
Financuar
nga Bashkimi Evropian
dhe Këshilli i Evropës



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Zbatohet
nga Këshilli i Evropës

MANUAL PËR TRAJNERËT

**Për planifikimin dhe zhvillimin e
sesioneve të trajnimit të trajnerëve për
mësuesit/trajnerët e shërbimit të burgjeve**

Autorizohet riprodhimi i ekstrakteve (deri në 500 fjalë), me përjashtim të riprodhimit për qëllime tregtare për sa kohë që ruhet integriteti i tekstit, fragmentet nuk përdoren jashtë kontekstit, nuk jepen informacione të paplota dhe nuk e keqorientojnë lexuesin sa i përket natyrës, fushëveprimit apo përmbajtjes së tekstit. Teksti burimor duhet të njihet gjithmonë si vijon “©Këshilli i Evropës, 2022”. Të gjitha kërkesat e tjera në lidhje me riprodhimin/përkthimin e të gjithë këtij dokumenti ose e pjesëve të caktuara të tij, duhet t’i drejtohen Drejtorisë së Komunikimeve, Këshilli i Evropës (F-67075 Strasburg Cedex ose publishing@coe.int).

Të gjitha korrespondencat e tjera në lidhje me këtë publikim duhet t’i drejtohen Directorate General Human Rights and Rule of Law.

@ Këshilli i Evropës, Prill 2022. Të gjitha të drejtat e rezervuara. I liçencuar në Bashkimin Europian sipas kushteve të miratuara.

Ky publikim është prodhuar me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian dhe Këshillit të Evropës. Pikëpamjet e shprehura këtu nuk mund të merren në asnjë rast si pasqyrim i opinionit zyrtar të secilës palë.

PËRMBAJTJA

HYRJE	4
DITA PARË	7
Pjesa 1: Prezantimi i programit	8
Pjesa 2: Rehabilitimi social i të dënuarve/të burgosurve (faqja e prezantimit 2/1) ...	14
Pjesa 3: Cilësia e trajnerëve efektivë dhe trajnimit efektiv (Faqja 3/1)	24
Pjesa 4: Punë efikase në grup (Faqja 4/1 e prezantimit).....	33
DITA E DYTË	42
Pjesa 5: Të mësuarit në moshë të rritur (faqja 5/1)	42
Pjesa 6: Metodatat trajnuese dhe teknikat kyçe (Faqja 6/1)	50
Pjesa 7: Komentet	60
Pjesa 8: Përgatitje për Ushtrimet e Prezantimit në Ditën 3,4 dhe 5	64
DITA E TRETË	71
Pjesa 9: Qëllimet e sistemit të burgjeve dhe kompetencat kryesore të punonjësve të burgjeve	71
Pjesa 10: Intervistimi Motivues	80
Pjesa 11: Ushtrim Prezantues: Përmbledhje Leksion Interaktiv & feedback	87
Pjesa 12: Ushtrim Prezantues: Përmbledhje Leksion Interaktiv & feedback	89
DITA E KATËRT	92
Pjesa 13: Menaxhimi i audiencës dhe i rezistencës (13/1)	92
Pjesa 14-16: Ushtrim prezantues duke përdorur Materialet Bazë të Trajnimit (Faqja 14-16.1)	100
DITA E PESTË	103
Pjesa 17: Metodatat e vlerësimit (faqja 17/1)	103
Pjesa 18-19: Ushtrim prezantues duke përdorur Materialet Bazë të Trajnimit (Faqet 18-19/1)	107
Pjesa 20: Vlerësimi dhe Mbyllja e Kursit (Faqja 20/1)	108

HYRJE

Ky dokument është hartuar në bazë të kuadrit të Veprimit HFII/KiE “Përmirësimi i të drejtave të të burgosurve në Shqipëri”.

Objektivat e këtij manuali

- Dhënia e mundësisë Shërbimit të Burgjeve të planifikojnë dhe të zhvillojnë sesionet e trajnimit të trajnerëve për mësuesit/trajnerët e programeve të trajnimit fillestar dhe të vazhdueshëm për stafin e burgjeve.

Trajnimi do të fokusohet te zhvillimi i aftësive të nevojshme për dhënien e sesioneve të trajnimit, për vëzhgimin e procesit të të mësuarit/të të trajnuarit dhe procesit të dhënies së vlerësimeve ose siç quhet ndryshe feedback-ut.

Në fund të sesioneve, pjesëmarrësit:

- do të kenë aftësi të planifikojnë, të përgatisin dhe të paraqesin programet të trajnimit;
- do të kuptojnë mënyrën se si mësojnë të rriturit dhe do të jenë në gjendje ta pasqyrojnë këtë në planifikimin dhe zhvillimin e programeve të trajnimit;
- do të kuptojnë gamën e modeleve dhe teknikave që mund të përdoren për zhvillimin e trajnimeve efikase;
- do të jenë në gjendje të kontrollojnë grupe pjesëmarrësish dhe të menaxhojnë me efikasitet rezistencën prej tyre;
- do të njohin rëndësinë e të mësuarit si proces;
- do të kuptojnë teorinë dhe praktikën e rehabilitimit dhe të riintegrit të të dënuarve/të të burgosurve;
- do të kuptojnë rolin profesional, detyrat dhe kompetencat themelore të punonjësve të burgjeve që punojnë në burgje të shteteve demokratike nën sundimin e ligjit;

Programi është projektuar për t’u zhvilluar (mundësisht) nga dy trajnerë gjatë një trajnimi 5-ditor – përfshin 20 pjesë (ose sesione) trajnimi me mundësi të bollshme për praktikimin si të aftësive prezantuese, ashtu dhe të atyre trajnuese.

Pjesët e këtij manuali

Çdo pjesë e manualit fillon me një renditje ngjarjesh njëra pas tjetrës, që përbën strukturën e sesionit në faqen e parë të secilës pjesë. Më pas programi prezanton objektivat, aktivitetet (kontributi i trajnerit) dhe shënimet e trajnerit që do t’i ndihmojnë trajnerët për të dhënë më shumë informacion për çdo temë.

Metoda për trajnimin me pjesëmarrje dhe të mësuarin aktiv përdoret në këtë trajnim për t’i bërë aktivitetet më argëtuese dhe për të arritur një transferim më pozitiv të këtij trajnimi nga trajnerët te pjesëmarrësit.

Disa këshilla moderimi

Që të jesh moderator i mirë kërkon kohë dhe përkushtim. Mund të jetë shumë më e vështirë se sa të jesh mësues apo lektor, sepse duhet të bësh shumë më shumë se sa thjesht “t’u mësosh njerëzve atë që di vetë”. Në fakt, roli juaj është që të angazhoni dhe të kanalizoni mendimet dhe eksperiencat e njerëzve të pranishëm në sallën e trajnimit, në mënyrë që ata të dalin vetë në përfundime të sakta dhe të fuqishme. Mos harroni:

- **Vendosuni gjithmonë në pozitat e pjesëmarrësve:** Moderator i mirë nuk është burimi i të gjitha njohurive, por një person që dëgjon, orienton dhe që sugjeron.
- **Kini besim te pjesëmarrësit:** Të gjithë njerëzit kanë eksperiencë, njohuri dhe burime nga të cilat ata mund të mësojnë. Mos harroni që t’u besoni kapaciteteve të pjesëmarrësve tuaj!
- **Krijoni një atmosferë besimi:** Duke qenë të vetëdijshëm, të hapur dhe të respektueshëm ndaj opinionëve të pjesëmarrësve, mund të krijoni një mjedis, ku njerëzit ndihen të lirë që të ndajnë mendimet dhe eksperiencat e tyre.
- **Jini të përgatitur:** Moderatorët e mirë e njohin temën, audiencën dhe kurrikulumin. Përgatituni për objektivat e të mësuarit dhe për mënyrën se si ato lidhen me aktivitetet që do të zhvillojnë.
- **Jini fleksibël:** Ndonjëherë metodat e të mësuarit mund të kenë nevojë për t’u ndryshuar që t’u përshtaten nevojave të grupeve të caktuara – gjeni mënyra kreative për t’ua përshtatur kurrikulumin e trajnimit nevojave të tyre.

Para sesionit të trajnimit	Gjatë sesionit të trajnimit	Pas sesionit të trajnimit
• Njiheni audiencën • Identifikoni nevojat për trajnim • Përcaktoni targete • Rishikoni objektivat & bëni një plan trajnimi • Lexojini të gjitha materialet e trajnimit & shihni se çfarë tjetër duhet të dini • Përgatitini materialet & logjistikën • Kontrolloni vendin e trajnimit • Zhvilloni një takim planifikues me moderatorët • Sistemojeni sallën e trajnimit, në mënyrë që pjesëmarrësit të ulen në gjysmërreth - për të nxitur diskutimet • Sistemoni materialet e trajnimit • Përgatisni flipchart-et • Regjistroni pjesëmarrësit	• Prezantoni trajnerët, pjesëmarrësit dhe temën • Vendosni disa rregulla bazë • Caktoni përgjegjësitë (personi që kujdeset për kohën, etj.) • Kuptoni pritshmëritë & frikërat e pjesëmarrësve • Bëni lidhjen mes pritshmërive dhe objektiveve • Ofroni logjistikën • Përfshijini pjesëmarrësit • Monitoroni nivelin e vëmendjes dhe të të kuptuarit • Përdorni ushtrime fizike kur është nevoja • Ndiqni planin e aktiviteteve • Ndryshojini metodat tuaja të të mësuarit • Kontrolloni grupin • Trajtojeni me sinjeritet dhe kujdes çështjet delikate	• Vlerësoni njohuritë e marra nga pjesëmarrësit • Vlerësoni trajnimin • Bëni një plan veprimi • Planifikoni aktivitetet pasardhëse • Pastroni vendin e trajnimit • Zhvilloni një sesion për analizimin e trajnerëve • Dokumentojini trajnimin & mësimet e nxjerra

Programi i Trajnimit të Trajnerëve

DITA 1	DITA 2	DITA 3	DITA 4	DITA 5
Pjesa 1 Hyrje në program dhe në Ditën 1 Rregullat Bazë Objektivat Vlerësimi	Pjesa 5 Prezantimi i ashensorit ushtrim & vlerësim Të mësuarit në moshë të rritur	Pjesa 9A & 9B A. Sistemi i burgjeve dhe kompetencat themelore të oficerit të burgjeve	Pjesa 13 Menaxhimi i audiencës: menaxhimi i rezistencës	Pjesa 17 Metodat e vlerësimit Ushtrim prezantues me materialet bazë të trajnimit & vlerësimi
PUSHIM				
Pjesa 2 Rehabilitimi social i të burgosurve	Pjesa 6 Metodat e trajnimit: teknikat kyçe	Pjesa 10 Intervistimi motivues dhe një ushtrim me role	Pjesa 14 Ushtrim prezantues me materialin e kursit të trajnimit & vlerësimi	Pjesa 18 Ushtrim prezantues me materialet bazë të trajnimit & vlerësimi
PUSHIM DREKE				
Pjesa 3 Cilësia e trajnerëve efikasë dhe trajnimit efikas	Pjesa 7 Dhënia e vlerësimit (feedback)	Pjesa 11 Ushtrim prezantues: Leksion i shkurtër ndëraktiv & vlerësim	Pjesa 15 Ushtrim prezantues me materialin e kursit të trajnimit & vlerësimi	Pjesa 19 Ushtrim prezantues me materialin bazë të trajnimit & vlerësimi
PUSHIM				
Pjesa 4 Puna efikase në grup <i>Detyrë shtëpie për ushtrimin prezantues: Prezantim në Ditën 2</i>	Pjesa 8 Përgatitja e ushtrimeve prezantuese për Ditën 3, 4 & 5 <i>Detyrë shtëpie për ushtrimin prezantues: Leksion i shkurtër ndëraktiv në Ditën 3</i>	Pjesa 12 Ushtrim prezantues Leksion i shkurtër ndëraktiv & vlerësim <i>Detyrë shtëpie për prezantimin OBP ushtrim: Dita 4 & 5</i>	Pjesa 16 Ushtrim prezantues me materialin bazë të trajnimit & vlerësimi	Pjesa 20 Ushtrim prezantues me materialin bazë të trajnimit & vlerësimi Mbyllja e kursit
Vlerësimi i Ditës 1	Vlerësimi i Ditës 2	Vlerësimi i Ditës 3	Vlerësimi i Ditës 4	Vlerësimi i Ditës 5

 Udhëzim

 Prezantimi: Përgatitja dhe Ushtrime

Dita parë

Pjesa 1: Hyrje në program: plani i seminarit

Koha	Përmbajtja	Aktivitetet e sugjeruara	Burimet
5 min.	Hyrje në sesionet e trajnimit	Prezantim	Faqja 1.1 & Tabakë letre
10 min.	1. Mirëseardhja	• Prezantim • Ushtrim në grupe dyshe	
5 min	2. Rregullat bazë	• Diskutim në grup • Feedback	Faqja 1.2
5 min.	3 Vlerësimi I individëve	• Prezantim	Faqja 1.3
20 min.	4. Vlerësimi I dallimeve	• Prezantim • Diskutim në grup • Feedback	
5 min.	5. Objektivat e ditës	• Prezantim	Faqja 1.4
5 min	6. Objektivat e përgjithshme të kursit	• Prezantim	Faqja 1.5
10 min	7. Objektivat e mia personale	• Ushtrim individual • Feedback	
10 min	8. Vlerësimi & mbyllja	• Prezantim	

Pjesa 1 – Prezantimi i programit¹

Faqja 1(1) e prezantimit MIRËSEARDHJA në kursin e Trajnimit të trajnerëve

Objektivi: në fund të këtij sesiioni, pjesëmarrësit:

- do të kenë filluar të njihen me njëri-tjetrin dhe me trajnerët;
- do të ndihen të mirëpritur dhe të vlerësuar;
- do të kuptojnë rregullat bazë të këtij sesiioni;
- do të kuptojnë konceptet e vendosjes së objektivave në nivele të ndryshme;
- do të prezantohen me çështjen e vlerësimit;

1. Mirëseardhja: Kontributi i trajnerëve

Trajneri i uron mirëseardhjen grupit dhe prezanton ekipin e trajnimit, të cilët thonë secili diçka për veten. Në këtë moment, secili trajner do të ketë prezantimin e vet, por duhet të thotë shkurtimisht se sa i rëndësishëm është ky kurs dhe se sa i rëndësishëm është grupi, pasi ata do të jenë përgjegjës për zhvillimin e trajnimeve për një gamë të gjerë në fushën e detyrave, aftësive profesionale dhe kompetencave të tyre me qëllimin trajtimin njerëzor dhe dinjitoz të të burgosurve, duke i kushtuar vëmendje në të njëjtën kohë si çështjeve të sigurisë, rendit dhe nevojës për lehtësimin e riintegrit të të burgosurve në shoqëri përmes kujdesit pozitiv, ndihmës dhe mësimdhënies.

Në këtë pikë, trajneri duhet të shpjegojë mënyrën e organizimit të trajnimit, procedurat e evakuimit në rast zjarri (daljet nga godinat) dhe oraret e pushimeve.

Prezantime: ushtrim

Ky është një ushtrim që bëhet fillimisht dyshe-dyshe dhe pastaj në grupe me katër vetë. Gjeni dikë në grup që nuk e njihni

- Personi i parë i secilës dyshe flet për dy minuta duke i treguar partnerit ose partneres për veten
- Pas dy minutash, trajneri bën me shenjë që partnerët të ndërrohen dhe partneri që ishte dëgjuesi flet dy minuta për veten e vet
- Në momentin që trajneri jep sinjalin, secila dyshe bashkohet me një tjetër dyshe dhe secili anëtar i grupit prezanton partnerin që kishte në fillim dyshes tjetër, duke përdorur informacionet e mësuara më herët gjatë këtij ushtrimi.
- Nuk është e domosdoshme që pjesëmarrësit të flasin për dy minuta në çdo prezantim, mjafton që të përmendin disa pika

10 minuta

¹ Kjo pjesë është përshtatje nga J. Teasdale, Materialet e kursit të trajnimit për trajnerët të Këshillit të Evropës, faqja 6-10.

Feedback: Trajneri merr feedback të përgjithshëm dhe u shpjegon pjesëmarrësve se ky është thjesht një ushtrim për të thyer akullin që mund të vazhdojë derisa çdo pjesëmarrës të jetë prezantuar me të gjithë të tjerët, por koha nuk e lejon këtë.

2. Rregullat bazë: Kontributi i trajnerit

Tani që kemi kaluar pak kohë duke u njohur me njëri-tjetrin, është momenti të fillojmë kursin. Pikënisja e kursit tonë sot, siç duhet të jetë pikënisja e çdo kursi, është vendosja e disa rregullave bazë. Këto janë rregulla që kanë të bëjnë me sjelljen dhe pritshmëritë që kemi nga njëri-tjetri për të garantuar një mjedis të mësuarit konstruktiv. Kush dëshiron të sugjerojë ndonjë rregull bazë?

Shënimet e trajnerit

Trajneri përdor tabakë letre për të shënuar sugjerimet e audiencës. Në varësi të asaj çfarë thuhet, trajneri mund të vazhdojë duke pyetur grupin.

Kontributi i trajnerit

Faleminderit për sugjerimet, janë shumë të dobishme. Këto ishin disa prej ideve tona.

Tregojuni faqen 1(2) të prezantimit – Rregullat bazë

Faqja 1(2) Rregullat bazë

- Duhet të jeni gjithmonë në kohë dhe gati për të mësuar
- Duhet të ktheheni nga pushimet fiks në orar për të mos shkaktuar vonesa të sesioneve
- Duhet t'i fikim telefonat gjatë sesioneve
- Duhet t'i trajtojmë të gjithë anëtarët e grupit me të njëjtin respekt dhe konsideratë
- Duhet t'i dëgjojmë të tjerët kur flasin, pa i ndërprerë dhe pa folur në të njëjtën kohë me ta

3. Vlerësimi i individit: Kontributi i trajnerit

Ndoshta arsyeja më e rëndësishme për vendosjen e disa rregullave bazë është që të sigurohemi që çdo anëtar i grupit të ndihet i përfshirë në këtë eksperiencë trajnimit. Më shumë do të shihni në faqen tjetër

Faqja 1(3) Vlerësimi i individëve

- Çdo anëtar i grupit ka kontribut të vlefshëm që e bën atë të vlerësuar dhe të dëgjuar.
- Në rast se ka dallime pikëpamjesh, ato do të dëgjohen me kujdes dhe do t'u nënshtrohen pyetjeve në mënyrë të tillë që diskutimi të jetë konstruktiv dhe të mundësojë një proces normal diskutimi të grupit dhe objektivave të tij.
- Ne që të gjithë kemi pikënisje të ndryshme. Disa prej nesh mund të kenë më shumë njohuri dhe më shumë eksperiencë sesa të tjerët, por kjo nuk do të thotë se kontributi i atyre me më pak njohuri apo eksperiencë është më pak i vlefshëm

- Grupi, si një i tërë, merr përsipër përgjegjësinë për të mësuarin e njëri-tjetrit.
- Pjesëmarrësit do të mbështesin parimin e konfidencialitetit për mënyrën se si ndihen pjesëmarrësit dhe për çështjet që mund të diskutohen gjatë punës.
- Pyetjet naive do të konsiderohen normale.

4. Vlerësimi i dallimeve: Kontributi i trajnerit

Kjo është një nga pjesët më të rëndësishme që do t'ju tregojmë gjatë këtij kursi. Është e rëndësishme që të vendosim një atmosferë gjithëpërfshirëse dhe pozitive që nga fillimi. Pavarësisht se kush jemi ne jashtë kësaj salle trajnimi, këtu brenda jemi të gjithë nxënës.

Si trajnerë, ju do të takoheni me njerëz të ndryshëm. Pjesëmarrësit vijnë nga eksperiencat të ndryshme, stile të ndryshme jetese dhe njerëz me vlera dhe qëndrime të ndryshme. Ata mund të vijnë edhe me qëndrime dhe pritshmëri të ndryshme nga trajnimi. Ajo çka ne duam të krijojmë është një **atmosferë që vlerëson dallimet dhe diversitetin**. Prandaj, do të bëjmë diçka që na ndihmon të mendojmë pak për këtë çështje.

Ushtrim – Vlerësimi i dallimeve: ne jemi të ndryshëm, por ka edhe gjëra që na bashkojnë

Ky është një ushtrim zbulimi!

1. **GJENI PERSONAT E TJERË NË DHOMË QË KANË LINDUR GJEOGRAFIKISHT AFËR ME JU**
2. **KUR T'I GJENI, BËHUNI GRUP ME TA**
3. **TANI MENDONI PAK PYETJEN. ÇFARË DALLIMI KA SE KU KAM LINDUR DHE ÇFARË PUNE BËJ?**

10 minuta diskutim

Së dyti një rigrupim

1. **TANI GJENI PERSONAT TË TJERË NË KËTË SALLË QË ZËNË TË NJËJTIN VEND NË FAMILJE SI JU, si p.sh. fëmija më i madh, i mesmi, i vogli, etj.**
2. **KUR T'I GJENI, GRUPOJINI BASHKË**
3. **TANI, MENDONI PAK PËR TË NJËJTËN PYETJE ÇFARË NDRYSHIMI KA SJELLË KJO TEK PUN QË BËN?**

10 minuta diskutim

Reagimet: Reagime të përgjithshme rreth ideve dhe temave që dalin. A ka ndikuar? A janë të vetëdijshëm për këtë ndikim?

Kontributi i trajnerit

Si përfundim, jemi grup i larmishëm, ne që të gjithë jemi të ndryshëm dhe kjo *bën*

dallimin Por ka edhe *gjëra që na lidhin* së bashku dhe që mund t'i kapërcejnë rolet tona të punës, statusin apo përvojën. Kjo nuk do të thotë se nuk ka kufizime, ne duhet të kujdesemi që t'i respektojmë rregullat bazë.

Në sallën e trajnimit jemi të barabartë dhe të gjithë janë anëtarë me vlerë të grupit që kanë të njëjtin mendim për atë çka është e pranueshme.

5. Objektivat për ditën 1: Kontributi i trajnerit

Dhe tani le t'i kthehemi një tjetër parimi të rëndësishëm të trajnimit. Në këtë kurs nuk do të na dëgjoni duke folur për çfarë bëjmë, nëse e kemi të qartë çfarë bëjmë, pse e bëjmë dhe cili është qëllimi i punës I shprehim këto si objektiva.

Mund të vendosim objektiva në nivele të ndryshme. Për shembull, çdo ditë të kësaj jave do përcaktojmë objektivat e ditës. Ja objektivat e sotme

Trego Faqen 1(4) - Objektivat për Ditën 1

Objektivat për Ditën 1

Nga fundi i ditës, pjesëmarrësit:

- do të jenë prezantuar me njëri-tjetrin dhe me trajnerët
- do të kenë kuptuar rëndësinë e rregullave bazë dhe të dhe atmosferës për krijimin e një mjedisi gjithëpërfshirës trajnimi
- do të jenë të qartë për objektivat e këtij kursi dhe do t'i kenë vendosur vetes ca objektiva personale për javën.
- do të kenë eksploruar temat përkatëse lidhur me punën në burg
- do të kenë shqyrtuar se cilat janë cilësitë e një mësuesi/trajneri të mirë
- do të jenë familjarizuar me aftësitë e moderimit në grup

Do të vini re se këto shprehen si rezultatet tuaja për ju si pjesëmarrës. Ato njihen si Objektiva dhe janë shumë të dobishme për të ditur saktësisht se çfarë doni që të arrini. Ne e përdorim këtë qasje për të vendosur ca objektiva për kursin si një i tërë, si dhe për çdo sesion individual, siç do ta shihni kur të diskutojmë manualin.

Gjëja më e rëndësishme është që të keni qëllime të qarta që ju ndihmojnë të përshkruani qëllimin dhe synimet e punës.

6. Objektivat e përgjithshme për programin e Trajnimit të Trajnerëve: Kontributi i Trajnerit

Tani është koha t'ju prezantojmë me Objektivat e Përgjithshme të këtij programi:

Trego Faqen 1(5) - Objektivat e Përgjithshme të Kursit të Trajnimit për Trajnerët

Në fund të këtij programi për Trajnimin e Trajnerëve, pjesëmarrësit:

- do të jenë në gjendje të planifikojnë, të përgatisin dhe të paraqesin programet e trajnimit;
- do të kuptojmë se si mësojnë të rriturit dhe do të jenë në gjende ta reflektojnë këtë në planifikimin dhe zhvillimin e një programi trajnimi;

- do të kenë kuptuar një sërë modelesh dhe teknikash që mund të përdoren për të dhënë trajnime efektive;
- do të jenë në gjendje për të kontrolluar grupin dhe për ta menaxhuar me efikasitet rezistencën;
- do të njohin rëndësinë e të mësuarit si proces;
- do të kenë kuptuar teorinë dhe praktikën e rehabilitimit dhe riintegrit të të dënuarve/ të burgosurve;
- do të kenë kuptuar rolin profesional, detyrat dhe kompetencat bazë të oficerëve të burgjeve që punojnë në burgjet e një shteti demokratik nën sundimin e ligjit;

Shënim i Trajnerit

Shpjegoni se këto janë objektivat e vendosur, por ftojini që të reagojnë

7. Objektivat e mia personale: Kontributi i Trajnerit

Ashtu si nivelet e ndryshme të objektivave të vendosura për grupin apo kursin, ne që të gjithë vijmë në trajnim me pritshmëritë dhe shpresat tona. Edhe këto mund të pasqyrohen si një sërë objektivash personale.

Ushtrim - Objektivat e mia personale

Ky është një ushtrim personal individual.

1. Mendo për disa minuta se çfarë pret nga kjo javë dhe çfarë shpreson të arrish.
2. Shprehni këto si objektiva të vendosura për veten tuaj. Për shembull 'deri në fund të kësaj jave, unë do të kem.....'
3. Shkruaji në një copë letër dhe vulosi në një zarf me emrin tënd mbi të.

10 Minuta

Feedback: Trajneri mbledh zarfet.

8. Mbyllja: Kontributi i trajnerit

Në fund të javës do të rihapim zarfet dhe do të jeni në gjendje të vlerësoni se deri ku i keni përmbushur objektivat tuaja personale.

Kjo na sjell në parimin e tretë të madh që duam të prezantojmë, i cili është rëndësia e vlerësimit.

Është shumë e rëndësishme që të fusim në punën tonë edhe aftësinë për të gjykuar ndikimin që ne kemi. A po e arrin kursi qëllimin për të cilin po e zhvillojmë, a po mësojnë dhe a po marrin pjesëmarrësit informacionet që ne duam që ata të kenë?

Duke vendosur objektiva të qarta, ne tashmë kemi një mënyrë për të testuar rezultatin aktual duke e krahasuar me atë që kemi vendosur të bëjmë. Në fund të çdo dite këtë javë ne do të kalojmë ca kohë duke reflektuar se sa i kemi përmbushur objektivat e

ditës, ky është një proces vlerësimi. Ju gjithashtu do të jeni në gjendje të testoni se sa keni mësuar krahasuar me objektivat e vendosur për çdo sesion të kursit. Sigurisht në fund të javës do të shqyrtojmë objektivat e përgjithshme dhe do t'i hapni zarfet dhe do të shikoni se sa janë përmbushur qëllimet tuaja personale.

Ajo çka tregon kjo është se vlerësimi është një proces në vazhdim jo një ngjarje e izoluar në fund të një kursi.

Testimi krahasuar me objektivat nuk është e vetmja mënyrë për t'u vlerësuar. Ju mund të krijoni dhe përdorni lista të ndryshme kontrolli dhe pyetësorë për të vlerësuar sesionet apo ushtrimet. Ju do të përdorni një listë gjithëpërfshirëse kontrolli në fund të javës për të vlerësuar prezantimet përfundimtare ku do të përfshihen të gjithë.

Gjithashtu do t'ju kërkojmë të plotësoni një vlerësim për kursin para se të largoheni këtë javë.

Ne do t'i rikthehemi vlerësimit në pika të ndryshme të kursit. E rëndësishme në këtë sesion hyrës është që se së bashku me Rregullat Bazë dhe Vendosjen e Objektiveve, Vlerësimi është një nga përbërësit kryesorë të trajnimit efektiv.

Pjesa 2: Rehabilitimi social i të dënuarve/të burgosurve			
Koha	Përmbajtja	Veprimtaritë e propozuara	Burimet
5 minuta	Prezantimi i sesionit	Prezantim	
20 minuta	Konceptet e rehabilitimit dhe riintegritimit	• Prezantim • Diskutim në grup	Faqet e prezantimit 2/1 dhe 2/2
45 minuta	Për shkak se ndëshkojmë, duhet të rehabilitojmë.	• Prezantim • Pyetje dhe Përgjigje	
10 minuta	Veprimtaritë dhe kushtet lidhur me rehabilitimin dhe riintegrimin e të burgosurve	• Prezantim • Ushtrime në çift	Faqet 2/3, 2/4, 2/5 dhe 2/6
10 minuta	Praktika e ndërhyrjes që mbështet rehabilitimin e të burgosurve.	• Prezantim • Dhënia e leksioneve	Faqja 2/7
30 minuta	Faktorët/proceset lidhur me zhvillimin e karrierës kriminale dhe rrugëve për të hyrë e për të dalë nga krimi (dezistenca)	• Prezantim • Diskutim i lirë (Brainstorming)	Faqet 2/8, 2/9 dhe 2/10
10 minuta	Përmirësimi i kapitalit njerëzor (aftësitë dhe kompetencat) e të burgosurve nëpërmjet programeve të strukturuar të sjelljes së të dënuarve	• Prezantim • Pyetje dhe përgjigje	Faqet e prezantimit 2/11
5-10 minuta	Mbyllja		

Pjesa 2: Rehabilitimi social i të dënuarve/ të burgosurve (faqja e prezantimit 2/1)

Objektivi: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit:

- do të kenë kuptuar se si mundet dhe si duhet të funksionojë rehabilitimi i të burgosurve;
- do të njohin veprimtaritë dhe shërbimet lidhur me rehabilitimin;
- do të njohin praktikën e ndërhyrjes që mbështet rehabilitimin e të burgosurve;
- do të kenë kuptuar faktorët/proceset lidhur me zhvillimin e karrierës kriminale dhe rrugëve për të hyrë e për të dalë nga krimi (dezistenca);
- do të njohin qasjen e programeve të strukturuar të sjelljes së të dënuarve;

Në këtë seancë së pari duam të kalojmë ca kohë duke menduar se si mund dhe si duhet të funksionojë rehabilitimi Pastaj fokusohemi tek qasja e programeve të strukturuar të trajnimit për të dënuarit dhe përcaktuesit e efektivitetit të programit.

1. Prezantimi i koncepteve të rehabilitimit dhe riintegrit: kontributi i trajnerit

(20 minuta) (Faqa e prezantimit 2/2)

Qëllimi dhe koncepti i rehabilitimit ka të bëjë me një fushë të njohurive dhe me një grup vlerash, teorish, parimesh dhe me një qasje me objekt ndihmën për të burgosurit që ata të zhvillojnë *kapitalin njerëzor* (shkathtësitë, aftësitë, njohuritë) dhe *kapitalin social* (burimet në aspektin e rrjeteve sociale dhe marrëdhëniet në familje dhe më gjerë në komunitet) që u duhen për të (ri)fituar role me vlerë në komunitetet e tyre. Riintegrimi është pjesë e procesit që u lejon (ish) të burgosurve të asimilohen në jetën e përditshme të komunitetit falë jetesës pa krim, duke dhënë kontribute pozitive për veten, për të tjerët dhe për shoqërinë.

Shënim i trajnerit

Trajneri i kërkon grupit të shkruajë individualisht tre arsye për nxitjen e reformimit personal dhe rehabilitimit social të të burgosurve (+/5 minuta). Pastaj kërkojuni anëtarëve të grupit të ndajnë idetë e tyre dhe të shkruajnë të gjitha sugjerimet në një fletë.

Tjetër opsion: vazhdo me diskutimin e grupit, 10 minuta

USHTRIM: Rehabilitimi social i të burgosurve

Detyra: Mendo rreth arsyeve për nxitjen e reformimit personal dhe rehabilitimin social të të burgosurve.

Shkruaj tre arsye.:

1.....

2.....

3.....

Kontributi i trajnerit

Argumentet në mbrojtje të nxitjes së reformimit personal dhe rehabilitimit social të të burgosurve mund t'i referohen:

- 1) **argumenteve etike normative**: këto argumente u referohen ndjenjave të solidaritetit, motiveve humanitare, etikës ligjore, teorisë penale hakmarrëse, sundimit të ligjit, të drejtave të njeriut dhe parimeve të vendosura nga ligji. Këto argumente janë *etike-normative* në natyrë sepse të gjitha u referohen vlerave morale/etike dhe parimeve bazë normative të lirisë individuale, dinjitetit dhe barazisë, bazave shumë ideologjike të shtetit demokratik sipas shtetit të së drejtës. Vlerat dhe parimet e ndëshkimit ligjor sipas shtetit të së drejtës pohojnë se nxitja e reformimit personal dhe rehabilitimi social i të burgosurve është *thelbësisht i mirë* apo i vlefshëm në vetvete.
- 2) **argumentet utilitare (ose të rëndësishme)**: të kujdesesh për rehabilitimin social të të burgosurve nëpërmjet veprimtarive të planifikimit të dënimit që kontribuojnë në mirëqenien dhe zhvillimin personal të të burgosurve nuk kërkohet vetëm për shkaqe morale apo normative. Ekziston një organizëm në rritje studimesh që tregojnë *dobinë* e trajtimit të mirëqenies dhe rehabilitimit social të të burgosurve nëpërmjet planifikimit të dënimit, sepse ai kontribuon në *qëllimin e zvogëlimit të krimit* duke pakësuar rrezikun e shkeljeve gjatë paraburgimit dhe rikryerjes së një vepre penale pas lirimit.

Ky organizëm studimesh i jep mbështetje *argumenteve utilitare (ose të rëndësishme)* që e shohin rehabilitimin e të burgosurve si një mjet për prodhimin e *dobisë* sa i përket reduktimit më të madh të krimit dhe një shoqërie më të sigurt.

2. 'Duke qenë se ndëshkojmë, duhet të rehabilitojmë' (45 minuta) (Faqja e prezantimit 2/3)

Një *argument thelbësor etik-normativ* është se ***Duke qenë se ndëshkojmë, duhet të rehabilitojmë.***

Arsyetimi i këtij argumenti është si vijon:

- Të dënuarit ndëshkohen për një vepër penale për shkak të gjykimit nga gjykatësi që ata zgjedhin të kryejnë krime, ndërkohë që si agentë moralë racionalë me *aftësi për sjellje morale të përgjegjshme*, kanë pasur vërtet mundësi t'i arrijnë qëllimet e tyre me mënyra të tjera dhe jo duke shkelur ligjin apo duke bërë krime.
- Në ndëshkimin ligjor, supozimi se të dënuarit kanë personalitetin dhe dinjitetin moral si një qenie e lirë njerëzore me aftësi t'u sjellë në mënyrë të moralshme, të përgjegjshme i nënshtron ata para gjykimit të gjykatësit dhe vendimit për dënimin e tyre ligjor.
- Kur, në rast të një çrregullimi mendor ka prova të **mungesës** së lirisë dhe të aftësisë për sjellje morale të përgjegjshme, me ligj nuk lejohet dënimi i autorëve.

Shënim i Trajnerit

Trajneri përdor teknikën e Pyetje-Përgjigjeve ku pjesëmarrësit u përgjigjen me gojë pyetjeve të bëra nga trajneri.

Pyetje: Trajneri pyet grupin: Kur një kriminel i dënuar dërgohet në burg nga gjykatësi, a do të thotë kjo se gjatë ekzekutimit të sanksioneve ai humbet dinjitetin dhe statusin e tij njerëzor si një qenie e lirë dhe me aftësi për sjellje morale dhe të përgjegjshme?

Kontributi i trajnerit (Faqja e prezantimit 2/4)

Përgjigja e kësaj pyetjeje është: JO

Ndëshkimi ligjor i vazhdueshëm sipas shtetit të së drejtës do të thotë se edhe gjatë fazës së ekzekutimit të sanksioneve, të burgosurit duhet të vazhdojnë të kenë statusin dhe kapacitetin e tyre për të vepruar si qenie njerëzore me të drejta të plota.

Kontributi i trajnerit

Nëse përgjigja është JO dhe të burgosurit **duhet** të mbajnë statusin dhe kapacitetin e tyre për t'u sjellë si qenie njerëzore plotësisht e zhvilluar, kjo do të thotë se ne kemi *detyrimin* për t'ia lehtësuar burgosurit *ruajtjen e dinjitetit njerëzor* dhe personalitetit moral dhe për mosprekjen e aftësisë së tij për t'u shpalosur, përmes kontributeve pozitive ndaj vetes, të tjerëve dhe të shoqërisë, si një qenie njerëzore autonome, morale dhe e përgjegjshme.

Pyetje: Si mund t'ia lehtësojmë të burgosurit shpalosjen e tij si një njeri autonom i përgjegjshëm gjatë vuajtjes së dënimit?

Kontributi i trajnerit (faqja e prezantimit 2/5 dhe 2/6)

Përgjigja: Thjesht humbja e lirisë përfshin dëme të konsiderueshme të qëllimshme e të paqëllimshme ose humbje të cilësisë së jetës dhe mundësisë për zhvillim pozitiv. Mundësitë për zhvillim pozitiv të të burgosurve nëpërmjet ndërveprimit social me persona të tjerë të rëndësishëm, pasja e të mirave materiale/shërbimeve dhe jetës private, mundësive për të fituar një pagë normale dhe të kënaqshme, përmes një

pune, plotësimi i nevojës për autonomi, për zhvillimin personal dhe rekreacion preken seriozisht nga privimi i lirisë. Duke i parë këto humbje të cilësisë së jetës dhe kërkesat e ndëshkimit ligjor për mbajtjen të paprekur të aftësisë së të burgosurve për t'u shpalosur dhe për t'u sjellë si qenie njerëzore morale e përgjegjshme, ne gjithashtu kemi detyrimin moral:

- Për të luftuar efektet e dëmshme të burgosjes përmes kushteve njerëzore, të respektueshme dhe sa më pak të dëmshme e sa më normale të izolimit minimal që u lejojnë të burgosurve të jetojnë sa më shumë si qytetarë *të përgjegjshëm* në fushat e ndërveprimit social me persona të tjerë të rëndësishëm (familjen), punën, të ardhurat, jetën, mirëqenien, zhvillimin personal, kohën e lirë etj. Ky **parim i normalitetit** nënkupton që pavarësisht nga dënimi me burg, një i burgosur vazhdon të ketë të gjitha të drejtat bazë apo të drejtat civile në fushat e sipërpërmendura, të cilat nuk hiqen shprehimisht apo si implikime të nevojshme.
- Për të adresuar rehabilitimin social të të burgosurve duke nxitur reformimin e tyre personal dhe duke rritur aftësitë dhe mundësitë e tyre për të jetuar një jetë pa krim pas lirimit që ka për qëllim arritjen e kontributeve pozitive ndaj vetes, të tjerëve dhe shoqërisë. Në qoftë se të dënuarit dalin nga burgu në një gjendje, ku cenohen seriozisht kapacitetet e tyre për të rihyrë në shoqërinë civile dhe për të qenë në rregull me ligjin si qytetarë *të përgjegjshëm*, dënimi i tyre vazhdon edhe pas vuajtjes së dënimit. Edhe kjo gjendje e një *dënimi pas dënimi* shtesë dhe të pamerituar është në kundërshtim me parimin e **proporcionalitetit** (ndëshkimi duhet të jetë proporcional me shkallën e krimit të kryer) dhe me qëllimet e ndëshkimit ligjor, njerëzor sipas shtetit të së drejtës.
- Prandaj sipas shtetit të së drejtës, parimi është se e vetmja e drejtë që kufizohet ligjërisht nga vendimi i gjykatës është heqja e lirisë. Ndëshkimi **është** kufizimi i lirisë. Kjo do të thotë se të gjitha të drejtat e tjera të jetës, integritetit fizik dhe psikologjik (moral), lirisë së shprehjes dhe të fesë, për t'u angazhuar në punë, në kontakt me njerëz të tjerë dhe të drejtat politike duhet të respektohen.
- Kjo njihet ndryshe edhe si shprehja: **“Njerëzit dërgohen në burg si ndëshkim, e jo për ndëshkim.”**
- Përveç kësaj, motoja tjetër është: **Duke qenë se ne ndëshkojmë, duhet t'i rehabilitojmë të dënuarit!!** Ndëshkimi dhe rehabilitimi nuk janë dy qëllime të kundërta, janë dy anë të së njëjtës monedhë.

Standardet dhe normat ndërkombëtare e kombëtare ripohojnë se rehabilitimi i të dënuarve dhe riintegrimi i tyre i suksesshëm në komunitet janë ndër objektivat bazë të procesit të drejtësisë penale dhe sistemit të burgjeve.

Në këtë mënyrë, ato theksojnë rëndësinë e ndërhyrjeve për të mbështetur riintegrimin e shkelësve si një mjet për të parandaluar krimin e mëtejshëm dhe për të mbrojtur shoqërinë. Në fakt, miratimi i masave për të siguruar riintegrimin efektiv të të burgosurve në komunitet është një mënyrë e provuar (e leverdishme) efektive e parandalimit të kryerjes së krimeve të tjera prej tyre. Duhet të pranohet se programet e riintegritit social janë veçanërisht të rëndësishme për çdo individ, jetën e të cilit, vetëbesimin, vetë-

efektshmërinë, marrëdhëniet sociale dhe vendet në komunitet janë cenuar thellësisht nga një periudhë burgimi. Sa më gjatë të mbahen individët në burg, aq më e fortë lidhja e tyre me elementët kriminalë dhe identifikimi i tyre me vlera kriminale, aq më i madh përkeqësimi i marrëdhënieve të tyre familjare dhe sociale dhe aq më të mëdha vështirësitë që ata hasin në mënyrë të pakthyeshme kur kthehen në komunitet.

Shënim i trajnerit

Ky është një ushtrim që zhvillohet me nga dy persona që diskutojnë pak, duke shkëmbyer informacione dhe përvoja lidhur me rehabilitimin.

- Çdo dyshe shpenzon rreth dy minuta duke i treguar partnerit rreth së punës së tij në burg dhe marrëdhënieve të tij me rehabilitimin dhe riintegrimin e të burgosurve
- Çdo dyshe kalon pak kohë duke i treguar partnerit rreth një përvoje pozitive që ka pasur me rehabilitimin dhe riintegrimin e të burgosurve
- Çdo pjesëtar i dyshes bën një përmbledhje të shkurtër (2 minuta) rreth veprimtarive të tij/saj profesionale në burg dhe një përvoje pozitive me rehabilitimin e të burgosurve.

10 minuta

3. Aktivitetet dhe kushtet lidhur me rehabilitimin dhe riintegrimin e të burgosurve: Kontributi i trajnerit (10 minuta)

Le të vazhdojmë me disa reflektime mbi aktivitetet dhe kushtet që nevojiten për të arritur efektivisht qëllimin e rehabilitimit në burgje.

Shënim i trajnerit

Trajneri pyet grupin: *“Çfarë lloj veprimtarish dhe kushtesh duhen në një burg dhe në sistemin e burgjeve në përgjithësi për të zbatuar efektivisht qëllimin e rehabilitimit të të burgosurve?”*

dhe i shkruan përgjigjet në tabelë. Pas përgjigjeve,

Trajneri paraqet prezantimin 2/1 dhe përmbledh

Veprimtaritë dhe kushtet lidhur me rehabilitimin e të burgosurve përfshijnë:

- mbështetjen në një kuadër ligjor të shëndoshë të të drejtave të njeriut;
- një mjedis mbështetës në burg (marrëdhëniet dhe regjimi);
- një sistem për planifikimin e dënimeve;
- programe për menaxhimin e rasteve, punën sociale dhe këshillimin individual;
- edukimin, orientimin profesional dhe programe trajnimi;
- lehtësimin e kontakteve me botën e jashtme (familjen, komunitetin);
- punë në industrinë e burgjeve, ndërmjetësim për punësim;
- lirimin gradual nga burgju;
- kushte për kujdesin për shëndetin fizik dhe mendor;
- partneritete bashkëpunuese me komunitetet dhe agjenci të jashtme etj.

4. Praktika e ndërhyrjes që mbështet rehabilitimin e të burgosurve: Kontributi i Trajnerit (10 minuta)

Zbatimi i objektivave të rehabilitimit dhe riintegritit do të thotë që të angazhohemi në planifikimin dhe realizimin e ndërhyrjeve (multimodale dhe multisistemike) me bazë shkencore.

Këto ndërhyrje i ndihmojnë të dënuarit në një proces ndryshimi gjatë ata arrijnë ta shohin distancimin nga krimi (ose ndalimin e kryerjes së krimeve të tjera) si të dëshirueshme, ashtu edhe të mundshme dhe të angazhohen aktivisht në transformimin e jetës së tyre.

Vetë të dënuarit janë subjekt i rëndësishëm i këtij procesi ndërhyrjeje, ata kanë nevojë për *motivim* për të ndryshuar ose për ta dëshiruar ndryshimin, ata që e kanë *kapacitetin* për të qenë dhe për të vepruar ndryshe dhe që kanë nevojë për një *mundësi* (ose burime të jashtme) për ta bërë këtë. Zhvillimi i motivimit dhe kapaciteteve individuale për të ndryshuar përfshin *kapitalin njerëzor* të të dënuarve/të burgosurve. Mundësitë apo burimet e jashtme për të ndryshuar përfshijnë *kapitalin social* të të dënuarve/të burgosurit. Kapitali social i referohet rrjeteve sociale dhe marrëdhënieve brenda familjeve dhe komuniteteve më të gjera që mund të krijojnë mundësi për ndryshim

Një element tjetër i rëndësishëm janë *profesionistët dhe/ose trajnerët* që kanë nevojë për motivim, aftësi dhe mundësi për të qenë efektivë në punën me të dënuarit dhe për të ndërtuar një aleancë efektive pune me një të dënuar.

E gjitha kjo do të thotë se realizimi i ndërhyrjeve efektive organizohet rreth tre përbërësve: **kapitalit njerëzor, kapitalit social dhe marrëdhënieve të efektshme të punës** mes profesionistëve/trajnerëve dhe të dënuarve. Përveç kësaj, realizimi i ndërhyrjeve efektive strukturohet dhe organizohet duke u nisur nga një praktikë e bazuar në kërkimet shkencore për planifikimin e dënimit.

5. Faktorët/proceset lidhur me zhvillimin e karrierës kriminale dhe rrugëve për të hyrë e për të dalë nga krimi (distancimi nga krimi): kontributi i trajnerit (30 minuta)

Kusht i rëndësishëm për ndërhyrjet efektive të rehabilitimit është mbështetja e tyre në njohuritë e bazuara te kërkimi shkencor për zhvillimin e karrierave kriminale dhe rrugëve të të dënuarve për të hyrë dhe për të dalë nga bota e krimit.

Shënimi i trajnerit: trajneri pyet grupin “Çfarë dini për karrierat kriminale?” Nxiteni grupin që të nxjerrë sa më shumë ide që të jetë e mundur dhe shkruajini përgjigjet në tabelë. Pas përgjigjeve, trajneri i përmbledh në **faqen 2/8**.

Faqja 2/8 e prezantimit Rrugët drejt krimit

Rrugët drejt një jetese kriminale përfshijnë:

- motivim kriminal, d.m.th. dëshirë e të dënuarve për t'u angazhuar në sjellje kriminale;
- jo rrallë, kjo dëshirë vjen nga të kuptuarit personal të krimit si një mjet apo rrugë tërheqëse për të zgjidhur problemet;
- procesi i të qenit i interesuar dhe i investuar në zgjidhje kriminale ndaj problemeve

personale lidhet me formimin ose me mosplotësimin e nevojave (bazë) dhe me vështirësitë me aftësitë dhe kapacitetet;

- vështirësitë me mosplotësimin e nevojave që lidhen me sjellje/histori kriminale përkufizohen si *nevojat kriminogjene ose faktorë rreziku*;
- nevojat kriminogjene ose faktorët e rrezikut që u referohen ndikimeve kontesktuale që pengojnë distancimin nga krimi, p.sh. ato përfaqësojnë pengesa ndaj reformimit personal. Ata kontribuojnë në parjen e krimit si një zgjedhje pozitive.

Shënimi i trajnerit: *Trajneri i kërkon grupit të japë shembuj të nevojave kriminogjene apo faktorëve të rrezikut që mund të lehtësojnë dhe kontribuojnë në ndërtimin e një jete të lidhur me krimin duke e nxitur grupin që të dalë me sa më shumë faktorë rreziku që të jetë e mundur. (10 minuta)*

Faktorët e rrezikut - Ushttrim

USHTRIM: faktorët e rrezikut

Pyetje: Cilët faktorë rreziku e lehtësojnë një jetë të lidhur me krimin?

.....

.....

.....

Kontributi i trajnerit

Modeli i Rrezikut-Nevojës dhe Reagimit (Andrews & Bonta, 2010) për shembull, identifikon pengesa të tilla si qëndrimet antisociale, bashkëpunëtorët antisociale, historitë e sjelljeve anti-shoqërore, modeli i personalitetit, rrethanat problematike në shtëpi (familja, streset martesore), vështirësitë në punë apo shkollë, problemet me veprimtaritë e lira dhe abuzimin me substancat që lidhen posaçërisht me recidivizmin.

Trajneri përmbledh dhe shfaq prezantimin **2/9** më poshtë:

Nevojat kriminogjene ose faktorët e rrezikut përfshijnë probleme në fushat e mëposhtme:

1. Akomodimi
2. Punësimi/arritjet arsimore dhe stabiliteti
3. Menaxhimi financiar dhe të ardhurat
4. Marrëdhëniet
5. Stili i jetesës dhe bashkëpunëtorët
6. Përdorimi i alkoolit dhe drogës
7. Mirëqenia emocionale.
8. Aftësitë kognitive-bihejvioriste (të menduarit dhe sjellja)
9. Qëndrimet

Rrugët e daljes nga krimi (distancimi): Kontributi i trajnerit

Tani le të shohim një tjetër aspekt të dinamikës së karrierës kriminale ose *rrugëve të daljes nga krimi* - është fakt se herët a vonë karrierës kriminale i vjen fundi sepse të dënuarit e ligjit ndalohen ose heqin dorë nga jeta kriminale. Procesi i distancimit mund të përkufizohet si “lëvizja nga sjellja e mosshkeljes së ligjit drejt marrjes së rolit të një “personi të ndryshuar” (Maruna et al., 2004).

Herët a vonë, praktikisht të gjithë njerëzit që kryejnë krime heqin dorë nga krimi dhe ndalojnë së shkeluri ligjin. E ashtuquajtura Paradigmë e Modelit të Distancimit ose e Modelit të Jetës së Mirë supozon se ndërhyrjet efektive jo vetëm duhet të vlerësojnë dhe të trajtojnë nevojat kriminale apo rreziqet, por edhe faktorët personalë e mjedisorë (ose *pikat e forta* si forcat mbrojtëse, faktorët ose forcat penguese) që i tërheqin (përkohësisht) të dënuarit e ligjit drejt të vepruarit në përputhje me ligjin. Pikat e forta gjenden në nivel individual, tek familja dhe komuniteti dhe i referohen një perspektive qëndrestare ndaj krimit.

Shënimi i Trajnerit: Trajneri i kërkon grupit të japë shembuj të pikave të forta që mund të lehtësojnë dhe kontribuojnë në një jetë që respekton ligjin. Nxiteni grupin që të dalë me sa më shumë ide që të jetë e mundur. (10 minuta).

USHTRIM: Pikat e forta

Pyetje: Cilat janë pikat e forta që e lehtësojnë të jetuarin sipas ligjit?

Vetjake

.....

.....

Familja

.....

.....

Komuniteti

.....

.....

Pikat e forta: Kontributi i trajnerit në faqen 2/10

Me kalimin e kohës, të dënuarit motivues ambivalentë arrijnë të jenë gradualisht të suksesshëm në zgjidhjen apo reduktimin e konflikteve (motivuese) midis krimit si një aktivitet shpërblyes nga njëra anë dhe stimujve apo tentativave për të ndryshuar

për më mirë nga ana tjetër. Gjatë jetës, modelet kriminale të trajtimit të problemeve zhvlerësohen gjithmonë e më shumë nga të dënuarit si modele *jofunkionale* dhe sata motivohen gjithmonë e më shumë për të ndryshuar dhe për t'i zhvilluar edhe më tej pikat e tyre të forta dhe forcat pozitive në shërbim të kontributeve pozitive ndaj vetes, të tjerëve dhe shoqërisë.

Dikur, ata ndalojnë së shkeluri ligjin dhe distancohen nga krimi. Ne mund ta përshpejtojmë këtë proces të distancimit përmes fokusimit të ndërhyrjet për zhvillimin motivues, të nevojat kriminogjene dhe tek pikat e forta të të burgosurve.

Trajneri përmbledh dhe shfaq pjesën 2/10 më poshtë:

Për individin, pikat e forta përfshijnë aftësitë e ndryshme kognitive, afektive, psikologjike, morale dhe kapacitetet e sjelljes. Pikat e forta të individit që duhet të vlerësohen dhe të zhvillohen më tej dhe të mbështeten nga ndërhyrjet në mënyrë që ata të mund të kontribuojnë në procesin e distancimit përfshijnë:

- motivimin
- vetë-efikasitetin,
- aftësitë pozitive të përballimit të konflikteve,
- njohuritë praktike,
- talentet e veçanta,
- këmbëngulja.

Për familjet dhe komunitetet, pikat e forta përfshijnë:

- ofrimin e roleve të dobishme,
- lehtësimin e marrëdhënieve kuptimplota,
- vendosjen e qëllimeve të vlefshme;
- lehtësimin e mbështetjes dhe dhënien e një ndjesie përkatësie, etj.

6. Përmirësimi i kapitalit njerëzor (aftësitë dhe kompetencat) të të burgosurve nëpërmjet programeve të strukturuar të sjelljes së të dënuarve: kontributi i trajnerit (10 minuta).

Një mënyrë e rëndësishme për të zhvilluar kapitalin njerëzor lidhur me sjelljet pozitive dhe aftësitë e të burgosurve është nëpërmjet pjesëmarrjes së tyre në programet e strukturuar të trajnimit në grup.

Programet e strukturuar efektive kanë disa elementë të përbashkët si adresimi i nevojave kriminogjene, ndërhyrjet e përshtatura në kohë dhe intensitet me nivelin e rrezikut, duke iu përgjigjur tipareve unike të të dënuarve dhe duke zbatuar programe me integritet (bazuar në sjelljen e shëndoshë kognitive bihejvioriste dhe në teorinë e të mësuarit social, zbatimin e përshtatshëm, mjedisi dhe kushte mbështetëse etj.).

Shënim i trajnerit

Trajneri i kërkon grupit të japë shembuj të programeve të strukturuar që adresojnë sjelljen e të dënuarve që mund të zvogëlojnë recidivizmin. (5 minuta)

Trajneri bën një përmbledhje në faqen 2/11

Programet e sjelljes së të dënuarve në moshë të rritur që reduktojnë recidivizmin (Mekkenzi, 2006) përfshijnë:

- arsimin dhe formimin profesional (kulturore) në burgje;
- terapi të kognitive bihejvioriste në burg/komunitet (zgjidhja e problemeve, vetë-menaxhimi i zemërimit, menaxhimi i aftësive, menaxhimi i konflikteve, aftësitë e komunikimit, identifikimi i mendimeve dhe ndjenjave të rrezikshme, modelet alternative të identitetit/të menduarit);
- shoqërimi më pak me persona të tjerë anti-socialë;
- faktorët e stilit të jetesës;
- trajtimi i drogës në komunitet;
- mbikëqyrje intensive e kombinuar me trajtim.

Mbyllja

Pjesa 3: Cilësia e trajnerëve efektivë dhe trajnimit efektiv (Faqja 3/1)

Pjesa 3: Cilësia e trajnerëve efikasë dhe trajnimi efikas: plani i seminarit			
Koha	Përmbajtja	Veprimtaritë e propozuara	Burimet
5 min	Prezantimi i sesionit	• Prezantim	Faqja 3/1
40 minuta	Cilësia e trajnerëve efektivë: Kontributi i trajnerit	• prezantimi • ushtrimet • reagimet/feedback-u	Faqja 3/2 dhe 3/3
10 minuta	Çfarë funksionon?	• prezantim (dhënia e leksioneve)	Faqja 3/4, 3/5 dhe 3/6
40 minuta	Cilësia e mësimdhënies dhe trajnimit efektiv, çfarë e bën të mirë një seancë trajnimi?	• prezantim • ushtrim: diskutime (brainstorm) • reagimet/feedback-u	
5-10 minuta	Mbyllja		Materialet e trajnimit 3.1

Objektivi: në fund të këtij sesioni, pjesëmarrësit:

- do të jenë në gjendje të identifikojnë cilësitë e një mësuesi/trajneri të mirë;
- do të kenë pasur një mundësi për të reflektuar mbi përvojën e tyre të trajnimit;
- do të jenë në gjendje të identifikojë cilësinë e mësimdhënies dhe trajnimit efektiv.

1. Cilësia e trajnerëve efektivë: Kontributi i trajnerit

Në këtë sesion ne duam të kalojmë ca kohë duke menduar për atë që e bën një mësues apo trajner të mirë dhe të reflektojmë mbi cilësinë e trajnimit dhe mësimdhënies së suksesshme.

Shënim i Trajnerit:

Për fat të keq, jo çdo trajner është efektiv, dhe kjo ngaqë jo çdo trajner ka karakteristika që e bën atë një trajner/mësues të mirë. Të gjithë kemi pasur shumë përvoja mësuesish të cilët ne mendonim se ishin të mirë apo të këqij. Trajneri tregon shkurtimisht për përvojat e tij me mësues efikasë dhe joefikasë. Pastaj trajneri u kërkon pjesëmarrësve të mendojnë për një mësues që kanë pasur në shkollë apo gjetkë dhe që i ka motivuar

ose frymëzuar ndaj tyre dhe që ka pasur një ndikim pozitiv e konstruktiv në jetën e tyre. Pastaj ata duhet të mendojnë dhe të listojnë cilësitë që admironin tek ky mësues i mirë.

Ushtrim - Mësuesi im efikas²

Ky është ushtrim individual.

- | |
|--|
| • Mendoni për një mësues që keni pasur në shkollë ose diku tjetër, duhet të jetë një person real. |
| • Mendo dhe listo cilësitë që admiroje tek ai. |
| • Tani renditini cilësitë sipas rëndësisë. |
| • Grupi ka 15 minuta për këtë detyrë |

Feedback: Trajneri merr komente nga çdo person që rendit disa nga cilësitë në tabelë.

Trajneri shfaq faqen 3/2³ të prezantimit dhe përmbledh si në vijim:

Frymëzues, trajner i mirë bëhesh, nuk lind. Pra, çfarë e bën një trajner të mirë?

Trajnerët efektivë ushtrohen vazhdimisht dhe zhvillojnë cilësi që përmirësojnë njohjen e tyre të nevojave të pjesëmarrësve dhe nevojave organizative. Ata e kuptojnë se sa më shumë t'i ushtrojnë këto cilësi, aq më të përgatitur do të jenë për të komunikuar dhe për të drejtuar mirë.

Trajnerët e mirë janë dëgjues të mirë me aftësinë për të bërë pyetjet e duhura dhe për të kuptuar nevojat e pjesëmarrësve.

Ata e bëjnë trajnimin me saktësi dhe qartësi. Ata janë të organizuar mirë dhe marrin kohën e duhur për të planifikuar materialet e trajnimit dhe për t'u përgatitur me kujdes. Ata e bëjnë punën me vetëbesim dhe me zotësi, sepse përdorin një metodë profesionale dhe të planifikuar mirë.

Ata analizojnë dhe përmirësohen vazhdimisht pa pushim, sepse nuk përqendrohen vetëm tek zhvillimi i pjesëmarrësve të tyre, por edhe në zhvillimin e vet. Ato e përmirësojnë performancën e tyre duke përfutur nga vëzhgimet dhe forma të tjera reagimesh. Trajnerët e mëdhenj nuk u shmangen komenteve konstruktive, por i marrin ato si një mundësi për të rishqyrtuar metodat e tyre dhe për ta bërë punën më mirë herën tjetër. Për më tepër, ata mishërojnë prirjet e fundit të mësimdhënies.

Trajnerët efektivë janë të aftë në krijimin e një **atmosfera aktive** mësimore. Ata i inkurajojnë nxënësit që të bëjnë pyetje, të përfshihen në veprimtari dhe të jenë aktivë dhe jo ta përvetësojnë materialin në mënyrë pasive. Angazhohen dhe e mbajnë vëmendjen e publikut me entuziazmin e tyre.

Trajnerët e mirë janë në gjendje ta bëjnë subjektin dhe përmbajtjen të qartë sepse i vlerësojnë metodat e mira të dhënies së udhëzimeve. Përveç kësaj, ata vendosin kufij të qartë: rregulla të qarta, gjithkush e di se çfarë pritet prej tyre dhe çfarë presë nga nxënësit (lidhjet me Rregullat Bazë).

Trajneri ideal është:

- i mirëorganizuar dhe i përgatitur;
- konfident, fleksibël, i afrueshëm;
- i interesuar për pjesëmarrësit dhe nevojat e tyre;
- i trajton të gjithë njësoj;
- është i drejtë dhe i butë;
- është miqësor dhe me sens humori;
- ka të njëjtat qëllime dhe objektiva me grupin;
- komunikon dhe drejton mirë.

Ajo që po kërkojmë të arrijmë si mësues të mirë është një përvojë pozitive dhe frytdhënëse për nxënësit që mund të përmbliidhet si më poshtë:

Faqja 3/3

Në një proces ideal mësimi, pjesëmarrësit:

- stimulohen dhe motivohen;
- përfshihen;
- kanë qëllime të qarta;
- ndiejnë një ndjenjë hapjeje dhe besimi;
- e shijojnë mësimin dhe marrin pjesë;
- shohin një model pozitiv tek trajneri;
- e kuptojnë se çështja është e rëndësishme për nevojat e tyre.

2. Çfarë funksionon dhe çfarë jo? Kontributi i trajnerit

Trajnerët e mirë nuk janë të gjithë njësoj, si produkte perfekte. Si individë, ata sjellin qasjet e tyre në punë. Vetë personaliteti i tyre ndikon tek mënyra se si i trajtojnë situatat dhe çdo trajner zhvillojë stilin e tij apo të saj. Kini parasysh që kur futeni në sallën e trajnimit, nuk e lini veten jashtë, ju jeni një faktor i rëndësishëm në përvojën e të mësuarit.

Studimi tregon për shembull se roli i trajnerit është një përcaktues i rëndësishëm i efektivitetit të programeve të strukturuar të sjelljes së të dënuarve, të cilat në studimet akademike përmbliidhe me shprehjen Çfarë funksionon dhe çfarë jo në trajnime?

Dy faktorët e radhës të Çfarë funksionon dhe çfarë jo në trajnime? duket se përbëjnë dhe kontribuojnë në suksesin ose dështimin e programeve të trajtimit (motivimi i mirë, përmbushja, rezultatet e ndryshimit të sjelljes):

- *Karakteristikat personale të këshilluesve, edukuesve terapeutikë, trajnerëve, terapistëve.*
- Ngrohtësia, mirëkuptimi, ndjeshmëria, sinqeriteti dhe butësia.

- Marrëdhëniet midis ofruesit dhe klientit (një aleancë e fortë terapeutike apo bashkëpunuese midis ofruesit dhe klientit që ka për qëllim ofrimin e ndihmës, mbështetjes, inkurajimit, dëgjimit).

3.Cilësia e mësimdhënies dhe trajnimit efektiv, çfarë e bën të mirë një seancë trajnimi? Kontributi i trajnerit

Në këtë pjesë të sesionit, duam të kalojmë ca kohë duke menduar për cilësinë e trajnimeve të suksesshme .

Shënim i trajnerit: *Trajneri i kërkon grupit të mendojë për një mësim apo trajnim shumë cilësor që ka provuar dhe të përmendë karakteristikat e atij sesiioni mësimi apo trajnimi (përmbajtja, aktivitetet, detyrat, procesi, përvojat e mësimi) që kontribuuan në këtë përvojë cilësore. Nxiteni grupin të dalë me sa më shumë karakteristika të një mësimi të mirë. (10 minuta)*

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Mendoni pak për një mësim ose trajnim shumë cilësor, ku keni qenë, në shkollë apo gjetkë, duhet të jetë një ngjarje reale. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Mendoni pak për karakteristikat e mësimi apo sesiioni që kontribuoi në cilësinë që ju përjetuat. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Fokusohuni tek përmbajtja, veprimtaritë, detyrat, procesi, përvojat e mësimi |
| <ul style="list-style-type: none"> • Grupi ka 15 minuta për këtë detyrë. |

Feedback: Trajneri merr komente nga çdo person që rendit disa nga cilësitë në tabelë.

Trajneri përmbledh si vijon me **faqet 3/4, 3/5 dhe 3/6**:

Faqja 3 / 4 e prezantimit

Njerëzit bien dakord se një mësim i jashtëzakonshëm duhet të japë prova shumë të qarta të të mësuarit mjaft efektiv për çdo nxënës në klasë. *Reagimi i pjesëmarrësve dhe ajo çka ata bëjnë është po aq e rëndësishme e madje edhe më e rëndësishme se ajo që bën mësuesi.* Prandaj, për të vlerësuar cilësinë e një sesiioni mësimi apo trajnimi është e rëndësishme t'u përgjigjesh pyetjeve të mëposhtme rreth mësuesve:

- A janë shumë të angazhuar?
- A kalojnë ata nga të qenit thjesht në respektim të ligjit tek motivimi pozitiv?
- A bëjnë përparim dhe a mësojnë?
- A i vënë në pikëpyetje ato çka besojnë? A i ndryshojnë perceptimet e tyre?
- A u pëlqen mësimi/a argëtohen/a hezitojnë të largohen kur mbaron mësimi dhe mezi presin të diskutojnë për atë që kanë mësuar dhe se çfarë mund të bëjnë në mësimin tjetër?
- A bëjnë ato komente spontane të duhura, a bëjnë pyetje të rëndësishme, a angazhohen në debat, a ofrojnë ide të reja?
- A janë pjesëmarrësit të përpiktë dhe a i hyjnë punës direkt?

- A tregojnë ndonjë interes të veçantë për detyrat e planifikuara për ta?
- A janë krenarë për punën e tyre, a i kuptojnë konceptet e asaj që kanë mësuar dhe janë të etur të shpjegojnë se çfarë po bëjnë dhe pse?
- A ndërveprojnë pjesëmarrësit me efektshmëri gjatë kohës që mësojnë?

Faqja 3/5

Sigurisht që ka disa *aktivitete standarde* që priten në çdo mësim, d.m.th.:

- një përmbledhje të mësimit të mëparshëm që në fillim të sesionit;
- përcaktimi i objektivave të qarta të mësimit në formën e rezultateve të pritshme të të mësuarit që ndahen me nxënësit dhe që rishikohen me ecurinë e sesionit;
- shpjegime të qarta duke përdorur gjuhën që është e përshtatshme për nxënësit duke zhvilluar në të njëjtën kohë edhe fjalorin e duhur;
- vlerësimi i duhur (shpesh jozyrtar) për të provuar nivelin e të kuptuarit dhe kështu përparimin drejt përmbushjes së objektivave të vendosura;
- jepni komente të qarta mbi përparimin e pjesëmarrësve;
- aktivitete të ndryshme mësimdhënieje dhe mësimnxënieje;
- kohë në fund të mësimit për të vlerësuar deri në ç'shikallë janë arritur objektivat dhe diskutime për përmbajtjen e propozuar të mësimit të radhës, në mënyrë që nxënësit të shohin se ku janë dhe ku do të shkojnë.

Megjithatë, sa më sipër nuk garantojnë në asnjë mënyrë një trajnim të jashtëzakonshëm.

Faqja 3/6

Një mësues apo trajner shumë i mirë ka gjasa gjithashtu të demonstrojë:

- ekspertizë dhe njohjen e temës;
- ta përfshijë çdo pjesëmarrës në procesin e të mësuarit;
- përdorim në nivel eksperti që ndihmon pjesëmarrësit të kuptojnë dhe të vënë në pikëpyetje keqkuptimet;
- Inkurajimin e pjesëmarrësve që ata t'i zgjidhin vetë gjërat (pyetje që gjithashtu bëhen ndjeshëm sipas aftësisë);
- detyra sfiduese dhe imagjinare që i angazhojnë pjesëmarrësit dhe që e mbështesin procesin e mësimit;
- një shumëllojshmëri burimesh për të përfshirë përdorimin e duhur të internetit/ videove/powerpoint etj.;
- një shumëllojshmëri qasjesh për të mbështetur një sërë stilesh të mësuarit dhe për të parë vazhdimisht nëse pjesëmarrësit nuk po mërzhiten;
- një dëshirë e qartë për të lehtësuar mësimin e pavarur dhe për të përfshirë vlerësimin individual/vlerësimin dhe mbështetjen mes kolegëve;
- gatishmëri për t'iu përgjigjur pyetjeve të vështira dhe për të trajtuar çështjet

komplekse me vetëbesim.

Mbyllja

Materiali 3.1 i trajnimit Këshilla për një mësues/trajner efektiv

Përdorimi i një metode të strukturuar mësimdhënieje⁵

Mësimdhënia mund të përkufizohet si *eksperiencë e planifikuar*, përmes së cilës mundësohet mësimi i materialit specifik që do të çojë në rezultatin e dëshiruar .Ka gjithmonë tre faza për t'u pasur parasysh:

1. Vendin (përfshirë mjedisin)
2. Dialogun
3. Mbylljen

Vendi

Mjedisi i mësimdhënies është pjesë përbërëse e procesit të mësimdhënies. Të gjitha aspektet e mjedisit duhet të merren parasysh. Këtu përfshihet ngrohja, ndriçimi, akustika, ventilimi dhe vendosja e mobileve. Mjedisi mund të ndikojë rrënjësisht mënyrën e zhvillimit të sesionit të mësimdhënies dhe mënyrën e interpretimit të tij nga pjesëmarrësit.

Krijoni gjithmonë një mjedis optimal dhe të përshtatshëm për mësimin e planifikuar.

Vendi përfshin:

- Atmosferën (mjedisin)
- Motivimin (duke demonstruar dobishmërinë e përmbajtjes së mësimin për pjesëmarrësit)
- Objektivat (objektivat do të përcaktohen)
- Rolet (rolet e mësuesit dhe nxënësve do të bëhen të qarta)

Shpjegoni gjithmonë rolet e nxënësve: vini ata në dijeni nëse do t'u bëni pyetje apo nëse do të angazhohen në diskutim me pjesëmarrësit e tjerë të afërt. Tregojuni se jeni të gatshëm t'u përgjigjeni pyetjeve gjatë sesionit ose lërin ato për në fund.

Dialogu

Dialogu është pjesa kryesore e mësimdhënies si eksperiencë e planifikuar dhe përfshin ndërveprimin mes trajnerit dhe pjesëmarrësve, i cili sjell rezultatet e dëshiruara rreth dijeve, aftësive, mënyrës së të menduarit dhe sjelljes. Dialogu dhe ndërveprimi përbëjnë lëndën themelore, qoftë ajo leksion, seminar, diskutim, ushtrim me role etj.

Pavarësisht teknikës së përdorur, mësuesi duhet të garantojë që përmbajtja t'i përcillet secilit pjesëmarrës në mënyrë të qartë dhe logjike dhe në nivel të kuptueshëm për ta.

⁵ Bazuar tek: Udhëzuesi i xhepit për mësimin e instruktorëve mjekësorë, Këshilli i Ringjalljes, Mbretëri e Bashkuar. (2010). Bullock, I. Davis, M., Lockey, A., & Mackway-Jones, K. (Eds). Blackwell Publishing

Mbyllja

Pjesa e fundit e sesionit të mësimdhënies duhet të jetë mbyllja. Një sesion **mësimdhënieje, i cili nuk mbyllet në mënyrë të qartë, lë pyetje të pa përgjigje në mendjen e pjesëmarrësit**. Mbyllja e duhur ka tre pjesë:

Pyetjet (mundësojnë shprehjen dhe trajtimin e problemeve të mbetura)

- Përmbledhja (përmbledhja e saktë mbledh bashkë pikat kyçe të sesionit)
- Mbyllja (mbyll sesionin)

2. Menaxhimi i vetvetes si trajner

Ky seksion trajton shkurtimisht mënyrat e menaxhimit të larmisë së anktheve dhe frikërave ekzistente që mund të ketë roli i të qenit trajner.

Trajnerët me eksperiencë shpesh përdorin metodat dhe teknikat e mëposhtme për të menaxhuar vetën e tyre.

Menaxhimi i frikërave dhe ankthit

- Përgatisni veten tuaj
- Qartësoni objektivat
- Rregulloni frymëmarrjen
- Relaksoni muskujt e fytyrës dhe qafës
- Krijoni kontakt me sy
- Mos i lini duart të lira, mbani diçka në dorë
- Merrni një qëndrim të përshtatshëm
- Jepini kohë vetes
- Mbani mend dy ose tre fjalitë e hapjes

Ka edhe disa ide të tjera që mund t'ju ndihmojnë të dukeni profesional dhe konfident që prej fillimit.

Ato kanë të bëjnë me **aparencën e mirë dhe me të ndjerin konfident**:

- Krihni flokët
- Hekurosni këmbët – a janë të gjithë kopsat në rregull???
- Sigurohuni që këpucët të jenë të rehatshme
- Vishni rroba të rehatshme, të përshtatshme
- Mbani një gotë me ujë afër
- Merrni një karrige që të uleni ose diçka të ngjashme ku mund të uleni nëse ju dridhen këmbët
- Jepini kohë të mjaftueshme vetes
- Merrni frymë gjithmonë!!!!

3. Komunikimi efektiv: të folurit, të ecurit dhe të dëgjuarit

Trajnerët/mësuesit e mire janë komunikues të mirë pasi e dinë ndikimin e përdorimit të zërit për angazhimin e audiencës, për të ruajtur interesin dhe për të komunikuar

qartësisht. Gjithashtu, ata janë në dijeni të komunikimit joverbal dhe të mënyrës se si ndikon ai në komunikimin efektiv. Ata njohin edhe rëndësinë e të dëgjuarit efektiv në zhvillimin e trajnimit.

Mënyra e përdorimit të **zërit** nga trajneri është shumë e rëndësishme. Këtu duhen marrë parasysh një sërë çështjesh kyçe.

Përdorimi i zërit

- **Kontrolloni frymëmarrjen**
- **Projektoni zërin që të mos bërtisni**
- **Ndryshoni lartësinë dhe volumin e zërit**
- **Mos lejoni që fundi i fjalëve ose i fjalive të mos kuptohet**
- **Për pikësimin, bëni pauza.**

Njësoj si përdorimi i zërit, edhe mënyra se si trajneri/mësuesi e përdor trupin (komunikimi joverbal) do të ndikojë në mënyrën se si trajneri/mësuesi angazhohet me audiencën.

Përdorimi i trupit

- **Jini të vetëdijshëm dhe kontrolloni gjestikulacionin**
- **Mos i lëvizni duart në mënyrë të pakontrolluar**
- **Përdorni gjestet për të theksuar një pikë**
- **Mos i tërhiqni këmbët zvarrë dhe mos lëvizni në mënyrë të pakontrolluar**
- **Kur lëvizni, lëvizni me vetëbesim**
- **Shfaquni gjithmonë entuziast**
- **Shprehjet e fytyrës duhet të bëhen në mënyrë të vetëdijshme**
- **Jini të vetëdijshëm për gjuhën e trupit**
- **Përdorni gjuhë të hapur trupi (përpiquni të mos i kryqëzoni krahët)**
- **Jini të vetëdijshëm mbi pozicionimin tuaj në sallë**
- **Flisni gjithmonë duke iu drejtuar audiencës, jo pajisjeve**
- **Jini gjithmonë entuziast!!!!**

Aftësia për të dëgjuar dhe interpretuar saktësisht atë çfarë njerëzit thonë është vendimtare për komunikimin efektiv. Të dëgjuarit aktiv është aftësi themelore të cilën trajnerët duhet ta zhvillojnë. Të dëgjuarit aktiv përfshin përdorimin e syve, të shqisave të tjera dhe të veshëve. Të qenit në gjendje për të parë se çfarë po ndodh është po aq e rëndësishme sa të qenit në gjendje ta dëgjosh atë. Të dish se si ta dëgjosh dike tjetër, mendoni se si do të donit ju të dëgjoheshit. Kjo është kryesisht intuitive, por kërkon pak praktikë për zhvillimin (ose rihzhvillimin) e aftësive. Më poshtë, jepen disa këshilla për të dëgjuarin aktiv.

Të dëgjuarit aktiv

- **Qëndroni përballë folësit.** Rrini drejt ose bëni pak përpara për të treguar vëmendjen tuaj përmes gjuhës së trupit.

- **Mbani kontaktin me sy**, deri në masën që të gjithë të ndiheni rahat.
- **Minimizoni shpërqendrimet e jashtme**. Kur ka zhurmë ose luajtja me objekte të tjera, u kërkon dëgjuesve të bëjnë të njëjtën gjë.
- **Përgjigjuni saktë**, që të tregoni se ju kuptoni. Pëshpëritni diçka ("uh-huh" dhe "um-hmm") dhe tundni kokën. Ngrini vetullat. Thoni fjalë të tilla si "Vërtetë," "Interesante," si dhe bëni pyetje të drejtpërdrejta si: "Çfarë bëtë pastaj?" dhe "E çfarë tha ajo?"
- **Fokusohuni vetëm në atë çfarë po thotë folësi**. Përpikuni të mos mendoni se çfarë do të thoni më pas.
- **Minimizoni shpërqendrimet e brendshme**. Nëse shpesh ju vijnë mendime dhe nuk ju lënë të qetë, thjesht largojini dhe ripërqendroni vazhdimisht vëmendjen tuaj te folësi.
- **Jini mendjehapur**. Përpikuni të mos bëni supozime rreth asaj çfarë po mendon folësi dhe mos bëni gjykime paraprake

4. Krijimi i marrëdhënies tuaj me audiencën⁶

Angazhimi i audiencës nënkupton të punuarit me ta dhe përkrah tyre. Trajneri duhet të fokusohet gjithmonë tek të kënaqurit e audiencës duke i informuar dhe bindur, dhe jo duke u përpjekur ta befasojë atë. Kjo nuk do të thotë se trajneri nuk duhet të përpiket ta argëtojë audiencën në kuptimin e gjerë të fjalës, pasi ky është një aspekt angazhimi. Ajo çka nuk duhet të harrojmë, është se trajneri nuk është aty për të përmbushur nevojat e tyre vetjake.

Angazhimi i audiencës

- **Përdorni gjuhë të drejtpërdrejtë**
- **Përdorni fjali të shkurtra dhe të thjeshta**
- **Përdorni fjalë dhe ide të njohura**
- **Jepni shembuj të qartë dhe realistë**
- **Përfshini të gjithë audiencën**
- **Mirëprisni opinionet dhe pyetjet**
- **Mos qëndroni në të njëjtin pozicion gjatë gjithë prezantimit**
- **Bëni përmbledhje**
- **Theksoni pikat kyçe – krijoni variacione të intensitetit**
- **Monitoroni audiencë**

⁶ J. Teasdale, Materialet e kursit të trajnimit për trajnerët.

Pjesa 4: Punë efikase në grup (Faqja 4/1 e prezantimit)

Pjesa 4: Puna efektive në grup			
Koha	Përmbajtja	Veprimtaritë e propozuara	Burimet
20 min.	Prezantimi i seminarit Identifikoni se sa besim kanë pjesëmarrësit në aftësitë lehtësuese në grup,	• Prezantim • Plotësimi i pyetësorit • Diskutim i shkurtër	Faqja 4/1 e prezantimit Materiali 4.1 i trajnimit
15 min.	Analizoni nevojat e të mësuarit të grupeve kur planifikoni mësimdhënien	• Prezantim • Diskutim	Faqja 4/2 e prezantimit
45 min.	Mënyra se si formohen dhe zhvillohen grupet: dinamikat e grupit	• Prezantim • Diskutim në grupe të vogla • Reagimet/feedback-u	Faqet 4/3, 4/4, 4/5 dhe 4/6 të prezantimit
30 min.	Mjetet për të lehtësuar punën në grupe	• Prezantim • Diskutim	Faqet 4/7 dhe 4/8 të prezantimit
10 min.	Vlerësimi i DITËS 1 Detyra shtëpie Mbyllja		

Objektiv: në fund të këtij sesiioni, pjesëmarrësit do të jetë në gjendje:

- të analizojnë nevojat e të mësuarit të grupeve kur planifikojnë mësimdhënien
- të përshkruajnë mënyrën e formimit dhe zhvillimit të grupeve
- të zhvillojnë disa mjete për të ndihmuar në lehtësimin e grupeve

1. Prezantimi, grupet dhe aftësitë lehtësuese të grupit: Kontributi i trajnerit

Kjo seminar trajton punën e efektshme dhe mësimin në grupe që kërkon të ashtuquajturat aftësi lehtësuese të grupit

Për t'ju dhënë tashmë një ide mbi aftësitë lehtësuese të grupit, ju ndihmon pyetësori me listën e aftësive lehtësuese të grupit.

Shënimi i trajnerit

Trajneri i kërkon çdo personi të grupit të plotësojë pyetësorin për të treguar se sa vetëbesim ndiejnë kur vjen fjala tek aftësitë lehtësuese, si në fillim të kësaj pjese, ashtu edhe në Ditën e Pestë në pjesën 20: mbyllja e programit të trajnimit (Materiali 4.1 dhe 20.1)⁷

Ushtrim - reflektim mbi përvojat e grupit mbi të qenit lehtësues/moderator

Në fund, trajneri pyet: **Çfarë** përvojash keni pasur si lehtësues/moderator i grupit (të mira dhe të këqija?) duke drejtuar një diskutim të shkurtër në grup

2. Nevojat e grupeve për të mësuar: Kontributi i trajnerit (Faqja 4/2 e trajnimit)

Kur njerëzit mësojnë në grup, ata e bëjnë këtë për arsye që janë të lidhura me **nevojat e tyre për të mësuar**.

Kur mësimi i tyre përfshin një program specifik për të përmbushur një nevojë profesionale (kurse në mjekësi, kurs për infermiere, kurse të tjera profesionale) nevojat e të mësuarit si grup mund të kërkohen me ligj ose mund të jenë **statutore** për nga natyra.

Nevojat për të mësuar mund të jenë të lidhura me **zhvillimin e vazhdueshëm profesional**: të identifikuar nga individit apo menaxheri i tyre i linjës. Prandaj, të gjithë anëtarët e "grupit" që marrin pjesë kërkojnë këtë lloj përmbajtje të mësimi.

Kur nxënësit kanë një **nevojë specifike për të mësuar** ata e kanë identifikuar nevojën e tyre për të mësuar dhe vijnë për të formuar një grup për të mësuar njohuri të reja, aftësi apo p.sh. pajisje të reja ekuivalente për kujdesin e pacientëve.

Prandaj, grupet formohen sepse (1) duhen formuar (është më statut), (2) kërkohen (sipas rekomandimeve të menaxherit të linjës) ose (3) sepse duan të mësojnë.

Kur planifikohet një seminar arsimor me një grup, është gjithashtu e rëndësishme të dihen qëllimet e grupeve të caktuara. A është qëllimi për të mësuar së bashku ngaqë të gjithë pjesëmarrësit ndodhen në të njëjtin program arsimor? Apo ka vend për të mësuar nga njëri-tjetri apo për të mbështetur njëri-tjetrin nëpërmjet të mësuarit që nënkupton angazhim, reflektim dhe diskutim në grup?

Shënim i trajnerit

***Diskutoni** se si dallojnë grupet në qasjen e tyre për të mësuar sipas asaj se si i kanë identifikuar nevojat e tyre për të mësuar (statutore, të kërkuara apo dëshirë për të mësuar). Kini parasysh shtysat e të mësuarit.*

3. Dinamikat e grupit : Kontributi i trajnerit (Faqja 4/3)

Lehtësimi i të mësuarit në grup ka të bëjë me bërjen e të mësuarit më të lehtë për grupet për të mësuar/për të zgjidhur problemet/për të gjeneruar ide të reja, duke u mundësuar individëve dhe grupeve për të marrë përgjegjësi dhe autorësi për vendimet e tyre dhe për të arritur rezultate nga të mësuarit. Moderimi i suksesshëm i të mësuarit në grup është i rrënjësor edhe në njohuritë dhe aftësitë që lidhen me dinamikën e grupit dhe me aftësinë për të menaxhuar grupe të vogla.

Studimet dhe teoritë për të punuar me grupe dhe me dinamika grupesh janë të jashtëzakonshme dhe ne nuk mund t'i mbulojmë ato në një sesion. Ne kemi përfshirë në seksionin e burimeve disa informacione fillestare, por ju mund të lexoni edhe më shumë para se t'i hyni zhvillimit të trajnimit.

Një ekspert i punës në grup dhe dinamikave të grupit është Dr. Bruce Tuckman⁸, i cili publikoi modelin e tij të formimit, çrregullimit, normimit, rregullimit dhe zhvillimit të grupeve në vitin 1965, duke shtuar edhe një fazë të pestë, shqyrjen, në vitet 1970. Kjo teori është një përshkrim i dobishëm që shpjegon se si zhvillohen ekipet dhe si sillen ato.

Ecuria është kjo:

1. formimi
2. shpërthimi
3. rregullimi
4. performimi
5. shqyrja

Modeli i Tuckman shpjegon se ndërsa ekipi apo grupi zhvillojnë pjekuri dhe aftësi, ata vendosin marrëdhënie dhe udhëheqësi e ndryshon mënyrën e drejtimit. Duke filluar me një stil drejtues, duke kaluar në një stil trajnimi, pastaj duke marrë pjesë, duke mbaruar me delegim e në fund me shkëputje. Në këtë pikë ekipi mund të prodhojë një tjetër drejtues dhe drejtuesi i mëparshëm mund të vazhdojë me zhvillimin e një grupi të ri. Shumica e grupeve afatgjata i kalojnë të gjitha këto faza. Për grupet më jetëshkurtra, sfida qëndron tek kalimi nga formimi deri në arritjen e performimit si grup.

Përdorni linqet në vijim për të hyrë në informacione shtesë për këtë model
<http://www.businessballs.com/tuckmanformingstormingnormingperforming.htm>

Tuckman është i dobishëm, por një tjetër model (që është edhe më poetik) është këshilluar nga Heroni në 1989-ën.

Demonstroni Faqen 4/4 - Katër Stinët e Heronit

Katër Stinët e Heronit përfshijnë katër faza:

Faza 1 Dimri: Toka mund të ngrijë dhe të bëjë stuhi

Faza 2 Pranvera: Mes koreve të tokës shpërthen jeta e re

Faza 3 Ka rritje dhe diell me bollëk

Faza 4 Vilen frutat dhe perimet, njerëzit shprehin mirënjohjen dhe vazhdojnë rrugën

Ushtrim - Sjellja në Grupet e Trajnimit

Puna me grupe nga katër vetë

- **Duke përdorur stinët e Heronit, diskutoni dhe mbani shënim se çfarë sjelljesh do të prisnit të shihnit në grupet e trajnimit në secilën stinë**
- **Do t'ju kërkohet të bëni komente/vlerësime për njërin prej këtyre stinëve**

15 minuta

Komentet/vlerësimi: Trajneri i cakton një stinë secilit grup dhe u kërkon komente për atë stinë specifike, por pasi secili prej grupeve të pyetet nëse ka ide të tjera për të shtuar.

⁸ Tuckman, B. W. (1965). Sekuenca zhvillimore në grupe të vogla. Buletini psikologjik, 63(6), 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>

Kontributi i trajnerit

Le të shohim se çfarë ka thënë Heroni për secilën stinë

Demonstroni Faqen 4/4 - KATËR FAZAT E HERONIT PËR DINAMIKËN E GRUPIT *E plotë*

DIMRI:

Toka mund të ngrijë dhe të bëjë stuh.

Kjo është faza e mbrojtjes, zakonisht në fillim të krijimit të një grupi. Besimi është i ulët dhe ankthi është i lartë.

PRANVERA:



Mes koreve të tokës shpërthen jeta e re.

Kjo është faza e të punuarit me sensin mbrojtjes. Grupi është duke u krijuar, po ndërtohet besimi dhe ulet ankthi.

VERA:



Ka rritje dhe diell me bollëk.

Kjo është faza e sjelljes autentike ku grupi punon shumë dhe përmbush qëllimet dhe objektivat e tij. Besimi është i lartë dhe ankthi është nxitje për rritje dhe ndryshim.

VJESHTA:



Vilen frutat dhe perimet, njerëzit shprehin mirënjohjen dhe vazhdojnë rrugën.

Kjo është faza e mbylljes. Kur grupit i vjen fundi, anëtarët mblidhen bashkë dhe analizojnë frytet e të mësuarit dhe përgatiten për t'ua përcjellë ato edhe të tjerëve në botën jashtë.

Në cilën fazë mendoni se kemi arritur?

Grupet e trajnimit mund të mos kalojnë plotësisht nëpër të gjitha këto faza ose fazat mund të jenë të ngjeshura, por në shumicën e rasteve do të jeni në gjendje të identifikoni proceset nëpër të cilat kalon grupi.

Ne duhet të kuptojmë se faza e zhvillimit të grupit ndikon tek koha, ritmi dhe vazhdimi i grupit. Ju nuk do t'i kërkonit një grupi që të merrej me gjëra delikate që ditën e parë. Ata kanë nevojë për ndihmë për të kaluar dimrin në mënyrë që të jenë gati të eksplorojnë çështje më sfiduese gjatë bollëkut të verës.

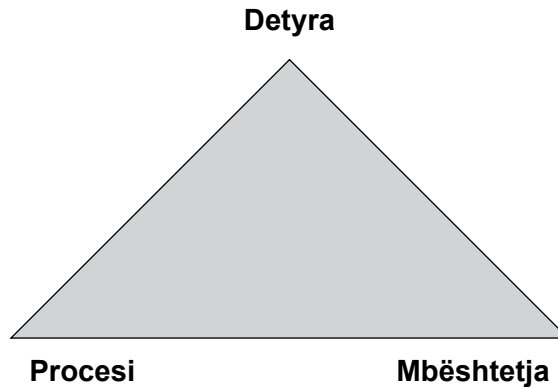
Ndjekja me kujdes dhe përzgjedhja inteligjente e materialit dhe metodave mund të

ndihmojnë në kapërcimin e rezistencës nga grupi apo nga individë të caktuar të tij.

Ka disa modele dhe teori që ndihmojnë për ta eksploruar këtë më shumë si trekëndëshi dinamik i grupit.

Trekëndëshi dinamik i grupit: kontributi i trajnerit (Faqja 4/5 dhe faqja 4/6)

Trekëndëshi dinamik i grupit inkurajon lehtësuesit të konsiderojnë tre kërkesa kyçe të punës në grup.



Një grup është me të vërtetë dinamik dhe lëviz brenda zonës së trekëndëshit gjatë jetës së tij. Çfarë do të thotë kjo?

Detyra: detyra që i ka vënë vetes grupi është: të zhvillojë aftësitë komunikuese ose trajnuese, të punojë për një provim, të përgatitet për të përmbushur nevojat e një programi. Puna kërkon që grup të përmbushë qëllimet që i ka vënë vetes dhe të arrijë rezultatet

Mbështetja: përdorimi i mjedisit për të ndarë përvojat dhe shqetësimet dhe për të marrë këshilla, reagime ose thjesht për të shprehur empati nga anëtarët e tjerë të grupit. Kjo është një fushë e vështirë për t'u matur, por një vlerë që shumë grupe e identifikojnë si vlerë thelbësore. Moderatorin ka një rol kyç në krijimin e kulturës së grupit dhe ndihmën për ta bërë atë mbështetës dhe efektiv. Në një fazë, grupi mund t'i kushtohet më shumë detyrave dhe më pak mbështetjes apo procesit, por në kohë të tjera mund të duhet të përqendrohet tek mbështetja.

Procesi: në një masë apo në një tjetër, procesi ndodh brenda grupit gjatë gjithë kohës. Ka të bëjë me bashkëveprimet, ndjenjat dhe aftësitë sociale. Disa grupe ngrihen pikërisht për këtë, për të parë procesin. Kur procesi kalon nga detyrat dhe mbështetja, moderatorin duhet të bëjë një ndërhyrje për të parë procesin që po ndodh dhe për t'u siguruar se ai nuk parandalon funksionet e tjera të grupit. Ata duhet të kenë parasysh se sa shumë mësohet ashtu "pa u vënë re" gjatë procesit të punës së bashku dhe të kujtojnë përkufizimin e të *mësuarit ndër - profesional* që ka të bëjë **më të mësuarin me dikë tjetër, nga dikush tjetër dhe rreth dikujt tjetër** për të përmirësuar bashkëpunimin dhe cilësinë e kujdesit.

4. Instrumentet për të lehtësuar grupet: kontributi i trajnerit (Faqja 4/7)

Para se të filloni të punoni me një grup është e rëndësishme të bëni disa pyetje:

- A po lehtësoj, kryesoj apo drejtoj?
- A ka grupi ndonjë detyrë dhe rezultat të qartë?
- A po e përmbushim vizionin e përbashkët apo nevojat individuale?
- A ka ndonjë mënyrë hierarkike apo bashkëpunuese për mënyrën se si funksionon grupi?
- Sa e strukturuar dhe e menaxhuar është puna në grup?
- A po punon grupi drejt zgjidhjes së problemeve apo ndarjes së informacionit?

Lehtësimi i një grupi përfshin garantimin se ekzistojnë strukturat dhe proceset e duhura për ta ndihmuar grupin që të përmbushë objektivat e të mësuarit për të cilat ka rënë dakord dhe që t'i ndihmojë anëtarët e grupit për të identifikuar dhe për të kapërcyer problemet në komunikimin me njëri-tjetrin dhe në menaxhimin e emocioneve.

Roli i moderatorit është që të përkrahë dhe të ndihmojë grupin të arrijë rezultatet e të mësuarit, si për shembull nëpërmjet inkurajimit të aftësive të të menduarit, duke e ndihmuar grupin të gjenerojë ide, duke kërkuar pikëpamje të ndryshme, duke lejuar diskutimet e hapura dhe duke mos paragjykuar.

Ndërhyrjet autoritare dhe lehtësuese (Faqja 4/8)

Një nga teoritë e Heronit ofron edhe një model për të analizuar se **si** jepet ndihma. Modeli i Heronit ka dy stile bazë – stilin “autoritar” dhe atë “lehtësues”, të cilat zbërthehen më tej në gjashtë kategori për të përshkruar se si ndërhynë njerëzit kur ndihmojnë. Nëse një ndërhyrje ndihmuese është “autoritare”, do të thotë se personi “që ndihmon” jep informacion, duke e sfiduar personin tjetër ose duke i thënë se çfarë duhet të bëjë. Nëse një ndërhyrje për ndihmë është “lehtësuese”, kjo do të thotë se personi “ndihmues” po nxjerr ide, zgjidhje, vetëbesim e kështu me radhë, nga personi tjetër, duke e ndihmuar atë që të arrijë të gjejë zgjidhjet ose vendimet e veta.

Ndërhyrjet autoritare

- **Në formë recetash:** Të drejtuarit në mënyrë eksplicite të personit që ndihmon, duke i dhënë këshilla dhe drejtime.
- **Informuese:** I jep informacion për ta instruktuar dhe për ta drejtuar personin tjetër
- **Konfrontues:** E sfidon sjelljen apo qëndrimin e personit tjetër. Për të mos u ngatërruar me konfrontimin agresiv, “konfrontimi” është pozitiv dhe konstruktiv. E ndihmon personin tjetër që të marrë parasysh sjelljen dhe qëndrimet, për të cilat nuk do të ishte përndryshe i vetëdijshëm.

Ndërhyrjet lehtësuese

- **Në formë katarsis:** E ndihmon personin tjetër për të shprehur dhe për të kapërcyer mendimet dhe emocionet, me të cilat nuk janë përballur më parë.

- **Katalitike:** E ndihmon personin tjetër të reflektojë, të zbulojë dhe të mësuar për veten. Kjo e ndihmon që ta ketë më në kontroll marrjen e vendimeve, zgjidhjen e problemeve dhe kështu me radhë.
- **Mbështetëse:** E ndërton besimin e personit tjetër duke u përqendruar tek aftësitë, cilësitë dhe arritjet e tij.

Shënim i Trajnerit

Trajneri prezanton faqen 4/8 të prezantimit, duke e pyetur grupin se cila qasje ka të ngjarë të jetë më efikase për nxënësit e rritur në moshë apo nëse metoda të caktuara mund të jenë të përshtatshme për lloje të ndryshme sjelljesh në grup (Shih edhe Pjesën 13 Menaxhimi i audiencës dhe trajtimi i rezistencës)

Kontributi i trajnerit

Detyrë shtëpie përgatitja e një prezantimin për NJË MINUTË për Ditën 2

Prezantimi i ashensorit ose deklarata e ashensorit është një prezantim shumë i shkurtër i vetes suaj, një ideje, një aktiviteti ose një objekti. Zakonisht ky përshkrim shpjegon kush, çfarë, pse dhe si. Nëse, për shembull, do bëni një përshkrim të shkurtër se kush jeni:

- fillojeni prezantimin e ashensorit me një prezantim dhe informacion për veten tuaj. Kjo mund të jetë çdo gjë nga faktet në lidhje me shkollën, punën, kohën e lirë në diçka që do të krijojë bazë të përbashkët me personat me të cilët ju jeni duke folur;
- sigurohuni të përmendni qëllimet tuaja personale dhe aspiratat tuaja. Mund të tregoni për shembull gjërat që ju jeni duke punuar për dhe ku e shihni veten në të ardhmen;
- Flisni pak për aktivitete në punën tuaj ose kohën e lirë që jeni përfshirë si rezultat i qëllimeve tuaja. Si po të shtyjnë këto përpara? Kjo është një gjë e rëndësishme për të vënë në dukje në një fushë; përvoja flet milje përtej notave dhe numrave.

Vlerësimi i DITËS 1

Pyetje

Çfarë ishte pozitive?

Çfarë ka nevojë për përmirësim?

Komente për trajnerin; sugjerime.

Komente rreth atmosferës së grupit.

Mbyllja

Aftësitë e moderimit të grupit

Burimi: Paleta e Trajnimit të Trajnerëve të NHS Skoci

Përshtatur nga Queen Margaret University from Cole, S et al (1999). *Puna Efektive në Grup*. Universiteti i Hapur, Milton Keynes

Aftësitë	Ndihem vetëbesues (✓)	Kam nevojë për praktikë (✓)	I pafamiljarizuar (✓)
Të jesh i mirëorganizuar			
Të jesh në gjendje të shfrytëzosh aktivitetet dhe burimet			
Të jesh në gjendje ta menaxhosh kohën efektivisht			
Të jesh në gjendje të japësh udhëzime të qarta.			
Të jesh në gjendje të parashtrosh pyetje të hapura			
Të jesh dëgjues i mirë.			
Të jesh në gjendje të gjykosh kur të ndërhysh.			
Të jesh në gjendje të japësh komente konstruktive			
Të jesh në gjendje të parafrazosh apo të rishprehësh idetë			
Të jesh në gjendje të nxitësh, të pyesësh/ gërmosh dhe t'i qartësosh idetë kur është e nevojshme			
Të jesh në gjendje të lidhësh pikat dhe të mundësosh të kuptuarin			
Të jesh në gjendje të drejtosh diskutimet dhe t'i mbash ato të përqendruara			
Të jesh në gjendje të përmbledhësh dhe të nxjerrësh një përfundim			
Të jesh në gjendje të kuptosh pikëpamjet e tjera			
Të jesh në gjendje të regjistrosht rezultatet e punës në grup			
Të jesh në gjendje t'u përgjigjesh problemeve			
Të mendosh me këmbë në tokë.			

Të jesh në gjendje të sfidosh si duhet sjelljen dhe gjuhën përjashtuese ose diskriminuese			
Të jesh në gjendje të udhëheqësh pa dominuar			
Të ndihmosh e të mbështesësh “pa e ushqyer tjetrin me lugë”			
Të jesh në gjendje të monitorosh dhe të ndikosh tek ajo çka ndodh në grup.			
Të jesh në gjendje të reagosh me fleksibilitet ndaj nevojave të grupit për të mësuar			
Të jesh në gjendje të tërhiqesh dhe ta lësh grupin të shpërthejë			
Të gjenerosh energji dhe entuziazëm në grup			
Të jesh miqësor dhe i afërueshëm			
Të nxisësh një klimë pranimi, ngrohtësie dhe mbështetjeje			
Të jesh vigjilent për çështjet e mundësive të barabarta dhe diversitetit			
Të jesh në gjendje të përdorësh reagimet dhe vlerësimet në mënyrë konstruktive			

DITA DY

Pjesa 5: Të mësuarit në moshë të rritur⁹ (faqja 5/1)

Pjesa 5: Nxënia e të rriturve			
Koha	Përmbajtja	Veprimtaritë e propozuara	Burimet
30 minuta	Kontrollimi i detyrës së shtëpisë	• Prezantimi me ashensor • Përshtypjet/Reagimet	Faqet 5/1, 5/2 dhe 5/3 të prezantimit
20 min.	Hyrje: si nxënë të rriturit	• Prezantim • Rrahje idesh • Përshtypjet/Reagimet	Faqja 5/4 e prezantimit
20 min.	Cikli i nxënies përmes eksperiencës	• Prezantim • Rrahje idesh • Përshtypjet/Reagimet	Faqja 5/5 e prezantimit Materiale trajnimi
20 min.	Si të lehtësohet sa më mirë nxënia e të rriturve: Andragogjia kundër Pedagogjisë	• Prezantim • Rrahje idesh • Përshtypje/Reagimet	Faqet 5/6, 5/7 dhe 5/8 e prezantimit
20 min.	Krijimi i kushteve optimale për nxënien e shkelësve/të burgosurve të rritur	• Prezantim • Rrahje idesh • Përshtypje/Reagimet	Materiali 5.1 i trajnimit
10 minuta	Mbyllja		

Objekti: në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit aftësohen që të demonstrojnë njohuri mbi:

- si nxënë të rriturit;
- ciklin e nxënies përmes eksperiencës;
- si të lehtësohet nxënia e të rriturve dhe si të krijohen kushtet optimale për nxënien;
- krijimi i kushteve optimale për nxënien e shkelësve/të burgosurve të rritur.

Kontrolli i detyrave të shtëpisë: prezantimi i ashensorit nga të gjithë pjesëmarrësit dhe përshtypjet për prezantimet njëminutëshe (30 minuta)

⁹ Bazuar tek Udhëzuesi i Xhepit mbi Mësimdhënien për Instruktorët Mjekësorë, Këshilli i Ringjalljes, Mbretëria e Bashkuar K. (2010) Bullock I., Davis, M., Lockey, A., Mackway-Jones, K. (Eds). Blackwell Publishing.

1. Hyrje¹⁰ Kontributi i Trajnerit

Në këtë sesion do të shpenzojmë ca kohë duke menduar për parimet dhe tiparet e nxënies së të rriturve. Nxënia e të rriturve përfshin të gjitha llojet e veprimtarive të arsimit dhe formimit formal dhe joformal që garantojnë zhvillimin individual, ekonomik, politik dhe kulturor të të rriturit dhe të jetesës së tij/saj në harmoni me familjen e vet dhe mjedisin.

Trajneri pyet grupin: “Pse të rriturit duan të nxënë/të mësojnë?” dhe shkruan përgjigjet në tabelë (tabakët e letrës). Pas përgjigjeve, Trajneri prezanton faqen 5/2 të trajnimit.

5/1 Motivet që shtyjnë të rriturit të marrin pjesë në trajnim

- zgjerimi i njohurive të përgjithshme;
- përmirësimi i aftësive ekzistuese;
- përgatitja për një punë të re;
- përmirësimi i aftësive në punë;
- heqja qafe e punëve të rëndomta;
- shfrytëzimi pozitiv i kohës së lirë;
- njohjet me njerëz të tjerë dhe interesantë.

Shënim i trajnerit

Trajneri i kërkon grupin të reflektojnë mbi tipat kryesore të nxënies së të rriturve¹¹ duke mbajtur shënim mendimet e grupit në tabelë dhe duke nxitur kontributet kur nevojitet. Ky proces zgjat deri në 5 minuta. Më pas, trajneri paraqet **faqen e 5/2** të prezantimit:

Disa tipare tipike të nxënies së të rriturve (5/3)

- **Përvojat e kaluara dhe vlerat personale:** nxënësit e rritur nuk janë fillestar, sepse sjellin me vete përvojat e kaluara dhe vlerat e besimet personale
- **Pritshmëritë dhe qëllimet:** Nxënësit e rritur vijnë të nxënë me pritshmëri dhe qëllime të caktuara.
- **Modelet e nxënies:** ata vijnë të nxënë me modele të caktuara të nxënies, të cilat i kanë zhvilluar me kohën.

Nevojat specifike të pjesëmarrësve të rritur lidhen veçanërisht me sa më poshtë:

- **Autonomia dhe vetëvendosja:** nxënësit e rritur kanë kapacitetin dhe nevojën që të marrin vendime për drejtimin dhe kohën e nxënies së tyre
- **Orientimi drejt qëllimit:** Shumë të rritur dëshirojnë që përpjekjet e tyre të rezultojnë në një produkt të qartë dhe çmojnë temat me vlerë të menjëhershme
- **Praktike:** nxënësit përfitojnë shumë prej integritit të aftësive, njohurive dhe afektiveve në ushtrime praktike, mundësisht lidhur me një përvojë të mëparshme dhe/ose pritshmëri apo aspirata të ardhshme dhe praktika.
- **Orientimi drejt relevancës:** të rriturit duhet ta dinë pse duhet të mësojnë. Nxënia

¹⁰ Teasdale, Materialet e kursit të trajnimit të trajnerëve.

duhet të ketë lidhje (relevancë) me praktikën, që nxënësit e rritur ta çmojnë. Relevanca me praktikën i referohet si përmbajtjes edhe nivelit. Materiali mund të dështojë së qeni relevant nëse është shumë i lehtë ose i thjeshtë, apo shumë i ndërlikuar. Përmbajtja e materialeve duhet të ndërtohet përreth përvojave të nxënësit të rritur.

- **Vetëvlerësimi:** pyesni nxënësit e rritur për përvojat negative të të nxënës dhe ka shumë gjasa të përmendin 'poshtërimin'. Edukimi i mirë me përvoja pozitive i bën nxënësit të ndihen mirë me veten. Gjithashtu, vlerësohet kontributi që nxënësit mund të japin që të tjerët të nxënë, përfshirë këtu mësuesit.

2. Cikli i nxënies përmes eksperiencës: Kontributi i Trajnerit

Për nxënien e të rriturve ekzistojnë shumë teori; një prej tyre është cikli i nxënies përmes eksperiencës në figurën më poshtë¹², Cikli i nxënies eksperienciale (Kolb & Fry, 1975)¹³ është një burim shpjegues i dobishëm. Kolb dhe Frye, dy udhëheqësit e teorisë edukative të të rriturve, thonë që të rriturit mësojnë më mirë përmes pjesëmarrjes aktive dhe reflektimit. Kjo formë nxënieje quhet "eksperienciale", sepse ka të bëjë me përvojën dhe vëzhgimin praktik, si edhe me diskutimin dhe format e tjera të nxënies. Që të marrin maksimumin e nxënies, atyre u duhen përvoja praktike dhe relevante të orientuara drejt qëllimit.

Çfarë është Nxënia përmes eksperiencës?

Në njëfarë kuptimi, përmes eksperiencës është thjesht nxënie me të bërë, por ky proces shkon përtej kësaj. Jo vetëm nxënësit veprojnë, por edhe reflektojnë e mësojnë nga këto veprime, pastaj veprojnë sërish ndryshe bazuar në përvojë. Kolb dhe Frye e përshkruajnë nxënien eksperienciale si cikël me 4 pjesë. **Faqja (5/4)**

1. Nxënësi ka përvojë konkrete me materialin që mëson.
2. Nxënësi reflekton për përvojën duke e krahasuar me përvojat e mëparshme.
3. Bazuar në përvojë dhe reflektim, nxënësi zhvillon ide të reja rreth materialeve që mëson.
4. Nxënësi vepron bazuar në idetë e reja, duke eksperimentuar në një kontekst eksperiencial.

Kur idetë e reja vihen në veprim, bëhen baza për ciklin e ri të nxënies eksperienciale. Është e rëndësishme të kuptohet se nxënia eksperienciale nuk është identike me nxënien praktike apo stazhin/praktikën. Qëllimi i nxënies eksperienciale nuk është thjesht të mësohet një aftësi përmes praktikës, por edhe që nxënësi të ketë mendim kritik për praktikën dhe të përmirësohet bazuar në të. Figura më poshtë ilustron ciklin e nxënies eksperienciale.

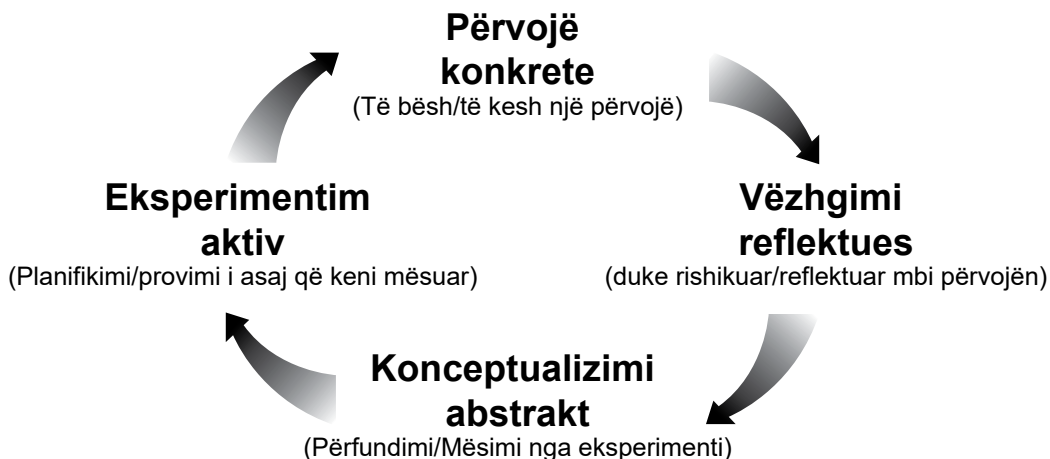


Figura 5.1: Cikli i nxënies eksperienciale

3. Andragogjia përkundër pedagogjisë: Kontributi i Trajnerit

Sipas Knowles¹⁴, **andragogjia** do të thotë orientim apo ndihmim i të rriturve që të nxënë, ndërsa **pedagogjia** do të thotë orientimi i fëmijëve dhe adoleshentëve që të nxënë¹⁵.

Shënim i Trajnerit

Le të shpenzojmë disa minuta për të reflektuar mbi dallimet mes ndihmimit të të rriturve që të nxënë, dhe orientimit të fëmijëve që të nxënë. Pasi zhvillohet diskutimi, trajneri e përmbledh me faqen 5/5:

Instruksion për mësimdhënien e të rriturve (andragogjia) kundrejt mësimdhënies së fëmijëve / adoleshentëve: disa dallime, faqja (5/5)

- Instruksioni për të rriturit duhet të fokusohet më shumë te procesi, krahasuar me mësimdhënien e fëmijëve që fokusohet më shumë te përmbajtja.
- Instruktorët në kontekste nxënieje të të rriturve marrin rolin e lehtësuesit ose burimit, sesa rolin pedagogjik të një mësuesi autoritar me përjasje “nga lart poshtë”, me nivel të lartë kontrolli mbi përvojën e nxënies së fëmijëve.
- Metodatat mësimdhënëse që ndiqen në pedagogji fokusohen shumë te transferimi i njohurive themelore, pra jo te diskursi kritik. Ky është proces formal dhe zakonisht notat shërbejnë për të dokumentuar përparimin e fëmijëve.
- Instruksioni i të rriturve është më i orientuar drejt vetes, d.m.th. të rriturit shpesh e përcaktojnë vetë kalendarin e nxënies dhe që të jenë të motivuar te mësimi apo praktika.
- Edukimi i të rriturve është shpesh proces bashkëpunimi ku të rriturit prirën të punojnë bashkë dhe të vlerësojnë njëri-tjetrin për punimet dhe se sa e kanë kuptuar temën.
- Në shumë kurse edukimi për të rriturit, p.sh. një orë gatimi apo arti, nxënia është disi informale dhe notat mund të jenë të parëndësishme ose të mos ekzistojnë.

¹⁴ Knowles, M. (1973). Nxënësi në moshë të rritur: Kategori e neglizhuar. Gulf Publishing. Houston

¹⁵ J. Teasdale, Materialet e kursit të trajnimit të trajnerëve, f.16.

4. Krijimi i kushteve optimale për nxënien e të rriturve në përgjithësi si dhe për nxënien e shkelësve/të burgosurve të rritur në veçanti: Kontributi i Trajnerit (proceset motivuese, faqja 5/6)

Proceset motivuese janë një element thelbësor në nxënien e të rriturve. Që nxënësit e rritur të mësojnë, ata duhet të jenë të motivuar. Pranimi i vullnetarizmit është tipar kyç për të rritur motivimin për nxënien dhe përvojat e suksesshme të nxënies. Por, në shumicën e praktikave aktuale të ndërhyrjeve korrigjuese, të burgosurit “programohen” që të marrin pjesë me zor në programe ndërhyrjeje që në rastin më të keq ndjekin praktikën ku mësuesi jep informacion për risqet dhe aftësitë e menaxhimit të riskut. (Carlen, 2005¹⁶; Maruna & Lebel, 2010¹⁷). Shumica dërmuese e shkelësve të rritur e dinë se vazhdimi i rrugës së krimit sjell risqe dhe kosto për veten dhe, përveç kësaj, ne mund t’u mësojmë strategji se si të përballen me situata risku. Por, duhet që të dënuarit të fillojnë të besojnë apo të ndjejnë se jeta e krimit është e dëmshme për të tjerët dhe veten si edhe të zhvillojnë vetëbesimin në kapacitetet e tyre vetërestauruese, përndryshe praktika e mësimdhënies duke dhënë thjesht informacion për risqet dhe aftësitë e menaxhimit të riskut mbetet e kufizuar. Efektiviteti i paradigms së menaxhimit të riskut është e kufizuar, pikërisht sepse shpërfill proceset motivuese, agentike dhe subjektive përmes të cilave të dënuarit ndërtojnë një mendësi pozitive me domethënie emocionale përreth dy alternativave: largimit ose vazhimit në krim. Gjithashtu, për sa i përket largimit nga krimi, praktikën/programet ndërhyrëse aktuale në burgje shpesh dështojnë të adresojnë aftësinë e të burgosurve që të ushtrojnë agjencinë krijuese dhe të zhvillojnë strategji efektive veprimi lidhur me identitetin e dëshiruar jodevijant (Soyer, 2014¹⁸).

Të burgosurit që marrin pjesë në programe edukimi apo trajnimi mund të kenë motivim të jashtëm, d.m.th. faktorët që influencojnë në pjesëmarrjen e tyre nxiten nga forca të jashtme. Në kontekstin e burgut, këto përfshijnë fitimin e privilegjeve apo përmbushjen e nevojave bazike për të qenë jashtë qelisë, duke shmangur mërzinë apo ndërveprimin social, etj. Motivimi i jashtëm shpesh konsiderohet si diçka ‘e keqe’ krahasuar me motivimin e brendshëm që shihet si ‘i mirë’.

Po çfarë është motivimi i brendshëm?

Shënim i trajnerit

Shkruani mendimet e grupit në tabelë, duke nxitur dhënien e kontributeve, kur është e nevojshme. Ky proces zgjat deri në 5 minuta.

Pastaj, trajneri përmbledh si më poshtë:

Malone dhe Lepper (1987)¹⁹ kanë treguar se si motivimi i brendshëm ka **faktorë nxitës të brendshëm** dhe këta faktorë mund të përmbledhen si në **faqen 5/7**.

16 Carlen, P. (2005). Burgimi dhe politika e organit penal: e keqja e qeverisjes disiplinore. Në: . Liebling, A. & Maruna, S. (eds) Efektet e burgimit. Routledge. f.421-442.

17 Maruna, S., & LeBel, T.P Paradigma e qëndresës në praktikën riedukuese: nga programet te jetët. n McNeill, F. Raynor, P. dhe Trotter, C. Mbikëqyrja e të dënuarit: Drejtimet e reja në teori, studim dhe praktikë, Oxon: Willan Publishing.

18 Soyer, M. (2014) Imagjinata e qëndresës: Një ballafaqim i strukturës së burgimit si pikë kthese dhe realiteti i recidivizmit. Gazeta britanike e kriminologjisë 54(1):91-108.

19 Malone, T. W., & Lepper, M.R. Të mësuarit argëtues: taksonomia e motiveve të brendshme për të mësuarin. Tek: Snow. R.E. & Farr. M.J. eds. Aftësia, Mësimi dhe Udhëzimi: III. Analizat e procesit kognitiv dhe afektiv. Erlbaum, Hillsdale . N.J. 1987.

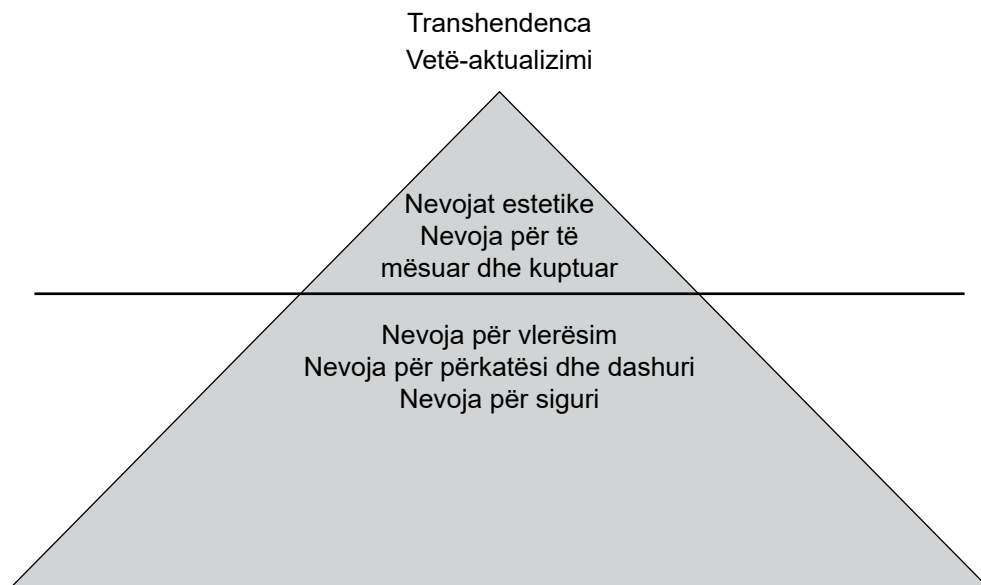
Faqja 5/7 Motivimi i brendshëm

- **Sfidë:** objektiva kuptimplotë që sfidojnë nxënësit të dalin nga zona e rehatisë;
- **Kureshtje:** Pritshmëria se mund të ketë mënyra më të mira për t'i bërë gjërat; që ka gjëra që nuk i dinë;
- **Pavarësi:** nxënësit demonstrojnë nevojën për të shkuar drejt autonomisë;
- **Imagjinatë:** kapaciteti për të punuar në mjedise “me gjasme” kur mund të marrësh risqe pa pasur pasoja;
- **Krahasim social:** dëshira për të vlerësuar performancën personale me atë të të tjerëve;
- **Ndërvarësi:** gatishmëria për të kontribuar në nxënien e të tjerëve
- **Vetëvlerësim:** të dish që suksesi do të kontribuojë që të ndihesh mirë me veten.

Kontributi i trajnerit

Ka shumë gjasa që shumica e individëve të kenë si motivim të jashtëm, ashtu edhe të brendshëm. Por, edhe individët që kanë faktorë motivues të fuqishëm (të jashtëm apo të brendshëm), mund të jenë ende nxënës efektiv, *nëse plotësohen disa nevoja*. Përvoja edukuese pozitive gjithmonë bazohet në kushte kyçe që duhet të ketë programi dhe prezantimi, që mundësojnë nxënësit të plotësojnë disa nevoja bazike dhe më të larta. Trajneri shpjegon se kur në program dhe prezantim pasqyrojmë nevoja bazike dhe më të larta në hierarkinë e Maslow-it, përftohen implikimet si më poshtë (**shfaq faqen 5/8**).

Figura 5.2: Hierarkia e nevojave të Maslow-it²⁰ dhe **tabela 5.1** nevojat e ndryshme të hierarkisë së Maslow-it ndërthuren me implikimet e tyre, me qëllim hartimin e programit dhe prezantimin²¹. (**faqja e 5/8 e prezantimit**)



²⁰ Maslow, A. (1971) Arritjet e largëta të natyrës njerëzore. The Viking Press, Nju Jork.

²¹ Udhëzuesi i xhepit për mesimdhëniën për instruktorët mjekësorë, Këshilli i Ringjalljes, Mbretëria e Bashkuar. (2010). Bullock, I. Davis, M., Lockey, A., & Mackway-Jones, K. (Eds). Blackwell Publishing.

Tabela 5.1 nevojat e ndryshme të hierarkisë së Maslow-it dhe implikimet e tyre për hartimin e programit dhe prezantimin. Ky është edhe **MATERIALI I TRAJNIMIT 5.1**²²

MATERIALI 5.1 Hierarkia e Maslow-it dhe implikimet e tyre për hartimin dhe prezantimin e programit

Nevoja	Implikimet për hartimin dhe prezantimin e programit
Nevojat psikologjike (për të ruajtur homeostazën) Ngrohtësi, ushqime, pije, strehë, seks	Vëmendje për mjedisin, akomodim adekuat, pushime sistematike për freskim, një ditë e arsyeshme pune
Nevojat e sigurisë (pa pasur kërcënimet e agresionit, armiqësisë) Siguria fizike dhe psikologjike	Garantimi i lirisë nga kërcënimet e jashtme, kufi të sigurt, pa kërcënime të dukshme të egos.

Nevoja	Implikimet për hartimin e programit dhe prezantimin
Nevojat sociale (zhvillimi i ndjesisë së përkatësisë) Anëtarësi legjitime; komunitet	Mundësia për të ndërvepruar përmes shkëmbimit social (p.sh. gjatë regjistrimit, por edhe në hapjen e aktiviteteve përmes prezantimeve dhe mundësisë për të ndarë përvojat, mendimet)
Nevojat e vetëvlerësimit (zhvillimi i ndjesisë së vetëvlerësimit dhe kapaciteti për ta injektuar këtë te të tjerët) Respekt, vetëbesim, kompetencë	Mundësia për të përfutur njohuri dhe aftësi dhe aftësia për të manifestuar qëndrimet e përshtatshme përmes ndërhyrjeve të strukturuar nxënieje me <i>feedback</i> mbështetëse dhe autentike
Nevojat konjitive (të dish dhe të kuptosh) Nivelet e ndryshme të konjicionit • Njohuri • Kuptueshmëri • Zbatim • Analizë • Sintezë • Vlerësim Nivelet e ndryshme për përfutimin e aftësive • Perceptim • Përgjigje e orientuar • Zotërim • Autonomi Nivelet e ndryshme për qëndrimet • Perceptimi • Pajtuueshmëria • Pranimi • Brendësimi	Përmes demonstrimit, modelimit instruksionit specifik dhe <i>feedback</i> -ut, nxënësit mund të kalojnë përmes niveleve me: Konjicion: llojet e pyetjeve Aftësitë: përqsja me 4 faza Qëndrimet: nxitet afektimi i duhur (p.sh. anëtarësia në skuadër)

²² Udhëzuari i xhepit për mësimdhënien për instruktorët mjekësorë, Këshilli i Ringjalljes, Mbretëria e Bashkuar. (2010). Bullock, I. Davis, M., Lockey, A., & Mackway-Jones, K. (Eds). Blackwell Publishing, f.6,7 dhe 8.

Nevojat estetike (të vlerësosh simetrinë, rregullin)	Një program që funksionon, që ecën me kohën, ku instruktorë me përvojë dhe kompetentë përkushtohen që të nxënë për veten dhe të tjerët – edhe për zbavitjen
Vetë-aktualizimi (të jesh individ autonom) Në kontakt me realitetin; pranim të vetes dhe të të tjerëve; spontan; zgjidhja e problemeve; toleranca për ambiguitetin; Gemeinschaftsgefühl; empatia dhe dhembshuria; kreativiteti.	Një aftësi e sprovuar për të manifestuar këto sjellje në mënyrë rutinore, u jep pjesëmarrësve besim dhe modele të përshtatshme sjelljeje
Vetëtranshendenca (të zhvillosh aktualizimin mes të tjerëve) Siguri e egos – të mos ndihesh i kërcënuar nga arritjet e të tjerëve	Si më lart

Mbyllja

Pjesa 6: Metodat trajnuese dhe teknikat kyçe (Faqja 6/1)

Pjesa 6: Metodat trajnuese dhe teknikat kyçe			
Koha	Përmbajtja	Veprimtaritë e propozuara	Burimet
5 min.	Hyrje	Prezantim	Faqja 6/1 e prezantimit
15 min.	Metoda e leksionit	- Prezantim - Pyetje dhe Përgjigje - Përshtypjet	Faqja 6/2 dhe faqja 6/3 e prezantimit
15 min.	Reduktimi i kufizimeve të mësimdhënies	- Prezantim - Rrahje idesh - Përshtypjet	Faqja 6/4 e prezantimit Materiali 6.1 i trajnimit
15 min.	Teknika me Pyetje-Përgjigje	Prezantim	Faqja 6/5 e prezantimit Materiali 6.2 i trajnimit
15 min.	Rrahje idesh dhe Diskutim në grup	Prezantim	Faqet 6/6 dhe 6/7 të prezantimit
15 min.	Përqasja me 4 faza për nxënien e aftësive	- Prezantim - Ushtrim me role - Përshtypjet	Faqja 6/8 e prezantimit
45 min.	Lojë me role	- Prezantim - Ushtrim me role	Faqja 6/9 e prezantimit Materiali 6.3 i trajnimit
5 min.	Mbyllja		

Objekti: në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit:

- kanë shqyrtuar teknikat dhe metodat mësimdhënëse/trajnuese për nxënien (aktive) të të rriturve;
- janë të vetëdijshëm për disa prej përfitimeve dhe kufizimeve të këtyre teknikave trajnuese;
- kanë pasur mundësinë të praktikojnë nxënien përmes metodës 'loja me role';
- kanë analizuar përqasjen me 4 faza për mësimdhënien e aftësive.

1. Hyrje: Kontributi i Trajnerit

Çdo trajner duhet të ketë një aspekt të rëndësishëm: aftësinë që të zgjedhë midis një morie metodash dhe teknikash për dhënien e trajnimit në mënyrë interesante, që angazhon audiencën dhe mbi të gjitha përmbush objektivat tuaj. Trajnerit me përvojë janë në gjendje të bëjnë zgjedhjet e duhura për metodat që përdorin. Mendojnë për këtë kurs dhe kurset e tjera ku keni marrë pjesë: *Cilat mendoni se janë metodat dhe teknikat trajnuese kryesore që përdoren në nxënien e të rriturve?*

Shënim i Trajnerit

Shkruani mendimet e grupit në tabelë, duke nxitur dhënien e kontributeve, kur është e nevojshme. Ky proces duhet të zgjasë vetëm 5 minuta.

2. Metoda e Leksionit: Kontributi i Trajnerit

E shohim nga kontributet tuaja se ekzistojnë shumë mundësi. Tani duam të analizojmë në thellësi metodat që përdoren më shpesh. Fillojmë me metodën e narracionit apo leksionit. Kjo është metoda tradicionale që në rastin më të përhapur nënkupton një trajner/mësues që qëndron ulur në tavolinë që flet dhe përcjell informacion tek të rriturit që dëgjojnë²³.

Shënim i Trajnerit

Pyesni grupin për përfitimet dhe kufizimet e metodës me leksion dhe shkruajini në tabelë. Pastaj, përmbliidhni vetë përfitimet dhe kufizimet me **faqet 6/2 dhe 6/3**.

Kontributi i trajnerit

Faqja 6/2 Përfitimet e leksionit

- me këtë metodë, shumë dëgjues përfitojnë nga një narratori i vetëm;
- lejon përhapjen e një sasive të madhe informacioni brenda një kohe shumë të shkurtër;
- vihet në zbatim lehtësisht dhe është ekonomike;
- mund të përdoret për të stimuluar interesin e nxënësit;
- siguron shfrytëzimin e duhur të kohës, sepse tema prezantohet në mënyrë të sistemuar;
- njeh nxënësit me përmbajtjen/detyrat para se të marrin proceset e tjera mësimdhënëse.

Kontributi i trajnerit

Të ulurit dhe të folurit me vete ka ca kufizime, si paaftësia për të mësuar dikë tjetër dhe një audiencë që vazhdon të mbetet pasive dhe që mërzhitet shpejt. Kufizimet e leksionit mund të përmbliidhen si vijon:

Kontributi i trajnerit

Ka kufizime në atë që mund të arrish duke u ulur e duke folur vetëm, të tilla si paaftësia për të mësuar dikë tjetër apo një audiencë që mbetet pasive dhe që mërzhitet lehtë. Kufizimet e leksionit mund të përmbliidhen si vijon:

Faqja e prezantimit 6/3 Kufizimet e mësimdhënies

- mungojnë mundësitë për metodologjitë e mësimdhënies së aftësive;
- vështirësi për paraqitjen e ideve komplekse dhe abstrakte;
- përqendrimi i vëmendjes varion nga 20 minuta në 40 minuta në varësi të natyrës, llojit dhe zgjatjes së ndërveprimit;

²³ Udhëzuesi i xhepit për mësimdhënien për instruktorët mjekësorë, Këshilli i Ringjalljes, Mbretëria e Bashkuar. (2010). Bullock, I. Davis, M., Lockey, A., & Mackway-Jones, K. (Eds). Blackwell Publishing.

- pjesëmarrësi është pasiv ndërsa dëgjon rrëfimin;
- është e vështirë të mësosh për pjesëmarrësit;
- pjesëmarrësve u mungon mundësia për të bërë pyetje dhe për të shprehur opinione;
- është e vështirë të marrësh përgjigje/reagime;
- rrëfimi i gjatë dhe i përsëritur bëhet shumë shpejt i mërzitshëm;
- pjesëmarrësi shpërqendrohet shpejt për shkak të monotonisë;
- është e vështirë të zbulosh nëse interesat dhe kërkesat e pjesëmarrësve janë përmbushur.

3. Reduktimi i kufizimeve të mësimdhënies: Kontributi i trajnerit

Ka disa mënyra përmes të cilave ne mund t'i ulim ose t'i eliminojmë kufizimet e metodës së mbajtjes së leksioneve dhe metodës së uljes dhe të folurit gjatë gjithë kohës. Cilat janë mënyrat që mendoni se ulin kufizimet e metodës së mësimdhënies?

Shënim i trajnerit

*Shkruani mendimet e grupit në tabelë, duke nxitur dhënien e kontributeve, kur është e nevojshme. Ky proces duhet të zgjasë vetëm 5 minuta. **Trajneri bën një përmbledhje në faqen 6/4.***

Shfaqja e faqes 6/4 Ulja e kufizimeve të metodës së dhënies së leksioneve

- Përqendrimi i vëmendjes: kufizoni kohën e dhënies së leksionit me qëllim që të mos mërziten pjesëmarrësit,
- Pjesa më e madhe e përvojës së pjesëmarrësve fokusohet tek MËNYRA e prezantimit të informacionit, më shumë sesa tek ajo se çfarë thonit²⁴, ndaj kini parasysh sa më poshtë:
 - shumëllojshmërinë vokale sa i përket zërit, theksin, ritmit dhe entuziazmit
 - komunikimin joverbal lidhur me gjestet, qëndrimin, lëvizjen, kontaktin me sy, shprehjen e fytyrës, fiksimin
 - fjalët duhet të jenë lehtësisht të kuptueshme për të gjithë
- Metoda e dhënies së leksionit duhet të pasurohet përmes shembujve, mjeteve audiovizuale, materialeve

dhe përmes komponentit të **dialogut/ndërveprimit**, siç është *për shembull teknika e pyetjeve dhe përgjigjeve*

Kontributi i trajnerit

Ka prova të shumta se ndërveprimi dhe mësimi aktiv është i domosdoshëm nëse personat që mësojnë janë të rritur dhe do të përfitojnë nga leksioni. Më poshtë jepen disa sugjerime për bashkëveprim gjatë leksionit²⁵

Materiali 6.1

Bashkëveprimet	Përcaktimi i detyrës (pyetje)	Përgjigjja juaj
Mundësitë për reflektim	Mendoni për atë që sapo thashë. Si përshtatet ajo me eksperiencën tuaj të mëparshme? Etj.	Marrja e kontributeve nga një numër i mjaftueshëm pjesëmarrësish që tregoni se jeni të interesuar për të dëgjuar atë që ata kanë për të thënë
Diskutimet apo zgjidhja e problemeve në grupe të vogla dhe dyshe-dyshe, shkëmbimi i informacionit ose përvojave	Flisni me fqinjin rreth herës së fundit që keni hasur një skenar të ngjashëm etj.	Shënimi i ideve në tabelë
Prioritizimi, ndarja në sekuenca, renditja	Shihni shembujt në ekran. Sipas cilit rend do t'i trajtonit këto çështje?	Plotësimi i tabelës - mund të vazhdoni ta bëni këtë ndërkohë që pjesëmarrësit merren me detyrën

4. Teknika e pyetjeve dhe përgjigjeve: Kontributi i trajnerit

Përdorimi i pyetjeve dhe përgjigjeve gjatë dhënies së trajnimit është një mënyrë e rëndësishme për arritjen e dialogut, bashkëveprimit dhe mësimin aktiv.

Trajneri bën shpjegimin e nevojshëm me **faqen 6/5**.

Faqja 6/5 Teknika e pyetjeve dhe përgjigjeve

- Teknika e pyetjeve dhe përgjigjeve është një teknikë ndërvepruese ku pjesëmarrësit u përgjigjen gojarisht pyetjeve të bëra nga trajneri.
- Kjo teknike mund të përdoret në shpjegimin e çdo teme.
- Teknika ndihmon në kontrollimin e nivelit të të kuptuarit të temës nga pjesëmarrësi, përmirëson aftësitë e mendimit kritik dhe krijon një ide rreth efikasitetit të temës.
- Teknika është e rëndësishme sa i përket aftësimin të pjesëmarrësve në procesin e të menduarit dhe të folurit, si dhe është një mundësi për *mësimin aktiv*

Për dobishmëritë dhe kufizimet e teknikës së pyetjeve dhe përgjigjeve, shihni **materialin 6.2**

5. Diskutimi i lirë në grup: Kontributi i trajnerit

Diskutimi i lirë është një teknikë mësimdhënieje që përmirëson edhe kapacitetin krijues të të menduarit të individëve. Pjesëmarrësve fillimisht u jepet një temë, për të cilën do të shprehin idetë e tyre. Më pas, çdo pjesëmarrës pyetet për opinionin e tij/saj rreth temës.

Trajneri i shkruan opinionet e secilit pjesëmarrës në tabelë apo në fletën e bardhë të tabelës pa bërë komente. Gjatë kohës që po jepen dhe shkruhen idetë nuk duhet të ketë kritika apo vlerësime të tyre. Pjesëmarrësve duhet t'u thuhet se mund t'i shprehin idetë dhe opinionet e tyre rreth temës pa kurrfarë hezitimi, në mënyrë që ata të mund të përmendin edhe ide të pazakonta e në dukje jorealiste.

Pas përfundimit të diskutimit të lirë, idetë diskutohen nga pjesëmarrësit e grupit me

metodën e “Diskutimit në grup”, ku përfshihen edhe pjesëmarrësit e rritur dhe diskutojnë e kërkojnë bashkërisht, në grupe të vogla, për zgjidhje të mundshme të një çështjeje apo problemi të caktuar

Metoda e diskutimit në grup (faqja 6/6):

- Siguron pjesëmarrjen aktive.
- Krijon hapësirë për krijimtari dhe mundëson shkëmbimin e opinioneve dhe pjesëmarrjes aktive dhe efektive.
- Tërheq vëmendjen e pjesëmarrësve pasi e bën temën më argëtuese dhe interesante.
- Krijon një ndjenjë barazie mes anëtarëve të grupit.
- Përmirëson dhe rrit nivelin e komunikimit mes pjesëmarrësve.
- Garanton rritjen e efikasitetin dhe produktivitetin të trajnimeve të mëdha.
- Paraqet një strategji për arritjen e objektivave të sesionit.

Megjithatë:

- Praktika kërkon kohë të gjatë.
- Për përdorimin e kësaj metode, duhet të bëhen përgatitje paraprake.

Trajneri përmbledh dhe prezanton faqen 6/7 të prezantimit

Faqja 6/7 - Diskutimi në grup (vazhdon)

- Duhet të ketë objektiv të qartë. Metoda duhet të jetë në përputhje me objektivat dhe temën e sesionit.
- Trajneri duhet të përgatitet paraprakisht.
- Tema duhet të jetë e përshtatshme për kërkesat.
- Të gjitha grupet duhet t’u kenë kohë të barabartë në dispozicion që të kryejnë punën e tyre dhe të bëjnë prezantimet.
- Materiali që do të përdoret duhet të përgatitet paraprakisht.

6. Qasja me katër faza e shpjegimit të aftësive (faqja 6/8 e prezantimit)

Zhvillimi dhe përvetësimi i aftësive praktike është me rëndësi të madhe në shumë fusha të jetës profesionale. Pas mësimit të aftësisë, faktorët kyç të zhvillimit të aftësisë në nivelet më të lartë janë praktika e rregullt dhe performanca korrekte.

Shënim i trajnerit

Trajneri pyet: cilat mendoni se janë disa nga aftësitë kyçe praktike që duhet të ketë stafi i burgut?

Më pas, ai bën një përmbledhje me shembuj dhe tregon tablonë e përgjithshme të katër fazave:

Kontributi i trajnerit: teknikat personale të mbrojtjes, përdorimi i instrumenteve të kontrollit, përdorimi i çelësve, përdorimi i armëve, kontrolli i qelive, komunikimi etj.

Teknika me katër faza për shpjegimin e aftësive (faqja 6/8 e trajnimit)

Faza 1: Ekspertiza e animacionit: Demonstrimi i aftësive, të interpretuara në shpejtësi

reale me ose pa fjalët e instruktorit.

Faza 2: Përforcimi i komponentëve të ekspertizës: Përsëritja e demonstrimit (pak më ngadalë) me dialogun, ku instruktori shpjegon arsyetimet e veprimeve.

Faza 3: Kalimi i përgjegjësisë së aftësimit nga instruktori tek kandidati/pjesëmarrësi: Përsëritja e demonstrimit të udhëhequr nga një prej pjesëmarrësve, i cili i shpjegon instruktorit aftësinë dhe instruktori e bën atë.

Faza 4: Praktika e pavarur e kandidatit/pjesëmarrësit: Përsëritja e demonstrimit nga një prej pjesëmarrësve dhe praktikimi i aftësisë me të gjithë pjesëmarrësit e tjerë.

7. Loja me role: Kontributi i trajnerit

Tani do të shohim metodën e lojës me role.

Trajneri e pyet grupin se cila është metoda e lojës me role? Dhe pse përdoret loja me role?

Shënim i Trajnerit

Shkruani mendimet e grupit në tabelë, duke nxitur dhënien e kontributeve, kur është e nevojshme. Ky proces duhet të zgjasë vetëm 5 minuta. Pastaj, trajneri përmbledh dhe shfaq faqen e prezantimit 6/9.

Kontributi i trajnerit në faqen 6/9.

Loja me role u mundëson pjesëmarrësve të përdorin njohuritë dhe aftësitë e reja teknike në situata që simulojnë ato që ndeshin në punë, gjë që ndihmon lehtësimin e transferimit të teorisë tek praktika në vendin e punës për përmirësimin e performancës. Ndryshe nga rastet studimore, ku pjesëmarrësit e analizojnë me kujdes situatën para se të japin përgjigje, në lojën me role, pjesëmarrësit duhet të reagojnë ndaj situatave të dhëna në momentin kur zbatojnë informacion dhe procedurat teknike që kanë mësuar.

Përveç kësaj, loja me role ndihmon në lehtësimin e transferimit të njohurive duke u dhënë mundësi pjesëmarrësve:

- Të praktikohen në mjedis të sigurt dhe jokërcënues ku ka tolerancë për të bërë gabime
- Të punojnë në grupe të vogla dhe të vëzhgojnë trajnerit apo një pjesëmarrës me përvojë teksa demonstrojnë rolin e ofruesit, i cili ndihmon i pjesëmarrësit të ndihen rehat kur provojnë qasjet e reja
- Të fitojnë besim në përdorimin e instrumenteve dhe mjeteve ndihmëse për të lehtësuar kryerjen e detyrave të punës
- Të marrin komente të synuara dhe të mbështetje pasi bëjnë lojën me role; përshtypjet e tilla të menjëhershme janë të vendimtare për pjesëmarrësit që të arrijnë një nivel të lartë aftësimi dhe të përmbushin pritshmëritë e performancës në vendin e punës

Shënim i trajnerit: *Shumë prej veprimtarive të trajnimit, të cilat bëhen në programet trajnuese nga trajnerit tuaj në burg përfshijnë lojëra të shkurtra me role. Udhëzimet vlejnë për veprimtaritë që përfshijnë pjesë të shumëfishta lojërash me role që kryhen në grupe të vogla me tre pjesëmarrës.*

Kontributi i trajnerit

Ushtrimi i lojës me role për menaxhimin e mosmarrëveshjeve

“Mosmarrëveshjet mund të mos zgjidhen apo të fshihen përgjithmonë dhe ndonjëherë sjellin elemente të vlefshme ose të dhimbshme të nevojshëm për një marrëdhënie. Menaxhimi i konflikteve është procesi i vëzhgimit të një konflikti individual ose në grup, si për shembull kur grupi vë në diskutim atë çka thotë drejtuesi i grupit dhe rikuadratimi i konfliktit në një aset që mund të çojë në një marrëdhënie pozitive “ (Ivey et al., 2001, p. 280).²⁶

Shënim i trajnerit

- *Kërkojuni dy vullnetarëve nga grupi, një mashkull dhe një femër, që të luajnë lojën me roje të një burri dhe gruaje që duan të ndahen. (Varianti tjetër i kësaj situate do të ishte një punëdhënës që ka mosmarrëveshje me një punonjës, ose çfarëdo situate me dy persona në konflikt.)*
- *Secilit prej tyre u kërkohet të përshkruajnë, në një apo dy minuta (por jo më shumë se dy minuta), arsyet se pse duan të divorcohen ose si janë keqtrajtuar nga njëri-tjetri.*
- *Në fund dy monologëve të shkurtër e të pandërprerë, pjesës tjetër të grupit u i luajnë rolin e këshilltarit martesor (ose të një personi që menaxhon mosmarrëveshjen) dhe të bëjnë pyetje personave në secilin rol.*
- *Anëtarët e tjerë të grupit mund të punojnë në mënyrë individuale ose të vazhdojnë punën mbi komentet e njëri-tjetrit; preferohet që gjithsecili të ketë një mundësi të japë kontributin e tij. Ky proces mund të duket pak kaotik në fillim, por me kalimin e kohës, bëhet gjithnjë e më i lehtë.*
- *Për aq kohë sa komentet e anëtarëve të fokusohen tek sjelljet e “këqija” të një individi apo një tjetri, atëherë do të vërehet përshkallëzim i konfliktit. (Është shumë e vështirë të mos përqendrohesh në këto sjellje.) Gjasat që konflikti të mos përshkallëzohet do të jenë më të pakta, nëse anëtarët e grupit e zhvendosin fokusin e tyre tek temat pozitive dhe pritshmëritë e përbashkëta.*
- *Mund të përdoren pyetje të tilla si: “Më tregoni për kohën kur jeni takuar dhe keni rënë në dashuri”. Kjo mund ta ndihmojë çiftin që është në konflikt që të shohë më qartë se të dy duan respekt, ndershmëri, besim dhe siguri. Kjo metodë mund t’i ndihmojë ata të kuptojnë se kanë pritshmëri të përbashkëta pozitive, ndonëse sjelljet e tyre për shprehjen apo arritjen e këtyre pritshmërive mund të jenë të ndryshme.*
- *Drejtuesi mund t’i ndërpresë herë pas here anëtarët e grupit që janë “këshilltarët e martesës”, duke u kujtuar atyre të shmangin interpretimin e sjelljes jashtë kontekstit. Përmbledhje e informacioneve. Drejtuesi mund t’u kërkojë secilit prej lojtarëve të lojës me role të përshkruajnë se si janë ndjerë gjatë ndërveprimit. Mund të bëhet edhe pyetja se cilat komente u janë dukur më të vlefshme dhe pse.”²⁷*

Mbyllja: Kontributi i trajnerit

26 Ivey, A.E., Pedersen, P.B., & Ivey, M.B. (2001). *Këshillimi qëllimor i grupit: Qasja e mikro-aftësive*. Beverly Hills, CA: Brooks/Cole. f. 280

27 Pedersen P.B. & Ivey, A. E., (2003) Ushtrimet me në qendër kulturën për dhënien e trajnimeve Grupi bazë, mikro-aftësitë, Gazeta kanadeze e këshillimit / Revue canadienne de counselling. Vol. 37:3, f.203

Materiali 6.1 Elementet bashkëvepruese në dhënien e trajnimeve

Bashkëveprimet	Përcaktimi i detyrës (pyetje)	Përgjigjja juaj
Mundësitë për reflektim	Mendoni për atë që sapo thashë. Si përshtatet ajo me eksperiencën tuaj të mëparshme? Etj.	Marrja e kontributeve nga një numër i mjaftueshëm pjesëmarrësish që tregoni se jeni të interesuar për të dëgjuar atë që ata kanë për të thënë
Diskutimet apo zgjidhja e problemeve në grupe të vogla dhe dyshe-dyshe, shkëmbimi i informacionit ose përvojave	Flisni me fqinjin rreth herës së fundit që keni hasur një skenar të ngjashëm etj.	Shënimi i ideve në tabelë
Prioritizimi, ndarja në sekuenca, renditja	Shihni veçoritë në ekran. Sipas cilit rend do t'i trajtonit këto çështje?	Plotësimi i tabelës - mund të vazhdoni ta bëni këtë ndërkohë që pjesëmarrësit merren me detyrën

Materiali 6.2: Përfitimet dhe kufizimet e teknikës së pyetjeve dhe përgjigjeve

Përfitimet e teknikës së pyetjeve dhe përgjigjeve:

- Teknika motivon dhe socializon pjesëmarrësit dhe u jep mundësinë të zbatojnë dhe të interpretojnë atë që kanë mësuar.
- Përmirëson komunikimin brenda grupit.
- Ndhmon pjesëmarrësit të zhvillojnë kujtesën, gjykimin, vlerësimin, aftësitë e vendimmarrjes, si edhe të menduarit krijues.
- Jep komente për trajnerin.
- Siguron ndjekjen me kujdes të diskutimit nga pjesëmarrësi.
- Interesi i pjesëmarrësve për temën do të rritet.
- Temat e shpjguara do të mësohen më mirë përmes përsëritjes dhe përforsimit.
- Metoda përdoret në trajnime të çdo teme, veçanërisht së bashku me metoda të tjera.

Kufizimet e teknikës së pyetjeve dhe përgjigjeve:

- Sa i përket përcjelljes së informacionit, kjo teknikë është më e ngadaltë se metoda e rrëfimit ose se ajo e dhënies së leksioneve.
- Mësimi bëhet i mërzitshëm kur pyetjet bëhen gjatë të gjithë kohës dhe duhet t'u jepet përgjigje.
- Vetëbesimi i pjesëmarrësit do të ulet nëse ata nuk mund t'u përgjigjen pyetjeve saktësisht dhe në mënyrën e duhur.
- Është e vështirë të garantohet se disa prej anëtarëve të grupit me aftësi dhe nivele jo të mjaftueshme do t'i kuptojnë të gjitha pyetjet dhe përgjigjet, si dhe do ta ndjekin diskutimin.
 - Nëse numri i përgjigjeve të gabuara është i lartë, atëherë koha humbet dhe pjesëmarrësve u krijohet ideja se “Ne nuk mund ta bëjmë këtë gjë siç duhet.”

Materiali 6.3 Përgatitja dhe ekzekutimi i lojës me role ²⁸

Përgatitja e lojës me role

1. **Lexoni skenarin e lojës.** Shihni me kujdes detajet në fletën e informacioneve për secilin rol dhe familjarizohuni me çështjet kryesore. Zgjidhni lojën me role që i përshtatet objektivave të sesionit të trajnimit dhe krijoni situata të ngjashme me situatat, me të cilat ndeshen pjesëmarrësit në vendet e tyre të punës.
2. **Përshtateni aktivitetin sipas nevojës.** Nëse është e nevojshme, përshtatini rolet që të jenë më afër situatave që pjesëmarrësit ka gjasa t'i hasin në vendin e punës (p.sh. lloji i punës, llojet e mjeteve të punës, praktikat kulturore dhe emrat e klientëve). Për shembull, nëse pjesa më e madhe e pjesëmarrësve punojnë si oficerë trajtimi në burgje, kjo gjë duhet pasqyruar në skenar.
3. **Parashikoni dhe mësoni si t'i trajtoni çështjet.** Studioni informacionin e duhur (teknik).
4. **Familjarizohuni me instrumentet e duhura dhe mjetet e punës.** Përgatituni të demonstroi përdorimin e duhur të mjeteve këshilluese apo mjeteve të punës.
5. **Përcaktoni mënyrën e prezantimit të lojës me role dhe se si do të bëhet ajo.** Nëse është hera e parë që pjesëmarrësit marrin pjesë në një aktivitet të shumëfishtë me lojëra me role, bëni një demonstrim në mënyrë që ata të njihen me pritshmëritë lidhur me rolet dhe materialet mbështetëse. Për të bërë demonstrimin, zgjidhni një prej lojëra me role. Secili prej anëtarëve të grupit praktikon lojën me role dhe një nga anëtarët e tjerë merr rolin mbështetës të vëzhguesit gjatë demonstrimit. Gjithashtu, praktikoni shpjegimin e mënyrës se si ta bëni lojën me role. Sigurohuni që të ketë skenarë të shumtë për lojërat me role, në mënyrë që pjesëmarrësit e një grupi të vogël të mos përsërisin rolet e njëri-tjetrit.
6. **Përgatisni kopjet e burimeve.** Bëni kopje të mjaftueshme të udhëzimeve të lojës me role dhe të listës së kontrollit për çdo grup. Sigurohuni që pjesëmarrësit të kenë kopjet e mjeteve të duhura.

Ekzekutimi i lojës me role

1. **Prezantoni aktivitetin dhe përshkruani udhëzimet e lojës me role.** Theksoni faktin se loja me role u jep pjesëmarrësve një mundësi të praktikojnë njohuritë, aftësitë dhe mjetet e tyre në situata që simulojnë bashkëveprimet reale me klientët.
2. **Kërkojuni trajnerëve të ndahen në grupe treshe.** Udhëzoni anëtarët e secilit grup që të zgjedhin dhe përcaktojnë personat që do të luajnë rolet (për shembull rolin e klientit dhe ofruesit, partnerëve, të burgosurit dhe anëtarit të personelit etj. si dhe vëzhguesin). Kujtojuni grupeve se çdo pjesëmarrës do të luajë rolin e tij gjatë ushtrimit. Shpërndani kopjet e udhëzimeve për lojërat me role dhe rolet e vëzhguesve, ose bëni grafikë në tabelë që përshkruajnë pritshmëritë e përgjithshme të çdo roli. Analizoni pritshmëritë e çdo roli me pjesëmarrësit.

28 Paketa e burimeve të trajnimit: Organizimi i ushtrimeve të lojës me role <https://www.fptraining.org/resources/facilitating-role-playing-exercises>

3. **Bëni një demonstrim.** Përveç se tregon mënyrën e kryerjes së ushtrimit, demonstrimi i ndihmon pjesëmarrësit të ndihen më rehat kur provojnë qasje të reja. Përgatituni për demonstrimin siç sugjerohet në pikën 2 më sipër.
4. **Shpërndani materialet e lojës me role për pjesëmarrësit që marrin rolet e klientit dhe të vëzhguesit.** Jepini çdo “klienti” një kopje të skenarit që përfshin përshkrimin e rolit dhe përgjigjet që do të shkëmbehen me lojtarin tjetër të lojës me role. Jepini “vëzhguesit” fletën e skenarit që përshkruan **çështjet specifike të rastit që duhet të kontrollojë**, si dhe listën e kontrollit të të gjithë vëzhgimit.
5. **Jepini grupeve 15 minuta për kryerjen e lojës me role.** Vizitoni të gjithë grupet që t’i përgjigjeni çdo pyetje që mund të lindë dhe të jepni udhëzime sipas nevojës.
6. **Udhëzoni grupet që të diskutojnë për lojën me role.** Pasi grupet e vogla të përfundojnë lojën me role, kërkojuni grupeve që për pesë minuta të flasin rreth asaj që ndodhi gjatë lojës me role sipas perspektivës së secilit lojtar dhe vëzhgues (vlerësim objektiv duke përdorur listën e kontrollit të vëzhgimit të lojës me role). Grupet duhet të diskutojnë çështjet e mëposhtme:
 - Çfarë po ndodhte mes lojërave me role të anëtarëve të grupit?
 - Çfarë bënë lojtarët e lojë me role në këtë situatë që ishte efektive?
 - Çfarë mund të kenë parasysh lojtarët që ta bënin ndryshe?
 - Si i trajtuan, lojtarët që kishin rolin e vëzhguesit, zërat e listës së kontrollit dhe vëzhgimet specifike për rastin që përfshihen në përshkrimin e lojës me role?

Nxirrni grafikun e përgatitur të pyetjeve të diskutimit, në mënyrë të tillë që të shihet nga secili grup ose shfaqni faqen e prezantimit në PowerPoint që ka këto pyetje. Nxitini pjesëmarrësit të japin kritika konstruktive gjatë diskutimeve të tyre dhe të bëjnë pushime mes lojërave me role, sipas nevojës.

7. **Qarkulloni rolet dhe zëvendësojini me lojërat e roleve të reja.** Pjesëmarrësit duhet t’i qarkullojnë rolet brenda grupeve të tyre të vogla. Nëse grupet e vogla po punojnë me role të ndryshme, atëherë ato mund t’ia kalojnë materialet e tyre të lojës me role grupit tjetër.
8. **Përpunoni aktivitetin.** Pasi grupet të kenë përfunduar tre raunde lojërash me role (çdo anëtar i ekipit i është dhënë mundësia ta luajë një herë secilin prej roleve), bëni një diskutim në grupin e madh duke përdorur pyetjet e mëposhtme:
9. **Nëse dëshirohet dhe nëse ka kohë, kërkojuni pjesëmarrësve të formojnë grupe të vogla të reja** dhe bëni edhe një set tjetër lojërash me role duke përdorur skenarë të ndryshëm dhe duke i ndërruar rolet pas raundit të parë dhe të dytë.
10. **Pas raundit të fundit të lojërave me role** (ku secilit anëtarë të ekipit i është dhënë mundësia ta luajë çdo rol nga dy herë), **përsërisni diskutimin në grupin e madh.** Përdorni pyetjet që jepen në hapin 9 për të bërë një përmbledhje tjetër me pjesëmarrësit.

Pjesa 7: Komentet

Pjesa 7: Komentet: plani i seminarit			
Koha	Përmbajtja	Veprimtaritë e propozuara	Burimet
5 min.	Hyrje	Prezantim	Faqja 7/1 e prezantimit
20 min.	Kritikat dhe reagimet	- Prezantim - Ushtrimet - Reagimet/feedback-u	Faqja 7/2 e prezantimit Materiali 7.1
15 min.	Metodat efikase të dhënies së feedback-ut	Prezantim	Faqet 7/3, 7/4 dhe 7/5 të prezantimit
45 min.	Shtatë parimet e praktikës së mirë të feedback-ut	- Prezantim - Ushtrim - Reagimet/komente	Faqet 7/6 dhe 7/7 të prezantimit
5 min.	Mbyllja		

Teknikat kyçe të bërjes së komenteve (Faqja 7/1)

Objektivi: në fund të kësaj seance, pjesëmarrësit duhet të jenë në gjendje të demonstrojnë kuptimin e:

- natyrës dhe rolit të kritikës;
- mënyrës se si të bësh komente efektive.

1. Kritikat dhe komentet: Kontributi i trajnerit

Kritika është veçori e rëndësishme e praktikave të mira arsimore për shkak se u jep mundësinë pjesëmarrësve të marrin **kritika cilësore** nga trajneri/organizatori mbi aspekte të caktuara të performancës së tyre. Dhënia e kritikave efikase varet nga komentet dhe mënyra si jepen ato. Dhënia e komenteve është aftësi thelbësore që organizatori mund ta mësojë. Kritika mund të merret negativisht, por ne mund ta shmangim këtë përmes përdorimit të saktë të fjalëve. Komunikimi i shëndetshëm mund të arrihet përmes komenteve të duhura. Aftësia e dhënies së komenteve është vendimtare dhe ndoshta një nga aftësitë më të rëndësishme për të përmirësuar performancën e trajnerëve.

Shënim i trajnerit

*Diskutim i lirë²⁹. Bëjini grupit pyetjen - Pse na duhet kritika? Shkruajini përgjigjet e tyre në tabelë, bëni një diskutim shumë të shkurtër në lidhje me atë që u thanë dhe më pas vazhdoni me shpjegimin e sa më poshtë me **faqen e prezantimit 7/2**.*

Faqja e prezantimit 7/2

- Kritika ndihmon zhvillimin duke identifikuar pikat që mund të ndryshohen dhe përmirësohen.
- Komentet konstruktive rrisin vetëdërgjegjësimin, ofrojnë opsione dhe

29 J. Teasdale, Materialet e kursit të trajnimit të trajnerëve Teasdale f. 60

inkurajojnë zhvillimin, ndaj, si trajner, është e rëndësishme si dhënia edhe marrja e komenteve.

- Komentet konstruktive nuk nënkuptojnë vetëm komente pozitive; komentet negative të bëra mbi bazën e aftësive mund të jenë si shumë të rëndësishme ashtu edhe të dobishme.
- Komentet rrënuese nuk duhen bërë kurrë.
- Komentet rrënuese janë komente të bëra në një mënyrë të paaftë.

Ushtrim – Komentet konstruktive

Ndani grupin dyshe-dyshe dhe sigurohuni që të kenë tabelën me fletë dhe stilolaps

• Njëri nga grupet duhet të shkruajë gjërat që duhen përfshirë në kritikën e dhënë në mënyrë të aftësuar • Grupi tjetër duhet të rendisë gjërat që nuk duhet të bëhen gjatë dhënies së komenteve.	
	<i>10 minuta</i>

- **Feedback:** Grupet japin komente mbi listat e tyre. Për të ndihmuar me dhënien e komenteve dhe për të qenë më të qartë, mund të përdorin për ndihmë tabelën e mëposhtme (MATERIALI 7.1)

Duhet të bëhet	Nuk duhet të bëhet
1. Në mënyrë konstruktive	1. Duke gjykuar, me superioritet dhe me negativitet
2. I fokusuar tek sjellja dhe procesi	2. Njësoj për të gjithë, i paqartë, jospecifik
3. Sa më qartë dhe i shkurtër që të jetë e mundur	3. Duke u tallur me dikë
4. Lehtësisht i kuptueshëm dhe pa pohime të paqarta	4. Duke i rënë rreth e rrotull
5. Në pika, të cilat mund të ndryshohen	5. Duke kërkuar ndryshime jorealiste dhe të mëdha (p.sh. ndryshimi i personit, dhe jo i performancës)
6. Në kohën e duhur (menjëherë pas rastit) dhe në vendin e duhur	6. Duke përdorur fjalët “korrekt/mirë” dhe “gabim”, ose fjalë të paqarta
7. Rekomandime që fokusohen tek zhvillimi	7. Duke mos dhënë asnjë mënyrë alternative për t'i bërë gjërat
8. Bazuar në idetë, mendimet, vëzhgimet dhe ndjenjat e tua.	8. Duke thënë se po i bën komentet në emër të dikujt tjetër. Feedback-u që nuk bëhet nga vetë ai që e jep nuk ka vlerë
9. Duke u ofruar mundësi individëve për të shprehur idetë dhe rekomandimet e tyre; duke u dhënë mundësinë për të zgjedhur	9. Duke i detyruar njerëzit të ndryshojnë , duke mos u lënë hapësirë pjesëmarrësve që ta përvetësojnë atë çka kanë mësuar, pjesërisht ose plotësisht.
10. Duke përdorur një prej tre formulave për feedback delikat, relevant dhe të dobishëm: 1) <i>teknikën e Sanduiçit (PNP)</i> ; 2) <i>modeli i Reflektimit</i> dhe 3) <i>qasja Narrative</i>	10. Pa dhënë kritika dhe komente efikase

2. Metodatat efikase të dhënies së feedback-ut: kontributi i Trajnerit

Metodat efikase të dhënies së feedback-ut

Për të dhënë feedback dhe që ky feedback të jetë efikas, procesi i dhënies së kritikave duhet të jetë i ndjeshëm, relevant dhe i dobishëm. Për dhënien e kritikave janë krijuar disa metoda. Disa prej tyre paraqiten në **faqet 7/3, 7/4 dhe 7/5**

Faqja 7/3

Modeli sanduiç pozitiv për dhënien e kritikave

- Pjesëmarrësve u thuhet sa çfarë kanë bërë mirë (pozitive)
- Pjesëmarrësve u thuhet se çfarë duhet të përmirësojnë (negative)
- Përsëritja e asaj çfarë kanë bërë mirë, duke e mbyllur me diçka pozitive (pozitive)

Faqja 7/4 modeli reflektues i dhënies së kritikave

- Pyetini pjesëmarrësit se çfarë shkoi mirë dhe me çfarë janë të kënaqur
- Tregojuni se çfarë mendoni ju se shkoi mirë
- Pyetini se çfarë do të donin të përmirësonin
- Tregojuni se çfarë mendoni se ata mund ta bënin ndryshe

Faqja 7/5 qasja Narrative

- Filloni me fillimin e eksperiencës dhe shpjegojeni atë në mënyrë logjike për pjesëmarrësit
- Përpikuni që t'i nxisni gjithmonë pjesëmarrësit që të kujtojnë ngjarje, ndjesi dhe reagime
- Fokusohuni te pikat e forta, si dhe identifikimi i mënyrave për përmirësim

Secila prej këtyre qasjeve ka pikat e saj të forta dhe të dobëta, por asnjëra prej tyre nuk funksionon mirë nëse nuk përfshihen një sërë faktorësh në qasjen e instruktorit për dhënien e feedback-ut. Elementët e domosdoshëm përfshijnë:

- Besueshmërinë (të qenit me eksperiencë, të qenit precizë dhe i besueshëm)
- Autenticitetin (gjetja e gjuhës së përbashkët dhe përshtatja e saj sipas individit, duke shmangur klishetë)
- Empatia (të kuptuarit se si mund të ndihet pjesëmarrësi dhe vlerësimi i kufizimeve dhe dëshirës së tyre për t'u përmirësuar si kufizime dëshira reale)
- Dialogu reciprok (përpikuni që të bëni komente të shkurtra dhe t'ia lini pjesën më të madhe të kohës pjesëmarrësve për të folur)

3. Shtatë parimet e praktikës feedback-ut të mirë: kontributi i trajnerit (faqja 7/6)³⁰

1. Lehtëson zhvillimin e vetëvlerësimit (reflektimit) në procesin e të mësuarit
2. Nxiti dialogun mes mësuesve/trajnerëve dhe pjesëmarrësve rreth procesit të të mësuarit
3. Ndihmon në qartësimin e asaj se çfarë është performanca e mirë (qëllimet, kriteret, standardet e pritura)
4. Ofron mundësi për mbushjen e boshllëkut mes performancës aktuale dhe asaj të dëshiruar

30 Paketa për Trajnimin e Trajnerëve, 2012, NHS Arsimi për Skocinë.

5. U jep informacione cilësore pjesëmarrësve rreth të mësuarit
6. Nxiti besimet motivuese pozitive dhe vetëvlerësimin
7. U jep informacione mësuesve/trajnerëve që mund të përdoren për t'i dhënë formë procesit të mësimdhënies/trajnimit

Kur jepni feedback përpikuni gjithmonë që: (Faqja 7/7)

- të filloni me diçka pozitive;
- të jeni specifikë;
- të jeni realistë;
- të ofroni alternativa;
- të bëni gjithmonë përshkrime, por jo vlerësime;
- të jeni ju ai që e jepni feedback-un;
- jepuni pjesëmarrësve mundësi për të zgjedhur:

Shënim i Trajnerit

Prezantoni ushtrimin e radhës dhe theksoni se kjo nuk është një situatë reale feedback-u. Secili merr një rol, në këtë mënyrë ne mund të ushtrojmë dhënien dhe marrjen e feedback-ut, pasi ky ushtrim ka për qëllim të shërbejë si një mundësi për të praktikuar mënyrat e dhënies së feedback-ut në mënyrë jokërcënuese, që të ndihmojë të mësuarit dhe për të zhvilluar aftësitë.

Ushtrim - Praktikimi i dhënie së feedback-ut

Ndajeni grupin në dyshe - dyshe. Secila dyshe ulet përball tjetrës

• Secili person zgjedh një prej këtyre skenarëve
• Skenari 1. - Do të takoheni me një koleg, që ju pëlqen dhe që punon me ju, por është gjithmonë me vonesë. Ju e keni vendosur që t'ia ngrini këtë problem në përpjekje që ai të jetë më i përpiktë në të ardhmen, pasi vonesat e tij po ndikojnë në marrëdhëniet tuaja të mira të punës.
• Skenari 2. - Duhet të planifikoni një ngjarje trajnimi me një koleg, por kolegu shtyn vazhdimisht planet për t'u takuar, duke thënë se ka gjëra më të rëndësishme për të bërë.
• Ndërmerrni të gjithë hapat e feedback-ut që theksuam për t'i dhënë atij feedback konstruktiv me qëllim zgjidhjen e problemit.
• Çdo person ka nevojë për kohë që të mendojë se çfarë do të thotë dhe në fund për një ose dy minuta pyeteni partnerin se si është ndjerë.
30 minuta (MATERIALI 7.2)

Feedback: *Në momentin që mbaron ky ushtrim, pyeteni grupin se si iu duk se shkoi. Për ta mbyllur sesionin, duhet të bëni një diskutim të shkurtër për të parë nëse pjesëmarrësve iu duk me vlerë qasja hap pas hapi, nëse iu duk e vështirë apo e lehtë, çfarë problemesh kishte ky ushtrim, etj.*

Mbyllja

Pjesa 8: Përgatitje për Ushtrimet e Prezantimit në Ditën 3

Pjesa 8: Përgatitjet për ushtrimet e prezantimit në ditën e 3-të Plani i seminarit			
Koha	Përmbajtja	Veprimtaritë e propozuara	Burimet
10 minuta	Prezantim dhe udhëzime për përgatitjen e një leksioni të shkurtër interaktiv	Prezantim	Faqja 8/1 e prezantimit Materiali 8.1 dhe 8.2
60 minuta	Vazhdoni të punoni me përgatitjen dhe planifikimin e ushtrimeve/ prezantimeve për ditën e tretë: leksioni interaktiv		
15 minuta	Vlerësimi i ditës 2 dhe mbyllja		

Qëllimi: në fund të këtij sesi pjesëmarrësit:

- do të vazhdojnë punën për përgatitjen dhe planifikimin e ushtrimeve të prezantimeve për **Ditën e tretë**.

Informacion shtesë nga trajneri

Si ushtrim, nesër në ditën e 3, do të mbani **një leksion të shkurtër interaktiv prej 10 minutash me tre komponentë**:

- Jepni një informacion (leksion) të shkurtër shtesë rreth një teme, si për shembulli i këtij kursi (Shiko MATERIALIN E TRAJNIMIT 8.1) ose një temë nga praktika jote profesionale;**
- Bëni pyetje rreth një teme** (p.sh. çfarë dini rreth? çfarë janë? pse ne gjithmonë.... etj. etj). diskutim i udhëzuesit, raportimi i nëngrupeve etj.
- Përmbledhni përgjigjet dhe bëni komente** mbi përgjigjet në klasë.

Për këtë leksion interaktiv, pjesëmarrësi zgjedh një nga tre metoda interaktive (dhënieje leksioni) të përshkruara më poshtë:

- Puna në Grupe Dyshe:** ju bëni një pyetje dhe klasa mendon për 1-2 minuta rreth përgjigjeve të mundshme në mënyrë të pavarur dhe pastaj diskutojnë në dyshe. Kërkojini secilit grup që të raportojnë mbi diskutimin para gjithë klasës. Kjo metodë funksionon mirë në grupe të vogla ose të mëdha në **çfarëdo** kohe gjatë trajnimit. Për më tepër, ajo nxit përfshirjen e klasës, madje edhe ata që hezitojnë **të flasin**. Si

trajner, duhet të përmblihdhni **përgjigjet dhe të jepni feedback** për atë që klasa nuk ka kuptuar rreth temës;

- **Diskutim i Hapur:** Bëni një pyetje dhe grupi sugjeron dhe trajneruesi shënon kontributet në një flipchart dhe drejton diskutimet duke nxjerrë disa konkluzione;
- **Shkrim për një Minutë:** Kërkojuni pjesëmarrësve të shkruajnë një përgjigje për 1-2 minuta. Mblidhi përgjigjet dhe pa përmendur emrat ndani disa shembuj të përgjigjeve dhe jepni feedback. Kjo metodë funksionon në grupe të vogla ose të mëdha; është teknikë efektive për të përcaktuar progresin e nxënësit, për të kuptuarin e materialeve të kursit dhe për të marrë reagime për materialin e kursit.

Shënim i Trajnerit

Pjesëmarrësit do të punojnë me partnerin e grupit mbi prezantimin e tyre. Trajnerit duhet të bëjnë kontrolle të herë pas hershme mbi progresin e grupeve dhe të jenë të gatshëm për mbështetje.

Vlerësimi i DITËS

Pyetje

Çfarë ishte pozitive?

Çfarë ka nevojë të përmirësohet?

Vërejtje për trajnerin; sugjerime.

Vërejtje për atmosferën në grup.

Mbyllje dhe fundi i Ditës së Dytë

MATERIALI 8.1

Udhëzim dhe materiale për ushtrimin e prezantimit: leksion i shkurtër interaktiv në Ditën 3 me shembull

Si ushtrim, sot në Ditën 3, ju do të jepni një leksion të shkurtër interaktiv prej 10 minutash me tre komponentë:

1. Jepni një informacion të shkurtër (leksion) rreth një teme, për shembull, rreth një koncepti të këtij kursi (shihni MATERIALIN 8.1) ose rreth një teme nga praktika juaj profesionale;

2. Bëni pyetje rreth temës (p.sh. çfarë dini rreth?, çfarë janë? Pse ne gjithmonë, etj. etj.); drejtoni diskutimin, raportimin e nëngrupeve etj.

3. Përmblihdhni përgjigjet dhe bëni komente mbi përgjigjet në klasë.

Për këtë leksion interaktiv, pjesëmarrësi zgjedh ndër tre metodat interaktive (dhënia e leksioneve) të përshkruara më poshtë:

- **Mendo një grupe dyshe:** ju bëni një pyetje dhe klasa merr 1-2 minuta për të menduar rreth përgjigjet e mundshme, secili në mënyrë të pavarur dhe më pas bëhet diskutimi në grup. Kërkojuni grupeve dyshe që t'i shprehin përgjigjet e tyre

për të gjithë klasën. Kjo metodë funksionon mirë në grupe të vogla dhe të mëdha në çfarëdo momenti të mësimit. Përveç kësaj, nxit edhe ata që hezitojnë të flasin. Si trajner, duhet të përmblihdni përgjigjet dhe të jepni udhëzime lidhur me atë çka klasa nuk ka arritur të përvetësojë;

- **Diskutim i hapur:** Bëni një pyetje dhe grupi sugjeron përgjigjet, të cilat trajneri i shënon në një flipchart dhe drejton diskutimet duke nxjerrë disa konkluzione;
- **Shkrim për një minute: Bëni pyetje rreth një koncepti të kursit;** kërkojuni pjesëmarrësve të shkruajnë një përgjigje për 1-2 minuta. Mblidhni përgjigjet dhe pa përmendur emra, ndani disa shembuj përgjigjesh dhe jepni feedback. Kjo metodë funksionon në grupe të vogla ose në grupe të mëdha; është teknikë efektive për të përcaktuar progresin e pjesëmarrësit – të kuptuarin e materialeve të kursit dhe reagimet për materialin e kursit.

Shembull për temën

Këtu jepet një shembull teme me konceptin e kursit.

Kontributi i trajnerit me konceptin e kursit, *ankthi* si temë:

Çdokush që është trajner, ka një nivel të caktuar ankthi lidhur me atë se çfarë po bëjnë se çfarë pritet prej tyre. Ky është reagim natyror i shkaktuar nga rritja e niveleve të adrenalinit. Trajnerët efektivë mësojnë t'i shfrytëzojnë këto reagime për të rritur dhe përmirësuar performancën e tyre.

Ushtrim – Ndarja e frikave dhe anktheve

Në grupe dyshe, diskutoni

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • AKTUALISHT, CILAT JANË ANKTHET DHE FRIKËRAT TUAJA PËR T'U BËRË TRAJNER? |
|--|

10/15 minuta dhe shënoni ankthet dhe frikërat

Feedback: kërkon nga secili pjesëmarrës një ankth dhe frikë, bëni një listë në tabelën flipchart dhe diskutoni listën.

MATERIAL 8.2

Si ta bësh mësimin më interaktiv? Disa Sugjerime

Në sesion 6 rreth metodave të trajnimit ne diskutuam metodën e dhënies së leksionit dhe se si mund ta pasurojmë atë duke e bërë më interaktiv.

Ju tregova disa sugjerime për një mënyrë më interaktive të leksionit. Më poshtë kam shtuar më shumë informacion për këtë aspekt, interaktivitetin e leksionit.

Ndërveprimet	Përcaktimi i Detyrës (pyetjeve)	Përgjigja juaj
Mundësitë për të reflektuar	Mendo për atë që sapo të thashë. Si përshtatet ajo me përvojat e mëparshme që ke pasur? Etj.	Merr kontribute të mjaftueshme nga pjesëmarrësit për të treguar se ti interesohesh vërtet në atë që ata kanë për të thënë.
Diskutimi për zgjidhjen e problemit në grupet dyshe ose grupet e vogla duke ndarë informacion ose përvoja	Fol me fqinjin se kur e ke hasur për herë të fundit këtë rast, etj.	Shkruaji idetë në një flipchart
Prioritizim, renditje, përzgjedhje	Shiko këto karakteristika në ekran. Në çfarë rendi do i trajtoje këto çështje?	Plotësoni një rrjet koordinativ në flipchart – këtë mund ta bësh gati ndërsa nxënësit merren me detyrën.

Provë Njohurish

- Përgatit 2-3 pyetje me përgjigje të shkurtra ose pyetje me 5 zgjedhje të ndryshme të bazuara në temën e prezantimit. Jepu pjesëmarrësve mundësi të punojnë vetëm ose në grupe dyshe për t'ju përgjigjur ushtrimeve dhe kërkoju që t'i ruajnë përgjigjet. Pyetjet mund të rishqyrtohen nga mesi i leksionit ose në fund (një rast që zbaton konceptet) për të ndihmuar nxënësit të shohin se si të kuptuarit dhe njohuritë e tyre janë rritur. Bërja e pyetjeve në fillim të leksionit mund të stimulojë të menduarin për përmbajtjen që do të prezantoni dhe e nxit mendjen të zbatojë konceptet.

Mendo në Grupe Dyshe

- Trajneri bën një pyetje dhe klasa merr 1-2 min kohë për të menduar përgjigjet e mundshme, fillimisht secili më vete dhe pastaj ndahen në grupe dyshe për të diskutuar. Trajneri i kërkon secilës dyshe të raportojë para klasës. Kjo metodë funksionon mirë në grupe të vogla dhe të mëdha në çfarëdo momenti të mësimit. Përveç kësaj, nxit edhe ata që hezitojnë të flasin. Si trajner, ju duhet të mblidhni përgjigjet dhe të jepni udhëzime lidhur me atë çka klasa nuk ka arritur ta përvetësojë.

Ndalo dhe Sqaro

- Kërkoju pjesëmarrësve të diskutojnë një ide me atë që kanë në krah. Ndalo leksionin për 2 minuta ndërsa nxënësit flasin me njëri tjetrin për mënyrën si e kanë kuptuar një koncept të vështirë ose përmbajtje të vështirë. Qëllimi është që secili nxënës të qartësojë kuptimin e vet duke e krahasuar atë me perspektivën e kolegut në krah. Funksionon më mirë nëse mësuesi bën një pyetje që duhet të kuptohet sesa thjesht rikujtim të informacionit.

Mendim i Shpejtë

- Fut në çdo 10-15 minuta një ushtrim “mendim i shpejtë” për të rritur vëmendjen, interesin dhe të mësuarin. Opsionet në pjesëmarrje janë të ndryshëm: Nxënësit mund të regjistrojnë përgjigjet individualisht dhe pastaj t’i shpjegojnë ato tek shoku në krah, ose mund t’ju kërkohet që të mendojnë vetë në heshtje për një përgjigje të mundshme. Jep feedback në mënyrë që nxënësit të dëgjojnë ose ndajnë përgjigjet e duhura. Shembujt mund të jenë: zgjidh përgjigjen më të mirë, korrigjo gabimin, plotëso fillimin e fjalisë, krahaso ose bëj dallimin, mbështet një thënie, rendit ndryshe hapat, nxirr një përfundim, perifrazo një ide.

Mini-Rast

- Fillo leksionin me një rast realist që përmban konceptet që do të diskutohen në atë ditë. Përfshi një pyetje të shkurtër që kërkon zbatimin e koncepteve kryesore. Nxënësit do të punojnë secili mbi pyetjen dhe do t’i raportojnë përgjigjet e tyre kur t’ju kërkohet. Mini-rastet janë më efikase kur pjesëmarrësve ju prezantohet rasti më parë (në shënimet, në fund të sesionit të mëparshëm ose si material para klasës).

Pyetje Sokratike

- Pyet nxënësit në një mënyrë që i ndihmon ata të zbulojnë përgjigjet. Pyetini nxënësit për procesin e tyre të të menduarit, që i ndihmon të zbulojnë përgjigjet. Pyetini nxënësit për mënyrën ose procesin e të menduarit të tyre, provo supozimet dhe kërko prova. Mund të përdoret në grupe të vogla ose të mëdha, por duhen vendosur rregullat e klimës së mësimit: respekto gjithçka rreth teje; jo qëndrime gjyquese.

Shkrimi për një minutë

- Bëj një pyetje për një koncept të kursit: kërkoju pjesëmarrësve të shkruajnë përgjigjen për 1-2 minuta. Mblidhi përgjigjet dhe pa përmendur emrat ndaji shembujt nga përgjigjet dhe jep feedback. Funksionon në grupe të vogla ose të mëdha; teknikë efektive për të kuptuar progresin e nxënësit, të kuptuarin e materialeve të kursit dhe reagimin e materialeve të kursit.

Pika më e Mjegullt

- Jepu pjesëmarrësve disa minuta për të përgatitur përgjigjen e pyetjes: “Cili ishte momenti “më i turbullt” në prezantim, diskutim, etj. ose “Çfarë pyetje të kanë mbetur ende pa përgjigje nga prezantimi sot?” Jep sqarime reale në kohë ose online. Nxit reflektimin, identifikon vështirësitë.

Aktivitet i të Menduarit Kritik

- Bëj një sesion të ndarë në një grup të vogël të ideuar rreth një pyetjeje/çështjeje që provokon mendim, që lidhet me materialin e sapo shpjeguar, ose/dhe që ndërton mbi koncepte të prezantuara në leksionet e mëparshme. Pas ndarjes zgjidh një nxënës nga grupi t’u përgjigjet pyetjeve ose detyrës. Përfundo sesionin duke bërë një përmbledhje.

Aktivitet i Mësimit me Bashkimin e Pjesëve

- Kërkon që nxënësi të bëhet ekspert në një fushë të caktuar dhe ta japë atë si mësim për kolegët që janë bërë ekspertë në fusha të tjera. Hapat: 1) ndajeni klasën në grupe me nga 4 ose 6 nxënës, 2) Caktoji secilit grup një fushë që duhet ta mësojë. 3) Riorganizoji grupet që të ketë 1 ekspert në çdo grup. Ekspertët mësojnë kolegët në mënyrë reciproke.

Merr treguesin me Lazer

- Vendos në ekran ose në një tabelë një imazh kompleks, të ndërlukuar ose të detajuar dhe kërko nëse ka vullnetarë që ta marrin pajisjen treguese me lazer për të identifikuar elementet kryesore ose për të bërë pyetje rreth pjesëve që nuk i kuptojnë. Depërton në njohurinë e grupit dhe të kuptuarin e nxënësit.

Procesi Tani më Mëso ti Mua

- Nxënësve u kërkohej të shpjegojnë si i kanë kuptuar konceptet/temat ose të demonstrojnë dhe shpjegojnë një teknikë. Instruktori (ose nxënësi) vazhdojnë më pas me pyetje të hapura për të vlerësuar nëse nxënësi ka përvetësuar ose/dhe aftësinë që ka për ta transferuar njohurinë tek një temë e re por që mund të ketë lidhje. Është një proces përsëritës: “më mëso mua tani, pyetje të hapura, adresoj konceptet e gabuara, dhe pastaj përsëri “më mëso mua”.

Jepuni rëndësi pjesëmarrësve

- Krijoni një tip sondazhi për të parë se sa kanë mësuar pjesëmarrësit

Filloni fuqishëm

- Fillojeni sesionin me një ose disa pyetje që ju ndihmojnë të kuptoni se çfarë mendojnë pjesëmarrësit. “Çfarë imazhi keni për pacientët obezë?”
- Aktivizimi i njohurive të kontekstit - kërkojuni pjesëmarrësve që të reflektojnë mbi temën, si lidhet ajo me ata vetë

Analizoni gjatë gjithë kohës

- Bëni pyetje, mundohuni të kuptoni se sa kanë kuptuar, kërkojuni pjesëmarrësve që të shpjegojnë se çfarë kanë mësuar me fjalët e tyre

Stili

- Përdorni një ton bisedimor
- Pjesëmarrësit ndihen në rrezik kur flasin-trajtojini me kujdes përgjigjet e tyre
- Përgjigjet e gabuara konsiderojini si prezumime të këqija
- Dilni nga podiumi; afrojuni pjesëmarrësve kur ata flasin
- Nëse doni që pjesëmarrësit të flasin - vendosni një kontakt me sy me ta

Përshtateni çdo stil të mësuar sipas pjesëmarrësve

- Shfaqni një prezantim në PowerPoint me foto, fjalë dhe tinguj; kërkojuni pjesëmarrësve të përshkruajnë se çfarë po shohin, diskutoni me ta.
- Pas një leksion të shkurtër, vazhdoni me një diskutim në grup të vogël, pastaj me një ushtrim me role.
- Ndryshojeni ritmin gjatë sesionit

Inkurajoni pjesëmarrësit që të marrin pjesë

- Nxitini për diskutim
- Pushoni pak pasi të bëni pyetje (të paktën për 8 sekonda)

- Përdoreni feedback-un
- Inkurajoni diskutimin mes pjesëmarrësve

Bëni pak pushim gjatë leksionit pasi të keni prezantuar tema të rëndësishme
Përdorini rastet për të ilustruar përmbajtjen/mesazhet që doni të përcillni

Bëni një mbyllje të theksuar

- Mbyllini leksionet para se të mbyllni sesionin
- Përmbledhni pikat kryesore
- Jepuni pjesëmarrësve kohë që të bëjnë pyetje
- Përdoreni kohën e mbajtjes së prezantimeve për të ngritur probleme që mund të diskutohen pasi të ketë mbaruar prezantimi

Përdorni një kuiz me 1 pyetje bazuar te materialet sapo keni prezantuar (në mënyrë individuale ose në grupe), jepuni kohë për diskutime.

DITA E TRETË

Pjesa 9: Sistemi i burgjeve dhe kompetencat kryesore të oficerëve të burgjeve (Faqja 9/1)

Pjesa 9 A: Sistemi i burgjeve dhe kompetencat kryesore të oficerit të burgut			
Koha	Përmbajtja	Veprimtaritë e propozuara	Burimet
5 minuta.	Hyrje	Prezantim	Faqet e prezantimit
20 minuta.	Prezantim me qasjen e menaxhimit të burgjeve të bazuar te të drejtat e njeriut:	- Prezantim - Pyetje & Përgjigje - Reagimet/feedback-u	Faqja 9/1
30 minuta.	Prezantimi i konceptit të performancës morale të burgjeve	- Prezantim - Diskutim - Reagimet/feedback-u	Faqja 9/2, 9/3 dhe 9/4
30 minuta	Marrëdhëniet e mira mes stafit dhe të burgosurve si veçoria kryesore e një mjedisi njerëzor dhe pozitiv jetese në burgje	- Prezantim - Diskutim (Brainstorming) - Reagimet/feedback-u	Faqet 9/5, 9/6 , 9/7 dhe 9/8 Materiali 9.1
20 minuta	Profesionalizmi i stafit të burgjeve dhe kompetencat kryesore të oficerëve të burgjeve	- Prezantim - Pyetje & Përgjigje - Reagimet/feedback-u	Faqja 9/9 Faqja 9/10
10 minuta	Mbyllja		

Objektivi: Në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit:

- do të jenë familjarizuar me metodën e menaxhimit të burgjeve bazuar te të drejtat e njeriut
- do të jenë familjarizuar me konceptin e performancës morale të burgjeve
- do të kenë kuptuar marrëdhëniet e mira mes stafit dhe të burgosurve si një veçori themelore e mjedisit njerëzor dhe pozitiv të jetesës në institucionet korrektuese.
- do të kenë kuptuar kontekstin etik të punës në burgje si një profesion me kompetencat themelore të oficerit të burgjeve

1. Prezantim i qasjes së të drejtave të njeriut në menaxhimin e burgjeve: Informacion i trajnerit

Në këtë pjesë duam të marrim pak kohë të mendojmë rreth qasjes së të drejtave të njeriut në menaxhimin e burgjeve. Konceptin e performancës morale të burgjeve dhe elementeve të rëndësishëm të profesionalizmit të personelit dhe sjelljes së duhur të personelit kundrejt të burgosurve.

Shënim i Trajnerit: Trajneri pyet grupin “Çfarë dini rreth të drejtave të njeriut në përgjithësi?” dhe shkruan përgjigjet në flipchart dhe përmbledh si më poshtë:

Në një shtet demokratik kushtetues (ose nën sundimin e ligjit) qytetarët kanë një *pozicion ligjor* kundrejt të drejtave të njeriut. Termi ‘të drejtat e njeriut’ nënkupton që të drejta dhe liri të caktuara janë themelore për ekzistencën e njeriut. Ato janë të drejta të qenësishme që i ka secili person si rrjedhojë e të qenit qenie njerëzore. Ato janë ndërtuar mbi respektin për dinjitetin, vlerën e çdo personi.

Çdo person ka të drejtën morale të jetës, integritetit fizik dhe psikologjik, të drejtën e fjalës dhe fesë, të punës, kontakte me persona të tjerë dhe pjesëmarrje politike. E drejta morale për integritet psikologjik nënkupton për shembull respekt për gjykimin moral të personit dhe kapacitetin dhe qëllimet e përfshira në këtë gjykim.

Shënim i Trajnerit: Trajneri pyet grupin “Çfarë dini ju për **të drejtat e njeriut të të burgosurve?**”

Nxiteni grupin të thotë përgjigje duke shkruar përgjigjet në një tabelë/flipchart. Pas përgjigjeve trajneri bën një përmbledhje të **Faqja 9/2**

Pas përgjigjeve, trajneri përmbledh si më poshtë

Të drejtat e njeriut duhet të respektohen edhe në rastin e ekzekutimit të një vendimi gjyqësor të kufizimit të lirisë. Ato nuk mund të mohohen apo të humbasin sepse një individ ka thyer ligjin. Individ i dënuar ka po të njëjtat të drejta si të gjithë qytetarët e tjerë. Gjatë burgosjes, kufizimi ose mohimi i këtyre të drejtave themelore morale duhet të bazohet mbi argumentim legjitim nga shteti. Duhet të ketë një *arsye për t’ia mohuar* këto të drejta bazë të të drejtave të njeriut një të dënuari.

Prandaj një parim i rëndësishëm i dënimit ligjor është se kufizimi i lirisë është e drejta e vetme që kufizohet ligjërisht nga një gjykatës mes vendimit të gjykatës: dënimi është kufizimi i lirisë. Kjo njihet gjithashtu si: “Njerëzit dërgohen në burg si ndëshkim, jo për

ndëshkim” (Paterson 1951) që do të thotë se askush nuk duhet ta kryejë dënimin e tij/saj nën kushte më strikte se sa është e nevojshme për sigurinë e komunitetit dhe rregullin në institucion. Ky parim normaliteti tregon se pavarësisht burgosjes një i burgosur, i dënuar, ruan të gjitha të drejtat bazë ose të drejtat qytetare të cilat nuk i janë hequr shprehimisht ose për një nevojë të caktuar.

Thelbi i burgosjes është ndalimi i lirisë dhe detyra e autoriteteve të burgut është të sigurojnë që kjo gjë të zbatohet në një mënyrë e cila nuk është më kufizuese se sa nevojitet. Nuk është në funksion të autoriteteve të burgut të imponojnë kufizime të tjera mbi ata që kanë nën kujdesin e tyre.

Personat që janë ndaluar apo në burgim ruajnë të gjitha të drejtat e tyre si qenie njerëzore me përjashtim të atyre që i kanë humbur si rrjedhojë specifike e humbjes së lirisë. Autoritetet e burgut dhe stafi i burgut duhet të kuptojnë qartë nënkuptimet e këtij parimi. Disa gjëra janë shumë të qarta. Për shembull është krejtësisht e ndaluar tortura dhe të shkaktoarit e dhimbjes në mënyrë të qëllimshme, trajtimi degradues dhe jo human. Duhet të kuptohet se ky ndalim nuk zbatohet vetëm kundrejt abuzimit fizik apo mendor. Zbatohet kundrejt tërësisë së kushteve në të cilën mbahen të burgosurit.

Trajneri prezanton Faqen 9/3 dhe 9/4³¹

Të drejtat që ruajnë të burgosurit mund të përmbledhen në titujt më poshtë:

- Ruajtja e dinjitetit njerëzor: të drejtat e të qenit të lirë nga tortura dhe trajtimi denigrues, jonjerëzor dhe i dhimbshëm, dhe e drejta për një akomodim të përshtatshëm, ambient të pastër, roba dhe shtrat, ushqim dhe ujë të mjaftueshëm, ushtrime fizike të mjaftueshme dhe ajër.
- Kujdes të përshtatshëm shëndetësor.
- Siguri personale: niveli i sigurisë duhet të jetë i mjaftueshëm për të garantuar sigurinë e publikut por nuk duhet të jetë shtypës; askush në burg nuk duhet të jetë në rrezik të abuzimit fizik, seksual apo mendor; procedurat e brendshme disiplinore dhe ndëshkimet duhet të ndjekin parimet e drejtësisë natyrale.
- Kontakti me familjet, miqtë dhe botën jashtë duhet të jetë në sasi dhe cilësi që lejon mbajtjen dhe zhvillimin e marrëdhënieve të duhura.
- Mundësi për lloje të ndryshme aktivitete: punë, edukim, aktivitete kulturore, ushtrime fizike, aktivitetet fetare.
- Mundësia për akses për përfaqësim ligjor për ata që presin gjykimin, vendimin apo apelimin dhe gjithashtu për ata që kanë ankesa legjitime për trajtimin e tyre.
- Respektimi i nevojave të kategorive të veçanta të të burgosurve si p.sh. gratë, të miturit dhe grupet minoritare.

Një burg i menaxhuar mirë me qasjen e të drejtave të njeriut është ai ku respektohen të gjitha të drejtat më sipër.

2. Prezantim i konceptit të performancës morale të burgut

Ndëshkimi ligjor nën sundimin e ligjit dhe parimi se kufizimi i lirisë është ndëshkimi, shërbejnë më së miri duke krijuar *kushtet minimale të kufizimit* që lejojnë të burgosurit të jetojnë sa më shumë të jetë e mundur si qytetarë të rregullt. Ky parim normaliteti nënkupton se duhet të krijojmë një mjedis burgu me një lloj *cilësie jete*.

Shënim i Trajnerit

Trajneri pyet grupin se *çfarë ka rëndësi sipas tyre për të pasur cilësi të jetës në burg (ose si duhet të jetë burgu)*, duke theksuar se kanë rëndësi dy dimensione: 1) *marrëdhëniet humane* 2) *regjimi i burgut i përkufizuar si sistemi i rregulluar i aktiviteteve dhe shërbimeve në një burg*.

Së pari lejoni që pjesëtarët e grupit të punojnë individualisht dhe pastaj vazhdoni me diskutimin në grup.

USHTRIM: Cilësia e jetës në burg

Pyetje: Cilat janë aspektet e cilësisë së jetës në burg?

1. Rreth marrëdhënieve njerëzore:

.....

.....

.....

2. Rreth regjimit të burgut:

.....

.....

.....

Shënime Shtesë të Trajnerit Faqe 9/5 dhe Faqe 9/6

Pasi grupi të ketë prezantuar pikëpamjet e tyre trajneri bën një përmbledhje dhe jep informacionin më poshtë.

Hulumtimet empirike (Liebling, 2004³²) tregojnë se kur i pyesim të dënuarit ose personelin e burgut se sipas tyre cilat janë ato gjëra që kanë rëndësi për cilësinë e jetës në burg (ose si duhet të jenë burgjet), marrim një pamje shumë informuese që pasqyron kërkesat empirike të *performancës morale të burgjeve*.

Marrëdhëniet Njerëzore Faqe 9/5 dhe Faqe 9/6

Për sa i përket **dimensionit të marrëdhënieve** të cilësisë së jetës në burg, si të burgosurit dhe personeli (veçmas nga njëri tjetri) nënvizojnë rëndësinë e:

Respekt: sjellje me konsideratë; të kushtosh vëmendjen e duhur dhe jo dhunim. Konsideratë për dinjitetin e qenësishëm dhe vlerësim i personit njerëzor;

Humanizëm: mjedis që konsideron me mirësi për personin, me mëshirë, dhe mirësjellje,

që shkakton sa më pak degradim;

Marrëdhënia staf - të burgosur: mënyra dhe masa se si të burgosurit dhe personeli ndërveprojnë mes tyre si gjatë veprimeve të zbatimit të rregullave dhe gjatë veprimeve që nuk lidhen me zbatimin e rregullave;

Besim: mbështetje në ndershmëri, besueshmëri dhe sensin e mirë të personit; nivelin e përgjegjësisë apo besimit që investohet dhe përjetohet nga individët;

Mbështetje: të ndihmsh në mbajtjen e peshës apo përballimin e presionit; të japësh ndihmë ose kurajo; miratim dhe forcë. Të lehtësosh lodhjen.

Regjimi i Burgut Faqe 9/7 dhe 9/8

Për sa i përket **dimensionit të regjimit** të cilësisë së jetës që përjetohet në burg si stafi dhe të burgosurit (veçmas njëri tjetrit) nënvizojnë rëndësinë e:

Drejtësia e paanshme: pa diskriminim dhe me paanshmëri. Të trajtohesh me qartësi, në mënyrë konsistente, me paanësi, sipas rregullave dhe standardeve, me të drejtën për t'u ankuar dhe me mirësjellje.

Rregulli: shkalla se sa mjedisi i burgut është i strukturuar, stabël, i parashikueshëm dhe i pranueshëm;

Siguria: ndjenjë sigurie ose mbrojtjeje nga dëmtimet, kërcënimet, ose rreziku, dhe besim fizik dhe psikologjik në mjedisin e krijuar.

Mirëqenia: të qenit i kënaqur, psikologjikisht i shëndetshëm; sigurimi i një mjedisi apo atmosfere ku arrihet mirëqenia dhe adaptimi i të burgosurve.

Zhvillimi personal: masa për të siguruar që të burgosurit ta kalojnë kohën në një mënyrë konstruktive dhe kuptimplote, ku jepen mundësi për vetëzhvillim dhe të burgosurit mundësohen të zhvillojnë potencialin e tyre, të përftojnë një sens drejtimi dhe të përgatiten për lirim.

Kontaktet me familjen: masa se sa inkurajohen të burgosurit për të mbajtur lidhjet dhe të zhvillojnë marrëdhëniet me familjet;

Rregullsia: masa që të burgosurit të mund ta mbajnë mjedisin ku jetojnë dhe veten e tyre pastër, të kalojnë kohë jashtë qelisë dhe të kenë mundësi për privatësi.

Kontribut nga trajneri: Materiali 9.1

Informacion shtesë nga trajneri Faqe 9A /5 (Edhe shënimet e shpërndara 9A .1)

Më poshtë gjejmë një pasqyrë të një performance morale të mirë dhe jo të mirë të burgjeve (Liebling, 2004)

	Performancë jo e mirë	Performancë e mirë
Cilësitë	Mungesë respekti Jo njerëzore Marrëdhënie jo të mira Mungesë drejtësie të paanshme (drejtësi formale, paanshmëri e drejtë e stafit dhe qartësi) Lëshime dhe çorganizim Menaxhim i dobët	Respekt Njerëzore Marrëdhënie të mira staf-të burgosur Drejtësi (drejtësi formale, paanshmëri e drejtë e stafit dhe qartësi) Siguri dhe sisteme menaxhimi Drejtimit i fortë
Simptomat	Situatë jo e mirë e punës në burg Staf i demoralizuar Identitet i paqartë Asnjë 'kujdes' për rezultate Kërcënime ndaj sigurisë Çrregullsi Shqetësime	Puna e Burgut i përmbush qëllimet e performancës Moral i lartë dhe kënaqësi në punë Identitet i qartë Rezultate me standarde profesionale Siguri Rregull Mirëqenie
Shkaqe themelore	Ndryshim i menaxhimit Konfuzion i funksioneve Mungesë besimi në menaxhim Mungesë ose mosbalancim vlerash Disbalancë pushtetesh Kushte të papërshtatshme ose të rrënuara	Stabilitet i menaxhimit të aftë Qartësi e funksioneve dhe drejtimit Besim në menaxhimin e linjës dhe atë të lartë Balancë vlerash Balancë pushtetesh Kushte të arsyeshme arkitekturore

3. Marrëdhënie të mira staf-të burgosur si element thelbësor për një mjedis jetese pozitiv dhe human në burgje.

Informacion shtesë nga Trajneri

Literatura penologjike rreth kushteve të burgjeve dhe cilësisë së mjedisit të jetesës në institucionet korrigjuese rreth sjelljes dhe qëndrimit të të burgosurve, tregon se kushtet e jetesës kanë ndikim se si të burgosurit e përjetojnë ndalimin e tyre, në sjelljen dhe qëndrimin e tyre si gjatë ashtu edhe pas daljes nga burgu. Ose në fjalë të tjera puna kërkimore ka treguar një lidhje mes eksperiencës së mjedisit të jetesës dhe rezultateve të arritura jashtë tij për sa i përket rikryerjes së veprave penale dhe të ri-integritimit të ish-të burgosurve. Sa më pozitive ta përjetojnë ose vlerësojnë mjedisin e jetesës

(ose klimën) aq më e ulët mundësia që ata të sillen keq gjatë dhe pas burgimit të tyre. Në përgjithësi këto rezultate të hulumtimeve mbi efektet e burgosjes e hedhin poshtë këndvështrimin popullor se kushte të vështira në burg do t'i ulin kundërvajtjet në të ardhmen.

Puna kërkimore tregon se faktorët që ndikojnë drejtpërsëdrejti në cilësinë e perceptuar të mjedisit të jetesës në burgje përfshin *natyrën e kontakteve mes stafit dhe të burgosurve, autonominë, sigurinë, kontaktet me botën jashtë, aktivitete kuptimplotë gjatë ditës dhe mirëqenia fizike*. Një gjetje konsistente e punës kërkimore është se *në veçanti* kontaktet e mira mes stafit dhe të burgosurve janë një përcaktues kryesor i mënyrës se si të burgosurit e përjetojnë kufizimin e tyre. Kontaktet e mira mes stafit dhe të burgosurve mund të ushtrojnë një ndikim pozitiv si në përvojën e burgimit nga të burgosurit, në sigurinë në institucion, dhe sjelljen e tyre pas qëndrimit në një institucion të mbyllur korrektues. (Boone et al. 2016) ³³

Shënim i Trajnerit: *Trajneri pyet grupin të diskutojë mbi elementët e marrëdhënies të mirë të stafit me të burgosurit. Nxiteni grupin të japë përgjigje dhe shkruajini përgjigjet në një tabelë/ flipchart. Pas përgjigjeve trajneri bën përmbledhjen më poshtë:*

Kontribut i trajnerit Faqe 9/9

Nga këndvështrimi i të burgosurve *respekti* dhe mbështetja janë elementet kryesorë për një marrëdhënie të mirë me stafin. Për të burgosurit respekti nënkupton që nevojat e tyre duhen dëgjuar dhe plotësuar. Të burgosurit preferojnë një sjellje mbështetëse të stafit dhe jo sjellje sunduese. **Një sjellje mbështetëse përforcon pranimin e të burgosurve ndaj regjimit dhe rregullave si dhe rrit motivimin e tyre për t'u trajtuar.** Kjo është një gjetje në përputhje me teorinë e drejtësisë procedurale që thotë se ushtrimi i autoritetit dhe drejtësia e tij siç perceptohet nga njerëzit (punonjësit qytetarët, të burgosurit) varet nga kriteri relacional përfshi këtu shkallën me të cilën:

- 1) ata lejohen të marrin pjesë në procesin e vendimmarrjes (zë) ;
- 2) ata e kuptojnë vendimin;
- 3) trajtohen me respekt, besim, në mënyrë jo degraduese, jo stigmatizuese dhe
- 4) masën që çdo vendim është neutral ose i paanshëm.

Marrëdhëniet e mira staf-të burgosur zhvillohen më tej duke marrë kohe për ndërveprime me të burgosurit, dhe përdorimin e një stili komunikimi human, të hapur dhe efektiv. Këto elemente e lehtësojnë ushtrimin e autoritetit me minimumin e përdorimit të forcës dhe promovojnë përdorimin e sigurisë relacionale (dinamike) dhe forma më pak autoritare të *pushtetit të butë*.

4. Profesionalizmi i stafit të të burgosurve dhe kompetencat themelore të oficerit të burgut

Informacion nga trajneri

Në literaturën e punës kërkimore profesionalizmi i stafit të burgut është një nga

³³ Boone, M., Althoff, M. & Koenraadt F. (2016). Het leefklimaat in justitiële inrichtingen, Den Haag, Boom

përcaktuesit për një mjedis pozitiv jetese. Krahasuar me faktorët që ndikojnë mjedisin e jetesës, përcaktuesit e mjedisit të jetesës janë kushtet që në vetvete janë të pamjaftueshëm për të krijuar një mjedis pozitiv jetese. Në një mënyrë më indirekte ato krijojnë kushtet për një mjedis pozitiv burgosjeje. Përcaktues të tjerë për një mjedis pozitiv jetese janë ambientet dhe përbërja si e stafit dhe e rezidentëve në të.

Profesionalizmi i stafit të burgut ndërtohet mbi vetëdijen dhe zbatimin etik të një trupe të specializuar që zhvillon njohuritë dhe aftësitë për punë (ose JAILCRAFT). Puna moderne në burg kërkon aftësi të larta profesionale dhe njohuri që shkon përtej motos “Një ditë e mirë është kur nuk ndodh gjë, ose një i burgosur i mirë është një i burgosur i heshtur”. Është e rëndësishme që kjo kërkesë të kuptohet dhe që burrat dhe gratë që punojnë në burgje duhet të jenë në gjendje të kryejnë detyrat në nivel të lartë, të tregojnë qëndrim pozitiv ndaj punës ndaj të burgosurve, dhe me qëllim krijimin e një mjedisi të sigurt jetese, human dhe konstruktiv.

Shënim i Trajnerit: Trajneri pyet grupin të japë shembuj të kompetencave themelore që përbëjnë profesionalizmin e stafit të burgut (5 minuta) dhe më pas bën përmbledhje me faqen pasardhëse të prezantimit

Rregullat Evropiane të Burgjeve 72. 1-5

Profesionalizmi i personelit

72.1 Burgjet duhet të menaxhohen brenda një konteksti etik që njeh detyrimin të trajtojë të gjithë të burgosurit me humanizëm dhe respekt ndaj dinjitetit të qenësishëm të njeriut.

72.2 Stafi duhet të demonstrojë një sens të qartë të qëllimit të sistemit të burgut. Menaxhimi duhet të sigurojë drejtim se si duhet të arrihet më mirë ky qëllim.

72.3 Detyrat e stafit shkojnë përtej atyre që kërkohet për thjesht një roje dhe duhet të marrë në konsideratë nevojën për të ndihmuar për ri-integrimin e të burgosurve në shoqëri pasi dënimi i tyre të mbarojë pas një programi të kujdesit dhe ndihmës pozitive.

72.4 Stafi duhet të operojë sipas standardeve të larta personale dhe profesionale.

Faqe 9/10 Profesionalizmi i stafit përfshin kompetencat e mëposhtme themelore:

- Respekt për të tjerët: të tregosh respekt për të tjerët është themeli për një sjellje profesionale
- Të jesh në gjendje të trajtosh të burgosurit në mënyrë humane dhe të rregullt duke treguar vëmendje ndaj çështjeve të sigurisë dhe rregullit të mirë;
- Kur merresh direkt me të burgosur duhet të jesh në gjendje të kontrollosh fizikisht të burgosurin duke përdorur *minimumin e forcës*.
- Garantimi i legjitimitetit të ushtrimit të autoritetit. Legjitimitet do të thotë autoritet i përdorur në një mënyrë të drejtë dhe të matur, ose ‘pushtet i ushtruar në përputhje me rregullat e vendosura’ dhe vlerat.
- Vetëdije për situatën, vendimmarrje dhe veprim janë attribute profesionale të stafit të burgut. Të kombinuara këto attribute profesionale sigurojnë një aspekt të katërt që quhet meta-kognicion. Koncepti i meta-kognicion bazohet në aftësinë e dikujt të jetë

i vetëdijshëm për atë që po bën, apo atë që sapo ka bërë. Përfshin vetëdijen se si po shkojnë gjërat, të identifikuarit çfarë duhet ndryshuar gjatë rrjedhës së gjërave, reflektim të shpejtë dhe përpjekje më të qarta për të kujtuar dhe reflektuar përmes një ditari personal ose një grupi informimi.³⁴

- Të mbajë ekuilibër mes përfshirjes nga njëra anë dhe tërheqjes. Stafi duhet të jetë i afërt me të burgosurit, por gjithashtu edhe në gjendje të mbajë një distancë profesionale;
- Të jetë në gjendje të ndërtojë marrëdhënie *kujdesi* më të burgosurit si një element i rëndësishëm i profesionit të tyre.
- Të jetë në gjendje të *mbështesin* ose ndihmojnë të burgosurit në zhvillimin e tyre dhe sidomos për motivimin e tyre për të ndryshuar

Mbyllje

Pjesa e MATERIALI 9.1

Performancë e mirë dhe jo e mirë morale në burgje (Liebling, 2004)

	Performancë jo e mirë	Performancë e mirë
Cilësitë	Mungesë respekti Jo njerëzore Marrëdhënie jo të mira Mungesë drejtësie të paanshme (drejtësi formale, paanshmëri e drejtë e stafit dhe qartësi) Lëshime dhe çorganizim Menaxhim i dobët	Respekt Njerëzore Marrëdhënie të mira staf-të burgosur Drejtësi (drejtësi formale, paanshmëri e drejtë e stafit dhe qartësi) Siguri dhe sisteme menaxhimi Drejtim i fortë
Simptomat	Situatë e mirë e punës në burg Stafi i demoralizuar Identitet i paqartë Asnjë “kujdes” për rezultate Kërcënime ndaj sigurisë Çrregullsi Shqetësime	Puna e Burgut i përmbush qëllimet e performancës Moral i lartë dhe kënaqësi në punë Identitet i qartë Rezultate me standarde profesionale Siguri Rregull Mirëqenie
Shkaqet themelore	Ndryshim i menaxhimit Konfuzion i funksioneve Mungesë besimi në menaxhim Mungesë ose mosbalancim vlerash Disbalancë pushtetesh Kushte të papërshtatshme ose të rrënuara fizike	Stabilitet i menaxhimit të aftë Qartësi e funksioneve dhe drejtimit Besim në menaxhimin e linjës dhe atë të lartë Balancë vlerash Balancë pushtetesh Kushte të arsyeshme arkitekturore

Pjesa 10 Intervistimi Motivues: parime dhe aftësi (Faqja 10/1)

Pjesa 10: Intervistimi Motivues: parime dhe aftësi			
Koha	Përmbajtja	Aktivitetet e sugjeruara	Burimet
10 min.	Prezantim	- Prezantim - Ushtrim i shkruar	Faqja 10/1
20 min.	Intervistimi Motivues si një metodë e rëndësishme në procesin e ri-integrimit	- Prezantim - Pyetje & Përgjigje - Feedback	Faqja 10/2
10 min.	Fazat e ndryshimit	- Prezantim - Pyetje & Përgjigje - Feedback	Faqja 10/3
10 min.	Parimet themelore të IM	Prezantim	Faqja 10/4
45 min.	Aftësitë e Intervistimit Motivues dhe ushtrime	- Prezantim - Ushtrim - Feedback	Faqja 10/5 Materialet 10.1 dhe 10.2
5 min.	Mbyllja		

Qëllimi: në fund të këtij sesi pjesëmarrësit:

- do të jenë të njohur me parimet e Intervistimit Motivues;
- do të jenë të njohur me Aftësitë e Intervistimit Motivues dhe loja me role.

Shënime të trajnerit

Trajneri pyet grupin: çfarë është intervistimi motivues? Dhe secili pjesëmarrës kërkohet të marrë kohë vetë dhe të shkruajë sa më shumë ide për intervistimin motivues. Pas kësaj kohe ku secili shkruan vetë, nxisni pjesëmarrësit të kontribuojnë me idetë e tyre derisa të mblidhen gjitha. Trajneri bën një përmbledhje dhe vazhdon me informacionin më poshtë.

1. Intervistimi Motivues si një metodë e rëndësishme në procesin e ri-integrimit: Informacion nga trajneri Faqe 10/2

“Në fund të ditës ti rehabiliton veten” është një pohim që thuhet vazhdimisht nga ata që ndalojnë këtë lloj sjelljeje me sukses (Ward dhe Maruna, 2007).

Gjetjet nga studimet tregojnë se perceptimi i atyre që arrijnë të ndalojnë (të dënuarve që arrijnë t'i largohen jetës së krimit), është se thjesht pjesëmarrja në ndërhyrjet e sistemit gjyqësor shihen si të pamjaftueshme për t'u rehabilituar në mënyrë të suksesshme nga një jetë me krime dhe varësi (Gideon, 2010). Niveli i motivimit, dëshira reale 'për t'ia

dalë mbanë' vetë, aktiviteti i kryer vetë, dhe vetë-rehabilitimi shihen si faktorë që janë po aq të rëndësishëm për ta nxjerrë veten nga një jetë në krime.

Pa motivim është vështirë të arrihet një ndryshim. Zhvillimi motivues i të dënuarve ka të bëjë me ndihmën e shkelësve të identifikojnë pengesat për të ndryshuar; të identifikojnë qëllimet pozitive për jetën, arsyet e tyre personale për të ndryshuar, konfidencë (vetë-eficencë), dhe shpresë për të ndërmarrë hapat e duhura për ta transformuar me sukses jetën e tyre.

Motivimi i të dënuarit/të burgosurit që edhe të bashkëpunojë dhe të ndryshojë përmes Intervistimit Motivues është një element thelbësor i detyrave të përditshme dhe ndërveprimeve dhe aktiviteteve të personelit. Për më tepër teknika e Intervistimit Motivues është një nga modelet më premtuese dhe më të studiuar që është zhvilluar ndonjëherë për sa i përket trajtimit.

Një supozim i rëndësishëm i Intervistimit Motivues është se njerëzit kanë nivele të ndryshme të motivimit dhe është më e thjeshtë t'i ndihmohet kur motivimi i tyre për të ndryshuar është i lartë.

Arsyetimi pas Intervistimit Motivues është se ndoshta mund të ndërtojmë teknika bashkëpunuese terapeutike (jo kundërshtuese) që do të na ndihmojnë ne të ndihmojmë njerëzit të rrisin nivelet e tyre të motivimit. Kjo gjë do të ndihmonte që ata të bëheshin më mirë.

Studiuesit kanë zbuluar se njerëzit në fakt kalojnë mes pesë fazave gjatë procesit të ndryshimit dhe se ata lëvizin në mënyra të ndryshme në këto faza.

Shënime të trajnerit

*Trajneri pyet grupin: cilat janë këto pesë faza? Pas një diskutimi të shkurtër trajneri bën një përmbledhje me **faqen 10/3**.*

2. Fazat e ndryshimit: Informacion nga trajneri Faqe 10/3

Këto faza të ndryshimit përfshijnë:

- E pamenduar (mundësia për ndryshim nuk konsiderohet fare, mungon vetëdija e rrezikut të sjelljeve të veta)
- E menduar (mundësia për ndryshim po mendohet, duke vënë në peshore arsyet pro dhe kundra, ambivalencë)
- Përgatitjet/planifikimi (do të ndryshojë por nuk di se si, ka ndërmarrë hapat fillestare për të ndryshuar por pa sukses)
- Veprime (bindje të plotë për nevojën për ndryshim, praktikon sjellje të reja)
- Mirëmbajtja/ruajtja (sjelljet e reja bëhen një rutinë e përditshme ose zakon)

Ambivalenca për të ndryshuar është normale. Procesi i ndryshimit të sjelljes shpesh nuk është linear. Gatishmëria për ndryshim nuk është statik dhe është e rëndësishme që në punën tuaj ta trajtoni gatishmërinë për të ndryshuar. Ndihma e klientit në lidhje me nivelin e motivimit të saj/tij fillon duke mësuar "ta arrish ta kuptosh klientin në pikën ku ai/ajo është në atë moment". Çdonjëri prej tyre do të jetë në nivele të ndryshme

të motivimit të tyre për të ndryshuar. Klientët dhe në veçanti të burgosurit mund të ndihen si të pashpresë për mundësitë që kanë për të ndryshuar. Intervistimi motivues jep shpresë kur klienti nuk e ka atë.

3. Parimet themelore të Intervistimit Motivues: Informacion nga trajneri në Faqen 10/4

Intervistimi motivues përdor katër parime themelore:

- Shpreh empati (trego respekt, shmang gjykimet, kritikën)
- Zhvillo mospërputhjet (mes sjelljeve aktuale të rrezikshme dhe qëllimeve të rëndësishme/ sjelljeve alternative)
- Mos u ndiko nga rezistenca (shmang diskutimet, apo t'i përgjigjesh rezistencës, apo imponim të një serie tjetër veprimesh të sjelljeve)
- Mbështet vetë-eftëcencën ose pritshmëritë që a) veprime specifike do të sjellin individin më afër një jete më të mirë dhe b) është në gjendje të identifikojë, organizojë dhe zbatojë një sërë veprimesh që do të arrijnë në fund gjendjen e dëshiruar.

4. Aftësitë për Intervistim Motivues dhe ushtrime: Informacion nga trajneri Faqe 10/3

Zhvillimi i mospërputhjeve është ajo pjesë që në fakt i zgjidh gjërat. Është klienti që zgjidh mospërputhjet dhe jo praktikuesi. Vetëm arsyet e klientit për t'ia dalë mbanë kanë rëndësi, jo ato të praktikuesit.

Intervistimi motivues është një qasje bashkëpunimi jo konfrontimi. Intervistimi motivues e plotëson qëllimin e vet duke aftësuar klientin/të burgosurin.

Aftësitë e intervistimit motivues përfshijnë:

- Identifikimin e fazës së ndryshimit
- Përdorimi i katër parimeve themelore duke përdorur aftësitë motivuese të listuara më poshtë :

- **Nxitja e bisedës për ndryshim** (Çfarë do të doje të shikoje ndryshe në lidhje me situatën tënde aktuale? Çfarë të bën të mendosh se duhet të ndryshosh? Çfarë do të ndodhë nëse nuk ndryshon? Çfarë të mirash do kishe nëse do ta braktisje jetën tënde në krim?)

- **Pyetje të hapura:** (*Më thuaj çfarë të pëlqen nga jeta jote në krim? Çfarë të bën të mendosh se ka ardhur koha të ndryshosh? Më trego më shumë si filloi kjo gjë? Çfarë ndodhi që nga burgimi yt i fundit?*)

- **E dëgjua reflektuese:** hamendësim i arsyeshëm për atë që po thotë klienti (A po thua këtë?) *duke u përgjigjur kështu: “Duket se ndihesh i mërziur që nuk po gjen dot punë,” “Ajo që po dëgjoj të thuash është që sjellja jote me shkelje nuk është një problem për ty tani.” “Më duket sikur je në presion të madh për të ndryshuar, dhe ti nuk je i sigurt nëse mund ta bësh këtë gjë sepse...”*)

- **Normalizimi:** komunikoni me klientët që kanë vështirësi për të ndryshuar se kjo nuk

është e pazakontë duke ju thënë p.sh. “shumë njerëz janë të shqetësuar kur duan të ndryshojnë pirjen e alkoolit.”

- **Thënie në mbështetje të vetë-eftëcijës/konfidencës tek vetja:** jepu klientëve mundësi të pohojnë ndryshimet që kanë bërë duke thënë p.sh. “Duket që ke punuar shumë që të marrësh licencën për makinën transportuese muajin e kaluar. Kjo është një gjë ndryshe nga sa më parë. Si arrite ta bësh? Si ndihesh për këto ndryshime?”

- **Pohimet** përdoren për të vënë në pah forcën e klientit, suksesin dhe përpjekjet për ndryshim duke thënë për shembull: “Duket qartë që ti vërtet po përpjekesh ta lësh drogën”; “Me gjithë ato pengesa që ke tani është fantastike që ke arritur ta marrësh licencën për makinën transportuese”. “Mënyra se si e përballove atë situatë tregon shumë aftësi dhe mendim.”

- **Përmbledhjet:** përdoren për të lidhur atë që kanë shprehur klientët sidomos në një moment reflektues ambivalent dhe për t'i drejtuar ata drejt një teme tjetër. Për shembull: “Dukesh I shqetësuar për përdorimin e kokainës sepse të kushton shumë para dhe ka shumë mundësi që të përfundosh në burg.”

Shënim i trajnerit: *kërkojini grupit të lexojnë pohimet e të burgosurve të përshkruara më poshtë dhe të identifikojnë fazën e ndryshimit. Si do të reagoje ti si një profesionist i trajnuar në intervistimin motivues?*

USHTRIM: Identifikimi i fazave të ndryshimit

Detyra. Lexo pohimet e të burgosurve dhe vendos në çfarë faze të ndryshimit është i burgosuri.

Si do të reagoje si profesionist?

1. Unë jam në burg sepse më futën në kurth të tjerë njerëz. Çfarë do të thuash me probleme? Kur të lirohem çdo gjë do jetë në rregull. Nuk kam fare probleme... .

Faza e ndryshimit:

Reagimi im në lidhje me aftësinë e duhur motivuese:

2. Gjatë dënimit tim të mëparshëm u përpoqa të zgjidhja shumë gjëra vetë. U përpoqa ta rregulloj situatën time financiare dhe të gjeja një punë. Kisha shtëpi sepse jetoja me prindërit. Por herët a vonë fillojnë shqetësimet se nuk ke para. Dhe pastaj gjërat mund të shkasin për keq. Mendoj që ky dënim do jetë i fundit sepse kam gjetur një punë dhe mund të filloj atje sapo të lirohem. Është punë në profesionin tim si murator...

Faza e ndryshimit :

Reagimi im në lidhje me aftësinë e duhur motivuese:

3. Tani shiko si një ish i dënua nuk do gjesh dot kurrë punë. Kur të lirohesh do marrësh asistencën sociale. Do jetosh me gruan dhe fëmijët dhe do bësh disa punë të veçanta me raste. E di çfarë dua të them, me këto punë mund të fitosh në ditë më shumë se sa fiton për një muaj një që punon gjithë ditën. Por tani më ka ardhur në majë të hundës me këto lloj punësh. Më kthejnë në burg dhe kjo më shqetëson. Dua një jetë tjetër, më të qetë, jetë normale. Por nuk e di çfarë duhet të bëj që ta ndryshoj jetën...

Fazat e Ndryshimit:

Reagimet e mia në lidhje me aftësitë e duhura motivuese:

Ushtrim: Pyetjet e hapura Faqja 10/5

Situata: Gjatë një vlerësimi apo bisede një klient të thotë se ai/ajo përdor kokainë dhe është pak i shqetësuar për këtë gjë. Ti dëshiron të mbledhësh më shumë informacion për përdorimin e drogave nga klienti yt dhe e lejon atë që të tregojë më shumë. Çfarë lloj pyetjesh të hapura mund të përdorësh në këtë rast?

Ushtrim: Dëgjim Reflektues

Situata: Je duke ecur në korridor në rolin tënd si oficer mbikëqyrës i burgut, edukues ose personel i stafit trajtues, dhe ke një bisedë të shkurtër me një të burgosur/nxënës i cili do të lirohet pas disa javësh.

I burgosuri: *“Shpresoj që pasi të lirohem të njoh tjetër lloj njerëzish.”*

Reagime të mundshme lidhur me të dëgjuarit reflektues:

- *“ Është e vështirë për ty të bësh miq të rinj”.*

- *“ Do që të jesh më i pëlqyer e të kesh miq.”*

- *“ Njerëzit janë të prirur të të injorjnë.”*

Ushtrim: Konsidero rezistencën duke reflektuar

Reago me një reflektim në situatat e rezistencës si më poshtë:

I burgosuri: *“Nuk ndaloj dot që të mos kryej krime! Çfarë do mendonin shokët e mi nëse do ‘kthehesha në rrugë të drejtë’.”*

(Reflektimi i mundshëm: *“Nuk do dish çfarë t’ju thuash miqve kur të mos bësh më krime.”*)

I burgosuri: *“Nëse do ndaloj tani e të mos kryej më krime, kjo nuk do kishte kuptim. E di nga e kaluara ime që edhe nëse përpiqesha të mos e shkelja ligjin, prapë e bëja.”*

(Reflektimi i mundshëm: *“Të mungon kurajoja që ta provosh edhe një herë.”*)

I burgosuri: *“E di që përpiqesh të më ndihmosh, por unë nuk do bashkëpunoj!”*

(Reflektimi i mundshëm: *“Nga njëra anë ti e di që ke shumë probleme serioze. E di gjithashtu që unë përpiqem të të ndihmoj me këto probleme që ke. Megjithatë nga ana tjetër duket se e ke të vështirë ta pranosh ndihmën.”*)

Ushtrim: Pohime

Reago me një pohim në situatën më poshtë:

I burgosuri: *“Dua të qëndroj i pastër. Po ma merr mendja që pasi të lirohem nuk do gjej dot punë. Dhe pastaj do më duhet ta kaloj gjithë kohën me miqtë e mi që pinë shumë.”*

Mbyllje

MATERIALI 10.1

Pohimet e të burgosurve

USHTRIM: Identifikimi i fazave të ndryshimit

Detyrë: Lexo pohimet e të burgosurve dhe vendos në cilën fazë të ndryshimit është i burgosuri. Si do të reagosh si profesionist?

1. Unë jam këtu në burg se më kanë futur në kurth disa persona. Çfarë do të thuash me probleme? Kur të lirohem të gjitha gjërat do jenë në rregull, se unë nuk kam fare probleme...

Faza e ndryshimit:

Reagimi im lidhur me aftësinë e duhur motivuese:

2. Gjatë burgimit të mëparshëm u përpoqa të rregulloja shumë gjëra vetë. U përpoqa ta rregulloj situatën financiare dhe të gjeja një punë. Kisha shtëpi sepse jetoja me prindërit, por herët a vonë fillon të shqetësohesh sepse nuk ke para. Dhe pastaj gjërat mund të shkojnë për keq. Mendoj që ky burgim do jetë i fundit sepse tani kam gjetur punë ku mund të filloj menjëherë sapo të dal. Është punë në profesionin tim të vjetër si murator...

Faza e ndryshimit :

Reagimi im lidhur me aftësinë e duhur motivuese:

3. Shiko, një ish i dënuar nuk gjen dot kurrë punë. Kur lirohesh merr asistencën sociale. Jeton me gruan dhe fëmijët dhe bën disa punë të veçanta. E di çfarë dua të them, me këto punë mund të fitosh në ditë më shumë se sa rroga mujore e një pune të rregullt. Por tani më ka ardhur pak në majë të hundës me këto punët e veçanta. Se më çojnë në burg dhe kjo më mërzit. Dua një jetë tjetër, më të qetë, normale. Por nuk e di se çfarë duhet të bëj që ta ndryshoj jetën...

Faza e ndryshimit:

Reagimi im lidhur me aftësinë e duhur motivuese:

MATERIALI 10.2

USHTRIM OPSIONAL: ushtrim me role për intervistimin motivues

Shënime të Trajnerit

Ushtrim: Demonstrim me role për intervistimin motivues

Tani që grupi është më i familjarizuar me teknikat e intervistimit motivues dhe me konceptin e motivimit për ndryshim, trajneri pyet grupin të bëjë ushtrimin më poshtë duke përdorur metodën e demonstrimit me role.

Ndahuni në grupe me dy vetë dhe bëni ushtrimin më poshtë:

Luani rolet dhe diskutoni një ndryshim që duhet të bëni në jetën tuaj (p.sh. të ndaloj duhanin, të kaloj më shumë kohë me miqtë/familjen, të zgjidh një konflikt, të gjej më shumë kohë për ushtrime fizike, të humbas peshë, etj.) në gjashtë muajt në vijim, por diçka për të cilën ti ndihesh hezitues. Kjo qasje ka avantazhin të angazhojë 'klientin' në një bisedë të sigurtë për hezitimet e saj/tij duke i dhënë mundësi intervistuesit të demonstrojë teknikat e intervistimit motivues, si p.sh.:

Nxitja/Shtysa për një bisedë për ndryshim (Çfarë do të doje të ndryshoje nga situata jote e tanishme? Çfarë të bën të mendosh se duhet të ndryshosh? Çfarë do të ndodhë nëse nuk ndryshon? Cilat janë gjërat e mira që do vijnë nëse e braktis jetën tënde në krim?)

- **Pyetje të hapura** (Më thuaj çfarë të pëlqen nga jeta jote në krim? Çfarë të bën të mendosh se tani ka ardhur koha për të ndryshuar? Më thuaj kur filloi kjo gjë për herë të parë? Çfarë ka ndodhur që nga dënimi yt i parë?)

- **Të dëgjuarit reflektues:** Bëj një hamendësim të arsyeshëm për të kuptuar çfarë po thotë klienti (A është kjo ajo që do të thuash?) duke u përgjigjur kështu: "Duket që je mërzhitur që nuk po gjen një punë," "Ajo që po kuptoj nga ajo që po thua është se sjellja jote në thyerje të ligjit nuk është problem për ty në këtë moment". "Po kuptoj që ke shumë presion për të ndryshuar dhe nuk je i sigurt nëse mund ta bësh këtë gjë sepse..."

- **Normalizimi:** I komunikoni klientit se vështirësitë për të ndryshuar nuk janë të pazakonshme duke thënë për shembull "Shumë njerëz janë të shqetësuar zakonisht për sjelljen e tyre ndaj alkoolit".

- **Thënie që mbështesin vetëbesim/vetë-efticencë:** Jepu guxim klientëve për të shprehur ndryshimet që kanë bërë për shembull duke thënë: "Duket që ke bërë shumë përpjekje muajin e kaluar për të marrë patentën për kamion. Kjo gjë është ndryshe nga më parë. Si ka mundësi që e arrite këtë gjë? Si ndihesh për këto ndryshime?"

- **Pohimet** përdoren për të vlerësuar forcën e klientit, suksesin dhe përpjekjet për të ndryshuar, për shembull duke thënë: "Është e qartë që po përpiqesh të ndalosh përdorimin e drogës"; "Me gjithë pengesat që ke tani është fantastike që ke arritur të marrësh patentën për kamion". "Ti ke treguar shumë aftësi dhe mprehtësi me mënyrën se si ti e ke përballuar atë situatë".

- **Përmbledhjet:** përdoren për të lidhur me kujdes atë që ka thënë klienti, sidomos ato që kanë të bëjnë me hezitimin dhe për t'i orientuar drejt një teme tjetër. Për shembull: "Duket që je i/e shqetësuar për përdorimin e kokainës sepse të kushton shumë para dhe ka mundësi të përfundosh në burg"

Pjesa 11: Ushtrim Prezantimi

(Faqja 11-12/1)

Pjesa 11: Ushtrim Prezantimi: leksion i shkurtër interaktiv			
Koha	Përmbajtja	Aktivitetet e Sugjeruara	Burimet
10 min.	Hyrje	• Prezantim	Faqja 11-12/1
65 min.	Praktikë për aftësitë e prezantimit duke dhënë një leksion të shkurtër interaktiv Marrja e feedback-ut në lidhje me performancën e tyre	• Prezantime	
5 min.	Mbyllje		

Qëllimi: Në fund të këtij sesiioni pjesëmarrësit:

- do të kenë praktikuar aftësitë prezantuese të të dhënit të një **leksioni të shkurtër interaktiv**
- do të kenë marrë feedback për performancën e tyre

Si ushtrim, pjesëmarrësit japin një **leksion të shkurtër interaktiv për 10 minuta me tre komponentë**:

- Japin një **informacion të shkurtër (leksion)**, si p.sh. një koncept nga kursi (Shiko Materialin 8.1) ose një temë nga praktika e vet profesionale.
- Bëjnë një **pyetje** për temën (p.sh. çfarë dini për?, çfarë janë? pse ... ne gjithmonë, etj.); orientoni diskutimin, raportimin e nëngrupeve, etj.
- Përmbledhni përgjigjet dhe jepni feedback mbi përgjigjet e dhëna nga klasa.

Për këtë leksion interaktiv, pjesëmarrësi zgjedh një prej tre metodave interaktive (të dhënies së leksioneve), përshkruar në vijim:

- Pastaj zgjidh një nga **metodat interaktive më poshtë**
- **Mendo në Grupe Dyshe**: bëni një pyetje dhe klasa merr 1-2 minuta për të menduar për përgjigjet e mundshme, secili për vete dhe pastaj diskutojnë në dyshe. Kërkojini secilit grup që të raportojnë diskutimin para gjithë klasës. Kjo metodë funksionon mirë në grupe të vogla ose të mëdha në çfarëdo kohe gjatë klasës. Përveç **kësaj, nxit edhe ata që hezitojnë të flasin**. Si trajner, duhet të përmbledhni përgjigjet dhe t'i jepni klasës udhëzime lidhur me atë se çfarë nuk ka arritur klasa të përvetësojë në lidhje me atë temë.

- **Diskutim i Hapur:** Bëjini një pyetje grupit dhe ata sugjerojnë përgjigjet, të cilat trajneri i shënon në një flipchart dhe drejton diskutimet duke nxjerrë disa konkluzione.
- **Shkrim për një Minutë:** Kërkojuni pjesëmarrësve të shkruajnë një përgjigje për 1-2 minuta. Mblidhi përgjigjet dhe pa përmendur emrat ndani disa shembuj të përgjigjeve dhe jepni feedback. Kjo metodë funksionon në grupe të vogla ose të mëdha; teknikë efektive për të përcaktuar progresin e nxënësit, të kuptuarin e materialeve të kursit dhe reagimet për materialin e kursit. Si ushtrim, pjesëmarrësit japin një leksion të shkurtër interaktiv prej 10 minutash me tre komponentë:

Feedback nga trajneri & Mbyllje (Pushim)

Pjesa 12: Ushtrim Prezantimi: Leksion i shkurtër interaktiv dhe përgatitje për ushtrimin e prezantimit në Ditën 4 dhe Ditën 5 (Faqja 11-12/1)

Pjesa 12: Ushtrim Prezantimi: leksion i shkurtër interaktiv dhe përgatitje për ushtrimin e prezantimit në Ditën 4 dhe Ditën 5			
Koha	Përmbajtja	Aktivitetet e Sugjeruara	Burimet
10 min.	Hyrje	Prezantim	Faqja 11-12/1
65 min.	Praktikim i aftësive të prezantimit duke dhënë një leksion të shkurtër interaktiv Marrja e feedback-ut mbi performancën e tyre Punë mbi ushtrimet e aftësive të prezantimit në Ditën 4 dhe 5.. Trajnerit kontrollojnë periodikisht progresin e grupeve të të trajnuarve dhe janë të gatshëm për mbështetje	- Prezantim - Trajneri u jep pjesëmarrësve feedback	
5 min.	Mbyllje		

Qëllimi: Në fund të këtij sesion pjesëmarrësit:

- do të kenë praktikuar aftësitë prezantuese të dhënies së një **leksioni të shkurtër interaktiv**
- do të kenë marrë feedback për performancën e tyre
- do të kenë vazhduar punën për përgatitjen dhe planifikimin e prezantimeve të tyre OBP në Ditën 4 dhe 5

1. Pjesëmarrësit

Vazhdo me leksionin e shkurtër interaktiv për 10 minuta duke përfshirë hapat në vijim:

Si ushtrim, pjesëmarrësit japin një leksion të shkurtër interaktiv prej 10 minutash me tre komponentë:

1. bëni një prezantim të shkurtër (leksion) për temën, për shembull një koncept të këtij kursi (shih MATERIALIN 8.1) ose një temë nga praktika juaj profesionale;

2. Bëni një pyetje për temën (p.sh. çfarë dini rreth?, çfarë janë? pse gjithmonë, etj.); orientojeni diskutimin, raportimin e nëngrupeve, etj.

3. Përmblihdhini përgjigjet dhe jepini klasës feedback për to.

Për këtë leksion interaktiv, pjesëmarrësit zgjedhin një prej tre metodave interaktive (të dhënies së leksioneve), përshkruar në vijim.

- **Mendo Dyshe-Dyshe:** Ju bëni një pyetje dhe klasa merr 1-2 minuta për të menduar për përgjigjet e mundshme, secili më vete, dhe pastaj diskutojnë në dyshe. Kërkojini secilës dyshe që të raportojë para gjithë klasës. Kjo metodë funksionon mirë në grupe të vogla ose të mëdha në çfarëdo kohe gjatë klasës. Përveç **kësaj, nxit edhe ata që hezitojnë të flasin**. Si trajner, ju duhet t'i përmblihdhni përgjigjet dhe t'i bëni klasës të qartë se çfarë nuk ka arritur të përvetësojë.
- **Diskutim i Hapur:** Bëni një pyetje, grupi sugjeron disa përgjigje dhe trajneri mban shënimin kontributet në një flipchart dhe drejton diskutimet duke nxjerrë disa konkluzione.
- **Shkrim për një Minutë:** bëni një pyetje për një koncept të kursit; kërkojuni pjesëmarrësve të shkruajnë një përgjigje për 1-2 minuta. Mblidhi përgjigjet dhe pa përmendur emrat ndani disa shembuj të përgjigjeve dhe jepni feedback. Kjo metodë funksionon në grupe të vogla ose të mëdha; teknikë efektive për të përcaktuar progresin e nxënësit, për të kuptuarin e materialeve të kursit dhe pas mbledhjes së reagimeve ndaj materialeve të kursit.

Pastaj: Një trajner jep feedback.

Shënime të trajnerit

2. **Pjesëmarrësit përgatisin ushtrime për aftësitë e tyre në prezantim në Ditën 4 dhe në Ditën 5, duke përdorur:**

- Materiale të përzgjedhura nga Kursi Bazë i Trajnimit për Oficerët e Burgjeve.

Modulet (ose sesionet) nga Kursi Bazë I Trajnimit për Oficerët e Burgjeve do të përzgjidhen për përdorim nga pjesëmarrësit.

Secili duhet të ketë nga 30 minuta për të prezantuar një deri në dy aktivitete nga njëri nga sesionet/seminaret e ndjekur, duke përfshirë edhe kohën për feedback-un.

Materialet: Modulet (ose sesionet) nga Kursi Bazë i Trajnimit për Oficerët e Burgjeve

1. Moduli për menaxhimin e sjelljes
2. Moduli për Kodin e Sjelljes
3. Moduli për Mekanizmin kundër Torturës
4. Moduli për Ndërveprimin Kulturor
5. Moduli për Sistemin e Drejtësisë Penale

6. Moduli për Zgjidhjen e Konfliktëve pa përdorimin e forcës
7. Moduli për Komunikimin
8. Programet e Rehabilitimit Social
9. Përshtatja për situatat e emergjencës
10. Moduli për shkrimin e raporteve

Shënime të trajnerit

Trajneri duhet të bëjë kontrollë periodike të progresit të grupeve të atyre që trajnohen dhe të jetë i gatshëm për të dhënë mbështetje.

Shënimet të trajnerit

Shpjego Detyrat e Shtëpisë: Përgatitjet për ushtrimin e aftësive prezantuese në Ditën 4 dhe Ditën 5

Vlerësim i Ditës së 3-të

Pyetjet

Çfarë ishte pozitive?

Çfarë duhet të përmirësohet?

Vërejtje për trajnerin; sugjerime

Vërejtje për atmosferën e grupit

Mbyllje

DITA E KATËRT

Pjesa 13: Menaxhimi i audiencës dhe i rezistencës (13/1)

Pjesa 13 : Menaxhimi i audiencës dhe trajtimi i rezistencës			
Plani i seminarit			
Koha	Përmbajtja	Aktivitetet e sugjeruara	Burimet
5 min.	Hyrje	• Prezantim • Ushtrim me shkrim	Faqja 13/1
15 min.	Karakteristika të mjedisit që pengojnë procesin e suksesshëm trajner/mësimdhënës	• Prezantim	Faqja 13/2
15 min.	Karakteristikat e të trajnuarit/nxënësit që pengojnë procesin e suksesshëm trajner/mësimdhënës në burg	• Prezantim	Faqja 13/3 dhe 13/4
60 min.	Trajtimi i mjedisit dhe karakteristikave të trajnuar/nxënës që mund të pengojnë procesin e suksesshëm trajner/mësimdhënës	• Prezantim • Ushtrim • Feedback	Faqja 13/5, 13/6, 13/7, 13/8, 13/9, 13/10, 13/11, dhe 13/12
5 min.	Mbyllje		

Objekti: në fund të këtij sesi, pjesëmarrësit:

- do të reagojnë ndaj karakteristikave të mjedisit dhe të raportit trajner/pjesëmarrës që pengojnë zhvillimin e një procesi të suksesshëm midis trajnerit dhe mësimdhënies në burgje.
- do të kenë shqyrtuar teknikat që mund të përdorin në rastin e vështirësive të ndryshme (si për shembull në rastin e rezistencës) për të pasur një proces të suksesshëm trajnimi.

1. Karakteristikat e ambientit që pengojnë zhvillimin e një procesi të suksesshëm trajnimi: Kontributi i trajnerit (Faqja 13/2)

Sa u përket karakteristikave të ambientit të burgut dhe të burgosurve/pjesëmarrësve në trajnim që mund të pengojnë apo të paraqesin vështirësi për një proces të rëndësishëm trajnimi, trajneri bën përmbledhjen e mëposhtme:

- Programet si terapia kognitive bihejvioriste, komuniteti terapeutik, e kështu me radhë, mund të dëmtohen në burgje për shkak të një ambienti, ku dominojnë qëndrimet negative apo indiferenca ndaj mundësisë për ndryshimin e të dënuarve dhe përmirësuar gjatat e arritjes së suksesit prej tyre pas lirimit nga burgju. Në këtë situatë, mungon mundësia organizative për mbështetjen e rehabilitimit.
- Kjo është një situatë e padëshirueshme, sepse individët brenda për brenda burgut shpesh herë ndryshojnë edhe si rezultat i përforsimit të sjelljeve jo të dëshirueshme pikërisht për shkak të mjedisit.

Në rastet kur brenda një instituti penitenciar ka faktorë të tillë, si sjellja negative e punonjësve të burgut apo e aktorëve të tjerë të zakonshëm ndaj rehabilitimit dhe pjesëmarrjes së të burgosurve në këto programe, mund të cenohen efektet pozitive të këtyre programeve (Rudes et al., 2011)³⁵ për shembull përmes marrëdhënieve armiqësore mes stafit dhe përdoruesve të këtyre shërbimeve ose përmes etiketimit pejorativ të tyre gjatë trajtimit.

- Përveç kësaj, përvojat e përditshme të të burgosurve jo vetëm që cenohen nga zyrtarët, vetë organizimi i burgut; por edhe nga kultura institucionale informale mes vetë të burgosurve – e njohur nga kriminologët si një lloj nënkulture e vetë të burgosurve – e cila mund të shërbejë si një burim përforsimi i sjelljeve negative dhe mosangazhimit të të burgosurve, duke pasur pasoja po aq negative të motivimit i të burgosurve për të ndryshuar qëndrimet e tyre në programet e rehabilitimit (Nelissen, 2000)³⁶.
- E gjitha kjo tregon se zhvillimi me sukses i një programi lidhur me sjelljen e të dënuarve varet edhe nga prania e një klime mbështetëse që nxit zhvillimin personal të të burgosurve.

2. Karakteristikat e pjesëmarrësve në trajnim që mund të pengojnë zhvillimin e një trajnimit të suksesshëm në burgje (Faqja 13/3)

Të qenit pjesëmarrës i posaçëm pa motivimin për të mësuar dhe për të ndryshuar: Kontributi i trajnerit

- Përkatësia në një grup pjesëmarrësish të veçantë³⁷ dhe mungesa e motivimit për të mësuar dhe për të ndryshuar: të dënuarit ose të burgosurit i përkasin shpesh një grupi pjesëmarrësish të veçantë, të cilët mund të përkufizohen si qytetarët me aftësitë më të pakta dhe më vulnerabël që jetojnë në rrethana disavantazhuese dhe që mund të përjetojnë pengesa të ndryshme në procesin e të mësuarit si mungesën e motivimit apo ndjenjat dhe opinionet negative në lidhje me edukimin dhe trajnimin.
- Jo rrallë, këta njerëz kanë aftësi jo të mira, për shkak se nuk kanë dalë mirë në shkollë ose kanë pasur përvoja negative të të mësuarit, si për shembull nuk kanë qenë të zotë mjaftueshëm në shkollë, mund të kenë qene, të poshtëruar, të marxhinalizuar dhe mund të kenë dashur ta lënë shkollën sapo tu jepej mundësia.

35 Rudes, D.S., Lerch, J. & Taxman, F.S., (2011). Zbatimi i një Kuadri Rihyrjeje në një Institucion Korrektues: Sfidat ndaj kulturës. *Buletini i Rehabilitimit të të Dënuarve* Vëllimi 50 - Numri 8

36 Nelissen, P. (2000) *Resocialisatie en Detentie*. Proefschrift, Maastricht. Maastricht University Press

37 Illeris, K. (2011) *Themelet e të mësuarit në vendin e punës*, Routledge.

- Mungesa e motivimit të pjesëmarrësve të veçantë në lidhje me të mësuarin mund të ketë lidhje me eksperiencat e tyre negative dhe me faktin se vetëm disa prej tyre janë të etur për t'iu kthyer një situatë që i kujton përvojën e dështimit, poshtërimit dhe përjashtimit dhe pak prej tyre ndoshta do të donin ti hynin serish eksperiencave të tilla.
- Mes këtyre pjesëmarrësve të veçantë ka edhe individë me një motivim ambivalent: ata e kuptojnë se të mësuarit/trajnimi është e vetmja mënyrë për të dalë nga një situatë problematike apo vulnerabël, por prapë se prapë hezitojnë që të mësojnë për shkak të eksperiencave negative me të mësuarin në të kaluarën dhe për shkak të mungesës së vetëbesimit.
- Mungesa e motivimit për të mësuar te pjesëmarrës të veçantë mund të ketë gjithashtu lidhje me mungesën totale të vullnetit për të bërë diçka që u duket e mërzitshme; “nuk mundem” do të thotë “nuk e bëj”. Këta pjesëmarrës të veçantë e shohin të mësuarin të mërzitshëm dhe kufizues dhe si një aktivitet që i vendos në një pozicion të padëshiruar varësie.

Sjellja dhe rezistenca e papërshtatshme: Kontributi i trajnerit

Kapërcimi i rezistencës së grupit dhe rezistencës individuale fillon pikërisht në fillim të procesit të grupit dhe në mëngjesin e parë të punës duhet të diskutohet pak për këtë (trajneri pyet nëse mund ta identifikojë këtë lloj rezistence dikush). Ishte vendosja e rregullave baze, sidomos rregullave që kanë të bëjnë me vlerësimin e diferencave dhe kontributeve të vlefshme individuale që mund të bëjë gjithsecili.

Megjithatë, ne prapë se prapë mund të hasim probleme, prandaj duhet të jemi të përgatitur si trajnerë të një programi trajnimi për të burgosurit në lidhje me *të dënuarit agresivë dhe të dhunshëm*, gjë që na ndihmon të përgatitemi që më përpara.

Demonstroni Faqen 13/4 Sjelljet e papërshtatshme ose penguese në grup

Sjelljet e papërshtatshme ose penguese në grup

- **BLLOKIMI OSE VËSHTIRËSITË NË TË SHPREHUR:** një sjellje që sjell vështirësi ose bllokim në bërjen e një propozimi apo të një koncepti, pa dhënë asnjë alternativë dhe asnjë argument për mosrënien dakord. Për shembull ‘kjo nuk funksionon’ ose ‘është e pamundur ta pranojmë atë’.
- **MBROJTJA OSE SULMI:** sjellje që sulmon dikë tjetër ose mbrojtje me çdo kusht e qëndrimit individual. Këto sjellje kanë të bëjnë zakonisht me gjykime të ekzagjeruara dhe mbingarkesa emocionale.
- **TË BËRTITURAT:** sjellje që konsiston të shpërfillja, ndërprerja dhe mosrënia dakord.
- **MOSRËNIA DAKORD:** sjellje që përfshin deklarime të vetëdijshe dhe të drejtpërdrejta të ndryshimeve në opinione ose kritika drejt koncepteve të një personi tjetër.
- **TË FOLURIT NË TË NJËJTËN KOHË:** sjellje, ku disa persona flasin që të gjithë bashkë dhe askush nuk e dëgjon njëri tjetrin.
- **Përsëritjet:** përsëritja e ideve të mëparshme është e prirur që të tregojë mungesë avancimi.

Rezistenca e anëtarëve të grupit³⁸

- **PASIVITETI:** pjesëmarrja minimale, apatia dhe rënia në gjumë
- **HIPERAKTIVITETI:** shpërqendrimet, monopolizimi, ndërprerjet dhe pjesëmarrës që flasin më shumë seç duhet
- **REZISTENCA AKTIVE:** pjesëmarrje, por jo sipas udhëzimeve, izolim agresiv pasiv, negativizëm, refuzim dhe ndërprerje
- **AGRESION:** sarkazëm, përjashtim, bullizim, intimidim, kërcënime, sulme
- **AFTËSI KOGNITIVE TË PAMJAFTUESHME DHE SHQETËSIME EMOCIONALE:** paaftësi për të TREGUAR vëmendje, paaftësi për të kuptuar, paaftësi për të mbajtur mend dhe sjellje të çuditshme

3. Adresimi i karakteristikave të mjedisit dhe të marrëdhënieve mes trajnerëve/ pjesëmarrësve që mund të pengojnë procesin e suksesshëm të trajnerit: Kontributi Trajnerit

Ushtrim - Çfarë mund të bëjmë ne si trajnerë për të minimizuar ose, nëse është e mundur, për të eliminuar veçoritë e mjedisit dhe të marrëdhënieve të trajnerit dhe pjesëmarrësve që mund të pengojnë procesin e suksesshëm të trajnimit?

Punoni në tri grupe për t'iu përgjigjur këtyre pyetjeve (20 minuta)

Grupi i parë

Diskutoni dhe mbani shënim se çfarë mund të bëni për të minimizuar ndikimin negativ të një mjedisi jombështetës në burg në procesin e trajnimit?

Grupi i dytë

Diskutoni dhe mbani shënim se çfarë mund të bëni për të reduktuar hezitimin e "pjesëmarrësve të veçantë" dhe mungesën e motivimit dhe vetëbesimit në lidhje me të mësuarin dhe trajnimin.

Grupi i tretë

Diskutoni dhe mbani shënim se çfarë mund të bëni për të reduktuar sjelljet dhe rezistencën e papërshtatshme dhe shqetësuese të pjesëmarrësve?

Feedback: Trajneri merr feedback duke diskutuar reagimet dhe bën një përmbledhje të sa më poshtë **faqet 13/5, 13/6 dhe 13/7.**

Faqja 13/5 Reduktimi i sfidave të mjedisit ndaj një procesi të suksesshëm trajnimi

Sa i përket **reduktimit të ndikimeve negative të mjedisit të burgut** dhe kulturës informale jombështetëse në burgje, është shumë e rëndësishme të theksohet rëndësia e komunitetit të burgut: një lloj komuniteti dhe një mënyrë menaxhimi që:

- Investon për zhvillimin personal të të burgosurve
- I kushton vëmendje transformimit personal (*duke besuar te potenciali i tyre*)
- Nxit marrëdhëniet e forta: *themelet e mbështetjes dhe besimit*

38 Glick, B dhe J. C. Gibs, 2011. ART - Trajnim për zëvendësimin e agresionit, Gazeta Studimore, fq.108-120.

- Theksoni orientimin njerëzor të procesit
- Investon në politikat që u japin mundësi, i ushqejnë dhe i mbështesin të burgosurit në çuarjen përpara të rrugës dhe të ndryshimeve të tyre për mirë

Faqja 13/6 Reduktimi i hezitimit të “pjesëmarrësve të veçantë” dhe mungesës së motivimit për të mësuar:

- Shmangia e të gjitha rregullave, masave, formulimeve ose referencave që në një mënyrë apo në një tjetër mund të përjetohen si poshtërim, mungesë respekti, nënvlerësim, pasi kjo mund të shfrytëzohet si justifikim për të mos mësuar apo për t'u tërhequr nga trajnimi
- Krijoni një ambient të sigurt dhe mbështetës; shmangni frikën e talljes nga të tjerët, frikën e dështimit apo lëndimit nga persona të tjerë dhe theksoni rëndësinë e nxitjes së një klime që mbështet zhvillimin personal i të burgosurve.
- **Mos e lini audiencën të mërzitet, duke humbur interesin dhe motivimin, duke u ndjerë të detyruar që të dëgjojnë gjatë gjithë kohës, duke moskuptuar atë çka thuhet, duke mos e dëgjuar mirë trajnerin, duke e konsideruar punën të padobishme, etj.**
- Merrni parasysh faktin që pjesëmarrës të ndryshëm mësojnë në mënyra të ndryshme (disa mësojnë duke parë, duke menduar, duke ndjerë, ndërsa të tjerë duke i bërë gjërat vetë) dhe parimet e të mësuarit në moshë të rritur përmes mënyrave aktive dhe përmes eksperiencës (shih seminarin 5). Kjo mund të arrihet duke ofruar një gamë metodash dhe aktivitete të ndryshme, në mënyrë që sa më shumë njerëz dhe pjesëmarrës të kenë akses në materialet që keni përgatitur. Shpjegojeni dhe qartësojeni përmbajtjen dhe qëllimet e procesit të të mësuarit.
- Përpiquni që të adresoni ambivalencën motivuese të disa pjesëmarrësve me gjëra që kanë kuptim për ta dhe bazuar në premisat e tyre, duke u lejuar që të shfrytëzojnë në mënyrë aktive eksperiencat e tyre dhe që t'i trajtojnë temat dhe problemet nga pikëpamja e jetës së tyre të përditshme (parashikoni edhe një lloj diskutimi që del nga tema përmes “Ankorimit Subjektiv”)
- Zotërimi si mësues/trajner i teknikave të Intervistimit Motivues (shihni seminarin e tjera për këtë trajnim)

Reduktimi i sjelljeve dhe rezistencës së papërshtatshme dhe shqetësuese të anëtarëve të grupit: Kontributi i trajnerit

Si një hap i parë në menaxhimin e sjelljeve negative dhe rezistuese, është e rëndësishme moderatorët e grupit të pyesin veten pse? Pse në këtë moment, një anëtar i grupit sillet në një mënyrë të caktuar? Ngrini një hipotezë dhe bëni një vlerësim

Ndoshta një hipotezë është që kjo sjellje negative lidhet me detyra që mund të jenë tepër të komplikuar dhe tepër kërkuese.

Ndoshta duhet t'u kthehemi rregullave bazë. Nëse nuk vendosni dhe nëse nuk u përmbaheni rregullave bazë, ju mund të humbisni kontrollin e audiencës. Është përgjegjësia e trajnerit që të drejtojë dhe t'i orientojë pjesëmarrësit drejt Rregullave

Bazë, përndryshe si mund të presim që këtë ta bëjnë pjesëmarrësit. Ajo çka ne kërkojmë është **një model** për gjithë pjesën tjetër të grupit.

Shfaqni faqen 13/7 Trajneri si model

- Duhet të mbërrini në vendin e trajnimit para pjesëmarrësve
- Fillojini sesionet në orar
- Jini të përgatitur për sesionin
- Tregohuni mikpritës dhe mbajini mend emrat e pjesëmarrësve
- Buzëqeshni dhe jini të hapur me të gjithë anëtarët e grupit
- Respektojini të gjithë njësoj (pa trajtuar askënd si të preferuarin tuaj)
- Ofrojuni një sërë aktiviteteve dhe mbajni njerëzit të zënë me punë gjithë kohën
- Inkurajoni kontributet dhe pyetjet
- Mbani një ambient të pastër dhe të rregullt

Duke bërë sa më sipër, ju i përdorni sjelljet tuaja për të ndikuar dhe për të menaxhuar në këtë mënyrë audiencën tuaj. Përveç kësaj, mënyra se si ju reagoni ndaj sjelljeve negative ndikon te sa shpesh ndodhin këto sjellje dhe sa ndikim kanë ato.

Tregoni faqen 13/8 Mënyra të tjera për të reaguar ndaj sjelljeve negative dhe rezistencës

Rëndësi të veçantë ka formësimi i sjelljeve pozitive, si përdorimi i parimeve të teorisë së të mësuarit social. Teoria e të mësuarit social thotë se njerëzit mësojnë dhe fitojnë sjellje të reja përmes përforcimeve pozitive e negative, përmes vëzhgimeve dhe përmes ushtrimit të aftësive.

Kontributi i trajnerëve faqja 13/8

- Përforcimi pozitiv dhe negativ ka të bëjë me shpërblimet dhe sanksionet (shprehja e pakënaqësisë) që i japin formë sjelljes së njeriut
- Kur përpiqemi të ndryshojmë sjelljen: përforcimi pozitiv duhet të aplikohet më shpesh se sa përforcimi negativ.
- Të dënuarit kanë histori të gjata përforcimesh negative: ata janë pak a shumë të pandjeshëm ndaj dhimbjes së sanksioneve
- Të dënuarit ka më shumë gjasa të përsërisin sjellje dhe qëndrime që vlerësohen, njihen dhe afirmohen.
- Duhet të ketë një raport prej 4 përforcimesh pozitive për çdo përforcim negativ
Kjo formulë nxit motivimin e të dënuarve që të vazhdojnë të shfaqin sjellje pro-sociale

Kontributi i trajnerit

Përforcimi pozitiv nuk është e thënë që të jetë i kushtueshëm apo i vështirë për t'u menaxhuar.

Shënim i Trajnerit

Trajneri i kërkon grupit që të reflektojë për mënyrat e shpërblimit dhe afirmimit të sjelljes pro-sociale.

Kontributi i trajnerit

Trajneri përmbledh reagimet dhe demonstroi **faqen 13/9** me disa shembuj të strategjive të shpërblimeve dhe afirmimit:

- fjalët lavdëruese;
- caktimi i detyrave që tregojnë besim tek aftësitë dhe niveli i përgjegjësisë së individit;
- shenja vlerësimi (certifikatë, shënim me shkrim);
- lavdërimi në publik.

Kontributi i trajnerit faqja 13/10

Mosshprehja e pakënaqësisë/mosmiratimit kur shfaqen sjellje/qëndrime anti-sociale mund të nënkuptojë miratimin e këtyre sjelljeve.

Reagimet efikase ndaj sjelljeve të tilla të të dënuarve përfshijnë:

- njohjen nga ana e të dënuarve të sjelljeve të dëshirueshme dhe të padëshirueshme
- pasoja të qarta të sjelljeve negative
- reagime në kohë ndaj sjelljeve të caktuara
- reagimet nuk duhet të jenë të ashpra dhe as më ndëshkuese se sa është e nevojshme
- reagime të drejta dhe të përshtatshme

Kontributi i trajnerit Faqja 13/11

Roli model, ushtrimi i aftësive, raportet dhe komunikimi

- Roli model: të mësuarit përmes vëzhgimit të sjelljeve të profesionistëve të institucioneve korrektuese
- Njohuritë në vetvete nuk mjaftojnë për të ndryshuar sjelljen: të mësuarit e mënyrave të reja të sjelljes ndodh gjithashtu përmes *ushtrimit të aftësive*
- Praktikimi i mënyrave të reja të reagimit ndaj situatave gjeneron edhe mënyra të reja të të menduarit për ato situata
- Praktikimi i aftësive: vëzhgimi i të tjerëve, praktikimi i sjelljeve të reja, marrja e feedback-ut dhe përmirësimi i vazhdueshëm
- Aftësitë për të ndërtuar raporte sa i përket besimit mes stafit dhe të dënuarve.
- Besimi ndërtohet në bazë të interesit të vërtetë, komunikimit të sinqertë dhe efikas, të punuarit përmes reagimeve orientuese, të strukturuar, të fokusuar te zgjidhjet dhe fofajësuese.

DHE mos harroni rëndësinë e:

(Faqja 13/12)

- Fleksibilitetit të metodave të mësimdhënies, në mënyrë që të ketë mënyra të ndryshme të të bërit të gjërave, duke qenë se ju duhet të niseni nga mendimi se anëtarë të ndryshëm të grupit mund të mësojnë përmes mënyrave të ndryshme. Nëse një anëtar i grupit është i vështirë, përpiquni që ta kuptoni mënyrë e të mësuarit të tij.
- A janë pjesëmarrësit në një fazë tranzicioni dhe, nëse është kështu, në çfarë faze janë ata?
- Mos harroni parimet e edukimit të mirë në moshë të rritur.
- Dhënia e reagimeve/komenteve është e rëndësishme.

Mbyllja

Pjesa 14-16 : Ushtrim prezantues duke përdorur Materialet Bazë të Trajnimit (Faqja 14-16.1)

Pjesa 14: Ushtrim prezantues duke përdorur Materialet Bazë të Trajnimit Pjesa 15: Ushtrim prezantues duke përdorur Materialet Bazë të Trajnimit Pjesa 16: Ushtrim prezantues duke përdorur Materialet Bazë të Trajnimit Plani i seminarit			
Koha	Përmbajtja	Veprimtaritë e propozuara	Burimet
10 min.	Hyrje	• Prezantim	Faqja 14-16.1
225 min.	Praktikë me aftësitë prezantuese Dy aktivitete nga Seminaret ose sesionet Marrja e feedback-ut për performancën	• Prezantime	Materiali 14-16.1
5 min.	Mbyllja dhe vlerësimi i Ditës 4		

Objektiva: deri në fund të këtij sesiioni, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje:

- të kenë kaluar dhe të jenë ushtruar me një ose dy aktivitete të zgjedhura nga 10 modulet (sesionet) e Kursit Bazë të Trajnimit të Oficerëve të Burgjeve
- do të kenë marrë vlerësime mbi aftësitë e tyre prezantuese
 1. Pjesëmarrësit përgatisin aftësitë e tyre prezantuese gjatë Ditës 4 dhe Ditës 5, duke përdorur:
 - Materiale të zgjedhura nga Kursi Bazë i Trajnimit për Oficerët e Burgjeve.
 - Do të zgjidhen module (ose sesione) nga Kursi Bazë i Trajnimit për Oficerët e Burgjeve për t'u përdorur nga pjesëmarrësit.

Çdo pjesëmarrës duhet të ketë rreth 30 minuta kohë për prezantimin e një ose dy aktiviteteve nga modulet/sesionet, duke përfshirë edhe kohën që duhet për dhënien e komenteve/vlerësimet e tij.

Materialet: Modulet (ose sesionet) nga Kursi Bazë i Trajnimit për Oficerët e Burgjeve

1. Moduli për menaxhimin e sjelljes
2. Moduli për Kodin e Sjelljes
3. Moduli për Mekanizmin kundër Torturës
4. Moduli për Ndërveprimin Kulturor
5. Moduli për Sistemin e Drejtësisë Penale
6. Moduli për Zgjidhjen e Konfliktëve pa përdorimin e forcës

7. Moduli për Komunikimin
8. Programet e Rehabilitimit Social
9. Përgatitja për situatat e emergjencës
10. Moduli për shkrimin e raporteve

MATERIALI 14-16.1: FORMULARI I FEEDBACK-UT për të gjitha ushtrimet e prezantimit

PËRGATITJA

- 1 - A janë gati tabakët e letrave/tabelat e bardha dhe lapsat e tabelave?
- 2 - A është shkruar tema në tabelë?
- 3 -A janë gati aktivitetet dhe materialet e trajnimit?
- 4- A janë gati shënimet e vetë trajnerit për temën?

MARRËDHËNIET ME GRUPIN

- 5 - A i përshëndet trajneri pjesëmarrësit duke thënë “Përshëndetje”, “Mirë se keni ardhur”, etj. para se të fillojë kursi i trajnimit?
- 6- A bisedon trajneri me pjesëmarrësit para se të fillojë sesioni?
- 7- A u drejtohet trajneri pjesëmarrësve në emër?

KONTROLLI I TEMËS

- 8 – A bën trajneri një përmbledhje të temës dhe punës së ditës së djeshme?
- 9 - A u shpjegon trajneri pjesëmarrësve se për çfarë do të flasë?
- 10- A përpiket trajneri që ta bëjë trajnimin argëtues dhe të këndshëm?
- 11 - A i pyet trajneri pjesëmarrësit “Çfarë mendoni?” me qëllim që t’i nxisë ata?
- 12 - A vendos trajneri kontakt me sy me të gjithë pjesëmarrësit?
- 13 - A ofron trajneri përgjigje të sinqerta dhe të përshtatshme për pyetjet që bën grupi?
- 14- A i thekson trajneri pikat e rëndësishme të temës?
- 15- A i ndjek trajneri shënimet e tij në mënyrë të tillë që të mos e shpërqendrojë grupin?
- 16- Ai shtyn trajneri komentet e parëndësishme duke përdorur një gjuhë të përshtatshme?
- 17- A ia kthen trajneri kurrizin ndërkohë që flet dhe a e shfrytëzon ai sa më mirë hapësirën?
- 18 – A e përdor trajneri kohën efikase?
- 19 - A i përdor trajneri aktivitetet dhe materialet e trajnimit kur duhet dhe në mënyrë efikase?
- 20 - A e përdor trajneri gjuhën e trupit (qëndrimet, mimikën, kontaktet, etj.) në mënyrë efikase?

21 - A ka trajneri ulje-ngritje në zërin e tij?

22- A e përdor trajneri gjuhën në mënyrë të qartë dhe lehtësisht të kuptueshme?

23– A e përmbledh trajneri temën në fund?

AFTËSITË E TË DËGJUARIT

24- A u jep trajneri pjesëmarrësve një mesazh trupit me gjuhën e tij trupore se ai është i hapur për komunikim?

25- A përdor trajneri mesazhe të gjuhës joverbale dhe aftësi të të dëgjuarit pasiv, si “Oh, po” etj.?

26- A i ndërpret trajneri pjesëmarrësit duke u bërë pyetje?

27 - A u ofron trajneri mundësi pjesëmarrësve të tjerë që të shprehin idetë e tyre kur një pjesëmarrës bën një pyetje?

28 - A u jep trajneri pjesëmarrësve kohë për t'u përgjigjur kur ai bën një pyetje dhe mundësi të gjithë pjesëmarrësve për të kontribuar?

29- A e gjykon trajneri atë çka thonë pjesëmarrësit?

30- A i përdor trajneri aftësitë e marrjes dhe dhënies së feedback-ut?

Vlerësimi i DITËS 4

Pyetje

Çfarë ishte pozitive?

Çfarë ka nevojë për përmirësim?

Komente për trajnerin; sugjerime

Komente rreth atmosferës së grupit

Mbyllja

Fundi i ditës së katërt

DITA E PESTË

Pjesa 17: Metodat e vlerësimit (faqja 17/1)

Pjesa 17 : Metodat e vlerësimit dhe ushtrimet e prezantimit me Materialet e Trajnimit Bazë			
Koha	Përmbajtja	Veprimtaritë e propozuara	Burimet
10 min.	Hyrje	• Prezantim	Faqja 17/1
10 min.	Hyrje dhe çfarë kemi parasysh me vlerësim	• Prezantim	Faqja 17/2
10 min.	Si mund ta lehtësojë vlerësimi të mësuarin dhe të parashikojë performancën e kandidatit/pjesëmarrësit	• Prezantim	Faqja 17/3 dhe 17/4
10 min.	Formularët e vlerësimit	• Prezantim	Faqja 17/5, 17/6 dhe 17/7
5 min.	Mbyllja		

Në fund të këtij seminari, ju duhet të jeni në gjendje:

- të kuptoni se çfarë do të thotë vlerësim dhe çfarë qëllimi ka vlerësimi
- të dini se si mund ta lehtësojë vlerësimi të mësuarin dhe të parashikojë performancën e kandidatit/pjesëmarrësit
- të dini dallimet mes metodave të ndryshme të vlerësimit
- do të jeni ushtruar me një ose dy aktivitete nga modulet/sesionet e Kursit Bazë të Trajnimit për Oficerët e Burgjeve
- do të keni marrë vlerësime për aftësitë prezantuese

1. Hyrje dhe çfarë do të thotë vlerësim? Kontributi i trajnerit

Është thelbësore që instruktorët/trajnerët të kenë njohuri bazë për metodologjinë e vlerësimit të kuptojnë mirë qasjet e vlerësimeve të caktuara që përdoren në trajnime dhe kurse, në mënyrë që të përdorin si duhet instrumentet e vlerësimit.

Shënim i trajnerit

Trajneri pyet: Çfarë kemi parasysh me vlerësim? Shkruajini përgjigjet në flipchart dhe përmbledheni si më poshtë me **faqen 17/2**

Faqja 17/2 Çfarë kemi parasysh me vlerësim?

- Në arsim, termi vlerësim përdoret për të përshkruar procesin e bërjes së një gjykimi për aftësitë e pjesëmarrësve.
- Ky proces përfshin mbledhjen e të dhënave, vëzhgimin dhe matjen e performancës dhe interpretimin e informacioneve për rezultatet e procesit edukues/arsimor
- Sfida e vlerësimit qëndron te garantimi që procesi i vlerësimit mat faktikisht në mënyrë efikase atë çka presupozohet të matet sa u përket qëndrimeve, zotërimit të aftësive, vendimmarrjes dhe aftësive

2. Si mund ta lehtësojë të mësuarin vlerësimi dhe si mund ta parashikojë performancën e kandidatit/pjesëmarrësit

Shënim i trajnerit

*Trajneri pyet: Pse vlerësojmë? Shkruajini përgjigjet në flipchart dhe përmbledheni si më poshtë me **faqen 17/3**.*

Faqja 17/3 Kontributi i trajnerit

Arsyet pse ne vlerësojmë janë:

- për të matur arritjet e kandidatit me qëllim që të garantojmë arritjen e një standardi.
- për ta fokusuar dhe motivuar kandidatin
- për të matur efektivitetin e mësimdhënies dhe mësimnxënies
- për t'u dhënë feedback pjesëmarrësve dhe mësuesit për të krijuar mund mundësinë e reflektimit
- për të parashikuar performancën e kandidatit në rastet e situatave të punës

Shënimi i trajnerit

Trajneri pyet: Çfarë na duhet të vlerësojmë? Shkruajini përgjigjet në flipchart dhe përmbledheni si më poshtë me **faqen 17/4**

Vlerësimet e përdorura në shumë trajnime ose kurse përfshijnë:

- Njohuritë
- Performancën e aftësive
- Menaxhimin e situatave ose rasteve më komplekse dhe më të vështira

3. Format e vlerësimit

Shënimi i trajnerit

Trajneri pyet: Si të vlerësojmë? Shkruajini përgjigjet në flipchart dhe përmbledheni si më poshtë me **faqen 17/5, 17/6 dhe 17/7**.

3. Forma të vlerësimit: Kontributi i trajnerit dhe faqja 17/5 dhe 17/6

Llojet më të shpeshta dhe më të dukshme të vlerësimeve bëhen menjëherë pas trajnimit: pjesëmarrësit plotësojnë një formular të vlerësimit të kursit, por para se të largohen

nga salla e trajnimit.

Vlerësimi mund të bëhet edhe në fund të secilës ditë të trajnimit përmes pyetjeve të thjeshta “Si shkoi?”

Këto metoda të vlerësimit përdoren shpesh gjatë fazave të ofrimit të trajnimit. Ky proces u jep mundësi trajnerëve të përcaktojnë sesi duhet t'i përshtatin planet e tyre të trajnimit, në mënyrë që sesionet apo programet e trajnimit të jenë sa më efikase për pjesëmarrësit.

Format e vlerësimit³⁹ përfshijnë:

Një testim për njohuritë para dhe pas trajnimit: Para se të filloni me përmbajtjen e trajnimit, kërkojuni pjesëmarrësve që të plotësojnë një pyetësor lidhur me njohuritë dhe pyetini se çfarë dinë ata për temën e trajnimit. I njëjti pyetësor shpërndahet në fund të trajnimit për të parë se si kanë ndryshuar përgjigjet e tyre pas trajnimit.

Faqja 17/6 Vlerësimi i trajnerit dhe mbërritja e pjesëmarrësve

Vlerësimi i trajnerit

Gjatë pushimeve, trajneri duhet të vlerësojë progresin e arritur nga trajnimi;

- A janë pjesëmarrësit e angazhuar?
- A mund të ketë pasur konfuzion për ndonjë pjesë të sesionit deri tani?
- A ka nevojë për më shumë kohë për pjesë të caktuara të trajnimit?
- Mos po ecin trajnerët shumë shpejt apo shumë ngadalë?
- A po ndërveprojnë pjesëmarrësit mjaftueshëm si grup?

Mbërritja e pjesëmarrësve:

Pyetini pjesëmarrësit shkurtimisht se si shkojnë gjërat. Gjeni një moment të përshtatshëm që ose t'iu jepni një copë letre dhe t'u bëni katër ose pesë pyetje ose t'i pyesni verbalisht dhe të merrni feedback nga grupi:

- Çfarë keni mësuar ata deri tani në këtë seancë trajnimi që nuk e kanë ditur më parë?
- Çfarë do të donit të dinit më shumë për atë që është trajtuar deri tani?
- Si është ritmi i trajnimit deri tani? Tepër shpejt, tepër ngadalë, si duhet?
- Çfarë ju pëlqeu më shumë në seancën e paradites (ose pasdites)?
- Si mund ta bëjnë trajnerët pjesën e mbetur të trajnimit sa më efikase për ju?

Faqja 17/7 Feedback-u nga pjesëmarrësit pas trajnimit: Pyetjet e sugjeruara

- Çfarë ka shkuar mirë deri tani në këtë trajnim?
- Çfarë keni mësuar që nuk e dinit më parë?
- Çfarë janë prezantuar deri tani nga gjërat që i keni ditur edhe para trajnimit?

39 Hamza , M. (2012), Udhëzues për Hartimin e Materialeve të Trajnimit, MSB Suedi.

- Vlerësimi i trajnerit: Gjatë pushimeve trajneri duhet të vlerësojë progresin e arritur nga trajnimi
- Për çfarë do të donit të mësonit më shumë?
- Çfarë mund të bëjë trajneri ndryshe për ta bërë trajnimin më efikas?
- Çfarë mund të bëni ju si pjesëmarrës për ta bërë atë më efikas?

Ekzistojnë formularë të ndryshëm vlerësimi që mbulojnë pothuajse çdo aspekt të trajnimit. Grupet që merren me hartimin e trajnimeve duhet të vendosin se cilët prej këtyre formularëve janë të përshtatshëm dhe efikasë për kurse të caktuara trajnimi.

Vlerësimi i çdo sesioni, në fund të secilës ditë dhe në fund të trajnimit kthehet në një aktivitet që merr kohë!.

Duhet të ketë një balancë dhe një gamë të ndryshme metodash për ta bërë këtë. Në fund të secilit sesion, vlerësimi mund të bëhet në mënyrë informale, verbale dhe i gjithi në grup.

Në fund të secilës ditë vlerësimi mund të bëhet në një mënyrë më të strukturuar, ku pjesëmarrësit mund të ndahen në grupe të vogla dhe të japin feedback për 4-5 pika të caktuara për trajnerët.

Vlerësimi në fund të kursit duhet të bëhet në mënyrë shumë më të strukturuar dhe me më shumë kohë për të arritur qëllimin e tij. Ai mund të ndahet në një ushtrim reflektimi për të gjithë grupi, moderuar nga një ose më shumë trajnerë, përveç formularit të paracaktuar formal të vlerësimit.

4. Ushtrimi për aftësitë prezantuese

Për ushtrimin e aftësive prezantuese përdoren dhjetë sesione (module) nga Kursi Bazë i Trajnimit për Oficerët e Burgjeve. Çdo pjesëmarrës duhet të ketë rreth 30 minuta kohë për të prezantuar një deri në dy aktivitete nga sesioni, duke përfshirë këtu edhe kohën që do të duhet për komentet/vlerësimet pasuese.

Mbyllja

Pjesa 18-19 : Ushtrim prezantues duke përdorur Materialet Bazë të Trajnimit (Faqet 18-19/1)

Pjesa 18: Ushtrim prezantues duke përdorur Materialet Bazë të Trajnimit Pjesa 19: Ushtrim prezantues duke përdorur Materialet Bazë të Trajnimit Plani i seminarit			
Koha	Përmbajtja	Veprimtaritë e propozuara	Burimet
10 min.	Hyrje	• Prezantim	Faqja 18-19/1
225 min.	Praktikë me aftësitë prezantuese me një deri në dy aktivitete nga sesionet/modulet Marrja e feedback-ut për performancën	• Prezantime	
5 min.	Mbyllja		

Objekti: deri në fund të këtij seminari, pjesëmarrësit:

- do jenë ushtruar me një ose dy aktivitete nga modulet/sesionet e Trajnimit Bazë për informate Punonjësit e Burgjeve;
- do të kenë marrë vlerësime mbi aftësitë e tyre prezantuese

2. Aftësitë prezantuese Ushtrim me një prej tre OBP-ve

Gjashtë sesione – dhjetë sesione (më të rëndësishmet) të një prej tre Manualeve të OBP-ve ose nga Manuali i Trajnimit Bazë për Oficerët e Burgjeve përzgjidhen për t'u përdorur nga pjesëmarrësit. Secili pjesëmarrës duhet të ketë rreth 30 minuta kohë për të prezantuar një ose dy aktivitete nga sesiioni/seminari, pasuar nga dhënia e feedback-ut.

Pjesa 20: Vlerësimi dhe Mbyllja e Kursit (Faqja 20/1)

Pjesa 20: Vlerësimi dhe mbyllja e kursit			
Koha	Përmbajtja	Veprimtaritë e propozuara	Burimet
10 min.	Hyrje	Prezantim	Faqja 20/1
45 min.	Analizimi i objektivave për kursin, duke i kërkuar grupit që të komentojë se sa prej këtyre objektivave mendojnë se janë arritur. Plotësimi i pyetësorit Shpërndarja e zarfeve që përmbajnë objektivat personale të pjesëmarrësve Analizojini objektivat dhe shënoni çdo çështje që ata duhet të marrin në konsideratë.	- Prezantim - Diskutim	Faqja 20/2 Materiali 20/1
	Mbyllja		

Objekti: deri në fund të këtij seminari, pjesëmarrësit:

- do të kenë menduar se sa i ka arritur trajnimi objektivat e vendosura
- do të kenë menduar se sa i kanë arritur objektivat personale
- do të kenë pasur mundësi të identifikojnë çështje ende të pazgjidhura
- do të largohen nga kursi duke qenë të qartë për atë që vjen më pas

Shënim i Trajnerit

Përgatitja e hollësishme e këtij sesi varet nga çështje që ngrihen gjatë kursit. Prandaj, këshillohet që ky sesion të përdoret për të adresuar çështje që kanë mbetur ende të padiskutuara, për të planifikuar hapat e ardhshëm, për të mbajtur shënim çdo vlerësim që jepet nga grupi.

Megjithatë, në këtë sesion duhet të zhvillohen dy detyra.

1. Analizimi i arritjes së objektivave nga kursi, duke i kërkuar grupit që të komentojë se sa prej këtyre objektivave mendojnë ata se janë arritur.

Trego Faqen 20/2 - Objektivat e Përgjithshme të Kursit të Trajnimit për Trajnerët

Në fund të kursit, pjesëmarrësit:

Në fund të këtij kursi për Trajnimin e Trajnerëve, pjesëmarrësit:

- do të kenë zhvilluar aftësi në planifikimin, përgatitjen dhe paraqitjen e programeve të trajnimit
- do të kenë kuptuar se si mësojnë të rriturit dhe do të jenë në gjendje ta pasqyrojnë këtë në planifikimin dhe zhvillimin e programit të trajnimit
- do të kenë kuptuar një sërë modelesh dhe teknikash që mund të përdoren për të dhënë trajnime efektive.
- do të kenë zhvilluar aftësi për të kontrolluar grupin dhe për ta menaxhuar me efikasitet rezistencën
- do të kenë kuptuar rëndësinë e të mësuarit që është zhvilluar.
- do të kenë kuptuar teorinë dhe praktikën e rehabilitimit dhe riintegrit të të dënuarve/ të burgosurve.
- do të kenë kuptuar qasjen e programeve kognitive-bihejvioriste, programet për të dënuarit e dhunshëm dhe për të dënuarit për dhunë në familje.
- Do të kenë kuptuar rolin profesional, detyrat dhe kompetencat bazë të oficerit të burgut që punon në burgjet e shtetit demokratik sipas shtetit të së drejtës.

Shënim i Trajnerit

2. Trajneri shpërndan pyetësorin për të parë se sa të sigurt ndihen pjesëmarrësit në aftësitë e moderimit, të cilin ata e kanë plotësuar në fillim të pjesës 4 të Ditës. (MATERIALI 4.1) Trajneri i kërkon çdo anëtar të grupit që ta plotësojë pyetësorin përsëri për të parë se sa të sigurt ndihen ata tani me aftësitë e moderimit. **(Materiali 4.1/ 20.1)**

Shpërndani zarfet që përmbajnë objektivat personale të secilit pjesëmarrës që ata shënuan në Ditën 1. Të shënojë çdo çështje që mendon se duhet konsideruar. Kjo ushtrim duhet bërë dyshe - dyshe ose në grupe të vogla, por jo në grupe të mëdha. Pjesëmarrësve duhet t'u jepen disa opsione që ata të zgjedhin.

Mbyllja e kursit

Në fund, falënderojeni grupin (dhe njerëz të tjerë sipas rastit) për punën e madhe. Urojini fat në rolin e tyre si trajnerë dhe rrugë të mbarë për në shtëpi.

Materiali 20.1 Aftësitë e Moderimit të Grupit

Burimi: Shërbimi Kombëtar i Shëndetësisë, Paketa e Trajnimit të Trajnerëve

Përshtatur nga Universiteti Queen Margaret nga Cole, S et al (1999). *Puna Efikase në Grup*. Universiteti i Hapour, Milton Keynes.

Aftësitë	ndihëm i sigurt (✓)	kam nevojë ta praktikoj (✓)	nuk e kam idenë se çfarë është (✓)
i/e organizuar			
i/e aftë të shfrytëzojë aktivitetet dhe burimet e ndryshme			
i/e aftë ta menaxhojë kohën me efikasitet			
i/e aftë të japë udhëzime të qarta			
i/e aftë të bëjë pyetje të hapura			
Dëgjues/e i/e mirë			
Di kur të ndërhyjë			
Në gjendje të janë feedback konstruktiv			
Në gjendje t'i perifranojë ose t'i shprehë me fjalët e veta idetë			
Në gjendje të nxisë, të shqyrtojë dhe të qartësojë idetë kur është nevoja			
Në gjendje t'i lidhë gjërat dhe t'i kuptojë			
Në gjendje të drejtojnë diskutime dhe të ruajë fokusin e tyre			
Në gjendje të përmbledhë dhe të nxjerrë mësimet			
Në gjendje të shohë këndvështrimin e të tjerëve			
Në gjendje të mbajë rezultatet e punës në grup			
Në gjendje të reagojë ndaj problemeve			
Në gjendje të mendojë “me këmbë në tokë”			
Në gjendje të sfidojë sjelljet dhe gjuhën përjashtuese ose diskriminuese			

Mund të drejtojë pa qenë dominant			
Ndihmon dhe mbështet, pa e marrë tjetrin “në patronazh”			
Në gjendje të monitorojë dhe të ndikojë çfarë ndodh në grup			
Në gjendje t’u përgjigjet me fleksibilitet nevojave të grupit për të mësuar			
Në gjendje të bëjë mbrapa dh të lërë grupin të flasë			
Gjeneron energji dhe entuziazëm në grup			
Është miqësor dhe i afrueshëm			
Nxit një klimë pranimi, ngrohtësie dhe mbështetjeje			
Është i vëmendshëm ndaj çështjeve të mundësive të barabarta dhe diversitetit			
i/e aftë ta përdorë feedback-un dhe vlerësimin në mënyrë konstruktive			

Financuar
nga Bashkimi Evropian
dhe Këshilli i Evropës



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Zbatohet
nga Këshilli i Evropës

SQI