



MODUL TRAJNIMI

AFTËSI TË BUTA

Mars, 2023



Moduli i trajnimit mbi aftësitë e buta

©AMAD®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.”

PARATHËNIE

Për sa i përket zhvillimit personal dhe profesional, aftësitë e buta krijojnë një mjedis pozitiv që i shërbejnë individit si në karrierën e tij/saj ashtu edhe në ndërveprimet personale dhe ato sociale.

Aftësitë e buta janë thelbësore në arenën profesionale si dhe në jetën e përditshme të një personi, duke qenë se njeriu është një krijesë shoqërore, që jeton dhe vepron në komunitet, si edhe në komunikim të vijueshëm me të tjerë. Kjo është arsyeja pse njerëzit janë mësuar të jetojnë në grupe ose tufa që nga koha e evolucionit. Është e qartë se aftësitë e buta kanë qenë të rëndësishme dhe do të vazhdojnë të jenë të rëndësishme për të gjithë njerëzit në çdo kohë, edhe tanimë në epokën e digjitalizimit.

Ky modul ka për qëllim të parashtojë dhe trajtojë aftësitë thelbësore të buta, si edhe t'u vijë në ndihmë aktiviteteve trajnuese të kësaj tematike, për t'i praktikuar ato duke përdorur aktivitete të ndryshme.

Zhvillimi i teknologjisë dhe ndryshimi i sjelljeve sociale në komunikim, kohezion social dhe ndërveprim me të tjerë ka sjellë nevojën e stërvitjes dhe riformësimit të qasjes në ushtrimin e aftësive të buta. Mjedisi dhe modelet e sjelljes indikojnë një nivel jo të fortë të aftësive të buta, veçanërisht kur ndodhen para nevojës për punë/punësim, ku gjithmonë i pret puna në grup, pasi pothuajse të gjitha arritjet në vendin e punës janë rezultat i punës në grup.

Aftësitë e buta janë instrumentet që mund të përdoren për kapacitete më të mëdha suksesi të kërkuar shpesh nga vendi i punës. Ky modul është përpiluar duke marrë në konsideratë vitalitetin e këtyre aftësive të buta/aftësive të jetës. Gjithashtu, ky modul shërben si një manual i thjeshtë udhëzues. Është përgjegjësi e trajnerit të mbledhë informacion shtesë.

PËRMBAJTJA

PARATHËNIE	2
UDHËZIME PËR TRAJNERËT	4
ZHVILLIMI I AFTËSIVE TË BUTA	5
1. Njohja e vetvetes	5
2. Mendimi Inovativ	6
3. Menaxhimi i problemit	8
4. Menaxhimi i stresit dhe emocioneve	9
5. Lidershipi	10
6. Sipërimi prej punës së bashku - Ekipi	11
6.1. Ndërtimi i ekipit	13
6.2. Zgjidhja/menaxhimi i konfliktit	16
6.3. Stilet e menaxhimit të konfliktit	17
6.4. Rezultatet e të qenit funksional	17
6.5. Përfundimi i konfliktit	18
6.6. Marrja e vendimeve përmes diskutimit	18
7. Komunikimi	20

UDHËZIME PËR TRAJNERËT

Këshillohet që në zbatimin e këtij moduli të inkorporohen edhe udhëzimet e përgjithshme të dhëna në lidhje me periudhën e trajnimit. Është përgjegjësi e trajnerit të vendosë kohëzgjatjen e trajnimit bazuar në aftësitë, njohuritë dhe standardin e të trajnuarve.

Synohet të arrijmë rezultate më të mira në kryerjen e një trajnimi cilësor, duke pasuruar modulin me përvoja personale dhe duke ofruar përgjigje të suksesshme ndaj reagimeve të pjesëmarrësve.

Qëllimet dhe objektivat:	Për të krijuar një brez punonjësish të rinj, që zotërojnë aftësitë e buta të pritura nga vendi i punës.
Objektivat e Modulit:	Fuqizimi i të rinjve duke zotëruar aftësitë e buta dhe shkathësitë për të arritur objektivat për mundësi të mira punësimi, si edhe përmes angazhimit praktik të ekipit

	Natyra	Kohëzgjatja	Të tjera
Natyra e trajnimit dhe kohëzgjatja e trajnimit:	Punëtori trajnimi për ngritjen e kapaciteteve	Katër ditë	Rezidenciale
	Punëtori për Reflektime dhe Rishikim	Një ditë	Jo Rezidenciale

Objektivat e trajnimit

Pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të arrijnë objektivat e mëposhtme në fund të këtij moduli :

1. Të jenë në gjendje të shpjegojnë se çfarë janë aftësi të buta;
2. Të kenë mësuar mënyrat dhe mjetet e përdorimit të aftësive të buta në jetën e përditshme;
3. Të kenë aftësinë për të përballuar sfidat e përditshme dhe situata të pakëndshme;
5. Të mund të shfaqin aftësitë e tyre në mënyrë krijuese;
6. Të mund të identifikojnë dhe shfaqin aftësitë e tyre të punës në grup dhe drejtuese, nëpërmjet menaxhimit të mirë të njerëzve dhe emocioneve individuale;

ZHVILLIMI I AFTËSIVE TË BUTA

Aftësitë e buta janë grupi i aftësive që një person duhet të zotërojë për të përballuar me sukses sfidat e përditshme të jetës, fuqizimit individual, social dhe profesional, si edhe për t'u përshtatur pozitivisht me to. Kjo do të ndërtonte vetëbesimin tek një individ për të trajtuar sfidat në një mënyrë më efektive.

Për të vizualizuar një pamje më të qartë mbi aftësitë e buta, disa përkufizime të tjera janë:

- Aftësitë e buta janë sjelljet dhe karakteristikat që njerëzit demonstrojnë në mënyrë të pandërgjegjshme dhe rutinë;
- Për suksesin në vendin e punës, kontributi i aftësive të buta është 85% dhe kontributi i aftësive teknike është 15% ;
- Aftësitë e buta mësohen përmes praktikës dhe përvojës;
- Aftësitë e buta ju çojë më lart në profesionin tuaj, duke ju dhënë aftësi teknike.

Ky modul do të prezantojë disa aftësi të buta të rëndësishme që janë jetike për fuqizimin e të rinjve.

Udhëzim për trajnerët: Diskutoni rëndësinë e aftësive të buta me pjesëmarrësit. Organizoni idetë e tyre në mënyrë të rregullt. Më pas, diskutoni dhe theksoni rëndësinë e tyre në temat e mëposhtme.

Rëndësia e aftësive të buta:

- Të ndërtojë dhe mbajë marrëdhënie ndërpersonale;
- Të marrë vendime kuptimplota/të përshtatshme;
- Për komunikim efikas;
- Të ndikojë në zhvillimin profesional;
- Rezultate efektive, efikase dhe me performancë më të lartë;
- Nxiti ide inovative;
- Ndihej në menaxhimin e problemeve;
- Rrit inteligjencën emocionale në menaxhimin e stresit dhe emocioneve;
- Fuqizon potencialin e lidërshipt;
- Zhvillon aftësitë për punën ekipore;
- Përmirëson aftësitë e komunikimit.

1. Njohja e vetvetes

Një nga çështjet kryesore me të cilat përballon një person kur arrin qëllimet e tij/saj jetësore është moskuptimi se kush është ai/ajo. Kjo mungesë e të kuptuarit është shkak i paaftësisë për të zgjidhur problemet në mënyrë efikase ose për të arritur logjikisht në një përfundim pas vlerësimit të avantazheve dhe disavantazheve të një problemi.

Prandaj, kjo temë do të krijojë një mundësi për të identifikuar aftësitë, aspiratat, cilësitë dhe tiparet e personalitetit të një personi.

AKTIVITETI 1

Jepini secilit pjesëmarrës një kopje model të një dritareje.

Në katrorin numër 1 shënoni gjërat që ju dhe të tjerët dini mirë për veten tuaj.

Në katrorin numër 2 shkruani gjërat që mendoni se të tjerët mendojnë për ju, por ju nuk i dini. Mund ta plotësoni këtë kuti duke bërë një ftesë të hapur për të tjerët.

Katrori numër 3 duhet të mbushet me fakte që vetëm ju i dini për veten (Këto duhet të jenë sekret për të tjerët).

Katrori numër 4 është kutia e errët. Duhet ta plotësoni me fakte që as ju dhe as të tjerët nuk i dinë për ju.

Pikat që duhen marrë parasysh gjatë kryerjes së këtij aktiviteti

	Të tjerët dinë	Të tjerët nuk dinë
Unë di	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Emrin tim. ➤ Vendlindjen time ➤ Aftësia për të pikturuar ➤ Pamja ime e jashtme ➤ Cilësitë e mia 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Lexoj shumë libra ➤ Nuk konsumoj alkool ➤ Shkoj në teatër
Unë nuk di	<p>p.sh.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ E/I çiltër ➤ E/I bujar/e ➤ E shoqërueshme 	(Tekst)

A. Identifikoni pikat tuaja të forta duke i

kushtuar më shumë vëmendje katrorit numër 2, ku zbuloni përshtypjet pozitive që të tjerët mund të kenë për ju. Duke zbuluar përshtypjet negative që të tjerët mund të kenë për ju, ju mund të zbuloni dobësitë tuaja. Përpiqui t'i ktheni këto dobësi në pika të forta.

B. Kushtojini vëmendje katrorit numër 3. Faktet për veten tuaj që mendoni se ishin sekrete mund të mos jenë sekret për disa njerëz të tjerë. Megjithatë, kjo kuti mund të jetë më e vogël kur ndërvepron me sukses me shoqërinë.

2. Mendimi Inovativ

Për të kapërcyer me sukses sfidat dhe pengesat e jetës, njeriu duhet të çlirohet nga mënyrat tradicionale e të arsyetuarit dhe të adoptojë një mënyrë të re dhe krijuese të të menduarit.

Përdorimi i metodave të tilla të reja do ta ndihmonte një person të arrijë qëllimet e veta në një mënyrë unike me përpjekje minimale. Rritja e kreativitetit duke u larguar nga të menduarit tradicional, mund të kryhet përmes disa aktiviteteve, të tilla si:.

AKTIVITETI 2

Problemi me 9 pika

Objektiv:	T'i bëjë pjesëmarrësit në trajnim të kuptojnë se për të zgjidhur një problem nevojitet të menduarit jashtë kornizës dhe më gjerë.
Numri i pjesëmarrësve:	Në këtë aktivitet mund të përfshihen sa më shumë pjesëmarrës
Koha:	25 minuta
Mjetet e nevojshme:	Tabela e bardhë/dërrasë e zezë, stilolapsa dhe letra sipas numrit të pjesëmarrësve.

Përshkrim:

Në një tabelë që është e dukshme për të gjithë pjesëmarrësit, shënoni 9 pika. Udhëzoni ata të presin 9 pikat duke përdorur 4 rreshta.

Vijat duhet të vizatohen në një rresht duke mos e hequr stilolapsin nga letra dhe nuk duhet të mbivendosen njëra-tjetrën. Pjesëmarrësit duhet të udhëzohen që ta provojnë në fletët e tyre të veçanta të letrës dhe pasi të kenë mbaruar, fleta e letrës duhet të mbahet me fytyrë poshtë në tryezë. Për këtë aktivitet do të duhen rreth 8 minuta.

Diskutoni me pjesëmarrësit nëse ata hasën vështirësi gjatë përpjekjes për të zgjidhur enigmën. Lërimi të kuptojnë se vështirësia ishte për shkak të hezitimit për të nxjerrë vijat nga kutia/korniza. Por nuk kishte asnjë rregull që thoshte se tërheqja nga kutia ishte e ndaluar.

Mësim:

Pjesëmarrësit duhet të mësojnë se është më e lehtë të përballësh me sfida nëse kërkohen mënyra krijuese të menduarit në vend që të qëndrojnë brenda kornizës tradicionale të menduarit.

AKTIVITETI 3

Gjerdan me 7 rruaza

Një biznesmen i falimentuar po largohet nga qyteti për të shkuar në një fshat. Ai përpiket të gjejë një vend për të kaluar natën në një qytet të vogël rrugës për atje. Ai mendon të kalojë disa ditë në këtë qytet për të parë nëse mund të rifillojë biznesin e tij aty. Më në fund gjen një shtëpi pushimi të drejtuar nga një grua. Gruaja pranon t' i sigurojë strehim në këmbim të parave. Biznesmeni thotë se nuk ka lekë, por ka një gjerdan floriri me 7 rruaza ari. Ai i kërkon gruas që ta lërë të qëndrojë në shtëpinë e pushimit për 1 rruazë ari në ditë. Gruaja pranon të sigurojë strehim për 1 rruazë ari në ditë, por i vendos edhe një kusht burrit: ai lejohet të këpusë gjerdanin me 7 rruaza vetëm në 2

pika dhe duhet t'i sigurojë asaj një rruazë çdo ditë. Kështu biznesmeni i thyen 7 rruaza në vetëm 2 pikë dhe e paguan gruan me 1 rruaza në ditë. Kështu ai kalon 7 netë në shtëpinë e pushimit.

Pyetje: Si e thyente gjerdanin në 2 pika biznesmeni dhe si e paguante çdo ditë gruan?

Mësimi për pjesëmarrësit:

Kur përballemi me një sfidë, të menduarit krijues ndihmon për të minimizuar humbjen dhe për të maksimizuar fitimin.

Zgjidhja:

Gjerdani është thyer në 2 pika për të patur 2 copa. Ditën e parë paguan me 1 pjesë rruazë. Ditën e dytë i jep gruas pjesën me 2 rruaza dhe i kërkon mbrapsht pjesën e rruazave. Ditën e tretë ai i jep asaj rruazën e vetme. Në ditën e katërt ai i jep asaj pjesën me 4 rruaza dhe i kërkon pjesën me 1 rruazë dhe pjesën me 2 rruaza. Në ditën e 5-të ai paguan me një rruazë të vetme. Ditën e gjashtë ai jep copën me 2 dhe kërkon rruazën e vetme. Ditën e 7-të e paguan gruan me rruazën e vetme.

3. Menaxhimi i problemit

Përballja me problemet janë pjesë përbërëse e jetës sonë të përditshme, por ka raste kur njerëzit kanë dështuar për shkak të paaftësisë së tyre për të trajtuar me sukses problemet. Prandaj është bërë jetike të mësosh aftësinë e menaxhimit të problemeve si një aftësi e butë.

AKTIVITETI 4

Historia e shitësit të bananeve (Ushtrim individual)

Një ditë një shitës banane kaloi një lumë 50 metra dhe mbërriti në një ishull për të marrë banane për biznesin e tij. Më pas ai erdhi në breg të lumit me 2 tufa banane nga 50 banane secila. Shitësi i bananeve i kërkoi varkëtarit të transportonte 2 tufat me banane në anën tjetër të lumit. Varkëtari thotë se tarifa e transportit për të marrë një tufë banane për 1 metër është 1 banane. Shitësi pajtohet me këtë kusht.

Shitësi nuk e shkel kontratën por kursen edhe disa banane për vete.

Pyetje:

1. Sa banane i mbeten shitësit pas kalimit të lumit?
2. Sa banane kanë mbetur, nëse ka?

3. Shpjegoni mënyrën se si varkëtarit i paguhet tarifa e transportit?

Për të zgjidhur problemin e mësipërm, udhëzoni pjesëmarrësit të ndjekin hapat e mëposhtëm.

1. Identifikimi i saktë i problemit;
2. Zbulimi i arsyeve të problemit;
3. Identifikimi i të gjitha alternativave të mundshme për zgjidhjen e problemit;
4. Zgjedhja e zgjidhjes më të mirë nga shumë alternativa;
5. Ekzekutimi i zgjidhjes dhe vlerësimi.

Mënyra e pesëfishtë e dhënë më sipër mund të përdoret për të zgjidhur sfidat dhe problemet e përditshme gjithashtu. Ngulitni instrumente pozitive tek kursantët për t'i ndihmuar ata ta praktikojnë këtë metodë rregullisht.

4. Menaxhimi i stresit dhe emocioneve

Dy nga shkaqet kryesore të stresit janë mjedisi i punës/shkollës së një personi dhe sfondi kompleks social. Gjithashtu, ekziston një lidhje e drejtpërdrejtë midis menaxhimit të kohës dhe menaxhimit të stresit. Kështu, p.sh. puna që nuk mund të kryhet brenda orarit të zyrtar dhe puna që tejkalon aftësitë tuaja ndikon drejtpërdrejt në nivelin tuaj të stresit.

Ne shkojmë në punë/ shkollë duke mbajtur barrën e shumë çështjeve private, të cilat mund të ulin efikasitetin dhe efektshmërinë e punës. Gjithashtu, kthehem nga puna duke bartur problemet e punës dhe situatat problematike që kemi krijuar si pasojë e mospunësimit efikas. Kjo mund të veprojë si një rreth vicioz dhe të zvogëlojë durimin dhe qëndrueshmërinë, duke rezultuar në një mendje dhe sjellje të shqetësuar. Gjithashtu, stresi mund të rritet në një rrafsh ku ka konflikte të shtuara, më pak zgjidhje për problemet, mungesë kreativiteti, izolim për shkak të marrëdhënieve të dobësuara ndërpersonale si dhe probleme të ndryshme të shëndetit mendor.

Sidoqoftë, ekziston gjithashtu një këndvështrim pozitiv për stresin që quhet "stres i kërkuar". Një shembull i tillë është stresi i shkaktuar nga frika e një provimi që mund të motivojë një person për të studiuar. Ndaj, menaxhimi i emocioneve si zemërimi, trishtimi, mërzia dhe lumturia ka një lidhje të drejtpërdrejtë me menaxhimin e stresit. Menaxhimi i emocioneve për të parandaluar ndikimin e dëmshëm të vetes ose të tjerëve është një cilësi e një personaliteti të fuqizuar.

Menaxhimi i emocioneve nuk është i njëjtë me mosshprehjen e emocioneve. Duhet të ndihemi të lirë për të qarë kur jemi të trishtuar, për të buzëqeshur kur jemi të lumtur etj. Çështja këtu është se emocionet nuk duhet të ndikojnë negativisht tek ne apo të tjerët. Është gjithashtu e nevojshme të

hiqet keqkuptimi social se burrat dhe djemtë nuk duhet t'i shprehin emocionet e tyre (veçanërisht ato negative, të cilat mund të interpretohen si shfaqje dobësie). Shpjegojuni këtë pjesëmarrësve.

Jini të qetë kur të menaxhoni emocionet tuaja.

- Zgjidheni problemin në fazat e tij të hershme në vend që ta lini problemin të përkeqësohet;
- Të kesh shpresa realiste. Pra, të jetosh me objektiva të arritshme e të realizueshme dhe jo me ëndrra të pamundura;
- Angazhohuni në aktivitete jashtë punës që ju pëlqejnë. Filloni një hobi të ri dhe ruajeni atë;
- Praktikoni një ushtrim çlodhës çdo ditë, për një kohë të shkurtër;
- Ushtrohu rregullisht;
- Ndani problemet ose shqetësimet tuaja me njerëz të besueshëm. Diskutoni planet tuaja me ta;
- Krijoni një plan të mirë. Menaxhoni kohën tuaj në përputhje me rrethanat;
- Bëni një pushim të vogël çdo dy orë punë/aktivitet studimi;
- Flini mjaftueshëm gjumë;
- Konsumoni ushqim të shëndetshëm;
- Bëni një kontroll të plotë mjekësor çdo vit;
- Hidratohuni mjaftueshëm. Pini sasinë e nevojshme të ujit çdo ditë;
- Ecni në mënyrë që e gjithë shputa e këmbës të prekë dyshtemenë;

Ndërhyrja e trajnerëve:

Udhëzoni pjesëmarrësit të mendojnë për vështirësinë dhe përpjekjen e nevojshme për të zgjidhur një problem kur tentojnë aktivitetin e parë individual dhe aktivitetin e dytë në grup. A i kanë zhvilluar pjesëmarrësit në mënyrë adekuate aftësitë e tyre? Lërimi pjesëmarrësit të kuptojnë se mekanizmi i propozuar mund të përdoret për të përballuar lehtësisht problemet e përditshme.

5. Lidershipi

Le të kuptojmë konceptet rreth lidershipit. Një lider mund të identifikohet si një person që motivon dhe udhëzon njerëzit që përpiqen të arrijnë një qëllim të përbashkët në familje, shkollë, shoqëri ose vendin e punës. Situata e sotme është se shumica e njerëzve presin që një person t'i udhëzojë sepse nuk kanë arritur të identifikojnë cilësitë e lidershipit brenda tij/saj. Edhe nëse dikush merr pozitën e lidershipit, është më sfiduese ta mbajë atë. Prandaj lidershipi është një aftësi e butë që duhet të zhvillohet.

Lidershipi, si një aftësi praktike, përfshin aftësinë e një individi, grupi ose organizate për të "udhëhequr", ndikuar ose drejtuar individë, ekipe ose organizata të tëra. Ndër stile të ndryshme lidershipi, Ndër stilet e ndryshme të lidershipit (situacional, transformues etj.), lidershipi

gjithëpërfshirëse po shfaqet si një aftësi unike dhe kritike që ndihmon në përshtatjen me tregjet e punës, ide dhe talent të ndryshëm. Hulumentimet tregojnë se lideri gjithëpërfshirës ka këto veçori:

- a) Përkushtim të dukshëm: Artikulon përkushtim autentik ndaj diversitetit, sfidon *status quo*-në, krijojnë diversitetin dhe vendosin përfshirjen si një prioritet personal.
- b) Përrulësi: Është modest në lidhje me aftësitë. Pranon gabimet dhe krijon hapësirën që të tjerët të kontribuojnë.
- c) Ndërgjegjësim për paragjykimet: Tregon ndërgjegjësim për pikat personale vulnerabil, si dhe punon shumë për të siguruar një meritokraci.
- d) Kuriozitet për të tjerët: Shpërfaq një mentalitet të hapur dhe kuriozitet të thellë për të tjerët. Dëgjon pa gjykuar dhe kërkon me empati të kuptojë ata që i rrethojnë.
- e) Inteligjencë kulturore: I vëmendshëm ndaj kulturave të të tjerëve dhe përshtatet sipas nevojës.
- f) Bashkëpunim efektiv: Fuqizon të tjerët. I kushtojnë vëmendje diversitetit të të menduarit, sigurisë psikologjike dhe fokusohet në kohezionin e ekipit.

AKTIVITETI 5

Kuptimi i Lidershipit

Çfarë cilësish shihni te drejtuesit e mëposhtëm?

- Barak Obama
- Marting Luter King
- Nelson Mandela
- Adolf Hitler
- Mahatma Gandhi

6. Sipërimi prej punës së bashku - Ekipi

- ▶ Së pari, është e rëndësishme të kuptojmë se çfarë është një ekip;
- ▶ Angazhohuni në një diskutim me të trajnuarit rreth veçorive të një ekipi;
- ▶ Rendisni veçoritë e diskutuara bazuar në preferencën e tyre;
- ▶ Krahasoni përkufizimet e mëposhtme me tiparet e paraqitura nga të trajnuarit.
 - a) Qëllimi i përbashkët
 - b) Rëndësia e kontributit të secilit anëtarë të ekipit për të arritur një qëllim të përbashkët
 - c) Ndërveprimi ndërmjet anëtarëve të ekipit

Disa përkufizimi mbi ekipin

- 1) Ekipi është një grup prej dy ose më shumë njerëzish, që angazhohen në ndërveprime në lidhje me njëri-tjetrit dhe që janë të vetëdijshëm për ndërvlerësinë pozitive kur përpriqen të arrijnë objektiva të përbashkëta.
- 2) Një ekip është një grup njerëzish nga një klasë e caktuar shoqërore, me një ndërlidhje të përhershme të detyrës ndërmjet njëri-tjetrit.
- 3) Një ekip është një grup njerëzish me një bindje të caktuar dhe të përbashkët në lidhje me qëndrimet, emocionet, aspiratat dhe qëllimet e bazuara në faktorë të rëndësishëm që prekin çdo anëtar që ka një vlerësim të shprehur ose të nënkuptuar.

Fazat e zhvillimit të një ekipi

- I) Formimi: Faza ku anëtarët e ekipit mblidhen dhe njihen me njëri-tjetrin.
- II) Stuhia: Kjo fazë diskuton dhe argumenton për rolet individuale, duke krijuar një konkurrencë për rolin e udhëheqësit.
- III) Normimi: Anëtarët e ekipit diskutojnë, vendosin dhe themelojnë rregullat dhe aktivitetin.
- IV) Performanca: Kjo është faza ku skuadra kryen detyrën dhe tregon stabilitet
- V) Shtyrja: Kjo fazë sheh konfliktin midis anëtarëve që dëshirojnë të largohen dhe anëtarëve që përpriqen të mbajnë ekipin.

Karakteristikat e një grupi efikas

- Përbush objektivat dhe detyrat;
- Ruajtja e qëllimit të arritjes së objektivave të përbashkëta (Balancimi i detyrave, marrëdhënieve të ndërsjella dhe mirëmbajtja e ekipit);
- Ndryshim zhvillimor për të rritur efikasitetin.

Shpjegojuni të trajnuarve për fazat e një ekipi, tiparet e një ekipi efektiv, se si arritja e objektivave në vendin e punës është një përpjekje kolektive dhe fakti që çdo anëtar i ekipit është një person i ndryshëm me zakone të ndryshme dhe se është art të punosh në bashkëpunim me secilin person.

Është e mundur të arrihen objektivat e përbashkëta, si dhe qëllimet individuale të dikujt duke u bërë një anëtar efikas i ekipit të suksesshëm.

Të trajnuarit duhet të kuptojnë se qëllimet individuale nuk mund të arrihen të veçuara dhe se ne kemi nevojë për ndihmën e të tjerëve për të arritur qëllimet tona.

Një ekip efikas:

- Ka identifikuar dhe kuptuar kolektivisht objektivin dhe objektivat përfundimtare. Këto objektiva duhet të jenë të lidhura dhe të ndërvarura nga objektivat e anëtarëve të ekipit duke qenë në gjendje të arrijnë një nivel të lartë angazhimi.
- Duhet të ketë komunikim efektiv ndërmjet anëtarëve të ekipit.
- Udhëheqësi apo anëtarët nuk duhet të kenë ndonjë agjendë apo motive të fshehura.
- Të gjithë anëtarët duhet të mbajnë përgjegjësi. Detyrat dhe funksionet duhet të kryhen në kohën e duhur në mënyrën e duhur. Pjesëmarrja dhe udhëheqja duhet të shpërndahen në mënyrë të barabartë ndërmjet anëtarëve. Anëtarët duhet të jenë të kënaqur me anëtarësimin e tyre.
- Duhet të ketë marrëveshje të përbashkëta, të cilat mbrohen nga të gjithë anëtarët. Duhet marrë masat dhe vendimet e duhura kur lind nevoja.
- Fuqia dhe ndikimi duhet të jenë të barabarta.
- Pikëpamjet dhe idetë e kundërta duhet të inkurajohen. Kjo ushqen vendimmarrje cilësore.
- Anëtarët duhet të kenë bashkëpunim, besim të ndërsjellë, unitet, pranim, kënaqshmëri dhe respekt për njëri-tjetrin.
- Kompetencë e lartë për zgjidhjen e problemeve.
- Duhet të krijohet një mekanizëm për të vlerësuar efikasitetin dhe performancën e ekipit, si dhe kontributet dhe angazhimin individual.

6.1. Ndërtimi i ekipit

AKTIVITET 6

Ky aktivitet kërkon paraprakisht një përgatitje të caktuar.

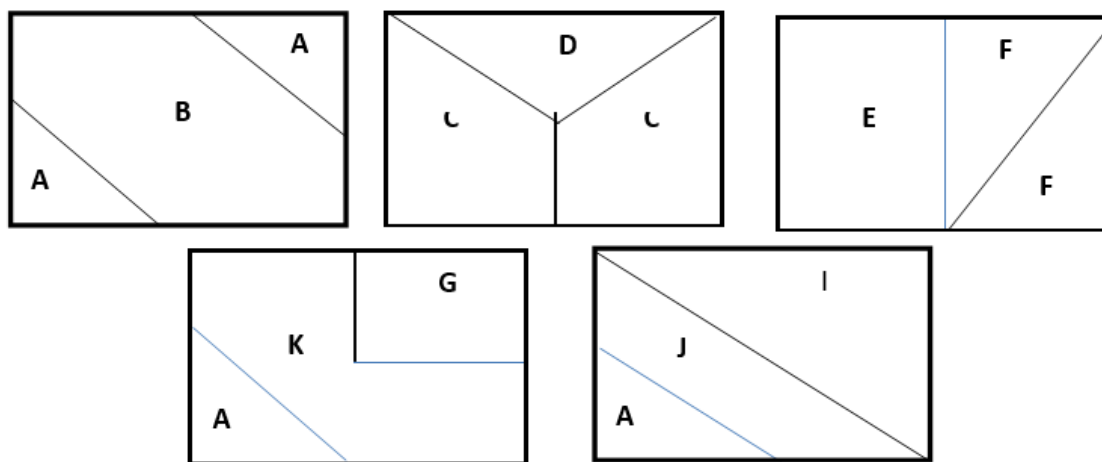
Ndani pjesëmarrësit në grupe më të vogla. Ju duhet të përgatisni një grup katrorësh për çdo ekip. Pritini 5 katrorë kartoni në përmasa 15 x 15 cm. Shënojini pak me laps (Shkruani lehtë që të mund të fshihet më vonë).

Vijat duhet të vizatohen në atë mënyrë që të gjitha pjesët e shënuara si "a" të jenë të një madhësie të caktuar dhe të gjitha pjesët e shënuara si "o" të jenë të një madhësie tjetër.

Pasi të keni vizatuar vijat dhe duke shënuar shkronjat mbi to, pritini ato në mënyrë që t'i bëni pjesë të një “puzzle”.

Merrni 5 zarfe/qese letre dhe numëroni ato nga 1 në 5. Më pas vendosni copat e kartonit në zarf sipas udhëzimeve të mëposhtme.

- Pjesët I, H, E në zarfin numër 1
- Pjesët A, A, A në zarfin numër 2
- Pjesët A, J në zarfin numër 3
- Pjesët D, F në zarfin numër 4
- Pjesët G, B, F, C në zarfin numër 5



Fshini shkronjën e shkruar me laps në çdo copë dërrase dhe shkruani shkronjat në kopertinat përkatëse. Më pas, me përfundimin e detyrës në grup, pjesët e dërrasës mund të vendosen lehtësisht në kapakun përkatës.

Gruponi pesë të trajnuar për çdo skuadër dhe caktoni një vëzhgues/gjyqtar për secilin ekip. Nëse ka mbetur pjesëmarrës shtesë, mund të caktohen më shumë se një vëzhgues/gjyqtar.

- Shpërndani secilit grup 5 mbulesa me copa katrorësh të thyer;
- Shpërndani fletën e udhëzimeve të fletës së grupit të copëzave të katrorëve për secilin grup (të dhëna më poshtë);
- Shpërndani fletën e udhëzimeve të gjyqtarit me copëza katrorësh për secilin gjyqtar (parashikuar më poshtë);
- Informoni se çdo ekip do të marrë 20 minuta për të përfunduar detyrën e dhënë dhe për të krijuar pesë katrorë të përsosur me madhësi të barabartë;

- Mbikëqyr detyrën për të siguruar që ekipet po ndjekin rregullat.

Diskutoni përvojat në fund të detyrës në grup. Lëri vëzhguesit/gjyqtarët të ndajnë vëzhgimet me ekipin. Lidhni këto përvoja me skenarët e jetës reale.

Pyetjet për të drejtuar ekipin janë:

- Cilat janë emocionet e përjetuara gjatë aktivitetit?
- A keni përjetuar emocione të ngjashme kur punoni me ekipe të tjera?
- Cila është lidhja e këtij aktiviteti me punën tuaj apo situatat shoqërore?

Diskutoni se çfarë nënkuptohet me bashkëpunim dhe ndërtoni hipoteza mbi bashkëpunimin e suksesshëm në zgjidhjen e problemeve.

Aspektet e rëndësishme që duhen marrë parasysh janë:

- Çdo individ duhet të kuptojë të gjithë problemin.
- Çdo individ duhet të kuptojë se si të kontribuojë në zgjidhjen e problemit.
- Çdo individ i lidhur me problemin duhet të jetë i vetëdijshëm për pikat e forta kontribuuese të anëtarëve të tjerë.

Fletë udhëzuese të grupit

Secili prej pjesëtarëve ka një zarf, i cili përmban copa kartoni për të formuar katrorë. Kur lehtësuesi/trajnuesi jep sinjalin për të filluar, detyra e grupit tuaj është të formojë pesë katrorë me madhësi të barabartë. Detyra nuk do të kryhet derisa çdo individ të ketë përpara një katror prefekt me të njëjtat përmasa si ato të anëtarëve të tjerë të grupit.

Kufizimet specifike që i vendosen grupit gjatë këtij ushtrimi:

- Asnjë anëtar nuk mund të flasë;
- Asnjë anëtar nuk mund t'i kërkojë një anëtar tjetër një pjesë ose në çfarëdo mënyre të sinjalizojë se një person tjetër do t'i japë atij një pjesë (anëtarët mund t'u japin vullnetarisht pjesë anëtarëve të tjerë).

Fletë udhëzuese për vëzhguesit/gjyqtarët

Puna juaj është pjesërisht vëzhgues dhe pjesërisht gjyqtar. Si gjyqtar, duhet të siguroheni që secili pjesëmarrës të respektojë rregullat e mëposhtme:

- Nuk duhet të flitet, treguar me gisht apo ndonjë lloj tjetër komunikimi;
- Pjesëmarrësit mund t'u japin pjesë drejtpërdrejt pjesëmarrësve të tjerë, por nuk mund të marrin pjesë nga anëtarët e tjerë;
- Pjesëmarrësit nuk mund të vendosin pjesët e tyre në qendër për t'i marrë të tjerët;

- Është e lejuar që anëtari t'i japë të gjitha pjesët e formës “puzzle” të tij, edhe nëse ai tashmë ka formuar një katror.

Si vëzhgues, shikoni për sa vijon:

- Kush është i gatshëm të dhurojë pjesë të “puzzle”?
- A e përfundon dikush formën "e tij" dhe më pas tërhiqet nga zgjidhja e problemit në grup?
- A ka ndonjë që vazhdimisht lufton me pjesët e tij, por nuk është i gatshëm t'i japë asnjë ose të gjitha?
- Sa njerëz janë të angazhuar në mënyrë aktive në bashkimin e pjesëve?
- Cili është niveli i zhgënjimit dhe ankthit?
- A ka ndonjë pikë kthese në të cilën grupi fillon të bashkëpunojë?
- A përpiqet dikush të shkelë rregullat duke marrë ose duke treguar si një mjet për të ndihmuar anëtarët e tjerë të zgjidhin problemin?

6.2. Zgjidhja/menaxhimi i konfliktit

Çfarë nënkuptohet me një konflikt?

Bëni një përpjekje për ta përcaktuar atë. Rendisni faktorët që duhet të përfshihen në përkufizim. Rrjedhimisht, krahasoni përpjekjet tuaja me përkufizimin e mëposhtëm.

Konflikti është një proces që fillon kur njëra palë percepton se një palë tjetër ka ndikuar negativisht, ose është gati të ndikojë negativisht, në diçka që i intereson palës së parë.

Konflikti mund të kategorizohet në:

1. Konflikti i detyrave: Konflikti që buron nga përmbajtja ose qëllimet e punës dhe mbi mënyrën se si bëhet puna.
2. Konflikti i marrëdhënieve: Konflikt që bazohet në marrëdhënie armiqësore ndërpersonale me një person ose grup.

Sfera të ndryshme konflikti janë:

1. Konflikti ndërpersonal;
2. Konflikti intrapersonal;
3. Konflikti brenda grupit;
4. Konflikti ndërgrupor.

6.3. Stilet e menaxhimit të konfliktit

Si veprojnë njerëzit në lidhje me konfliktet? Cilat janë teknikat më të mira të përdorura për zgjidhjen e konflikteve? Cilat janë teknikat më të suksesshme? Të gjitha këto stile dhe teknika duhet të kenë aftësinë për të lidhur pikëpamjet, ndjenjat, emocionet dhe modelet e tyre të ndryshme të sjelljes. Vendimet e marra nga njerëzit për të zgjidhur konfliktin duke përdorur teknika të caktuara mund të jenë rezultat i trajnimit që ata kanë marrë për zgjidhjen e konflikteve. Në një farë mënyre, megjithëse këto përpjekje mund të jenë të mençura dhe të zgjuara, këto teknika mund të mos jenë të përshtatshme në situata të caktuara.

Është e rëndësishme të dini se ka më shumë se një mënyrë për të zgjidhur konfliktet. Varet nga kushtet përkatëse të situatës konkrete. Opsioni më i përshtatshëm është përdorimi i një stili specifik të zgjidhjes së konfliktit.

Duhet kuptuar se është e rëndësishme të zgjidhni me kujdes teknikën ose stilin më të përshtatshëm në zgjidhjen e suksesshme të një konflikti. Përpara se të reagoni ose t'u përgjigjeni personave të tjerë të përfshirë në konflikt dhe modeleve të tyre të sjelljes, së pari duhet të përipieni të supozoni pritshmëritë e tyre dhe më pas të zgjidhni teknikën më të mirë të zgjidhjes së konfliktit bazuar në sugjerimet e tyre. Aspektet dhe segmentet e ndryshme të konfliktit duhet të analizohen mirë pasi ekziston mundësia kur njëra palë mund të kërkojë të përkeqësojë çështjen, ndërsa sjellja e palës tjetër mund të nxjerrë qëllime të pasakta. Duhet të theksohet se veprimet dhe sjellja e një personi jashtëzakonisht të mërzitur, nuk duhet të jenë një faktor për të përcaktuar saktë pritshmëritë e tij.

Mosdakordësim i vogël ose mungesë mirëkuptimi	Vendosje hapur në pikëpyetje ose sfidim	Kërcënim ose paralajmërim i fundit	Sulm fizik në krijimin e konfliktit	Përpjekje të dukshme për të shkatërruar palën tjetër
---	---	------------------------------------	-------------------------------------	--

6.4. Rezultatet e të qenit funksional

Kur njerëzit priren të jenë të rinj, krijues, strategjikë dhe energjikë si rezultat i vendimeve të tyre që rezultojnë produktive; Në rast se motivohen nga vetëvlerësimi, konfliktet që lindin nga përballja e rrethanave të ndryshuara. Konfliktet përfundimisht ndodhin kur idetë e pakicës inkurajohen dhe mendimet e tilla përdoren në marrjen e vendimeve të rëndësishme.

Një konflikt nuk lejon që çështja të mbetet pezull dhe për këtë arsye ndihmon në mbulimin e të gjitha aspekteve që lidhen me problemin në procesin e marrjes së vendimeve të rëndësishme si ekip. Në aktivitetet që ndodhin në shkallë të gjerë, nxitja e konfliktit përmes sfidimit të individëve

në çdo pozicion ndihmon në ndryshimin e politikave dhe programeve të shtetit dhe partive politike në përputhje me nevojat dhe përgjigjet e popullatës së përgjithshme.

6.5. Përfundimi i konfliktit

Studiuesit e kësaj fushe parashtrojnë se ekzistojnë vetëm tre metoda themelore për të zgjidhur një konflikt:

- a) *Duke përdorur forcën*: Kjo qasje bazohet në faktin se forca është e drejtë. Edhe pse konsiderohet e ligjshme zgjidhja e konfliktit në një shkallë kaq të madhe duke përdorur këtë qasje, është shumë e rrallë që të arrihet një rezultat i kënaqshëm për të dyja palët duke përdorur forcën ose fuqinë për të zgjidhur konfliktin.
- b) *Duke vepruar sipas të drejtave dhe standardeve*: Gjyqësori dhe legjislativi janë krijuar për të ulur intensitetin e vendimeve të bazuara në pushtet dhe për të zbatuar aftësitë relative gjatë marrjes së vendimeve, duke përdorur pushtetin dhe duke zbatuar standardet morale. Mungesa e një marrëdhënieje midis qeverisë dhe ligjbërësve në një sistem demokratik është për shkak të përpjekjeve të partive që të keqpërdorin dhe abuzojnë me pushtetin që u është dhënë nga qeveria. Prandaj duhet theksuar se palët e përfshira në një konflikt të caktuar do të duhet të veprojnë në përputhje me ligjin dhe të mbajnë përgjegjësi për vendimet që marrin. Ka edhe situata ku qeveria tenton të shtyjë kufijtë e ligjit për të zgjeruar pushtetin e vet shtetëror.
- c) *Me marrëveshje*: Ndërmjetësimi mund të përkufizohet si palë në konflikt që veprojnë mbi të gjitha alternativat e mundshme të diskutuara së bashku. Prandaj është evidente se rezultatet e vendimeve të marra në marrëveshje të ndërsjellë me unitet do të ishin të favorshme për të gjithë.

6.6. Marrja e vendimeve përmes diskutimit

Edhe pse marrim vendime pas diskutimeve në jetën tonë të përditshme, kjo përvojë mund të mos jetë e mjaftueshme për të hyrë në marrëveshje të frytshme. Shkak janë aftësitë e nevojshme, të cilat nuk janë zhvilluar plotësisht nga ne. Prandaj, për të lidhur marrëveshje të frytshme, ne duhet të zhvillojmë aftësitë e nevojshme për zgjidhjen e konflikteve.

- A) Krijoni një atmosferë partneriteti – Duhet të krijohet një atmosferë, e cila do të tregonte se të gjitha palët në konflikt janë partnerë në zgjidhjen e mosmarrëveshjes. Ky është një hap shumë i rëndësishëm në procesin e zgjidhjes së konfliktit. Palët mund të arrijnë në një marrëveshje të ndërsjellë nëse mund të krijohet një atmosferë e përshtatshme, duke marrë parasysh të gjithë faktorët. Për t'iu qasur procesit të zgjidhjes së konfliktit duke krijuar një

atmosferë efektive dhe duke u përgatitur; koha dhe vendi i takimit dhe fjalët që përdorni fillimisht për t'i trajtuar ato do të ndikojnë të gjitha në krijimin e një përshtypjeje të saktë.

- B) Sqarimi i perceptimeve – Duhet të qartësohen pikëpamjet e të gjitha palëve në konflikt. Pa i ditur me siguri pikëpamjet e problemit në fjalë, nuk mund ta zgjidhni konfliktin. Për më tepër, nuk duhet t'i kushtoni vëmendje konsistencës së vetëm njëres palë, por përkundrazi të dëgjoni me saktësi faktet që ato zbulojnë. Identifikoni saktë nevojat e palëve dhe respektoni ato edhe nëse të gjithë nuk janë dakord me to. Kushtojini vëmendje me ndjeshmëri situatës me të cilën janë përballur, sidomos nëse ka një keqkuptim që ka lindur në procesin e diskutimeve.
- C) Fokusohuni në nevojat individuale dhe të përbashkëta – Ndani nevojat reciproke mes jush dhe palëve të tjera. Kuptoni se për të zgjidhur në mënyrë efektive mosmarrëveshjen kërkohet ndihma e të gjithëve. Përfundimisht me kalimin e kohës do të kuptoni dhe do të bini dakord që në shumicën e rasteve nevojat duhet të ndahen në mënyrë të përbashkët.
- D) Ndërtoni fuqinë e përbashkët pozitive – Në vend që të përpiqeni të shfaqni fuqinë vetjake, shpërndani te partneri/kolegu/miku/ekipi dhe fuqia e përbashkët. Nxitja e një perceptimi të tillë brenda palëve në konflikt do t'i inkurajonte ata të përdorin pushtetin e përbashkët. Kjo fuqi pozitive synon të promovojë aftësitë konstruktive në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të të gjitha palëve të përfshira në një konflikt.
- E) Shikoni nga e ardhmja, pastaj mësoni nga e kaluara – Mos u ndalni në situatat e pakëndshme dhe negative të së kaluarës. Nëse e lejojmë veten të ndikohemi nga e kaluara, nuk do të jetë e mundur të merremi praktikisht me palë të ndryshme në të ardhmen. Përpiquni të kuptoni dhe më pas të injoroni incidentet që kanë ndodhur në të kaluarën. Përmbahuni nga përsëritja e të njëjtit gabim ose keqbërje.
- F) Gjeneroni alternativa – Jini të kujdesshëm kur jepni përgjigje të bazuara në nocione të paramenduara. Sigurohuni që të ndiqni një politikë të përbashkët që prek të gjitha palët e përfshira në konflikt. Mbani nën sy faktorët me të cilët nuk mund të bien dakord dhe promovoni alternativa që mund të vihen në veprim me lehtësi. Ndjekja e këtij procesi do të shmangte ndërlikimet e panevojshme të problemit.
- G) Zhvilloni 'Të realizueshmet' – Të bëshmet janë gurë hapash ose veprime të cilave duhet t'u jepet përparësi për të marrë një mundësi të favorshme për ta bërë një aktivitet të caktuar të suksesshëm. Mundësia më e mirë për të marrë një rezultat të suksesshëm është prezantimi i pikëpamjeve. Duhet të ndalin teknikat e përdorura për të marrë përfitime të padrejta nga të dyja palët. Të realizueshmet bazohen në pikëpamjet e përbashkëta të palëve të përfshira në konflikt.
- H) Bëni marrëveshje të përfitimit të ndërsjellë – Marrëveshjet që rezultojnë në përfitime të ndërsjella konsiderohen si zgjidhje të qëndrueshme për të zgjidhur konflikte të veçanta. Për më tepër, marrëveshje të tilla janë të frytshme. Kjo gjithashtu nënkupton një fillim për arritjen e marrëveshjeve që kanë të bëjnë me punën për dallimet ndërmjet palëve të përfshira në konflikt në mënyrë praktike dhe marrëdhëniet që zhvillohen çdo ditë.

7. Komunikimi

Gjatë gjithë ciklit të jetës, nga lindja deri në vdekje, njeriu përdor komunikimin për të gjitha aktivitetet e tij. Aftësitë e dobëta të komunikimit sfidojnë aftësitë e tij negociuese dhe krijojnë situata të ndryshme problematike. Aftësitë e dobëta të komunikimit gjithashtu zvogëlojnë mundësitë për të zhvilluar aftësi të tjera të buta. Prandaj të qenit komunikues dhe zhvillimi i këtyre aftësive po bëhet gjithnjë e më i rëndësishëm.

Në nxitjen e marrëdhënieve, komunikimi është një nga faktorët më të rëndësishëm. Janë njerëzit me aftësi të forta komunikimi ata që do të kenë sukses në adoptimin e një mentaliteti pozitiv.

Trajnuesi sjell:

- A. Videoklip diskutimi mbi mënyrat e komunikimit dhe evolucionin e tyre
- B. Identifikimi i mënyrave të komunikimit

AKTIVITETI 7

Komunikimi në një mënyrë

Shpjegojini partnerit/kolegut tuaj këshillat e sjella nga imazhet. Këshillat e sjella si rezultat i shmangies nga pyetjet për t'u paraqitur përmes një veprë artistike. Artistët dhe këshilltari do të vendosin një objekt mes tyre, duke e kufizuar veten nga këndvështrimi i tjetrit.



Në këtë mënyrë diskutoni kolektivisht dhe kuptoni dobësitë e ndjekjes së mënyrës së komunikimit në një drejtim. Përderisa mesazhi nuk komunikohet në mënyrë efektive përmes kësaj mënyre, mund të identifikohen dobësi të tjera, të cilat mund të zgjidhen nëpërmjet komunikimeve të dyanshme.

Komunikim me dy drejtime



Njëra palë do të paraqesë një mesazh dhe sapo të dorëzohet ose ndërsa është në procesin e dorëzimit, moderatori do të zgjidhë pyetjet ndërsa sqaron përmbajtjen e mesazhit. Ky komunikim i dyanshëm është më efektiv se sa duhet të krijohet komunikimi në një mënyrë.

Komunikimi Efektiv

Kriteret e nevojshme për një komunikim efektiv duhet të diskutohen me pjesëmarrësit. Pas diskutimit, duhet të prezantohet:

- Plotësia
- Konciziteti
- Konsiderata
- Qartësia
- Konkretizimi
- Mirësjellja
- Korrektësia

Sfidat me të cilat përballen komunikimet efektive

Diskutoni sfidat e mundshme me të cilat përballen komunikimet efektive dhe renditini ato. Më pas krahasoni sfidat e listuara më poshtë me idetë e pjesëmarrësve.

- Zhvillimi i një konsensusi
- Mangësitë e komunikimeve transparente
- Mangësitë në autoritet
- Mangësitë e qartësisë
- Aftësitë e prezantimit të mangësive
- Mangësitë e të kuptuarit
- Ndikimet mjedisore

AKTIVITETI 8

Përhapja e thashethemeve

Objektiv:	Të kuptohet se si mesazhi është shtrembëruar nga dërguesi të marrësi.
Numri i pjesëmarrësve:	Rreth 20-25
Koha:	Të përdoret sipas nevojës

Prezantimi:

Lëreni grupin të ulet në një gjysmërreth. Më pas kryeni "Pëshpëritje në vesh" dhe bëni që koordinatori në rreth t'i pëshpërisë një mesazh në vesh personit tjetër, dhe kështu me radhë, derisa të arrihet te lojtari i fundit, i cili shpall mesazhin për të gjithë grupin. Më pas personi i parë krahason mesazhin original me versionin përfundimtar dhe diskuton ndryshimet në kontekst.

Mësim:

Diskutoni se si ka ndryshuar përmbajtja e mesazhit, nëse ka ndryshuar? Dhe cilat janë arsyet e këtij ndryshimi? Në këtë mënyrë, në vend që të komunikohet verbalisht një mesazh, ai mund të komunikohet përmes një vepre arti.

Gjuha e trupit

Shpjegoni se si kur zhvillojnë marrëdhënie shoqërore, njerëzit komunikojnë përmes 5 shqisave të tyre. Rendisni ato veçmas si shqisat e fytyrës dhe ato trupore. Merrni parasysh komunikimin dhe reagimet midis këtyre dy pjesëve të trupit dhe merrni parasysh se si kjo ndërton komunikime pozitive.

Shpjegoni gjuhën e trupit përmes shembujve të mëposhtëm.

- Si të qëndroni?
- Si të lëvizni?
- Si dukeni para njerëzve?
- Si i shikoni njerëzit?
- Tingulli juaj.

Bëjini pjesëmarrësit të kuptojnë pse gjuha e trupit është e rëndësishme. Kërkojini atyre individualisht t'i listojnë dhe diskutoni gjetjet e tyre në grup.

- Për të drejtuar vëmendjen e njerëzve.
- Krijoni një mjedis pozitiv.
- Bëni ndikimin më të madh të mundshëm.

Për të siguruar efektivitetin dhe ndikimin e komunikimit, dëgjimi është i detyrueshëm. Pavarësisht se sa qartë dërguesi e jep mesazhin, nëse marrësi nuk i kushton vëmendje, është e kotë. Diskutoni këtë çështje.

Shpjegojuni pjesëmarrësve rëndësinë e të dëgjuarit.

- Frazat dhe fjalitë përkthehen në mënyrë më efektive në tru.

- Dëgjimi është thelbësor për të kuptuar informacionin ose idetë.

AKTIVITETI 9

Aftësitë e duhura të të dëgjuarit

Objektiv:	Zhvillimi i aftësisë së dëgjimit si një cilësi shumë e rëndësishme në udhëheqësit më të mirë dhe për t'u përfshirë në jetën e përditshme të njerëzve.
Numri i pjesëmarrësve:	Sipas nevojës
Koha:	Të përdoret sipas nevojës

Prezantimi:

Kërkoni nga grupet zakonet e gabuara të dëgjimit (ndryshimi i temës, dëgjimi i pavëmendshëm, shndërrimi i historisë së të tjerëve në të vetat) dhe vendoseni në një listë të dukshme për të gjithë. Ndajini pjesëmarrësit në dyshe dhe bëni një bisedë për një temë për 3 minuta; një problem real ose hipotetik, një sport i preferuar ose një pushim për t'u mbajtur mend. Ndërkohë tjetri do të përfshihet në një zakon të gabuar dëgjimi. Pas 3 minutash të tjera, kërkoni ata të ndryshojnë temat dhe të vëzhgojnë se sa larg mund të komunikojë pjesëmarrësi atë për të cilën kishte folur partneri i tij. Në këtë mënyrë, mund të identifikohen aftësitë e gabuara të dëgjimit, ndërsa mund të theksohet rëndësia e zakoneve të dëgjimit të ndërgjegjshëm.

Shpjegoni ndikimin e dëgjimit aktiv në funksionalitetin e komunikimit. Pyetni dhe diskutoni me pjesëmarrësit praktikën e mira të komunikimit, ndërkohë që merrni detajet e mëposhtme për të çuar përpara bisedën.

Aktivitete që tregojnë aftësi të mira dëgjimi janë:

- Gjuha e trupit;
- Shfaqni përmes shprehjeve të fytyrës që po dëgjoni;
- Përkuluni pak përpara drejt folësit;
- Krahët e pakryqëzuar;
- Asnjë buzëqeshje e detyruar;
- Lëviz kokën sipas nevojës;
- Buzëqeshni mesatarisht sipas situatës;
- Përdorimi i frazave pohuese për të nxitur bisedën e mëtejshme (po, siç po thoshit, pra, më pas);
- Mbani kontakt të mirë me sy;
- Tregoni kuptimin tuaj të temës përmes parashtrimit të pyetjeve reflektuese;
- Mbani shënime;
- Përmbliidhni diskutimin dhe e rishpjegoni.

Edhe nëse jeni një dëgjues i mirë ose një komunikues efektiv, në mënyrë që komunikimi juaj të jetë efektiv, të tjerët duhet të jenë të motivuar dhe të gatshëm për të dëgjuar mesazhin tuaj. Për këtë qëllim duhet të diskutojmë se çfarë duhet ndjekur dhe ta rendisim atë.

Për të motivuar të tjerët që t'ju dëgjojnë, është e nevojshme që ju:

- Të jeni një dëgjues i mirë;
- Shpjegoni gjërat në mënyrë të gjallë;
- Mbani kontakt të mirë me sy;
- Thoni të vërtetën;
- Flisni me vendosmëri dhe besim;
- Përdorni gjuhën e duhur, e cila mund të kuptohet qartë;

AKTIVITETI 10

Aftësia e të dëgjuarit

Objektiv:	Nëse dikush po flet emocionalisht, të kuptohet se si t'i përgjigjeni në përputhje me rrethanat. Në këtë mënyrë bëhet e qartë rëndësia e jehonës, ndërkohë që të folurit në mënyrë kritike dhe dhënia e këshillave sjell rezultate joefektive.
Numri i pjesëmarrësve:	Një numër çift (maksimumi 20)
Koha:	45 minuta

Prezantimi:

Pasi të ndaheni në dyshe, bëni që shoku i parë i skuadrës të shpallë tre deklaratë të theksuara, ndërsa shoku i dytë i skuadrës do ta pyesë atë duke i bërë jehonë deklaratës së mëparshme. Më pas shkëmbeni temë dhe vazhdoni të diskutoni ndjenjat e ngjeshura në këto deklaratë me çiftet e tjera. Kjo jehonë nuk mund të ndodhë pa mirëkuptim, durim dhe vendosmëri.