në plenum përpilohet një gazetë muri me temën: “Cilat grupe shoqërore kanë më shumë fuqi në shoqëritë tona?”

**Hapi 2.** Në fletë të mëdha shkruani grupin që ka më shumë fuqi dhe privilegje (të shënuara më parë në gazetatat e murit, e ku mund të shtoni disa të reja), për shembull: të bardhët, pjesëtarët e shumicës etnike në zonën e tyre, burrat, ata pa aftësi të kufizuara, heteroseksualët etj. Le të ketë katër deri në gjashtë nga këto grupe. Kërkojuni pjesëmarrësve të zgjedhin njërin nga këto grupe, por me kusht që të nuk i përkasin atij grupi në realitet.

Vijon biseda për grupet e tilla që u formuan: “Pse zgjodhët pikërisht këtë grup? Çfarë privilegjesh gëzon ky grup në shoqëri?” Një detyrë shtesë: të renditni këto privilegje në fletë të mëdha sipas grupit që i përkasin.

**Hapi 3.** Të bëni një ekspozitë të vogël dhe të gjithë të kalojnë nëpër dhomë e të shikojnë çfarë dhe ku është shkruar dhe me fllamaster me ngjyrë të ndryshme (nga ajo e shkruar në fletë) të shtojnë privilegjet që ata e konsiderojnë të rëndësishme dhe që duhet të jenë në listë.

Lloji i ushtrimit:

Gazeta të murit, punë në grupe të vogla, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

70–80 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, fllamastera

#### Evaluumi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- Çfarë po vëreni?
- A keni dëgjuar për ndonjë nga privilegjet e tua?
- Çfarë keni mësuar mbi privilegjet? Cila është lidhja midis privilegjit dhe fuqisë?



# Ndërtimi i mirëbesimit

Në trajnimet e Qendrës për Aksion të Padhunshëm ne nuk e trajtojmë ndërtimin e mirëbesimit në punëtori të veçanta, por kjo është një qëllim i vazhdueshëm për të cilin punohet që nga fillimi kur njoftohemi dhe formojmë grupin e gjithandej përmes të gjitha temave dhe punëtorive të tjera. Këtu do të paraqesim disa nga ushtrimet me të cilat ndërtimi i mirëbesimit mund të tematizohet.

## Shembuj të ushtrimeve

### **Gazeta të murit: Si humbet mirëbesimi?**

---

Kohëzgjatja:  
10 min.

### **Gazeta të murit: Çfarë kontribuon në mirëbesimin e ndërsjellët?**

---

Kohëzgjatja:  
10 min.

## Udhëheqje e verbër\*

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Para punëtorisë, lusni pjesëmarrësit të sjellin diçka për të lidhur (mbuluar) sytë e tyre: shalle, shami, bluza dhe të ngjashme. Grupi është i ndarë në çifte. Secilin çift përbëhet nga personi A dhe personi B. Personi A udhëheq, ndërsa personi B ka sytë e mbuluar dhe udhëhiqet nga A. Ushtrimi zgjat 15 minuta dhe gjatë kësaj kohe ata mund të bëjnë çfarë të dëshirojnë, por kufizimet janë: a) ushtrimi është joverbal, nuk lejohet bisedë dhe b) personi B nuk duhet ta heqë mbulesën e syve të tij. Pas 15 minutash i ndryshojnë rolet.

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:

60–80 min.

Materialet e nevojshme:

Diçka për të lidhur sytë (shalle, shami ose ngjashëm)

### Evaluimi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- Si ndiheshit? Në cilin rol e kishit më vështirë? Përse?
- Si udhëhiqnit?
- Si ju udhëhiqnin?

## Labirinti

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndani në grupe nga 6-7 persona. Një person në secilin grup ka sytë e lidhur (mbuluar). Të tjerët me karrige bëjnë një labirint të vogël, jo shumë të rëndë për ta kaluar. Në të, ata vendosin një karrige në të cilën personi me sy të lidhur duhet të ulet. Pastaj ata qëndrojnë rreth labirintit dhe një nga një i japin personit me sy të mbuluar nga një instruksion të saktë për ta çuar atë në karrigen e synuar (për shembull: “Hidhni dy hapa përpara”, ose: “Ktheni majtas”, ose: “Gjysmë hapi prapa”). Personi me sy të mbuluar nuk duhet të përdorë duart e tij/saj dhe duhet t’i mbajë pranë trupit. Kur arrin të ulet në karrige pasi që kalon nëpër labirint, ai/ajo mund të heqë mbulesën dhe të bashkohet me të tjerët në grupin e saj, ndërsa një person i ri udhëzohet nëpër labirint e kështu me radhë derisa të gjithë kalojnë këtë përvojë.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

60–80 min.

Materialet e nevojshme:

Diçka për të lidhur sytë (shalle, shami ose ngjashëm), karrige

### Evaluimi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- Si u ndjetë gjatë dhënies së udhëzimeve?
- Si ishte kur po kalonit nëpër labirint? Në cilin rol e kishit më të vështirë?
- Çfarë vutë re?

---

\* Frymëzuar nga: Dieter Lünse et al. „Zivilcourage“, 1995, fq. 66.



## Shëtitje elefantësh

### Përshkrimi i ushtrimit

Para punëtorisë, lusni pjesëmarrësit të sjellin diçka për të lidhur (mbuluar) sytë e tyre: shalle, shami, bluza dhe të ngjashme.

1. Nxirrni pjesëmarrësit nga dhoma ku do të jetë "labirinti". Jepuni atyre udhëzime: "Qëllimi i ushtrimit është të kaloni nëpër labirint. Të gjithë do t'i keni sytë e lidhur, përveç një personi që do të jetë SYTË. Fillimisht do të keni 12 minuta kohë për t'u marrë vesh se si do të bashkëpunoni dhe kush do të jenë SYTË. Përderisa kaloni nëpër labirint, SYTË nuk guxojnë të prekin ose të flasin me anëtarët e tjerë të grupit. Para se të fillojmë, ju do të keni një provë të kaloni nëpër labirint. Kjo do të jetë një mundësi për të provuar bashkëpunimin dhe funksionimin e sinjaleve dhe shenjave të marrëveshura".

2. Përderisa grupi po merret vesh si, ju bëni një labirint në dhomën e punës: nga karriget, tavolinat dhe rekuizitat të tjera që keni. Krijoni një rrugë që grupi duhet ta kalojë: të kalon mbi një karrige, nën një tavolinë, pranë një lecke të varur etj., por sigurohuni që rruga të mos jetë shumë i vështirë.

3. Pasi të skadojnë 12 minuta për marrëveshje, udhëheqësi i sjell SYTË në dhomë dhe atyre ju tregon e shpjegon rrugën. Është mirë që njëherë të provoni të kaloni rrugën me SYTË. SYTË pastaj kthehen te të tjerët dhe i udhëzojnë ata nëpër rrugë përmes shenjave të dakorduara me grupin.

Lloji i ushtrimit:  
Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:  
90 min.

Materialet e nevojshme:  
Diçka për të lidhur sytë, karrige,  
tavolina, leckë, rekuizita të tjera

4. Pas një kalimi provë, grupi ka 5 minuta për të përmirësuar sistemin e shenjave me të cilat komunikojnë. Theksoni që këtë herë do të ketë disa pengesa të tjera.

5. Ndërsa grupi është duke rënë dakord, bëni një rrugë të re, pak më të ndërlikuar sesa ishte më parë. Përsëri sillni SYTË dhe udhëzoni ata si ta kalojnë rrugën.

6. Ndërsa grupi kalon rrugën, detyra e ekipit të trajnerëve është që t'i prishë ato. Në fillim pak, pastaj më të shumë: bëni zhurmë, jepni sinjale false duke imituar shenjat e përdorura nga grupi, hidhni balona, gudulisni pjesëmarrësit me një pendë. Mundësitë janë të pafundme. Qëllimi i shpërqendrimit është ta bëjë punën më të vështirë dhe të rrisë nivelin e stresit, deri në kufijtë e zotërimit të detyrës. Kujdesuni që të mos e teproni ose ta bëni detyrën shumë të lehtë.

## Evaluimi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- Si ndiheshit?
- Si u zgjodhën SYTË? Si u morët vesh për shenjat? Si u mor vendimi?
- Si ndiheshin SYTË? Kishte ndonjë rol tjetër të veçantë?

## Rrethi i mirëbesimit

---

Shih përshkrimin e ushtrimit në nënkapitullin „Ballafaqimi me frikën“.

## Rënia

---

Shih përshkrimin e ushtrimit në nënkapitullin „Ballafaqimi me frikën“



# Padhunshmëria

Punëtoritë në temën “padhunshmëria” synojnë të kuptuarit më mirë të konceptit dhe parimeve të padhunshmërisë dhe të promovojnë padhunshmërinë. Ne kryesisht merremi me këtë temë në trajnimet e avancuara, kur ekzistojnë paranjohuri për dhunën, identitetin, punën ekipore dhe temat e tjera themelore.

## Shembull punëtorie

★ Lojë

### 5 minuta pushtet mbi ty\*

#### Përshkrimi i ushtrimit

Ndani grupin në çifte. Udhëzimi thotë: “Merruni vesh se kush do të ketë pushtet mbi çiftin tuaj në pesë minutat e ardhshme. Nëse çifti pajtohet, ai/ajo i jep vetes fuqinë tjetrit për 5 minuta. Para fillimit të ushtrimit, lërimi të gjithë të shkruajnë në një copë letër ose një shënim se me cilat mendime dhe ndjenja hyjnë në këtë ushtrim.”

Pas 5 minutash rolet ndryshojnë dhe ushtrimi përsëritet.

Lloji i ushtrimit:  
Luajtja e roleve

Kohëzgjatja:  
60 min.

Materialet e nevojshme:  
leta dhe stilolapsa

#### Evaluumi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- Cili rol ishte më i vështirë për ju?
- Si e shfrytëzuat pushtetin tuaj? Si u ndiet gjatë kësaj kohe? E ndjeve rezistencën e personit tjetër dhe si e përballove atë?
- Si u ndiet në rolin kur dikush kishte pushtet mbi ju? A rezistuat dhe si (në çfarë mënyre)?

\* Burimi: Bittl-Drempetic. Gewaltfrei Handeln, f. 386-387.

## Statuja me karrige në temën *Fuqia e padhunshmërisë*

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Udhëzim: Nekemi për detyrë të bëjmë një statujë prej 6-7 karrigesh që simbolizon fuqinë e padhunshmërisë. Pasi që personi i parë vendos statujën, vëzhguesit kanë mundësinë të thonë atë që shohin / vërejnë, dhe më pas autori/ja sqaron statujën e vet. Duhet së paku 5-6 persona të vendosin nga një statujë.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

40 min.

Materialet e nevojshme:

6-7 Karrige

## Ndryshohu!\*

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Nëse grupi është i madh, ndahet në dy grupe më të vogla.

Grupi qëndron në një rreth. Një person luan rolin e një "iniciuesi". Iniciuesi del në mes të rrethit dhe ka për detyrë të qëndrojë para secilit anëtar të grupit dhe t'i drejtohet atij me fjalët: "Ndryshohu!". Në atë çast personi, të cilit i është drejtuar mesazhi, duhet të reagojë në mënyrë spontane, varësisht nga mënyra se si i është drejtuar, por edhe mund të thotë diçka (ushtrimi nuk është joverbal). Gjithçka shkon në rreth, ngadalë dhe pa nxitim. Kur iniciuesi përfundon xhiron e tij, ai kthehet në vendin e vet, ndërsa një person tjetër i grupit merr rolin e iniciuesit. Të gjithë duhet ta luajnë atë rol.

Lloji i ushtrimit:

Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:

60 min.

Materialet e nevojshme:

/

### Evaluumi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

- Si ishte për ty kur iu drejtove të tjerëve dhe pse? Si e dërgove mesazhin?
- Si ishte për ty kur dikush t'u drejtua ty dhe pse? Në cilat mënyra u dërgua mesazhi? Cila ishte performanca e personit që kërkoi ndryshimin?

## Gazeta të murit: Ç'do të thotë për mua padhunshmëria?

---

Kohëzgjatja:

15 min.

---

\* Burimi: Bittl-Drempetic. Gewaltfrei Handeln, f. 391–392.

# Shembuj të ushtrimeve

## Marshimi\*

### Përshkrimi i ushtrimit

Zgjidhni paraprakisht një pjesë muzikore që mund t'u pëlqejë të gjithë pjesëmarrësve dhe siguroni një teknikë për të luajtur muzikë.

Ftoni një vullnetare/vullnetar, dikë që mund t'i kundërvihet gjithë grupit dhe kërkoni prej tij/saj të dalë nga dhoma. Të tjerët udhëzohen të përgatisin një valle me hapa të ushtruar që do të përsëriteshin ritmikisht dhe do të ndiqnin pjesën muzikore të zgjedhur më parë. Grupit i sugjerohet të përcaktojë e të ushtrojë hapat në mënyrë që ata të ndihen mirë së bashku, se ata janë të qetë në grup dhe se ata kanë një ndjenjë mbështetjeje dhe besimi në mënyrë që ata të mos duan të ndryshojnë asgjë. Detyra e tyre është të vallëzojnë sipas ritmit të përcaktuar dhe u thuhet se ushtrimi do të përfundojë nëse grupi ndalon vallëzimin për më shumë se 30 sekonda.

Vullnetari/ja udhëzohet të provojë të ndryshojë formacionin e grupit dhe të gjejë një mënyrë për të ndikuar tek ata, por me këtë rast nuk duhet të përdorë forcën fizike ose t'ia zërë rrugën grupit. Ajo ka 10 minuta për detyrën e saj.

Pastaj ftojeni vullnetarin/en të hyjë në dhomë dhe të luajë përsëri muzikë. Për 10 minutat e ardhshme, ndërsa vallëzon grupi, vullnetari/ja përpiket t'i pengojë ata. Pas 10 minutash ushtrimi përfundon.

**Udhëzim sekret:** Para fillimit të punëtorisë caktohet një person të cilit prej përpara i jepet një detyrë sekrete. Ai/ajo ka për detyrë që të bëhet pjesë e grupit, të provojë të ndikojë në grup për të ndryshuar atë që bën dhe për të ndryshuar strukturën e tij, por këtë gjë të mos e bëjë në mënyrë shumë të hapur, kurse detyrën ta fillojë vetëm pasi të kthehet vullnetari në dhomë dhe të fillojë ushtrimi. Më saktë, detyra e saj është të mbetet pjesë e grupit, të mos zbulohet kush është, por të arrijë ndryshimin

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, punë në çifte

Kohëzgjatja:

60–90 min.

Materialet e nevojshme:

Muzikë

### Evaluumi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Si ndiheshit në rolet tuaja? (Pyetje për grupin si dhe vullnetarin/en.)

Çfarë ndryshoi kur filloi ndërhyrja?

(Kërkoni nga personi në rolin sekret të zbulojë cila ishte detyra e tij.)

Cilat strategji ndikimi kanë qenë të suksesshme dhe cilat nuk kanë qenë të suksesshme?

## Shko, eja

Shiko përshkrimin e ushtrimit te nënkapitulli „Pushteti“.

\* Burimi: Bittl-Drempetic. Gewaltfrei Handeln, f. 393.



## Jeta në ishull

---

Shiko përshkrimin e ushtrimit të nënkapitulli „Të kuptuarit dhe analiza e konflikteve“.

### Hera e tretë\*

---

#### Përshkrimi i ushtrimit

Udhëzim hyrës: “Gjeni çiftin për një ushtrim eksperiencial që është sfidues dhe mund të jetë i vështirë. Merrni letrën dhe stilolapsin dhe gruponi sipas çifteve të zgjedhura “.

Secili çift merr nga një tufë gazetash dhe shirit ngjitës dhe detyrën për të bërë një shkop nga ai material. Çiftet merren vesh se kush do të jetë personi A e kush do të jetë personi B.

Hapi 1. Personi A ka për detyrë ta shpullojë personin B për 30 sekonda. Personi B ka për detyrë të ikë nga personi A. Para se të fillojnë, ata shkruajnë në letër se me çfarë mendimesh / ndjenjash / pyetjesh ata i qasen detyrës. Pas performancës, ata shkruajnë shkurtimisht se si u ndien (secili për vete).

Hapi 2. Personi A ka për detyrë të rrahë me shuplaka personin B për 30 sekonda. Personi B ka për detyrë të mbrojë veten dhe të marrë sa më pak shuplaka që të jetë e mundur. Para se të fillojnë, shkruajnë cilat janë mendimet / ndjenjat / pyetjet që kanë ata kur i qasen detyrës. Pas performancës, ata shkruajnë shkurtimisht se si u ndien (secili për vete).

Hapi 3. Personi A ka për detyrë të rrahë me shpulla personin B për 30 sekonda. Personi B ka për detyrë të zbatojë një strategji të re që është e ndryshme nga ajo e zbatuar në dy hapat e parë, pra të mos e përdorë dhunën. Para se të fillojnë, shkruajnë se me cilat mendime / ndjenja / pyetje i qasen detyrës. Pas performancës, ata shkruajnë shkurtimisht se si u ndien (secili për vete).

Më pas personi A dhe B i ndërrojnë rolet dhe hapat përsëriten.

#### Evalrimi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Si jeni tani?

Si kanë ndikuar te ju reagimet e të tjerëve?

Çka keni shkruar?

Çfarë ju kujton kjo përvojë?

#### Vërejtje

*Ushtrimi mund të jetë i mundimshëm dhe i vështirë. Këshillohet që atë ta drejtojë dikush nga ekipi i trajnerëve që e njej mirë ushtrimin dhe ka përvojë të mëparshme drejtimi. Gjithashtu, ne nuk e bëjmë*

---

\* Burimi: Bittl-Drempetic. Gewaltfrei Handeln, fq. 378.

Lloji i ushtrimit:  
Ushtrim interaktiv, eksperiencial

Kohëzgjatja:  
80–120 min.

Materialet e nevojshme:  
Një sasi e madhe gazetash, një  
duzinë shirita ngjitës, stilolapsa

*ushtrimin në programet bazë, por vetëm me grupe të avancuara. Ushtrimi duhet të evaluohet me kujdes, pasi në mënyrë të pashmangshme shfaqen emocione të forta. Kushtojuni vëmendje të veçantë njerëzve që janë të befasuar nga sjellja e vet e dhunshme gjatë ushtrimit dhe që kanë ndjenjën e fajësisë.*

## Barometri me temën „Padhunshmëria“

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda barometri përshkruhet në hollësi në fillim të kapitullit, fq. 65.

Kohëzgjatja:  
30 min.

Deklaratat e propozuara për barometrin:

- Kundërshtarit duhet t'i qasesh me vetëbesim.
- Padhunshmëria nuk shfrytëzon dobësitë e kundërshtarit.
- Padhunshmëria jep rezultate vetëm nëse pushtetet nuk janë autoritare dhe nëse ekziston një kulturë e demokracisë.
- Dhuna përdoret nga frikacakët.
- Padhunshmëria përdoret nga frikacakët.
- Padhunshmëria ka kuptim vetëm nëse pozicionet e fuqisë janë simetrike.

## Një nevojë imja

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Të gjithë pjesëtarët formojnë një rreth dhe kanë mundësinë të shprehin një nga nevojat e tyre që ata kanë në këtë grup.

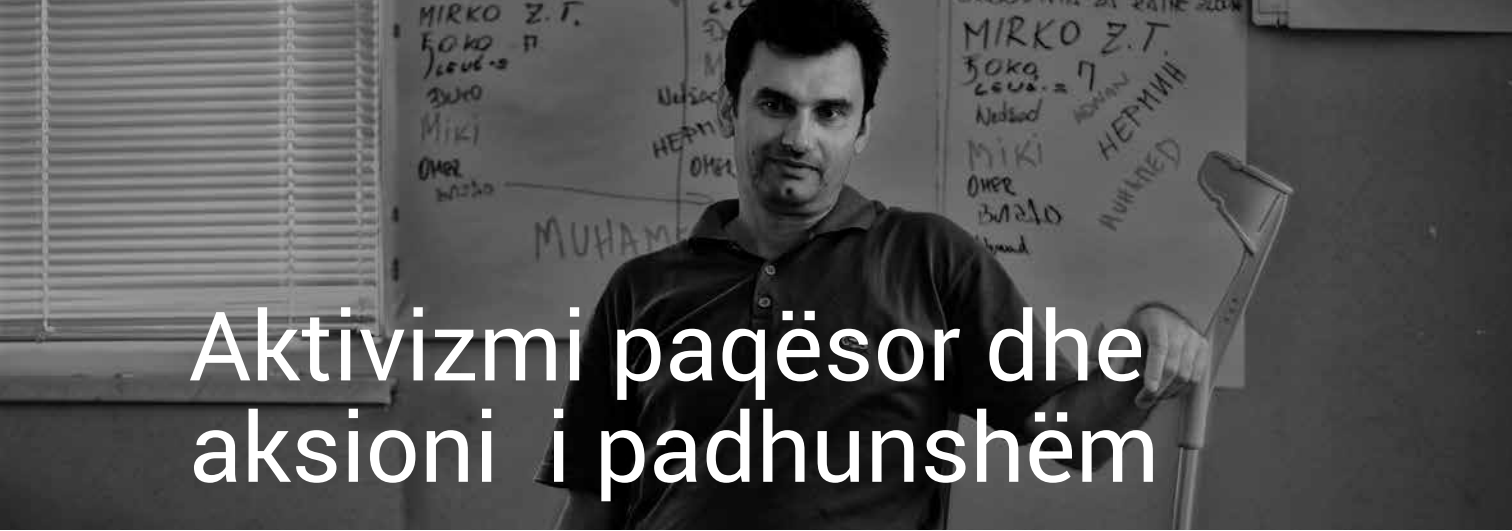
### Vërejtje

*Qëllimi i këtij ushtrimi është afirmimi i shprehjes së nevojave të një personi, e cila gjë është një nga themelet padhunshmërisë.*

Lloji i ushtrimit:  
Punë në plenum

Kohëzgjatja:  
20–25 min.

Materialet e nevojshme:  
/



# Aktivizmi paqësor dhe aksioni i padhunshëm

Një nga qëllimet kryesore të punëtorive mbi këto tema është të inkurajojë një rol aktiv në procesin e ndërtimit të paqes, nga zgjimi i motivimit për angazhim paqësor, përmes frymëzimit për veprimtari të thjeshta ose të ndërlikuara, deri te praktikimi i zhvillimit të idesë për veprim paqësor

## Shembull punëtorie

★ Lojë

### Situata të shpejta

---

#### Përshkrimi i ushtrimit

Lexohet një situatë nga jeta (ku thjesht kërkohet një reagim) dhe shtrohet pyetja: “Çfarë ndërmerrni?” Pastaj pjesëmarrësit prezantojnë idetë e tyre rreth reagimit. Qëllimi nuk është të përcaktojmë reagimin më të përshtatshëm ose më të mirë, por të shohim një spektër reagimesh të mundshme për të frymëzuar njëri-tjetrin se çfarë mund të bëjmë në situata të caktuara.

Lloji i ushtrimit:  
Bisedë në plenum

Kohëzgjatja:  
35–60 min.

Materialet e nevojshme:

/

Disa ide për situatat:

- Posa u kthyet nga një seminar ku morën pjesë njerëz nga ish-Jugosllavia. Takoni të njohurit që ju pyesin se si ishte. Njëri prej tyre komenton: “Përsëri u shoqërova me “shiptari”?” Çfarë bën?
- Je në një tubim familjar, një kombëtar. Aty është edhe një person i një nacionaliteti tjetër. Një anëtar i familjes e provokon atë duke bërë një shaka të papërshtatshme. (p.sh., Ku je “Shokice”) Ju e vini re që ky person ndihet keq. Çfarë bën?
- Në një festë familjare kushëriri juaj deklaron se “të gjithë serbët u larguan vullnetarisht nga Kosova”. Çfarë bën?

- Në ndërtesën përballë shfaqet një grafit “Kroatët në rezervate”. (Ose: “Serbët në shelgje.”; “Boshnjakët në zinxhirë.”) Çfarë bën?
- Në punë, një kolegj ju ankohet: “Shiko këta shqiptarët, ne atyre ua dhamë të gjitha të drejtat, kurse ata ja çfarë po na bëjnë neve...” Çarë bën?
- Gjendesh në një konferencë paqeje. Një përfaqësues i Shoqatës së Familjeve të të Zhdukurve thotë se vetëm viktimat kanë të drejtë të punojnë për ndërtimin e paqes. Çfarë bën?
- Ti je në një taksì. Kur taksisti zbulon se je nga Bosnja, ju pyet: “Si, pashë Zotin, ia dilni në fund me ata myslimanët?!” Çfarë bën?
- Shoku juaj pushohet nga puna për shkak të një orientimi tjetër seksual. Çfarë bën?
- Në vendbanimin tuaj, është planifikuar të ndërtohen banesa për komunitetin rom. Një nga fqinjët tuaj ju ofron të nënshkruani një peticion kundër këtij ndërtimi. Çfarë bën?

## Vërejtje

*Ushtrimi është i përshtatshëm si një nga ushtrimet hyrëse mbi ndërtimin e paqes dhe aktivizmin paqësor, pasi mund të na kujtojë se aktivizmi paqësor mund dhe duhet të trajtohet nga kushdo dhe për çdo ditë – edhe atëherë kur nuk i kemi ideale kushtet logjistike, ashtu edhe kur kemi mbështetje materiale në formën e resurseve dhe donacioneve. Është e rëndësishme të zgjidhni/krijoni situata që janë sa më afërta dhe realiste për pjesëmarrësit e punëtorisë. Duhet të tematizohen të paktën 4-5 situata. Për disa të parat duhet rreth 10-15 minuta kohë për një situatë, ndërsa pjesa tjetër në përgjithësi shkon pak më shpejt. Këshillohet që ushtrimi të mos zgjasë më shumë se 60 minuta, sepse njerëzit lodhen nga dinamika e njëtrajtshme, duke dëgjuar dhe duke qenë të ulur në vend.*

## Gazeta të murit: Shembuj të aksionit të padhunshëm

Kohëzgjatja:  
25 min.

## Zhvillimi i idesë së aksionit paqësor/të padhunshëm

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në grupe të vogla. Detyra e secilit grup është të flasë për idetë rreth aktiviteteve paqësore, ndërkufitare ose në kuadër të një komuniteti, të zgjedhë një ide dhe ta përpunojë atë, por duke iu përgjigjur pyetjeve të mëposhtme

- Një përshkrim i shkurtër i aktivitetit.
- Kush do të ishin aleatët tuaj e cilët kundërshtarët tuaj?
- Çfarë ju duhet për ta realizuar idenë?
- Cilat janë rreziqet?
- Cilat parakushte duhet të përmbushen?

Lloji i ushtrimit:  
Punë në grupe të vogla, prezantim dhe diskutim në plenum

Kohëzgjatja:  
90 min.

Materialet e nevojshme:  
Disa kopje të pyetësorit, fletë të mëdha, markera

- Cilët janë hapat e ndërmjetëm? Cilat pengesa duhet të tejkalohen?

Pas 40 minutash punë në grupe të vogla, vijojnë prezantimet. Pas çdo prezantimi ndani pak kohë për pyetje nga pjesa tjetër e grupit dhe ekipit të trajnerëve.

## Versioni tjetër i ushtrimit

Pjesëmarrësit përpunojnë idenë dhe planifikojnë zbatimin e aktivitetit paqësor duke përdorur një katalog pyetjesh si referim. Pastaj ata prezantojnë idenë e aktivitetit te të tjerët dhe kanë mundësinë për të marrë feedback.

### Katalogu me pyetje:

#### Përpunimi i idesë

1. Lloji i aktivitetit:
2. Kohëzgjatja e aktivitetit:
3. Për kë bëhet:
4. Qëllimi:
5. Ekipi, vendi, koha (nëse dihet):
6. Një përshkrim i shkurtër i idesë, i cili do të mbulonte pyetjet e mëposhtme:
  - Në çfarë mënyre kontribuon në arritjen e objektivit të deklaruar?
  - Çfarë doni të arrini? Rezultatet e pritura? Afatshkurtra dhe afatgjata?
  - Përse u zgjodh grupi i synuar?
  - Çfarë legjitimiteti kam ndaj tyre?
  - A ka aspekte të këtij aktiviteti që kontribuojnë në prishjen e paqes?
  - Çfarë dilemash kam? Çfarë frike?

#### Planifikimi i zbatimit

- Çfarë kapacitetesh kam dhe për çfarë tjetër kam nevojë? (pikat e forta dhe të dobëta)
- Çfarë lloji i mbështetjes nevojitet? Mbështetje e pritur nga QAP (lloji dhe vëllimi)?
- Vallë i shoh dhe ku i shoh të tjerët nga ky grup?
- Përshkrimi i procesit të zbatimit (në hapa/pika)
- Hapat e ardhshëm? Përpilimi i një plani kohor.
- Përpilimi i një tabele me përgjegjësi dhe afate!

Katalogu i pyetjeve, i përshtatshëm për t'u shtypur në formatin A4, mund të shkarkohet nga ueb faqja [www.handbook.nenasilje.org](http://www.handbook.nenasilje.org).

# Shembull punëtorie 2

★ Lojë

## Planifikimi i punës për ndërtimin e paqes në mjedisin lokal

### Përshkrimi i ushtrimit

Hapi 1. Tre pjesëmarrësve me prejardhje nga vende të ndryshme (disa ditë më parë) u jepet detyrë të përgatisin prezantime për t'i njoftuar të tjerët më mirë me situatat në mjediset e tyre (të rëndësishme për punë në ndërtimin e paqes). Me këtë rast të tjerët kanë hapësirë të bëjnë pyetje sqaruese.

Hapi 2. Pjesëmarrësit zgjedhin një nga mjediset (zonat) e prezantuara më parë. Kështu, formohen tri grupe pune (do të ishte mirë që numri i pjesëmarrësve në secilin grup të jetë afërsisht i barabartë). Ata duhet të imagjinojnë që jetojnë në atë mjedis. Detyra është që të zgjidhni një problem konkret të rëndësishëm për punën e ndërtimit të paqes dhe të përpunoni qasjen ndaj problemit. Secilit grup i jepet një fletë me detyrën e dhënë dhe një seri pyetjesh që mund ta bëjnë më të lehtë punën e tyre:

„Detyra juaj është të identifikoni problemin tek i cili do të përqendrohëni dhe të përpunoni qasjen ndaj problemit.“

Fleta e punës me pyetjet ndihmëse:

1. Si vendosni për problemin? (Përse pikërisht ai?)
2. Cilat janë qëllimet tuaja?
3. Përcaktoni parimet e veprimit tuaj.
4. Cilat janë pikat tuaja të forta/të dobëta? Cilat kapacitete ju mungojnë?
5. Çfarë burimesh përdorni për të njohur më mirë mjedisin?
6. Me kë mendoni se është e rëndësishme të krijoni bashkëpunim? Si e bëni? (Kush janë aleatët tuaj të mundshëm?)
7. Si dëshironi që mjedisi (rrethi) juaj t'ju përjetojë? (Çfarë imazhi doni të keni?)
8. Cilat janë efektet e mundshme negative?
9. Cilat aktivitete specifike mund t'i ndërmerrni? Përse mu ato?
10. Tri çështje që janë të rëndësishme për ju dhe nuk janë në këtë listë.

Fleta e punës, e përshtatshme për t'u printuar në formatin A4, mund të shkarkohet nga faqja e internetit [www.handbook.nenasilje.org](http://www.handbook.nenasilje.org).

Hapi 3. Pasi të mbarojnë punën e tyre në grupe një nga një, grupi ulet në karrigen e nxehtë, prezanton ato që ka bërë, ndërsa të tjerët kanë hapësirë të bëjnë pyetje dhe të japin kritika.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim dhe diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

2-3 blloqe pune (360–540 min.)

Materialet e nevojshme:

Disa kopje të fletës së punës, fletë të mëdha, markera

Hapi 4. Të gjithë kanë mundësinë të mendojnë dhe të shkruajnë në letra vetë-ngjithëse: “Çfarë ishte e vështirë për ju në këtë detyrë? Çfarë dilemash keni? Pyetjet që mbeten pa u përgjigjur.” Vijnë një diskutim i shkurtër në plenum.

Hapi 5. Gazeta të murit: “Çfarë njohurish morët për të punuar në mjedisin lokal?” Bërja e gazetave të murit në plenum.

## Shembull punëtorie

### Treshat rotulluese për aktivizmin paqësor

#### Përshkrimi i ushtrimit

Metoda treshat rotullues përshkruhet në hollësi në fillim të kapitullit, fq. 69.

Pyetjet e mundshme për diskutim:

- Si do ta paraqitnim punën tonë për organizatën tonë te fqinji ynë (dikujt që nuk di asgjë për të)?
- Cili është motivi im për të bërë atë që bëj?
- Si ndikon ajo që bëj unë në ndryshimet shoqërore?

Lloji i ushtrimit:

Treshat rotullues

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

/

### Shtyllat e aksionit\*

#### Përshkrimi i ushtrimit

Ndani pjesëmarrësit në 3 grupe. Grupet kanë për detyrë të zgjedhin një problem konkret shoqëror, diçka që ata e shohin si padrejtësi në shoqëri, diçka që duhet të bëhet në kontekstin e ndërtimit të paqes.

Fillimisht e prezantoni modelin e shtyllave të aksionit (shiko foton). Në trekëndëshin qendror shënohet problemi shoqëror që është objekt i analizës. Linjat/shtyllat e zhdrejta që mbështesin këtë trekëndësh përfaqësojnë gjithçka që mbështet dhe mundëson këtë padrejtësi: organizata, institucione, dukuri

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

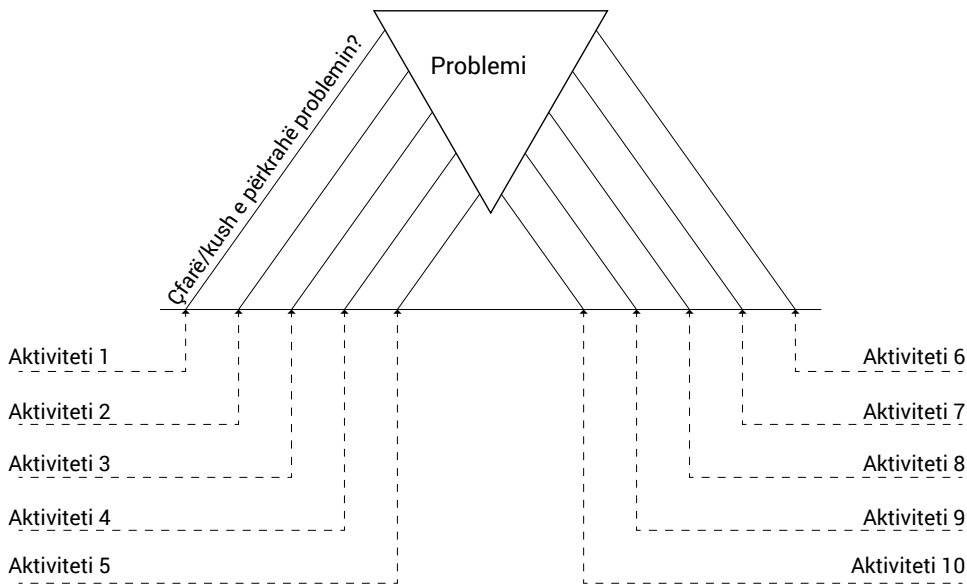
Kohëzgjatja:

90 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, marker, modeli „shtyllat e aksionit“

\* Jean Goss dhe Hildegard Goss-Mayr, përmendur tek: Karl Heinz Bittl-Drempetic. Gewaltfrei Handeln, f. 288.



etj. dhe te këto linja duhet të shkruhen ato. Linjat horizontale që çojnë kah shtyllat, paraqesin të gjitha ato aktivitete që mund të ndërmerren për të ndikuar te shtyllat për të zgjidhur problemin

Detyra e secilit grup është që duke përdorur shtyllat e aksionit të analizojnë problemin e zgjedhur, në një fletë të madhe ta skicojë këtë model dhe ta plotësojë atë me përmbajtjen që arritën ta bëjnë gjatë analizës.

Rekomandim: Për secilin grup të printohet modeli i shtyllave të aksionit. Modeli i përshtatshëm për t'u printuar në formatin A4 mund të shkarkohet nga faqja e internetit [www.handbook.nenasilje.org](http://www.handbook.nenasilje.org).

Vijon prezantim në plenum dhe një diskutim i shkurtër pas secilit prezantim.

## Kriteret për aktivistët (Ishulli „Dub“)

### Përshkrimi i ushtrimit

**Hapi 1.** Ndarje në tri grupe. Detyra është që pjesëmarrësit të përcaktojnë se cilat kriteret duhet të plotësojnë dhe cilat kualitete duhet të kenë njerëzit që merren me ndërtimin e paqes dhe t'i shkruajnë ato në një fletë të madhe. Më pas vijojnë prezantime të shkurtra në plenum.

**Hapi 2.** Pastaj nga një grup dalin një (A), nga grupi i dytë dy (B, B) dhe nga grupi i tretë nga tre vullnetarë (C, C, C). Nga grupi i tretë, nga i cili u larguan tre, vijnë tre persona të rinj (A, B dhe B) me detyrë të veçantë të provojnë të ndryshojnë disa nga kriteret. Te grupi i parë, nga i cili u largua një person, zëvendësohet nga një person (C) me të njëjtën detyrë. Në grupin e dytë vijnë dy persona (C, C), nga të cilët njëri është *kundër* dhe tjetri *për* kriteret e shkruara.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, punë në çifte

Kohëzgjatja:

60–90 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, marker



## Evaluimi

Pyetje të sugjeruara për evaluimin e ushtrimit:

Çfarë ndodhi? (me fokus te procesi, ndërsa për përmbajtjen më shumë në ushtrimin tjetër)

## Vërejtje

*Ky ushtrim është i përshtatshëm kur duhet punuar për punën në ekip dhe konfliktet, ndërsa tematizojmë punën për ndërtimin e paqes.*

*Renditja e evaluimit grup pas grupi mundëson punë më të përqendruar. Për evaluim ne zakonisht fillojmë nga grupi të cilit i është bashkuar një person i ri. Së pari, pyeten anëtarët të këtij grupi duke iu kërkuar t'u tregojnë të tjerëve se çfarë ndodhi, dhe më pas personi i ri që kishte ardhur në grup ka hapësirën të thotë atë që ndodhi dhe si ndihej. Me këtë rast, atij/asaj i kërkohet të tregojë se cili ishte roli i tij/saj, domethënë cila detyrë e veçantë iu dha. Natyrisht, pyetja më e rëndësishme është se sa kritere ai/ajo arriti të ndryshojë. Pas evaluimit të këtij grupi, mund të kalohet në evaluimin e grupit, tek i cili erdhën tre persona të rinj. A ka ndonjë ndryshim në dinamikë midis grupit të parë dhe këtij grupi? Pse është kështu? Më në fund evaluoni grupin tek i cili erdhën dy njerëz të rinj, por me detyra të ndryshme. Vallë, anëtarët e tjerë të grupit a i kanë përjetuar dhe trajtuar ndryshe këta dy ardhacakët? Pse? Nëse kjo nuk është nënvizuar tashmë gjatë evaluimit, atëherë, më në fund, bëni paralelet me jetën e përditshme.*

## Pritjet nga aktivistët dhe aktivistet paqësore

### Përshkrimi i ushtrimit

Ky ushtrim mund të përpunohet duke u ndërlidhur me ushtrimin *Kriteret për aktivistët (ishulli „Dub“)*, por edhe pavarësisht nga ai.

**Versioni 1:** Fletët me kriteret për aktivistët e paqes nga ushtrimi i mëparshëm vendosen në vend të dukshëm. Pason diskutimi në plenum: “Cilat janë pritjet realiste nga një person që merret me ndërtimin e paqes? Çfarë nga kjo vlen për ju personalisht? Cilat kritere i përmbushni ju personalisht? Çfarë mund të them që nuk kam dhe/ose nuk dua të kem?”

**Versioni 2:** Pas ushtrimit *Kriteret për aktivistët (Ishulli „Dub“)* në fletë të veçanta shkruhen kriteret e paraqitura për aktivistët (një kriter në një fletë). Ekipi i trajnerëve eventualisht shton edhe disa kritere të tjera që i konsiderojnë të rëndësishme për diskutim. Pjesëmarrësit marrin nga një ose më shumë fletë-kritere dhe i vendosin në barometër me polet “Pritje të tepërta” dhe “Pritje të justifikuar”. Pastaj vijon diskutimi: “A ka dikush që dëshiron ta ndryshojë pozicionin e ndonjë fletë-kriteri në barometër? Pse?” Për më shumë informacion mbi metodën e barometrit të madh, shiko f. 66.

**Versioni 3:** Detyra është që secili për vete të shkruajë kriteret që duhet patjetër t'i plotësonin aktivistët paqësorë (një kriter në një fletë). Pastaj ushtrimi vazhdon të punohet si Versioni 2.

Lloji i ushtrimit:

Diskutim në plenum/ barometri i madh

Kohëzgjatja:

40–70 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë, lapsa

## Vërejtje

*Shumë shpesh, pritjet që kemi për aktivistët paqësorë janë të ekzagjeruara dhe kriteret e hartuara më lart duket se janë të hartuara për super-njerëz, të përsosur dhe të pagabuar, në mënyrë që askush të mos duhet të merret ndërtimin e paqes, sepse askush nuk mund t'i plotësojë të gjitha ato kriteret. Këtu është e rëndësishme që të fuqizohen njerëzit dhe t'u jepet këtyre "paqeruajtësve" një karakter sa më njerëzor, me të meta dhe gabime, domethënë për të sqaruar se secili mund të punojë për ndërtimin e paqes, vetëm nëse dëshiron.*

## Situata me vështirësi gjatë punës

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në tri grupe. Secili grup i vogël merr nga dy (deri tri) situata që duhet t'i shqyrtojnë dhe t'u përgjigjen pyetjeve: "Si reagoni dhe si i qaseni asaj situatë? Cilat pyetje dhe dilema keni?" Situatat të printohen që grupet të mund t'i kenë tekstet para tyre.

Më pas, grupet përshkruajnë se çfarë qasje kanë zgjedhur, duke u pasuar nga një diskutim i shkurtër.

Situata 1: Ju merrni një ftesë për të qenë mysafir te një televizion nacional në një vend fqinj. Tema e emisionit është procesi i pajtimit në rajonin e ish-Jugosllavisë. Ju e pranoni ftesën, por më pas merrni një sugjerim nga redaksia e emisionit që gjatë emisionit të përqendroheni ekskluzivisht vetëm në kritikën ndaj vendit tuaj.

Situata 2: Ju jeni partneri lokal i QAP për organizimin e një prezantimi publik të punës paqësore me veteranët e luftës. Ju jeni duke përgatitur një panel në vendin tuaj. Disa ditë para mbajtjes, do t'ju kontaktojnë nga Shoqata e Viktimave të Luftës me një kërkesë të prerë për t'i përfshirë edhe ata si folës në panel.

Situata 3: Partnerët nga jashtë me të cilët keni bashkëpunuar gjatë kohë, ju ftojnë të jeni pjesë e një projekti të madh ndërkombëtar (me organizata nga Gjermania, Palestina, Maqedonia, Serbia dhe BdeH). Projekti është veçanërisht i rëndësishëm për ta për shkak të parave dhe mbijetesës së organizatës. Ju keni dyshime për realizueshmërinë e projektit, por pranoni që të mbështesni organizatën partnere. Pas një viti, jeni vetëm ju që keni bërë pjesën tuaj të punës. Projekti tanimë ka kohë që ka përfunduar, kurse ju kurrë nuk keni marrë produktin kryesor të përbashkët të punës suaj (doracak), madje ai as që është shtypur, me aq sa dini ju.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, punë në çifte

Kohëzgjatja:

60 min.

Materialet e nevojshme:

Situatat e printuara

### Versioni tjetër i ushtrimit

Shembuj të tjerë të situatave të dhëna:

1. Ju jeni duke organizuar një aksion ndërkufitar me veteranët e luftës në një qytet boshnjak. Partneri juaj nga një organizatë e veteranëve vendorë propozon takim me kryetarin e Asamblesë komunale, i cili pritet të mbështesë këtë veprim. Ju e keni të njohur që ky është një njeri që është dënua për krime lufte nga Gjykata e Hagës dhe ka vuajtur dënimin me burg. Çfarë bëni?

2. Ju jeni duke u përgatitur për të promovuar një dokumentar që promovon dialogun paqësor. Merrni një ofertë nga një folk-yll kontrovers, familjarët e të cilit lidhen me krimin e organizuar, për të mbështetur aksionin tuaj duke u paraqitur në një konferencë shtypi. Çfarë bëni?

3. Nga fondacioni ku keni paraqitur projekt-propozimin tuaj, ju vjen një letër ku kërkohet të sqaroni pjesëmarrjen tuaj në një projekt tjetër, autori i të cilit është një bashkëpunëtor i vjetër juaji.

Ju nuk dini asgjë për projektin tjetër dhe as nuk jeni konsultuar në procesin e aplikimit. Rezulton se përmbajtja e projektit tjetër është e tillë që kryesisht përfshin evaluimin e punës suaj dhe kërkon aftësi dhe përvojë që ka vetëm organizata juaj. Fondacioni nuk praktikon miratimin e shumë projekteve për të njëjtat organizata. Çfarë bëni?

4. Ju jeni ftuar në *talk show* në televizion për të përfaqësuar grupin tuaj paqësor. Përveç jush, të ftuar të emision janë edhe 2 persona të tjerë me një orientim të theksuar nacionalist: deputeti i partisë në pushtet, një ish-i burgosur në llogore dhe një ish-luftëtar invalid. Tema është “Lufta dhe Paqja”. Udhëheqësja në para-bisedë ju thotë se ajo dëshiron të flasë për atë se kush paguan për veprimtarinë e OJQ-ve. Përndryshe, paga juaj është dy herë më e lartë se mesatarja nacionale. Çfarë bëni?

5. Gjatë zbatimit të një projekti të financuar nga një donator i rëndësishëm, i cili për herë të parë financon disa nga aktivitetet tuaja, krijohen ca vështirësi që pamundësojnë dukshëm arritjen e qëllimeve të përcaktuara. Konkretisht: gjatë trajnimit, pas një grindjeje që ndodh gjatë punëtorisë, njëri nga pjesëmarrësit në mënyrë demonstrative largohet nga trajnimi, kurse pas tij ikin edhe 8 persona të tjerë. Rrjedhimisht, vetë trajnimi shkurtohet për 3 ditë. Gjatë përpilimit të raportit narrativ duhet të vendosni se me cilin nivel të transparencës do ta përshkruani situatën. Çfarë bëni?

6. Gjatë një paraqitjeje publike në media, do t’ju kërkohet një mendim për një projekt tjetër në fushën tuaj të punës, për të cilin dini shumë, sepse keni marrë pjesë në të pjesërisht dhe keni një mendim shumë kritik. Publiku ka një mendim shumë negativ për personin që udhëheq projektin për shkak të punës së saj në mbledhjen e provave për krimet e luftës të anës sonë. Ju e dini që ky person i trajton punonjësit shumë vrazhdët dhe në mënyrë jokorrekte, ndërsa ndaj partnerëve nganjëherë silltet në mënyrë autoritare. Kur udhëheqësja ju pyet për atë projektin tjetër dhe për mendimin tuaj për personin që e drejton atë, çfarë bëni?

7. Me kolegun tuaj, një ish-ushtar i Ushtrisë së RS, shkoni në një takim të një shoqatë tjetër dhe aty në mur shihni fotografi të të dënuarve për krime lufte. Çfarë bëni?

## Situata të shpejta (version për trajnim me veteranët)

### Përshkrimi i ushtrimit

Ushtrimi bëhet njësoj si ushtrimi “Situata të shpejta” në f. 225, por tani me situata të krijuara posaçërisht për grupin e veteranëve të luftës.

1. Ju merrni një ftesë nga Unioni i luftëtarëve të armatës së B dhe H që ju si grup të shkoni së bashku në komemoracionin vjetor në Srebrenicë. Çfarë bëni?

2. Shoqata e familjeve të të vrarëve në koloninë e Tuzlës ju fton të merrni pjesë në shënimin e vuajtjeve në Brçanska Maltë. Çfarë bëni?

3. Është planifikuar një vizitë e përbashkët në vendet e ekzekutimit të Sllavonisë Lindore. Shoqata vendore e veteranëve merr kërcënime nga shoqatat e tjera të veteranëve dhe ju përcjell këtë informacion një ditë para udhëtimit. Çfarë bëni?

4. Një parti politike e prezanton publikisht punën tuaj si meritë e saj dhe jep deklaratë se ky është konfirmim i agjendës së tyre politike duke konstatuar se: “Kjo është dëshmi që etnitetet duhet të shfuqizohen!” Çfarë bëni?

Lloji i ushtrimit:

Diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

35–60 min.

Materialet e nevojshme:

/

5. Po planifikoni një mbledhje të veteranëve nga rajoni në hotelin Vilina Vlas afër Vishegradit. Për gjithçka është marrë pajtimi, por disa ditë para fillimit, ju merrni një informacion të besueshëm nga një OJQ se gjatë luftës në këtë hotel ka qenë i organizuar një kamp përqendrimi (llogor) i grave dhe aty janë përdhunuar shumë gra. Çfarë bëni?

6. Një përfaqësues i shoqatës së familjeve të viktimave kërkon nga ju që të lejoni t'u drejtohet luftëtarëve të palës tjetër që vijnë për vizitë. Çfarë bëni?

7. Planifikoni një mbledhje dhe më pas një deklaratë për media. Ju mësoni se njëri nga të ftuarit nga grupi juaj sapo është akuzuar për një krim lufte. Çfarë bëni?

8. Bashkërisht vizitoni dhomën përkujtimore të HVO (veteranët nga të tria anët) dhe aty shihni, mes të tjerash, një fotografi të Tuxhmanit dhe Paveliqit. Çfarë bëni?

9. Gjatë një vizite në vendet e ekzekutimit në një qytet për një takim të planifikuar me autoritetet lokale, lajmërohet pjesëmarrja e një nënkryetari të komunës, i cili disa muaj më parë ishte kthyer nga vuajtja e dënimit të tij, ishte dënuar për një krim lufte. Çfarë bëni?

10. Shoqata HVIDR nga Zhupanja do t'u bashkëngjitej aksioneve që planifikoni të bëni nëse shoqata e luftëtarëve nga Serbia largon shenjën "çlirim" nga emri i saj. Çfarë bëni?

Më pas në plenum do t'i shqyrtoni të gjitha këto situata.

## Pro dhe kundër

### Përshkrimi i ushtrimit

Ndarje në 3 grupe të vogla.

**Hapi 1.** Pyetje: Çfarë do të na thoshin ata që kundërshtojnë takimet e tilla? Numëroni dhe shkruani në fletë të mëdha, pa diskutim.

**Hapi 2.** Secili grup merr një temë dhe shkruan arsyet pro dhe kundër tezes. Temat janë:

- Falje po, por asnjëherë nuk ka për t'u harruar.
- Populli është fajtor për luftën.
- Ata që kanë luftuar, sot po punojnë për pajtim.

Pason prezantimi i gazetave të murit nga hapi i parë (të tri grupet), i ndjekur nga prezantimi i gazetave të murit nga hapi i dytë dhe në bazë të kësaj pastaj vijon një diskutim në plenum.

### Vërejtje

*Ushtrimi është krijuar gjatë një trajnimit për pjesëmarrësit e luftës, për të cilët pyetja "Çfarë do të na thoshin ata që kundërshtojnë takimet e tilla?" është shumë relevant, sepse këto takime shpesh nuk shikohen me "sy të mirë". Në fund të trajnimit është e dobishme dhe frymëzuese të shtroni pyetjen: "Çfarë do t'u thonin atyre që janë kundër tubimeve të tilla?"*

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim dhe diskutim në plenum

Kohëzgjatja:

120 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, marker

## Unë ç'mund të bëj?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ka disa fletë të mëdha në dysHEME, secila me një nga pyetjet/titujt e mëposhtëm:

- Unë ç'mund të bëj për të kontribuar në ballafaqimin me të kaluarën?
- Cilat dilema i kam, cilat frika?
- Kush janë kundërshtarët e mi?
- Ku mund të gjej mbështetje?

Të gjithë afrohen dhe në të njëjtën kohë shkruajnë përgjigjet e tyre ose lexojnë në heshtje. Pas kësaj, jepni ca kohë për këdo që dëshiron të shikojë se çfarë ka të shkruar në këto fletë.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, marker/fllamaster



# Evaluimi

## Shembull punëtorie

★ Lojë

### Unë do... /Më duhet...

---

#### Përshkrimi i ushtrimit

Shpërndani te pjesëmarrësit nga disa letra vetë-ngjitëse me ngjyra të ndryshme. Ata duhet të mendojnë se çfarë fituan nga trajnimi, ato që mësuuan dhe çfarë do të mund të bënin kur të kthehen në shtëpi, gjë që do të ishte një kontribut (shtesë) për ndërtimin e paqes. Detyra është që ta shkruajnë atë, por duke filluar fjalitë me “Unë do ...” dhe “Më duhet...” (në fletë të veçanta). Pastaj, një nga një, secili del pranë gazetës së murit, lexon ato që ka shkruar dhe ngjit fletën e vet në vendin përkatës.

Lloji i ushtrimit:

Punë individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

30 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë vetë-ngjitëse me ngjyra të ndryshme, stilolapsa

## Një guralec si dhuratë

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Mbrëmjen e mëparshme ose në mëngjes, lusni pjesëmarrësit të bëjnë një shëtitje të shkurtër, vetëm ose së basku me dikë tjetër, dhe të gjejnë nga një guralec, të cilin do ta sjellin në punëtorinë përmbyllëse. Në fillim të ushtrimit, sigurohuni që të gjithë kanë një guralec (përfshirë ekipin e trajnerëve).

Të gjithë ulen në rreth. Detyra është që secili t'ia dhurojë guralecin e vet një personi në grup shoqëruar me fjalë të mira mbështetëse. Një person merr vetëm një guralec, e lë pastaj atë para tij, si një shenjë për të tjerët se ai preson tashmë ka marrë guralecin.

### Versioni tjetër i ushtrimit

Si alternativë, nëse kërkimi i guralecëve do të ishte një detyrë e vështirë, ekipi i trajnerëve mund të sigurojë një grumbull guralecësh dhe t'i vendos në mes të dhomës së punës, në mënyrë që të gjithë të mund të marrin më pas nga një guralec dhe t'ia dhurojnë dikujt.

Po ashtu, gjësendi nuk ka pse të jetë një guralec, mund të jetë edhe një lule, një gjethe, një shtëpizë e braktisur kërmijsh ose sende të tjera nga natyra.

Lloji i ushtrimit:  
Punë në plenum

Kohëzgjatja:  
20 min.

Materialet e nevojshme:  
Guralec

## Sajimi i diplomave

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Më parë shkruani në fletëza të vogla emrat e të gjithë të pranishmëve (një emër në një fletëz). Të gjithë nxjerrin nga një fletëz. Nëse nxjerrin emrin e vet, duhet të nxjerrin përsëri dhe ta kthejnë fletëzën e mëparshme. Detyra është që të mendojnë dhe në një fletë me ngjyrën e përzgjedhur, të përpilojnë/sajojnë një diplomë për personin, emrin e të cilit e kanë nxjerrë. Kjo pasohet nga një manifestim për ndarjen e diplomave: një nga një personat ngrihen në këmbë, tregojnë përse ai/ajo po ia jep diplomën dikujt dhe më pas e dorëzon atë.

Lloji i ushtrimit:  
Punë në plenum

Kohëzgjatja:  
40 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë me ngjyra të ndryshme, lapsa,  
fletë me emrat e shkruar të të gjithë  
të pranishmëve, „kapelë cilindër“

## Caqet

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Paraprakisht vizatoni caqet në fletë të mëdha (shiko skicën). Mbi çdo cak është një nga temat e mëposhtme:

- Puna ime
- Puna e grupit
- Puna e ekipit të trajnerëve
- Metodatat e përdorura në trajnim

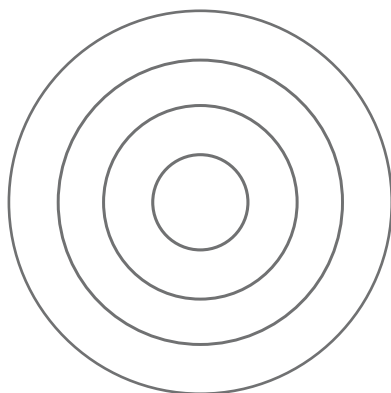
Pjesëmarrësit kanë për detyrë të shprehin kënaqësinë e tyre për atë që u është ofruar duke shënuar caqe me fllomaster ose fletëza ngjitëse të vogla. Sa më e madhe të jetë kënaqësia, aq më afër qendrës është vendosur një shenjë, sa më e vogël të jetë aq më larg është nga qendra.

Lloji i ushtrimit:  
Punë në plenum

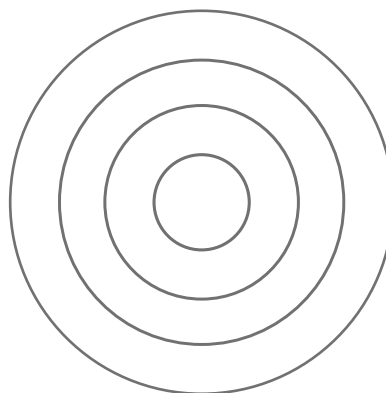
Kohëzgjatja:  
10 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë të mëdha me caqe të vizatuara, fllomastera ose Fletë të vogla ngjitëse

Puna ime



Puna e ekipit trajnues



### Vërejtje

*Në trajnimet tona, ekipi trajnues zakonisht largohet nga dhoma e punës përderisa pjesëmarrësit kryejnë këtë detyrë.*

## Një fjalë

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Në dysheme gjendet një fletë e madhe. Pjesëmarrësit kanë për detyrë të gjejnë një fjalë të vetme për të përshkruar trajnimin dhe ta shkruajnë atë në fletën e madhe në dysheme. Fleta le të jetë e madhe aq sa duhet që të mund më shumë njerëz të shkruajnë në të njëjtën kohë. Mund të bëhet paralelisht me ushtrimin "Caqet".

Lloji i ushtrimit:  
Punë në plenum

Kohëzgjatja:  
10 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë të mëdha, fllomaster



## Evaluimi gojor i trajnimit

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Në plenum, ulur në një rreth, një nga një, secili jep vlerësimin e tij për trajnimin. Sa për t'i orientuar, shkruani pyetjet mbështetëse.

Pyetje të sugjeruara:

Çfarë përfituat nga ky trajnim?

Çfarë të pëlqeu, çfarë jo?

Përshtypja e përgjithshme nga trajnimi.

Sa jeni i kënaqur me punën tuaj? Punën e grupit? Me punën e ekipit të trajnerëve?

Cila ngjarje nga trajnimi është më e rëndësishmja për ju?

Për çfarë do të mendoni kur të ktheheni në shtëpi?

Çfarë ndryshimi keni vërejtur te vetja?

Për çfarë do t'ju shërbejë ky trajnim?

Përse do të duhej të bënim përsëri kësaj trajnimi? Çfarë do të duhet të ndryshojmë?

Lloji i ushtrimit:

Punë në plenum

Kohëzgjatja:

45–60 min.

Materialet e nevojshme:

/

## Shembuj të ushtrimeve

### Do të kujtoj

---

#### Përshkrimi i ushtrimit

Nga disa fletë të mëdha (flipchart) të bëhet një “shteg” mjaftueshëm i gjatë që sa më shumë njerëz që të afrohen dhe të shkruajnë në të njëjtën kohë. Detyra është që të gjithë të shkruajnë ose të vizatojnë atë që do të mbajnë mend nga ky trajnim.

Lloji i ushtrimit:

Punë në plenum

Kohëzgjatja:

20–30 min.

Materialet e nevojshme:

Disa fletë të mëdha, fllamastera

## Si i shoh pesë vitet e ardhshme të jetës sime?

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Secili për vete duhet së pari të mendojë se si i sheh pesë vitet e ardhshme të jetës së vet, dhe pastaj ta paraqesin atë grafikisht (me ndihmën e pites), çfarë dhe sa kohë. Vijnë prezantimi i punimeve në plenum.

Lloji i ushtrimit:  
Punë individuale, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:  
40 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë, fllamastera, ngjyra

## Pritjet e përmbushura dhe të papërmbushura

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Ky ushtrim mund të bëhet nëse në fillim të trajnimit janë shkruar pritjet nga trajnimi. Vizatoni një rreth të madh në një fletë të madhe. Kërkojuni pjesëmarrësve të shkojnë deri te gazeta e murit ku gjinden të ngjitura pritjet e tyre nga trajnimi, t'i heqin ato dhe t'i vendosin në këtë fletë, por në mënyrë që brenda rrethit të vendosin ato pritje që janë përmbushur, kurse jashtë rrethit, ato që nuk janë përmbushur. Ata gjithashtu duhet të rrumbullakojnë ato pritshmëri që akoma kanë nevojë për t'u përmbushur.

Lloji i ushtrimit:  
Punë në plenum

Kohëzgjatja:  
20 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë e madhe, fllamastera

## Rekomandime për një trajnim të ardhshëm

---

### Përshkrimi i ushtrimit

Shkruaj në tri fletë të mëdha nga një prej këtyre fjalëve: “më pak”, “më shumë” dhe “njëjtë”. Pjesëmarrësit kanë për detyrë të shkruajnë në këto fletë ato që do të donin të kishin qenë më pak (p.sh. hyrje teorike, ndërhyrje në fjalë etj.), ato që do të dëshironin të kishin më shumë (p.sh. shëtitjet e përbashkëta në kohë joformale, për të punuar një temë, lojëra) dhe ato që nuk do të ndryshonin, pra ato që do të donin të mbeten të njëjta.

Lloji i ushtrimit:  
Punë në plenum

Kohëzgjatja:  
15–20 min.

Materialet e nevojshme:  
Fletë të mëdha, fllomastera

## Përfundoni fjalinë

### Përshkrimi i ushtrimit

Në të gjithë dyshemenë gjenden fletë të mëdha, në secilën prej tyre është e filluar nga një fjali. Pjesëmarrësit afrohen dhe shkruajnë vazhdimet e tyre për këto fjali. Të gjithë punojnë në të njëjtën kohë.

Shembuj të fjalive të filluara:

- Përvoja ime më e rëndësishme në trajnim është...
- Trajnimi ishte i dobishëm, sepse ...
- Nuk më pëlqeu kur ...
- Trajnimi mund të përmirësohet ashtu që ...
- Pjesa më e dobishme e trajnimit për mua është...
- Në punën time do të jem në gjendje të përdor ...
- Më ka marrë malli ...
- Nuk do ta harroj ...
- Komente.

Lloji i ushtrimit:

Punë në grupe të vogla, prezantim në plenum

Kohëzgjatja:

20–30 min.

Materialet e nevojshme:

Fletë të mëdha, fllamastera

## Shembull i pyetësorit për evaluim

1. Cila është përvoja jote më e rëndësishme gjatë trajnimit?
2. Çfarë mendon se ke përfituar nga ky trajnim dhe si mund ta përdorësh në shoqërinë ku jeton?
3. Cilat punëtori/tema të pëlqyen veçanërisht dhe përse?
4. Cilat punëtori/tema nuk të pëlqyen dhe përse?
5. Sa je i/e kënaqur me...
  - pjesëmarrjen tënde në trajnim?
  - punën me grupe?
  - punën e ekipit të trajnerëve?
6. Sipas mendimit tënd, çfarë tjetër do të ishte e rëndësishme për t'u punuar në trajnim?
7. Komente shtesë, pyetje, sugjerime...



# Metoda dhe teknika të tjera

## Zarfet për lamtumirë

---

Jepuni të gjithëve në grup, përfshirë ekipin stërvitës, nga një zarf të zbrazët. Të gjithë kanë për detyrë ta shkruajnë emrin e tyre në zarf dhe më pas ta lënë atë në një vend të paracaktuar (p.sh., në një tavolinë në dhomën e punës). Udhëzimi është kujtudo që duam mund t'i shkruajmë një mesazh, të cilin më pas do ta vendosim te zarfi me emrin e personit. Udhëzime të rëndësishme::

Materialet e nevojshme:  
Zarfe, fletë, lapsa

- Nuk duhet të shkruajmë kritika që kërkojnë një bisedë (bëni këtë personalisht), por duhet të shkruajmë diçka të këndshme, të japim mbështetje ose të përmendim gjërat që na pëlqyen në lidhje me atë person;
- Zarfin me emrin tuaj e merrni përpara se të niseni për në shtëpi dhe e mbyllni. Zarfi nuk duhet të hapet deri sa të arrini në shtëpi. Hapeni vetëm kur të ktheheni në shtëpi dhe të keni kohë të mjaftueshme për të lexuar në qetësi mesazhet.

### Vërejtje

*Prezantoni zarfet një ose dy ditë para përfundimit të trajnimit, në mënyrë që pjesëmarrësit të kenë kohë të shkruajnë mesazhe për këdo që dëshirojnë. Ky aktivitet zakonisht pritet mirë. Ne njohim njerëz që e mbajnë zarfin nga trajnimi i tyre që para dhjetë vjetësh.*

## Grupet për reflektim

---

Grupet për reflektim u konceptuan si një hapësirë për reflektim dhe shkëmbim midis pjesëmarrësve, pa praninë e trajnerëve. Ato formohen në ditën e parë ose të dytë të trajnimit dhe përbërja e tyre mbetet e njëjtë deri në fund. Ata takohen një herë në ditë për 20-30 minuta (nuk rekomandohet që këto takime të zgjasin më shumë se 60 minuta). Mund të ndahet kohë në fund të punëtorisë për ta, ose ata mund të takohen në kohën më të përshtatshme për ta: para punëtorisë së mëngjesit, pas drekës, ose pas darkës. Biseda në grupin e reflektimit mbetet mes anëtarëve të

grupit. Çdo mëngjes në raundin e mëngjesit, mund të ofrohet hapësirë që grupet të japin feedback për takimin e tyre, nëse kanë nevojë për të, ose për të adresuar pyetje ose dilema që kanë hasur.

## Vërejtje

*Nga përvoja jonë, disa grupe reflektimi punojnë me shumë përkushtim deri natën vonë, duke analizuar situata nga punëtoritë ose duke dhënë mbështetje për njëri-tjetrin. Ndërsa disa grupe nuk takohen fare, sepse nuk kanë nevojë për t'u takuar.*

## Versioni tjetër

Grupet për reflektim gjithashtu mund të marrin pyetje konkrete për t'i adresuar gjatë takimit të tyre:

- Çfarë ishte e re për ju nga dita e sotme?
- Cila ishte gjëja më e vështirë për ju?
- Çfarë nuk të pëlqeu?
- Cila është përvoja juaj më e rëndësishme sot?
- Renditni pyetjet që ju lindën gjatë punës e të cilat dëshironi t'i tematizoni deri në fund të trajnimit.

## Ditari

---

Ditari është një fletore që mbahet vazhdimisht në dhomën e punës. Në të pjesëmarrësit dhe trajnerët mund të shkruajnë mendimet dhe mesazhet e tyre që ata dëshirojnë të ndajnë me grupin gjatë trajnimit. Ditari lexohet çdo mëngjes para se të fillojë puna.

Materialet e nevojshme:  
Fletore, lapsa

## Mbrëmje të hapura

---

Mbrëmjet e hapura janë të konceptuara si një mundësi shitesë për të punuar së bashku përveç pjesës së planifikuar tematike të trajnimit. Mbrëmjet e hapura, veçanërisht te programi Trajnim për trajnerët, paraqesin një segment të rëndësishëm të trajnimit, pasi ato u krijuan me iniciativën e pjesëmarrësve për t'i kushtuar kohë shitesë një teme, konflikti ose situatë të veçantë. Si rregull, ekipi i trajnerëve nuk strukturon një mbrëmje të hapur, por merr pjesë në të si të gjithë të tjerët.

## Ekipi i hapur

---

Ekipet e hapura janë takime për evaluimin të ekipit të trajnerëve pas çdo dite pune, të cilave mund t'u bashkëngjiten dy ose tre pjesëmarrës. Ekipi i hapur i jep mundësinë ekipit të dëgjojë vërejtje dhe pyetje që janë ngritur gjatë ditës/trajnimit dhe t'i diskutojnë ato me individë dhe ndoshta të përshtatin programin bazuar te vërejtjet. Pjesëmarrësit gjithashtu mund të marrin pjesë në evaluimin ditor të ekipit trajnues.

### Vërejtje

*Ekipin e hapur e kemi përdorur në Trajnimet për trajnues, ku kishte shumë interes për të. Ky kishte funksion për të njoftuar pjesëmarrësit me atë se si duken evaluimet në mbrëmje, të cilat janë pjesë e domosdoshme e punës së trajnerëve. Është shumë e rëndësishme që një ekip i hapur të ketë kohën e kufizuar, në mënyrë që të mos ketë lodhje të tepruar të pjesëmarrësve dhe trajnerëve. Pas ekipit të hapur, ekipit të trajnerëve i mbetet të përgatisë punëtoritë për ditën tjetër.*



# Lojërat

## ★ Bomba dhe mburoja\*

Çdonjëri zgjedh dy persona, njëri që do të përfaqësojë bombën dhe tjetri mburojën, por nuk tregon se cilin ka zgjedhur. Në shenjën e dhënë, të gjithë fillojnë të ikin nga bomba e tyre duke u fshehur pas mburojës së tyre, në atë mënyrë që ata të mos zbulojnë se kush është bomba e kush mburoja e tyre. Është më mirë të luani lojën jashtë, pasi kërkon pak më shumë hapësirë.

## ★ Numërimi

Të gjithë marrin një pozicion të rehatshëm dhe mbyllin sytë. Nuk ka komunikim midis pjesëmarrësve. Qëllimi është të numërojmë nga një deri te numri sa ka njerëz në grup, por në mënyrë që një person të thotë vetëm një numër. Nëse dikush bën gabim (thonë numrin e gabuar, disa njerëz thonë numrin në të njëjtën kohë etj.), fillohet që nga fillimi me numërimin

## ★ Fruta të shpejta

Të gjithë ulen në rreth. Së pari secili paramendon dhe tregon një lloj frutash ose perimesh që do të jenë emri i tij/saj gjatë lojës. "Emrat" nuk duhet të përsëriten. Një person është "sulumuesi". Ai/ajo sulmon duke thënë emrin e saj tri herë, p.sh. "Lakër, lakër, lakër!" Personi, emri i të cilit thërritet duhet të mbrojë veten duke thënë vetëm një herë emrin e tij ("Lakër!"), por para se sulmuesi të përfundojë sulmin (para se të thotë "Lakër!" tri herë). Nëse sulmuesi e përfundon me sukses sulmin dhe i thirruri nuk arrin të mbrohet, atëherë ai bëhet sulmuesi i ri.

## ★ Cip-cep-boing

Në këtë lojë përdoren vetëm tri udhëzime: "Cip!", "Cep!" dhe "Boing!" Të gjithë qëndrojnë në një rreth. Një person fillon duke thënë një nga udhëzimet. Nëse thotë:

Cip: personi në të majtën e tij/saj jep më tej një nga udhëzimet;

Cep: personi në të djathtën e tij/saj jep më tej një nga udhëzimet;

Boing: duhet të tregojë drejt një personi përballë tij/saj dhe më pas ai person jep udhëzime të mëtejshme.

Loja luhet shpejt dhe shfaq konfuzion, por edhe të qeshura. Kush gabon, del nga loja.

\* Variacion loje nga: Augusto Boal. Games for Actors and Non-actors. Përkthyer nga Adrian Jackson (London: Routledge, 1998), f. 132.

### ★ Këpucë

Pjesëmarrësit i lidhin sytë me diçka, në mënyrë që të mos shohin përmes saj. Pastaj jepet udhëzimi që të gjithë duhet të heqin këpucët e tyre. Një trajner i përzien të gjitha këpucët, ndërsa detyra e pjesëmarrësve është të gjejnë këpucët e veta dhe t'i mbathin ato. (Ata nuk e heqin mbulesën nga sytë derisa të kenë mbathur këpucët e tyre.)

### ★ Batanija

Dy persona mbajnë një batanije si një perde. Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe, të cilat fshihen nga njëri-tjetri pas kësaj perde (struken, ulen, gjunjëzohen). Pjesëmarrësit ndërrojnë vendet pak, dhe nga një person nga secili grup afrohet dhe ulet pranë batanijes. (Sigurohuni që ata nuk e shohin njëri-tjetrin nga batanija!) Batanija përnjëherë lëshohet dhe personat e ulur duhet të thërrasin sa më shpejt emrin e personit në anën tjetër. Kush e thotë i pari është fituesi dhe merr këtë person në ekipin e vet.



### ★ Vetura e verbër\*

Pjesëmarrësit ndahen në çifte. Ata që përbëjnë një çift qëndrojnë njëri pas tjetrit dhe personi përpara është “vetura” dhe i ka sytë e mbyllur, ndërsa personi prapa është “shoferi”. Shoferi i jep makinës me komandat në vijim: shtrëngim i shpatullës së djathtë - kthesa djathtas, shtrëngim i shpatullës së majtë - kthesa majtas, gishti tregues në shpinë - drejt, pa prekje - ndalon. Në shenjën e drejtuesit, shoferët fillojnë të drejtojnë makinat nëpër dhomë. Pas një kohe, rolet ndryshojnë: shoferët bëhen vetura, ndërsa veturat bëhen shoferë.

\* Variacion i lojës: Boal. Games for Actors and Non-actors, f. 111.



### ★ Qëlloja se kush jam!

Një vullnetare ka për detyrë të dalë nga dhoma dhe të mendojë 5 pyetje që do ta ndihmojnë atë të identifikojë personin nga grupi. Pyetjet duhet të fillojnë me: “A...?”, gjegjësisht të pyeten në mënyrë që ata të mund të përgjigjen me “po” ose “jo”. Për shembull: “A është ai person një grua?”, “A vonohet shpesh në punëtori?”, “A i tregon mirë barsoletat?”, “A fle ai në punëtori?”. Përderisa vullnetarja është jashtë dhomës, grupi bie dakord se kush do të jetë personi misterioz. Pastaj vullnetarja kthehet në grup dhe shtron pyetjet që ka menduar, njëra pas tjetrës, dhe i gjithë grupi përgjigjet. Vullnetarja ka të drejtë 3 herë t’ia qëllojë se kush është personi, kurse nëse ajo humbet, grupi do të zbulojë se kush është personi. Pastaj mund të fillojë një raund i ri, me një vullnetar/vullnetare tjetër.

### ★ Hedhja e topave

Së pari, topit i përcaktohet “trajektorja”: Hedhim topin, por në mënyrë që ai të arrijë te secili person nga grupi nga një herë. Kushdo që e ka pasur një herë topin në duar, pasi ta hedhë atë te dikush tjetër, duhet të vendosë duart pas shpinës, si një shenjë për të tjerët që të mos ia hedhin topin përsëri. Të gjithë duhet të mbajnë në mend se prej kujt e morën dhe kujt ia hodhën topin. Kur përcaktohet trajektorja e topit, nga personi i parë deri te personi i fundit në grup, topi duhet të kalojë përsëri. Këtë herë pa i vendosur duart pas shpinës. Më shumë topa mund të shtohen në të njëjtën kohë, e disa mund të shkojnë “nga prapa”.

### ★ Mirëmëngjesi, fqinj!

Personi i parë fillon duke iu drejtuar personit në të majtë: “Mirëmëngjesi, fqinj! A ka myk në llullën tuaj? , ndërsa personi tjetër përgjigjet,” Unë nuk e di, por do ta pyes fqinjin”, pas së cilës ai ia bën të njëjtën pyetje personit në të majtë të tij, dhe ai i përgjigjet njëjtë, dhe ashtu në rreth. Vetëm... gjatë pyetjeve dhe përgjigjeve tuaja nuk duhet t’ju duken dhëmbët.

### ★ Përcjellja (pasimi) e tullumbaces

Pjesëmarrësit qëndrojnë në dy rrethë koncentrikë. Pjesëmarrësit e rrethit të jashtëm dhe të brendshëm janë me fytyrë përballë njëri-tjetrit. Një person nga rrethi i jashtëm dhe një nga rrethi i brendshëm përbëjnë një çift. Një çift merr një tullumbace dhe ka për detyrë të mbështesë ballin mbi të dhe ta mbajë atë, kurse pastaj t’ia kalojë atë çiftit tjetër. Ndalohet përdorimi i duarve gjatë lojës, ndërsa tullumbacja duhet të përshkojë të gjithë rrethin.

### ★ Përcjellja e fasules

Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe me të njëjtin numër. Të dy grupet duhet të qëndrojnë ashtu që të jenë përballë me grupin tjetër. Të gjithë marrin një lugë, të cilën e mbajnë në dorë. Personat në fillim të të dy grupeve duhet të vendosin një kokërr fasule në një lugë. Detyra është të kalojnë kokërrin e fasules te personi tjetër, por në mënyrë që fasulja të kalojë nga luga në lugë. Fiton grupi që arrin i pari të sjellë fasulen deri te personi i fundit i grupit. (Në vend të fasules mund të përdoret një sheqerkë, një toph, një buton etj.)

### ★ Përcjellja e unazës\*

Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe me të njëjtin numër. Të dy grupet duhet të qëndrojnë ashtu që të përballen me grupin tjetër. Të gjithë marrin një tubë që duhet ta mbajnë në gojën e tyre. Personave në fillim të të dy gupeve u vihet një unazë te tuba që mbajnë në gojë. Detyra është të kalojnë unazën te personi tjetër, duke përdorur vetëm tubat të cilat në njërin fund i mbajnë me gojën e tyre. Fiton grupi, unaza e të cilit arrin e para në fund të rreshtit.

### ★ Prekni ngjyrën\*\*

Të gjithë ecin nëpër dhomë. Detyra e tyre është që të reagojnë shpejt ndaj udhëzimit. Udhëzimet u tregojnë se çfarë të prekin: p.sh. prekni murin e bardhë, bluzën blu, atletet e verdha, karrige të ndryshme etj. Pas dhënies së udhëzimit, të gjithë kërkojnë shpejt artikullin e përshkruar dhe e prekin atë.

### ★ E dashur, a më do?

Një pjesëmarrës pyet personin në të djathtë të tij/saj: “E/i dashur, a më do?”, dhe ai/ajo përgjigjet “Po, e/i dashur, të dua, por nuk mund të buzëqeshi assesi”, me çka nuk guxon të buzëqeshet, sepse po buzëqeshi, bije nga loja. Nëse ai person nuk buzëqesh, ai/ajo i parashtron pyetje anës së djathtë, por nëse bie, vazhdon të pyesë personi i cili atij/asaj i ka parashtruar pyetje.

### ★ Zëri

Një person gjendet brenda në rreth me sy të mbuluar, ndërsa të tjerët lëvizin rreth tij/saj. Kohë pas kohe ndonjëri nga pjesëmarrësit i drejtohet personit me sy të lidhur me ndonjë fjalë, zë dhe thirrje, duke u përpjekur të ndryshojë ngjyrën e zërit. Në momentin kur personi në mes të rrethit e kupton se zëri i kujt ishte, atëherë ata të dy ndryshojnë vendet dhe loja vazhdon.

### ★ Nyja e Gordit\*\*\*

Të gjithë pjesëmarrësit qëndrojnë në një rreth. Në shenjën e dhënë, ata mbyllin sytë, shtrijnë duart para tyre dhe ngadalë fillojnë të lëvizin drejt qendrës së rrethit. Kur hasin në dorën e dikujt, ata e kapin me një dorë. Secili duhet që me dorën e majtë dhe të djathtë të kapë duart e dikujt tjetër, duke mbajtur sytë e tyre ende të mbyllur. Kur secila dorë kap një dorë tjetër krijohet një nyjë. Kjo nyjë duhet të zgjidhet, por në mënyrë që duart e kapura të mos ndahen.

### ★ Ho-ho!

Personi i parë shtrihet në shpinë, i dyti shtrihet në mënyrë që koka e tij të jetë në barkun e personit të parë, i treti shtrihet në mënyrë që koka e tij të jetë në barkun e të dytit, e kështu me radhë.

\* Burimi: Schilling. *Peacebuilding & Conflict Transformation: Methods & games to facilitate training sessions*, f. 55.

\*\* Variacion i lojës nga: Boal. *Games for Actors and Non-actors*, f. 114.

\*\*\* Burimi: Bittl-Drempetic. *Gewaltfrei Handeln*, f. 210.

Pastaj personi i parë thotë: “Ho!”, I dyti: “Ho-ho!”, I treti: “Ho-ho-ho!”, e kështu deri tek i fundit. Nëse dikush nuk arrin ta thotë “ho-ho-në” e tij pa qeshur, atëherë përsëritet derisa të ketë sukses. Loja përfundon kur të gjithë thonë “ho-ho-në” e vet pa qeshur.

### ★ Topi i imagjinuar

Të gjithë qëndrojnë në rreth. Ata i hedhin njëri-tjetrit një top imagjinuar duke kërcyer në vend dhe duke lëshuar një zë: “Ha!”

### ★ Imitim i anëtarëve të grupit

Të gjithë qëndrojnë në rreth. Kush dëshiron, i pari që hyjë në mes të rrethit dhe me pantomimë ose me një fjali imiton dikë nga grupi, ndërsa të tjerët orvaten ta kuptojnë se kush është ai/ajo. Pastaj personi tjetër bëhet imitues.

### ★ Një maçok i vogël i gjorë!

Të gjithë ulen në rreth, ndërsa një person hyn në qendër të rrethit dhe mbulon sytë. Ai person është maçoku i vogël. Dikush e rrotullon atë disa herë, kështu që ai/ajo të mos mund të kujtojë se kush ku është ulur. Maçoku ka për detyrë të arrijë deri te një person në rreth dhe ta prekë atë, ndërsa ai person duhet të thotë, “Unë jam një maçok i vogël i gjorë”, duke ndryshuar zërin. Maçoku i vogël duhet ta qëllojë se cili/a nga pjesëmarrësit mund të jetë. Nëse godet, ai/ajo do të bëhet maçoku i vogël ndërsa ai/ajo shkon në vendin e saj/tij.

### ★ Them A, e bëj B

Pjesëmarrësit qëndrojnë në rreth, ndërsa një person fillon duke thënë se po bënë diçka, p.sh. “Unë po krihem”, kurse në të njëjtën kohë bën diçka tjetër, p.sh. bën lëvizje sikur kërcen me litar. Pas kësaj personi që gjendet në anën e majtë duhet të bëjë atë që ka thënë personi i mëparshëm (të bëjë lëvizje sikur po krihet) e të thotë diçka tjetër, p.sh. “Lahem”. Loja vazhdon në rreth. Kush nuk do të ngatërrohej?

### ★ Shiu

Të gjithë ulen në karriget e tyre në një rreth, ndërsa udhëheqësja bën një tingull që të gjithë duhet ta përsërisin njëri pas tjetrit, në mënyrë që ai të bëhet më i zhurmshëm ose më i dobët. Mundësitë janë fërkimi i gishtërinye tuaj, kërcitja me gishta, trokitja e kofshëve tuaja së pari me një dorë e pastaj me të dyja, duke përplasur këmbët në dysheme ... Kjo duhet të bëhet një nga një, në mënyrë që tensioni fillimisht të rritet dhe pastaj ngadalë të zvogëlohet derisa shiu të ndalet.

### ★ Zotëria i akullt

Një person ka rolin e “zotërisë së akullt”. Personi që preket nga ai/ajo ngrin-bëhet akull (nuk lëviz). Pjesëmarrësit që nuk janë të ngrirë mund t’i shpëtojnë ata persona që janë bërë akull me prekje. Detyra e zotërisë së akullt është të orvatet t’i bëjë akull të gjithë pjesëmarrësit.

## ★ Dhelpra

Njëri nga pjesëmarrësit e luan rolin e dhelprës me bisht (bishtin e bën me anë të peshqirit, shallit ose diçka të ngjashme). Dhelpra i gjuan pjesëmarrësit dhe me prekje i “ngrin”. Pjesëmarrësit mundohen të kapin bishtin e dhelprës dhe nëse janë të suksesshëm ata e marrin rolin e dhelprës.

## ★ Gjuetari, gjyshja, luani

Luani frikohet nga gjuetari (gjuetari gjuan me pushkë), gjyshja frikohet nga luani (luani ngrit “shputat e përparme” dhe vrumbullit) nga gjyshja frikohet gjuetari (gjyshja kanoset me gishtin tregues). Pjesëmarrësit ndahen në dy grupe. Anëtarët e dy grupeve merren vesh për rolin që do ta luajnë në fshehtësi nga grupi tjetër, i tërë grupi luan rolin e njëjtë (gjuetarin, gjyshen a luanin). Pastaj grupet qëndrojnë përballë njëri-tjetrit dhe në shenjë të udhëheqësit luajnë rolin që kanë zgjedhur. Grupi që fiton (“frikon” grupin tjetër) merr pikë. Loja luhet tri here me radhë

### ★ Versioni tjetër:

Luhet në mjedis të hapur, caktohen linjat e “mbrojtura” afër 10 m pas linjës së pjesëmarrësve, në momentin kur grupet luajnë rolin që kanë zgjedhur, ata që humbasin (fytyra e tyre është e frikësuar nga ajo e grupit tjetër), fillojnë të ikin prapa vijës, te linja e mbrojtur, ndërsa grupi tjetër vrapon pas tyre për t’i prekur ata para se ata të mbrohen. Të gjithë ata që nuk kanë shpëtuar bëhen pjesë e grupit që i ka kapur.

Versioni i tillë i lojës mund të zgjasë shumë dhe do të përfundojë me zhdukjen e njërit prej grupeve. Por edhe mund të ndërpritet pas një kohe.

## ★ Masazhi

Pjesëmarrësit ndahen në disa grupe me nga tre veta. Dy anëtarë të grupit i bëjnë masazh të tretit, i cili rri i qetë me duart në tokë. Më pas ndryshojnë rolet.

## ★ Ariu dhe fshatarët

Një person është ariu, pjesa tjetër janë fshatarë. Kur shfaqet një ari dhe ulërin fuqishëm, të gjithë fshatarët bëhen si të vdekur, ndërsa ariu i kontrollon ato. Kushdo që lëviz, qesh ose thotë diçka duke zbuluar se nuk është i vdekur - bëhet ariu.

## ★ Ura

Pjesëmarrësit qëndrojnë në rreth, në dysheme, me gjunjë të ngritur. Dy gjësende (p.sh. këpucët, çorapet, lapsat etj.) kalojnë prej te njëri te tjetri nën “urë”, të cilën e bëjnë gjunjët, nuk është me rëndësi se në cilin drejtim. Personi i cili është në qendër të rrethit duhet të orvatet t’i kap gjësendet. Atij që i shkon për dore t’ia marrë duhet të zëvendësohet me të.

## ★ Hapur, mbyllur

Të gjithë qëndrojnë në rreth. Udhëheqësi ia jep lapsin pjesëmarrësit që gjendet në anën e djathtë të tij me një rregull që është e njohur vetëm për të, duke e thënë rregullën që është “sekret”: “Pranoj mbyllur/hapur, jap mbyllur/hapur”. Secili nga pjesëmarrësit ka detyrë të japë lapsin duke e thënë rregullën, ndërsa udhëheqësi thotë a është e saktë apo jo. Loja përfundon kur shumica apo të gjithë pjesëmarrësit e kuptojnë rregullën “e saktë”. (rregulla e saktë: nëse këmbët i ke të kryqëzuara gjatë

mbajtjes së lapsit, do të thuash “Pranoj mbyllur”, ndërsa nëse nuk janë këmbët të kryqëzuara: “Pranoj hapur”. E njëjta vlen edhe për “Jap mbyllur”, apo “Jap hapur”.)

### ★ Pelikanët dhe pinguinët

Në fillim të lojës, ka një pelikan që lëviz me hapa të mëdhenj dhe me krahët e tij të shtrirë, duke i hapur dhe mbledhur ato vazhdimisht, duke u përpjekur të prekë pinguinët. Pinguinët lëvizin në hapa të vegjël me duart e tyre pranë trupit, duke ikur nga pelikani. Kur një pelikan prek një pinguin, pinguini bëhet pelikan dhe vazhdon të ndjekë pinguinët. Loja zgjat derisa të gjithë të bëhen pelikanë.

### ★ Pesë shirita vetëngjites

Të gjithë marrin nga 5 copë shirita vetëngjitesë dhe kanë detyrë ti ngjisin në vete, kudo që dëshirojnë. Me dhënien e shenjës secili duhet të lirohet nga këta shirit, në atë mënyrë që do ti ngjis te të tjerët.

### ★ Ciu-ciu

Të gjithë pjesëmarrësit me sy të mbyllur shëtisin nëpër dhomë dhe çërcëritin. Atë që e prek udhëheqësi bëhet pulë dhe nuk çërcërit më. Të gjithë pjesëmarrësit kanë për detyrë të gjejnë pulën, ndërsa kur e gjejnë atë bëhen pula dhe nuk çërcëritin më. Qëllimi është të gjithë pjesëmarrësit të gjejnë pulën.

### ★ Hajde të renditemi\*

Një lojë e shpejtë për lëvizje dhe njohjen e njëri-tjetrit. Grupi ka për detyrë të renditet sa më shpejt sipas:

- lartësisë
- ditëlindjes (janar-dhjetor)
- rendit alfabetik të emrit
- gjatësisë së flokëve
- nga qyteti më i largët deri tek ai më i afërt ku ata jetojnë (distanca nga vendi ku zhvillohet trajnimi)
- asaj se sa e duan presidentin e tyre.

Është e rëndësishme që gjithçka të bëhet shpejt. Bëni të paktën 2-3 lloje të ndryshme të renditjes për një kohë të shkurtër.

### ★ Renditje duke u mbajtur me duar\*\*

Të gjithë janë duke qëndruar në rreth duke mbajtur duart me fqinjët. Ata kanë për detyrë të renditen sipas rendit alfabetik të emrave të tyre, por në atë mënyrë që të gjithë të mbajnë duart me të paktën një person në çdo kohë.

Variacioni: Mund të renditen edhe sipas kritereve të tjera, siç janë ditëlindjet, nga më të moshuarit deri te më të rinjtë, nga ata që jetojnë më larg nga ku zhvillohet trajnimi/ punëtorja tek ata që jetojnë më afër etj.

\* Në bazë të lojës nga: Mildred Mashedor. *Let's play together: Over 300 co-operative games for children and adults* (Woodbridge, Green Print: 1997), f. 10.

\*\* Burimi: Schilling. *Peacebuilding & Conflict Transformation: Methods & games to facilitate training sessions*, f. 47.

### ★ Persona të famshëm

Udhëheqësi i ngjit çdo pjesëmarrësi një copë letër me emrin e një personazhi të famshëm në shpinë. Çdo person ka për detyrë të godasë personazhin që përfaqëson, por vetëm duke i bërë pyetje cilitdo prej pjesëmarrësve, ndërsa ata duhet t'i përgjigjen vetëm me PO ose JO. Kush godet, i ngjet letrën në gjoks dhe vazhdon të ndihmojë të tjerët. Loja përfundon kur të gjithë godasin emrin që mbajnë në shpinë.

### ★ Rrobalarësja

Pjesëmarrësit qëndrojnë në dy kolona përballë njëri-tjetrit duke formuar një "tunel". Një person nga fundi i kolonës lëviz nëpër tunel dhe të tjerët e "lajnë" atë. Pastaj kalon tjetri e kështu me radhë derisa të gjithë të lahen.

### ★ Udhëtimi në çifte në Jerusaleëm

Pjesëmarrësit ndahen në çifte. Ata mund të veprojnë vetëm si çift, assesi të ndarë. Ka dy karrige më pak se pjesëmarrës. Në një shenjë të caktuar (ndalja e muzikës, fishkëllim etj.) të gjithë duhet të zëvendësojnë karriget.

### ★ Gaforret

Ndahen në grupe nga tre veta. Detyra e grupit është të ndjekë udhëzimet e drejtueses. Drejtuesja jep udhëzimin: "Grupi juaj paraqet një gaforre që duhet të ecë dhe ka 12 këmbë. Tani gaforrja ka 9 këmbë, mandej 7, mandej...(numri i këmbëve zvogëlohet deri më 3.

### ★ Peshku

Një person qëndron përballë grupit duke simuluar me duar ujin dhe peshkun. Njëra dorë paraqet peshkun që lëviz nën ujë, ndërsa dora tjetër gjithashtu lëviz dhe simulon valët. Detyra është: çdo herë



kur del peshku nga uji të gjithë duhet t'i përplasnin shuplakat. Ai person që nuk e bën këtë apo e bën me herët ose më vonë vihet në rolin e personit që simulon ujin dhe peshkun.

### ★ Përshëndetje (shtrëngim i dorës)

Me dhënien e shenjës, të gjithë në dhomë (përfshirë edhe trajnerët) duhet të përshëndeten (shtrëngojnë dorën) me njëri-tjetrin për një kohë prej 30 sekondash.

### ★ Përshëndetje dhe përqaqim

Pjesëmarrësit qëndrojnë në një rreth. Njëri përqaqon tjetrin në anën e djathtë duke thënë: "Ky është përqaqim". Tjetri duhet të pyesë "Çka është kjo?" pasi të marrë përgjigje "Përqaqim", mund të përqafoj tjetrin pranë vetes. Pyetjet dhe përgjigjet duhet të vazhdojnë deri te personi i fundit. Në të njëjtën kohë në lojë është përshëndetja me anë të shtrëngimit të dorës me procedurën e njëjtë ("Kjo është përshëndetje").

### ★ Dirigjenti i fshehur

Një vullnetar/e del nga dhoma, ndërsa të tjerët merren vesh se kush do të jetë "dirigjenti i fshehur". Dirigjenti i fshehur bën ndonjë lëvizje, ndërsa detyra e grupit është të imitojë atë duke përsëritur secilën lëvizje të tij. Detyra e vullnetarit/vullnetares është të zbulojë kush është dirigjenti i fshehur.

### ★ Shishe të verbëta

Të gjithë i kanë sytë e mbyllur dhe lëvizin ngadalë dhe në heshtje nëpër dhomë, duke mbajtur duart afër trupit të tyre në mënyrë që të mos godasin njeri. Në çdo kontakt me një person tjetër, ata "shtyhen mbrapa" duke u përpjekur të shmangin kontaktin. Pas 3-4 minutash, një udhëzim i ri vijon, që kur prekin një person tjetër, ata mund të mbajnë një kontakt "krah për krah" dhe të lëvizin së bashku (dy, tre ose më shumë njerëz) nëse ai kontakt u përshtatet atyre, nëse duan të ndahen pas një kohe, mund ta bëjnë. Askush nuk duhet të insistojë të mbajë kontakt, nëse është e qartë se personi tjetër nuk e dëshiron atë.

### ★ Kova e shkathtë\*

Nevojitet kovë plastike me dorezë. Të gjithë ulen në një rreth në dysheme mjaft afër njeri-tjetrit dhe me këmbët e shtrira. Një personi i varet në këmbë një kovë. Detyra është që kova të bëjë një xhiro në të gjithë rrethin duke kaluar nga një person te personi tjetër. Kova duhet të jetë gjithmonë në të paktën një këmbë dhe nuk duhet të bjerë në dysheme.

### Një gjarpër prej qelqi\*\*

Të gjithë qëndrojnë në një rreth duke prekur shpatullat, pastaj të gjithë kthehen në të djathtë duke parë personin para vetes në shpinë. Pastaj mbyllin sytë dhe ekzaminojnë duke prekur krahët, shpatullat e qafën e personit para vetes. Më pas rrethi shpërbëhet dhe të gjithë lëvizin nëpër dhomë për 2-3 minuta, duke mbajtur ende sytë mbyllur, derisa prezantuesi jep instruksionin e radhës ku

\* Emma Feenstra dhe Nikki de Zwaan. *Gender, Peace and Conflict Training Manual* (Hague, CARE: 2015), f. 16.

\*\* Burimi: Boal. *Games for Actors and Non-actors*, f. 108.

të gjithë duhet të gjejnë përsëri personin “e tyre” (atij/asaj krahët e të cilit ka ekzaminuar). Sytë janë mbyllur vazhdimisht, ndërsa loja përfundon kur të gjithë gjejnë personin e tyre, d.m.th. kur të bashkohet përsëri rrethi.

### ★ Binarët

Të gjithë shtrihen në dysheme, afër njëri tjetrit (pa lënë hapësirë) në stomak, me krahët ngjitur për trupi-kështu formohen binarët. Personi në fund të “binarit” rrokulliset (me duar të ngjitura për trupi) mbi të tjerët, deri sa të arrijë në fillim ku ndalet dhe shtrihet. Të njëjtën gjë e bëjnë edhe të tjerët. Duart patjetër duhet të mbahen pran trupit për shkak se me bërryla mund të lëndojmë dikë.

Vërejtje: Është mirë të luhet pas ushtrimeve emocionalisht të vështira.

### ★ Kapëset\*

Të gjithë marrin nga tri kapëse që duhet t’i ngjitin në rrobat e tyre.

Detyra e parë: Duhet të kesh sa më shumë kapëse të ngjitura në rrobat e tua, duke i marrë ato nga të tjerët.

Pas disa minutash vijon detyra e dytë: Duhet të keni sa më pak kapëse në vete, duke ua ngjitur ato të tjerëve.

### ★ Hapësirë sa më e vogël

Grupi është i ndarë në dy ose tri grupe më të vogla. Detyra e secilit grup është të zërë sa më pak hapësirë që të jetë e mundur. Fituesi është grupi që zë hapësirën më të vogël.

### ★ Tosteri

Në fillim të lojës tregohet se si duken disa nga figurat/statujat që do të përdoren në të (p.sh. toster, mikrovalë, kangur, elefant, pëllumb i paqes, kosh plehrash, rrobalarëse). Për secilën figurë marrin pjesë nga 3 persona, një që thirret dhe personat në të majtë dhe të djathtë të tij.

Në qendër të rrethit qëndron “treguesi”. Ai drejton gishtin drejt një personi në rreth dhe thërret emrin e njëres prej figurave të shpjeguara më parë. Atij personi që i drejtohet gishti duhet të bëjë atë figurë së bashku me ata në të majtë dhe të djathtë të tij/saj. Kush gabon bëhet “tregues”, nëse nuk gabon askush, atëherë “treguesi” i vjetër vazhdon të thërrasë.

### ★ Kërkimi i duarve me sy të mbyllur\*\*

Pjesëmarrësit ndahen në çifte dhe pastaj mbyllin sytë. Secili çift i shtrëngon duart (përsëritet) dhe pas përsëritjes lëshon dorën e partnerit dhe shëtitet nëpër dhomë. Në një shenjë të dhënë, secili pjesëmarrës ka për detyrë të gjejë dhe të identifikojë partnerin e tij, duke shtrënguar dorën përsëri. Partnerët mund t’i hapin sytë në momentin kur do ta gjejnë njëri-tjetrin. Udhëzimi kryesor: gjatë gjithë kohës të ketë qetësi.

---

\* Burimi: Schilling. *Peacebuilding & Conflict Transformation: Methods & games to facilitate training sessions*, f. 55.

\*\* Variacion i lojës nga: Boal. *Games for Actors and Non-actors*, f. 114.



### ★ Tri fjali për mua

Të gjithë kanë për detyrë të shkruajnë nga 3 fjali për veten e tyre, me atë që njëra prej fjalive duhet të jetë e pavërtetë. Me radhë, të gjithë lexojnë ato që kanë shkruar, ndërsa të tjerët mundohen të gjejnë se cila është fjalia e pavërtetë.

### ★ Lugati

Të gjithë i kanë sytë e mbyllur dhe lëvizin nëpër dhomë. Personi të cilin udhëheqësi e prek do të bëhet "lugat". Lugati lëviz me duar të shtrira përpara dhe në momentin kur prek qafën e ndonjërit qeshet me zë të trishtueshëm, ndërsa personi i cili "kapet" nga lugati në qafë piskat dhe mandej bëhet lugat. Loja mbaron kur të gjithë "bëhen lugetër".

Qëllimi i lojës është relaksimi dhe largimi i stresit.

### ★ Era fryn

Karriget vendosen në një rreth, por numri i tyre është për një më pak se numri i pjesëmarrësve. Ulen të gjithë përveç një personi që qëndron në qendër. Ky person thotë "Era fryn për të gjithë ata që..." (p.sh "jetojnë në Ballkan"), të gjithë ata që e përmbushin këtë "kusht" duhet të ndryshojnë vendin e të ulen në një karrige tjetër. Personi që ngel pa karrige qëndron në mes dhe e parashtron kushtin e ri.

### ★ Fruta dhe kafshë\*

Të gjithë qëndrojnë në një rreth. Një person fillon ashtu që duke përplasur shuplakat (duartrokitor) thotë edhe emrin e një frute, personi tjetër duartrokit dhe thotë emrin e një kafshe, e kështu me radhë, duke thërritur emrat e frutave dhe kafshëve. Nga loja bie ai/ajo që gabon: (1) thotë emrin e frutës kur e ka radhën emri i kafshës dhe anasjellas, (2) nuk mund të kujtojë shpejt frutën/kafshën, ose (3) përsërit emrat e thënë më parë të frutave ose kafshëve.

### ★ Sallatë frutash\*\*

1. Grupi ndahet, p.sh., në molla, mjedra, rrush dhe pjeshka. Kjo mund të bëhet duke numëruar, ose duke i kërkuar që pjesëmarrësit të zgjedhin vetë frutat që preferojnë, por në mënyrë që secili grup të ketë afërsisht të njëjtin numër të pjesëmarrësve.

2. Të gjithë ulen në një rreth në karriget e tyre, përveç "kuzhinieres", e cila qëndron në mes të rrethit. Është e rëndësishme që të mos ketë karrige të lira në rreth (karrigia në të cilën ulej "kuzhinierja" largohet nga rrethi).

3. Kuzhinierja duhet të thotë me zë emrin e njërit nga frutat e cekura, p.sh. "Pjeshka!" (pavarësisht se cilit grup frutash i përket vetë). Atëherë të gjithë pjeshkat duhet të ngrihen nga vendi i tyre dhe të gjejnë një të ri, por edhe vetë kuzhinierja gjithashtu merr pjesë në kërkimin e një karrigeje për vete. Personi që qëndron jashtë karriges futet në një rreth dhe bëhet kuzhinierja e re.

4. Përveç emrit të frutave, kuzhinierja mund të thotë edhe: "Sallatë frutash!". Atëherë të gjithë ngrihen dhe kërkojnë një karrige të re.

5. Procesi përsëritet disa herë.

\* Burimi: Schilling. *Peacebuilding & Conflict Transformation: Methods & games to facilitate training sessions*, f. 51.

\*\* *Ibid.* f. 63.

### ★ Shelgje të Vojvodinës

Të gjithë të pranishmit janë shelgje të Vojvodinës që përkulen nga fuqia e erës, lëkundën, shkunden, dridhen, pëshpëritin me gjethe dhe bëjnë gjithçka që bën shelgu i zakonshëm i Vojvodinës herët në një mëngjes të dhjetorit.

### ★ Lëmshi prej leshi

Të gjithë qëndrojnë në një rreth. Personi i parë merr një lëmsh leshi dhe e hedh te dikush, duke e mbajtur fundin e tij. Personi që e ka marrë lëmshin ia hedh personit tjetër, ndërsa personi që e ka hedhur lëmshin i imiton lëvizjet e personit që ia ka hedhur lëmshin duke e ekzagjeruar çdo lëvizje të tij. Lëmshi mandej u hidhet personave të tjerë dhe në fund i kthehet atij personi që e ka filluar rrethin. Për këtë lojë mund të përdoret edhe një top i zakonshëm, por ndërlidhja e grupit me anë të lëmshit mund të nxit kohezionin e grupit, ndjenjën se bëjnë diçka të gjithë së bashku.

### ★ Tërmeti

Pjesëmarrësit ndahen në grupe nga tre veta, ndërsa një person është “thirrësi”. Në secilin grup, dy pjesëmarrës bëjnë një shtëpi (duke u kthyer përballë njëri-tjetrit dhe duke mbajtur me dorën e djathtë dorën e majtë, kurse me të majtën dorën e djathtë të partnerit, duke formuar kështu një hapësirë të mbyllur midis tyre). Pjesëmarrësi i tretë në grup është një banor (i vendosur në hapësirën e mbyllur, brenda “në shtëpi”). Thirrësi jep një nga tre urdhrat: “Shtëpitë ndryshojnë banorët” (nënkupton që banorët duhet të qëndrojnë në vendin e tyre, ndërsa dhe shtëpitë të kërkojnë një banorë të ri), “Banorët ndërrojnë shtëpitë” (shtëpitë mbeten në të njëjtin vend, ndërsa banorët kërkojnë shtëpi të reja) dhe “Tërmeti” (të gjitha “formacionet” shkatërrohen dhe formohen të reja). Gjatë secilës komandë, thirrësi merr pjesë në lojë, duke u përpjekur të bëhet banor ose shtëpi, kështu që mund të ndryshojë thirrësi i/e cili/a duhet të japë urdhrin e ri.

### ★ Tung mik/mikeshë!

Pjesëmarrësit qëndrojnë në një rreth. Një pjesëmarrës qarkon rrethin dhe prek një person në shpatull, ndërsa ai duhet të largohet nga rrethi dhe të lëvizë në drejtim të kundërt (duke krijuar kështu një vend të lirë). Kur të takohen, ata duhet të shtrëngojnë duart, të thonë një përshëndetje, p.sh.: “Tung mik/mikeshë!” dhe të vazhdojnë rrugën deri te vendi i lirë në rreth. Ai që arrin i pari bëhet pjesë e rrethit, ndërsa tjetri lëviz rreth e rrotull dhe e fillon lojën nga e para.

### ★ Dragoi\*

Të gjithë rreshtohen si një tren, duke mbajtur personin para në bel dhe kështu formojnë një “dragua”. Personi i parë në rresht është “koka”, ndërsa i fundit është “bishti”. Në një shenjë të caktuar, “koka” ka për detyrë të kapë “bishtin”, ndërsa të tjerët ndihmojnë ose kokën ose bishtin.

### ★ Orkestra i kafshëve

Ndarje në katër grupe. Të gjithë anëtarët e grupit tërheqin nga një copë letër ku është shkruar emri i një kafshe: qen, mace, pulë, lopë, dele, bretkosë dhe të ngjashme; ndërsa në letër shkruan

\* Burimi: Bittl-Drempeit. *Gewaltfrei Handeln*, f. 217.

“dirigjent”. Në secilin grup emri i kafshës shfaqet vetëm një herë. Grupet kanë 5 minuta për të rënë dakord se cila këngë duhet të interpretohet dhe ta përgatisin atë, por ato mund të përdorin vetëm onomatopenë e kafshës që kanë tërhequr më parë. Pas kësaj fillon koncerti, grup pas grupi ata bëjnë performancën e tyre.

## Lojëra për të mbajtur më mirë në mend emrat

### ★ Shkojmë në Kilimanxharo

Të gjithë marrin nga një copë letër. Kanë për detyrë të shkruajë emrin e vet në qendrën e sipërme dhe ta lëshojnë atë poshtë përpara vetes. Ne do të shkojmë në Kilimanxharo dhe duhet të paketojmë gjëra. Të gjithë kanë për detyrë të ngrihen, të shkojnë nga letra në letër dhe të shkruajnë se çfarë duhet të paketojë ai person për një udhëtim në Kilimanxharo. Ekziston vetëm një rregull: që të gjitha sendet e paketuara fillojnë me shkronjën që fillon emri i këtij personi. Në fund një nga një lexojnë me zë të lartë atë që është shkruar në letrën e tyre.

### ★ Emri dhe gjesti

Të gjithë janë ulur ose qëndrojnë në një rreth. Një person thotë emrin e vet dhe bën një gjest kur e thotë atë. Personi tjetër përsërit emrin dhe gjestin e mëparshëm, pastaj thotë emrin e tij/saj dhe bën një gjest tjetër. Secili person pasues duhet të përsëritë të gjithë emrat e mëparshëm dhe gjestet para se të thotë emrin e vet dhe të bëjë një gjest.

### ★ Emra dhe asociacione

Të gjithë janë ulur ose qëndrojnë në një rreth. Një person thotë emrin e personit në të majtë të tyre dhe ndonjë fjalë, çfarëdo që i bie në mendje (p.sh. “Alma dhe mjedra”). Personi tjetër thotë emrin e personit të mëparshëm dhe një fjalë që më së shumti i asocion fjala e thënë nga personi i mëparshëm (p.sh. “Leon dhe reçel”). Asociacionet vazhdojnë në rreth (për shembull, “Nermini dhe mëngjesi”, pastaj “Dhurata dhe dreka”).

Variacioni: Nëse grupi nuk është shumë i madh dhe ata tashmë i dinë emrat e njëri-tjetrit, ata mund të luajnë braktisje - kush nuk e thotë emrin dhe fjalën mjaftueshëm shpejt, ose nëse fjala nuk është një asociacion me fjalën e thënë më parë – ai/ajo bie nga loja.

### ★ Emra dhe topa

Ky është versioni i dytë i lojës “Hedhja e tapave”, i përshtatur nevojës për të mësuar sa më shpejt emrat e grupit. Të gjithë qëndrojnë në një rreth. Një person hedh topin te një tjetër, duke thënë emrin e saj, personi i dytë hedh atë tek i treti, duke i thënë emrin, e kështu me radhë. Topi duhet të arrijë secilin person në grup një nga një. Kush tashmë e ka pasur topin në duar, pasi ta hedhë te dikush tjetër, duhet t’i vendosë duart pas shpinës, si një shenjë për të tjerët që të mos t’ia hedhin përsëri topin. Secili ka për detyrë të mbajë në mend se nga kush e mori topin dhe kujt ia hodhi atë. Pastaj hedhja përsëritet

në të njëjtin rend, gjithmonë duke thërritur emrin e personit që i hedhim topin. Më pas në lojë hidhen gjithnjë e më shumë topa...

### ★ Emrat dhe mbiemrat

Personi i parë e thotë emrin e vet dhe një mbiemër i cili fillon me shkronjën e njëjtë (si emri), personi tjetër e përsërit emrin dhe mbiemrin e personit paraprak dhe e thotë emrin e vet dhe një mbiemër i cili fillon me shkronjën e njëjtë. Secili person që vijon i përsërit me radhë të gjithë emrat dhe mbiemrat e thënë, mandej e thotë emrin e vet dhe mbiemrin. Versioni i dytë është që secili person të përsërisë emrat dhe mbiemrat e vetëm pesë personave të fundit para vetes.

## Ndarja kreative në grupe të vogla apo çifte

### ★ Imitimi i veprimeve

Në fletë shkruani disa veprime, për shembull: rregulloj flokët, kërcëj, zemërohem, notoj, eci me taka, shes lule..., nga një në secilën fletë. Shkruajeni të njëjtën veprimtari në aq fletë sa doni që një grup i vogël të ketë anëtarë. Palosni të gjitha fletët në mënyrë që ata të mos shohin se çfarë është shkruar në to. Pjesëmarrësit tërheqin nga një letër dhe shikojnë se çfarë shkruan aty, por në mënyrë që të tjerët të mos mund ta lexojnë atë. Ata kanë për detyrë të imitojnë veprimin e shkruar në fletë dhe kështu të gjejnë anëtarët e tjerë të grupit të tyre të vogël.

### ★ Ndarje në çifte me ndihmën e litarëve

Përgatitni litarë të gjatë rreth 20 cm. Numri i litarëve duhet të jetë sa gjysma e numrit të pjesëmarrësve. Udhëheqësja mban një grumbull litarësh në grusht në mënyrë që skajet e litarit të zgjaten nga njëra anë e grushtit. Pjesëmarrësit kanë për detyrë të kapin një skaj të litarit. Pjesëmarrësit që rezultojnë të mbajnë skajet e të njëjtit litar formojnë një çift.

### ★ Ndarje në grupe të vogla me tullumbace

Pjesëmarrësve u hidhen tullumbace. (Tullumbacet janë me tri ngjyra, numri i tullumbaceve është i njëjtë me numrin e pjesëmarrësve. Në një shenjë të caktuar (duartrokitje, ndalje të muzikës ose tjetër) secili e kap nga një tullumbace. Pjesëmarrësit që kanë tullumbace me të njëjtën ngjyrë formojnë grupe të vogla.

### ★ Duartrokitje!

Të gjithë në grup duhet të imagjinojnë një numër nga 1 në 3. Në varësi të numrit që ata imagjinuan, ata do të përshëndesin të tjerët si më poshtë:

Numri 1 - Vetëm një herë rrihni shuplakat e bashkëbiseduesit;

Numri 2 - Duartrokitni me shuplakat e bashkëbiseduesve dhe ofroni duart tuaja që edhe ata t'ju kthejnë veprimin e njëjtë;

Numri 3 - Duartrokitni me shuplakat e bashkëbiseduesve dhe ofroni duart tuaja që edhe ata t'ju kthejnë veprimin e njëjtë dhe vendosni duart para vetes (për "flokë" ose "m'i jep pesë").

Të gjithë lëvizin nëpër dhomë pa folur. Në shenjën e dhënë, ata fillojnë të përshëndeten me ata që takohen sipas rregullave të shpjeguara më herët. Kush përshëndet njëri-tjetrin në të njëjtën mënyrë - formon një grup. (Nëse është e rëndësishme që grupet të jenë me të njëjtën madhësi, në mënyrë që të shmangni koincidençën që shumica të imagjinojnë të njëjtin numër, mund të shkruani numrat 1 deri 3 në letër - aq anëtarë sa duhet të ketë secili grup - dhe t'u ofroni pjesëmarrësve të tërheqin.)

### ★ Ferma e kafshëve

Të gjithë pjesëmarrësit tërheqin një fletëz me emrin e një kafshe (secili emër shfaqet dy herë në fletëza). Pjesëmarrësit kanë për detyrë të imitojnë kafshën që kanë tërhequr dhe kështu të gjejnë çiftin e tyre.

E njëjta lojë mund të përdoret për t'i ndarë në grupe të vogla, vetëm duhet që numri i kafshëve të jetë adekuat dhe të shkruhet në fletëza aq herë sa duhet.

## Ushtrime hyrëse për teatrin e të shtypurve

### ★ Kutia magjike

Një nga një secili nxjerr nga një "kuti magjike" (që mund të jetë një kuti, kapelë ose diçka tjetër) një "objekt të padukshëm", një objekt të imagjinuar, pastaj me anë të pantomimës ua sqaron atë të tjerëve, kurse të tjerët duhet ta gjejnë se për çka bëhet fjalë.

### ★ Një - dy - tre

Hapi 1. Pjesëmarrësit ndahen në çifte. Numërojnë së bashku deri më 3 dhe pastaj përsëri fillojnë nga 1 (p.sh. A:"Një", B:"Dy", A:"Tre", B:"Një", A: "Dy"...). Kjo zgjat afër një minutë.

Hapi 2. Secili çift përcakton një lëvizje të cilën do ta përdorë. Pas kësaj ata vazhdojnë të numërojnë, por në vend që të thonë numrin dy, ata duhet të bëjnë lëvizjen që kanë përcaktuar - rreth 1 minutë.

Hapi 3. Secili çift duhet të përcaktojë një tingull të cilin do ta përdorë. Mund të jetë një onomatope, ndonjë bërtitje ose çfarëdo që të zgjedhë çifti. Pas kësaj ata numërojnë përsëri: edhe më tej në vend që të thonë numrin dy ata bëjnë lëvizjen e tyre, por tani ata duhet të bëjnë tingullin (bërtitjen) në vend që të thonë numrin tre.

Hapi 4. Pastaj në vend që të thonë numrin dy, ata duhet të bëjnë lëvizjen e përcaktuar, në vend që të thonë numrin tre, të bëjnë tingullin e përcaktuar, ndërsa në vend që të thonë numrin një: lëvizjen e përcaktuar dhe tingullin - njëkohësisht.

### ★ Sikur të jem...

Të gjithë ecin nëpër dhomë. Kur udhëheqësi jep një shenjë, të gjithë sillen sikur ato që ua thotë udhëheqësi, atyre sapo u ka ndodhur.

- Dëgjuat lajm të shkëlqyeshëm.
- Jeni shumë të lodhur.
- Papritmas filloi një shi i rrëmbyeshëm.
- Ju bezdis një mizë.

- Keni takuar një mik që nuk e keni parë një kohë të gjatë.
- Një shpërthim i madh dhe i tmerrshëm.
- Ju ka munguar dikush që ju pëlqen.
- Sapo e shkelët një jashtëqitje.
- Duhet të nxitosh në një takim të rëndësishëm, duhet të ecni shumë shpejt.

### ★ Konstruksione\*

Ndahen në grupe me nga 4-5 persona. Secili grup duhet të “ndërtojë” një strukturë të caktuar duke u ndërthurrur (lidhur) me njëri-tjetrin. Ndërtimet mund të jenë: urë, pemë, shkollë, aeroplan, autobus, varkë, kullë, tempull, lule, flutur, elefant etj.

Variacioni: Grupet mund të krijojnë strukturën e vet edhe një nga një, në mënyrë që të tjerët të shohin se çfarë kanë menduar të tjerët.

### ★ Grimasat që qarkullojnë

Pjesëmarrësit qëndrojnë në një rreth. Një person fillon duke u kthyer drejt personit në të djathtën e tij (A) dhe bën një grimasë (dhe/ose lëvizje të trupit). Personi A ka për detyrë ta përsërisë këtë grimasë, të kthehet nga personi në të djathtë të tij/saj dhe të bëjë një grimasë tjetër. E kështu, të gjithë me radhë.

### ★ Një objekt magjik

Të gjithë qëndrojnë në një rreth. Udhëheqësja thotë se ka një objekt magjik që transformohet sapo të kalojë në duart e dikujt tjetër. ndryshon formën, madhësinë, peshën, aromën, shndërrohet në një objekt tjetër. Pastaj përmes pantomimës u tregon të tjerëve se çfarë objekti/sendi ka në duar dhe ia dorëzon personit përkrah tij. Ai person me pantomimë tregon se në cilin objekt është shndërruar objekti magjik, kurse pastaj ia pason personit tjetër. E kështu, të gjithë me radhë.

### ★ Kafshët e vogla dhe të mëdhatë

Të gjithë duhet të imagjinojnë kafshën e tyre të preferuar (ose çfarëdo kafshe), por në heshtje. Detyra është që pa folur të gjithë të renditen nga kafsha më e vogël deri tek ajo më e madhja, ashtu që ata vetëm mund të imitojnë kafshën që ata kanë zgjedhur. Pasi të radhiten, të gjithë thonë se cilën kafshë kishin zgjedhur.

### ★ Ndërlidhja e statujave

Të gjithë qëndrojnë në një rreth të gjerë. Një person është vendosur në një statujë në mes të rrethit, personi i parë që ka një ide për të krijuar një statujë të përbashkët me atë që sheh, hyn dhe vendos statujën e tij, pas dhjetë sekondash (mjafton që të gjithë të shohin figurën që përfaqësojnë dy personat në statujë) personi i parë del nga statuja. Çdo person pasues që hyn në rreth, vendoset në një statujë që ndërlidhet me statujën e personit të mëparshëm.

\* Burimi: Donna Brandes and Howard Phillips. *Gamesters Handbook: 140 Games for Teachers and Group Leaders* (Cheltenham: Stanley Thornes Ltd, 1990), f.21.

### ★ Ndjenjë e shprehur me numër

Grupi ndahet në çifte. Pjesëmarrësit kanë për detyrë t'ia shprehin çiftit të tyre ndjenjat që trajnuesi ua ka dhënë atyre (p.sh. "Ju jeni të mërziur tani", "Ju jeni të zemëruar tani", etj.), por gjatë kësaj mund të thonë vetëm numra.

### ★ Të rrëfej një tregim

Ushtrimi për nxitjen e imagjinatës. Përgatitni kartela (fletë) në mënyrë që një fjalë (emër) të shkruhet në secilën prej tyre. Numri i kartelave është sa trefishi i numrit të pjesëmarrësve. Secili tërheq 3 kartela dhe ka për detyrë të shpikë një histori të shkurtër në 3 minutat e ardhshme, bazuar në ato tri fjalë. Pastaj formohen grupe prej tre vetash dhe secili ka për detyrë që tregimin e vet t'ua tregojë të tjerëve në grup.

### ★ Çfarë është e gjelbër?

Të gjithë ulen në një rreth. Ata kanë për detyrë të llogarisin në heshtje se sa gjëra të gjelbra ka në dhomë. Pas një minutë, le të thonë disa persona se sa kanë numëruar. Pastaj të gjithë mbyllin sytë dhe u kërkohet të kujtojnë se çfarë është e verdhë në dhomë. Pas një kohe të shkurtër, lërin disa prej tyre të përgjigjen, por pa i hapur sytë.

### ★ Udhëzim me shuplakën e dorës

Grupi është i ndarë në çifte. Secili pjesëmarrës me radhë udhëheq partnerin e vet duke mbajtur shuplakën në largësi të caktuar (5-10 cm) nga fytyra e partnerit. Largësia në mes fytyrës dhe shuplakës duhet të jetë konstante. Personi që udhëhiqet duhet të ndjekë shuplakën në çdo mënyrë. Në të njëjtën kohë të gjitha çiftet lëvizin në dhomë. Pas ca minutash ndryshojnë rolet.

### ★ Udhëzim me anë të zërit

Grupi ndahet në çifte. Çiftet merren vesh për zërin (p.sh. onomatopeja, ndonjë thirrje) që do të shërbejë për t'i identifikuar ata. Personat A te secili çift kanë për detyrë të udhëheqin çiftin e tyre, personin B, vetëm me këtë zë/tingull. Sytë e B janë të mbyllur. Të gjitha çiftet lëvizin nëpër dhomë në të njëjtën kohë. Pas 3 minutash rolet ndryshojnë.

### ★ Shoferi

Grupi ndahet në çifte. Personi A është përpara dhe sytë e tij janë të mbyllur. Personi B është shoferi që drejton duke dhënë sinjalet e mëposhtme: shtrëngim i shpatullës së majtë - kthesa majtas, shtrëngim i shpatullës së djathtë - kthesa djathtas, një shtytje e lehtë në mes të shpinës është shenjë për drejt. Të gjitha çiftet lëvizin nëpër dhomë në të njëjtën kohë. Pas 2-3 minutash rolet këmbëhen mes vete.





# Literatura

- Bittl-Drempetic, Karl Heinz. *Gewaltfrei Handeln: Ein Handbuch für die Trainingsarbeit* (Nürnberg: City Verlag, 1996).
- Boal, Augusto. *Games for Actors and Non-actors*. Translated by Adrian Jackson (London: Routledge, 1998).
- Brandes, Donna i Howard Phillips. *Gamesters Handbook: 140 Games for Teachers and Group Leaders* (Cheltenham: Stanley Thornes Ltd, 1990).
- Clauss, Stephan. *Constructive Conflict Transformation: Training Manual for School Counselors* (Ramallah: MEND, 2006).
- Cohen, Stanley. *Stanje poricanja: Znati za zlodela i patnje* [original title: *States of Denial. Knowing about Atrocities and Suffering*]. Translation by Glišić, S. (Beograd: Samizdat B92, 2003).
- Feenstra, Emma i Nikki de Zwaan. *Gender, Peace and Conflict Training Manual* (Hague, CARE: 2015).
- Fitzduff, Mari. *Community Conflict Skills. A Handbook for Group Work in Northern Ireland*, treće izdanje, 1997.
- Francis, Diana. *Feedback*, 1993.
- Franović, Ivana, Nenad Vukosavljević i Tamara Šmidling. *Pomirenje?! Priručnik za rad na suočavanju sa prošlošću kroz treninge i radionice* (Beograd: CNA, 2012).
- Lünse, Dieter, Jörg Rohwedder i Volker Baisch, „Zivilcourage: Anleitung zum kreativen Umgang mit Konflikten und Gewalt“ u: *Agenda Zeitslupe 9* (Hamburg: Arbeitsgemeinschaft freier Jugendverbände e.V, 1995).
- Mashedier, Mildred. *Let's play together: Over 300 co-operative games for children and adults* (Woodbridge, Green Print: 1997).
- Schilling, Katharina. *Peacebuilding & Conflict Transformation: Methods & games to facilitate training sessions* (Berlin: Brot für die Welt, 2012).
- Vukosavljevic, Nenad. „Training for Peacebuilding and Conflict Transformation. Experiences of the 'Centre for Nonviolent Action' in the Western Balkans.“ U: *Online Berghof Handbook for Conflict Transformation* (Berlin: Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, 2007).
- Vukosavljević, Nenad. *Nenasilje? Priručnik za treninge iz nenasilne razrade konflikata za rad s odraslima* (Sarajevo: CNA, 2000).

## Dokumente nga trajnimet e QAP

### Trajnime bazike:

- Osnovni trening iz izgradnje mira, Ohër 20 – 30. 04. 2017.
- Osnovni trening iz izgradnje mira, Ulqin 14 – 24. 10. 2016.
- „Kako, bre, buć?!“, Ulqin, 18 – 28. 10. 2013.
- „Rat nije elementarna nepogoda“, Mavrovë, 28. 6 – 08. 07. 2013.
- „Mocartov brat je bio crnac“, Mavrovë, 6 – 16. 07. 2012.
- Dokumentacija, Ulqin 20 – 30. 04. 2012.
- „Ponesite sposobnost samoreprodukcije“, Tivat, 11. 03 – 21. 03. 2011.
- „More, Sonce, Oblaci“, Tivat, 19 – 29. 03. 2010.
- „Mišo Kovač FUN CLUB“, Ohër, 08 – 18. 10. 2010.
- „Dinosauri iz Arizone“, Ulqin, 23. 10 – 02. 11. 2009.
- „Kafana Kod Keme“, Tivat, 20. 03 – 30. 03. 2009.
- Dokumentacija Osnovnog treninga iz izgradnje mira, Ulqin, 4 – 13. 04. 2008.
- „Grupa HMBIHKS u epizodi Tajna starog tavana“, Travnik, 19 – 29. 10. 2007.
- „Jeste, jeste“, Tivat, 9 – 19. 03. 2007.
- „Osam miliona Kineza“, Travnik, 8 – 18. 12. 2006.
- „Šlegnutost“, Travnik, 23. 6 – 3. 07. 2006.
- „Markovi konaci“, Tivat, 7 – 17. 04. 2006.
- „Nisam ja!“, Jahorinë, 5 – 15. 08. 2005.
- „Ko će ako ne mi?“, Tivat, 28. 01 – 7. 02. 2005.
- „Razvedravanje u glavama“, Tivat, 21 – 31. 10. 2005.
- Dokumentacija, Vogoshça, 10 – 20. 12. 2004.

„333-222“, Tivat, 29. 10 – 8. 11. 2004.  
 „Ma nek ide život!“, Ulqin, 16 – 26. 04. 2004.  
 „Tupilo od nekuženja“, Tivat, 20. 02 – 1. 03. 2004.  
 „Skok u nepoznato 2“, Hajdučke vode, 2 – 12. 05. 2003.  
 „Tko štiti muti“, Vogoshça, 13 – 23. 12. 2002.  
 „Teretana“, Jahorinë, 26. 07 – 5. 08. 2002.  
 „Çu'š pravo na rad“, Jahorinë, 17 – 27. 05. 2002.  
 „Pozivam narod da pusti muziku“, Ulqin, 12 – 22. 04. 2002.  
 „Ma nek je nama dobro, ba!“, Kiseljak, 7 – 17. 12. 2001.  
 „Svak se svom Bogu moli, otsutra“, Ulqin, 9 – 19. 11. 2001.  
 „Tektonski poremećaji“, Zhabljak, 22. 06 – 2. 07. 2001.  
 „Ovo još nije počelo“, Rama, 8 – 18. 06. 2001.  
 „Ko ima uši, čuje“, Kiseljak, 23. 02 – 5. 03. 2001.  
 „P(L)INK!“, Banovići, 21. 04 – 2. 05. 2000.  
 „Mrdni malo!“, Kiseljak, 25. 02 – 6. 03. 2000.  
 „Ovo je kaša-poparal“, Trebinjë, 19 – 29. 11. 1999.  
 „Conflict? Nonviolence?“, Tata (Hungari), 29. 07 – 9. 08. 1999.  
 „Zovi me loncem, ali me ne razbijaj“, Tesliç, 20 – 31. 07. 1998.  
 Izvještaj sa Treninga iz nenasilne razrade konflikata, Budapeshtë, 1 – 11. 06. 1998.  
 „Zdravo, Radovane! Kako si, Mujo?“, Segedin, 30. 12 – 9. 01. 1998.

#### **Trajnime të avancuara:**

Napredni trening iz nenasilne razrade konflikata (Jahorinë, 24. 06 – 4. 07. 2005, Kikinda, 5 – 10. 08. 2005)  
 Napredni trening iz izgradnje mira (Jahorinë, 4 – 14. 08. 2006, Ulqin, 4 – 10. 10. 2006)  
 Napredni trening iz izgradnje mira (Jahorinë, 08 – 18. 08. 2008, Tivat, 06 – 13. 10. 2008)

Korak dalje u izgradnji mira – vrednosti i prakse:  
 „Trebali nam pomirenje? Mogućnosti, prepreke, izazovi“, Blagaj, 17 – 23. 06. 2011.  
 „Šta možemo, kako i zašto? Preispitivanje praksi izgradnje mira“, Zrenjanin, 29. 07 – 04. 08. 2011.  
 „Hodanje neutabanim stazama. Izazovi u radu na izgradnji mira“, Andrevlje, 07 – 13. 10. 2011.

#### **Trajnime për trajnues/e**

6. *program*: Trening za trenere i trenerice iz izgradnje mira, 2014.

5. *program*, juli 2003 – maj 2004:

Možda je moguće, Jahorinë, 4 – 14. 07. 2003.

Il' si lud ili kuću praviš, Bjelashnicë, 22. 08 – 1. 09. 2003.

Superbugarin, Ulcinj, 17 – 22. 10. 2003, Vogoshça, 6 – 15. 12. 2003.

4. *program*, jul 2002 – maj 2003:

Je l' jasno, Jahorinë, 5 – 15. 07. 2002.

Farbala sam ogradu, Kolashin, 23. 08 – 2. 09. 2002.

Daj novu grupu, Beçeç, 23 – 28. 10. 2002; Beçeç, 13 – 18. 12. 2002.

3. *program*, jun – oktobar 2001: 3. Trening za trenere/ice iz nenasilne razrade konflikata (Jahorinë, 27. 06 – 6. 07. 2001; Rama-Shçit, 14 – 24. 09. 2001; Faletiči, 26 – 29. 10. 2001.)

2. *program*, jun – novembar 2000:

Ko vam je šef?, Jablanicë, 9 – 19. 06. 2000.

Ispao mi zub, evo mi ga u rancu, Jahorinë, 28. 07 – 7. 08. 2000.

Ima nas više, Sarajevë, 2 – 5. 11. 2000.

1. *program*, oktobar 1998 – januar 1999:

Ja?, Jablanicë, 16 – 25. 10. 1998.

O-ruk!, Tesliç, 11 – 20. 01. 1999.

#### **Trajnime me pjesëmarrës në luftëra**

Susret ratnih veterana, Konjic dhe Jahorinë, 22 – 25. 07. 2015. – Ideje i planovi za zajedničke akcije

Trening za učesnike ratova, Brçko, 11 – 14. 04. 2014 „Izašô sam ljut iz rata!“

Trening za učesnike ratova, Doboç, 7 – 10. 06. 2013.

Sastanak učesnika ratova: Ideje i planovi za zajedničke akcije, Brçko, 08 – 10. 06. 2012.

Kultura sjećanja, 20 – 22. 05. 2011.

Trening za veterane 2010, Faza I, 11 – 14. 06. 2010.

Trening za veterane 2010, Faza II, 09 – 12. 07. 2010.

Trening za učesnike ratova; Jahorinë, 25 – 29. 06. 2009; Shamac, 31. 07 – 04. 08. 2009.

Trening za učesnike ratova; Jahorinë, 16 – 20. 05. 2008; Ilizha, 20 – 24. 06. 2008.

Trening za učesnike ratova; Bjelashnicë, 26 – 31. 05. 2006; Jahorinë, 14 – 17. 07. 2006.

Trening za učesnike ratova; Bjelashnicë, 06 – 12. 08. 2004; Jahorinë, 24 – 27. 09. 2004.

Dokumentacija treninga sa učesnicima rata, Ulqin, 30. 04 – 06. 05. 2003.

Dokumentacija treninga sa učesnicima rata, Bjelashnicë, 13. 06 – 16. 06. 2003.



CIP - Каталогизација во публикација

Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски",  
Скопје

159.923.5(035)

316.647.3/.5(035)

FRANOVIĆ, Ivana

Padhunshmëria! : doracak trajnimesh për ndërtimin e paqes / [autorë  
Ivana Franović, Nenad Vukosavljević] ; [përkthimi Safet Ballazhi]. - Prilep :  
Aksioni paqësor, 2020. - 266стр. : илустр. ; 25 см

Превод на делото: Nenasilje! : priručnik za treninge iz izgradnje mira /  
Ivana Franović, Nenad Vukosavljević. - Фусноти кон текстот. -  
Библиографија: стр. 265-266

ISBN 978-608-4883-13-5

1. Vukosavljević, Nenad [автор]

а) Ненасилно однесување - Прирачници б) Меѓучовечки односи -  
Прирачници COBISS.MK-ID 112408842



