



Kurikula e trajnimit ndërmjet bashkëmoshatarëve





Falenderim

Zhvillimi i këtij manuali u bë e mundur me mbështetjen e Programit Erasmus + të Bashkimit Evropian - Ngritje kapacitetesh për të Rinjtë (dritare e Ballkanit Perendimor) ne kuadër të projektit "Fuqizimi i vajzave në aspektin Shoqëror dhe Financiar- GIRLACT".

Shprehim mirënjohjen tonë të thellë për kontributin e çmuar që partneret e projektit kanë ofruar në zhvillimin e këtij manuali.

Partnere per Femijet

Pomoc deci

Aflatoun International

Mbështetja e Bashkimit Evropian në publikimin e këtij manuali jo domosdoshmërisht reflekton pikëpamjet e autorit dhe Komisioni Evropian nuk është përgjegjës për përdorimin e informacionit apo përmbajtjen e këtij manuali.



Ovaj projekat je ko-financiran sredstvima Erazmus+ Programa Evropske unije



GIRLACT

Kurikula e trajnimit ndërmjet bashkëmoshatarëve

Hyrje

Projekti *GIRLACT*

Projekti “Fuqizimi i vajzave ne aspektin shoqeror dhe financiar - GIRLACT”, mbështetur nga ERASMUS + program i Bashkimit Europian, synon të prezantoj dhe nxis një model inovativ të të nxënit bazuar në shkëmbimet ndërmjet programeve të (Hollandës dhe Belgjikës) dhe shteteve partnere (Serbisë dhe Shqipërisë), si dhe lëvizshmërinë e të nxënit dhe bashkëpunimin ndërmjet të rinjve CSOS dhe ofruesve të arsimit jo-formal. Kjo është arritur nëpërmjet pilotimit të një programi të ri Aflateen + për vajzat në Serbi dhe Shqipëri, zhvilluar nga partnerët Aflatoun Hollandez duke ndarë eksperiencat europiane që ka Belgjika me organizatën Europiane të trainimit të bashkëmoshatarëve (EPTO) për mobilizimin dhe fuqizimin e të rinjve që të bëhen edukator të bashkëmoshatarëve dhe kështu të forcohet arsimi jo-formal në vendet partnere.

Në mënyrë që të zhvillohen programe kulturore, zhvillimore dhe edukuese të përshtatshme ne Serbi dhe Shqipëri, programi startoi me nje analizë aktuale të trendeve dhe praktikave te edukimit shoqeror dhe financiar nw nivel ndwrkombwtar dhe kombwtar, pwrkatwsisht nw dy shtetet partnere nw kwtw projekt si dhe nevojwn pwr njohuri dhe aftwsi bazuar në opinionet dhe qëndrimet e të rinjve dhe mësuesve të tyre.

Duke patur parasysh gjetjet e kesaj analize, e cila wshtw faza e parw e projektit me qellim rishikimin e mungesës së njohurive dhe hendeqeve nw zhvillimin e aftësive ne programet e edukimit shoqeror dhe financiar të të rinjve në Serbi dhe Shqipëri, kemi hartuar një kurikul inovative dhe lehtesisht të kuptueshme që ndihmon të rinjtë për të filluar rrugën e tyre si edukatorë bashkëmoshatarë dhe për të trajtuar probleme të rëndësishme sociale.





Cfarë është arsimiti ndërmjet bashkëmoshatarëve?

Një bashkëmoshatar është një person që i përket të njëjtit grup shoqëror ashtu si një person ose grup tjetër. Bashkëmoshtarët janë individ që ndajnë vlera të ndërlidhura, eksperiencë dhe mënyra jetese të cilët kanë përafërsisht të njëjtën moshë. Elementi lidhës ose (faktori peer) gjithashtu mund të bazohet në aspekte të tjera të identitetit të një personi sic janë etnia, besimi fetar ose filozofik, gjinia, orientimi seksual, profesioni, statusi ekonomik-social ose shëndetësor, tiparet fizike ose të personalitetit, historia ose origjina, etj.

Ne mësojmë shumë për atë çfarë dimë dhe kush jemi gjatë jetës sonë nëpërmjet bashkëmoshatarëve tanë. Edukimi midis bashkëmoshatarëve është mënyra e të dhënies një qëllim një influence kaq të rëndësishme. Është mënyra e influencimit të jetës së bashkëmoshatarëve tanë dhe është një mënyrë positive.

“Arsimi ndërmjet bashkëmoshatarëve është një proces jo-formal që u jep fuqizim, konfidencë dhe pavarësi të rinjve cilido qoftë bagazhi i tyre”.¹

Arsimi ndërmjet bashkëmoshatarëve ndodh kur të rinjtë ndërmarrin aktivitete jo-formale apo të organizuara me bashkëmoshtarët e tyre në një periudhë kohe të caktuar, për të zhvilluar njohuritë, aftësitë, besimet dhe qëndrimet që i aftësojnë për të qenë të përgjegjshëm për veten e tyre dhe të tjerët, dhe për të krijuar një hapësirë ku mund të ndihen mirë, të sigurt dhe të respektuar.² Arsimi ndërmjet bashkëmoshatarëve i qëndron idesë se të rinjtë janë ekspert të jetës së tyre prandaj, janë pika më e mirë fillestare në çdo proces nxënies.³

Arsimi ndërmjet bashkëmoshatarëve i aftëson të rinjtë të përballojnë efektisht problemet që i prekin. Procesi mund të jetë pjesërisht social; në këtë mënyrë themelohen forume për të rinjtë për të eksploruar kufijtë e rinj; për të ndihmuar që të zgjidhin problemet; dhe të bëjnë që njerëzit që janë në pozicion autoritar të kuptojnë më mirë pikëpamjet e tyre.

Aq e dukshme sa mund të tingëllojë, suksesi i iniciativës së arsimit ndërmjet bashkëmoshatarëve shtrihet në aftësinë që të rinjtë të konsiderohen vërtetë partner të barabartë. Sipas manualit Domino publikuar nga Këshilli i Europës:

- Të rinjtë janë ekspert të gatshëm. Ata kanë një perspektivë unike për problemet që ju përkasin atyre dhe shpesh mund t'i "bëjnë gjërat të ndodhin"

1 ibid.

2 Adapted from United Nations Population Fund and Youth Peer Education Network (2005). *Youth Peer Education Toolkit. Training of Trainers Manual*, New York (USA).

3 SALTO Youth Cultural Diversity Resource Centre. *PEERING in PEERING Out: Peer Education Approach in Cultural Diversity Projects*.



- Si shembuj për tu ndjekur, për bashkëmohatarët e grupit të tyre, të rinjtë kanë potencialin të demonstrojnë efektivisht metoda komunikimi dhe përjasjeje. Kjo mund të arrihet nëpërmjet panairove dhe lojërave, muzikës, medias masive, diskutimeve apo tregimit të historive.
- Aty ku burimet janë të limituara dhe duhet të arrihet një numër i madh personash, arsimit ndërmjet bashkëmohatarëve në grup ka një efekt shumëfishues. Programe të tilla gjithashtu kanë një efekt kaskadë informale që krijon zhurmë në një komunitet lokal.
- Nëse inkurajohen dhe mbështeten, të rinjtë mund të kontrollojnë procesin e arsimit dhe të shkëmbimit të informacionit. Nëse kjo ndodh apo jo varet nga mjedisi në të cilin një program operon. Arsimit ndërmjet bashkëmohatarëve në grup mund të ndihmoj të nxis pjesëmarrjen e të rinjve në programet e arsimit formal dhe jo-formal.⁴

Nëse fokusohemi në këtë projekt mbi arsimin ndërmjet bashkëmohatarëve nga, me dhe për të rinjtë, vlen të theksohet që mund të përdoret me shumë popuj dhe grupe moshash për qëllime të ndryshme.

Arsimi ndërmjet bashkëmohatarëve mund të ndodh në çfarëdo mjedisi, aty ku të rinjtë ndihen rahat: në shkolla dhe universitete, klube, kisha, qendra komunitare, në vende pune, në rrugë, në internet...Mund të ndodh në grupe të vogla ose vetëm ndërmjet dy personave.

Edukimi midis bashkëmohatarëve mund të jetë aq i thjeshtë dhe jo-formal sa një shok/shoqe ju mëson si të bëni makiazh, si të bëni lojëra shkathtësie, si të luani një instrument, si të rregulloni radiatorin... Mund të jetë gjithashtu më "formal". Ja disa shembuj për zhvillimin e edukimit midis bashkëmohatarëve në kontekste me formale::

- Në shkollë: Duke trajnuar një grup të rinjsh si trainere që mund të zhvillojnë aktivitete të ndryshme për të rinjtë e tjerë mbi tema specifike. (Për shembull, duke organizuar një panair dy orësh në një klasë, duke marrë pjesë në një tematikë javore/ditore, brenda shkollës, duke kontribuar në një aktivitet të jashtëm me shokët/shoqet e klasës...)
- Në organizatave të të rinjve/qendrave rinore duke trajnuar një grup trajneresh që mund të organizojnë aktivitete specifike për anëtarët e tjerë (për shembull, nëpërmjet panairove, aktiviteteve sportive, muzikës, dramës, arsimit të rrugës).
- Brenda lëvizjeve rinore: informatorët, udhërrëfyesit dhe të tjerë kanë përdorur arsimin ndërmjet bashkëmohatarëve për vite me rradhë. Disa prej tyre mund të trajnohen për ceshtje që pëlqejnë të drejtojnë dhe diskutojnë me të tjerët.)Për shembull, si të përballen me diversitetet kulturore kur organizojnë kampe jashtë shtetit).
- Në institucionet e drejtesise për të miturit në konflikt me ligjin:Duke trajnuar një grup trajneresh që mund të mbështesin të rinjtë e ardhur . (Për shembull, duke negociuar për rregullat, duke i vënë në dijeni për stereotipet, për të qenë më të ndërgjegjshëm për të drejtat dhe përgjegjësitë si qytetarë).

4 Council of Europe (1996). *DOmino. A manual to use peer group education as a means to fight racism, xenophobia, anti-semitism and intolerance.*



- Brenda medias: Duke trajnuar gazetarë të rinj si të mbështesin dhe udhëheqin kolegët kur përballen me çeshtje sensitive, si të përdorin teknika dhe material specifike...
- Brenda grupeve politike, Brenda një grupi vullnetarësh, Brenda një qendre komunitare, Brenda një institucioni të kujdesit shëndetësor, Brenda një grupi studentësh, në lagjen tënde, me shoket/shoqet tuaja dhe familjet, me klubin tuaj të fitnesit.

Cfarë është edukimi i bashkëmohatarëve?

Metoda e trajnimit ndërmjet bashkëmohatarëve bazohet në besimin që të rinjtë mund të transmetojnë një mesazh të bashkëmohatarët e tyre që shpesh është më i besueshëm dhe eficient se sa kur jepet nga figurat autoritative. Në kundërshtim me mjedisin e arsimit formal ku transmetimi i dijes është (vertikal, tipik ku një leksion u jepet nxënësve nga mësuesi-ja). Trajnimi ndërmjet bashkëmohatarëve është një proces horizontal ku bashkëmohatarët edukojnë njëri tjetrin nën frymën e të mësuarit reciprok. Supozohet që të dy palët janë nxënës dhe mësues dhe që dija e grupit është domosdoshmërisht më e mirë se sa dija e një individi.

Metodat e arsimit ndërmjet bashkëmohatarëve janë përdorur shumë ndër vite, duke filluar me ruajtjen e teorive të Aristotelit e deri te sistemet e bashkuara të arsimit të cilat kanë qënë shumë të populluara në Europë në shekullin e XVIII.

Trajnimi ndërmjet bashkëmohatarëve tani është një formë e rëndësishme në rritje, e arsimit jo-formal në sektorin e të rinjve, duke u pajisur me mundësi për fuqizimin e të rinjve nëpërmjet zhvillimit të vetëdërgjegjësimit, kohës sociale, aftësive specifike ose talenteve, kompetencave ndërkulturore dhe projekteve me bazë komunitare.

Kërkohej një refleksion pedagogjik për të mbështetur të rinjtë për periudha afatgjata që të zhvillohen kompetenca të tilla si ndryshimi i mentalitetit, vetëdërgjegjësimit, vetëbesimit, aftësitë komunikuese, aftësitë për të punuar në grup, aftësitë e të folurit publik, aftësitë trajnuese, aftësitë për të drejtuar, etj. Prandaj kjo të con drejt hartimit të proceseve të trajnimit për të rinjtë, përcaktimit të rezultateve të të nxënës, dhe krijimit të mekanizmave për të mbështetur të rinjtë për vlerësimin, përmirësimin dhe transferimin e kompetencave të tyre në jetët e tyre personale dhe profesionale në mënyrë konstante.

Për më tepër, trajnimi ndërmjet bashkëmohatarëve si proces i pavarur është një veprimtari politike që lehtëson pjesëmarrjen e të rinjve në shoqëri. Nëpërmjet trajnimeve, të rinjtë përjetojnë mikrokozma ndërkulturore, mësojnë të artikulojnë vlerat dhe shqetësimet, përftojnë aftësi të vlefshme dhe mund të motivohen që të ndërmarrin veprime shoqërore dhe politike. Nëse janë të vetëdijshëm shoqërisht ose aktor politik apo thjeshtë duke jetuar, të rinjtë influencojnë në një sërë sektoresh. Potenciali i madh që kanë për të bërë kontribute positive në shoqëri me qëllim dhe vetëdije, ende nuk është shfrytëzuar.

Arsimi dhe mbështetja e të rinjve si agjent të cfarëdo lloji ndryshimi padyshim mund të frymëzojë një evoluim kulturor në shkallë të gjerë. Të rriturit, organizatat dhe institucionet duhet të marrin në konsideratë nevojat dhe perspektivat e të rinjve gjatë marrjes së vendimeve. Nëse kultura e





përgjithshme ka një vetëdije ndërkulturore dhe demonstroi kompetenca të reja që të ketë sukses në një botë të ndryshueshme, shumë sektore të tjera të shoqërisë do të pasojnë.

Trajnimi ndërmjet bashkëmoshatarëve për fuqizimin e të rinjve dhe anti-diskriminimin.

Në kornizën e projektit “GIRLACT” që synon mobilizimin dhe fuqizimin e të rinjve, vecanërisht vajzave nga Serbia dhe Shqipëria që të bëhen edukator të bashkëmoshatarëve, EPTO, në bashkpunim me CEJIn një kontribim Hebrej në një Europë të gjithëpërfshirë ka zhvilluar një program trajnimi të përshtatur për bashkëmoshatarët, që synon që të rinjtë të startojnë rrugën e tyre si trajnues/edukatorë bashkëmoshatare të bashkëmoshatarëve dhe të trajtojnë qështje të rëndësishme sociale. Edhe pse i zhvilluar spicifikisht në sajë të projektit “GIRLACT” kjo kurikul përmbledh materiale dhe mjete të zhvilluara nga EPTO dhe partnerët e tij ndër vite. Më të dukshmit janë:

- ‘Programi i trajnimit të bashkëmoshatarëve të ligës së anti-deformimit, një botë e institutit të ndryshimit;
- Cmimi fitues BelieforamaTM (diversiteti fetar dhe trajnimi për anti-diskriminimin). program i CEJIn një kontribim Hebrej për një Europë të gjithëpërfshirë;
- Të nxënit për mirë –duke qënë pjesë e kornizës së fondacionit të arsimimit universal.

Përmes përqasjeve pedagogjike dhe këshillave trajnuese të hartuara dhe zgjedhura spicifikisht, kjo kurikul synon që edukatorët e rinj të bashkëmoshatarëve të arrijnë këto objektiva:

- zhvillimin e vetëndërgjegjësimit të pjesëmarrësve, identitetit personal dhe kulturor;
- Zhvillimin e vlerësimit për diversitetin socio-kulturor;
- Zhvillimin e ndjeshmërisë, mendimit kritik dhe aftësive komunikuese;
- Njohjen e manifestimeve, paragjykimeve dhe stereotipeve të tyre dhe të tjerëve;
- identifikimin e veprimeve personale dhe në grup për ndryshim; Transferimin dhe shpërndarjen e të nxënit.

Procesi pedagogjik i kësaj kurikule është hartuar si një udhëtim i të nxënit duke ndermarrë disa hapa në mënyrë që të krijohen eksperiencat e nevojshme për të nxitur kompetencat e pjesëmarrësve.

Procesi evoluon si më poshtë:

Kapitulli 1- Prezantimi dhe ndërtimi i grupit.





- Të vendoset një ton pozitiv që pjesëmarrësit të jenë aktiv në trajnim/a mund të riformulohet për të kontekstualizuar? A mund të bëhet: Të nxitet dhe inkurajohet pjesëmarrja aktive e pjesëmarrësve.
- Të krijohet një hapësirë e sigurt për pjesëmarrësit që të ndajnë opinionet, besimet, ndjenjat ose eksperiencat e tyre personale.
- Të listojnë qëllime, objektiva dhe ceshtjet logjistike.
- Trajnimi të ndërlidhet me nevojat e pjesëmarrësve.

Kapitulli 2- Kultura dhe identiteti.

- Të krijohet hapësirë për pjesëmarrësit ku të eksplorojnë dhe diskutojnë identitetin e tyre.
- Të vendosin lidhjen ndërmjet identitetit dhe paragjyimit personal.
- Të ketë aktivitete që lejojnë pjesëmarrësit të analizojnë dhe të kuptojnë paragjykimet e tyre dhe të tjerëve.
- Të eksplorojnë koncepte të stereotipit dhe diskriminimit me bazë gjinore.

Kapitulli 3- Analizimi i paragjyimit dhe diskriminimit.

- Të konsiderohen efektet e paragjyimit dhe diskriminimit në individ dhe grupe, dhe impakti i mundshëm i konfrontimit të këtij fenomeni.
- Të eksplorojnë role të ndryshme që njerëzit mund të marrin në konfrontimin e paragjyimit.
- Të identifikohen dhe praktikohen strategji të mundshme për të konfrontuar në mënyrë aktive paragjykimin dhe diskriminimin.

Kapitulli 4- Konfrontimi i paragjyimit dhe diskriminimit.

- Të identifikohen mundësi dhe burime për pjesëmarrësit që të veprojnë në mjedisin e tyre (komunitet, organizatë, shkollë, etj).
- Të identifikohen veprime për ndryshime të vogla ose të mëdha, individuale ose në grup.

Kapitulli 5- Aftësitë trajnuese.

- Të zhvillojnë aftësi trajnuese trajnuesit ndërmjet bashkëmoshatarëve.
- Të jenë të pajisur që të përballen me situata të vështira ose potencialisht të vështira.





Kapitulli 1-Prezantimi dhe ndërtimi i themelit.

Hyrje

Sesioni i prezantimit paraqet një përmbledhje të programit dhe prezanton elementët kryesor që e përkufizojnë. (objektivat, pjesëmarrësit, qëllimet e trajnimit, agjendën etj). Ky kapitull i parw ndwrton bazat e tw gjithw programit: Një mënyrë e hapur dhe e këndshme e të mësuarit se si të krijohet një ambient gjithëpërfshirës. Ky seksion gjithashtu prezanton një nga mjetet më kryesore të të nxënit: Ditarin e të nxënit.

OBJEKTIVA

- Të njiheni me objektivat dhe hartën udhëzuese të trajnimit;
- Të kuptoni parimet e punes;

KËRKESA

- Materiale: Një kopje e agjendës ditore për secilin pjesëmarrës.
- Kohë: 30-45 minuta. Në varësi të madhësisë së grupit.

PËRSHKRIMI

1. Filloni trajnimin duke prezantuar trajnuesit, lejoni pjesëmarrësit të thonë disa fjalë për veten e tyre. Një ide për një lojë emrash është:
 - Pyesni pjesëmarrësit të prezantohen duke iu përgjigjur pyetjeve të mëposhtme. (mund të jetë me e lehtë nëse i shkruani në një flipchart):



- Emri (ose si do të donin qw ti therrisin te tjeret);
 - Tre fjalë që tregojnë dicka të rëndësishme të jetës së tyre në atë moment. Për shembull, dikush mund të zgjedh “Shqipërinë” (nga është), ose “punën e të rinjve” (vendin ku punon aktualisht);
 - Një cilësi të përhershme që e tregojnë në cdo grup të cilit i përkasin.
2. Prezantoni qëllimin e trajnimit: Për shembull, të mësuarit se si manifestohet paragjykimi dhe si mund të shmanget/parandalohet;
3. Theksoni faktin që synimi i trajnimit nuk është që tu tregojë pjesëmarrësve të mendojnë në një mënyrë të caktuar. Trajnuesit nuk planifikojnë tu tregojnë atyre çfarë është e mirë dhe çfarë është e keqe, por ti ndihmojnë ata të kuptojnë edukimin ndërmjet bashkëmoshatarëve dhe anti-diskriminimit;
4. Prezantoni temat e propozuara dhe agjendën.
5. Parimet baze të programit/ Programi synon të nxisë:
- Vullnetarizmi: Programi mbështetet në faktin që pjesëmarrësit ndodhen aty si vullnetarë, sepse vërtetë janë të interesuar të mësojnë rreth temës;
 - Nderveprimi: Trajnimi është hartuar të jetë interaktiv dhe pjesëmarrësit priten që të kontribuojnë në diskutime;
 - “Të nxënit reciprok” Ndodhemi këtu të mësojmë nga njëri-tjetri dhe eksperiencat e cdo individi është e rëndësishme, trajnuesi nuk është burimi i vetëm i informacionit, por thjeshtë një person që lehtëson shkëmbimin e njohurive dhe zhvillimin e aftësive dhe qëndrimeve përmes eksperiencave të ndryshme;
 - “Empati: te jemi të gatshëm dhe në mënyrë aktive përpigemi të vendosim veten “në vend të të tjerëve” në mënyrë që të mësojmë më shumë rreth realitetit që rrethon gjini të ndryshme;
 - “Të menduarit jashtë kornizave” Pjesëmarrësit janë të hapur që të bëhen pjesë e eksperiencave të ndryshme që u ofron trajnimit;
 - “Argetim” Eksperiencat e propozuara kanë për qëllim të na ndihmojnë ta shijojmë procesin e të nxënit, prandaj pjesëmarrësit priten të relaksohen dhe të jenë vetvetja gjatë programit.
 - “Asnjëherë kohë mjaftueshëm” Do të ketë raste kur diskutimet mund të duken shumë të shkurtra dhe raste kur shumë nga pjesëmarrësit duan të shtojnë dicka dhe edhe pse jemi fleksibël do të ketë raste kur do të jetë e nevojshme që të ndalojmë para se të shprehen të gjithë.



- “Jo përgjigje të saktë” Qëllimi i trajnimit nuk është të gjejmë përgjigjen e duhur por më tepër që të fillojmë një process reflektimi rreth kësaj.
6. Gjatë trajnimit, në fund të ditës ose në fund të një aktiviteti specifik pjesëmarrësit do të kenë disa minuta kohë për të shkruar në bllokun e tyre te shenimeve çfarë kanë mësuar nga eksperiencat e fundit, çfarë kanë mësuar rreth problemeve me bazë gjinore, çfarë qëndrimesh kanë ndryshuar dhe çfarë momentesh arzetimi kanë pasur.

Historia e emrit tim.

Te gjendet nje perkthim me I pershtatur ose te emertohet thjeshte “Hyrje”Ky aktivitet është lojë emrash që aftëson pjesëmarrësit të kujtojnë emrat e të tjerëve duke i lidhur ato me historitë dhe anekdotat sSynimi wshtw tw ndwrojw grupin dhe tw njohw pjeswmarrwsit me njeri tjetrin.

BURIME

- Kohë: 20-30 minuta në varësi të numrit të pjesëmarrësve.
- Materiale: Nuk kërkohen.
- Prgatitje: Nuk kërkohet prgatitje specifike.

UDHËZIME

1. Kërkojuni pjesëmarrësve që për 3-5 minuta të mendojnë për emrin e tyre dhe historinë që mbart emri.. Mund tu shpjegoni që mund të mendojnë se si prindërit e tyre jua kanë vendosur emrat, nëse ka ndonjë ngjarje specifike që lidhet me të, nëse ka ndonjë domethënie për familjen e tyre apo edhe domethënie personale, nëse është një emër i zakonshëm apo i vecantë në vendin ose komunitetin e tyre.
2. Më pas kërkojuni pjesëmarrësve të ndajnë historinë e tyre me të tjerët. Historia nuk duhet të tejkaloj 1 minutw.
3. Nëse grupi është më i vogël, fillimisht mund të pyesni pjesëmarrësit të ndahen ne dyshe dhe mundwsisht tw zgjedhin një person qe nuk e njohin per te ndarehistorinë e emrit tyre. Jepuni 10 minuta kohë për këtë proces dhe më pas pyesni secilin nga pjesëmarrësit të ndajw historinë e partnerit/es së tij .

RAPORTIM DHE VLERËSIM





Aktiviteti mund të bëhet pa raportim, por mund të përdorni pyetjet e mëposhtme nëse dëshironi të diskutoni.

- Si ndiheni kur mendoni për emrin tuaj dhe historinë rreth tij? A keni menduar rreth kësaj më parë?
- Si ndiheni kur mësoni rreth historive të të tjerëve? A ju surprizoi ndonjë gjë?
- A arritët të zbuloni ndonjë lidhje kulturore me emrat e pjesëmarrësve të tjerë/ndonjë histori apo situatë të ngjashme? Si ju bën kjo të ndiheni?

3 të vërteta 1 gënjeshtër.

ARSYETIME

Ky aktivitet është akull-thyes/ushtrim ndërtues në grup, u mundëson pjesëmarrësve të zbulojnë më shumë rreth të tjerëve dhe të orjentoohen më mirë. Mund të vihet në praktikë në fillim të trajnimit si një metodë e mirë për të thyer akullin.

BURIME

- Kohë: 30-40 minuta në varësi të madhësisë së grupit.
- Materiale: Letra dhe lapsa me ngjyrë për të gjithë pjesëmarrësit.
- Prgatitje: Nuk kërkohet pregatitje specifike.

UDHËZIME

1. Kërkojuni pjesëmarrësve të mendojnë rreth jetës së tyre dhe të gjejnë 3 fakte të rreme dhe 1 fakt të vërtetë.
2. Tregojuni që mund ti shkruajnë në një copë letër këto fakte.
3. Jepuni pjesëmarrësve 10-15 minuta kohë tu tregojnë letrat e tyre sa më shumë pjesëmarrësve që të munden dhe ti bëjnë të hamendësojnë cili nga faktet është i vërtetë dhe cili i rremë. Bëjini ata të flasin me sa më shumë persona që të munden dhe të zbulojnë nga ata sa më shumë të vërteta.





RAPORTIM DHE VLERËSIM

Aktiviteti mund të realizohet pa raportim, por pyetjet e mëposhtme mund të përdoren.

- Si ndiheshit kur mendonit rreth fakteve? A ishte e thjeshtë të gjenit faktin e rremë?
- A arritët të zbulonit ndonjë gjë rreth fakteve të vërteta të të tjerëve? A ju surprizoi ndonjë gjë?

Sociometric Map⁵

ARSYETIME

Ky aktivitet është një seri pyetjesh “socio-metrike” që u kërkon pjesëmarrësve të organizohen në hapësirë, në lidhje me marrdhëniet kundrejt personave të tjerë në përputhje me karakteristika të ndryshme sociale dhe individuale. Aktiviteti ka për qëllim tu jap pjesëmarrësve mundësinë të jenë të vetëdijshëm për diversitetin në grup dhe të mësojnë rreth njëri-tjetrit. Dinamika e aktivitetit gjithashtu kontribuon në krijimin e një atmosfere miqësore.

BURIME

- Kohë: 20-30 minuta.
- Materiale: Dicka më shumë ose më pak se 10 pyetje të parapregatitura për grupet, një hapësirë e madhe ku pjesëmarrësit mund të shpërndahen.

5 Jacob Moreno developed Sociometry in the 1930s. The word sociometry comes from the Latin “socius”, meaning social and the Latin “metrum”, meaning measure. Participants could be clustered in three different ways looking always to highlight the commonality or differences among the group. These three ways are: molecules, nets and talking lines.

The activity is based on James Neil’s activities posted on Wilderdom’s webpage: <http://www.wilderdom.com>. This content is Copyleft ©.





UDHËZIME

1. Flisni rreth objektivit të aktivitetit dhe kërkojuni pjesëmarrësve të jenë të vetëdëshëm për diversitetin në grup ashtu sic është ndërmarrë ky aktivitet.
2. Tregojuni pjesëmarrësve që aktiviteti do të zgjasë “më tepër” se koha e caktuar.
3. Ftojini ata të shpërndahen nëpër dhomë përpara se të filloj aktiviteti.
4. Filloni të bëni larmi pyetjesh për të formuar grupime të tilla si, molekula dhe linja folëse:

Për molekula kërkonit që pjesëmarrësit të organizohen në grupe në përputhje me:

- Grupin fetar/besimin që i identifikon (e.g. kristian, ateist, hebre).
- Statusin familjar që i identifikon (e.g. beqar, qift, qift me fëmijë, i martuar, i martuar me fëmijë, prind beqar).
- Temën e trajnimit me të cilën ndihen më rehat.
- Mjetet e transportit që kanë përdorur për të ardhur në takim (e.g. tren, autobus, metro, makinë, etj, 2 mjete transporti). Kërkojuni të flasin për kohën që shpenzojnë duke udhëtuar deri sa të vijnë në vendin e takimit etj.

Për linjat folëse – pyesni pjesëmarrësit të rradhiten sipas:

- Në sa aktivitete rinore kanë marrë pjesë gjatë këtyre 12 muajve
- Sa prej këtyre aktiviteteve që kanë marrë pjesë në këto 12 muaj kanë të bëjnë me trajnimin ndërmjet bashkëmoshatarëve
- Sa prej këtyre aktiviteteve që kanë marrë pjesë në këto 12 muaj kanë të bëjnë me gjininë
- Nivelin e tyre të anglishtes
- Sa e thjeshtë është për ta të flasin në publik/në një grup etj

RAPORTIM DHE VLERËSIM

- Cili nga informacionet e ndara nga grupimet e sapo formuara ju ka bërë përshtypje?
- Si do ta përshkruanit me pak fjalë diversitetin në grup?
- Si ndiheni kur jeni pjesë e disa prej molekulave dhe jo e të tjerëve? Si ndiheni në pjesë të caktuara të linjave?





- Me vazhdimin e kursit, cilat janë gjërat për të cilat duhet të jeni të vetëdijshëm duke patur parasysh specifikat e pjesëmarrësve?

SHËNIMET E TRAJNUESVE

- Prgatitni pyetje paraprakisht dhe merrni parasysh pikat lidhëse për grupimin në përputhje me informacionin e formularit të regjistrimit.
- Lehtësoni punën e grupimit duke bërë disa shënime në copëza letrash (shënime) që tregojnë varietetet që përdoren në grupim.
- Prgatituni të lehtësoni pjesëmarrjen e personave me çfarë do lloj mangësie fizike (lëvizje, dëgjim dhe me shikim të pjesshëm, etj) e.g.:Flipkarta me pyetje.
- Jepuni personave kohë mjaftueshëm të flasin rreth temës së grupimit.
- Mund të vihet muzikë në sfond ndërkohë që formohen grupet.
- Gjithashtu mund të bëni foto në pozicione të ndryshme të grupit që të raportoni si një alternativë që zëvendëson shkrimin.
- Përdoreni dhe përshtateni këtë aktivitet si akull-thyes duke krijuar/përshtatur pyetje të sugjeruara.

Emrat dhe mbiemrat

ARSYETIME

Ky aktivitet është një akull-thyes si dhe lojë-emrash. U mundëson pjesëmarrësve të kujtojnë emrat e të tjerëve duke i lidhur ato me një mbiemër.

BURIME

- Koha: 20 minuta në varësi të madhësisë së grupit.
- Materiale: Nuk kërkohen materiale. Pjesëmarrësit duhet të ulen në formë rrethore.
- Prgatitje: Nuk kërkohet prgatitje specifike.

UDHËZIME





1. Kërkojuni pjesëmarrësve të mendojnë rreth emrit të tyre dhe të gjejnë një mbiemër që fillon me shkronjën e parë të emrit të tyre (e.g. Alex- awesome)
2. Kërkoni që pjesëmarrësit; të thonë me rradhë emrin e tyre dhe një mbiemër. Tregojuni që të jenë sa më të qartë që të mundën, në mënyrë që të kuptojnë të gjithë.
3. Hapi i dyte, pyesni një pjesëmarrës të thojë emrin dhe mbiemrin e personit në të majtën e tij dhe më pas emrin dhe mbiemrin e tij. Pastaj personi në të djathtën e tij duhet të vazhdoj me pjesëmarrësin e parë, më pas të vazhdoj me dikë në të majtën e tij dhe të mbaroj me veten e vet. Loja vazhdon deri sa pjesëmarrësi i fundit në rreth duhet të tregoj emrat dhe mbiemrat e gjithë të tjerëve.

RAPORTIM DHE VLERËSIM

Aktiviteti mund të realizohet pa raportim.

Grupi i lojërave të shpejtësisë

ARSYETIME

Kjo funksionon si akull-thyes i madh në fazën e formimit të një skuadre. Anëtarët e grupit qëndrojnë me fytyrën nga brenda rrethit dhe u kërkohet të hedhin një top ndërmjet grupit duke ndjekur një rend specifik. Me zhvillimin e aktivitetit do ketë më shumë topa si dhe presion më të madh për të punuar mirë në grup.

BURIME

- Kohë: 30 minuta në varësi të madhësisë së grupit.
- Materiale: Topa xhonglimi, [pakofasulesh si edhe corape të bëra top].
- Prgatitje: Nuk kërkohet prgatitje specifike. Mund të bëhet si brenda edhe jashta.

UDHËZIME



Ovaj projekat je ko-financiran sredstvima Erazmus+ Programa Evropske unije



1. Organizojeni grupin në formë rrethi dhe caktoni një sistem xhonglimi që vazhdon me xhonglimin e topave duke i hedhur nga njëri anëtar i skuadrës te tjetri.
2. Kur një top hidhet, hedhësi duhet të thërras emrin e pritësit.
3. E presin dhe e hedhin tek një anëtar tjetër i grupit.
4. Kjo gjë vazhdon deri sa të gjithë anëtarët e grupit e kanë pritur dhe hedhur topin së paku njëherë. (Eventualisht duhet të mbaroj tek pika fillestare).
5. Pyesni secilin prej anëtarëve të grupit të identifikoj nga kush priti top dhe kujt i hodhi.
6. Testojeni këtë duke hedhur topin në të njëjtën mënyrë deri sa të arrini në pikën fillestare.
7. Faza tjetër është të merrni më shumë topa dhe të provoni sa prej tyre mund të qarkulloni nëpër rreth sipas rendit fillestar. Mund të shtoni edhe një top tjetër, ta hidhni kundër topave të tjerë që të shtoni më shumë konfuzionin.

RAPORTIM DHE VLERËSIM

Aktiviteti mund të realizohet pa raportim

Rrathët koncentrik

ARSYETIME

Ky aktivitet është një akull-thyes/ushtim ndërtues në grup. Lehtëson bisedat dhe pajis me informacion bazë rreth gjithsecilit. Aktiviteti lejon të njohim njëri-tjetrin në mënyrë të dyanshme: ajo çfarë hamendësojmë rreth të tjerëve është gjithashtu një mënyrë për të treguar si jemi po aq sa përgjigjet e vërteta ndaj pyetjeve.

BURIME

- Kohë 45-50 minuta.
- Materiale: Një fletë për supozimet dhe një stilolaps për secilin pjesëmarrës.
- Prgatitje: Kopje të fletëve të supozimeve. Organizo një rreth të dyfishtë me karrige që të jenë përballë njëra-tjetrës me numër të barabartë karrigesh në të dy rrathët.

UDHËZIME



Ovaj projekat je ko-financiran sredstvima Erazmus+ Programa Evropske unije



1. Kërkojuni pjesëmarrësve të ulen në të dy rathët që janë përballë njëri-tjetrit.
2. Shpjegoni që në pjesën e parë të këtij ushtrimi do të përpiqeni që të njihni të tjerët duke diskutuar disa tema që trajnuesi do tu paraqes. Për secilën pyetje do të ketë dy minuta kohë që të jepet përgjigjia, 1 minut për secilën.
3. Lexoni pohimin e parë dhe kërkojuni secilit prej pjesëmarrësve të shikojnë personin përballë dhe të diskutojnë 1 minut rreth tij. Tregoni kur minuti të mbaroj.
4. Pas dy minutave kërkojuni personave të rrethit të jashtëm të lëvizin një karrige në të djathtë.
5. Me dyshet e sapo krijuara përsëritni procesin: Jepni pohimin, masni minutin e parë, pas dy minutash kërkojuni rrethit të jashtëm të lëvizin.
6. Përsërisni këtë process deri sa të mbarojnë të gjitha pohimet.

RAPORTIM DHE VLERËSIM

Aktiviteti mund të realizohet pa raportim , por pyetjet e mëposhtme mund të përdoren nëse dëshironi të diskutoni ceshtjet e stereotipit ose të kompozimit të grupit.

- Si ndiheni kur ndani këtë informacion me partnerët tuaj?
- Pa përmendur personin, cfarë ndjetë kur ju dëgjuan?
- A kishte ndonjë gjë surprizuese apo të re për ju gjatë shkëmbimit?
- Cilat prej pyetjeve ishin më të vështira për tu përgjigjur dhe pse?
- Cilave pyetje pëlqyet tu përgjigjeshit?
- Cfarë është ajo gjë që mësuat nga ky aktivitet?

Rrathë koncentrik pyetje/pohime

1. Cilat janë pushimet tuaja të preferuara dhe pse?
2. Përshkruani mësuesen-in tuaj të preferuar nga shkolla fillore. Pse ajo/ai ishte i preferuari juaj?
3. Përshkruani një person me gjini të ndryshme nga ju që ju frymëzon.



4. Përshkruani një ide që keni krijuar për diferencat gjinore gjatë kohës që rriteshit.
5. Ndani me partnerin tuaj një paragjykim që ju shqetëson rreth gjinisë tuaj.
6. Përshkruani një paragjykim rreth gjinisë tuaj që mendoni që nuk u përket ju.
7. Përshkruani një ide,/gjykim që keni patur për gjininë e kundërt dhe që gaboheshit. Si ndryshuat?
8. Përshkruani një avantazh që do kishit nëse do i përkisnit një gjinie tjetër.
9. Përshkruani një rast kur nuk kishit kurajo të bënit dicka për shkak të gjinisë.
10. Përshkruani një rast kur keni asistuar në një akt paragjykimi për shkak të gjinisë. Si keni reaguar?
11. Cila gjini mendoni që është më e privilegjuar në shoqërinë tuaj dhe pse?

Kapitulli 2- Kultura dhe identiteti

Heroina dhe heronj⁶

ARSYETIME

Ky aktivitet u mundëson pjesëmarrësve të reflektojnë mbi mësimin e historive dhe të vlerësojnë perspektivat e ngjarjeve historike të treguara si dhe heroinave dhe heronjve që lidhen me to. Gjithashtu

6 Adapted from: iDemo institute for democracy.#JeSuisEoman Toolbox Manual (2017). Retrieved from (September 2018): <https://ëëë.salto-youth.net/tools/toolbox/tool/jesuisëoman-toolbox.2009/>





synon të bëj një analizë kritike mbi domethënien e heroinave dhe heronjve si modele kyqe, dhe si stereotipet e gjinisë fusin rrënjë në historitë tona, kulturën dhe jetën e përditshme.

BURIME

- Kohë: 90 minuta.
- Materiale: Flipchart, letra A4, stilolaps, shënjes.

UDHËZIME

1. Jepuni 5 minuta kohë personave të mendojnë se cilat heroina/herojn historik apo të gjallë admirojnë vecanërisht.
2. Shpërndani letra dhe stilolapsa dhe kërkoni që secili nga pjesëmarrësit të ndërtoj dy kolona: Në kolonën e parë (duke përdorur stilolapsin e kuq) të shkruajnë emrat e 3 ose 4 heroinave/heronjve dhe të përshkruajnë shkurtimisht kush janë dhe çfarë kanë bërë për vendin e tyre. Në fund të faqes të shkruajnë fjalë kyqe të cilat përshkruajnë karakteristikat personale të heronjve. Përsërisni procesin (duke përdorur stilolapsin ngjyrë blu) për 3 ose 4 heronj. Shkruajeni këtë informacion në kolonën e dytë.
3. Më pas kërkoni që pjesëmarrësit të organizohen në grupe të vogla me nga 5 ose 7 persona dhe të tregojnë zgjedhjet e tyre të heroinave dhe heronjve. Kërkoni që grupet të bien dakort në përzgjedhjen e heroinës ose heroit më me vlerë.
4. Riformoni grupin dhe shkruani emrat e heroinave dhe heronjve të secilit grup në dy kolona në flipchart. Shtoni fjalët kyqe që përshkruajnë karakteristikat e tyre personale.

RAPORTIM DHE VLERËSIM

Filloni raportimin duke rishikuar aktivitetin dhe çfarë mësuar personat rreth heronjve dhe heroinave.

- Çfarë lloj njerëzish janë heronjtë dhe heroinat: Burra dhe gra të zakonshme, mbretër?
- Çfarë kanë bërë ata: luftuar, shkruar poezi?
- Si keni mësuar rreth tyre?
- Cilat janë ndryshimet dhe ngjashmëritë ndërmjet dy listave të karakteristikave?
- Për çfarë vlerash dallohen heroinat dhe heronjtë?
- A janë këto vlera të njejta në të dy rastet apo ka ndryshime?

Vazhdoni më tej duke u përqëndruar te stereotipet e përgjithshme dhe si ata influencojnë në perceptimet dhe veprimet e njerëzve. Duke përdorur disa nga pyetjet e mëposhtme:



- Lista e karakteristikave të përfuara nga ky aktivitet, a reflekton gjininë e zakonshme ose karakteristikat kombëtare?
- Cfarë lloj stereotipesh na shfaqin këto heronj? Sa të vërtetë janë stereotipet? Ajanë stereotipet gjithmonë negative?
- Ju personalisht dhe njerëzit në shoqërinë tuaj përgjithësisht a kaeni stereotipe të zakonshme dhe pritshmëri nga burrat dhe gratë?
- A ndiheni të limituar nga këto pritshmëri? Si?

Në varësi të fazës së procesit të nxënies në të cilën është grupi dhe se sa ju doni të arrini në reflektim dhe/ose ku, mund të ecni më tej duke përdorur pyetjet e mëposhtme:

- Në çfarë shkalle zakonisht barrierat sociale dhe kulturore janë rezultat i të menduarit stereotipikisht?
- Në çfarë mënyre përgjithësisht stereotipi u mohon njerëzve të drejtat e tyre?
- A mund të identifikoni strategji që të largojnë nga normat kulturore dhe vlerat që lidhen me maskilitetin dhe feminitetin?

Sjelljet me bazë gjinore dhe pasojat e tyre

ARSYETIME

Aktiviteti synon të ndihmoj pjesëmarrësit të identifikojnë dhe kuptojnë ndryshueshmërinë e normave të sjelljes që u atribuohen burrave dhe grave, burimet që influencojnë dhe përforcojnë këto sjellje, si dhe pasojat e tyre.

BURIME

- Koha: 60 minuta.
- Burime: Karta me pohime rreth burrave dhe grave.
- Prgatitje: Nuk kërkohet prgatitje specifike.

UDHËZIME

Ndajini pjesëmarrësit në grupe me nga 5 persona. Secili grup duhet të luaj një nga këto:

- Si një nuse/dhëndërr do të silllej në ditën e dasmës së tij/saj?
- Si një grua/burrë i ri/e re do të ecte në tregun e zhurmshëm pasi të erret?
- Si një grua/burrë do të qeshte në një mbledhje/organizim?
- Si një grua/burrë do të shfaqte nervozizëm?
- Si një grua/burrë do të shfaqte dhimbje?





RAPORTIM DHE VLERËSIM

- A ju duket se burrat dhe gratë sillen ndryshe në këto situata? Pse?
- Ku dhe si janë mësuar këto sjellje?
- Në cilën fazë të jetës tonë i mësojmë këto sjellje?
- Cfarë impakti kanë këto norma në jetën e burrave dhe grave?

Shënime të trajnuesit: Socializimi është pjesë e arsimit jo-formal, i cili përcon vlera të caktuara, qëndrime dhe kode të sjelljes të individëve. Këto kode të sjelljes janë të ndryshme për burrat dhe gratë. Ato shpesh kufizojnë shumë në lirinë e zgjedhjes, shprehjes dhe lëvizjes së grave në krahasim me burrat në shumë prej shoqërive. Socializimi është një proces i vazhdueshëm. Shumë institucione, duke filluar me familjen ku lind fëmija, ndihmojnë në procesin e socializimit. Burimet nga të cilat mësojmë sjelljet me bazë gjinore janë familja, shokët, fiset, grupet e njejta, shoqëria, feja, kultura, traditat, shkollat, zakonet, proverbat, media, masat ligjore, etj. Nuk ka periudhë ose fazë egzakto për të mësuar këto sjellje, përderisa socializimi është një proces që zgjatë gjatë gjithë jetës. Aq e fortë është influenca e këtyre imazheve në jetën tonë, aq sa i performojmë rolet që na atribuohen pothuajse automatikisht. Ne vetë vazhdojmë të gjykojmë të tjerët se sa shpesh i performojmë këto role. Nuk e kuptojmë se çfarë pasojash të mëdha kanë këto norma dhe role në aftësinë e individëve për të realizuar potencialin e tyre të plotë.

Ndryshimi i roleve gjinore

ARSYETIME

Aktiviteti synon të ndihmojë pjesëmarrësit të identifikojnë dhe kuptojnë normat e ndryshme të sjelljes që u atribuohen burrave dhe grave si dhe burimet që influencojnë dhe përforcojnë këto sjellje.

BURIME

- Kohë: 30 minuta.
- Burime: Gjëra/objekte të vajzave dhe djemve.
- Prgatitje: Nuk kërkohet pregatitje specifike.

UDHËZIME

1. Para pushimit kërkoni pjesëmarrësve të sjellin në trajnim gjërat që:
 - Vajzat mund të sjellin një gjë/object që u përket vajzave.
 - Djemt mund të sjellin një gjë/object që u përket djemve.
2. Bëni një vend për gjërat e vajzave dhe një për të djemve. Kërkoni pjesëmarrësve që ti vendosin gjërat që kanë sjellë në vendet përkatëse.





3. Kërkojuni djemve të marrin gjërat e vajzave dhe vajzat gjërat e djemve, dhe të përpiqen të luajnë rolin e gjinisë së kundërt duke i përdorur ato.

RAPORTIM DHE VLERËSIM

1. Si ndiheni kur personifikoni gjininë tjetër?
2. Cfarë ishte e saktë në personifikimin e gjinisë tjetër dhe cfarë ishte e gabuar?
3. Në cfarë mënyre sjelljet/objektet lidhen me gjinitë?
4. A mund të jepni shembuj për sjellje/objekte të tjera që lidhen me një gjini ose tjetrën?
5. A mund të jepni shembuj të sjelljeve që më parë nuk lidheshin me një gjini, por aktualisht lidhen?

Kapitulli 3- Egzaminimi i paragjykimit dhe diskriminimit

Zhvillimi i një gjuhe të përbashkët*

ARSYETIME

Kur flasim rreth diskriminimit shpesh përdorim “fjalë të mëdha” që gjithsecili i kupton ndryshe.



Ovaj projekat je ko-financiran sredstvima Erazmus+ Programa Evropske unije



Fjalë të tilla kanë kuptime dhe u referohen grupeve dhe fenomeneve të ndryshme sociale. Ky aktivitet do ti lejoj të gjithë të kenë një kuptim të përbashkët të fjalëve dhe përkufizimeve me të cilat punojnë.

BURIME

- Kohë: 45-60 minuta.
- Materiale: Dy sete me karta: një me fjalë, një me përkufizime për fjalët. (shumë sete në varësi të numrit të pjesëmarrësve, e.g. 1 kart për cdo pjesëmarrës, duke qënë të sigurt që ka fjalë dhe përkufizime që lidhen ndërmjet tyre, nëse nuk nevojitet një set i plotë).
- Prgatitje: Nevojiten material të përgatitura paraprakisht, veprime të kryera nga ju ose pjesëmarrësit, nevojitet gjithshka në mënyrë që aktiviteti të shkoj mbarë.

UDHËZIME

1. Shpjegojuni arsyetimin pjesëmarrësve. Qëllimi i aktivitetit është të kemi një kuptim të përbashkët të termave të ndryshëm që lidhen me gjininë dhe barazinë gjinore. Nuk është e nevojshme të jenë të vetmit terma “korrekt” të “mirë”, por do të jenë përkufizime me të cilët ne do të punojmë.
2. Ndajini pjesëmarrësit në grupe me nga 4- 5 persona. Shpërndani nga një set kartash me përkufizime te secili grup dhe kërkoni që në heshtje të lexojnë fjalën ose informacionin në kartat e tyre.
3. Udhëzoni grupet të përpiqen të lidhin secilën prej kartave të fjalëve, me një kartë të përkufizimeve. Kërkojuni ti vendosin çiftet e kombinuara në dyshemen e dhomës.(10 minuta maksimumi).
4. Pasi të mbaroj ky process, kërkojuni grupeve të ecin qetësisht nëpër dhomë, duke krahasuar kombinimet e tyre me kombinimet e grupeve të tjera.
5. Kërkojuni grupeve tu kthehen përkufizimeve dhe të diskutojnë nëse duan të bëjnë ndonjë ndryshim te kombinimet fjalë-përkufizim, bazuar në atë çfarë vëzhguan me të tjerët. Më pas kërkojuni pjesëmarrësve të ndajnë me grupin eksperiencat që patën, dëshmuar ose jo nga burime të ndryshme për secilën prej fjalëve. Ofroni 20-30 minuta për atë periudhë kohe.
 - Opsioni 1: Rigruponi të gjithë pjesëmarrësit dhe filloni të lexoni të gjitha fjalët dhe përkufizimet e tyre korespondente, duke kërkuar për secilin prej pjesëmarrësve të thojë një shembull. Në fund pyesni pjesën tjetër të grupit nëse janë dakort me shembujt ose nëse kanë dicka që duan të shtojnë.
 - Opsioni 2: Kërkoni që grupet të zgjedhin një prej fjalëve dhe të bëjnë një inskenim të shkurtër [1 minut maksimum] duke përshkruar kuptimin e tyre dhe dikë që përpiqet të ndërhyj dhe konfrontohet me atë situatë negative. Lejoni 10 minuta për këtë dhe më pas kërkoni që grupet të performojnë këtë rol dhe pastaj pyesni pjesëmarrësit e tjerë çfarë vëzhguan dhe cila fjalë mendojnë që u paraqit.



RAPORTIM DHE VLERËSIM

- Cfarë mësuar gjatë këtij aktiviteti? A i kishit dëgjuar më parë të gjitha fjalët dhe përkufizimet? A ju surprizoi ndonjë gjë?
- A ishte e lehtë të gjenit shembuj për secilin përkufizim? A jeni dakort me të gjitha përkufizimet? Cfarë mund të thoni për shembujt e ofruar? Ndonjë koment përsa u përket atyre?

Shtojcë: Lista e fjalëve dhe përkufizimeve

Diversiteti	Të ndryshëm ose të variueshëm. Europa përbëhet nga kombe, popuj, gjuhë dhe kultura të ndryshme.
Kultura	Modeli i jetës së përditshme i mësuar nga një grup njerëzish. Këtë modele mund ta Shohim dhe në fusha të tjera, gjuhë, praktikat e qeverisjes, arte, pushime, zakone, festime, ushqim, fe, ritualet e takimeve, dhe veshje, për të përmendur disa shembuj.
Seksi	Diferencat biologjike ndërmjet burrave dhe grave. Tradicionalisht konsiderohen të jenë vetëm “mashkull” ose “femër”, nuk mund të jetë gjithmonë e mundur që të përkufizohet seksi vetëm përgjatë vijave dikotomike Mashkull-femër, sic është bërë e evidente nga individ ndër-seksual.
Steriotipi	(Ide) Një përgjithësim shumë i thjeshtësuar që i bëhet një grupi të tërë njerëzish pa marrë parasysh diferencat individuale. e.g. “Të gjitha gratë muslimane mbajnë shall në kokë”.
Paragjykimi	(Ndjenja) Është një qëndrim negativ ose armiqësor kundrejt një personi ose grupi i formuar pa njohuri të sakta ose të mjaftueshme dhe bazuar mbi përgjithësime negative. E.g. “Ai është nga Ballkani, prandaj nuk mund ta besoj atë”
Diskriminimi	(Veprim) Një trajtim i padrejtë i një personi ose anëtarëve të një grupi i lindur nga përgjithësime negative që supozohen rreth atij grupi ose qëndrim negativ kundrejt atij grupi.
LGBTQ	Gay, lesbike, biseksual, tranvestit, të cuditshëm.
Rolet gjinore	Një përkufizim shoqërisht i konstruktuar për burrat dhe gratë. Nuk u referohet karakteristikave biologjike të burrave dhe grave, por më tepër përcaktohet nga koncepti i detyrave, funksioneve dhe roleve që u atribuohen grave dhe burrave në shoqëri, në public dhe në jetën personale
identiteti gjinor	I referohet sensit të brendshëm, shumë të ndjerë të një personi për të qenë mashkull, femër, dicka tjetër, ose mes këtyre.
Seksizmi	Paragjykimi ose diskriminimi me bazë gjinore. ashtu si izmat e tjerë, seksizmi mund të jetë personal, kur dikush tregon një shaka ose bën një vërejtje që fyen një grua ose një burrë për shkak të gjinisë së tij/saj, ose institucionale, kur një grua paguhet më pak për të njëjtën punë që bën një burrë.

Feminizmi	Koleksioni i teorive sociale, lëvizjeve politike, dhe filozofive morale gjerësisht të motivuara nga ose që merren me lirimin e grave nga varësia ndaj burrave. Në terma të thjeshtë, është një besim mbi barazinë sociale, politike dhe ekonomike të sekseve, dhe një lëvizje e organizuar rreth bindjes që seksi biologjik nuk duhet të jetë faktori vendimtar që formëson identitetin shoqëror të një personi ose të drejtat socio-politike ose ekonomike.
Homofobia	Frika ndaj homoseksualëve, ose personave që mendojnë që janë lesbik, gay, biseksual ose tranvestit. Homofobia mund të cojë në diskriminim dhe dhunë. Diskriminimi i institucionalizuar ose përjashtimi kulturor kundër personave gay dhe lesbik është referuar si heteroseksizëm. Për shembull, mungesa e njohjes sociale ose institucionale për partneritetet ndërmjet sekseve të njëjta është një formë heteroseksizmi.
Bullizmi	Një seri e veprimeve të përsëritura ose veprimeve kërcënuese nga një ose më shumë persona që janë ose kanë bindur veten të kenë më shumë fuqi ose status më të lartë se personi që bëhet shënjestër e tyre dhe u shkaktojnë atyre frikë, shqetësim ose dëm.
Ksenofobia	Një frikë dhe urrejtje ndaj cdokujt që konsiderohet i cuditshëm ose i huaj. E ngjashme me racizmin, ksenofobia mund të përdoret për të justifikuar përjashtimin shoqëror, diskriminimin dhe persekutimin e personave ose grupeve të personave të identifikuar si të cuditshëm ose të huaj.
Racizmi	Paragjykimi ose diskriminimi bazuar në besimin në superioritetin ose inferioritetin (gjenetik dhe/ose kulturor) e një "rrace" mbi një tjetër. Racizmi personal ndodh kur dikush gjykon një person bazuar në ngjyrën e lëkurës së tij/saj (ose një shenje tjetër të dukshme të ndryshimit etnik), Për shembull,sa i rrezikshëm ose kriminel. Racizmi institucional është diskriminim bazuar në traditë, fuqi, ose autoritet i përdorur në avantazh të një grupi mbi të tjerët. Vecimi i shkollave dhe shtëpive janë shembuj të racizmit institucional.
Antisemitizmi	Paragjykimi ose diskriminimi kundër hebrenjve, bazuar në perceptimet negative të besimeve të tyre fetare dhe/ose në stereotipet negative të grupit. Anti-semitizmi i ditëve modern bazohet mbi stereotipe, të tilla si "hebrejt po kontrollojnë median" dhe mund të shihet në vandalizmin e institucioneve të hebrenjve, si sinagogat dhe shkollat. Anti-Semitizmi gjithashtu mund të jetë një formë racizmi, kur Nazistët dhe të tjerët i konsideronin hebrenjt "rracë" inferiore.
islamofobia	Paragjykimi ose diskriminimi kundër individëve dhe komuniteteve musliman si rezultat i frikës, ideve negative dhe stereotipeve të grupit. ideja që muslimanët janë ekstremist është një stereotip negativ që mund të cojë në përjashtim shoqëror. islamofobia gjithashtu mund të jetë një formë racizmi, aq sa udhëtarët internacional me emra musliman merren në pyetje më hollësisht se të tjerët.
Romofobia	Frika, mospëlqimi ose urrejtja e popujve Rom. Termi 'Roma' i referohet varieteteve të gjerë të grupeve dhe komuniteteve, kryesisht nga Europa qendrore dhe lindore, që njihen si Rom. Termi 'Roma' ose 'Gypsy' gjithashtu i referohet grupeve të tjera, si Manouche, Kale, Sinti dhe udhëtarë, të cilët edhe pse mund të kenë lidhje me popujt rom, nuk prezantohen si të tillë., në këtë rast gjithashtu mund të themi 'anti-Gjipsizëm'.

Diversiteti	Kultura
Seksi	Steriotipi
Paragjykimi	Diskriminimi
LGBTQ	Rolet gjinore
identiteti gjinor	Seksizmi
Feminizmi	Homofobia
Bullizmi	Ksenofobia
Racizmi	Antisemitizmi
islamofobia	Romofobia





Të ndryshëm ose të variueshëm. Europa përbëhet nga kombe, popuj, gjuhë dhe kultura të ndryshme.

Modeli i jetës së përditshme i mësuar nga një grup njerëzish. Këtë modele mund ta shohim dhe në fusha të tjera, gjuhë, praktikat e qeverisjes, arte, pushime, zakone, festime, ushqim, fe, ritualet e takimeve, dhe veshje, për të përmendur disa shembuj.

Diferencat biologjike ndërmjet burrave dhe grave. Tradicionalisht konsiderohen të jenë vetëm “mashkull” ose “femër”, nuk mund të jetë gjithmonë e mundur që të përkufizohet seksi vetëm përgjatë vijave dikotomike Mashkull-femër, sic është bërë evidente nga individ ndër-seksual.

(Ide) Një përgjithësim shumë i thjeshtësuar që i bëhet një grupi të tërë njerëzish pa marrë parasysh diferencat individuale. e.g. “Të gjitha gratë muslimane mbajnë shall në kokë”.

(Ndjenja) Është një qëndrim negativ ose armiqësor kundrejt një personi ose grupi i formuar pa njohuri të sakta ose të mjaftueshme dhe bazuar mbi përgjithësimet negative. E.g. “Ai është nga Ballkani, prandaj nuk mund ta besoj atë”

(Veprim) Një trajtim i padrejtë i një personi ose anëtarëve të një grupi i lindur nga përgjithësimet negative që supozohen rreth atij grupi ose qëndrim negativ kundrejt atij grupi.

Gay, lesbike, biseksual, tranvestit, të cuditshëm.

Një përkufizim shoqërisht i konstruktuar për burrat dhe gratë. Nuk u referohet karakteristikave biologjike të burrave dhe grave, por më tepër përcaktohet nga koncepti i detyrave, funksioneve dhe roleve që u atribuohen grave dhe burrave në shoqëri, në public dhe në jetën personale

I referohet sensit të brendshëm, shumë të ndjerë të një personi për të qenë mashkull, femër, dicka tjetër, ose mes këtyre.

Paragjykimi ose diskriminimi me bazë gjinore. ashtu si izmat e tjerë, seksizmi mund të jetë personal, kur dikush tregon një shaka ose bën një vërejtje që fyen një grua ose një burrë për shkak të gjinisë së tij/saj, ose institucionale, kur një grua paguhet më pak për të njëjtën punë që bën një burrë.

Koleksioni i teorive sociale, lëvizjeve politike, dhe filozofive morale gjerësisht të motivuara nga ose që merren me lirin e grave nga varësia ndaj burrave. Në terma të thjeshtë, është një besim mbi barazinë sociale, politike dhe ekonomike të sekseve, dhe një lëvizje e organizuar rreth bindjes që seksi biologjik nuk duhet të jetë faktori vendimtar që formëson identitetin shoqëror të një personi ose të drejtat socio-politike ose ekonomike.

Frika ndaj homoseksualëve, ose personave që mendojnë që janë lesbik, gay, biseksual ose tranvestit. Homofobia mund të çojë në diskriminim dhe dhunë. Diskriminimi i institucionalizuar ose përjashtimi kulturor kundër personave gay dhe lesbik është referuar si heteroseksizëm. Për shembull, mungesa e njohjes sociale ose institucionale për partneritetet ndërmjet sekseve të njejtë është një formë heteroseksizmi.

Një seri e veprimeve të përsëritura ose veprimeve kërcënuese nga një ose më shumë persona që janë ose kanë bindur veten të kenë më shumë fuqi ose status më të lartë se personi që bëhet shënjestër e tyre dhe u shkaktojnë atyre frikë, shqetësim ose dëm.





Një frikë dhe urrejtje ndaj cdokujt që konsiderohet i cuditshëm ose i huaj. E ngjashme me racizmin, ksenofobia mund të përdoret për të justifikuar përjashtimin shoqëror, diskriminimin dhe persekutimin e personave ose grupeve të personave të identifikuar si të cuditshëm ose të huaj.

Paragjykimi ose diskriminimi bazuar në besimin në superioritetin ose inferioritetin (gjenetik dhe/ose kulturor) e një "race" mbi një tjetër. Racizmi personal ndodh kur dikush gjykon një person bazuar në ngjyrën e lëkurës së tij/saj (ose një shenje tjetër të dukshme të ndryshimit etnik), Për shembull,sa i rrezikshëm ose kriminel. Racizmi institucional është diskriminim bazuar në traditë, fuqi, ose autoritet i përdorur në avantazh të një grupi mbi të tjerët. Vecimi i shkollave dhe shtëpive janë shembuj të racizmit institucional.

Paragjykimi ose diskriminimi kundër hebrenjve, bazuar në perceptimet negative të besimeve të tyre fetare dhe/ose në stereotipet negative të grupit. Anti-semitizmi i ditëve modern bazohet mbi stereotipe, të tilla si "hebrejt po kontrollojnë median" dhe mund të shihet në vandalizmin e institucioneve të hebrenjve, si sinagogat dhe shkollat. Anti-Semitizmi gjithashtu mund të jetë një formë racizmi , kur Nazistët dhe të tjerët i konsideronin hebrenjt "rracë" inferiore.

Paragjykimi ose diskriminimi kundër individëve dhe komuniteteve musliman si rezultat i frikës, ideve negative dhe stereotipeve të grupit. ideja që muslimanët janë ekstremist është një stereotip negativ që mund të çojë në përjashtim shoqëror. islamofobia gjithashtu mund të jetë një formë racizmi, aq sa udhëtarët internacional me emra musliman merren në pyetje më hollësisht se të tjerët.

Frika, mospëlqimi ose urrejtja e popujve Rom. Termi 'Roma' i referohet varieteteve të gjerë të grupeve dhe komuniteteve, kryesisht nga Europa qendrore dhe lindore, që njihen si Rom. Termi 'Roma' ose 'Gypsy' gjithashtu i referohet grupeve të tjera , si Manouche, Kale, Sinti dhe udhëtarë, të cilët edhe pse mund të kenë lidhje me popujt rom , nuk prezantohen si të tillë., në këtë rast gjithashtu mund të themi 'anti-Gjipsizëm'.





Vendose veten në vendin tim

ARSYETIME

Shpesh diskriminimi shkaktohet nga paaftësia e një personi që të jetë i ndjeshëm dhe të kuptoj çfarë do të thotë për tjetrin të përballet me barrier të ndryshme. Ky aktivitet i lejon pjesëmarrësit të vendosin veten në pozicionin e dikujt që i përket një gjinie tjetër.

BURIME

- Kohë: 45-60 minuta.
- Materiale: Karta rolesh të printuara. Nga një për secilin pjesëmarrës.

UDHËZIME

Në varësi të llojit të trajnimit që po bëni, ka dy mënyra për realizimin e këtij aktiviteti:

- Duke adresuar problemet më komplekse përsa u përket Agjinorëve, Bigjinorëve dhe transgjinorëve). Në këtë rast, në fund të aktivitetit ju duhet të shpjegoni pse lista e gjinive të përfshira nuk ishte e tejzgjatur. (Ka më shumë identitete gjinore se sa këto 5), por objektivi nuk ishte që të prezantoheshin të gjitha, por ti vendosnim pjesëmarrësit në role të gjinive të ndryshme.
- Duke adresuar gjininë në formën më të thjeshtë dyshe (mashkullore dhe femërore), të përdorshme specifikisht në panairë të shkurtra, kur nuk keni kohë të diskutoni ndryshimet ndërmjet gjinisë, seksit dhe varieteteve gjinore që egzistojnë.

Opsioni A: ofrojuni disa prej pjesëmarrësve një nga “kartat gjinore” (shiko shtojcën). Kërkoni që pjesëmarrësit të mos e shfaqin fillimisht identitetin e tyre tek të tjerët. Kërkoni që të lexojnë dhe imagjinojnë sikur sapo u zgjuan si një person tjetër, ai që kanë në kartë, (në rast se nuk janë të qartë me përkufizimet, pjesëmarrësit inkurajohen të pyesin privatisht trajnerët për më shumë informacion).

Opsioni B: kërkoni që pjesëmarrësit të imagjinojnë sikur sapo u zgjuan si një person i seksit të kundërt. (Femrat zgjohen si meshkuj dhe anasjelltas).

1. Shpjegoni arsyetimin e këtij ushtrimi. Faktin që rrallë ndalojmë të mendojmë çfarë do të thotë për tjetrin të jetoj në shoqërinë tonë. Ky aktivitet i lejon pjesëmarrësit të vendosin veten në vendin e dikujt që është i një gjinie tjetër.
2. Ofroni për secilin pjesëmarrës një kopje të broshurave të aktivitetit dhe jepni 10-15 minuta kohë për të reflektuar mbi pyetjet që kanë aty.
3. Opsioni A, kërkoni që pjesëmarrësit të grupohen sipas kartave që kanë (të gjithë personat “Agjinor” dhe ata “Bigjinor” etj).





Opsioni b, kërkoni që pjesëmarrësit të grupohen sipas seksit (të gjitha gra dhe të gjithë burra).

4. Kërkoni që të gjitha grupet të formojnë një rreth të madh dhe i ndani ata në 5 grupe os (dy grupe për opsionin b) duke i numëruar secilin prej tyre nga 1 deri në 5. Kështu do të keni 5 skuadra që kanë së paku nga një prej secilit identitet.
5. Kërkoni që pjesëmarrësit të ndajnë përgjigjet e tyre me skuadrat.
6. Rikombinoni grupet dhe kërkoni që secili prej tyre të tregoj identitetin, duke shpjeguar gjithashtu domethënien e gjithsecilit.

RAPORTIM DHE VLERËSIM

- Si u ndjetë që morrët pjesë në këtë aktivitet?
- A kishte ndonjë përgjigje që ju surprizoi?
- A kishte ndonjë pyetje që e konsideruat si më të vështirën?
- Disa nga ju deklaruat të jeni ndjerë keq. Nëse vetëm duke e imagjinuar për pak minuta ju bëri të ndiheshit kështu, a mund të imagjinoni si ndihen njerëzit që jetojnë një jetë të tërë kështu?
- Cila ishte përgjigjia juaj për pyetjen nr 10 (“a do ishte jeta juaj më mirë ose më keq”) dhe pse?
- A arritët të imagjinoni si do ndiheshit sikur të kishit këtë identitet të ndryshëm?
- Si mund të na ndihmoj ky aktivitet të kuptojmë diskriminimin me bazë gjinore?

Përkufizimet - vendosu në vendin tim

Agjinor

Një person pa ose (shumë pak) lidhje me sistemin tradicional të gjinisë. Nuk ka lidhje personale me konceptet burrë ose grua ose/dikush që e sheh veten që egziston pa gjini. Ndonjëher i quajtur me gjini neutrois, me gjini neutral ose pa gjini. E.g. Një person për të cilën veshja e rrobave ose modeli i flokëve që tipikisht u përket meshkujve, e bën të ndihet rehat njëlloj sikur të kishte veshur rroba apo mbante model flokësh që është tipik për femrat.





Bigjinor

Një person që luhetet midis sjelljes tradicionale me bazë gjinore “mashkull” “femër” dhe identiteteve (dhe ndonjëherë një gjinie të tretë); e.g. Një person që në disa aspekte të jetës ndjen që identifikohet më shumë me gjininë mashkullore ndërsa në disa të tjera me gjininë femërore.

Transgjjinor

Një person që jeton si anëtar i një gjinie duke përjashtuar atë që i është caktuar në bazë të anatomisë seksuale.

Gjinia që aktualisht nuk ju përfaqëson, ndërmjet “mashkullores” dhe “femërores”.

Burimi i përkufizimeve: <http://itspronouncedmetrosexual.com>

Pyetjet individuale - vendosni në vendin tuaj.

1. Cilat janë ndryshimet kryesore që do të ndodhnin në jetën tuaj?
2. Si një person i ri, a mendon se do të kishit më shumë fuqi në shoqëri apo më pak? Përsa u përket marrdhënieve me të tjerët në shoqëri. Si do ju vlerësonin të tjerët? (Duke qënë të përfshirë, ose edhe duke patur një karrierë politike, etj).
3. Si një person i ri, a mendon se do të kishit më shumë shance apo më pak që të keni një karrierë të mirë? (Të promovoheni, të bëheni menaxher i departamentit ose kompanisë suaj, etj).
4. A do të ketë ndonjë punë jo kaq të aksesueshme sa tani? A do të ketë ndonjë që do të jetë me e aksesueshme se tani?





5. A do të ndiheni më të sigurt në mjedisin tuaj apo më pak? (Në shtëpi, kur dilni, në punë ose kur udhëtoni).
6. Si do të ndryshonte roli juaj në familje? (Në lidhje me partnerin, prindërit, fëmijët tuaj, me detyrimet në shtëpi, vendimmarrjet në familje, sigurinë etj).
7. A do të përballeni me një presion të cilin aktualisht nuk po e përjetoni, nga shoqëria, familja, miqtë, kolegët, etj?
8. A do të ketë gjëra të cilat jeni në gjendje ti bëni tani dhe nuk do të jeni më?
9. Cfarë ndryshimesh mendoni se mund të ndodhin në qëndrimin tuaj?
10. Po ta krahasojmë me këtë situatë, si mendoni? Ky identitet i ri do tju sjellë një jetë më të mirë apo më të keqe?

Rrjeta e paragjytimeve

ARSYETIME

Synimi i këtij aktiviteti është tju japë pjesëmarrësve një vështrim më të qartë se si funksionon diskriminimi dhe si kjo ceshtje ndikon te personi i targetuar.

BURIME

- Kohë: 40 minuta në varësi të madhësisë së grupit.
- Materiale: Litar (15 metra).
- Prgatitje: Nuk kërkohet pregatitje specifike.

UDHËZIME



Ovaj projekat je ko-financiran sredstvima Erazmus+ Programa Evropske unije

1. Udhëzoni pjesëmarrësit që aktiviteti në vijim mund të jetë shumë intensive për disa prej tyre. Në rast të tillë, janë të lirë të largohen në cdo moment.
2. Ftoni një pjesëmarrës “mashkull” dhe ofrojini “atij” të luaj vullnetarisht një rol:
 - Një vajzë të re ose grua e cila bëhet active seksualisht para martesë;
 - Një grua që don të divorcohet nga bashkëshorti;
 - Një ‘vajzë ose grua që pin alkol;
3. Tregojini vullnetarit që nëse e konsideron aktivitetin shumë të vështirë mund ta thojë në cdo moment.
4. Kërkoni ‘që pjesëmarrësit ‘të formojnë ‘një gjysëm rrethi ‘me vullnetarin e ulur në ‘qëndër. Kërkoni që pjesëmarrësit të fillojnë të tregojnë shprehje tipike negative që gratë marrin nga shoqëria. Në përputhje me opsionin që keni zgjedhur paraprakisht)e.g. Ju jeni një person i keq” “ju jeni mama, cfarë turpi për ju”). Secili person që tregon dicka në të njëjtën kohë do ta mbështjell vullnetarin me litar,(një rreth për secilin folës).
5. Pasi gjithsecili ka treguar fjalëne e tij/saj negative, heshtni një moment që të kuptoni më mirë situatën.
6. Më pas kërkoni që pjesëmarrësit ta inkurajojnë vullnetarin duke i thënë fjalë positive. E.g. (“mos i dëgjo ato, ti akoma je një person i mirë” “kjo është jeta jote dhe mund ta jetosh ashtu si don ti”). (Ndërkohë, e lirojnë vullnetarin nga litari sipas rendit të kundërt).
7. Në fund të aktivitetit shpjegoni pjesëmarrësit që kjo ishte thjeshtë një lojë dhe që vullnetari është një person shumë i mirë dhe i mrekullueshëm.
8. Riorganizoni të gjithë pjesëmarrësit në një rreth dhe kërkoni të shkundin këmbët dhe duart për të cilruar emocionet e aktivitetit.

Shënime për trajnuesin:

- Ky aktivitet mund të jetë disi emocional, prandaj veproni me shumë kujdes dhe me pjesëmarrës të cilët tashmë janë shumë rehat me njëri-tjetrin. Mos e kryeni këtë aktivitet në trajnime të shkurtra ose në fillim të trajnimit.
- Kontrolloni si ndihen vullnetari dhe pjesëmarrësit, me qënë se ky mund të jetë aktivitet shumë emocional, që mund tu lëndoj ndjenjat dhe t’i bëj të ndihen keq. Në raste ekstreme mund të jetë e nevojshme të ndalohet herët ndarja e mendimeve negative dhe të kalohet te pozitivet. Merrni gjithashtu në konsideratë mundësinë që të ndaloni herët aktivitetin dhe të kaloni direct te shkundja dhe raportimi.

RAPORTIM DHE VLERËSIM

- Si ju duk? Si u ndjetë gjatë këtij aktiviteti?





- Për vullnetarin: Si u ndjetë kur ju thanë të gjitha gjërat negative? Si u ndjetë kur ju inkurajuan?
- Për të tjerët: Si u ndjetë kur thatë shprehjet negative dhe positive?
- A është kjo e ngjashme me ndonjë situatë nga komuniteti juaj? A mund të jepni shembuj?
- A ka ndonjë qëndrim të ngjashëm me burra që hyjnë në këto kategori? (Të divorcuar, që pijnë alkool dhe duhan).
- Cfarë mund të mësojmë nga ky aktivitet? Si mund ta zgjidhim këtë problem?



Kapitulli 4 Egzaminimi i paragjykimit dhe diskriminimit.

4 Quadrants Activity⁷

ARSYETIME

Ky aktivitet i lejon pjesëmarrësit të mendojnë për situata ku janë diskriminuar persona ose edhe sulmuar për shkak të gjinisë. Objektivat e tij janë:

- Të rrisni vetëdijen për manifestimet e ndryshme të diskriminimit dhe përjashtimit në shoqëri;
- Të filloni të identifikoni se çfarë duhet të bëj secili pjesëmarrës për ti ndaluar ose jo që të ndodhin.

KËRKESA

- Kohë: 45 minuta.
- Materiale: Nga një kopje të broshurës “4 kuadratet” për secilin pjesëmarrës.

UDHËZIME

- Jepni secilit pjesëmarrës një kopje të broshurës 4 kuadratet. Shpjegoni kuptimin e 4 fjalëve duke ofruar gjithashtu një shembull personal.
- Kërkoni që pjesëmarrësit të zgjedhin një partner dhe të ndajnë në këtë dyshe një shembull të kohës kur kanë luajtur një nga këto role.
- Riformoni grupin dhe diskutoni një nga këto si më poshtë:

RAPORTIM DHE VLERËSIM

- A ishte e thjeshtë të identifikoheshin këto 4 okazione? Cili ishte më i vështiri për tu mbajtur mend?
- Si ju bëri të ndiheshit kur kujtonit këto 4 situata?
- Si u ndjetë duke kujtuar kohët kur ju ishit keqbërësi? Çfarë ju bëri të vepronit si të tillë? Si mund tu ndalonte dikush që ta bënit?
- Si mund të kthehet një “vëzhgues” në “shërues”?
- Çfarë mund të mësojmë nga ky aktivitet?

7 Adapted from: Nancy Flowers, with Marcia Bernbaum, Kristi Rudelius-Palmer, and Joel Tolman (2000), The Human Rights Education Handbook. Effective Practices for Learning, Action and Change, Human Rights Resource Center, University of Minnesota, 2000.



Aktiviteti 4 kuadratet

Kujtoni një situatë në të cilën ju ishit:

“Viktimë”

Një kohë kur dikush ju ka bërë ose thënë dicka për shkak të gjinisë që ju ka lënduar

“Keqbërës”

Një kohë kur ju keqtrajtuat dikë për shkak të gjinisë së saj/tij.

“Kalimtar”

Një kohë kur një person ka keqtrajtuar dikë për shkak të gjinisë së saj/tij dhe ju thjeshtë keni asistuar pa ndërhyrë.

“Shërues”

Një kohë kur një person është keqtrajtuar për shkak të gjinisë së saj/tij dhe ju ndërhytë për ta ndaluar.



Skulpturë:Cfarë duhet ndryshuar?⁸

ARSYETIM

Shtypja shprehet në shumë forma dhe ne të gjithë kemi përjetuar shembuj të shtypjes në jetët tona. Nëpërmjet skulpturave trupore pjesëmarrësit do të krijojnë një vision të shtypjes gjinore që gjendet në shoqëri. Dhe nëpërmjet hapësirës dhe veprimeve fizike eksperimentojnë strategji për të ndryshuar këto “skulptura të shtypjes”.

KËRKESA

- *Madhësia e grupit: + 10.*
- *Kohë: 45-60 minuta.*
- *Materiale: Një dhomë e madhe mjaftueshëm.*

UDHËZIME

- Prezanto temën e skulpturës: ‘Gratë dhe burrat në mbarë botën cfarë duhet ndryshuar’? Lejoni pjesëmarrësit për 5-10 minuta të gjejnë ide.
- Shpjegoni si funksionon skulpturimi (shikoni shënimet e trajnuesit). Kërko një vullnetar që të bëhet skulptura e parë. Nevojitet një person i guximshëm për ta filluar këtë lojë! Theksoni që gjithsecili krijon skulpturën dhe secili person skulpturon vetëm një ide.
- Kërkojuni pjesëmarrësve që nevojitet të ndahen në grupe të vogla, dhe kërkoni që secili grup të krijoj një skulpturë njerëzore duke e ilustruar me një ide që kanë rreth temës. Më pas secili grup i tregon skulpturën e tij grupeve të tjera. Pastaj një prej tyre shpjegon cfarë përfaqëson skulptura.
- Ftoni grupin e parë të prezantoj skulpturën dhe ta shpjegoj për audiencën. Pyesni të gjithë, cfarë ai/ajo mendon rreth skulpturës? A ka ndonjëri ide për të shtuar? Dikush në skulpturën aktuale kërkon që të zëvendësohet, ngrihu dhe bëhu skulpturë.
- Sa të përcaktohet skulptura finale, filloni një diskutim në grup bazuar në pyetjet e mëposhtme:
 - Cfarë vini re për situatën aktuale?
 - Cfarë ndryshimesh mendoni se duhen që të bëhet e vërtetë?
 - Kush mund të jenë aktorët kryesor të këtij ndryshimi?
 - Cili mund të jetë kontributi juaj personal?
- Shkruani idetë kryesore që u ngritën. Kërkoni që pjesëmarrësit të mendojnë rreth ndryshimeve të propozuara dhe të shkruajnë në ditarin e tyre të të nxënit cili mund të jetë kontributi i tyre personal për një ose më shumë prej tyre.



- Përsëriteni procesin për të gjitha skuadrat.
- Në fund gjithashtu mund të gjeni mënyra ti kombinoni skulpturat në një vepër të vetme arti. Gjithashtu mund të bëni një foto për ta dokumentuar.

SHËNIME PËR TRAJNUESIT:

- Ky është një ushtrim energjik që vjen në ndihmë kur njerëzit duken të lodhur, të c'orientuar ose kanë nevojë për drejtim.
- 'skulptura e gjallë' që mund të përdoret për të shprehur cdo concept në mënyrë vizuale, fizike dhe jo verbale. (Eshtë përdorur për të shprehur fuqizim, macizëm, etj). 1-person vepron si skulptor për të organizuar të tjerët të prezantojnë konceptin si tablo ose një imazh I vetëm. Më pas të gjithë personat me radhë e ndryshojnë skulpturën derisa të prezantojnë të gjitha idetë.
- Është e rëndësishme të përfundohet seanca me shënimin pozitiv që : ndryshimet janë të mundura.
- Ky aktivitet mund të kryhet pas diskutimit rreth roleve gjinore dhe nevojave ose më vonë në panir, si parapregatitje për të hartuar strategji dhe plane veprimi.





Një vete më e mire!

ARSYETIME

Edhe pse shumica prej nesh kemi një njohuri të përgjithshme rreth asaj çfarë duhet të bëjmë ose jo, shpesh nuk e marrim parasysh. “Secili udhëtim fillon me hapin e parë”. Pra, ndryshimi fillon kur ne të kuptojmë çfarë duhet të ndryshojmë rreth nesh dhe të fillojmë të bëjmë plane konkrete.

KËRKESA

- Madhësia e grupit +10.
- Kohë: 45-60 minuta.
- Materiale: Një dhomë e madhe mjaftueshëm.

HYRJE

1. Prezanto temën e aktivitetit.
2. Jepni secilit pjesëmarrës një kopje të broshurës “një vete më e mirë”. Pyesni pjesëmarrësit të vlerësojnë veten nga 1 deri në 5 bazuar në faktin që këto pohime i përfaqësojnë ata.
3. Duke u bazuar te vlerësimi, filloni pyesni pjesëmarrësit të fillojnë të mendojnë rreth gjërave që duhet të fillojnë të bëjnë, ndalojnë së bëri dhe bëjnë ndryshe në mënyrë që të ndërveprojnë efektivisht kundër diskriminimit.
4. Ofroni rreth 40 minuta për aktivitetin. Me të mbaruar, gruponi pjesëmarrësit në një rreth dhe vazhdoni procesin e raportimit.

RAPORTIM DHE VLERËSIM

- A kishte dicka që ju surprizoi gjatë vlerësimit të vetes?
- Cila mund të jetë ajo gjë që mund të ndryshoni te vetja menjëherë?
- Cilat janë sfidat më të mëdha që parashikoni nëse bëni këto ndryshime në jetën tuaj?
- Si ndiheni kur shkruani gjëra konkrete që planifikoni të ndryshoni?
- Çfarë mund të mësoni nga ky aktivitet?





Broshurë- një vete më e mire

Ju lutemi vlerësoni sjelljen tuaj nga 1 deri në 5.

1 do të thotë nuk e gjeni fare veten në përshkrim, 5 do të thotë që përshkrimi është pjesë e rëndësishme e jetës/punës tuaj.

E edukoj veten rreth kulturës dhe eksperiencave, të grupeve të tjera (rracore/ fetare/ etnike/ekonomike, etj.) duke ndjekur kurse, panaire, evente kulturore, lexuar, etj.

Shpenzoj kohë duke reflektuar rreth fëmijërisë sime/edukimit për të analizuar ku dhe si i kam marrë mesazhet raciste, seksiste dhe ato paragjyqese.

Vështroj qëndrimet dhe sjelljet e mia për të përcaktuar nëse po e mbështes apo luftoj racizmin në shoqërinë tonë.

Vlerësoj përdorimin tim të gjuhës për të parë nëse përdori terma ose shprehje që janë degradues ose lëndues për grupet e tjera.

Shmang stereotipimin dhe përgjithësimin rreth personave bazuar në identitetin e grupit të tyre ,gjininë ,etj.

Jam në dijeni ,dhe mund të eksploroj dhe diskutoj me rehati , ceshtje të racizmit dhe formave të tjera të diskriminimit.

Jam i hapur të kem dikë të një tjetre “rrace” të më tregoj mënyra për të cilat sjellja ime mund të jetë josensitive.

U jap vëmendje të njëjtë të gjithë të njohurve të mi pa varësisht “racës,” fesë, klasës socio-ekonomike, ose mundësive fizike.

Qëllimisht monitoroj programet televizive ,gazetat , median sociale dhe reklamat për përbërës paragjyqes.

Ndihem e lirë të përballem me persona që përdorin, vazhdojnë të përdorin gjuhë diskriminuese ose shfaqin sjellje diskriminuese dhe u kërkoj atyre të ndalojnë.

Jam vullnetar për ceshtjen e promovimit të barazisë dhe mosdiskriminimit.





Pasi të plotësoni komplet listën, lutemi të bëni një listë me fushat që mendoni se mund të përmirësoni. Më pas krijoni synime specifike për veten që të bëheni më gjithëpërfshirës në jetën tuaj dhe për të promovuar një botë më gjithëpërfshirëse.

Duhet të filloj të bëj...

Duhet të ndaloj së bëri..

Duhet të bëj ndryshe...





Kapitulli 5- Aftësitë trajnuese.

Gabime në trajnim.

ARSYETIME

Kur trajtoni është mjaft e natyrshme të bëni disa gabime, vecanërisht herën e parë.

Aktiviteti synon prezantimin në mënyrë direkte të gabimeve tipike që një trajnues mund të bëj, ndërkohë që mbështet pjesëmarrësit të zhvillojnë strategjitë për ti shmangur ato. Ky aktivitet synon kuptimin e aftësive prezantuese që një trajnues duhet të ketë dhe fillimin e zhvillimit të strategjive të nevojshme për të evituar gabimet më tipike në trajnim.

KËRKESA

- Materiale: Një biletë me një gabim trajnimi për cdo 2 - tre pjesëmarrës.

RAPORTIM DHE VLERËSIM

1. Shpjegoni arsyetimin e aktivitetit.
2. Ndani pjesëmarrësit në dyshe ose grupe me nga 3 dhe ndani me secilin grup një nga biletat që tregojnë gabime të ndryshme në trajnim.
3. Udhëzoni secilin grup të lexoj biletën që ka dhe ofroni atyre 10 minuta që të pregatisin një skicë 1 minutëshe që përshkruan gabimin. Më pas secili grup do të performoj skicën e tij dhe të tjerët do të ftohen të gjejnë gabimin.
4. Lejoni secilin grup të prezantoj performancën e tij dhe të shkruaj cilat janë supozimet që po bëjnë të tjerët. Gjithashtu pyesni pjesëmarrësit si ndihen kur shohin që një trajnues bën një gabim të tillë.

TEMA DISKUTIMI

Ky aktivitet ose mund të kryhet pa raportim ose trajnuesi mund të pyes në fund:

- Cfarë strategjish të mundshme mund të përdorim për të evituar situata të tilla?
- Si mund ta kuptojmë që kemi bërë gabime të tilla?

Aktiviteti është gjithashtu shumë i mirë për të prezantuar konceptet feedback-u ndërmjet kolegëve, kontroll, vëzhgim, vlerësim, etj.





Broshurë -gabimet në trajnim.

Jo entuziazëm kur trajtoni
Jo kontakt me sy
Jo mjete vizive të këqija (imazhe, slide, etj.)
Të folurit shumë ulët (jo mjaftueshëm volum)
Të shfaqurit nervozizëm, turp
Të ardhurit pa përgatitur/Të mos dini çfarë duhet të bëni
Mos shpjegimi i rregullave si duhet
Nuk jeni interaktiv me pjesëmarrësit
Ndiheni i/e ofenduar nga reagimi i pjesëmarrësve
Talleni me pjesëmarrësit
U bërtisni pjesëmarrësve
Nuk e menaxhoni kohën si duhet (mbaroni shumë vonë ose shumë herët...)
Jeni shumë energjik për aktivitetin/grupin
Nuk përshtateni me nevojat e pjesëmarrësve





Mbështetës i mbështetur

ARSYETIM

Ky aktivitet i ndihmon pjesëmarrësit të kuptojnë sa e vështirë është të mbështesësh dhe të mbështetesh nëse nuk flet. Gjithashtu krijon një ndërgjegjësim rreth nevojave të veta të mbështetjes dhe si do të reagojë dikush kur mbështetet pa e kërkuar atë. Mbështetës i mbështetur shpesh është përdorur gjatë seminareve trajno-trajnesin në mënyrë që të krijohet ndërgjegjësim kur punohet me bashkë-trajnesin.

KËRKESA

- Kohë: 20-30 minuta.
- Materiale: Nuk nevojiten material. Një dhomë e madhe ku çiftet të qëndrojnë me krahë të hapur.

UDHËZIME

1. Kërkoni që pjesëmarrësit të formojnë çifte. Nëse keni një numër të pabarabartë pjesëmarrësish, ose lejoni një grup me tre persona ose le tu bashkohet atyre njëri nga trajnesit.
2. Udhëzoni pjesëmarrësit të zgjedhin personin që do filloj. Ky person do të mbështetet, mbyll sytë e tij/saj dhe shtrij krahët si T. Personi tjetër supozohet të mbështes T-n për 5 minutat në vazhdim pa folur, thjesht duke hamendësuar kur T ka nevojë për mbështetje.
3. Pas 5 minutave rolet ndryshojnë. Të mbështeturit bëhen mbështetës dhe anasjelltas. Opsionalisht, gjatë ndryshimit të roleve, mund të lejoni 2 minuta diskutim rreth një strategjie të mundshme.
4. Pas 10 minutash raportoni aktivitetin.

RAPORTIM DHE VLERËSIM

- Për personat që u mbështetën: Si u ndjetë? A u ndihmuat shumë herët/vonë/fiks në kohë.
- A arritët atë që prisnit? A ndodhi?
- Për personat që ishin mbështetës: Cila ishte strategjia juaj për të mbështetur T-n?
- Për të gjithë: Cfarë mësuat gjatë këtij ushtrimi?
- Cfarë mendoni që mund të mësoni nga ky ushtrim kur bëhet fjalë për të mbështetur të tjerët/kërkuar mbështetje/bashkë-trajnuar?





Procesi i feedback-ut

ARSYETIME

Ky proces i thjeshtë feedback-u do tju lejoj të hidhni një veshtrim dhe të vlerësoni veten dhe skuadrën tuaj të kolegëve trajnues Brenda një mjedisi mbështetës. Përdoreni këtë process feedback-u gjatë seancave të praktikës dhe ndjekjes së programeve dhe panairëve aktuale. Procesi i feedback-ut është një mjet i rëndësishëm për të identifikuar fuqi dhe aftësi që kanë nevojë për më tepër zhvillim. Kur u jep feedback kolegëve të tjerë trajner, është mire të ndiqni një numër të caktuar udhëzimesh. Mund tu prezantoni pjesëmarrësve “rregullat” e feedback-ut para se të filloni praktikën e trajnimit.

PRAKTIKA E TRAJNIMIT

- Kohë: 15 deri në 30 minuta, në varësi të pyetjeve të pjesëmarrësve.
- Materiale: Letër flipchart.

UDHËZIME

1. Prezantoni grupit procesin e feedback-ut, duke përfshirë përkufizimin, dhe një përmbledhje të pikave kyçe si të japësh dhe të marrësh feedback.

PËRKUFIZIME

Feedback-u është një informacion rreth reagimeve të performancës së një detyre të një personi, etj., që përdoret si bazë për përmirësim.

Është gjithashtu modifikimi ose kontrolli i një procesi ose sistemi nga rezultatet ose efektet e tij.

Mund (dhe duhet!) të jetë pozitiv dhe negativ. Feedback-u është një dhunti që mund të na ndihmojë të mësojmë dhe përmirësojmë veten tonë nëpërmjet observimit konstruktiv që e marrim nga të tjerët.

Pika kyçe në dhënien e feedback-ut

- I menjëhershëm : sa më shpejt që të jetë e mundur pasi eventit ose situatës të ndodh
- I dëshirueshëm: feedback-u nuk ndihmon askënd nëse është i detyruar, nëse personi që supozohet ta marrë nuk mund ose nuk dëshiron ta dëgjojë
- Përshkrues: pa interpretime dhe gjykime , pa e shtyrë personin tjetër të justifikojë veten e



ti/saj

- Specifik: Pa përgjithësuar por në lidhje direkte me një situatë ose bisedë precize
- I dobishëm : Cfarë është kritikuar nuk duhet të jetë jo real ndaj ndryshimit , indikacionet dhe këshillat duhet të jenë të arritshme.

I përshtatur me personin të cilit po i jepni feedback dhe me situatën në të cilën e jepni. Nevojat e marrësit të feedback-ut gjithashtu duhen marrë parasysh , jo vetëm nevojat e atij që e jep.

- Subjektiv: Përdorimi i deklaratave “unë”. Deklaratat “unë” janë të rëndësishme për të shmangur përgjithësimet dhe për të mbajtur komentet dhe sugjerimet të fokusuara në eksperiencat tuaja , dhe jo për të folur nga ajo cfarë ju besoni se të tjerët mendojnë. “Unë mendoj që prezantimi juaj mund të ishte më efektiv nëse do të kishit shpjeguar të gjitha udhëzimet para se tu thonit personave të formonin grupe të vogla diskutimi.”
- Të balancuar: Të dyja pozitiv dhe negativ(në vënd të “negativitetit”, është më mire ti referoheni “kriticizmit konstruktiv ”). Kemi tendencën të shohim vetëm cfarë nuk ka funksionuar ,por gjithashtu është e rëndësishme të vëzhgohet cfarë është bërë në rregull dhe për të mos konsideruar që gjithcka që është bërë mirë është e dukshme ose “normale”. Kur i jepni feedback-un e nevojshëm njëri tjetrit ,filloni duke artikuluar qartësisht fushat e forta që vëzhguat. Më pas adresoni në një mënyrë konstruktive fushat që kanë nevojë për përmirësim. Shmangni dhënien e feedback-ut si prezantim ose shtesë e feedback-ut tuaj konstruktiv. Për shembull ,shmangni të thënurit e , “unë mendova se ishit përgatitur mirë ,por ...”Kujtoni , edhe pse kolegët trajnues mësojnë nga feedback-u konstruktiv , komentet positive janë po aq të rëndësishme për ndërtimin e konfidencës dhe afirmimin e fuqive egzistuese. Filloni duke përshtatur qartësisht cfarë është bërë mirë . Grupi “juaj ishte përgatitur mirë . E vlerësoj që ju e njihnit aktivitetin dhe dukej se ju të gjithë punonit mirë sëbashku .” “Unë pëlqeva mënyrën si Roberto shkruante përgjigjet në grafik ndërsa Ela i mbledhte ato nga grupi. Historia që ju treguat ishte një shtesë shumë e mirë.”Pas këtij feedback-u pozitiv ,ju mund të shtoni cdo sugjerim që mund ta bëj prezantimin edhe më të mirë. “Unë isha ulur në fund dhe pata pak vështirësi të dëgjoja zërin tuaj kur ju bëtë disa nga pyetjet e diskutimit....”

Pika kyqe në marrjen e feedback-ut

- Jeni të hapur: Është më mirë të thuhet nëse dikush nuk është në gjendje të marrë feedback dhe kur do të jetë momenti i duhur .
- Dëgjoni aktivisht :Mos u përgjigjini me shpjegime, justifikime, argumente por fillimisht fokusohuni vërtetë në atë cfarë po thuhet dhe përpiquni ta kuptoni mirë: Ka të bëjë me vendosjen e vetes në vend të tjetrit! Mos hezitoni të përsërisni ose riformuloni cfarë ka thënë tjetri që të kuptoni nëse e keni kuptuar mirë dhe nëse është e nevojshme ,pyesni tjetrin të sqaroj disa aspekte.
- Mos debatoni ose mbroni veten: ka gjithashtu feedback me të cilin nuk mund të bëni



asgjë edhe pse ju dëgjuat aktivisht dhe kuptuat mirë. Ju mund të vendosni nëse e merrni për bazë ose jo. (Ashtu si dhuratat :zakonisht i pranojmë të gjitha edhe pse janë disa që nuk do ti përdorim kurrë.)

- Jeni falenderues: sepse feedback-u para së gjithash është një dorë ndihmëse që ju ofrohet.

2. Pasi secila skuadër trajnimi të ketë mbaruar aktivitetin, mund të filloni procesin e feedback-ut duke përdorur pyetjet e mëposhtme:
- Cfarë bëtë mire?
 - Cfarë mund të bënit ndryshe?
 - (Komente të tjera?)





Menaxhimi i situatave të vështira të trajnimit.

ARSYETIME

Ky aktivitet synon të familjarizoj pjesëmarrësit me mënyrat e menaxhimit të situatave të vështira në trajnime. Më e rëndësishmja është se pjesëmarrësit kanë shancin të nxjerrin përfundime nga eksperiencat e tyre dhe krijojnë ide rreth problemeve dhe zgjidhjeve të ndryshme që mund të ndeshin si trajnues.

BURIME

- Kohë: 90 deri në 120 minuta.
- Materiale: letër flipchart, material kreative që pjesëmarrësit mund ti përdorin për luajtjen e roleve, nje hapësirë të përshtatshme ku të organizohen sëbashku si prezantimet formale ashtu edhe prezantimi i roleve.

UDHËZIME

1. Prezantoni shembuj të situatave të vështira që trajneri dhe pjesëmarrësit mund të ndeshin në trajnime ose panairë:
 - Një pjesëmarrës është shumë i përfshirë.
 - Vetëm një pikpamje është përfaqësuar.
 - Një konflikt ndodh.
 - Flet vetëm një folës.
 - Ka mungesë informacioni.
 - Ndalon diskutimi/nuk fillon.
 - Dikush fillon të qaj.
 - Pjesëmarrësit nuk marrin pjesë.
 - Ju ofendoheni personalisht.
2. Ndani pjesëmarrësit në grupe të vogla (4 deri në 6). Jepni nga 30 minuta kohë për secilin grup të:
 - identifikoj një situatë të vështirë që njëri prej tyre ka ndeshur në një panair/trajnim. (Mund të jetë një situatë nga lista ose një tjetër lloj situatë e vështirë; Do të ishte më mirë nëse do të vinte nga një situatë e vërtetë jo nga një fictive);
 - Krijoni një lojë që përfaqëson situatën dhe propozon një zgjidhje për ta trajtuar/zgjidhur atë.
3. Shpjegoni që do të ketë 3 minuta kohë për të luajtur skenën për të gjithë grupin dhe më pas do tu duhet ta luajnë përsëri maksimumi 3 herë, duke lejuar pjesëmarrësit e tjerë të gjejnë zgjidhje të tjera për situatat (një lloj modeli forum teatri). Gjithashtu përmend që janë të lirë ti japin



cfarëdo lloj konteksti lojës në mënyrë që grupi ta kuptoj më mirë situatën. (Nevojiten specifikisht për skuadrat që luajnë situatat në fazat e mëvonshme të raportimit).

4. Ftoni secilën skuadër të luaj situatat një nga një. Pas lojës trajnuesi lë hapësirë për grupin që fillimisht të identifikoj situatën dhe zgjidhjen e sugjeruar nga grupi në lojë, dhe pastaj fton vullnetarë të provojnë zgjidhje të tjera të mundshme që mund të kenë. Nuk është e nevojshme të luhen të gjitha situatat dhe në fund trajnuesi duhet ti përmbledh në një flipchart të gjitha të mundshmet minimumi 40-60 minuta. (Në rast se nuk mund të keni më shumë se 10 minuta/grupi, nuk do të ketë kohë për të luajtur situatën përsëri, vetëm për të diskutuar zgjidhje tjetër dhe për ti përmbledhur).
5. Pasi secila skuadër të ketë prezantuar situatat lejo të paktën 10' të diskutojnë rreth asaj cfarë mësuan nga aktiviteti dhe cfarë dyshimesh kanë akoma. Mund të përdorni pyetjet e mëposhtme udhezuese:
6. Jepni broshura dhe ftoni pjesëmarrësit të vazhdojnë me diskutimin madje edhe të bëjnë pyetje që mund të kenë gjatë kohës së lirë.

RAPORTIM DHE VLERËSIM

- Si ishte të diskutonit rreth situatave të vështira dhe zgjidhjeve të mundshme që mund të ndeshni gjatë kryerjes së raportimit? A zbuluat diçka të re?
- Në cfarë mënyre ju ndihmoi të identifikoni fazat e ndryshme të raportimit?
- Cfarë mësuar nga ky aktivitet?
- Si e imagjinoni këtë mësim në aktivitetin tuaj si trajnues?

Peer Trainer Path⁹

ARSYETIME

Ky aktivitet ka për qëllim që pjesëmarrësit të rikujtojnë eksperiencat jetësore (njohuritë, pasionet, aftësitë... të cilat i formuan, për të kuptuar cilat janë forcat e tyre egzistuese për tu quajtur koleg trajner. Gjithashtu do ti ndihmoj ato për të reflektuar mbi atë që akoma duan të mësojnë dhe zhvillojnë në mënyrë që të bëhen koleg trajner më të mirë.

KËRKESA

- Kohë: 60-90- minuta. (në varësi të kohës së dhënë për raportimin).

UDHËZIME

1. Prezantoni arsyetimet dhe indikacionet.
2. Jepni për secilin pjesëmarrës nga një letër a4 dhe kërkoni të bëjnë një vizë në të. Viza do të përfaqësoj jetën e tyre. Kërkoni që të shkruajnë sipas kohështrirjes momentet kyqë/eksperiencat që lidhen me pasionet e tyre, eksperiencat e të nxënit dhe marrëdhënien e tyre me arsimin jo-formal, arsimin ndërmjet bashkëmoshatarëve, mos-diskriminimin. Përfshini:
 - Kontaktin e parë me arsimin jo-formal dhe/ose arsimin ndërmjet bashkëmoshatarëve;
 - Trajnimin më të mirë dhe më të keq dhe çfarë kanë mësuar nga to;
 - Cilat janë trajnimet/ panairret/kurset domëthënëse që kanë ndjekur dhe çfarë kanë mësuar prej tyre;
 - Çfarë eksperiencash të tjera kanë kontribuar në mësimin e tyre: Pasionet, hobe, që i kanë pasuruar ato si trajner.

Lejoni rreth 15 minuta për këtë detyrë individuale.

3. Kërkoni që pjesëmarrësit të palosin 3 herë një letër tjetër a4. Kërkoni që ata intuitivisht të përzgjedhin 3 eksperiencat kyqë, kujtojnë një moment kyq për secilën experience, duke vizatuar një skicë dhe i vendosur një titull secilës prej tyre. Më pas kërkoni të shkruajnë poshtë secilit vizatim, çfarë mësuan nga kjo eksperiencë ose në çfarë mënyre, pasioni/interesi/mësimi i ndihmoi të bëhen trajner më të mirë.
4. Ftoni pjesëmarrësit ti vendosin vizatimet e tyre në dysheme, dhe të ecin rreth e rrotull në mënyrë që të kenë shancin të shohin eksperiencat e të gjithë grupit. Kërkoni që të gjejnë një tjetër person me të cilin do të pëlqenin të ndanin ndonjë gjë rreth kësaj. Kujtojuni atyre që në cdo moment, janë të lirë të zgjedhin çfarë informacioni ai/ajo ndajnë dhe që është mirë ti mbajnë gjërat për vete dhe ti thonë jo pyetjeve të tjerëve.



5. Kthehuni te grupi i madh dhe diskutimi i trajnuesit në mënyrë që të ndihmoni pjesëmarrësit të nxjerrin konkluzione mbi aktivitetin dhe secili prej tyre të ndaj cfarë mësuan kuptuan.

RAPORTIM DHE VLERËSIM

- Si ishte të mendonit për ato eksperiencë?
- Si ishte ti ndanit me një person tjetër?
- A gjetët ndonjë gjë surprizuese/të re rreth vetes tuaj?
- Po rreth të tjerëve?
- Si ju ndihmon kjo eksperiencë që ta shihni veten si trajner?
- Cfarë po fitoni nga kjo eksperiencë?





Për mësim të mëtejshme.

Ka shumë mënyra të mësoni dhe rriteni në fushat e rinisë, trajnimit dhe anti-diskriminimit. Këshilla jonë për të ecur me mësimin është që të kombinoni kërkimin dhe eksperiencën. Me poshtë janë disa mënyra të thjeshta për të fituar njohuri të reja, eksperiencia, mundësi dhe (me shumë gjasa miq të rinj gjithashtu).

- Lexoni romane, poezi, histori jo-imagjinare të shkruara nga background-e të ndryshme nga ato tuajat. Përpiquni të merrni sa më shumë perspektiva në një situatë. Llogaritë personale dhe historitë e jetës janë mënyra efektive për të zhvilluar kuptueshmërinë dhe ndjeshmërinë.
- Merrni pjesë në aktivitete kulturore të grupeve me të cilët nuk mund të keni shumë kontakt.
- Ndiqni kurse ose një program trajnimi që të përmirësoni njohuritë dhe aftësitë tuaja në fushat që ju interesojnë.
- Gjeni mënyra që të keni kontakt me persona që kanë backgrounde të ndryshme nga ju. Bëni pyetje (të duhura) si dhe ndani informacione për eksperiencat tuaja kulturore gjithashtu.
- Kontaktoni organizata lokale që përfaqësojnë grupe të ndryshme të minoritetit për informacione mbi ceshtjet që janë shqetësuese për ta.
- Shikoni programe televizive dhe filma që mund t'ju informojnë rreth background-eve ose eksperiencave të tjera kulturore.
- Monitoroni televizionet, radiot, gazetatat dhe revistat për përbërës paragjykues.
- Shikoni filma, të vjetër dhe të rinj që kanë trajtuar tema të paragjykimit dhe diskriminimit.
- Shpenzo kohë duke udhëtuar, jetuar, studiuar ose punuar jashtë vendit. Mësoni një gjuhë të re dhe fitoni eksperiencia jashtë zonës së rehatshme të kulturës suaj.
- Vizitoni pjesë të qytetit ku normalisht nuk do të shkonit. Kaloni një mbasdite, hani një vakt, dhe vizitoni një qendër komunitare ose kulturore.
- Bashkohuni rrjeteve dhe shoqatave të tjera që trajtojnë tema të diversitetit, diskriminimit dhe trajnime, dhe mund t'ju paisin me më shumë informacion ose eksperiencë.
- Bëni disa punë vullnetare në zonat e pa favorizuara.
- Shikoni modelet dhe trendet në marrëdhëniet shoqërore dhe mundësitë e barabarta. Sfidoni veten duke vazhduar me pyetjen "Pse?"

Përktheu: DETIONA GJERMIZA

