

MANUAL

Trajnimi i trajnerëve

Të mësuarit joformal dhe metodat ndërvepruese në punën me të rinjtë



Përpilues:
Qendra AMAD

Ekipi i lehtësimit të grafikut dhe Dizajni:
Qendra AMAD

© Qendra AMAD®

Tiranë, Shkurt 2023

“Ky modul u realizua në kuadër të projektit “FuqiZona: Rritje kapacitetesh rinore”, me mbështetjen e Agjencisë Kombëtare të Rinisë, AKR dhe Ministrisë së Shtetit për Rininë dhe Fëmijët, MSHRF. Mendimet dhe opinionet e shprehura në të i përkasin autorëve dhe nuk përkojnë domosdoshmërisht me qëndrimet e AKR dhe MSHRF.”

Tabela e përmbajtjes

NË VEND TË HYRJES	6
PËRMBLEDHJE	7
Pjesa 1: Koncepte të përgjithshme	7
1.1 Çfarë është puna për të rinjtë?	7
1.2 Karakteristikat e punës rinore.....	9
1.3 Qasjet ndaj punës rinore.....	9
1.4 Puna rinore: etika.....	12
1.5 Edukimi joformal – Themel në punën rinore	13
1.6 Kompetencat e punës rinore.....	15
Pjesa 2: Koncepte bazë	18
2.1 Teoria e inteligjencës së shumëfishtë	18
2.2 Cikli i trajnimit: Procesi dhe facilituesi/ lehtësuesi	19
2.2.1 Përvojë konkrete	19
2.2.2 Vëzhgimi dhe reagimi	20
2.2.3 Reflektimi.....	20
2.2.4 Formimi i koncepteve dhe përfundimeve abstrakte.....	21
2.2.5 Testimi i aplikimit të konceptit në një situatë të re	22
2.3 Kategorizimi sipas stileve të të mësuarit.....	23
2.3.1 Reflektuesi	23
2.3.2 Teoricieni	23
2.3.3 Pragmatisti.....	24
2.3.4 Aktivisti.....	24
2.4 Motivimi.....	25
2.5 Kompetencat kyçe e të mësuarit gjatë gjithë jetës	26
2.6 Trajnimi, mentorimi, udhëheqja dhe lehtësimi	27
2.6.1 Trajnimi	28
2.6.2 Lehtësimi (facilitimi)	29
2.6.3 Udhëheqja (Coaching).....	31

2.6.4 Mentorimi	32
2.7 Inteligjenca emocionale	33
2.8 Këshillimi rinor	34
2.9 Orientimi në karrierë.....	36
Pjesa 3: Aftësi praktike	37
3.1 Vlerësimi i nevojave të të rinjve	37
3.2 Taksonomia e objektivave të të mësuarit.....	38
3.3 Njihu me grupin/individin	39
ANEKS: SHEMBUJ PUNËTORISH	40
TEMA: Fuqizimi, bashkëpunimi dhe krijimi i ekipit, ndërtimi i marrëdhënieve me të rinjtë, lojëra argëtuese	40
"Loja me karrige"	41
"Loja e emrave"	42
"Kulla me gota"	42
Tema 2: Puna, Diskriminimi dhe Intoleranca	43

NË VEND TË HYRJES

Ky manual përmban një informacioni të konsiderueshëm udhërrëfyes, bazuar në përvojën afatgjatë të autorëve në fushën e të mësuarit joformal dhe të arsimit ndërveprues të të rinjve dhe të rriturve. Gjatë përpilimit të tij u përdorën informacione të shumta në lidhje me temën nga burime të ndryshme - studime, raporte dhe botime shkencore.

Mungesa e një skeme trajnimi adekuat për punonjësit rinorë çon në përdorimin joefikas të kapaciteteve të profesionistëve që punojnë në këtë fushë. Ky doracak plotëson një nga boshllëqet në sektorin e punës me të rinjtë, përkatësisht nevojën për metodologji për trajnimin e trajnerëve të aftë për të trajnuar punonjësit rinorë, të rriturit dhe të rinjtë. Duke kombinuar përvojën praktike me konceptet teorike rreth kësaj fushe të ekspertit përpilues dhe të ekipit përgatitës në formatim dhe design, ky manual u krijua për të sjellë një sërë temash dhe instrumentesh rreth të mësuarit joformal dhe rritjes së kapaciteteve rinore, për zhvillimin e tyre social dhe profesional. Gjithashtu, jemi përpjekur të mos përsërisim tema që janë të njohura dhe të disponueshme në fushën e të mësuarit joformal në punën me të rinjtë.

Krijimi i manualit "Trajnimi i trajnerëve – Të mësuarit joformal dhe metodat ndërvepruese në punën me të rinjtë" paraqet një produkt trajnimi që vjen në shërbim të përfituesve të ndryshëm. Ky manual mund të përdoret nga organizata të shoqërisë civile, institucione, grupe joformale etj., që kanë në fokus të veprimtarisë së tyre të rinjtë dhe punonjësit rinorë, të cilët përmes edukimit joformal synojnë rritjen e kapaciteteve vetjake, si edhe të përfituesve të targetuar.



PËRMBLEDHJE

Manuali është gjithëpërfshirës fushën e zhvillimit të kompetencave tek të rinjtë, gjë që do të rrisë konkurrencën e tyre në tregun e punës dhe përfshirjen dhe pjesëmarrjen e tyre sociale. Modeli synon të paraqesë mjete për të arritur një përmirësim real në cilësinë dhe standardet e punës së të rinjve, aktivizmit rinor në komunitet, si dhe në këtë mënyrë të orientojë zgjidhje në sfidat me të cilat përballen të rinjtë. Trajnimi cilësor i punonjësve rinorë në ofrimin e shërbimeve adekuate për të rinjtë është lidhja kryesore midis sistemit arsimor dhe punës së të rinjve. Rezultati i ndërthurjes së potencialit të arsimit formal dhe joformal është mundësia për të zhvilluar të rinj, duke shpalosur potencialin e tyre të plotë, të cilët krijojnë shoqëri më të drejta. Manuali synon të jetë sa më i përshtatshëm për njerëzit me nivele të ndryshme eksperience në fushën e edukimit joformal. Nga ana tjetër nuk jemi të fokusuar në mbledhjen dhe publikimin e aktiviteteve, lojërave dhe mjeteve, sepse besojmë se ka një numër të mjaftueshëm koleksionesh të ngjashme të botuara, si dhe biblioteka online.

Një nga qëllimet kryesore të këtij manuali është të pasurojë mësimin joformal me aplikimin e qasjeve moderne të të nxëniet për përmirësimin e rezultateve. Procesi i të mësuarit për trajnerët, punonjësit rinorë dhe të rinjtë bazohet në parimet e të mësuarit joformal, si edhe pasurohet me koncepte të tjera nga mësimdhënia ndërvepruese dhe pedagogjia moderne. Koncepte të tilla të përfshira në proces janë:

- *Inteligjenca të shumëfishta;*
- *Të mësuarit socio-konjitiv;*
- *Të nxëniet eksperimental;*
- *Stilet e të nxëniet;*
- *Fazat e zhvillimit;*
- *Vetëefikasiteti etj.*

Të gjitha këto koncepte mbështetëse janë përfshirë në këtë manual "Trajnimi i trajnerëve – Përdorimi i të mësuarit joformal dhe metodave ndërvepruese në punën me të rinjtë", të cilat mund të përshtaten dhe zbatohen në nivele të ndryshme (institucione të qeverisjes vendore, shkolla, komunitet, OJQ, bashki, institucione me shtrirje veprimtarie në rrafsh kombëtar etj.). Kjo lejon që rezultatet e manualit të përsëriten dhe të përdoren si një mjet i vërtetë për integrimin e punës së të rinjve dhe mësimin joformal në nivele të ndryshme për të trajtuar problemet e të rinjve.

Tematikat e manualit janë ndarë në tri pjesë kryesore:

Pjesa 1: Konceptet bazë – ku trajtojmë parimet e përgjithshme lidhur me punën me të rinjtë, edukimin joformal dhe etikën e trajnerit.

Pjesa 2: Kuadri teorik – i cili përshkruan konceptet themelore teorike që lidhen me të nxëniet, metodat ndërvepruese dhe zhvillimin e kompetencave.

Pjesa 3: Aftësitë praktike – me mjete dhe metoda specifike për aplikimin e teorive dhe koncepteve gjatë hartimit dhe realizimit të programeve të trajnimit.

Pjesa 1: Koncepte të përgjithshme

Termi "punë rinore" mbulon një fushë të gjerë aktiviteteve të natyrës sociale, kulturore, arsimore ose politike nga, me dhe për të rinjtë. Gjithnjë e më shumë, aktivitete të tilla përfshijnë edhe sportin dhe shërbimet për të rinjtë. Siç edhe është nënvizuar nga Këshilli i Evropës¹, puna për të rinjtë i përket fushës së edukimit "jashtë shkollës", si dhe aktiviteteve specifike të kohës së lirë të menaxhuara nga punonjës rinorë profesionistë ose vullnetarë dhe drejtues rinorë. Puna me të rinjtë organizohet në mënyra të ndryshme (nga organizata të udhëhequra nga të rinjtë, organizata për të rinj, grupe joformale ose përmes shërbimeve rinore dhe autoriteteve publike). Shpërndahe në forma dhe mjedise të ndryshme (p.sh. akses i hapur, i bazuar në grup, i bazuar në program, i shtrirë dhe i shkëputur) dhe i jepet formë në nivel lokal, rajonal, kombëtar dhe evropian.

Ashtu si vendoset theksi edhe në Strategjinë Kombëtare për Rininë (2022-2029), "në procesin e krijimit të një ekonomie të fortë të bazuar në modernizim, produktivitet dhe konkurrueshmëri, Shqipëria shihet si qendër rajonale për sipërmarrjet e reja në ekonominë digjitale duke siguruar punë dinjitoze për të rinjtë për të realizuar kështu një kthesë cilësore në punësimin rinor."²

1.1 Çfarë është puna për të rinjtë?

Sipas përcaktimit në platformën online të Këshillit të Evropës³, Puna me të rinjtë zakonisht kuptohet si një mjet për zhvillimin personal, integrimin social dhe qytetarinë aktive të të rinjve. Ky term përdoret si një 'fjalë kyçe' për të gjitha llojet e aktiviteteve me, për dhe nga të rinjtë e natyrës sociale, kulturore, arsimore ose politike, referuar fushës së edukimit 'jashtë shkollës', më së shpeshti i referuar të mësuarit joformal. Objektivi kryesor i punës së të rinjve është krijimi i mundësive për të rinjtë që të ndërtojnë të ardhmen e tyre.

Për çfarë shërben puna rinore?

JEP MUNDËSI
të rinjve të kryejnë gjërat që duan individualisht dhe së bashku

Sigurimi i mundësive për t'u **EMANCIPUAR** dhe fituar autonomi

Garantimi i mundësive të sigurta dhe të shëndetshme për të rinjtë, që t'i **SHIJOJNË** në kohën e lirë



FUQIZON
të rinjtë të ndryshojnë gjërat që ata mendojnë se duhen ndryshuar në rrethin e tyre apo në shoqëri

Ndihmon të rinjtë të **ANGAZHOHEN** në fuqi vendimmarrëse dhe politikash

Garantimi i mundësive të **EDUKIMIT** joformal relevant dhe përfshirës, që përmirëson kompetencat e të rinjve

¹ www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/educ/137150.pdf

² <https://riniafemijet.gov.al/wp-content/uploads/2023/03/Strategjia-Kombetare-e-Rinise-2022-2029-1.pdf>

³ <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/youth-work-essentials>

1.2 Karakteristikat e punës rinore

Puna rinore zakonisht ka karakteristikat e mëposhtme:

- **Drejtuar nga vlera:** puna rinore përpiqet t'i shërbejë qëllimeve më të larta të përfshirjes dhe kohezionit social.
- **Me në qendër të rinjtë:** puna rinore u shërben nevojave dhe aspiratave kryesore të të rinjve, të identifikuar nga vetë të rinjtë.
- **Vullnetare:** puna rinore nuk është e detyrueshme dhe mbështetet në pjesëmarrjen vullnetare të të rinjve.
- **Zhvillimore:** puna rinore synon zhvillimin personal, social dhe etik të të rinjve.
- **Vetëreflektues dhe kritike:** puna rinore përpiqet të sigurohet se po bën më të mirën për të përmbushur misionin e saj.
- **Relacionale:** puna rinore kërkon komunikim autentik me të rinjtë dhe për të kontribuar në ruajtjen e komuniteteve të qëndrueshme.



1.3 Qasjet ndaj punës rinore

Natyra specifike e aktiviteteve të punës rinore nuk është domosdoshmërisht çelësi për të kuptuar se çfarë është puna me të rinjtë. Kështu për shembull, angazhimi i të rinjve në organizimin e një kampi veror sportiv dhe lojërash mund t'u shërbejë të njëjtave qëllime sikurse t'i drejtosh ata një klub rinor kinemaje gjatë një viti. Megjithatë, aktivitetet e punës për të rinjtë mund të grupohen në disa kategori, të tilla si:

- Rritja e ndërgjegjësimit dhe fushata;
- Informacion dhe këshillim;

- Zhvillimi ndërkombëtar dhe vullnetarizmi qytetar;
- Kurse dhe aktivitete të bazuara në kohën e lirë;
- Aktivitetet e projektit (të vetorganizuara);
- Punë në komunitet dhe punë në terren.

Këto aktivitete mund të realizohen në shumë fusha të ndryshme, duke filluar nga kultura dhe artet, zanatet, mjedisi, trashëgimia kulturore dhe historike, sporti, deri te aspekte të tilla si politika, qytetaria, të drejtat e njeriut dhe çështjet rreth shëndetit, sigurisë apo krimit.⁴

Për shkak të shumëllojshmërisë së faktorëve socio-ekonomikë që përcaktojnë kushtet e punës së të rinjve, ekzistojnë mënyra të ndryshme të punës me të rinjtë. Qasjet më të rëndësishme janë paraqitur më poshtë.

a) Puna e të rinjve në komunitet

Punonjësit e të rinjve në komunitet ofrojnë aktivitete të bazuara në komunitet për të rinjtë në një sërë mjedisesh në të gjithë komunitetet lokale, duke përfshirë organizatat e shoqërisë civile, institucionet qeveritare etj.

b) Puna rinore me një vend bazë

Kryhet në ambiente të dedikuara, të cilat mund të përfshijnë ambiente si bar-kafe, ambiente sportive dhe qendra këshillimi. Shumica e klubeve të të rinjve i përkasin kësaj kategorie mjaft të gjerë. Vendi varet nga të rinjtë që zgjedhin të vijnë në qendër, por në disa raste mund të lidhet me punën e të rinjve në terren ose në shkollë.

c) Puna rinore e bazuar në besim

Kryhet nga baza e moralit fetar dhe mund të jetë me qëllim të ndarjes ose krijimit të pikëpamjeve fetare. Në shumë situata të bazuara në besim, axhenda kryesore ose qëllimi i punës për të rinjtë përputhet me qëllimet shpirtërore të fesë, ose me përparimin e perceptuar të një të riu drejt këtyre qëllimeve. Në Irlandën e Veriut, 64% e punës për të rinjtë bazohet në besim.

d) Punë rinore e shkëputur

Në formën e saj më të pastër, puna e shkëputur për të rinjtë është një formë e ofrimit të punës rinore në rrugë, e cila funksionon pa përdorimin e një qendre dhe zhvillohet aty ku të rinjtë "janë", si gjeografikisht ashtu edhe nga ana zhvillimore. Shpesh ngatërrohet me punën në terren, për shkak të parimeve të ngjashme (d.m.th. kontakti në rrugë me të rinjtë "të vështirë për t'u arritur"). Puna e shkëputur shihet si më shumë sesa përpjekje për të inkurajuar të rinjtë që të përdorin mjetet ekzistuese (që është përkufizimi i përdorur shpesh i punës në terren), funksionon si një metodë për të ofruar edukim joformal dhe social, si edhe ka të bëjë me adresimin e çfarëdo nevoje që i paraqitet ose perceptohet nga punonjësi rinor.

e) Puna e të rinjve në terren

⁴ Burimi: Puna me të rinjtë: vlera e punës së të rinjve në Bashkimin Evropian - https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf

E ngjashme me punën e shkëputur rinore, kontakti është një formë e punës rinore që zhvillohet në territorin e të rinjve dhe është një metodë pune që mbështet dhe plotëson punën rinore të bazuar në qendra/projekte të reja dhe ekzistuese.

E përdorur kryesisht për të informuar të rinjtë për shërbimet që ekzistojnë në lokalitetin e tyre dhe për t'i inkurajuar ata të përdorin shërbime të tilla, kjo qasje mund të kërkojë gjithashtu të identifikojë, nëpërmjet konsultimit me të rinjtë, çdo boshllëk që ekziston në shërbimet që synojnë plotësimin e nevojave të tyre. Ndryshe nga puna rinore e shkëputur, kjo qasje shihet si një shtrirje për punën e bazuar në qendër. Kjo ndodh kur punonjësit që zakonisht zhvillojnë veprimtarinë në qendër dalin në rrugë me një axhendë të tyre, zakonisht për të inkurajuar të rinjtë të marrin pjesë në klubin e tyre.

f) Punë e bazuar në shkollë

Kjo formë e punës rinore kryhet në shkolla dhe ofrohet drejtpërdrejt për nxënësit, shpesh nga një organizatë jashtë shkollës. Mund të përfshijë mësim, asamble, klube pas shkollës, mentorim një me një etj. Mund të ketë një lidhje edhe me aktivitete të tjera rinore joshkollore.

g) Organizata rinore

Këto janë gurthemeli i punës rinore në shumë vende, me organizata të tilla dhe aktivitetet e tyre bazohen në përfshirjen dhe organizimin e vetë të rinjve. Ato mund të variojnë nga entiteti lokal deri te organizatat rinore pan-evropiane, si Forumi Rinor Evropian. Ata adoptojnë role të shumta, me rolet në varësi të financimit të tyre, duke përfshirë nivelin e mbështetjes shtetërore si dhe përfshirjen e tyre në ofrimin e shërbimeve dhe mundësive të bazuara në projekte. Shumë shoqata rinore janë gjithashtu të përfshira në lobim dhe çuarjen përpara të punës rinore ose agjendës politike të të rinjve. Shumë prej tyre ofrojnë punë ndërkombëtare rinore dhe u ofrojnë të rinjve nga vende, prejardhje etnike dhe kultura të ndryshme mundësi për t'u takuar me njëri-tjetrin dhe për të zgjeruar njohuritë e tyre kulturore dhe për të përmirësuar aftësitë e tyre personale (d.m.th. ndërveprimi, komunikimi dhe mirëkuptimi).

Puna me të rinjtë nuk ka të bëjë aq shumë me natyrën e aktivitetit se sa me fokusin tek i riu dhe konteksti, mjedisi ose metoda.

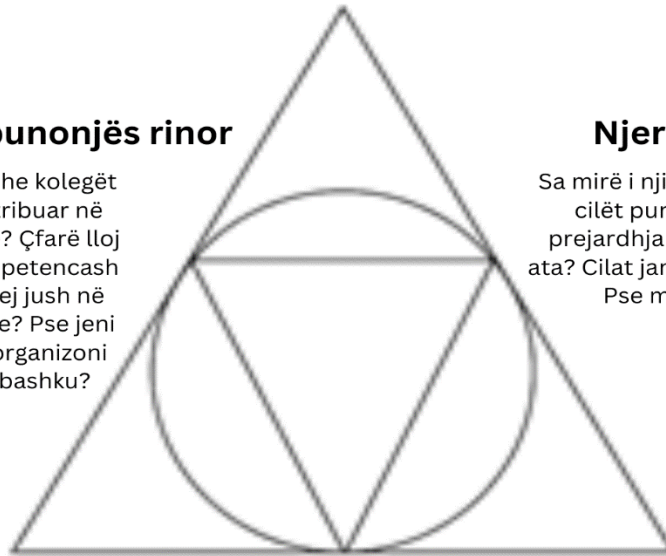
Ka tre pjesë përbërëse kryesore të punës rinore (të përfaqësuar nga trekëndëshi bazë). Ne duhet të jemi njësoj të vetëdijshëm për të tre fushat në mënyrë që të jemi efektivë. Këto zona janë të ndërlidhura (të përfaqësuar nga rrethi). Ndërsa të rinjtë janë pjesë e bazës, ata janë gjithashtu në qendër të mënyrës se si ne e bëjmë punën tonë (të përfaqësuar nga trekëndëshi i brendshëm).

Udhëheqës/punonjës rinor

Çfarë ju sjell ju dhe kolegët tuaj për të kontribuar në punën e të rinjve? Çfarë lloj përvoja dhe kompetencash përdor secili prej jush në punën tuaj rinore? Pse jeni përfshirë? Si e organizoni punën tuaj së bashku?

Njerëz të rinj

Sa mirë i njihni të rinjtë me të cilët punoni? Cili është prejardhja e tyre? Nga vijnë ata? Cilat janë interesat e tyre? Pse marrin pjesë?



Puna

Çfarë lloj aktivitete organizoni me të rinjtë? A janë më shumë të bazuara në projekte, apo keni një qasje më afatgjatë? Sa marrin pjesë të rinjtë në marrjen e vendimeve dhe organizimin e aktiviteteve? Si e vlerësoni atë që bëni?

1.4 Puna rinore: etika

Puna rinore, edhe pse në themel të këtij sistemi janë të rinjtë, aktorët që janë të përfshirë në punën me ta kanë role të ndryshme. Edhe një punonjës rinore mund të jetë në pozicione dhe role të ndryshme duke qenë pjesë e së njëjtës organizatë rinore dhe duke punuar me të njëjtin rini për periudha më të gjata kohore. Synimi i një punonjësi rinor është i qartë, për të rritur zhvillimin personal, integrimin social dhe qytetarinë aktive të të rinjve. E njëjta gjë vlen edhe për mënyrën e arritjes së objektivave. Pra, kërkohet një kod sjelljeje dhe një etikë e caktuar për krijimin e një pune rinore cilësore.

Etika përgjithësisht konsiderohet si norma e sjelljes që ndjekin njerëzit, në lidhje me atë që është e mirë apo e keqe, e drejtë apo e gabuar. Zakonisht çështjet etike kanë të bëjnë me çështjet e mirëqenies së njerëzve (dhe kafshëve).

Etika në kontekstin e praktikës profesionale ka të bëjë me:

- Zhvillimin e aftësisë për të parë dimensionet etike të problemeve, për të reflektuar mbi çështjet, për të marrë vendime të vështira dhe për të qenë në gjendje të justifikojnë këto vendime;
- Veprimin me integritet sipas përgjegjësisë dhe detyrave të dikujt (kjo mund të përfshijë sjelljen në përputhje me parimet profesionale, udhëzimet ose rregullat përkatëse).

Sjellja e të çdokujt të përfshirë në punën dhe shërbimet për rininë (drejtuesit politikë dhe menaxherialë,

përgjegjësit, punonjësit, vullnetarët dhe pjesëmarrësit) duhet të jetë e një standardi që e bën atë bazën e:

- Ofrimit efektiv të shërbimeve;
- Modelimit të sjelljes së përshtatshme për të rinjtë;
- Besimit ndërmjet punëtorëve dhe të rinjve;
- Besimit ndërmjet organizatave, shërbimeve, prindërve dhe të rinjve;
- Gatishmërisë së palëve të ndryshme për të kushtuar resurse;
- Një besimi në kapacitetin e punës rinore për të ndihmuar vetë të rinjtë të mësojnë të marrin vendime morale dhe të ndërmarrin veprime efektive.

Kjo kërkon që të gjithë ata që janë të përfshirë duhet të jenë të aftë të mendojnë siç duhet për etikën në situata praktike. Më poshtë po sjellim një përmbledhje të deklaratës së parimeve të sjelljes etike për punën rinore.

a) Parimet etike

Punonjësit rinorë kanë angazhimin të:

1. Trajtojnë të rinjtë me respekt, duke vlerësuar çdo individ dhe duke shmangur diskriminimin negativ.
2. Respektojnë dhe promovojnë të drejtat e të rinjve për të marrë vendimet dhe zgjedhjet e tyre, përveç nëse kërcënohen seriozisht mirëqenia ose interesat legjitime të tyre ose të tjerëve.
3. Promovojnë dhe garantojnë mirëqenien dhe sigurinë e të rinjve, duke i lejuar ata të mësojnë nëpërmjet ndërmarrjes së aktiviteteve sfiduese edukative.
4. Kontribuojnë në promovimin e drejtësisë sociale për të rinjtë dhe në shoqëri në përgjithësi, nëpërmjet inkurajimit të respektit për dallimet, diversitetin dhe diskriminimi sfidues.

b) Parimet profesionale

Punonjësit rinorë kanë angazhimin të:

1. Njohin kufijtë midis jetës personale dhe asaj profesionale dhe jenë të vetëdijshëm për nevojën për të balancuar një marrëdhënie të kujdesshme dhe mbështetëse me të rinjtë me distancë të përshtatshme profesionale.
2. Njohin nevojën për të qenë të përgjegjshëm ndaj të rinjve, prindërve ose kujdestarëve të tyre, kolegëve, financuesve, shoqërisë më të gjerë dhe të tjerëve me një interes përkatës në punën, dhe se këto përgjegjësi mund të jenë në konflikt.
3. Zhvillojnë dhe ruajnë aftësitë dhe kompetencat e nevojshme për të kryer punën.
4. Punojnë për kushtet në vende ku këto parime diskutohen, vlerësohen dhe mbështeten.

1.5 Edukimi joformal – Themel në punën rinore

Puna rinore shpesh ka një qëllim ose dimension të fortë arsimor. Në mënyrë tipike, arsimimi ose mësimi që kërkon vendi në punën rinore është 'joformal'. Puna me të rinjtë dhe edukimi joformal kanë shumë karakteristika të përbashkëta, por nuk janë të njëjta.

Mësimi formal: zakonisht ofrohet nga një institucion arsimor ose trajnimi, i strukturuar (për sa i përket objektivave të të mësuarit, kohës së të mësuarit ose mbështetjes së të mësuarit) dhe që çon në certifikim. Të mësuarit formal është i qëllimshëm nga këndvështrimi i nxënësit.

Të mësuarit joformal: Të nxënësit, i cili zhvillohet përmes aktiviteteve të planifikuara (për sa i përket objektivave të të nxënësit, kohës së të nxënësit); mund të mbulojë programe për të dhënë aftësitë e punës, arsimimin e të rriturve etj. Rastet shumë të zakonshme të të mësuarit joformal përfshijnë trajnimin në institucione (publike dhe jopublike) përmes të cilit përditësojnë dhe përmirësojnë aftësitë e punonjësve të tyre, të mësuarit e strukturuar online dhe programe të organizuara nga organizatat e shoqërisë civile për anëtarët e tyre, grupin e tyre të synuar ose publikun e gjerë.

Mësimi informal: Mësimi që realizohet nga aktivitetet e përditshme që lidhen me punën, familjen ose kohën e lirë, i cili nuk është i organizuar ose i strukturuar në aspektin e objektivave, kohës ose mbështetjes mësimore; mund të jetë e paqëllimshme nga ana e nxënësit; shembuj të mësimin të fituar përmes të nxënësit informal janë: aftësitë e fituara përmes përvojave të jetës dhe punës, aftësitë e menaxhimit të projektit, aftësitë e TIK-ut të fituara në vendin e punës, gjuhët e mësuara, aftësitë ndërkulturore të fituara gjatë qëndrimit në një vend tjetër, aftësitë e TIK-ut të fituara jashtë vendit të punës, aftësitë e fituara përmes vullnetarizmit, aktiviteteve të punës kulturore dhe sportive në shtëpi etj.⁵

Karakteristikat thelbësore të mësimin joformal

- bashkekzistencë e ekuilibruar dhe ndërveprimi ndërmjet dimensioneve njohëse, afektive dhe praktike të të nxënësit;
- ndërlidhja e të nxënësit individual dhe social, solidariteti i orientuar drejt partneritetit dhe marrëdhëniet simetrike të mësimdhënies/të nxënësit;
- pjesëmarrës dhe me në qendër nxënësin;
- holistik dhe i orientuar nga procesi;
- shqetësime të afërta me jetën reale, me përvojë dhe të orientuar drejt të mësuarit duke bërë, duke përdorur shkëmbimet dhe takimet ndërkulturore si mjete mësimore;
- akses vullnetar dhe (idealisht) i hapur;
- synon mbi të gjitha të përcjellë dhe të praktikojë vlerat dhe aftësitë e jetës demokratike.

Metodat e mësimdhënies/trajnimin dhe të nxënësit joformal

- metodat e bazuara në komunikim: ndërveprimi, dialogu, ndërmjetësimi;
- metoda të bazuara në aktivitet: përvoja, praktikë, eksperimentim;
- metoda të fokusuar në shoqëri: partneritet, punë ekipore, rrjetëzim;
- metoda të vetëdrejtuar: kreativiteti, zbulimi, përgjegjësi.

⁵ Rekomandimi i Këshillit 2012/C 398/01

Shkurtimisht...	<ul style="list-style-type: none"> • mësimi zhvillohet jashtë strukturave të sistemit të arsimit formal dhe ndryshon nga kjo në mënyrën e organizimit dhe llojit të njohjes që jep ky mësim; • mësimi është i qëllimshëm dhe vullnetar; • mësimi synon mbi të gjitha të përcjellë dhe të praktikojë vlerat dhe aftësitë e jetës demokratike.
Veçoritë metodologjike	<ul style="list-style-type: none"> • bashkekzistencë e ekuilibruar dhe ndërveprimi ndërmjet dimensioneve njohëse, afektive dhe praktike të të nxënit; • lidh të nxënit individual dhe social; • Solidariteti i orientuar nga partneriteti dhe marrëdhëniet simetrike të mësimdhënies/të nxënit; • qasje pjesëmarrëse dhe me në qendër nxënësin; • afër shqetësimeve të jetës reale, eksperimentale dhe të orientuara drejt të mësuarit duke bërë, duke përdorur shkëmbimet dhe takimet ndërkulturore si mjete mësimore.
Vlerat	<ul style="list-style-type: none"> • Vlerat që lidhen me zhvillimin personal: autonomi; mendim kritik; çiltërsi dhe kuriozitet; Kreativiteti. • Vlerat që lidhen me zhvillimin shoqëror: komunikimi; pjesëmarrja dhe qytetaria demokratike; solidariteti dhe drejtësia sociale; përgjegjësia; fuqia transformuese e konfliktit. • Vlerat etike: të drejtat e njeriut; respekt për të tjerët; mësimi dhe dialogu ndërkulturor; paqe/jo dhunë; barazia gjinore; dialogu ndër breza.
Edukatorët joformalë...	<ul style="list-style-type: none"> • përdorin metoda përfshirëse ndërvepruese; • përdorin diversitetin si një mjet pozitiv të të mësuarit; • krijojnë lidhje kritike reflektuese midis konkretes dhe abstraktes, në mënyrë që të lehtësojë procesin e të mësuarit dhe të përmirësojë vazhdimisht cilësinë e tyre; • ka njohuri për jetën dhe kulturat e të rinjve në Evropë.

1.6 Kompetencat e punës rinore

Në dekadat e fundit, puna rinore ka qenë pjesë e një ndërkombëtarizimi intensiv. Për shkak të programeve transnacionale, si Erasmus+ i Komisionit Evropian dhe atyre të ofruara nga Këshilli i Evropës, puna rinore u bë një arenë ndërkombëtare. Në këtë arenë, idetë, praktikat, partneritetet, perspektivat janë zhvilluar me një ritëm shumë të lartë dhe kjo çon në një rritje të inovacionit dhe cilësisë në fushën rinore. Për të zbatuar një zhvillim të qëndrueshëm në nivel ndërkombëtar, nevojitej një vizion

i përbashkët, si dhe mjete për të vazhduar zhvillimin e qëndrueshëm të sektorit të rinisë. Një iniciativë e tillë është Portofoli Evropian për liderët rinorë dhe punëtorët rinorë.

Portofoli Evropian për liderët rinorë dhe punonjësit rinorë është një iniciativë e Këshillit të Evropës në bashkëpunim me ekspertë dhe partnerë si Komisioni Evropian dhe Forumi Rinor Evropian. Ai u ofron udhëheqësve të rinjve dhe punonjësve rinorë në Evropë, vullnetarëve ose profesionistëve, një mjet që mund t'i ndihmojë ata të identifikojnë, vlerësojnë dhe përshkruajnë kompetencat e tyre bazuar në standardet evropiane të cilësisë.

Duke përdorur këtë portofol, liderët rinorë dhe punonjësit rinorë jo vetëm që do të kontribuojnë në njohjen e përvojës dhe aftësive të tyre, por edhe në përpjekjet për të rritur njohjen e punës rinore dhe edukimit/mësimin joformal. Nga funksionet e punës rinore, Portofoli përpiqet të përmirësohet shpjegojë se çfarë duhet të jenë në gjendje të bëjnë punonjësit e rinj; me fjalë të tjera, kompetencat që duhet të kenë punonjësit e rinj për të kryer punën rinore. Ky proces është shumë i rëndësishëm, sepse punëtorët rinorë janë të detyruar të jenë nxënës gjatë gjithë jetës dhe vetë puna për të rinjtë është një fushë vazhdimisht në zhvillim.

1. Funkzioni: Për të fuqizuar të rinjtë

Udhëheqësi/punonjësi rinor është në gjendje të:

- a) aftësojë të rinjtë të marrin pjesë përmes zhvillimit të veprimit kolektiv dhe të mësuarit;
- b) përfshirja e të rinjve në planifikimin, realizimin dhe vlerësimin e aktiviteteve;
- c) t'u mundësojë të rinjve të punojnë drejt qëllimeve të tyre;
- d) të ndihmojë zhvillimin e besimit, njohurive, të menduarit kritik, aftësive dhe mirëkuptimit të të rinjve;
- e) kontaktojë me të rinjtë në nivel emocional;
- f) zgjerojnë vetëdijen e tyre për konceptet e pushtetit dhe ndryshimit.

2. Funkzioni: Zhvillimi i mundësive përkatëse të të mësuarit

Udhëheqësi/punonjësi rinor është në gjendje të:

- a) t'u ofrojë të rinjve udhëzimet dhe reagimet e duhura;
- b) përfitim nga mundësitë spontane të të mësuarit dhe zhvillimit në situatat e përditshme;
- c) të identifikojë ndonjë nevojë të veçantë të të mësuarit;
- d) të përdori një sërë metodash dhe teknikash edukative;
- e) stimulojë kreativitetin e të rinjve.

3. Funkzioni: Të shoqërojë të rinjtë në procesin e tyre të të mësuarit ndërkulturor

Udhëheqësi/punonjësi rinor është në gjendje të:

- a) të lehtësojë njohjen e të rinjve për sa i përket prejardhjes, vlerave dhe sjelljes së tyre kulturore;
- b) promovojnë tolerancën aktive dhe ndërveprimin me njerëzit nga kulturat e tjera brenda dhe jashtë vendit;
- c) punojnë në mënyrë krijuese me konflikte drejt zgjidhjeve paqësore;
- d) të ndihmojë të rinjtë të përcaktojnë vendin e tyre në një botë në ndryshim.

4. Funkzioni: Të kontribuojë në zhvillimin e politikave organizative dhe rinore

Udhëheqësi/punonjësi rinor është në gjendje të:

- a) gjejë burimet dhe t'i menaxhojë ato;
- b) menaxhojë të tjerët dhe të punojë në mënyrë efektive në ekip;
- c) punojë për ndryshim dhe zhvillim brenda organizatave;
- d) bashkëpunojë me të tjerët për të formuar politikën rinore.

5. Funkzioni: Për të përdorur praktikën vlerësuese

Udhëheqësi/punonjësi rinor është në gjendje të:

- a) planifikojë dhe zbatojë një sërë metodash të vlerësimit pjesëmarrës;
- b) të përdorë mjetet e duhura të teknologjisë së informacionit kur është e nevojshme;
- c) demonstrojë aftësi në shkrimin dhe prezantimin e raporteve për një sërë audiencash;
- d) hulumtojë dhe përdorë rezultatet për të ndikuar në praktikë.

Pjesa 2: Koncepte bazë

2.1 Teoria e inteligjencës së shumëfishtë

Njerëzit marrin njohuri në mënyra të ndryshme dhe secili ka aftësitë dhe talentet e veta unike mendore. Në librin e tij "Teoria e inteligjencës së shumëfishtë" (Theory of Multiple Intelligence, 1983) psikologu amerikan Howard Gardner hedh poshtë kuptimin tradicional të inteligjencës psikometrike. Sipas tij, ekzistojnë inteligjenca të shumta, të cilat janë të pavarura nga njëra-tjetra. Sipas autorit, të gjitha qeniet njerëzore zotërojnë të gjitha llojet e inteligjencës, por në shkallë të ndryshme.

Gardner fillimisht deklaroi shtatë lloje të inteligjencës dhe më vonë shtoi dy të tjera:

Gjuhësore – përfshin aftësinë për të vepruar me fjalë verbalisht (tregimtarë, folës, politikanë) si dhe me shkrim (poetë, shkrimtarë, dramaturgë, gazetarë, redaktorë).

Logjiko-matematikore – është aftësia për të vepruar me numra (matematicienë, kontabilistë, statisticienët) dhe për të menduar në mënyrë racionale (shkencëtarë, programues kompjuteri, logjikë).

Muzikor – është aftësia për të perceptuar dhe vlerësuar muzikën (kritik muzikor), për të krijuar dhe transformuar (kompozitor) dhe për të interpretuar (aktor, këngëtar). Ai që ka zhvilluar inteligjencë muzikore, i kujton lehtësisht meloditë dhe është në gjendje t'i riprodhojë ato.

Trupi-kinestetik – Përfshin aftësinë për të përdorur trupin për të shprehur veten, për të komunikuar ndjenjat dhe emocionet përmes lëvizjes (atlet, balerin, aktor) për të përdorur duart për të transformuar objekte të ndryshme (mjeshtri, skulptor, inxhinier, kirurg). Njerëz të tillë janë shumë të aftë dhe të shpejtë në veprimet e tyre.

Pamore-hapësinore – është dhuntia për të perceptuar botën vizualisht dhe për të analizuar këtë informacion (gjuetar, udhërrëfyes), si dhe për të transformuar hapësinë (arkitekt, artist, shpikës, dizajner i brendshëm). Njerëzit me këtë lloj inteligjence janë të hapur ndaj ngjyrave, formave, linjave dhe marrëdhënieve ndërmjet objekteve në hapësinë. Ata mund të shprehin grafikisht idetë e tyre.

Ndërpersonale – aftësia për të zbuluar disponimin, motivimet, synimet dhe emocionet e njerëzve të tjerë. Kjo është gjithashtu aftësia për të komunikuar, d.m.th. për të shkëmbyer informacione me njerëz të tjerë në mënyrë verbale dhe joverbale me gjuhën e shenjave, muzikën dhe të folurit (shitës, politikanë, menaxherë, mësues, punonjës socialë). Individët e këtij lloji të inteligjencës mund të flasnin dhe të negociojnë që në moshë të vogël dhe të duan të jenë mes njerëzve.

Intrapersonale – ngre ndërgjegjësimin dhe ndjeshmërinë për veten, të kuptuarit e pikave të

forta dhe të dobëta të dikujt, duke kufizuar besimet, motivimet, qëndrimet, dëshirat dhe emocionet. Njerëz të tillë kanë gjithashtu nivele të larta të vetëkontrollit, vetëkuptimit dhe vetëvlerësimit (psikolog, psikiatër dhe filozof).

Natyaliste – natyalistët kanë aftësinë për të kuptuar natyrën dhe për të zbuluar rregullsitë; lundrojnë midis shumë organizmave të gjallë (botanist, veteriner, pylltar). Ata janë gjithashtu të ndjeshëm dhe kujdesen për disa veçori të botës që i rrethon (meteorolog, gjeolog, arkeolog).

Ekzistenciale – aftësia dhe vullneti për të formuluar pyetje rreth jetës, vdekjes dhe pyetjeve të tjera ekzistenciale.

2.2 Cikli i trajnimit: Procesi dhe facilituesi/ lehtësuesi

2.2.1 Përvojë konkrete

Përshkrim: Pjesëmarrësit mbledhin informacion dhe fitojnë një lloj eksperience specifike. Përvoja lidhet gjithmonë me lojërat dhe argëtimin.

Teknikat dhe instrumentet

- Aktivitete individuale dhe grupe (mund të kryhen individualisht, në çifte, në një grup prej tre personash, grupe të vogla, midis formacioneve të ndryshme grupe ose grupeve më të mëdha)
- Ndërveprimi ndërpersonal
- Pothuajse çdo aktivitet që lidhet me vetëvlerësimin e liderit
- Krijimi i produkteve dhe moduleve
- Zgjidhja e problemeve
- Ndarja e informacionit
- Dhënia dhe marrja e komenteve
- Zgjidhja e rastit
- Lojëra me role

Qëllimi: Për të pasur një përvojë të përbashkët, për të zhvilluar një bazë të dhënash të përbashkët për t'u përdorur gjatë fazave të ardhshme.

Modeli bazohet në mësimin induktiv. Kjo do të thotë që një zbulim (pa marrë parasysh se çfarë ndodh gjatë një aktiviteti të caktuar, ose nëse pritet apo jo) bëhet bazë për analizë kritike dhe pjesëmarrësit mund të marrin njohuri me zbulime të rastësishme.

E rëndësishme:

- Lehtësuesi duhet të jetë i kujdesshëm që të mos gjenerojë një sasi të tepërt informacioni ose një mjedis që do të pengojë diskutimin e rezultateve.
- Nëse procesi ndalon pas kësaj faze, kjo do të thotë se trajnimi është lënë në fat dhe moderatori nuk është i aftë të arrijë qëllimet e të mësuarit që janë vendosur.

2.2.2 Vëzhgimi dhe reagimi

Përshkrim: Pjesëmarrësit tashmë kanë përvojë individuale dhe të përbashkët nga një aktivitet i caktuar dhe diskutojnë atë që panë dhe ndjenë gjatë ngjarjes (në nivel kognitiv, emocional dhe të sjelljes).

Teknikat dhe instrumentet

- Regjistrimi me video i ngjarjeve gjatë fazës së parë (për të lehtësuar kalimin nga faza fillestare, për një diskutim të mëvonshëm).
- Ndarja në grupe të vogla dhe gjenerimi i informacionit të asaj që ndien dhe panë pjesëmarrësit.
- Pasqyrimi i përvojës së të gjithë pjesëmarrësve nga grupet e mëdha në një flipchart.
- Përdorimi i shoqatave të lira për tema të ndryshme që lidhen me veprimtarinë që në fazën e parë.
- Puna në çifte që pyesin njëri-tjetrin për fazën e parë (Çfarë? Si?).
- Vlerësimi i produktivitetit, kënaqësisë, nivelit të besimit, komunikimit, lidershit.
- Intervistë e strukturuar e pjesëmarrësve për përvojën e tyre gjatë aktivitetit.
- Diskutime të strukturuar dhe të lira

Kuptimi: Përvoja personale e secilit pjesëmarrës bëhet e disponueshme për të gjithë grupin.

E rëndësishme:

Pjesëmarrësit duhet të mbahen brenda temës së shkëmbimit të vëzhgimeve dhe reagimeve. Lehtësuesi duhet të jetë i vëmendshëm dhe t'i pengojë ata të kalojnë në fazën e Reflektimit ose drejt në fazën e Përmbledhjes (zbritja e parimeve në bazë të asaj që tashmë ka ndodhur).

2.2.3 Reflektimi

Përshkrim: Kjo është e ashtuquajtura nën-fazë e dinamikës së grupit të ciklit dhe mund të shihet si hapi më i rëndësishëm në trajnimin eksperimental. Reflektimi është një hulumtim sistematik i përvojave të përbashkëta të pjesëmarrësve. Gjatë procesit ata rindërtojnë modelet dhe ndërveprimet nga aktiviteti i shkëmbimit të informacionit të kryer në fazën e vëzhgimit. Pjesëmarrësit duhet t'i përgjigjen pyetjes "Çfarë ndodhi në të vërtetë?" në lidhje me proceset e dinamikës së grupit dhe jo në lidhje me kuptimin aktual të ngjarjes.

Teknika dhe instrumente

- Reagimet u fokusuan në rolet e pjesëmarrësve dhe ndikimin e tyre gjatë aktivitetit në fazën e parë.
- Vëzhgimi i procesit me deklaratat, panel diskutime.
- Diskutimet tematike në kërkim të temave të përsëritura në deklaratat e të trajnuarve.
- Pyetësorët e zhvilluar për këtë qëllim.
- Hulumtimi i të dhënave që u mblodhën në nën-fazën e mëparshme.
- Përdorimi i fjalëve kyçe për drejtimin e diskutimit.

E rëndësishme:

- Për të vazhduar me sukses në hapin tjetër, lehtësuesi duhet të planifikojë me kujdes se si do të përpunohet informacioni. "Mosthënia" e gjërave ose informacioneve që mbeten të papërpunuara do t'i pengojë pjesëmarrësit të mësojnë më tej ose të paktën do t'i shpërqendrojë ata.
- Kjo fazë duhet të mbyllet plotësisht përpara fazës së ardhshme pasi ndjenja (të kuptuarit) e dinamikës së grupit në aktivitet është vendimtare për procesin e të mësuarit dhe të kuptuarit e marrëdhënieve njerëzore jashtë trajnimit. Pjesëmarrësit shpesh përpiqen të kalojnë në fazën tjetër me përmbajtje të papërpunuara.
- Pas mbylljes së nënfazës së Reflektimit, pjesëmarrësit janë të gatshëm (dhe duhet të inkurajohen) të braktisin përmbajtjen e proceseve të dinamikës së grupit dhe të fokusohen në njohuritë e mbledhura. Ky është momenti kur vullneti për të mësuar del në sipërfaqe. Pyetja tjetër që duhet të përgjigjet është: "Pra, çfarë?"

2.2.4 Formimi i koncepteve dhe përfundimeve abstrakte

Përshkrim: Pjesëmarrësit hulumtojnë njohuritë e mbledhura më parë në një mjedis mësimor artificial dhe përpiqen t'i transferojnë ato në botën reale. Ata shqyrtojnë situata në jetën e tyre personale dhe profesionale të cilat janë të ngjashme me ato të përjetuara gjatë trajnimit. Detyra është të nxirren disa parime ose rregulla të përgjithshme nga faza e mëparshme të cilat mund të zbatohen në jetën reale.

Teknikat dhe instrumentet

- Analiza individuale (me shkrim dhe me gojë) si: "Kam mësuar..."; "Po filloj të mësoj..."; "Kam mësuar sërish...".
- Shkrimi dhe deklarimi i deklaratave të asaj që është e vërtetë dhe e zbatueshme në botën reale
- Plotësimi i fjalive: "Efektshmëria e udhëheqjes së situatës varet nga".
- Përqendrimi në procesin e përmbledhjes së koncepteve kryesore si lidhësi, komunikimi, ndjenjat, etj. përmes diskutimit.
- Zhvillimi i produkteve, të cilat vizualizojnë përfundimet.

Në këtë fazë moderatori mund të paraqesë materialin teorik në formën e një leksioni për t'i shtuar mësimin. Kjo teknikë jep një kornizë mësimore të asaj që u krijua në mënyrë induktive dhe në një farë mase synon të kontrollojë orientimin real të procesit. Informacioni i prezantuar nga lehtësuesi duhet të lidhet drejtpërdrejt me përfundimet e bëra nga pjesëmarrësit. Rreziku i përdorimit të kësaj teknike është se nëse informacioni i jashtëm nuk përvetësohet (pa ndjenjën e pronësisë) mund të nxisë varësinë e pjesëmarrësve nga lehtësuesi si burim njohurie dhe mund të çojë në një ulje të përkushtimit të tyre gjatë fazës përfundimtare. E fundit është një fenomen i zakonshëm gjatë procesit deduktiv.

Qëllimi: Përvoja e strukturuar bëhet e dobishme në praktikë.

E rëndësishme:

- Kjo fazë synon të transferojë në praktikë atë që është mësuar gjatë përvojës së strukturuar. Nëse ky proces hiqet, procesi i mësimi do të duket artificial dhe do të jetë i pazbatueshëm në praktikë.
- Lehtësuesi duhet të qëndrojë objektiv për njohuritë e mbledhura, duke vënë në dukje vetëm

reagimet e pjesëmarrësve ndaj përfundimeve që duken kontradiktore ose të paplota.

- Nëse qëllimi i skenës hiqet ose mbetet i paqartë për pjesëmarrësit, ka shumë të ngjarë që njohuritë të jenë sipërfaqësore.
- Faza e përfundimit duhet të kryhet përpara se të hapet një diskutim për ndryshimet e nevojshme sepse shpesh pjesëmarrësit janë të paduruar për fazën përfundimtare të ciklit të trajnimit.

2.2.5 Testimi i aplikimit të konceptit në një situatë të re

Përshkrim: Ky hap i fundit i ciklit të të mësuarit eksperimental është arsyeja për të cilën u krijua përvoja e strukturuar. Pyetja kryesore këtu është: "Tani çfarë?" Lehtësuesi i ndihmon pjesëmarrësit të zbatojnë përgjithësimet në situatat aktuale në të cilat përfshihen. Mundësia që njohuritë të perceptohen dhe të analizohen në mënyrë të brendshme mund të reduktohet duke injoruar diskutimin. Vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet shqyrtimit të mënyrave në të cilat individit (ose grupi) do të përdorë njohuritë e krijuara gjatë përvojës së strukturuar në mënyrë që ata të planifikojnë sjellje më efektive.

Teknika dhe instrumente

- Konsultimi në grupe me dy ose tre persona.
- Ndihma e njëri-tjetrit gjatë situatës problematike në jetën reale dhe zbatimi i përfundimeve.
- Vendosja e qëllimeve – zhvillimi i aplikacioneve për kriteret e dëshiruara si performanca në punë, realizmi, vëzhgimi.
- Grupe të vogla – diskutimi i konkluzioneve specifike se çfarë mund të arrihet në mënyrë më efektive.
- Sesione praktike – lojëra me role që lidhen me praktikimin e "sjelljes së re" në situata reale.
- Përvoja tregon se pjesëmarrësit janë më të etur për të aplikuar ndryshimin ose njohuritë e reja nëse i kanë ndarë tashmë ato me të tjerët. Ndarja e njohurive të fituara inkurajon të tjerët të eksperimentojnë me sjelljen e tyre.

Diçka tjetër:

- Është e rëndësishme të përmendet se gjatë gjithë kohës flitet për një cikël mësimor që do të thotë se aplikimi i njohurive çon në përvojë të re që shqyrtohet në mënyrë induktive.
- Në fakt, përvoja e strukturuar kontribuon në përdorimin e përvojës së përditshme si burim informacioni për studimin e ndërgjegjshëm të marrëdhënieve njerëzore. Një edukim i tillë është pjesë e jetës sonë të përditshme pasi ne nuk ndalojmë së studiuarit.
- Qëllimi kryesor i trajnimit është transferimi i njohurive të mbledhura nga programet e trajnimit në situatat në vendin e punës ose nga një situatë trajnimit në jetën tonë të përditshme personale dhe profesionale.
- Arritja e të mësuarit eksperimental është se krijon ndjenjën e përkatësisë ndaj asaj që është mësuar nga zhvillimi i të gjitha hapave të ciklit të të mësuarit. Zbatimet e modelit nënvizojnë domosdoshmërinë e planifikimit adekuat dhe kohës së mjaftueshme të siguruar për çdo fazë të ciklit.

Përvoja nga aplikimi i modelit tregon disa situata problematike:

- Ekziston një kërcënim që pjesëmarrësit të fokusohen vetëm në një nga fazat, sepse ata mendojnë se sjellja e ndryshuar është kërcënuese (e lidhur me rrezikun) ose emocionalisht kërkuese.
- Disa pjesëmarrës mund të kenë sjellje jo të këndshme ose tallëse, sepse ata nuk e shohin se si trajnimi lidhet me problemet në jetën e tyre personale ose profesionale.
- Për arsye të ndryshme (ekonomia e kohës dhe parasë, mungesa e përvojës së moderatorit etj.) në disa trajnime pjesëmarrësit mund të tundohen të zbulojnë dhe kalojnë shumicën e kohës (gjatë fazave të hershme të modelit) dhe tre fazat e fundit kufizohen në 30 minuta ose më pak. Në realitet, në shumicën e rasteve kur nuk mund të regjistrohen ndryshime afatgjata në sjelljen e kursantëve, problemi nuk qëndron brenda tyre, por në hartimin e trajnimit.
- Një pjesë e pjesëmarrësve përfundojnë trajnimin e tyre të mbushur me qëllime të mira, por së shpejti ata kthehen në sjelljet e tyre të vjetra.

2.3 Kategorizimi sipas stileve të të mësuarit

2.3.1 Reflektuesi

Mendimtarëve u pëlqen të qëndrojnë larg përvojës, ta mendojnë atë dhe ta vëzhgojnë atë nga këndvështrime të ndryshme. Ata mbledhin informacion të dorës së parë dhe nga të tjerët. Ata preferojnë t'i analizojnë ato në thellësi përpara se të arrijnë një përfundim. Ajo që ka rëndësi për ta është mbledhja dhe analiza e plotë e informacionit, kështu që preferojnë ta shtyjnë përfundimin për sa më vonë të jetë e mundur. Filozofia e tyre është "Ki kujdes". Veprimet e tyre janë pjesë e një tabloje më të përgjithshme që përfshin të shkuarën dhe të tashmen së bashku me vëzhgimet e të tjerëve dhe të tyre.

Përparësitë	Disavantazhet
<ul style="list-style-type: none">• I vëmendshëm• E zellshme dhe metodike• I thellë• Dëgjues të mirë të të tjerëve dhe marrës të mirë të informacionit• Rrallëherë nxitoni për të nxjerrë përfundime	<ul style="list-style-type: none">• Të prirur për të qëndruar larg pjesëmarrjes së drejtpërdrejtë• Vendimmarrës të ngadalshëm• Të prirur për të qenë shumë i vëmendshëm dhe për të mos marrë shumë rreziqe• Jo këmbëngulës - ata nuk janë shpesh të disponueshëm për të folur

2.3.2 Teoricieni

Teoricienët përshtatin dhe integrojnë vëzhgimet e tyre në teori të ndërlikuara, por logjikisht të shëndosha. Ata mendojnë për çështjet në një proces vertikal, logjik, hap pas hapi. Ato transformojnë fakte rrënjësisht të ndryshme në teori harmonike.

Ata janë të prirur për profesionalizëm dhe nuk qetësohen derisa çështja të sqarohet dhe të organizohet në një skemë racionale. Ata duan të analizojnë dhe sintetizojnë. Ata janë të prirur për të menduar bazuar në parakushte, parime, teori, modele dhe sisteme. Filozofia e tyre lavdëron arsyetimin dhe logjikën:

“Nëse është logjike, atëherë është mirë”. Pyetjet që ata bëjnë shpesh janë: “A ka një kuptim kjo”, “Si lidhet kjo me atë?”, “Cilat janë parakushtet për...?” Ata janë të paparagjykuar, analitikë, të përkushtuar ndaj objektivitetit racional dhe jo subjektivitetit dhe gjërave të dyshimta.

Qasja e tyre ndaj problemeve është vazhdimisht logjike.

Përparësitë

- Mendimtarët logjikë "vertikalë".
- Racionale dhe objektive
- I mirë për të bërë pyetje kërkimore
- Qasje e disiplinuar

Disavantazhet

- Të kufizuar në të menduarit e tyre "anësor".
- Tolerancë e ulët ndaj pasigurisë, paparashikueshmërisë dhe paqartësisë.
- Intolerantë ndaj çdo gjëje subjektive dhe intuitive.
- Shumë "Duhet", “është e nevojshme” etj.

2.3.3 Pragmatisti

Pragmatistët janë të etur për të provuar idetë, teoritë dhe teknikat për të parë nëse ato funksionojnë në praktikë. Ata kërkojnë ide të reja dhe përdorin çdo mundësi për t'i provuar ato. Ata janë njerëz që do të kthehen nga një trajnim menaxherial plot me ide që duan t'i zbatojnë në praktikë. Ata pëlqejnë t'i njohin gjërat me shpejtësi dhe të veprojnë shpejt dhe me besim në idetë që i tërheqin. Ata janë të padurueshëm gjatë diskutimeve të mbushura me mendime të gjata ose me një fund të hapur. Ata janë jashtëzakonisht praktik, të bazuar mirë, zgjidhës të problemeve që marrin vendime praktike. Problemet dhe mundësitë e reja i trajtojnë si sfidë. Filozofia e tyre është "Ka gjithmonë një mënyrë më të mirë" dhe "Nëse funksionon, atëherë është mirë".

Përparësitë

- Provon gjërat në praktikë
- Praktikë, realistë
- Në biznes – shkon drejt qëllimit
- I orientuar teknikisht

Disavantazhet

- Prirja për të refuzuar gjithçka që nuk ka zbatim të dukshëm
- Nuk janë mjaft të interesuar për teoritë dhe parimet e përgjithshme
- Prirja për të mbajtur zgjidhjen e parë të problemit
- I paduruar gjatë reflektimit
- I orientuar nga detyra dhe jo nga njerëzit

2.3.4 Aktivisti

Aktivistët i jepen plotësisht përvojave të reja pa u menduar. Ata gëzojnë "këtu dhe tani" dhe janë të lumtur kur mbizotërohen nga përvojat e drejtpërdrejta. Ata janë mendjehapur, jo skeptikë dhe kjo i bën ata entuziastë për çdo gjë të re. Filozofia e tyre është "Një ditë do t'i provoj të gjitha". Ata janë të prirur që fillimisht të veprojnë dhe më pas të mendojnë për pasojat. Ditët e tyre janë të mbushura me aktivitete. Ata u qasen problemeve përmes stuhisë së ideve. Menjëherë pasi emocionin e një aktiviteti ka kaluar, ata angazhohen në gjetjen e një të reje. Ata janë të prirur të jetojnë për sfidën dhe mërzhiten nga gjërat që

kërkojnë kohë dhe përsëritje. Ata janë të komunikueshëm, të përfshirë vazhdimisht në marrëdhënie me të tjerët dhe me këtë ata përpiqen të tërheqin të gjitha aktivitetet drejt vetes.

Përparësitë

- Fleksibil dhe i hapur
- Dashuria për të vepruar
- Dëshiron të përballet me situata të reja
- Optimistë për çdo gjë të re, të hapur ndaj ndryshimeve

Disavantazhet

- Aftësia për të vepruar menjëherë pa menduar
- Shpesh ndërmer rreziqe të pabazuara
- Prirja për të bërë shumë gjëra në mënyrë të pavarur dhe për të përvetësuar vëmendjen për veten
- Nxiton në gjëra pa përgatitje paraprake
- Mërziten nga konsolidimi i përvojës

2.4 Motivimi

Pjesëmarrësit janë më ndërveprues dhe të përfshirë në proces kur:

- Shohin **vlerë** në atë që mësojnë
- Besojnë se angazhimi në veprime specifike do të sjellin një **rezultat** të dëshiruar
- Besojnë se mund të jenë të **suksesshëm**
- Perceptojnë se mjedisi është **mbështetëse**

Për të motivuar pjesëmarrësit strukturoni trajnimin tuaj dhe çdo seancë për t'i ndihmuar pjesëmarrësit të dinë se çfarë të presin. Gjithashtu, përdorni programin mësimor për të sqaruar se çfarë do të mësojë pjesëmarrësi, pritshmëritë tuaja dhe si do të jetë trajnimi të kryera. Në fillim të një sesioni, shpjegoni fokusin e tij dhe çfarë duhet të bëjnë deri në fund. Përshtatni atë që ndodh me këtë inkuadrim fillestar të sesionit. Mbyllni seancën me një përmbledhje; ofrojnë mundësi për pjesëmarrësit që të përmbledhin duke u kërkuar atyre:

- Përgjigje pyetjeve të klikueshme që vlerësojnë atë që mësojnë
- Vizatimi i një harte koncepti të asaj që ata mësojnë
- Shkrimi një letre një minutë për atë që ata kanë mësoar
- Përgatitja e pjesëmarrësve për sesionet e ardhshme dhe mundësi të tjera mësimore.

(joformal ose pyetje diagnostikuese, ose postoni atë një natë më parë)

- Jepni rubrika për detyrat dhe jepni komente bazuar në to
- Jepni reagime në kohë dhe të synuara për mënyrën se si pjesëmarrësit po përparojnë
- Përfshini pyetje ose vlerësime të tjera të dizajnuara për të identifikuar atë që pjesëmarrësit dinë ose nuk dinë
- Përfitoni nga vlerësimi i kursit të trajnimit.
- Udhëzoni pjesëmarrësit të përdorin reagimet që marrin nga aktivitetet, kontrollet për mirëkuptim, diskutimet, aktivitete të tjera
- Pranoni fushat specifike ku pjesëmarrësit po ecin mirë dhe identifikoni disa mënyra specifike se si mund të ndodhë përmirësimi; fokusoni këto të fundit në mënyrë që ata të kenë veprime kyçe

për përmirësim që janë të arritshme

Nxiti aplikimin/lidhjen e asaj që pjesëmarrësit po mësojnë me jetën e tyre

- Dizenjoni përvoja të të mësuarit që janë të rëndësishme për jetën e pjesëmarrësve.
- Krijoni aktivitete artizanale që nxisin aplikimin e përmbajtjes në situatat që ka të ngjarë të hasin.

Krijoni një klimë/komunitet pozitiv për të mësuarit ku pjesëmarrësit ndihen të mbështetur

- Njihuni me pjesëmarrësit tuaj. Mësoni emrat e pjesëmarrësve dhe krijoni marrëdhënie komunikimi me ta.
- Krijoni mundësi specifike për pjesëmarrësit individualë që të marrin pjesë në përvojën e të mësuarit.
- Promovoni shkëmbimet sociale për të mësuar mes bashkëmoshatarëve. Ndërveprimi në grup është më i gjallë kur biseda zgjerohet përtej alternativitetit vetëm mes jush dhe një personi në grup.
- Lëri pjesëmarrësit të dinë se si mund të lidhen me njëri-tjetrin.
- Bëjeni të qartë se jeni të interesuar për suksesin e tyre, jeni në dispozicion për t'i mbështetur ata dhe i keni ofruar ose treguar mënyra të shumta që ata të marrin ndihmën që u nevojitet.

2.5 Kompetencat kyçe e të mësuarit gjatë gjithë jetës

Kompetencat kryesore janë thelbësore në një shoqëri të dijes dhe garantojnë më shumë fleksibilitet në fuqinë punëtore, duke e lejuar atë të përshtatet më shpejt me ndryshimet e vazhdueshme në një botë gjithnjë e më të ndërlidhur. Ata janë gjithashtu një faktor kryesor në inovacionit, produktivitetit dhe konkurrencës, dhe ato kontribuojnë në motivimin dhe kënaqësinë e punonjësve dhe cilësinë e punës.

Kompetencat kryesore duhet të fitohen nga:

- të rinjtë në fund të arsimit dhe trajnimit të tyre të detyrueshëm, duke i pajisur ata për jetën e rritur, veçanërisht për jetën e punës, duke formuar një bazë për mësim të mëtejshëm;
- të rriturit gjatë gjithë jetës së tyre, përmes një procesi të zhvillimit dhe përditësimit të aftësive.

Përvetësimi i kompetencave kyçe përputhet me parimet e barazisë dhe aksesit për të gjithë. Ky kuadër referencë zbatohet gjithashtu në veçanti për grupet e pafavorizuara, potenciali arsimor i të cilëve kërkon mbështetje. Shembuj të grupeve të tilla përfshijnë personat me aftësi të ulëta bazë, të larguarit e hershëm të shkollës, të papunët afatgjatë, personat me aftësi të kufizuara, migrantët, etj.

Tetë kompetenca kyçe

Ky kuadër përcakton tetë kompetenca kyçe dhe përshkruan njohuritë, aftësitë dhe qëndrimet thelbësore që lidhen me secilën prej tyre. Këto kompetenca kryesore janë:

- **komunikimi në gjuhën amtare**, që është aftësia për të shprehur dhe interpretuar koncepte, mendime, ndjenja, fakte dhe opinione si në formë gojore ashtu edhe me shkrim (të dëgjuarit, të folurit, të lexuarit dhe të shkruarit) dhe për të bashkëvepruar nga ana gjuhësore në një mënyrë të përshtatshme dhe krijuese në një gamë të plotë të konteksteve shoqërore dhe kulturore;
- **komunikimi në gjuhë të huaja**, i cili përfshin, përveç dimensioneve kryesore të aftësive të

komunikimit në gjuhën amtare, ndërmjetësimin dhe mirëkuptimin ndërkulturor. Niveli i aftësisë varet nga disa faktorë dhe kapaciteti për të dëgjuar, folur, lexuar dhe shkruar;

- **kompetenca matematikore dhe kompetencat bazë në shkencë dhe teknologji.** Kompetenca matematikore është aftësia për të zhvilluar dhe zbatuar të menduarit matematikor për të zgjidhur një sërë problemesh në situata të përditshme, me theks të veçantë në proces, veprimtari dhe njohuri. Kompetencat bazë në shkencë dhe teknologji i referohen zotërimit, përdorimit dhe aplikimit të njohurive dhe metodologjive që shpjegojnë botën natyrore. Këto përfshijnë kuptimin e ndryshimeve të shkaktuara nga aktiviteti njerëzor dhe përgjegjësinë e çdo individit si qytetar;
- **kompetenca digjitale** përfshin përdorimin e sigurt dhe kritik të teknologjisë së shoqërisë së informacionit (TSI) dhe rrjedhimisht aftësive bazë në teknologjinë e informacionit dhe komunikimit (TIK);
- **të mësuarit për të mësuar** lidhet me të nxënit, aftësinë për të ndjekur dhe organizuar mësimin e dikujt, individualisht ose në grup, në përputhje me nevojat e veta, dhe ndërgjegjësimin për metodat dhe mundësitë;
- **kompetencat sociale dhe qytetare.** Kompetenca sociale i referohet kompetencës personale, ndërpersonale dhe ndërkulturore dhe të gjitha formave të sjelljes që i pajisin individët për të marrë pjesë në mënyrë efektive dhe konstruktive në jetën sociale dhe të punës. Ajo është e lidhur me mirëqenien personale dhe sociale. Është thelbësore të kuptuarit e kodeve të sjelljes dhe zakoneve në mjediset e ndryshme në të cilat veprojnë individët. Kompetenca qytetare, dhe veçanërisht njohja e koncepteve dhe strukturave sociale dhe politike (demokracia, drejtësia, barazia, qytetaria dhe të drejtat civile), i pajis individët për t'u përfshirë në pjesëmarrje aktive dhe demokratike;
- **ndjenjën e iniciativës dhe sipërmarrjes** është aftësia për të kthyer idetë në veprim. Ajo përfshin kreativitetin, inovacionin dhe marrjen e rrezikut, si dhe aftësinë për të planifikuar dhe menaxhuar projekte për të arritur objektivat. Individit është i vetëdijshëm për kontekstin e punës së tij/saj dhe është në gjendje të kapë mundësitë që dalin. Çka është baza për përvetësimin e aftësive dhe njohurive më specifike të nevojshme nga ata që krijojnë ose kontribuojnë në aktivitetin social ose tregtar. Kjo duhet të përfshijë ndërgjegjësimin për vlerat etike dhe të promovojë qeverisjen e mirë;
- **ndërgjegjësimi dhe shprehja kulturore,** e cila përfshin vlerësimin e rëndësisë së shprehjes krijuese të ideve, përvojave dhe emocioneve në një sërë mediash (muzikë, arte skenike, letërsi dhe arte pamore).

Këto kompetenca kyçe janë të gjitha të ndërvarura dhe theksi në secilin rast është në të menduarit kritik, kreativitetin, iniciativën, zgjidhjen e problemeve, vlerësimin e rrezikut, marrjen e vendimeve dhe menaxhimin konstruktiv të ndjenjave.

2.6 Trajnimi, mentorimi, udhëheqja dhe lehtësimi

Shumë punonjës fillestarë apo edhe me përvojë luftojnë me dallimin e metodave të trajnimit, lehtësimit, udhëheqjes dhe mentorimit. Këto koncepte mund të jenë konfuze sepse, gjatë çdo sesiioni të caktuar, një ndërmjetës me përvojë mund të lëvizë pa mundim nga një metodë në tjetrën në atë që duket të jetë një ndërveprim i qetë. Kjo pjesë e manualit parashtron këto aspekte, duke përcaktuar secilën metodë, shpjegohet se si funksionon dhe nxirret në pah faktorët e saj dallues.

2.6.1 Trajnimi

Trajnimi si një metodë e mësimdhënies, mund të përkufizohet ose të realizohet si një praktikë e specializuar. Trajnimi përfshin transferimin e të mësuarit nga një individ, zakonisht një ekspert, tek individë të tjerë ose një grup. Kur të arrihet trajnimi, një individ ka të gjitha aftësitë dhe njohuritë e nevojshme për të kryer. Performanca mund të përfshijë aktivitete të lidhura me detyrat (të tilla si të mësuarit se si të balanconi një buxhet), ose aktivitete të lidhura me procesin (siç është të mësuarit se si të veproni në mënyrë efektive si ekip). Trajnimi, si metodë e mësimdhënies, i ndihmon individët që po trajnohen të:

- fitojnë informacione, teknika dhe aftësi të reja
- rrisin njohuritë
- të qartësojë qëndrimet, besimet dhe/ose sjelljet
- aftësitë praktike
- të përmirësojë aftësitë ekzistuese
- zbatojnë çdo mësim të arritur.

Si funksionon trajnimi?

Trajnimi është një formë e veçantë edukimi ose mësimdhënieje që përfshin transferimin e njohurive dhe performancën e aftësive në një datë të mëvonshme. Në procesin e trajnimit, trajneri ka një sërë përgjegjësisish. Përveç të qenit i aftë në komunikim në mënyrë që nxënësit të kuptojnë kuptimin dhe qëllimin e përvojës, trajneri duhet të jetë i vetëdijshëm për nevojat e nxënësve dhe i ndjeshëm ndaj çështjeve të tyre. Rolet e trajnerit mund të përfshijnë prezantues, demonstrues, udhëzues dhe administrator. Në mënyrë tipike, trajneri krijon objektiva specifike për t'u arritur brenda një periudhe të caktuar kohore. Trajneri menaxhon kohën e dhënë për të siguruar që në fund të seancës (qoftë 15 minuta apo 2 javë) të gjitha objektivat të jenë përmbushur. Trajneri menaxhon detyrat dhe proceset. Ai harton seancën paraprakisht për të siguruar që rezultati i trajnimit të arrihet. Këta komponentë të dizajnit të trajnimit përfshijnë:

- koha
- aktiviteti që mësohet
- aktiviteti lidhet me objektivat specifike
- burimet dhe materialet e nevojshme për aktivitet
- si do të vlerësohet të nxënësit dhe aftësitë

Ka shumë stile të ndryshme të ofrimit të trajnimit, nga stili i profesorit/lektorit në njërin skaj të spektrit, tek stili i aktorit/klounit në anën tjetër. Trajnerët duhet të dinë:

- si mësojnë të rriturit
- si të zhvillohen objektiva të arritshëm të matshëm për sesionin
- si të komunikoni me një grup që mund të ketë stile të ndryshme pranuese
- si të dëgjosh
- si të jepni reagime
- si të trajtohen pjesëmarrësit e vështirë
- si të zhvilloni një skenar trajnimi dhe të përdorni mjete ndihmëse trajnimi
- si të përgatitet mjedisi i trajnimit

- si të paraqitet.

Kur duhet përdorur trajnimi

Trajnimi mund të përdoret sa herë që njohuritë rreth përmbajtjes ose procesit duhet të transferohen nga trajneri ekspert te praktikanti që mëson. Trajnimi zakonisht realizohet më së miri në një raport 25 me 1 ose më pak pjesëmarrës ndaj trajnerit për të siguruar që trajneri ka ndërveprim optimal me pjesëmarrësit dhe mund të vlerësojë suksesin e transferimit të njohurive.

Faktorët dallues

Faktorët dallues për trajnim janë:

- transferon njohuritë dhe aftësitë nga eksperti tek fillestari
- rezulton në arritjen e aftësive që ndërtohen mbi njëra-tjetrën dhe rezultojnë në një performancë
- mundëson objektiva të matshëm

2.6.2 Lehtësimi (facilitimi)

Njerëzit varen nga grupet për të realizuar atë që individët vetëm nuk mundën; megjithatë, grupet nuk funksionojnë gjithmonë në mënyra që çojnë në rritjen e efektivitetit dhe rezultateve të dëshirueshme. Lehtësimi është një metodë që përdoret për të ndihmuar grupet të zhvillojnë procese që janë efektive për të arritur rezultatet e dëshiruara. Meqenëse lehtësimi është një bazë kaq e gjerë dhe e larmishme sipas "kontekstit", ky manual do të fokusohet në një metodë lehtësimi dhe do ta krahasojë atë me metodat e trajnimit, udhëheqjes dhe mentorimit. Metoda e lehtësimit të theksuar zhvillohet si një proces bazë lehtësues që rezulton në komunikime më efektive dhe mund të përdoret me individë ose grupe individësh. Gjithashtu, është një mjet që u mundëson njerëzve të fillojnë dhe të marrin pjesë në një dialog produktiv, ndërkohë që ndihmon grupet të përmirësojnë mënyrën se si identifikojnë dhe zgjidhin problemet, marrin vendime dhe zgjidhin konfliktin. Ky proces quhet metoda ORID (Objektive, Reflektive, Interpretuese dhe Decizive/Vendimtare).

Lehtësimi i theksuar funksionon duke bërë një sërë pyetjesh që e çojnë një grup në një udhëtim të ndërgjegjes. Kjo metodë është e dobishme për të reflektuar mbi përvojat dhe për t'u përpjekur për të arritur konsensus mbi vendimet kryesore. Çdo diskutim është i përshtatur për rezultatet dhe pyetjet më të mira të jenë relevante për temën dhe grupin. Është e rëndësishme të përgatitni pyetje paraprakisht. Rekomandime për llojin më të mirë të pyetjeve për t'u përdorur në një grup diskutimi përfshijnë udhëzimet e mëposhtme:

- Pyetjet specifike marrin rezultate më të mira
- Duhet të kërkuar shembuj dhe ilustrime specifike në përgjigje
- Duhet të përdoren edhe pyetjet e hapura, që nuk mund të marrin përgjigjen me "po" ose "jo".

Si funksionon lehtësimiti

Objektivi kryesor i kësaj metode është të drejtojë mendimin e grupit të përfshirë drejt marrjes së një vendimi. Modeli ndërtohet duke bërë një sekuencë specifike pyetjesh që janë të rëndësishme për subjektin dhe grupin. Për shembull, konteksti i një procesi mund të jetë "përcaktimi i rolit të një lehtësuesi". Pyetjet e mëposhtme i çojnë pjesëmarrësit në një udhëtim me katër nivele të ndërgjegjësimit:

Përcaktoni rolin e një lehtësuesi

Hapi I - Objektivi: Për të marrë faktet dhe për të përqendruar vëmendjen.

Pyetje: Çfarë shihni në këtë listë kriteresh si atributet më të rëndësishme të një lehtësuesi efektiv?

Hapi II - Reflektues: Për të zbuluar emocionet, ndjenjat dhe reagimin e nivelit të zorrëve të dikujt ndaj një çështjeje. Pyetje: Çfarë ju emocionon për të qenë një moderator dhe çfarë ju shqetëson për të qenë një moderator?

Hapi III - Interpretues: Përcaktimi i shtresave të vlerave, kuptimit dhe qëllimit në lidhje me një çështje.

Pyetje: Pas shqyrtimit të të gjitha këtyre mënyrave të ndryshme për të lehtësuar, cilat mendoni se janë të rëndësishme për të qenë një lehtësues efektiv?

Hapi IV - Vendimtar: Për të vendosur për marrëdhënien dhe përgjigjen ndaj një teme dhe diskutimin që kanë pasur së bashku. Për të ndërmarrë një lloj veprimi për një rezultat përfundimtar afatshkurtër.

Pyetje: Tani që i kemi shqyrtuar këto çështje, mbi cilat do të punoni?

Kur të përdoret lehtësimiti

Kjo metodë mund të përdoret për të udhëhequr diskutimet në grup që rezultojnë në ide të shprehura qartë dhe përfundime të menduara mirë. Metoda e lehtësimit ORID mund të bëhet baza për:

- mbledhjen e të dhënave dhe ideve
- dhënie informacioni
- diskutuar çështje të vështira
- reflektuar për çështje dhe ngjarje të rëndësishme
- t'u përgatitur për të bërë një seminar për zgjidhjen e problemeve
- përgatitjen në grup të raporteve ose prezantimeve

Duhet pak studim dhe praktikë për t'u bërë i aftë në përdorimin e kësaj ose të ndonjë metode lehtësuese. Suksesi i këtij dhe çdo procesi lehtësues përcaktohet nga aftësia e lehtësuesit për të demonstruar aftësitë dhe sjelljet kritike të mëposhtme:

- Aftësia për të lehtësuar "udhëtimin" e grupit: vendimet, procesi, zgjidhja e problemeve, zhvillimi i ekipit, planifikimi strategjik.
- Stili: demonstrim i aftësive efektive të të dëgjuarit, mbajtja e njerëzve në fokusin e duhur, bërja e pyetjeve të duhura që hetojnë kreativitetin dhe depërtimin, analizimi dhe sintetizimi i çështjeve, të qenit rehat me heshtjen, të qenit në thelb neutral gjatë diskutimeve në grup.

- Përfshirja fizike: kontakt i mirë me sy, niveli i energjisë, gjuha pozitive e trupit.
- Gatishmëria personale: lënia e problemeve personale jashtë derës, veshja e përshtatshme.

Faktorët dallues

Faktorët dallues për lehtësim janë:

- siguron një dialog kuptimplotë;
- zgjeron perspektivat;
- rezulton në ide dhe përfundime të qarta;
- lejon të gjithë grupin të marrë pjesë;
- rrit gradualisht aftësinë e një grupi për të vepruar në mënyrë efektive.

2.6.3 Udhëheqja (Coaching)

Në ndryshim nga format e tjera të të mësuarit të organizuar, d.m.th., trajnimi, lehtësimi dhe mentorimi, udhëheqja (coaching) është shumë personale në dy mënyra. Është e individualizuar, duke pranuar se nuk ka dy njerëz të ngjashëm dhe bazohet në teorinë se çdo person ka një bazë njohurish unike dhe ritëm dhe stile të të mësuarit; prandaj, pjesëmarrësit përparojnë me ritmin e tyre individual. Për më tepër, coaching është forumi i përshtatshëm për reagime personale si për pikat e forta ashtu edhe për dobësitë.

Si funksionon coaching

Zakonisht një trajner do të qartësojë fushat që kanë nevojë për përmirësim dhe sigurohet që individi të kuptojë dhe të mund të kryejë ndryshimet që duhen për të kaluar nga një gjendje aktuale në një gjendje më të mirë, gjendje e avancuar, e përmirësuar. Gjatë procesit të udhëheqjes, trajneri ekspert si udhëheqës/ "coach" pohon dhe miraton pjesëmarrësin dhe jep komente për fushat që po funksionojnë mirë dhe ato që ende mund të kenë nevojë për përmirësim.

Objektivat e duhura të udhëheqjes mund të kategorizohen si më poshtë:

- zhvillimi i aftësive, me theks në një detyrë specifike;
- përmirësimin e performancës, me synim më të gjerë në përgjegjësinë e përgjithshme të punës;
- zhvillim profesional, i fokusuar në përgjegjësitë e ardhshme;
- zhvillim personal;
- roli profesional.

Kur të përdoret "Coaching"

Çfarë përfshin trajnimi në mënyrë specifike varet nga pjesëmarrësi dhe situata. Shpejtësia e dinamikës së jetës dhe biznesit sot kërkon që punonjësit të kryejnë detyra kritike në role kyçe, shumë shpesh pa përfitimin e përvojës ose trajnimit. Ndonjëherë, nuk ka as modele për t'u ndjekur.

Trajnimi përmes "coaching" ndihmon individin të mësojë se si të performojë në nivelin tjetër, ashtu si një trajner atletik mund të identifikojë se çfarë duhet bërë ndryshe dhe udhëheq një lojtar përmes ndryshimeve. Trajnimi është metoda e përshtatshme për t'u përdorur kur individi është shumë i motivuar për të bërë ndryshime domethënëse, fushat e përcaktuara për përmirësim janë brenda fushës së

ekspertizës së trajnerëve dhe individit ose organizata angazhohen për burimet e nevojshme për të parë përpjekjen nga fillimi në fund.

Faktorët dallues

- ofron vëmendje individuale;
- trajton zhvillimin personal;
- motivon dhe inkurajon;
- kërkon një besim "përputhjeje" midis trajnerit udhëheqës dhe pjesëmarrësit.

2.6.4 Mentorimi

Një mentor është një këshilltar ose mësues i besuar. Mentorimi është procesi i ecjes përkrah dikujt për të mësuar prej tyre. Termi mentor përshkruan një shumëllojshmëri të gjerë marrëdhëniesh dhe sjelljesh. Mentori ndihmon me aftësitë teknike, zhvillimin e karrierës dhe funksionet psiko-sociale. Mentori është zakonisht më i lartë se i mentoruari në lidhje me përvojën, gradën ose ndikimin brenda institucionit. Mentorimi si term dhe praktikë nuk është një koncept i ri. Studentët e klasikëve mund të kujtojnë Telemakun, djalin e Odiseut të Homerit, i cili kishte një kujdestar dhe këshilltar të quajtur "Mentor". Mentorimi në organizata shpesh zhvillohet në baza joformale. Kohët e fundit, organizatat kanë zhvilluar marrëdhënie më formale mentorimi. Për shkak të ngjarjeve të trazuara të dekadës së fundit, ka pasur një shpërthim të përpjekjeve për mentorim në organizata të të gjitha madhësive dhe industrive. Pas viteve '90 numri i kompanive që zhvillonin programe mentorimi u dyfishua (midis vitit 1995 dhe 1996), një rritje përqindjeje prej 17% në 36%. Ky interes mund t'i atribuohet shumë faktorëve, të tillë si:

- shqetësimi për moralin dhe besnikërinë e punonjësve që rezulton nga aktivitetet e mëdha të ristrukturimit;
- rritja e ndjeshmërisë ndaj çështjeve të grave dhe pakicave;
- nevoja për planifikimin e "trashëgimisë"/ përcimin e përvojës;
- përpjekje të mëdha për ndryshime dhe krijojnë nevojën për liderë gjithnjë e më të aftë.

Të gjitha këto, natyrisht, ushqehen nga një treg shumë konkurrues i punës, një faktor kryesor që kontribuon në rritjen e programeve të mentorimit. Pavarësisht nga motivimi, një numër në rritje institucionesh po shohin se mentorimi dhe ndarja e kapitalit intelektual kanë një ndikim të thellë tek individit dhe organizata.

Si funksionon mentorimi

Marrëdhënia e mentorimit ka shumë përkufizime dhe role. Një mentor mund të përshkruhet si një këshilltar ose udhëzues i besuar, një mësues, trajner ose tutor, ose thjesht si dikush që ka një interes personal në karrierën tuaj dhe ofron këshilla dhe udhëzime. Mentorimi është kryesisht një aktivitet tek-për-tek, i cili kërkon aftësi të dëgjimit aktiv, çiltërsi, besim, përkushtim dhe pjekuri emocionale. Pasi të jetë vendosur themeli, marrëdhënia ushqehet nga një kuptim i ndërsjellë i qëllimeve dhe rezultateve të dëshiruara. Ky proces udhëhiqet më tej nga matjet, përgjegjshmëria dhe rezultatet në mësim dhe rritje. Në marrëdhëniet efektive mentorimit, si mentori ashtu edhe i mentoruari shmangin varësinë dhe

mësojnë të dallojnë kur është koha për t'u larguar.

Kur të përdoret mentorimi

Ndërsa programet e mentorimit u krijuan fillimisht për të menaxhuar një sërë problemesh të lidhura me performancën, ky nuk është një rol për mentorimin sot. Çështjet e performancës menaxhohen më mirë përmes udhëheqjes "coaching". Programet e mentorimit zhvillojnë njerëzit duke ndarë njohuritë që ofrojnë mundësi për rrjetëzim, ndërtim ekipi, zhvillim lidërshipi dhe rritje në karrierë. Mentorimi përmirëson aftësitë e komunikimit, zhvillon aftësitë ndërpersonale dhe ndërton vetëbesimin.

Faktorët dallues

Faktorët dallues për mentorim janë:

- afeksioni në nivel personal;
- përfitime si për mentorin ashtu edhe për të mentoruarin;
- marrëdhënie dhe miqësi që lidhin shumë vite.

Ndërsa jeta organizative bëhet gjithnjë e më e ndërlikuar, është e rëndësishme që lehtësuesit të zhvillojnë një menu të strategjive të reja që mund të ndihmojnë në ndërtimin e aftësive, zgjidhjen e problemeve, rritjen e performancës efektive dhe ndërtimin e ekipeve fituese. Fushat e trajnimit, lehtësimit, stërvitjes dhe mentorimit ndajnë cilësi unike dhe megjithatë janë shumë ndryshe. Ndërsa lehtësuesit mësojnë të lëvizin pa mundim midis secilës metodë, është thelbësore njohja e dallimeve midis të katërve qasjeve.

2.7 Inteligjenca emocionale

Inteligjenca emocionale ose **koeficienti emocional (EQ)** është aftësia e individëve për të njohur emocionet e veta dhe të tjerëve, për të dalluar ndërmjet ndjenjave të ndryshme, t'i etiketojë ato në mënyrë të përshtatshme dhe të përdorë informacionin emocional për të udhëhequr të menduarit dhe sjelljen. Ekzistojnë disa modele të inteligjencës emocionale (IE). Modeli i Goleman për EI tani mund të konsiderohet një grup aftësish dhe karakteristikash që nxisin performancën e lidërshipit.

Studimet kanë treguar se njerëzit me inteligjencë emocionale të lartë kanë shëndet mendor më të mirë, performancë shembullore në punë dhe aftësi më të forta drejtuese. Modeli i Goleman⁶ përshkruan pesë konstruktet kryesore të EI-së:

- Vetëdija – aftësia për të njohur emocionet e dikujt, pikat e forta, dobësitë, shtysat, vlerat dhe qëllimet; njohin ndikimin e tyre tek të tjerët ndërsa përdorin ndjenjat e brendshme për të udhëhequr vendimet.
- Vetërregullimi – përfshin kontrollin ose ridrejtimin e emocioneve dhe impulseve përçarëse të dikujt dhe përshtatjen me rrethanat në ndryshim.
- Aftësitë sociale – menaxhimi i marrëdhënieve për të lëvizur njerëzit në drejtimin e dëshiruar.
- Empatia – merr parasysh ndjenjat e njerëzve të tjerë veçanërisht kur merren vendime.
- Motivimi – nxitja për të arritur për hir të përmbushjes së rezultateve.

Kompetencat emocionale nuk janë talente të lindura, por aftësi të mësuara mbi të cilat duhen punuar dhe mund të zhvillohen për të arritur performancë të jashtëzakonshme. Goleman parashtron se individët lindin me një inteligjencë të përgjithshme emocionale që përcakton potencialin e tyre për të mësuar kompetenca emocionale.

2.8 Këshillimi rinor

Çfarë është një Këshillues Rinor?

Një këshillues për të rinjtë është dikush që ofron mbështetje dhe udhëzime për të rinjtë që shihen si 'në rrezik' ose që kanë kryer krime – zakonisht deri në vitet e tyre të adoleshencës. Këshilluesit rinorë mund të përfshihen për të ofruar mbështetje në një sërë çështjesh që prekin këtë kategori popullore, të cilat

⁶ Për më shumë detaje shihni "Çfarë e bën një udhëheqës" nga Daniel Goleman, më e mira e Harvard Business Review 1998

ndikojnë në zhvillimin e tyre social ose arsimor. Shembuj të çështjeve të tilla përfshijnë jetë të paqëndrueshme në shtëpi, bullizëm ose shqetësime për imazhin e trupit etj.

Përveç mbështetjes, një këshillues për të rinjtë është gjithashtu një pikë kontakti për të rinjtë, për të mësuar rreth shërbimeve vendore dhe për të ofruar një rol kyç në prezantimin me shërbimet e specializuara për çështjet e tyre të interesit. Këshilluesit rinorë gjenden të punësuar në një sërë mjedisesh, duke përfshirë shkollat, brenda sistemit të drejtësisë penale dhe shërbimeve sociale – kjo i vendos ata në një pozicion të mirë për t'u angazhuar me të rinjtë që po përjetojnë probleme ose që shihet se janë në rrezik të zhvillimit të çështjeve të vazhdueshme.

Çfarë bën një këshillues i të rinjve?

Këshilluesit për të rinjtë ofrojnë udhëzime, informacione dhe disa menaxhim të rasteve për të rinjtë e moshave 11-21 vjeç, të cilët përndryshe mund të mbeten pa mbështetje. Këshilluesit punojnë gjithashtu në një sërë çështjesh problemore me këta të rinj, të tilla si: abuzimi me substancat, trauma, aftësitë sociale, mosarritjet akademike dhe çështjet familjare.

Këshilluesit e të rinjve përdorin një shumëllojshmëri të gjerë të aftësive profesionale për tu ardhur në ndihmë atyre. Teknika e parë dhe më e rëndësishme është zhvillimi i raportit me një të ri; për ta vendosur veten si një i rritur miqësor, i besueshëm, i cili ka primare interesat dhe suksesin më të mirë të të riut. Teknikat e ndërtimit të besimit si vetëzbulimi i kujdesshëm, rishikimi i plotë i politikave të konfidencialitetit dhe diskutimet e qëllimshme të transferimit dhe kundërtransferimit janë disa nga mjetet e linjës së parë për ndërtimin e raporteve me të rinjtë mosbesues.

Pasi të krijohet raporti, shumë këshillues të rinjsh përdorin teknikat e terapisë konjitive të sjelljes, e cila përfshin shqyrtimin në mënyrë bashkëpunuese të ndërveprimit midis mendimeve, sjelljeve dhe ndjenjave të një të ri. Shumë këshillues e kalojnë fazën e ndërtimit të raportit në një përpjekje për të thjeshtuar trajtimin, por ky është një gabim. Pa raport, të rinjtë do të përfitojnë shumë pak nga këshillimi.

Brenda modelit kognitiv, besohet se një ndryshim në mendime, sjellje ose ndjenja mund të lehtësojë ndryshimin në dy kategoritë e tjera. Për shembull, nëse një këshillues dhe një i ri po punojnë në bashkëpunim dhe vendosin të fokusohen në ndryshimin e sjelljes së të rinjve në një klasë të caktuar akademike me shpresën për të përmirësuar gjendjen e të rinjve, nota, ata mund të fokusohen në zhvendosjen e mendimeve të të rinjve për mësuesin nga negative në neutrale.

Këshilluesit e të rinjve që punojnë me të rinjtë mund të përdorin një sërë teknikash, të cilat përfshijnë intervistimin motivues, këshillimin e specializuar për abuzimin me substancat dhe programe të ndryshme të krijuara nga qarku që fokusohen te të rinjtë.

Disa këshillues të rinjsh gjithashtu përfshijnë terapinë familjare në trajtimin e tyre nëse besojnë se të rinjtë do të përfitonin prej saj. Teknika të tjera mund të përfshijnë terapinë e artit, ditarin dhe teknikat psiko-dinamike. Bashkëpunimi me të rriturit e tjerë në jetën e të rinjve është pothuajse gjithmonë i dobishëm, por duhet të bëhet në një mënyrë që të mos cenojë konfidencialitetin dhe për rrjedhojë besimin e të rinjve.

Pse kemi nevojë për këshillues të rinj?

Të punosh si këshillues me të rinj mund të jetë një nga punët më shpërblyese në botë. Adoleshentët shpesh janë të bombarduar nga stresa të brendshme si dhe të jashtëm, të cilët kanë nevojë për udhëzime për t'i zgjidhur ato. Ndonjëherë këta të rinj kanë pasur vështirësi në shkollë ose në shtëpi dhe familjet e tyre kërkojnë një këshillues për të rinjtë, i cili mund ta ndihmojë adoleshentin të identifikojë problemet e tij/saj dhe t'i zgjidhë ato. Herë të tjera, të rinjtë dërgohen te një këshillues pas një incidenti të madh si krimi ose kërcënimi, në këto raste të rinjve u kërkohet të marrin pjesë në seancat me një këshillues përpara se të kthehen në shkollë ose në shtëpi me familjen e tyre.

Ku punon një këshillues i të rinjve?

Këshilluesit e të rinjve punojnë në një mjedis shkollor, ku ata flasin me nxënësit gjatë gjithë ditës për çështje që zakonisht hasin adoleshentët. Studentët individualë mund të vijnë në zyrën e këshilluesit kur kanë çështje që do të donin të diskutonin ose kur një mësues kërkon që ata të vizitojnë këshilluesin.

Mjedise të tjera pune mund të përfshijnë organizata joqeveritare, institucione të qeverisjes vendore apo qendrore, këshilla vendorë rinorë etj.

2.9 Orientimi në karrierë

Çfarë është Këshillimi i Karrierës?

Ndërsa rriten, disa njerëz duan të bëhen astronautë, oficerë policie, shoferë makinash garash, mësues, mjekë, infermierë etj. Sigurisht, zgjedhjet e para të karrierës nuk funksionojnë gjithmonë. Në fakt, studimet tregojnë se mbi gjysma e individëve janë të pakënaqur me punën dhe karrierën e tyre. Këshillimi për karrierë ofron një mënyrë për ta ndryshuar këtë gjë. Ky është një lloj këshillimi që fokusohet në ndihmën e njerëzve për të bërë më të mirën e karrierës së tyre, pavarësisht nëse ata po planifikojnë të ardhmen e tyre profesionale, sapo e kanë filluar atë ose kanë qenë në një punë më shumë se sa do të donin.

Një nga librat e parë të rëndësishëm të shkruar mbi temën e këshillimit dhe udhëzimit në karrierë ishte "*Zgjedhja e një profesioni*" nga Frank Parson në 1909. Katharine Briggs doli me idenë e llojeve të ndryshme të personalitetit në fillim të shekullit të 20-të. Ky test u përdor fillimisht gjatë Luftës së Dytë Botërore për të ndihmuar në vendosjen e grave në pozicione në fuqinë punëtore industriale, në varësi të llojeve të tyre të personalitetit.

Pse kemi nevojë për këshilltarë të karrierës?

Njerëzit punojnë në mënyrë që të jenë në gjendje të përballojnë të jetojnë jetën që dëshirojnë. Karriera dhe puna janë domosdoshmëri thelbësore në jetë për shumicën e të rriturve në botë. Shumica e njerëzve do të kalojnë të paktën një të katërtën e jetës së tyre të rritur duke punuar.

Këshillimi për karrierë mund t'i ndihmojë njerëzit t'i drejtojnë në drejtimin e duhur kur bëhet fjalë për

zgjedhjen e karrierave në të cilat ata do të shkëlqejnë dhe do të jenë të lumtur. Të qenit i lumtur me një karrierë mund të çojë në një jetë më të lumtur në shtëpi dhe një ndjenjë më të madhe arritjeje.

Çfarë bën një këshillues karriere?

Këshilluesit e karrierës punojnë me të gjithë llojet e njerëzve, nga të gjitha sferat e jetës, të të gjitha moshave, me të gjitha nivelet e ndryshme të arsimit dhe përvojës. Këta profesionistë mund të ofrojnë udhëzime dhe këshilla, për shembull, për biznesmenët e fuqishëm apo edhe fëmijët e shkollave të mesme që sapo kanë filluar në botë.

Qëllimi kryesor i një këshilluesi karriere është të ndihmojë individët të gjejnë karriera që u përshtaten atyre dhe karriera për të cilat janë të suksesshëm në tregun e punës. Ka një sërë gjërash që këshilluesit e karrierës mund të dëshirojnë t'i marrin parasysh kur përpiqen të përmbushin këtë detyrë.

Qëndrimi dhe aftësitë: Aftësitë dhe shkathtësitë e një personi i referohen potencialit të tij për të bërë diçka. Këshilluesit e karrierës shpesh do të intervistojnë dhe testojnë individët për të përcaktuar se ku qëndrojnë pikat e tyre të forta, dhe për rrjedhojë, në cilat karriera do të ishin të mirë.

Arsimi: Këshilluesit e karrierës zakonisht do të marrin në konsideratë gjithashtu edhe nivelin arsimor të individit (ose nivelin e dëshiruar të arsimit), kur përpiqen ta ndihmojnë atë të gjejë karrierën e duhur, pasi shumë karriera kërkojnë një sasi të caktuar edukimi. Këta këshillues mund të konsiderojnë gjithashtu nëse është apo jo e mundur ose e këshillueshme që një person të vazhdojë shkollimin e tij/saj.

Personaliteti: Personaliteti i një personi gjithashtu zakonisht luan një rol në përcaktimin e karrierës më të mirë për të, pasi tipe të ndryshëm personaliteti zakonisht shkëlqejnë në lloje të ndryshme karrierash.

Interesat: Këshilluesit e karrierës gjithashtu marrin parasysh interesat e individëve që po këshillojnë për opsionet më të mira të karrierës për ta.

Për të përcaktuar disa nga këta faktorë, këshilluesit e karrierës shpesh u kërkojnë individëve që po këshillojnë që të bëjnë një sërë testesh dhe anketash. Për shembull, ata mund të bëjnë teste për IQ dhe aftësi, si dhe të plotësojnë pyetësorë mbi interesat dhe aftësitë e tyre. Këshilluesit e karrierës gjithashtu zakonisht do t'i ndihmojnë të hulumtojnë dhe të fillojnë në karrierën e tyre të re. Kjo mund të përfshijë ndihmën e tyre për të kërkuar punë së bashku me shkrimin e CV-ve dhe letrave motivuese etj.

Pjesa 3: Aftësi praktike

3.1 Vlerësimi i nevojave të të rinjve

Në botën reale, nuk ka asnjëherë burime financiare të mjaftueshme për të përmbushur të gjitha nevojat.

Vlerësimet e nevojave kryhen për të ndihmuar planifikuesit e programit të identifikojnë dhe zgjedhin punën e duhur.

- Një "nevojë" është një mospërputhje ose hendek midis "çfarë është" dhe "ajo që duhet të jetë".
- Një "vlerësimi i nevojave" është një grup sistematik procedurash që përdoren për të përcaktuar nevojat, për të shqyrtuar ato natyrën, shkaqet, si edhe cakton prioritetet për veprimet e ardhshme.
- Grupi i synuar": Vlerësimet e nevojave fokusohen në grupe të caktuara të synuara në një sistem. Grupet e synuara të përbashkëta në mjediset arsimore përfshijnë studentët, prindërit, mësuesit, administratorët dhe komunitetin në përgjithësi.

Në mënyrë ideale, vlerësimet e nevojave fillimisht kryhet për të përcaktuar kërkesat e njerëzve (d.m.th., marrësve të shërbimeve), për të cilët ekziston organizata ose sistemi (p.sh. studentët). Megjithatë, një vlerësim "gjithëpërfshirës" i nevojave shpesh merr parasysh nevojat e identifikuara në pjesë të tjera të një sistemi, si për shembull, mësuesit, njerëzit që kanë një marrëdhënie të drejtpërdrejtë me marrësit e shërbimeve, ose "çështjet e sistemit" (p.sh. disponueshmëria e programeve, shërbimeve dhe personelit etj.).

"Vlerësimi i nevojave" fokusohet në përfundimet, rezultatet që duhen arritur, në vend të procesit. Për shembull, arritja në lexim është një rezultat, ndërsa mësimi i leximit është një mjet për këtë qëllim. Ai mbledh të dhëna me anë të procedurave dhe metodave të projektuara për qëllime specifike. Llojet dhe qëllimi i metodave janë zgjedhur për t'iu përshtatur qëllimeve dhe kontekstit të vlerësimit të nevojave, duke vendosur prioritetet dhe përcaktuar kriteret për zgjidhje në mënyrë që planifikuesit dhe menaxherët të mund të marrin vendime të shëndosha.

3.2 Taksonomia e objektivave të të mësuarit

Çfarë është një qëllim?

- Sipas përkufizimit filozofiko-sociologjik qëllimi është rezultat mendor dhe i dëshiruar i një veprimtarie të caktuar.
- Në pedagogji qëllimi është rezultati mendor dhe i dëshiruar (i mundshëm dhe i synuar) nga një aktivitet trajnues (në të cilin merren parasysh kushtet e favorshme dhe të pafavorshme).

Zonat e Veprimit

- *Njohës* – Fusha përfshin synime nga kujtesa dhe riprodhimi i materialit të studiuar deri te zgjidhja e problemeve. Gjatë procesit, njohuritë ekzistuese duhet të rishqyrtohen, ose të futen në kombinime të reja së bashku me idetë, metodat, procedurat (modelet e veprimit) të studiuar më parë, duke përfshirë edhe mundësinë për të filluar procesin e gjetjes së zgjidhjeve të reja.
- *Afektive* (vlerë emocionale) – Përfshin qëllimet e vendosjes së marrëdhënieve personale emocionale me ngjarjet në botën përreth nga perceptimi i thjeshtë, interesi, gatishmëria për t'iu përgjigjur përvetësimit të orientimeve dhe qëndrimeve të vlerave dhe manifestimit të tyre aktiv.
- Në këtë fushë bien qëllime të tilla si formimi i interesave dhe prirjeve, përjetimi i emocioneve të

ndryshme, formimi i një qëndrimi, ndërgjegjësimi dhe shfaqja e tij në veprimtari.

- *Psikomotor* – Përfshin objektiva që lidhen me formimin e llojeve të ndryshme të aktivitetit motorik, të aktivitetit manipulues dhe koordinimit neuromuskular. Kjo fushë ka të bëjë me shprehitë e të shkruarit dhe të të folurit, si dhe synon qëllimet e vendosura brenda aftësive fizike dhe të punës.

Aplikimi i taksonomisë

- Në çdo fushë veprimi dallohen nivele të ndryshme të cilat rregullohen sipas parimit "nga e thjeshta në komplekse".
- Këto nivele mund të shqyrtohen si faza të ndryshme të vështirësisë - për të përfunduar një nivel të caktuar, paraprakisht duhet të zotërohet niveli i mëparshëm. Qasja mundëson matjen e njohurive, aftësive dhe qëndrimeve të studentëve. Taksonomia përdoret për klasifikimin e qëllimeve në procesin mësimor.

3.3 Njihu me grupin/individin

Para se të nisni punën duhet të njihni individin apo grupin për të cilin dhe me të cilin do të punoni për ta fuqizuar duke i rritur kapacitetet në aftësi dhe shkathtësi.

Përpara se të vendosni se çfarë aktivitetesh, projektesh apo punëtorie do të zbatoni me individin apo me grupin tuaj, është mirë që në fillim të dini më shumë mbi:

- Këndvështrimet e tij/tyre;
- Çfarë dinë dhe ndiejnë për gjërat;
- Çfarë do të donin të mësonin;
- Cilat janë mënyrat e tyre të komunikimit, nocionet e barazisë, nocionet e rrezikut të pritshëm dhe mbi vetëpërbushjen;
- A janë të njohur ata me metodat e edukimit joformal;
- Cili është niveli i tyre në gjuhën që po përdoret në aktivitetin komunikues të planifikuar.

Është thelbësore të pasqyroni dhe të reflektoni ndërgjegjësimin kulturor gjatë kohës që punoni me të rinj, të cilët mund të kenë tipologji, personalitete, historik, formim etj. të ndryshëm. Nëse ju kuptoni (njihni) prejardhjen kulturore dhe pritshmëritë e pjesëmarrësve, atëherë do të mund të zhvilloni trajnime më efektive.

- Tregoni respekt ndaj përvojave të tyre dhe dëgjoni shqetësimet, pritshmëritë dhe dëshirat që ata kanë.
- Vëzhgoni sjelljen dhe reagoni ndaj tyre duke bërë pyetje përgjatë aktivitetit. Kini parasysh se ndonjëherë do të punoni me të rinj që vijnë nga vende dhe me përvoja të ndryshme.
- Sigurohuni që çdo aktivitet (përfshirë dhe lojërat) të përfshijnë një seancë përmbledhje dhe vlerësimi. Kjo është shumë e rëndësishme për ata pjesëmarrës të cilët kanë pak ose aspak eksperiencë me metodat e edukimit joformal.

- Jini të durueshëm, do të duhet pak kohë që ata të mësohen më këtë metodë mësimi.
- Përqendrohuni në njohjen me njëri-tjetrin dhe aktivitetet e krijimit të ekipit përpara se të filloni trajnimet edukative mbi tema të ndryshme.
- Punoni në grupe të vogla në mënyrë që t'i kushtoni vëmendjen e duhur çdo pjesëmarrësi.
- Zgjidhni lojëra argëtuese me udhëzime të thjeshta. Lojërat e ndërlikuara, fjalori kompleks dhe të folurit shumë mund t'i mërzhisin pjesëmarrësit.

ANEKS: SHEMBUJ PUNËTORISH

TEMA: Fuqizimi, bashkëpunimi dhe krijimi i ekipit, ndërtimi i marrëdhënieve me të rinjtë, lojëra argëtuese

NR PJESËMARRËSVE: 12 persona

KOHA: 60 minuta (mund të zgjasë pak më tepër për shkak të përkthimit).

Vështrim i përgjithshëm: Fokusi kryesor i aktivitetit është ndërtimi i një marrëdhënieje me grupet e ndryshme për të theksuar vlerat e bashkëpunimit, aftësive dëgjuese, lidershit dhe krijimit të ekipit nëpërmjet metodave të edukimit joformal. Workshop-i është zhvilluar në një mënyrë të tillë që të kapërcejë lehtësisht barrierat e mundshme dhe për të punuar me komunikimin joverbal.

Qëllimi: Fuqizimi i të rinjve për të bashkëpunuar në arritjen e qëllimit kryesor me anëtarët e grupit.

Objektivat:

1. Të krijohet një marrëdhënie e mirë ndërmjet trajnerëve dhe pjesëmarrësve;
2. Të krijohet një terren i fortë bashkëpunues për të ardhmen;
3. Të kapërcehen pengesat e mundshme.

Materialet:

- Karrige;
- Letër + Shënues (për "Pica e Vlerësimit");
- 100 gota plastike të madhësisë së njëjtë;
- Llastiqe të vogla (duhet të fiksohet rreth një gotë plastike);
- 4 ose 5 fije litari/pe (rreth 61 cm).

Përgatitja:

- Pritini në 4 ose 5 pjesë të gjata litarin (61 cm) për secilin grup;
- Lidhni secilën pjesë të fijes përgjatë llastikut (të ndarë në mënyrë të barabartë), do të duket si një oktapod me katër këmbë;
- Vizatoni Picën e Vlerësimit;
- Në rrethin e jashtëm shkruani: argëtuese, interesante, e mirë përgatitur, tërheqëse, edukuese, argëtuese etj.

“Loja me karrige”

- Vendosini karriget në një rreth sipas numrit të pjesëmarrësve (fillojeni me një karrige më pak);
- Vendosini karriget mbrapsht, pra ndenjset në pjesën e jashtme të rrethit;
- Zgjidhni një këngë dhe bëjini pjesëmarrësit të vrapojnë rreth karrigeve kur muzika të fillojë;
- Udhëzoni pjesëmarrësit që të ulen pranë një karrige kur të ndalojë muzika. Kur muzika të ndalojë të gjithë lojtarët duhet të gjejnë një karrige ku të ulen. Do të mbetet një lojtar pa u ulur në karrige sepse atje është një karrige më pak se numri i lojtarëve.
- Lojtari i cili nuk gjen një karrige për t'u ulur do të mbetet jashtë loje.

Këshillë: Trajnerët mund të marrin pjesë në lojë. Ata mund t'i inkurajojnë të gjithë të jenë aktivë gjatë vrapimit përreth rrethit dhe të përfshijnë njerëzit jashtë rrethit, të cilët duhet të krijojnë një mjedis suportues për lojtarët.

“Loja e emrave”

- Trajnuesi mund të nisë lojën dhe të jetë personi i parë që shkon në qendër të rrethit;
- Kërkojini personit të prezantohet me emrin e tij, por udhëzoni të bëjnë ndonjë lëvizje ose një veprim për secilën rrokje të emrit;
- Çdo person në grup përsërit emrin e personit duke imituar lëvizjet që ai bënte;
- Lëreni personin që të përsërisë emrin dhe lëvizjet e tij aq herë sa i duhet pjesës më të madh të grupit për ta fiksuar saktë dhe më pas kaloni te pjesëmarrësi tjetër;
- Personi në të djathtë të atij që bën prezantimin duhet të shkojë para, derisa të gjithë lojtarët të jenë prezantuar me një emër dhe veprimet gjithashtu.

“Kulla me gota”

- Secili grup qëndron i ulur në formë rreth, përreth gotave, të cilat do të vendosen ose në dysheme ose në tavolinë;
- Secilit grup jepini të njëjtin numër gotash;
- Shpërndajini gotat (me fytyrë poshtë) në formë rrethi në mes të secilit grup.

Udhëzime për grupet:

- Ndërtoni një kullë me gota duke punura së bashku;
- Në raundin e parë vendosini të gjitha kupat me fytyrë nga dyshemeja;
- Anëtarët e ekipit nuk mund të prekin gotat me duar dhe as me ndonjë pjesë tjetër të trupin (edhe nëse gota rrëzohet);
- Çdo person duhet të mbajë një nga fijet që janë ngjitur në llastik;
- Grupi mund të përdori “oktapodin” me llastik vetëm për të marrë kupat dhe për t’i vënë ato njëra mbi tjetrën (duke tërhequr dhe duke lëshuar fijet për t’i vënë te filxhani.
- Nëse ka më pak se 5 persona në ekip zgjidhni një anëtarë të ekipit që të mbajë më shumë se një varg;
- Nëse koha ju mjafton, provoni të bëni disa raunde. Mundohuni që t’i mbani kupat drejt deri për raundin e dytë. Për raundin e tretë merrni disa gota duke i mbajtur drejt dhe një duke e mbajtur poshtë, në anët e tyre;
- Çdo gjë është e mundur për të realizuar sfidën (caktimi i një afati kohor, marrja e kupave nga dyshemeja, ndërtimi i kullës mbi tavolinë, pa folur...).

Diskutimi i pyetjeve:

- Si ishte të punonit në grup? E lehtë apo e vështirë? Pse?
- Si ishte komunikimi? Ju folët apo dëgjuat më shumë?

- A ishte e dobishme për ju?
- Çfarë mësove nga kjo lojë?
- Mund të gjeni ngjashmëri ndërmjet lojës dhe jetës reale?

Shënim! Nëse pjesëmarrësit s’mund të bëjnë dot lidhjen e të mësuarit me lojëra dhe jetës reale, ju mund t’i prezantoni temat e mëposhtme: ndihma dhe mbështetja te të tjerët, rëndësia e bashkëpunimit, puna në grup etj.

Pyetje dhe vlerësim

- ✓ Vizatoni një rreth në formë pice, ku pjesëmarrësit të thonë se cili aktivitet u pëlqeu më shumë. Shpjegojuni që ata mund të shënojnë firmën e tyre në mes të rrethit të picës për aktivitetin që pëlqyen më shumë. Aktivitetet më pak të pëlqyera do të shënohen sa më larg qendrës së rrethit;
- ✓ Rrethi do të ketë kategorinë e mëposhtme: emrat e lojërave, loja me karrige, gotat, të mësuarit, si ndiheni?
- ✓ Në fund mos harroni që të rishikoni dhe të përmbledhni mendimet e të gjithë pjesëmarrësve (Mund të jetë e dobishme t’i shkruani me fjalët që ata i kuptojnë më mirë, për të qenë më komod në zhvillimin e pyetjeve dhe të vlerësimit).

Këshilla për trajnuesit

- Jepni udhëzime të qarta dhe shpjegoni idenë e përgjithshme.
- Shpjegojuni pjesëmarrësve që nëse ata nuk kuptojnë diçka, janë të lirë t’u pyesin në çdo kohë. Pyetini disa herë nëse të gjithë mund t’ju ndjekin.
- Nëse ju shkruani diçka ,do të ishte më e lehtë ta përshtatnit me një term tjetër, të cilën ata mund ta kuptojnë.
- Ju mund të bëni në “marrëveshje/ rregullore” sepse disa nga aktivitetet janë tepër energjike dhe ju duhet të dakordësoni që është e parrezikshme.
- Mos harroni të bëni vlerësimin dhe reflektimin në fund dhe merrni mendimin e secilit.
- Jini të vëmendshëm se mund të ndodhin të papritura, p.sh., një pjesëmarrës mund të largohet pa thënë arsyen (dakordësoni më parë se kush do të merret me këtë nëse ndodhin raste të tilla).

Tema 2: Puna, Diskriminimi dhe Intoleranca

NR. I PJESËMARRËSVE: 8-16 (grupe të vogla)

KOHA: 60 minuta

Përmbledhje: Ky është një simulim, që u prezanton njerëzve realitetin e tregut të punës. Ai i adresohet çështjeve si:

- Pabarazia gjinore në tregun e punës;
- Paga të ndryshme për të njëjtën punë;

- Diskriminimi në vendin e punës.

Qëllimi: Rritja e ndërgjegjësimit mbi pabarazinë gjinore në tregun e punës.

Objektivat:

- Të ballafaqojmë pjesëmarrësit me realitetin diskriminues në tregun e punës;
- Promovimi i solidaritetit, barazisë dhe drejtësisë;
- Zhvillimi i aftësive bashkëpunuese;
- Zhvillimi i kreativitetit;
- Zhvillimi i të menduarit kritik dhe logjik.

Materialet:

- Trajnerë facilitues (1 për secilin grup)
- Dhoma (ambienti) mjaftueshëm e madhe për 4 grupe të vogla
- Tabelë + tabelë me letra (flip-charter paper), shënues
- Vendosini në 2 ngjyra të ndryshme (1 për pjesëmarrës, nr i barabartë ngjyrash)
- Para artificiale (fallco)
- letra formati A4
- 6 foto me 3 mjete transporti (2x lirë, 2x shtrenjtë, 2x luks)
- 6 foto me 3 lloje ushqimesh (2x lirë, 2x shtrenjtë, 2x luks)
- Ngjitës shirit, gërshërë
- 1 pako me biskota (pa çokollatë!)
- Materiale për të ndërtuar një kullë (e njëjtë për secilin grup): 1x flipchart paper (tabelë), 5x fleta formati A4, 4x lapsa, 2x gota plastike, 20 cm shirit ngjitës
- 8 shkrepëse të mëdha
- Speaker + muzikë
- 1 zile (opsionale)

Përgatitja:

- Përgatisni etiketa shumëngjyrëshe për çdo ekip. Shkruani mbi to nr. e ekipeve. Ngjyra e etiketave përfaqëson gjininë(F/M)
- 2 skuadra do të marrin 1 ngjyrë, 2 të tjerë një tjetër. Shënoni në një rreth një nr. që përfaqëson një grua shtatzënë, te ekipi i femrave
- Shkruani çmimin e mjeteve të transportit (lirë: 4000, shtrenjtë 6000, luks 10000) dhe ushqimi (lirë: 2000, shtrenjtë 4000, luks 6000) poshtë fotove
- Ndani paratë fallco ndërmjet trajnerë (1 merr 10000, 3 të tjerët marrin 12000 secili)
- Çdo trajnerë përgatit vendin së bashku me materialet e nevojshme
- Vizatoni Picën e Vlerësimit.

Udhëzim

- Ndajini pjesëmarrësit në 4 skuadra (nëse është e mundur, në nr. të barabartë pjesëmarrësish në secilin ekip)
- Jepuni pjesëmarrësve etiketat me nr. e ekipit dhe t'i veshin në një vend të dukshëm (p.sh. t'i ngjisin në rroba) përgjatë aktivitetit. 2 ekipe do të kenë një ngjyrë dhe dy të tjerat do të kenë ngjyrë tjetër. Çdo ngjyrë përfaqëson një gjini (mos ua zbuloni këtë pjesëmarrësve).
- Shpjegojuni pjesëmarrësve që janë qytetarë nga i njëjti shtet dhe që sot u duhet të punojnë në 4 punë të ndryshme që të fitojnë para. Çdo punë konsiston në 1 aktivitet 5 minutash. Në çdo punë duhet të jetë një grup që kur të mbaroj aktiviteti duhet të rrotullohen derisa të përfundohen të 4 punët.
- Katër punët mund të ndryshojnë.

Këtu kemi 4 punë sugjeruese:

Kompania e kërcimit

në 5 minuta pjesëmarrësit duhet të krijojnë një koreografi me partnerin e tyre. Përgjatë kërcimit ata duhet të baskojnë duart.

Fabrika e biskotave

Pjesëmarrësit duhet të vendosin një biskotë në ballin e tyre e më pas ta hanë pa përdorur duart.

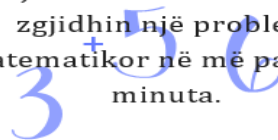


Kompania e ndërtimit

Pjesëmarrësit duhet të ndërtojnë një kullë sa më të lartë të mundshme, me të gjitha materialet e dhëna.

Kompania matematikore

Pjesëmarrësit duhet të zgjidhin një problem matematikor në më pak se 5 minuta.



Udhëzime:

- Pas mbarimit të detyrave pjesëmarrësit do të marrin një pagesë. Ekipet me ngjyrën e burrave do të marrin 4000 për çdo detyrë, ndërsa grupet me ngjyrën e grave do marrin 2000. Shënoni që grupi me gruan shtatzënë nuk do të pranohet në grupin e kërcimit.
- Trajnerët do të trajtojnë ndryshe çdo grup. Kur të punojnë me ekipin e grupit të femrave trajnerët duhet të flirtojnë me ta dhe të tregojnë më pak pritshmëri ndaj këtyre ekipeve të etiketuara të femrave.
- Grupet duhet të mblidhen në një rreth për të numëruar paratë e tyre para kohës së blerjeve. Ekipet e etiketuara si burra do të mbledhin 1600 deri në fund të ushtrimit, ekipi i etiketuara si grua-8000 dhe gruaja shtatzënë – 6000. Grupet e etiketuara si burrë do të jenë të parët që do të blejnë. Çdo grup duhet të blejë një mjet transporti & një ushqim që do përfaqësojë furnizimin ushqimor vjetor, me paratë e fituara.

Kujdes, asnjë lekë nuk duhet të shpërdorohet apo t'u jepet ekipeve të tjera, kështu që secili grup duhet të shpenzojë sa më shumë para të jetë e mundur. Si përfundim, grupet e etiketuara si burra do të blejnë mjetet më të shtrenjta të transportit (çmim:10000) dhe ushqimet më të shtrenjta (çmim:6000), ndërsa grupet e etiketuara si gra do të blejnë vetëm mjetet më të lira të transportit (çmim:4000) dhe ushqimet më të lira (çmim:2000).

Vlerësimi

Filloni duke pyetur pjesëmarrësit rreth **ndjesive** të tyre të para rreth aktivitetit:

- Si u ndjenë ata? Gishti i madh lart i përgjigjet “Më pëlqeu” dhe gishti i madh poshtë i përgjigjet “S’më pëlqeu”.
- Faktet: Çfarë ndodhi? Stimulohet pjesëmarrësit që të reflektojnë edhe njëherë se çfarë bënë në të gjithë aktivitetin.

Drejtjuni pyetje udhëzuese: Cili i përfundoi të 4 detyrat (1 ekip nuk e bëri, pasi nuk mund të krijonin dot kërcimin). Sa lekë arritët të mbledhni? Çfarë mund të blini me lekët e mbledhura? Pyesni ekipet që blenë gjërat më të lira se përse nuk mund të blinin të shtrenjtat. Pse ata kanë më pak lekë? Nëse të gjitha grupet kryenin të njëjtën detyrë, përse disa fitonin më pak para?

Ndajini ata në 2 grupe, emigrantët në 1 grup dhe pjesa tjetër në 1 grup (për 1 komunikim më të lehtë. 1 trajner duhet të jetë në çdo ekip për të drejtuar bisedimin). Pjesëmarrësit kanë 4 minuta kohë të dallojnë cilat janë dallimet ndërmjet 2 grupeve. Pasi pjesëmarrësit të zbulojnë që dallimi qëndron te ngjyra e etiketës, trajnerët duhet t'u kërkojnë të gjejnë se çfarë përfaqëson secila ngjyrë. Kur koha të përfundojë të gjitha grupet duhet të mbledhen për të diskutuar konkluzionet që arritën të nxjerrin në grupet e tyre.

Trajnerët duhet të sigurohen se të gjithë pjesëmarrësit e kuptuan se:

- 1 ngjyrë përfaqësonte burrat dhe tjetra gratë
 - ekipi me një numër në rreth përfaqësonte një grua shtatzënë
 - ekipet e etiketuara si gra fituan më pak para se burrat për të njëjtën punë të bërë
 - ekipi me gruan shtatzënë nuk kishte mundësinë të bënte një punë
 - ekipet e etiketuara gra janë trajtuar në mënyrë diferencuese nga ata të etiketuara burra
1. **Ndjesitë** – Si u ndjetë përgjatë aktivitetit? Trajnerët duhet të pyesin dhe të inkurajojnë pjesëmarrësit të shprehin ndjesitë e tyre, veçanërisht ata të ekipit të grave, për të parë ndryshimin ndërmjet ndjesive të ekipit të “burrave” dhe “grave”. Pjesëmarrësit duhet të kuptojnë se është e padrejtë fitimi i një page më të ulët për të njëjtën punë, vetëm për shkak të gjinisë.
 2. **Si e lidhni situatën me vendin (qyteti, shteti etj.) tuaj?** Trajnerët duhet të inkurajojnë pjesëmarrësit të diskutojnë situatën e tregut të punës në vendet e tyre, të gjejnë të përbashkëtat dhe ndryshimet ndërmjet tyre.

3. **Çfarë mësuat?** Trajnerët duhet të inkurajojnë pjesëmarrësit të realizojnë vetë rezultatet e të nxënit duke u drejtuar pyetje. Rezultatet e të nxënit duhet të jenë:
- Ndërgjegjësimi mbi pabarazinë gjinore dhe diskriminimin në tregun e punës
 - Trajtim dhe pritshmëri të ndryshme për burrat dhe gratë në vendin e punës
 - Përmirësimi i aftësive bashkëpunuese gjatë kryerjes së detyrave së bashku
 - Përmirësimi i kreativitetit dhe aftësive në logjikën dhe mendimin kritik
 - të tjera, në varësi të detyrave të zgjedhura
4. **E ardhmja** – Si do t’i aplikoni këto që mësuat në jetë? Trajnerët duhet të stimulojnë imagjinatën dhe memorien e pjesëmarrësve, duke i bërë ata të mendojnë për jetën e tyre të përditshme kur përballen me situata të pabarazisë gjinore dhe të gjejnë një zgjidhje që mund të ndihmojë në kalimin e problemit të pabarazisë gjinore. P.sh., Imagjinoni sikur keni një kompani, si do të sillleshit me punëmarrësit tuaj?

Pica e Vlerësimit

Në fund, pyetini pjesëmarrësit mbi vlerësimin e workshop-it duke përdorur instrumentin e “picës së vlerësimit”. Çdo pjesëmarrës duhet të shënojë një pikë ose shenjë në çdo fushë, afër qendrës nëse e kanë pëlqyer dhe larg nëse nuk e kanë pëlqyer. Pica duhet të përmbajë të gjitha punët që pjesëmarrësit kanë bërë, por edhe pjesë rreth trajnerëve, stimulusve dhe nëse workshop-i ishte **ARGËTUES**.

Këshilla për trajnuesit

- 1 nga trajnerët duhet të jetë përgjegjës për kohën.
- Dakordësoni për disa rregulla që mund të lehtësojnë diskutimet dhe të mbajnë vëmendjen e grupit (p.sh., nëse dikush do të flasë le të ngrejë dorën ndërkohë që pjesa tjetër është qetësi).
- Sigurohuni që të jepni sasinë e duhur të parave çdo ekipi.
- Bëni kujdes me gjuhën për të shmangur keqkuptimet.
- Krijoni një histori dhe drejtoni të gjithë aktivitetin në atmosferën e tregimit tuaj, për të ruajtur rrjedhën e punës dhe vëmendjen e pjesëmarrësve.