

Edukimi multikulturor Koncepte dhe metoda



Qendra për Bashkëpunim Ballkanik LOJA



LOJA

Edukimi multikulturor

Koncepte dhe metoda

Doracak

Tetovë, 2018

Edukimi multikulturor, koncepte dhe metoda
Qendra për Bashkëpunim Ballkanik LOJA

Autorë: *Teori*

Prof. Dr. Memet Memeti, Universiteti i Evropës Juglindore, Tetovë
Prof. Dr. Lena Damovska Phd., Universiteti Shën Kirili dhe Metodi, Shkup
Prof. Dr. Snezhana Miraschieva, Universiteti Goce Delchev, Shtip
Prof. Dr. Tatijana Atanasovska, Universiteti Shën Klimenti i Ohrid, Manastir
Prof. Dr. Maja Muhiq, Universiteti i Evropës Juglindore, Tetovë
Doc. Dr. Jasminka Kochovska, Universiteti Shen Klimenti i Ohrid, Manastir
Doc. Dr. Daniela Koceva, Universiteti Goce Delchev, Shtip
Doc. Dr. Kustrim Ahmeti, Universiteti Shtetëror i Tetovës, Tetovë
Doc. Dr. Alma Tasevska, Universiteti Shën Kirili dhe Metodi, Shkup

Autorë: *Punëtori*

Barbara Ehrensberger
Boran Ivanoski
Blerim Jashari
Elona Bajrami Luma
Aleksandra Sarxhoska
Elmedina Shafi

Lektorim: Bardhyl Zaimi

Ilustrimet: Paulin Fichtner

Përpunimi teknik: Julia Oschinski

Printimi: Tringa Design

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

37.035:316.723-021.463(497.7)(035)

EDUKIMI multikulturor, koncepte dhe metoda : doracak / [autorë
Memet Memeti ... и др.]. - Tetovo : Qendra për bashkëpunim Ballkanik
Loja, 2018. - 80 стр. : илустр. ; 21 см

Автори: Memet Memeti, Lena Damovska, Snezhana Miraschieva, Tatijana
Atanasovska, Maja Muhiq, Jasminka Kochovska, Daniela Koceva, Kustrim
Ahmeti, Alma Tasevska. - Библиографија кон главите

ISBN 978-608-66247-1-2

1. Memeti, Memet [автор] 2. Damovska, Lena [автор] 3. Miraschieva,
Snezhana [автор] 4. Atanasovska, Tatijana [автор] 5. Muhiq, Maja [автор]
6. Kochovska, Jasminka [автор] 7. Koceva, Daniela [автор] 8. Ahmeti,
Kustrim [автор] 9. Tasevska, Alma [автор]

а) Мултикултурно образование - Македонија - Прирачници
COBISS.MK-ID 108185354

| | |
|---|----|
| Përmbajtja | |
| HYRJE..... | 4 |
| NDËRTIMI I EKIPIT DHE NDËRTIMI I BESIMIT | 5 |
| PUNËTORI PËR NDËRTIMIN E EKIPIT | 7 |
| PUNËTORI PËR NDËRTIMIN E BESIMIT..... | 9 |
| KOMUNIKIMI | 11 |
| PUNËTORI PËR KOMUNIKIMIN..... | 14 |
| PERCEPTIMI..... | 16 |
| PUNËTORI PËR PERCEPTIMIN..... | 19 |
| STEREOTIPAT DHE PARAGJYKIMET..... | 22 |
| PUNËTORI PËR STEREOTIPAT DHE PARAGJYKIMET | 24 |
| DALLIMET..... | 28 |
| PUNËTORI PËR DALLIMET | 30 |
| DISKRIMINIMI..... | 33 |
| PUNËTORI PËR DISKRIMINIMIN | 36 |
| IDENTITETI | 38 |
| PUNËTORI PËR IDENTITETIN | 40 |
| KONFLIKTET DHE TRANSFORMIMI I KONFLIKTEVE | 44 |
| PUNËTORI PËR KONFLIKTET DHE TRAJTIMIN JO TË DHUNSHËM TË KONFLIKTEVE | 46 |
| DHUNA..... | 49 |
| PUNËTORI PËR DHUNËN – JODHUNËN..... | 55 |
| LIDERSHIPI..... | 58 |
| PUNËTORI PËR LIDERSHIPIN | 60 |
| MARRJA E VENDIMEVE | 62 |
| PUNËTORI PËR MARRJEN E VENDIMEVE NË GRUP | 63 |
| FUQIA..... | 65 |
| PUNËTORI PËR FUQINË..... | 67 |
| GJINIA DHE TEORITË E GJINISË | 71 |
| PUNËTORI PËR ROLET GJINORE | 72 |

HYRJE

Doracaku “Edukimi multikulturor, koncepte dhe metoda” doli në dritë si rezultat i një bashkëpunimi të iniciuar nga Qendra LOJA ku ekspertë nga universitete të ndryshme të Republikës së Maqedonisë në bashkëpunim me trajnerë në sferën e arsimit joformal trajtojnë tema të ndryshme në fushën edukimit multikulturor.

Për herë të parë një botim i tillë sjell së bashku përfaqësues nga universitete të ndryshme që janë të veçantë nga aspekti gjeografik, etnik dhe gjuhësor si dhe përfaqësues profesorë universitar dhe ekspertë në metodologjinë jo-formale të mësimdhënies në Republikën e Maqedonisë.

Nevoja për një doracak të këtillë doli në pah duke pasur parasysh karakterin shumë-kulturor, shumë-gjuhësor të shoqërisë sonë që është pasuri e cila duhet të kultivohet.

Duke u nisur nga fakti se respektimi i diversitetit si koncept dhe filozofi jete është vlerë kyçe që duhet promovuar në një shoqëri demokratike multietnike, në këtë doracak bëhen orvatje të trajtohen qasjet për tejkalimin e barrierave themelore (komunikimi, dhuna, paragjykimet dhe stereotipat, diskriminimi, perceptimet, identiteti, rolet gjinore etj.) për promovimin e multikulturalizmit në shoqëri.

Tejkalimi i tyre në rrafshin individual është pikënisje për ndryshimin e shoqërisë. Pikërisht insistimi në metodologjinë jo-formale për trajtimin e këtyre koncepteve është vlerë e shtuar e këtij doracaku meqenëse krijon një dritare e cila jo vetëm ofron mundësi më të mëdha të përfitimit të dijes, kompetencave dhe shkathtësive por edhe mundësi për aplikimin e kësaj metodologjie në kuadër të institucioneve të arsimit formal.

Doracaku ngërthen tema specifike të trajtuara nga profesorë universitar me ekspertizë në fushën përkatës dhe në kuadër të çdo teme/kreu janë paraparë aktivitete dhe ushtrime duke aplikuar metoda të ndryshme të mësimin jo formal si: stuhi idesh, puna në grupe, prezantime etj. të përgatitur nga trajner të certifikuar në fushën e metodologjisë joformale.

Ky doracak do të jetë një resurs jo konvencional për studentët e fakulteteve pedagogjike që si mësimdhënës të ardhshëm të kuptojnë rëndësinë e edukimit multikulturor, të aplikojnë këtë koncept në klasë për të rritur dijet kompetencat dhe vlerat multi-kulturore të gjeneratave të reja. Për më tepër i njëjti mund të shfrytëzohet si resurs dhe material në nivel universitar që ngërthejnë problematikat e diversitetit ndërkulturor.

Doracaku nga aspekti gjuhësor dhe përmbajtësor është adekuat edhe si resurs për grupe të ndryshme me nivele të ndryshme arsimore.

Ky botim është në funksion të plotësimit të nevojës për resurse të tilla në gjuhën shqipe dhe maqedonase për lexues, trajnues dhe mësimdhënës në arsimin fillor, arsimin e mesëm dhe atë universitar për të ngritur kapacitetet e tyre në lidhje me diversitetin ndërkulturor si dhe për të promovuar këtë koncept në shoqëri si parakusht jo vetëm për zhvillimin individual por edhe për mirëqenien në shoqëri.

Prof. dr. MEMET MEMETI

NDËRTIMI I EKIPIT DHE NDËRTIMI I BESIMIT

doc. dr. Alma Tasevska dhe prof. dr. Lena Damovska

Ideja për punë ekipore dhe ndërtim të ekipit në teorinë dhe praktikën pedagogjike shfaqet në fund të viteve të 50-ta dhe fillim të viteve 60-ta të shekullit XX, së pari në SHBA, ndërsa më pas edhe në Evropë.

Përkufizimi bazik për ndërtimin e ekipit ka të bëjë me postulatit themelor *se me punë të përbashkët gjithsecili arrin më tepër*.

T - Together

E - Everyone

A - Achieves

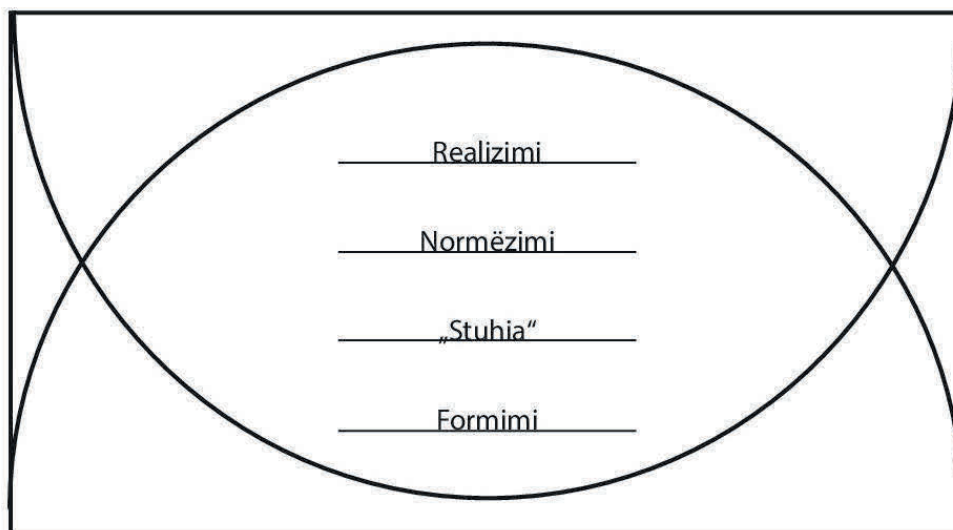
M – More

Together Everyone Achieves More

Në përkufizimin teorik të kësaj problematike sipas autorit (Sallis, 2002) theksohet se “Ekipi paraqet grup njerëzish, që në mënyrë të suksesshme mund ta pranojnë dhe realizojnë çdo detyrë të dhënë. Për më tepër sukses do të thotë detyrë e zbatuar në kohë dhe në mënyrë cilësore me shfrytëzim të plotë dhe përdorim ekonomik të resurseve”, gjithashtu theksohet se “ekipi paraqet grup njerëzish që punojnë bashkërisht mbi bazë të perceptimeve të caktuara me qëllim të përbashkët, me procedura për të cilat ka marrëveshje, me ndjenjë të ndërtuar përkatësie, me bashkëpunim dhe gjatë kësaj mosmarrëveshjet i tejkalojnë hapur përmes diskutimeve”. (Sallis, 2002)

Formimi i ekipit është faza e parë e procesit të quajtur ndërtim i ekipit dhe ndërtimi i besimit në ekip. Ekipi formohet për t'u arritur qëllime dhe detyra të përcaktuara dhe gjatë kësaj me kujdes dhe duke menduar mirë janë zgjedhur anëtarët që do ta përbëjnë ekipin. Konsiderohet që ekipi funksionon në mënyrë më efektive për dallim nga format tjera të organizimit dhe punës së njerëzve. Ekipi përjetohet edhe si mjedis që mundëson kontribut maksimale të anëtarëve të veçantë në bisedë dhe marrëveshje me anëtarë të tjerë.

Ekzistojnë disa faza në zhvillimin e ekipit që sigurojnë ndërtimin e besimit në ekip, ato janë të paraqitura në ilustrimin e mëposhtëm:



- **Formimi (Forming)** është faza kur ekipi është në procesin e formimit dhe anëtarët e tij njohohen me veti.
- **Stuhia (Storming)** është faza kur në kohën më të madhe krijohet besimi mes anëtarëve të ekipit. Kjo është faza më e rëndësishme për një ekip. Nëse kjo fazë përvetësohet me sukses, atëherë ekipi mund të funksionojë me sukses.
- **Normëzimi (Norming)** është faza e pranimit mes anëtarëve, të cilët bien dakord dhe paraqitet lojaliteti, pranojnë norma grupore dhe rregulla themelore. Ekipi në këtë fazë tashmë vetë i krijon vlerat e veta, normat e sjelljes dhe rregullat. Anëtarët mund t'i përkushtojnë më shumë vëmendje njëri-tjetrit. "Shfrytëzohen maksimalisht forcat, resurset, gjithnjë shpejt dhe në mënyrë cilësore kryhen detyrat, ka një pjesëmarrje të tërësishme dhe arrihet më tepër nga arritjet individuale. Në këtë fazë krijohet sinergia e ekipit" (Sallis, 2002).
- **Realizimi (Performing)** është fazë në të cilën ekipi definohet në raportet dhe pritjet e veta. "Shfrytëzohen maksimalisht forcat, resurset dhe anët e forta të ekipit. Ekipi ka të ndërtuar besimin dhe bashkëpunon, çdoherë shpejtë dhe në mënyrë kualitative zgjidhen detyrat, pjesëmarrja është complete, arrihet më shumë sesa ajo që mund të arrihet në mënyrë individuale. Në këtë fazë arrihet sinergia e ekipit" (Sallis, 2002).

Në thelb, mund të konstatojmë se sukcesi i procesit të ndërtimit të ekipit dhe ndërtimit të besimit në ekip bazohet në cilësinë e udhëheqjes së ekipit, sa anëtarët si individë zhvillojnë pjesëmarrje të qëndrueshme në këtë proces, shumë i rëndësishëm është edhe komunikimi i qartë në inter dhe intra nivelet personale. Jo më pak të rëndësishme janë klima e punës, marrëdhëniet e ndërsjella, qartësia dhe ndarja e roleve dhe nënkuptohet informacioni kthyes gjatë gjithë procesit të punës së përbashkët. Ndërtimi i ekipit dhe ndërtimi i besimit mund të vlerësohet si një proces kompleks në të gjitha fazat e tij dhe me respektim të veçantë të specifikave të tij.

PUNËTORI PËR NDËRTIMIN E EKIPIT

(Elona Bajrami Luma)

Qëllimet e aktivitetit:

- Të theksohet rëndësia e punës ekipore për formimin e grupit;
- Të theksohen përfitimet dhe aspektet negative në gjithë procesin e punës së përbashkët;
- Të kuptohet rëndësia e përgjegjesisë individuale gjatë kohës së punës në grup.

Aktiviteti 1: Ndërtimi i folesë

Kohëzgjatja: 35 minuta

Materialet e nevojshme: Ky ushtrim rekomandohet të zhvillohet në natyrë, pjesëtarët duhet të mbledhin, gjethe, degë, lule etj. ...

Përshkrimi i aktivitetit: Grupi ndahet në tre grupe më të vogla. Detyra e secilit grup është të ndërtojë fole që do të mbijetojë dhe e cila në fund do të testohet nëse është e ndërtuar me fortësi të mjaftueshme me ndihmën e vezëve. Nga pjesëmarrësit kërkohet të jenë sa më kreativ.

Pyetje për diskutim:

- Si ndjeheshit gjatë procesit të punës?
- A ishit të gjithë të angazhuar në mënyrë të barabartë?
- A kishte ndonjë që nuk ishte i përfshirë në proces dhe nëse kishte si ndjeheshin ata të cilët nuk u përfshin?

Aktiviteti 2: Shkretëtira Gobi

Kohëzgjatja: 30 minuta

Materialet e nevojshme: material/tekstile për mbylljen e syve.

Përshkrimi i aktivitetit: Të gjithë pjesëmarrësit kanë sy të mbyllur, përveç tre pjesëmarrësve të cilat nuk i kanë. Pjesëmarrësit me sytë e hapur kanë detyrë të qëndrojnë në tre vende të ndryshme në hapësirën dhe të njëjtut nuk kanë të drejtë të flasin. Ata të cilët i kanë sytë e mbyllur kanë për detyrë që t'i gjejnë ata që kanë sytë e hapur. Që t'i gjejnë ata duhet të lëvizin përgjatë hapësirës dhe t'i prekin pjesëmarrësit. Në momentin kur një pjesëmarrës e gjen tjetrin, duhet të thërras Gobi, nëse edhe pjesëmarrësi tjetër thërret Gobi, kjo do të thotë se ka gjetur dikë që ka sy të mbyllur dhe kërkimi vazhdon më tej. Nëse pjesëmarrësi të cilin e prek është i heshtur, kjo do të thotë që pjesëmarrësi që e ka gjetur pjesëmarrësin e heshtur do t'i hapë sytë. Ushtrimi vazhdon deri në atë moment kur të gjithë do t'i kenë sytë e hapur.

Pyetje për diskutim:

- Si ndjeheshit gjatë këtij ushtrimi?
- Si ndjeheshin pjesëmarrësit që i kishin sytë e mbyllur?
- A ishte e rëndë të ndiqeshin rregullat?
- A ishte e vështirë t'u ndihmohet të tjerëve?

Aktiviteti 3: Moçali

Kohëzgjatja: 45 minuta

Materialet e nevojshme: ngjitëse/shirit ngjitës për krijimin e katrorëve për moçalin

Përshkrimi i aktivitetit: Para fillimit të ushtrimit trajnuesit formojnë moçal në formë të katrorit (shih formën më poshtë) me ndihmën e ngjitëses në dysHEME në hapësirën e punës. Numrin e katrorëve në fushë dhe skemën e moçalit e përcakton trajnuesi. X- e shënuara në skicë paraqesin shtigjet për kalimin e moçalit. Detyrë e grupit është që të gjithë pjesëmarrësit një pas një duhet ta kalojnë moçalin nga njëra anë në anën tjetrën “steping” duke shfrytëzuar rrugën e duhur. Gjatë kohës së kalimit nuk është i lejuar komunikimi verbal. Nëse pjesëmarrësi kalon në fushë të gabuar, jepet shenjë nga ana e trajnuesit, me një fjalë karakteristike dhe grupi kthehet nga fillimi. Para se të fillojë ushtrimi grupit i jepet 5 minuta kohë që të vendosin për strategjinë e kalimit të moçalit.

Ushtrim mbaron kur të gjithë pjesëmarrësit ta kenë kaluar moçalin.

Pyetje për diskutim:

- A vendosët për strategjinë e transferimit dhe çfarë ishte kjo strategji?
- Si ndjeheshit gjatë ushtrimit?
- Si ndjeheshin ata që nuk kishin mundësi të tentonin me më tepër katrorë?
- Si ndjehej pjesëmarrësi i fundit?

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X | | | | | | | | |
| | X | X | | | | | | |
| | | X | | | | X | | |
| | | | X | X | X | | X | |
| | | | | | | | X | |
| | | | | | | | | X |

PUNËTORI PËR NDËRTIMIN E BESIMIT

(Elona Bajrami Luma)

Qëllimet e aktivitetit:

Duke e ditur që besimi është elementi kyç i çfarëdolloj marrëdhënieje mes njerëzve, tema ka për qëllim:

- Theksimin e rëndësisë së besimit në mes pjesëmarrësve me qëllim të lehtësimit të komunikimit të ndërsjellë dhe njëkohësisht të funksionojnë si një grup.

Aktiviteti 1: Monedha

Kohëzgjatja: 30 minuta

Materialet e duhura: monedha për mbylljen e syve për të gjithë pjesëmarrësit e grupit

Përshkrimi i aktivitetit: Grupi ndahet në çifte (1 dhe 2). Në fillimi personi 1 (i cili i ka sytë e mbyllur me monedha) udhëhiqet nga personi 2 deri në vendin ku duhet të vendosen monedhat. Kur të gjithë çiftet me numër 1 do të përfundojnë me zhvendosjen e monedhave, rolet ndërrohen me personat

Pyetje për diskutim:

- Si ndjeheni?
- A mendoni se ishit liderë/ udhëheqës të mirë?
- Si u udhëhoqën juve?

Aktiviteti 2: Sytë

Kohëzgjatja: 50 minuta

Materialet e duhura: material/tekstil për mbylljen e syve.

Përshkrimi i aktivitetit: Para fillimit të ushtrimit trajnuesit në hapësirë tjetër ose jashtë përgatisin dy shtigje identike me pengesa (karrige, tavolina, kutia, etj)

Grupi ndahet në dy grupe. Detyra e të dy grupeve është që të kalojnë shtigjet me pengesa. Fillimisht të dy grupeve u jepet 5 minuta kohë që të zgjedhin nga një person që do të jenë 'sytë' e grupit (do ta udhëheqin grupin nëpër shtigjet me pengesa).

Më pas pjesëmarrësit informohen se gjatë ushtrimit nuk lejohet komunikimi verbal dhe se të gjithë pjesëmarrësit i kanë sytë e mbyllur përveç personave që janë zgjedhur si "sytë" e grupeve, gjithashtu 'syve' nuk u lejohet që të udhëheqin me ndihmën e kontaktit fizik. Pas dhënies së instruksioneve grupeve u jepet 10 minuta kohë për të vendosur se cilat shenja do t'i përdorin për kalimin e shtigjeve. Udhëheqja nëpër shteg nga ana e syve bëhet njëri pas tjetrit derisa të kaloj i gjithë grupi. Gjatë ushtrimit, shtigjeve mund t'ju shtohen pengesa të tjera me qëllim që të vështirësohet kalimi i tyre. Ushtrimi njëkohësisht ka edhe karakter garues ndërmjet të dy grupeve.

Pyetje për diskutim:

- Si kaluan ata që ishin zgjedhur si 'sy'?
- Çfarë zgjodhët si shenja për udhëheqje?
- Si jeni ndjerë?
- A ishte e lehtë t'u besoni 'syve'?
- A ishte e lehtë t'ju përmbaheni rregullave?

Aktiviteti 3: Rënia e lirë

Kohëzgjatja: 30 minuta

Materialet e duhura: nuk duhen

Përshkrimi i aktivitetit: Grupi ndahet në katër grupe më të vogla. Në secilin grup një pjesëmarrës qëndron në mes me sy të mbyllur dhe duhet ta liroj trupin në drejtim të pjesëmarrësve të tjerë të cilët qëndrojnë rreth atij/asaj. Pjesëmarrësit në rreth kanë për detyrë ta ndjekin trupin dhe njëkohësisht të mos lejojnë që të bjerë në tokë. Është mirë që të gjithë pjesëmarrësit të kenë mundësi që ta përjetojnë rënien e lirë.

Pyetje për diskutim:

- Si ndiheshit gjatë kohës së aktivitetit?
- A ishte e vështirë t'ju besohej të tjerëve?



Bibliografia:

- Sallis, E. (2002). Total Quality Management in Education, London: Kogan page
- Mind tools (2015). Team-Building Activities Toolkit. Mind tools ltd.London (e-book available at <https://www.mindtools.com/a72g4xbonus/TeamBuildingActivitiesToolkitCLUB.pdf>)

*Çdo aspekt i jetës është i përshtatshëm për (pa)afërsinë tonë
për komunikim me tjerët!!!*

Pse komunikojmë?

Komunikimi është supozimi themelor për ekzistencën njerëzore, si në aspektin filogjenetik, po ashtu edhe në aspektin ontogjenetik. Komunikimi i lëvizë proceset e individualizimit dhe socializimit. Zhvillimi i potencialeve të individit nuk është i mundur pa një depërtim individual. Nëpërmjet aktiviteti të tij, personi e konfirmon ekzistencën e tij individuale. Paralelisht me individualen shkon edhe shoqërorja, ekzistenca sociale e qenies njerëzore. Nëpërmjet veprimeve komunikuese e pushton mënyrën e sjelljes, rregullat dhe vlerat, me çka siguron funksionim të suksesshëm dhe rinovimin e shoqërisë. Për këtë shkak, komunikimi është lidhje mes gjeneratave dhe shtyllë mbi të cilën ngrihet mbijetesa socio-kulturore e njerëzimit. Në realitet, komunikimi është nevojë natyrore e njeriut. Shtrohet pyetja çfarë i shtynë njerëzit të komunikojnë.

Shushniqi (Šušnić, 1971) flet për tre supozime: ontologjike, gnoseologjike dhe aksiologjike. Ontologjika nisët nga fakti se njeriu nuk është i përsosur dhe nevojiten të tjerë që të shfaqet i plotë; supozimi gnoseologjik e thekson kërkimin e njeriut për të vërtetën mbi veten, e cila asnjëherë nuk është e plotë. Supozimi aksiologjik nisët nga fakti se thelbi i komunikimit interpersonal është dëshira që të krijohet vlerë e re nëpërmjet bisedimit, sepse vetëm nëpërmjet bisedës mund të arrihet tek e vërteta si një nga vlerat.

Nocioni komunikim (lat. communication) nënkupton kuptim, lidhje, Me fjalë të tjera komunikimi përfaqëson proces të: shkëmbimit të informacionit mes dy ose më tepër personave; ndërlidhje e ndërsjellë në bashkësi; ndërveprim të vetëdijshëm dhe të qëllimshëm, respektivisht proces përzgjedhjeje, formimi dhe bartjeje të simboleve mes njerëzve që të krijohet kuptim. Komunikimi është proces dinamik i rrjedhës së veprimeve dhe formë specifike e ndërveprimit social (Mirascieva 2007, 16). Gjatë këtij procesi zhvillohen aftësi në lartësinë e shkathtësive. Komunikimi është proces që në bazën e vet strukturore i përfshinë elementet vijuese: komunikuesi (dërguesi, emetuesi), mesazhi (informatë e drejtpërdrejtë/kthyesë) dhe recipient (pranues).

Porosia (është përmbajtja e informacionit) mund të bartet nëpërmjet tre lloje të kanaleve (vizuale, auditive dhe kinestetike). Komunikimi është proces i ndërveprimit (veprim i përbashkët, bashkëveprim). Ndërveprimi mes njerëzve nënkupton raport mes dy personave, me çka njëri individ ndikon në sjelljen e tjetrit (Rot, 1982, 15), respektivisht aksioni i njërit person ndikon në aksionin e personit tjetër (ata dy persona ndër-reagojnë). Ndërveprimi social në këtë kuptim paraqet ndërvarësi, e cila vjen nga njohuritë për pritjet dhe motivet e të tjerëve dhe anticipimin e aksioneve të tyre, duke përfshirë në vete evoluimin e motiveve dhe aksioneve dhe pasojat nga reagimet e tyre.

Thelbi i ndërveprimit është marrëdhënia aktive e dyanshme që çon në ndryshim të sjelljes. Ndërveprimi shfaqet në tre lloje edhe atë: sociale (raport i ndërsjellë i pjesëmarrësve), formale (paraprakisht kërkesa të përcaktuara), joformale (sipas dëshirës së individit) ndërsa sipas shkallës së përfshirjes: perceptim social, tërheqje-refuzim, ndërveprim grupor.

Suksesi në komunikim është i përcaktuar nga gjerësia dhe thellësia e ndërveprimit i cili shprehet në katër nivele të ndërlidhjes: ndërlidhja fizike, aksion-reaksion, empatike dhe ndërvepruese. Ndërlidhja fizike është niveli më i ulët dhe nënkupton prani të dy hapësirave të komunikimit (burimin dhe pranuesin e informacionit). Shfaqet në bazë të komunikimit jo verbal me një shkallë të ndryshme të ndërlidhjes së brendshme. Largësia/afërsia fizike është tregues i shkallës së afërsisë dhe përputhshmërisë mes personave komunikues.

Niveli i dytë i ndërlidhjes (aksion-reaksion) rrjedh përmes pyetjeve dhe përgjigjeve dhe përbën një zinxhir hallkash të aksioneve dhe reaksioneve që nuk janë të ndërlidhura brenda dhe e përjashtojnë dimensionin emocional. Këtu ekziston një proces informimi, ndërsa komunikimi është verbal. Niveli i tretë i ndërlidhjes është empatik dhe shfaqet në bazë të pritjeve për reagim të bashkëbiseduesit, të porosisë, duke pasur parasysh karakteristikat e tij, qëndrimet dhe reagimet e mundshme. Në këtë nivel pritjet që së paku njëri nga subjektet të komunikojë në mënyrë empatike. Niveli më i lartë i

ndërlidhjes është e katërta, ndërvepruese, e cila mbështetet në një aktivitet të ndërsjellë të dyanshëm dhe që vjen nga supozimi se në komunikim në mënyrë të barabartë marrin pjesë dy subjekte, duke i ndërruar rolet e burimit dhe pranuesit të informacionit, në formë të dialogut, me respekt të ndërsjellë mbi qëndrimet dhe mendimet. Këmbimi i porosive bëhet nëpërmjet kanaleve të këmbimit të porosive edhe atë: në mënyrë vizuale, auditive dhe kinestetike.

Komunikimi shfaqet në forma të ndryshme në përputhje me kritere të ndryshme siç janë: intrapersonale, interpersonale dhe masive, verbale dhe jo-verbale, sipas drejtimit të lëvizjes së informacionit në njëdrejtimëshe dhe dydrejtimëshe; sipas afërsisë hapësinore, komunikimi ndahet në :i menjëhershëm, i drejtpërdrejtë dhe indirekt, telekomunikim, ndërsa sipas raportit të personave që komunikojnë bëhet fjalë për komunikim autoritar dhe demokratik.

Pengesat në komunikim

Ekzistojnë forma të ndryshme të pengesave, të cilat e ngadalësojnë procesin e komunikimit (pengesa situatash, mendimesh, motivimesh, informatash). Këto pengesa janë në veçanti të rëndësishme, për këtë shkak të kuptuarit e natyrës dhe rëndësisë është më se e domosdoshme për të gjetur modele për identifikimin dhe vlerësimin e tyre. Në literaturë flitet relativisht për shumë lloje të pengesave në komunikim të cilat janë vendosur në kontekste të ndryshme. Të kuptuarit e këtyre pyetjeve bazike paraqet të kuptuarit e natyrës së pengesave dhe krijimin e koncepteve për tejkalimin e tyre që është parakusht i domosdoshëm për zhvillimin e modeleve më të mira të komunikimit. Me fjalë të tjera pengesat në radhë të parë duhet të kërkohen në elementet e modelit të komunikimit si: personat që komunikojnë (burimi dhe pranuesi i informacionit), personi që merr pjesë në aktin e komunikimit (organizimi i veçantive njerëzore, kualitet fizike, nuk përjashtohen edhe kualitetet profesionale), raporti dhe stili i udhëheqjes; motivimi për komunikim; nga ndërveprimi dhe empatia.

Në realitet, pengesat janë faktorë që e pengojnë, respektivisht e ndërpresin komunikimin e vazhdueshëm. Ato e bllokojnë, e shtrembërojnë dhe e çojnë kah ndërrimi i informacionit.

Pengesat përfshijnë: sjellje jo bindëse, detyrë-preokupim, zemërim ose frustrim, paragjykime personale, mungesë besimi, prioritete jo adekuate, strukturë organizative, tërheqje vëmendje, “vizioni tunel”, ndërprerje, rangim dallimesh. Më së shpeshti pengesat janë të ndara në dy grupe: të jashtme dhe të brendshme.

Të jashtmet siç janë dallimi në perceptim dhe gjuhë, largësia kohore, mungesë kohe, informacione, dallime kulturore, nuk mund të ndryshohen, por komunikuesit akomodohen në to. Pengesat e brendshme kanë të bëjnë me kompleksitetin e porosisë, “ dëgjim i keq” ose “mosdëgjim”, përzgjedhja e medias për transmetim të porosive, fjalor i ndryshëm i komunikuesve dhe mbi ta mund të ndikojmë, respektivisht t’i ndryshojmë. Për këtë shkak, në radhë të parë, me identifikimin e pengesave dhe zbatim të masave, komunikimi mund të zhvillohet lehtësisht. Më së shpeshti masa për tejkalimin e pengesave janë: shfrytëzimi i informacionit kthyes, thjeshtëzimi i gjuhës, dëgjimi aktiv, kontrollimi i emocioneve, monitorim i shenjave jo-verbale.

Ndërtimi i komunikimit efektiv

Komunikimi është një proces i shkëmbimit të informacionit. Informacioni transmetohet me fjalë, tonin e zërit dhe gjuhën e trupit. Studimet tregojnë se fjalët përbëjnë 7% të informacionit të transmetuar, toni i zërit 55% dhe gjuha e trupit 38%. Për komunikim efektiv, pjesëmarrësit duhet të jenë të vetëdijshëm për këto të dhëna, të jenë në gjendje t'i përdorin ato në mënyrë efikase, me qëllim që të kapërcejnë pengesat në procesin e komunikimit. Porosia e përmban informacionin që dërguesi dëshiron ta dërgojë te marrësi. Zakonisht këtë e bën në mënyrë verbale, por gjithashtu mund të jetë edhe jo-verbale. Për zvogëlimin e pengesave potenciale, dërguesi duhet të: shfrytëzojë terminologjinë e duhur, të flasë drejtë, të shfrytëzojë lartësi dhe forcë adekuate të zërit, të jetë relevante për pranuesin, respektivisht porosia të jetë inkluzive dhe informuese (t'i përmbajë informacionet e duhura të domosdoshme për marrësin). Si mund të arrihet komunikim efektiv?

- me komunikim të dyanshëm
- me përputhje të komunikimit verbal dhe jo-verbal
- me sjellje pa direktiva
- me qëndrim të lejuar/demokratik
- me bashkëpunim, hapje dhe punë ekipore
- me dëgjim aktiv

Dëgjimi aktiv

Dëgjimi aktiv është dëgjim i “mirë” (të dëgjohej porosia mes rreshtash, të dëgjohej përmbajtja respektivisht të bëhet përpjekje gjatë dëgjimit). Te dëgjimi aktiv, marrësi përpiqet të kuptojë çfarë dërguesi ndjen, respektivisht çfarë dëshiron të “thotë” me porosinë e vetë. Në këtë proces, vazhdimisht janë të pranishme informacionet kthyesë dhe parashtrihen pyetje, që të shmangen pengesat dhe keqkuptimet. Në këtë mënyrë, pjesëmarrësit në komunikim thirren në komunikim sa më të pasur dhe sa më të thellë në përmbajtje, më të hapur dhe emocionalisht të ndërlidhur e tëra me qëllim të komunikimit konstruktiv. Përveç kësaj, dëgjimi aktiv është shprehje e besimit në kompetencat e pjesëmarrësve të tjerë. Për këtë shkak është e nevojshme që të dëgjohej me kujdes bashkëbiseduesi. Dëgjimi aktiv është dëgjim me mirëkuptim që i heq të gjitha pengesat. Dëgjimi aktiv është i pranishëm kur ekziston: fokusim i vëmendjes, dëgjimi i porosive verbale dhe jo-verbale, mendje e hapur dhe tejkallim i paragjyqimeve, konfirmim i asaj që është dëgjuar me informacion kthyes që mund të jetë në formë mirënjohje për konfirmimin, përsëritje dhe parafrazim; tundje pohuese e kokës; empati. Për këtë shkak rekomandimet për dëgjim aktiv janë: mos e ndërprisni bashkëbiseduesin, mos flisni shumë, shikojeni bashkëbiseduesin në sy, parashtroni pyetje, shmangni lëvizjet dhe gjestet që tërheqin vëmendjen, shprehje adekuate në fytyrë me përmbajtjen e porosisë gjithnjë duhet t'i keni në mendje.

Në të vërtetë, komunikimi i efektshëm ndër-personal është aftësi më e rëndësishme personale-profesionale që mund të zhvillohet.

PUNËTORI PËR KOMUNIKIMIN

(Elmedina Shafi)

Qëllimet e aktiviteteve:

“Nuk mundet mos të komunikojmë” është njëra nga aksiomat e Pol Votsavik (Watzlawck, 1967) dhe e definon thujse gjithë procesin, i cili është i gjerë dhe kompleks. Debatet e fundit në fushën e komunikimit janë mbi atë nëse komunikimi është shkencë apo art.

Cilado variant ka kuptim, ajo është shkencë dhe këtë na vërteton të njëjtën me proceset zhvilluese marramendëse dhe është art sepse kërkon shkathhtësi të veçanta që komunikimi të jetë efektiv.

Qëllimi i këtyre ushtrimeve dhe aktiviteteve është me sa vijon: të paraqitet komunikimi si shkencë dhe rëndësia e komunikimit efektiv që të kemi para së gjithash raporte konstruktive personale me të tjerët, sepse të njëjtat reflektohen edhe në nivelet tjera të mbetura të komunikimit dhe çojnë në një zgjidhje të llojit tjetër ose sfidë.

Sfidat mund të jenë të llojeve të ndryshme, si probleme gjatë sjelljes së vendimeve, paragjykime, stereotipa, diskriminim, urrejtje dhe dhunë. Komunikim efektiv kemi atëherë kur marrësi i porosisë ka pranuar porosinë ashtu siç është menduar/koduar nga ana e dërguesit. Ky është elementi kryesor që shembujt në vazhdim do ta ilustrojnë:

Aktiviteti 1: Modeli i komunikimit

Kohëzgjatja: 30 minuta

Madhësia e grupit: mund të realizohet me grup të vogël si dhe me grup të madh.

Materialet e nevojshme: Letër flipchart, markerë/stilolapsa dhe materiale të printuara për lexim-handout (Shtojca 1)

Përshkrimi i aktivitetit: Shpjegohet skema ose modeli i komunikimit gjatë kohës së punëtorisë me qëllim që të potencohet rëndësia e komunikimit efektiv dhe si zhvillohet vetë procesi i komunikimit.

Për ilustrim shfrytëzohet modeli matematikor i komunikimit i Shanonit dhe Veverit (Shannon & Weaver).

Pyetje për diskutim:

- A mendoni se komunikimi gjithmonë është efektiv?
- Kush mund të paraqesë pengesë në komunikim?
- A ka evoluar/zhvilluar procesi i komunikimit gjatë viteve?

Aktiviteti 2: E di se beson se më kupton

Kohëzgjatja: 25 minuta

Materialet e nevojshme: letër, vërejtje me qëndrime

Përshkrimi i aktivitetit: Në disa fletë letre shkruhen qëndrime të veçanta të formuluar në formë frazash që tingëllojnë në mënyrë konfuzë. Frazat lexohen zëshëm dhe kërkohet nga pjesëmarrësit të njëjtat t'i komentojnë. Më mirë është frazat të jenë aktuale dhe me pyetje për punë që ndikojnë në vetë pjesëmarrësit, ose për punë që ndërlidhen me trajnimin dhe atëherë pritet që pjesëmarrësit të kenë qëndrime të kundërta. Mendimi i tyre ndahet me gjithë grupin dhe më pas debatohet në temën e caktuar. Gjithë debati moderohet nga trajnuesi.

Pyetje për diskutim:

- A kemi të gjithë të njëjtin kuptim?
- Pse mendoni se të gjithë kemi kuptim të ndryshëm?
- Si mund t'i tejkalojmë pengesat që të kemi komunikim efektiv?
- Si mund të vijmë deri te një kuptim i njëjtë?

Aktiviteti 3: Dëgjimi aktiv

Kohëzgjatja: 30 minuta

Madhësia e grupit: mund të realizohet edhe me grupe të mëdha edhe me të vogla

Materialet e nevojshme: Letër flipchart, markerë/stilolapsa dhe materiale të printuara për lexim-handout (Shtojca 2)

Përshkrimi i aktivitetit: Shpjegohet rëndësia e dëgjimit aktiv për komunikimin efektiv. Për ilustrim përdoret fjali kineze për dëgjim, e cila në vete i ngërthen elementet kryesore të dëgjimit aktiv: veshi-aspekti fizik dhe vëmendje e plotë; sytë tanë- jo vetëm ajo që tregohet, por edhe si tregohet ose komunikimi jo-verbal; zemra-aspekti emocional. Pas kësaj, grupi ndahet në dyshe dhe secili partner në një kohë të paracaktuar nga trajnuesi i tregon partnerit të vetë një ndodhi për të cilën ka qenë shumë emocional, por gjithmonë me elemente të shfrytëzimit të fjalisë kineze për dëgjim.

Pyetje për diskutim:

- A e ndjeni se ju dëgjojnë?
- Si e kuptuat se partneri juaj ju dëgjon?
- Sa është e rëndë të dëgjosh?
- A ishit të penguar gjatë komunikimit ?

Bibliografia:

- Garber, P. R. (2008). 50 Communications Activities, Icebreakers, and Exercises. HRD Press, Inc.
- Đinić, E.(1978). Nauka o komuniciranju. Beograd: Savremena administracija.
- Мирасчиева, С. (2007). Комуникацијата меѓу наставникот и ученикот во основното училиште. Штип: Педагошки факултет „Гоце Делчев“.
- Reardon, K.K. (1998). Interpersonalna komunikacija. Zagreb: Alinea.
- Рот, Н. (1982). Знакови и значења. Београд: НОЛИТ.
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). The mathematical theory of communication. Urbana: University of Illinois Press.
- Šušnić, Đ. (1971). Otpori Kritičkom Mišljenju. Beograd: Savremena administracija.
- Watzlawick, P. & Bavelas, B. J. & Jackson, D. D. (1967). Pragmatics of human communication: a study of interactional patterns, pathologies, and paradoxes. New York.

PERCEPTIMI

prof. dr. Tatjana Atanasoska

Shpesh herë në jetë njerëzit janë gjetur në situatë që edhe me më të afërmit e tyre të mos pajtohen për shumëçka. Të shpeshta janë pyetjet: Si mund të harxhohen gjithë këto mjete për gjëra të pavlefshme? Çfarë pëlqejnë njerëzit në këtë vepër letrare? Sa i mirë ishte aktori në film, pse ai nuk e fitoi çmimin kryesor? Familja i gëzohet jetës në këtë shtëpi, e cila nuk i ka kushtet elementare për jetesë? Pse kjo grua beson në gjëra boshe? Për çfarë shkak u e solle këtë vendim të pamenduar? Si është e mundur që njerëzit ta vizitojnë këtë vend jo atraktiv? Pse dikush zgjedh të jetojë në këta kushte të vështira natyrore? Çfarë i detyron njerëzit të merren me profesione të tilla që gjithnjë janë në rrezik? Ka edhe miliona pyetje të tjera që njerëzit do t'i kontestonin dhe nuk do të pajtoheshin. Në pyetje janë zgjedhjet e ndryshme të përhershme të cilat njerëzit i bëjnë nën ndikimin e faktorëve të ndryshëm. Mbi zgjedhjet e njerëzve, dallimet e tyre në qëndrime, vlera, mendime ndikim kanë faktorë të ndryshëm. Ata mund të jenë të natyrës personale, por edhe drejtpërdrejtë të jenë të motivuara nga ndikime të ndryshme shoqërore ndaj të cilave ai ishte i ekspozuar gjatë jetës së tij.

Perceptimi është proces me ndihmën e të cilit një individ bënë përzgjedhjen, i organizon dhe interpreton informacionet të cilat i pranon me qëllim që të krijojë një imazh mbi botën që ka njëfarë kuptimi. Ajo nuk varet vetëm nga shtysat fizike, por edhe nga relacioni i shtysave me fushën që e rrethon, si dhe nga kushtet në të cilat gjendet individ (Factors Influencing Perception, 2008). Të gjithë nuk mundemi në të njëjtën kohë t'i ekspozohemi realitetit të njëjtë, por të gjithë në mënyra tërësisht të ndryshme ta përjetojmë dhe të reagojmë ndaj tij. Problematika se si njerëzit në mënyra të ndryshme i shohin gjërat, dukuritë, situatat në shikim të parë nuk paraqesin problem, ndërsa në jetën reale kjo është shpesh shkas për moskuptime të ndryshme, konfuzione, bile edhe situata konflikti. Kjo është po aq e rëndësishme nëse kemi parasysh faktin se shfaqja e gjykimeve, marrja e vendimeve, marrja e qëndrimeve, krijimi i besimeve janë bazë mbi të cilën njeriu bënë vlerësime dhe merr vendime të ndryshme. Kjo do të thotë se çfarë ai do të ndër marr, në çfarë mënyre do t'i bëjë punët është në lidhje të drejtpërdrejtë se si ai i percepton njerëzit, dukuritë, proceset, situatat. Njeriu nuk është i vetëdijshëm gjithmonë se prej nga vijnë këta probleme, aq më pak se ai mund të mësojë të tolerojë qëndrime të ndryshme, mendime, trajtime, që janë aq të ndryshme nga të tija, bile diametralisht të kundërta. Mësimi dhe pranimi i tolerancës të perceptimeve të ndryshme nuk është punë që mund të arrihet me një frymë, por është proces që megjithatë rezulton me sukses. Sidoqoftë historia e shoqërisë njerëzore shumë herë ka vërtetuar se perceptimi i ndryshëm i gjërave ka rezultuar me procese diskriminimi mbi çfarëdo baze, shkelje të drejtash, nënçmim, madje edhe tendenca për zhdukje nëse bëhet fjalë për përkatësi të ndryshme etnike, racore dhe fetare. Për këtë shkak studimi i dallueshmërive dhe mësimi i perceptimeve të ndryshme janë punë që kërkojnë vëmendje që të mund njerëzit si edhe për shumë gjëra të tjera të përftojnë aftësi të tolerancës mbi bazë të perceptimeve të ndryshme. Por edhe tolerancën e dallimeve si gjë normale.

Mësimi i perceptimeve të ndryshme duhet të fillojë nga njohja e vetvetes, identitetit personal. Ky është pozicioni fillestar që mundëson ta njohim veten, t'i njohim mirë karakteristikat, nevojat, kërkesat, pritjet dhe mundësitë tona. Vetëm në këtë mënyrë mund t'i kuptojmë të tjerët, respektivisht shkaqet se pse pikëpamja e tyre mbi gjërat është e ndryshme nga e jona.

Në bazë të perceptimeve të ndryshme qëndron realiteti i dallueshmërive. Ne të gjithë jemi të ndryshëm për shkak të diçkaje, qoftë në rrafshin individual, qoftë në rrafshin grupor, që i lidhin gjëra të ndryshme të përbashkëta dhe në të njëjtën kohë dallohet nga një grup tjetër. Ekzistojnë faktorë të jashtëm dhe të brendshëm që ndikojnë në shfaqjen e perceptimeve të ndryshme. Faktorët e brendshëm ndërlidhen me personalitetin e njeriut, ndërsa faktorët e jashtëm dalin nga mjedisi shoqëror. Që të jetë më e qartë ata mund të grupohen vijojnë mënyrën vijuese:

- Faktorë tek ai që e ushtron perceptimin- qëndrimet, motivet, interesat, përvojat, pritjet e tij.
- Faktorë që janë të ndërlidhur me situatën në të cilën bëhet perceptimi-koha, konteksti shoqëror, mjedisi i punës.
- Faktorë që janë të ndërlidhur me qëllimin - ndonjë risi, lëvizje, zëra, prapavijë, madhësi, afërsi, ngjashmëri.

Perceptimet e ndryshme në realitet janë rezultat edhe i kombinimit të këtyre faktorëve të ndryshëm, që akoma më tepër e komplikon punën. P.sh. te ndonjë person qëndrimet që i merr varen nga përvoja jetësore që ka pasur, nga kultura që ndikon që ato të jenë të tilla siç janë, por edhe nga konteksti shoqëror në të cilin realizohet perceptimi. Ndonjë person disponon me një shumësi informacionesh nga sfera e modës, kjo është në fokusin e interesit të tij, ndërsa në të njëjtën kohë jeton në rrethana në të cilat moda është diçka që vlerësohet dhe respektohet. Për këtë person moda dhe pritjet e modës janë pjesë e pandashme e jetës personale dhe shoqërore. Gjithashtu në këto rrethana mbase jeton person për të cilin moda nuk është në fokus të interesimeve, i cili mbase për shkak që nuk ndjek pritjet e modës ka pasur përvojë të keqe të mospranimit nga rrethit. Këto dy persona nuk duhet të presim të kenë perceptim të njëjtë mbi vlerësimin e cilësisë sipas pamjes së jashtme, në këtë rast të përcjelljes së prirjeve të modës. Gjithashtu i njëjti person p.sh në varësi nga disponimi, konteksti në të cilin ndodhën diçka mund të ndodhë ndryshe të reagojë. Kjo gjithsesi varet nga cilët faktorë vjen ndikimi që janë kombinuar në një moment të dhënë, ndërsa ishin pikënisje për personin ta zgjedhë mënyrën se si do ta perceptojë situatën dhe se si do të reagojë ndaj saj.

Problematika e perceptimit të ndryshëm akoma më tepër fiton në peshë me vetë faktin se mosnjohja e saj çon drejt krijimit të stereotipave dhe paragjykimëve, të cilat drejtpërdrejt çojnë në lajthitje, keqkuptime, konflikte. Ato në një mënyrë të drejtpërdrejtë e kushtëzojnë sjelljen njerëzore që shpesh sjellë konotacione negative. Këto në të njëjtën kohë janë shkaqe për përjashtim shoqëror të individëve, por edhe i grupeve në tërësi. Për këto arsye nevojitet që veçanërisht të rinjve t'u ndihmohet në kuptimin e natyrës, prejardhjes dhe thelbit të mënyrës se si njeriu duhet ose nuk guxon t'i shohë dukuritë, njerëzit, proceset.

Perceptime dhe iluzione

- Perceptimi është një proces përzgjedhës, sepse shqisat tona dhe kujtesa jonë janë të kufizuara, ne nuk kemi aftësinë për të njohur dhe përjetuar gjithçka.
- Shtysat që na rrethojnë janë të pafundme- Bota është e madhe dhe e krijuar nga elemente që nuk mund të numërohen-ne mund të kapim vetëm një pjesë të realitetit dhe ne mund të mbajmë në duar vetëm një pjesë të tyre!
- Kalimi i parë mes botës dhe neve janë shqisat tona- por numri i tyre është vetëm pesë dhe ato janë të kufizuara. Ne vetëm mund të supozojmë se si mund të ishte bota. Ne asnjëherë deri në fund nuk mund ta dimë se si është në të vërtetë (sepse shqisa jonë e prekjes është e kufizuar), ose të shohim se si është ajo në të vërtetë (për shkak se shikueshmëria jonë është e kufizuar), ose të dëgjojmë si është në të vërtetë (sepse shqisa jonë e të dëgjuarit ka mundësi të kufizuara), ose të shijojmë se si është në të vërtetë (sepse shqisa jonë e nusatjes është e kufizuar), ose t'i gëzohemi në tërësi në shijen e saj (sepse shqisa jonë për shije është e kufizuar).

Perceptimi dhe identiteti

- Identiteti është ajo që e kemi të përbashkët me disa njerëz dhe grupe (përkatësia, kultura, vlerat familjare...) dhe në të njëjtën kohë ajo që na bën të dallueshëm (personaliteti, kombinimi unik i saj që posedojmë si karakteristikë...). Mënyra se si ne i shohim gjërat (perceptimi) është e përcaktuar nga identiteti jonë. Kush jemi ne dhe prej nga vijmë është faktor që përcakton se si ne e përjetojmë realitetin. Kjo gjithashtu do të thotë se ne nganjëherë kemi tendencë që t'i shohim gjërat në mënyrën e njëjtë siç i shohin gjërat njerëzit e grupit që i përkasim, por në të njëjtën kohë kjo mund të jetë e ndryshme nga të tjerë për shkak të dallimeve në personalitetin tonë, respektivisht për shkak se ne i perceptojmë gjërat në një mënyrë të ndryshme.
- Për shkak të kësaj mund të sjellë deri tek iluzione (mashtime) të dhimbshme ose tek interpretime të gabuara. Për shkak të kësaj është e domosdoshme të ngrihet niveli i vetëdijesimit mbi atë se njerëzit në mënyra të ndryshme i perceptojnë gjërat dhe ndryshe ballafaqohen me to. P.sh. Njerëzit ndryshe “e shohin botën” dhe ndryshe e perceptojnë nga njëri-tjetri. Një nga shkaqet e dallimeve tona mentale dhe fizike: ne kemi aftësi të ndryshme, p.sh. Mund të kemi pengesa në shikim, ndërsa të dëgjojmë dhe nuhasim mbi mesataren.

PUNËTORI PËR PERCEPTIMIN

(Aleksandra Sarxhoska)

Qëllimet e punëtorisë:

- Pjesëmarrësit të njohin se perceptimi është përzgjedhës.
- Pjesëmarrësit të mësojnë dhe të diskutojnë për faktorët që ndikojnë në perceptimin.
- Pjesëmarrësit të shohin se si perceptimi ndikon në komunikim, në të kuptuarit, në sjelljen dhe në paragjykimet.

Aktiviteti 1: Zotëri dhe Zonja Smith

Kohëzgjatja: 25 -35 minuta

Materialia: Letër flipchart, marker, fletë letre dhe stilolapsa për të gjithë pjesëmarrësit e grupit

Numri i pjesëmarrësve: aktiviteti mund të realizohet edhe me grup të vogël edhe me grup të madh. (Shtojca 3)

Përshkrimi i aktivitetit: Grupit i tregohet një foto, e cila më parë vizatohet në flipchart letrën. Iu jepet të gjithëve 2-3 minuta kohë ta shohin foton. Secili individualisht ka për detyrë të shkruajë një tregim të shkurtër mbi atë se çfarë sheh në foto. Vijon prezantimi i tregimeve të shkruara.

Pyetje për diskutim:

- Pse mendoni se të gjithë ne kemi versione të ndryshme mbi atë se çfarë ndodh në një foto?
- Cilët janë faktorët që na mundësojnë t'i shohim gjërat në mënyra të ndryshme?
- Çfarë ndikimi ka kjo mënyrë e perceptimit për komunikim të suksesshëm mes njerëzve?

Aktiviteti 2: Numri treshifror

Kohëzgjatja: 30 - 40 minuta

Materiali: Letër flipchart, marker, karrige për të gjithë pjesëmarrësit

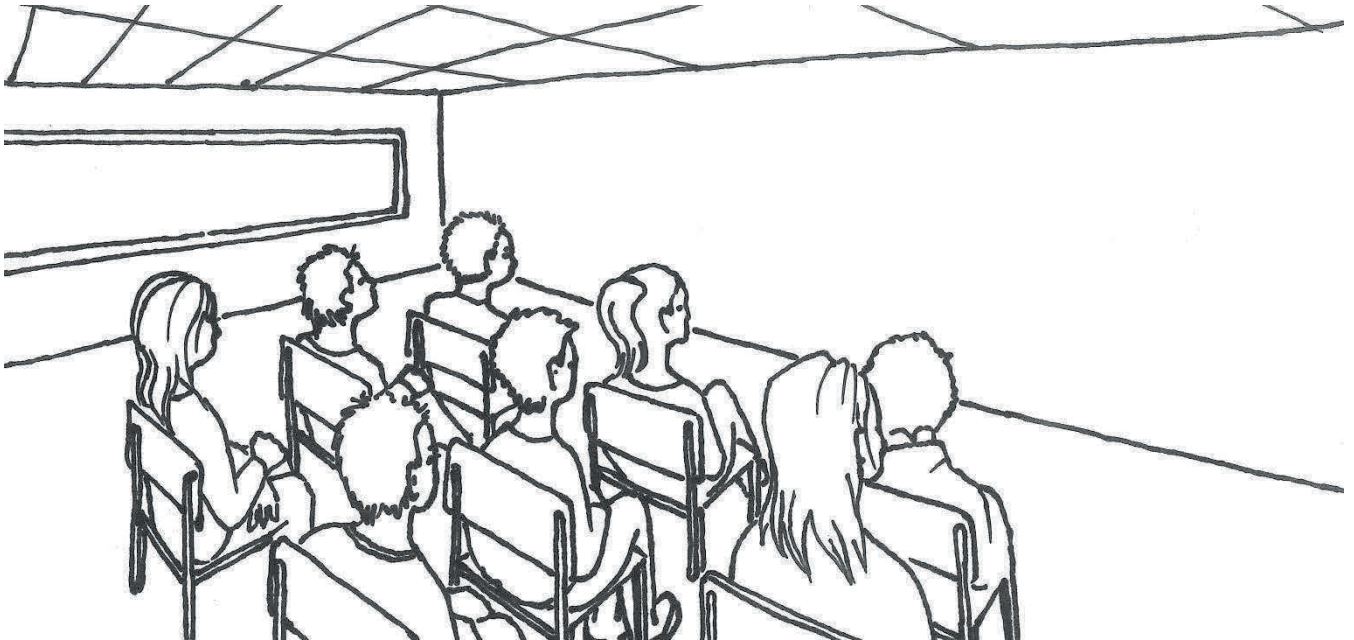
Përshkrimi i aktivitetit: Grupi ndahet në 4 grupe më të vogla. Duhet të bëhet kujdes që grupet e vogla të kenë numër të njëjtë anëtarësh. Hapësira organizohet me karrige në 4 radhë, në cilat do të ulen pjesëmarrësit njëri pas tjetrit. Të gjithëve së bashku ju jepen instruksione se kanë detyrë të bartin numra treshifror, nga pjesëmarrësi i fundit në radhë deri tek i pari, me atë që nuk kanë të drejtë të komunikojnë në mënyrë verbale mes veti. Mënyra e përcjelljes së informacionit është vetëm përmes prekjes edhe atë në mënyrën vijuese: transmetohet informacion për numër treshifror, (p.sh numri 713) me çka do ta prek 7 herë për qindëshet atë i cili është para tij në shpatullën e majtë, njëherë në kokë për dhjetëshet dhe 3 herë në shpatullën e djathtë për njëshet. Ky numër bartet nëpërmjet rrugës së njëjtë deri te pjesëmarrësi në radhën e parë.

Kur të kenë mbaruar të gjithë me bartjen e numrit të njëjtë, radha e parë e tregon numrin që ka ardhur tek ata me anë të prekjes. Të gjithë fitojnë numër të njëjtë për bartje. Numrat i jep trajnuesi, me atë që ia tregon numrin të fundit në radhë, të shkruar në letër. Kur mbaron procesi i bartjes së një numri, i pari nga grupi ulet në ulësen e fundit të radhës, ndërsa gjithë të tjerët zhvendosen për një karrige përpara.

Në një flipchart letër të posaçme bëhet tabelë nga 4 grupet, shkruhen numrat që i kanë thënë të gjitha radhët dhe në fund shpallet numri i saktë që në të vërtetë duhet të bartet (transmetohet). Grupi që ka numrin e saktë fiton një pikë. Grupi i parë që do të fitojë 3 pikë është fitues i lojës.

Pyetje për diskutim:

- Pse mendoni se të gjithë kishim përgjigje të ndryshme për instruksione të njëjta? Cili është shkaku për këtë?
- Pse njerëzit i shohin gjërat në mënyra të ndryshme?
- Çfarë mendoni, çka mund të nxisë kjo në situata konfliktive?
- A keni shembuj personal të keqkuptimit, për shkak të perceptimit të ndryshëm të të njëjtës gjë?



Aktiviteti 3: Reaksioni zinxhir

Kohëzgjatja: 20 - 30 minuta

Materialet: foto, letër, ngjyra

Numri i pjesëmarrësve: 4-8, nëse grupi është më i madh, ndajeni në dy grupe dhe lejoni që në mënyrë të njëkohshme ta realizojnë aktivitetin

Përshkrimi i aktivitetit: Të gjithë pjesëmarrësit e lëshojnë hapësirën e punës, mbetet vetëm një pjesëmarrës brenda. Këtij pjesëmarrësi i jepet një foto ta shoh dhe ta mbajë mend sa të jetë e mundur më mirë. Thirret pjesëmarrësi i dytë të hyjë në hapësirën. Pjesëmarrësi i parë ia përshkruan foton të dytit. Hyn pjesëmarrësi i tretë, pjesëmarrësi i dytë ia përshkruan foton të tretit. Pjesëmarrësit të parë nuk i lejohet më tej të flasë gjatë aktivitetit. Vazhdohet kështu me të gjithë pjesëmarrësit tjerë. Pjesëmarrësit të fundit në këtë zinxhir i jepet fletë letre dhe ngjyra ta vizatojë atë që i është bartur.

Pyetje për diskutim:

- Çfarë ndodhi? Çfarë shikuat gjatë kohës që zhvillohej?
- Cilat ishin pikat e rëndësishme të kthesës?
- Cilët faktorë ndikojnë në perceptimin tonë? Si mund ta shpjegojmë se çfarë ndodhi?
- Duke e ditur se perceptimi jonë është përzgjedhës, si mendoni si ndikon në jetën tonë të përditshme?

Bibliografia:

- Bergen, T. J. (1992). The cultural determination of perception. *Education Journal*, 101:6±8.
- Cantril, H. (1968). The nature of social perception. In *Social perception: the development of interpersonal impressions*. Edited by H Toch & HC Smith. Princeton, NJ: D Van Nostrand.
- Factors Influencing Perception. (2008, April 23) E marrë nga <https://www.citeman.com/2849-factors-influencing-perception.html>, (10.10.2017).
- Sears, D. O. Freedman, J. L. & Peplau, L. A. (1985). *Social Psychology*. Fifth edition. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

STEREOTIPAT DHE PARAGJYKIMET

prof. asoc doc. dr. Jasminka Koçoska

Në procesin e socializimit, si personalitete, formojmë qëndrime të caktuara vlerash për grupet tjera, të cilat i karakterizojmë si të mira, dhe si të këqija. Këto gjykime i mësojmë dhe pa sens kritik i pranojmë nga njerëz të tjerë, mediet, gazetat, filmat etj. Si rezultat i këtyre qëndrimeve krijohen stereotipat dhe paragjykimet.

Stereotipat paraqesin imazh, i cili bazohet mbi gjysmë të vërtetë dhe i përshkruhet tjetrit ose vetvetes në bazë të përkatësisë të një grupi të përcaktuar. Formimi i stereotipit zakonisht ka rrënjë historike. Në një moment të caktuar të jetesës të një grupi të caktuar ka ndodhur kontakt me një grup tjetër, në të cilin është vendosur një dinamikë e caktuar raportesh që paraqet faktor kyç për stereotipizim. Stereotipat janë forma historike dhe paraqesin produkt të vetëdijes kolektive, prandaj zakonisht për to nuk mendohet kur përdoren, por pranohen si të vërteta të dhëna të përhershme. Ato formohen si rezultat i kategorizimit dhe përgjithësimit shoqëror dhe paraqesin konstatime të bazuara në individ dhe rëndë ndryshojnë dhe çrënjosen. Mund të jenë me bazë të ndryshme, ndërsa rastet më të shpeshta janë si vijon: etnike, gjinore, religjioze, racore, fizike, stereotipa statusi etj.

Stereotipi mund të jetë pozitiv ose negative, por thuajse gjithmonë, kur zbatohet në nivel të individit është jo i vërtetë. Ai përfshinë ekzistimin e gjendjes në dhe ata, me çka në është grupi të cilit i përket folësi, me të gjitha përbërësit e nënkuptuar real, ndërsa ata janë pjesëtarë të grupit tjetër. Kur botëkuptimet mbijetojnë pavarësisht nga të dhënat dhe faktet formohen stereotipat. (R. Belicanec 2012) Mund të përshkruhen si një imazh i përgjithësuar për një individ ose grup që nuk i merr parasysh dallimet individuale dhe që më së shpeshti çon në paragjykim. Ato nuk përfaqësojnë vetëm kategori gjuhësore por edhe reflektim të perceptimit të tjetrit, si dhe vetë-perceptimit në një mjedis të dhënë social. Shpesh herë në bisedë mund të dëgjohet: “Gjermanët gjithmonë janë të saktë, atletë më të mirë janë zezakët, hebrenjtë janë më të pasur, malazezët janë shumë dembelë, gratë janë vozitëse të këqija etj..”. Ky përkufizim i grupeve shkon bashkë me përshkrimin e cilësive specifike të njerëzve, kështu që këto shfaqje specifike asociojnë në grupet e caktuara. (Democracy, 2016)

Një nga aspektet më të njohura dhe më jetëgjata të natyrës njerëzore është aftësia e tij të jetë skeptik ndaj tjerëve që janë të ndryshëm. Për çdo kategori më të madhe shoqërore ekzistojnë paragjykime dhe padurime të caktuara.

Paragjykimet janë stereotipa negative, logjikisht besime, vlerësime dhe qëndrime të pabazuara ndaj objekteve, individëve ose grupeve dhe ideve. Ato karakterizohen me besime stereotipie, të cilat më shpesh nuk janë të vërtetuara në aspektin empirik, por janë të bazuara mbi përvoja dhe qëndrime personale. Njerëzit e vlerësojnë atë që e shohin dhe për të kanë reagime pozitive ose negative. Qëndrimet paraqesin kombinim të tre llojeve të reagimeve të ndryshme: emocionale, kognitive dhe bihejviorale. Paragjykimet manifestohen përmes komponentit emocionale. Më shpesh shfrytëzohen që të shënjojnë gjykimet e padëshiruara që janë të drejtuara kah një individ i caktuar ose grup njerëzish në raport me gjininë, klasën shoqërore, moshën, religjionin, racën, përkatësinë etnike, gjuhësore, kombësinë ose karakteristika tjera personale. (Janney, 2013)

Paragjykimet janë relativisht qëndrime të qëndrueshme dhe të përhershme, të ngjizura në përvojat jetësore të njerëzve. Pasoja themelore nga ekzistimi i paragjykimeve është zhvendosja e pa arsytuar e individit ose grupit, dhe si e tillë, ajo në thelb është jo e drejtë. (T. Tufekchiev, 2017) Paragjykimet janë me ngjyime emocionale dhe para së gjithash qëndrime negative mbi bazë të informacioneve, njohurive dhe përvojave jo të plota për një individ ose grup. Megjithatë, ato nuk janë pjesë e pashmangshme e ndërveprimit mes njerëzve. Në drejtim të parandalimit të paragjykimeve rëndësi të madhe ka zhvillimi i empatisë, si dhe gatishmëria që ta shohim botën nga perspektiva e tjetrit me qëllim që ta kuptojmë gjendjen e tjetrit. Ekzistojnë shumë shembuj nga jeta e përditshme që tregojnë për paragjykimet: “Të gjithë kemi vërejtur se kur në lagjen tonë zhvendoset ndonjë familje, që është pjesëtare e një kombësie dhe religjioni tjetër, disa njerëz fillojnë t’i shikojnë me mosbesim ata. Kjo dallueshmëri dhe ndasi religjioze (p.sh të krishterë dhe myslimanë), është një ndër shkaqet për refuzim dhe mos durim. Gjithashtu, për disa njerëz mund të dëgjohet se janë të papranueshëm për shoqërim, vetëm për shkak të racës, gjinisë ose pamjes fizike.” (E.K., 2014)

Që të mund të krijohen kushte për barabarësi të të gjithëve në një situatë të caktuar, para së gjithash domosdo secili të ketë ide për veten, për të tjerët si dhe për veçoritë dhe karakteristikat e mjedisit shoqëror. Duhet të mësojmë sa dallohemi nga njëri-tjetri që nga lindja, me përkatësinë tonë të një kombi dhe kombësie të caktuar, si dhe për shkak të religjionit që e shprehim. Gjithë këtë nuk duhet ta shohim si pengesë për t’u kuptuar dhe pranuar mes nesh, pra si pasuri e dallimeve dhe mundësive. Vetëm në këtë mënyrë mund të mësojmë nga njëri-tjetri për shumëllojshmërinë e mençurive dhe bukurinë e kësaj bote të vetme tonën. Sipas Konventës të të drejtave të fëmijës, qëllimi i arsimit duhet të jetë zhvillimi i respektit ndaj vlerave tona kulturore, por edhe promovim i respektit ndaj grupeve tjera etnike brenda dhe jashtë vendit. Kjo do të thotë respektimi i identitetit të secilit, gjuhës dhe vlerave kombëtare të civilizimeve të ndryshme. Qëllimi themelor duhet të jetë krijimi i vetëdijes të nxënësit mbi anën negative të stereotipave dhe paragjykimeve. Arsimtari ka rolin kryesor në procesin e gjetjes së mekanizmave për parandalimin e një dukurie të këfillë dhe krijimin e pengesave kundër stereotipave dhe paragjykimeve. Përmes theksimit të përfitimeve nga shumëllojshmëritë, aftësia për komunikim kulturor dhe interkluturor me të tjerët fillon procesi i socializimit, si një element qenësor në arsimimin multikulturor.

PUNËTORI PËR STEREOTIPAT DHE PARAGJYKIMET

(Aleksandra Sarxhoska dhe Barbara Ehrensberger)

Qëllimet e punëtorisë:

- Pjesëmarrësit ta kuptojnë se i kategorizojmë objektet dhe njerëzit dhe gjithmonë iu japimtribute grupeve që i formojmë;
- Kuptimi i paragjyqimeve dhe stereotipave tona dhe ato të tjerëve;
- Shpjegim i rolit të paragjyqimeve në formimin e mendimit personal;
- Pjesëmarrësit të kuptojnë se të gjithë kanë paragjyqime;
- Të kuptohen pasojat e paragjyqimeve.

Aktiviteti 1: Shkrimi i një historie

Kohëzgjatja: 45 minuta

Materialet e duhura: letër flipçarti dhe markera

Numri i pjesëmarrësve: 20 pjesëmarrës

Përshkrimi i aktivitetit: Pjesëmarrësit ndahen në grupe më të vogla me nga 4 pjesëmarrës. Grupeve të vogla u jepet nga një letër flipçarti në të cilën veçse është filluar një fjali. Pjesëmarrësit kanë për detyrë që ta vazhdojnë fjalinë, duke e përdorur fjalinë e filluar në atë flipçart. Në grupe të vogla secili, e jep versionin e vet për ta vazhduar fjalinë me ndonjë ide në rreth. Pjesëmarrësit kanë 10 minuta për ta përfunduar historinë. Grupet e vogla punojnë në mënyrë të pavarur duke mos e parë ose dëgjuar se çfarë punojnë grupet e tjera. Historitë prezantohen para të gjithë grupit. Vijon diskutim për 10 minuta.

Pyetje për diskutim:

- Çfarë ndodhi?
- A e kishit të lehtë ta shkruanit historinë?
- Në bazë të cilave kritere e keni paraqitur personazhin në histori si pozitiv/negativ?
- Si është ky ushtrim i lidhur me stereotipat?

Fjalitë e propozuara për 4 historitë:

Kimi u shpërngul në Filipine...

Furaha është rritur në kryeqytetin e Ruandas...

Helga nga Hamburgu...

Majkëll nga Nju Jorku

Propozim për video: Danger of a single story from Chimamanda Ngozi Adichie
(https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story)

Aktiviteti 2: Ekipi i basketbollit

Kohëzgjatja: 20-30 minuta

Materialet e nevojshme: fotografi të printuara për të dy grupet (materialet në shtojcat në fund të doracakut, Shtojca 4)

Numri i pjesëmarrësve: 18-22

Përshkrimi i aktivitetit: Grupi ndahet në dy grupe më të vogla. Të dy grupet marrin disa fotografi të përgatitura paraprakisht. Grupeve iu jepet instruksione të zgjedhin ekip basketbolli, i cili do të ishte i suksesshëm në garë. Formacioni i parë i lojtarëve ka 5 lojtar dhe përzgjedhë 3 lojtarë rezervë. Të dy grupet i prezantojnë ekipet e përzgjedhura. Në fund në diskutim prezantohet kush është në fotografi.

Pyetje për diskutim:

- Pse i përzgjedhët ata lojtarë? Sipas cilave kritere jeni udhëhequr në grup?
- A kishit mosmarrëveshje gjatë përzgjedhjes së lojtarëve?
- A mund të rikujtoheni për situata të ngjashme përditshmërie kur ne sjellim vendime në mënyrën e njëjtë si në këtë aktivitet?
- Çfarë janë stereotipat dhe si ndikojnë ato në jetën e njerëzve?

Aktiviteti 3: Barometri i paragjytimeve

Kohëzgjatja: 15 – 20 minuta

Materialet e nevojshme: fletë për të dy ekstremet e barometrit

Numri i pjesëmarrësve: 5 – 20

Përshkrimi i aktivitetit: Trajnuesi i prezanton të dy “polet” e barometrit: në njërin skaj të dhomës është “po”, në tjetrin “jo” në mes janë të gjitha vendet tjera mes po-së dhe jo-së. Kërkojmë nga pjesëmarrësit të ngrihen në këmbë. Trajnuesi i lexon shprehjet, ndërsa pjesëmarrësit duhet të pozicionohen në atë vend në dhomë në të cilin barometri e reflekton mendimin e tyre. Kur të gjithë do ta gjejnë pozicionin përkatës, trajnuesi e pyet ndonjërin nga pjesëmarrësit se pse e ka zgjedhur atë pozicion në barometër dhe si ka ardhur në atë mendim.

Pyetje për diskutim:

- Unë nuk kam paragjytime.
- Në mjedisin tim ekzistojnë shumë paragjytime.
- Unë kam të drejtë në paragjykimet e mia.
- Paragjykimet kanë anët e veta pozitive.
- Paragjykimet e mia mund ta dëmtojnë dikë.
- Paragjykimet çojnë në diskriminim.
- Mund t'i “ç’mësoj” paragjykimet.

Aktiviteti 4: FunkSIONET E PARAGJYKIMEVE

Kohëzgjatja: 45 minuta

Materialet e duhura: letër flipçarti, stilograf/markera, letra të vogla për të shkruar

Përshkrimi i aktivitetit: Pjesëmarrësit ndahen në grupe të vogla me nga 4 anëtarë. Grupeve të vogla u jepet nga një letër flipçarti dhe nga një stilograf. Ushtrimi realizohet në 3 faza. Në fazën e parë pjesëmarrësit në grupet e vogla kanë për detyrë që të diskutojnë rreth dy pyetjeve: ndaje përvojën kur ke qenë i diskriminuar dhe se si je ndjerë dhe je sjellë në atë situatë? Në letrën e flipçartit pjesëmarrësit shkurtimisht i përshkruajnë ndjenjat dhe sjelljet që i ka vërejtur në atë moment. Pjesëmarrësit kthehen në plenum dhe e prezantojnë atë që është e shkruar në letrat e flipçartit (pa i prezantuar shembujt personal). Përsëri kthehen në grupet e vogla dhe tash diskutojnë për një moment kur kanë qenë të diskriminuar (ndjenjat dhe sjelljet) të cilat përsëri përshkruhen në listën e njëjtë. Në plenum prezantohen rezultatet e diskutimit. Pas prezantimit, pjesëmarrësve u jepen fletë në të cilat në mënyrë individuale duhet të shkruajnë: Pse është paraqitur një sjellje e caktuar ose cili është funksioni i asaj sjelljeje në situatat ku keni diskriminuar ose keni qenë të diskriminuar? Fletët vendosen në dysheme, trajnuesi i grupon në bazë të kategorive. Në atë mënyrë përcaktohen arsyet dhe funksionet e paragjyqimeve.

Shembull për organizimin e fletëve të flipçartit:

| | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| Ndjenja (të qenit të diskriminuar) | Sjellje (të qenit të diskriminuar) |
| | |
| Ndjenja (të diskriminosh) | Sjellja (të diskriminosh) |
| | |

Bibliografija

- Boyd, N. (2014). Prejudice, Discrimination & Stereotypes: Definitions & Examples. Retrieved 2017, from Study.com: <http://study.com/academy/lesson/prejudice-discrimination-stereotypes-definitions-examples.html>
- Democracy, L. (2016). PART 1/ UNIT 1/Lesson 3: Stereotypes and prejudices. Retrieved October 10, 2017, from Living Democracy: <http://www.living-democracy.hr/en/textbooks/volume-3/part-1/unit-1/lesson-3/>
- Dictionaries, M.-W. (n.d.). Prejudice. Retrieved 2017, from Merriam-Webster Dictionaries since 1828: <http://www.learnersdictionary.com/definition/prejudice>
- Dictionaries, M.-W. (n.d.). Stereotype. Retrieved 2017, from Merriam-Webster Dictionaries since 1828: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/stereotype>
- Ploveindia. (n.d.). Figures of Speech : Stereotypes Examples. Retrieved 2017, from iloveindia: <http://fos.iloveindia.com/stereotypes-examples.html>
- Janney, P. (2013). The Different Types of Prejudice. Retrieved October 11, 2017, from Classroom: <http://classroom.synonym.com/the-different-types-of-prejudice-12081909.html>
- Jawuan. (2014). Stereotype Examples. Retrieved 2017, from Storify: <https://storify.com/jawuan/stereotype-examples>
- McLeod, S. (2008). Prejudice and Discrimination. Retrieved 2017, from Simply Psychology: <https://www.simplypsychology.org/prejudice.html>
- R. Belicanec. (2012, February 02). Стереотипи, нивната употреба и нивното зацврстување преку медиумите. Retrieved October 10, 2017, from Okno.mk: <https://okno.mk/node/16916>
- T. Tufekchiev. (2017, February 26). Стереотипи, предрасуди и дискриминација. Retrieved October 12, 2017, from Tufekchiev: <https://tufekchiev.wordpress.com>
- Terms, L. (n.d.). Stereotype/ Definition & Examples. Retrieved 2017, from Literary Terms: <https://literaryterms.net/stereotype/>
- E.K. (2014, July 31). Стереотипи и предрасуди – проблем за заеднички живот и развој. Retrieved October 11, 2017, from Daily Macedonia: <http://forward.daily.mk/zabava/stereotipi-predrasudi-problem-zaednichki-zhivot-razvoj>

Çdo njeri kërkon interpretim të traditës kulturore të tij që të kuptojë dhe të ndërlidh. Njerëzit e bëjnë këtë çdo ditë, ashtu siç jetojnë bashkërisht me të tjerët, me të cilët ndajnë tradita të njëjta. Uni personal dhe tjetra nuk është e thënë t'i takojnë shoqërisë së njëjtë ose të ndajnë tradita të njëjta, megjithatë ky aktivitet interpretues vazhdon (Lavenda & Shulc, 2009). Krahasimet, identifikimet, ngjashmëritë dhe dallimet shfaqen nga nevoja për krahasim, me qëllim që të kuptohen dhe përcaktohen faktorët ideologjikë, politikë dhe ekonomikë të individit dhe shoqërisë. Dhënia rëndësi e dallimeve nga ne shpjegon një proces tepër të rëndësishëm të multikulturës.

Procesi i krahasimit nënkupton krahasimin e faktorëve që e krijojnë identitetin të një individi, grupi, bashkësie ose shoqërie. Në të njëjtin proces, gjatë shkëmbimit të vlerave të ndërsjella dhe sistemeve shoqërore rritet interesi për të njohur të ndryshmen. Gjatë kësaj, në pengesat e zhvillimit multikulturor shihet mundësi për pasurim individual. Gjithë kjo mundëson që qëllimi final të rezultojë me tolerancë, hapje dhe pranim në shoqërinë multikulturore, zvogëlim i distancës etnike dhe kulturore, respekt dhe dhënie rëndësi ose gjykim i drejtë i një sistemi tjetër rregullimi, gjuhë dhe kulturë tjetër dhe identitet tjetër.

Sipas drejtimeve të vitit evropian për mundësi të barabarta për të gjitha programet dhe politikat (Komisioni Evropian 2006), dallueshmëria përfshin më tepër aspekte, siç është p.sh religjioni ose besimi, përkatësia etnike, aftësitë e kufizuara, mosha, gjinia, orientimi seksual. Por, megjithatë, në raport me aspektet e ndryshme të dallueshmërive që mund të paraqiten në grupe heterogjene, më shpesh mendohet për përkatësinë etnike.

Lufta për pranim sa më të gjerë dhe për ndryshim të perceptimeve të raporteve mes grupeve përfshinë debate për shumë supozime kulturore, të cilat shumica i posedon dhe për promovimin e interesave kulturore të pakicave përkundër mbizotërimit të kanuneve shkencore, letrare dhe artistike. Ekziston mundësia e shfaqjes së keqkuptimeve të mëdha nëse dy individ nuk janë të vetëdijshëm se rregullat e kulturave të tyre dallohen.

Sipas Dirk Xhejkobsit pranimi i dallimeve etnike dhe kulturore është një nga tre supozimet mbi të cilat mbështetet multikulturalizmi (dy të tjerat janë arritja e barazisë shoqërore mes grupeve të ndryshme etnike si dhe arritja e kohezionit shoqëror përmes pranimin të dallimeve etnike dhe kulturore) (Jakobs, 2004).

Njerëzit e kulturave të ndryshme mund t'u ndihmojnë që të shihni mundësi për besim dhe aksion që janë dukshëm të dallueshme nga ajo çfarë tradita juaj e konsideron të mundshme. Në këtë mënyrë, lëndë të njëjta, aktivitete ose ndodhi zakonisht kanë kuptim të ndryshëm për popuj dhe kultura të ndryshme, respektivisht ajo që në një traditë konsiderohet si send ose ndodhi nuk vlen edhe për traditën tjetër. Përvoja njerëzore është e dykuptimshme në natyrën e saj dhe është shfaqje normale që çdo njeri të kërkojë interpretim në traditën e tij kulturore që të kuptojë dhe të ndërlidh (Lavenda & Shulc, 2009).

Respektivisht, uni personal dhe tjetra nuk është patjetër t'i përkasin shoqërisë së njëjtë ose të ndajnë tradita të njëjta. Ekziston mundësia e shfaqjes së keqkuptimeve serioze nëse dy individ nuk janë të vetëdijshëm se rregullat uniforme kulturore të tyre ndryshojnë.

Antropologët insistojnë gjithnjë se kultura është e pranishme në çdo hap të procesit perceptues, në fillim duke siguruar material të modeluar të perceptimit, ndërsa më pas përmes mjeteve verbale dhe jo-verbale, me sugjerimin e shënjestimit e duhur dhe reagimet e modeleve të perceptimit. Kur njerëzit e një kulture tjetër nuk arrijnë t'i shohin ngjashmëritë mes njerëzve dhe objekteve për të cilat mendojnë se janë të dukshme për çdo vëzhgues, atëherë ne jemi të prirë drejt mos - durimit dhe bëhemi të padurueshëm. Mësimi mbi kulturat tjera paraqet në të njëjtën kohë ndihmë dhe kërcënim; atëherë nuk do të mund të pohojmë se një kulturë e vetme e di të vërtetën. Kështu, sipas Kuperit, kultura bëhet shkak themelor për dallim (Kuper, 1999).

Pranimi i dallimeve është momenti kur zgjerohet identiteti, kur pranohet universalja duke u përshtatur me situatat e reja dhe vihen në rolin e kozmopolitëve.

Sipas Peter S. Adlerit individi interkulturore është i përbërë nga elemente të ndryshme kulturore, identiteti i të cilit është më i gjerë se origjinali (Adler, 1998). Ndërsa sipas Baumanit “shoqëria multikulturore nuk është “laramani” e pesë ose gjashtë identiteteve të fiksuara kulturore, por është rrjet elastik i gërshetimit dhe gjithnjë është identifikim situatash të ndërsjella”. (Bauman, 2009).

Nëse me identitet nënkuptojmë atë që kush kam qenë, çfarë jam unë dhe kush jam dhe kush dua të jem në raport me realitetin social, dallimet kulturore dhe traditat, atëherë identiteti interkulturore hap rrugën për përjetim të identiteteve të ndryshme si një mundësi për kuptim jo të rëndësishme të përshtypjeve kulturore që më parë ishin më pak të dukshme, që është e domosdoshme për të kuptuar, komunikimin dhe identifikimin.

Afirmimi i kulturave të ndryshme dhe identiteteve të ndryshme kulturore është pjesë edhe e Marrëveshjes së Lisbonës të vitit 2009, ku definohet se Bashkësia Evropiane funksionon vetëm mbi bazë të “vlerave universale të dinjitetit njerëzor, lirisë, barazisë dhe solidaritetit” qytetare-ligjore, dhe jo mbi bazë të një identiteti të ri kolektiv.

Qëllimet e aktivitetit:

- Përmirësimi i dijes për dimensionet e dallimeve
- Ngritja e vetëdijes për themelet e identitetit personal
- Ngritja e vetëdijes për dimensionet primare të dallimeve si bazë për diskriminim.

Aktiviteti 1: Rrethi i dallimeve

Kohëzgjatja: 70 minuta

Materialet e nevojshme: 4 fletë letre (flip chart), 10 markerë me ngjyrë të ndryshme, shirit ngjitës prej letre. Në dy letrat (flip chart) paraprakisht janë përgatitur vizatime të Icebergut dhe rrethi i zbrazët i dallimeve .

Përshkrimi i aktivitetit: Grupi pjesëmarrës duhet të ndahet në katër grupe më të vogla.

Metoda: Punë dhe diskutim në grupe të vogla

- 1) Më parë, të gjitha grupet duhet të diskutojnë mbi “ kur takoni dikë që nuk e njihni, cilat karakteristika janë të dukshme, të njohura?” Gjetjet duhet të shënohen në letër. (15 minuta)
- 2) Pastaj, dy grupeve iu jepet detyrë nga tërësia e karakteristikave të ndajnë karakteristikat e dukshme, ndërsa dy grupet tjera t'i ndajnë karakteristikat e padukshme. Karakteristikat e dukshme dhe të padukshme duhet qartësisht të shënohen në fletët e parapërgatitura. (10 minuta) Metoda: Prezantimi i gjetjeve përmes Iceberg Model of Culture dhe diskutimit

Në seancën plenare, secili grup duhet t'i theksojë karakteristikat e dukshme dhe të padukshme. Facilitatori i shkruan karakteristikat në ajzbergun paraprakisht të vizatuar. Prezantuesit nga secili grup vetëm i shtojnë ato karakteristika që më parë nuk janë përmendur nga ana e prezantuesve paraprakë. (15 minuta)

Pastaj duhet pasur parasysh se atributet sociale paraqesin burim dallueshmëri mes njerëzve dhe të njëjtat mund të jenë të dukshme (raca, nevoja të veçanta) ose më pak të dukshme (përkatësia etnike), por edhe ta definojnë sjelljen e njerëzve- atributet sociale të sjelljes (mënyra e të mësuarit, stili i komunikimit dhe stili i punës etj.)

Së këndejmi, karakteristikat vendosen në ajzberg duke e përcaktuar pozicionin e tyre në përputhje me shikimin e grupit mbi atë se sa një karakteristikë është e dukshme, dhe e njëjta vendoset në pjesën e dukshme edhe atë sa më lart nëse ajo është e dukshme dhe e qartë. Nëse një karakteristik e caktuar është e padukshme vendoset nën sipërfaqen qartësisht të shënuar të detit të ajzbergut.

Pasi që të jenë vendosur të gjitha karakteristikat e dukshme dhe të padukshme në ajzberg (akullnaje), facilitatori parashtron pyetje, “Cilat nga këto karakteristika janë të pandryshueshme ose vështirë të ndryshueshme në kohëzgjatjen e një jete njeriu?”

Facilitatori e drejton diskutimin kah identifikimi i dimensioneve primare të dallimeve sociale. Dimensionet primare fuqishëm ndikojnë mbi socializimin tonë të hershëm, kanë karakter të përhershëm dhe është shumë e vështirë pothuajse e pamundur që të ndryshohen gjatë jetës. Të tilla janë, raca, mosha, aftësia mentale dhe fizike, përkatësia etnike, religjioni, gjinia, gjuha amtare dhe orientimi seksual. (10 minuta).

Dimensionet sociale mund të ndryshohen dhe shumë nga to nuk janë të dukshme dhe lehtësisht mund të bëhen pjesë e zgjedhjes personale dhe e kreativitetit.

Diskutimi çon drejt prezantimit të rrethit të dallimeve, pra, dimensionet primare të identifikuar vendosen në rreth paraprakisht të vizatuar në fletë. Të gjitha karakteristikat tjera i përkasin rrethit sekondar të dallimeve. (5 minuta)



Pyetje për diskutim (15 minuta):

- Pse janë të rëndësishme dimensionet e dallimeve?
- Cili është dallimi mes dimensioneve primare dhe sekondare?
- Pse për mua personalisht janë të rëndësishme dimensionet primare?
- Ku na shpie mohimi i disa dimensioneve primare të dallimeve? Kush mund të mohojë?

Aktiviteti 2: Sy të larmë (Vukosavljevic, 2001)

Kohëzgjatja: 60 minuta

Materialet e nevojshme: 6 komplete të shkruara me deklaratat në fletë A4

Përshkrimi i aktivitetit: Facilitatori ka 6 komplete deklarata që i shpërndanë në dyshemenë e hapësirës, komplet pas kompleti. Pasi të ketë shpërndarë kompletin e parë të deklaratave, pjesëmarrësit duhet të marrin pozicion pranë deklaratës, e cila për ta është e vërtetë, e pranueshme. Pasi t'u japë pak kohë që pjesëmarrësit ta shohin ndarjen sipas deklaratave, facilitatori parashtron pyetje të shkurtra, si p.sh. “a janë sytë e tu me të vërtetë të larmë?”, ndërsa më pas i mbledh deklaratat e mëparshme dhe vendosë komplet të ri deklarata.

Kompleti 1:

Deklaratat: Unë kam vëlla dhe motër; Unë kam motër; Unë kam vëlla; tjetër

Kompleti 2:

Deklaratat: Unë kam sy të pikëlluar; Unë kam sy të gjelbër; Unë kam sy blu; Unë kam sy të larmë; Unë kam sy të qeshur; tjetër

Kompleti 3:

Unë dua të lexoj; Unë e dua artin; Unë e dua sportin, Unë dua byrek; tjetër

Kompleti 4:

Ne jemi nga territori i ish-Jugosllavisë; Unë jam nga territori i ish-Jugosllavisë; Unë jam nga Evropa; Unë jam nga IRJM-ja; Unë jam nga Maqedonia; Unë jam nga Ballkani; tjetër

Kompleti 5:

Unë kam qen; Unë kam mace; tjetër

Kompleti 6:

7 fletë të zbrazura me ngjyra të ndryshme (pa deklarata)

Pyetje për diskutim (20 minuta):

- A ju rikujton ushtrimi diçka? Çfarë ju rikujton?
- A e kishit ndjenjën se kishit zgjidhje?
- Si ndjeheshit përballë dallimeve në kuadër të të njëjtit grup?

Bibliografia:

- Бауман, Г. (2009). Мултикултурна загатка. Скопје: Три. 116-117
- Шулиц, Е. & Лавенда, Р. (2009), Културна антропологија, Скопје: Просветно дело. 23, 24
- Adler, P.S. (1998), Beyond Cultural Identity: Reflection on Multiculturalism, in > Milton, J.B. (e.d), basic concept of intercultural communication, 225-256.
- Jacobs, D. (2004). “Alive and Kicking? Multiculturalism in Flanders”: in Paper for the Conference of Europeanists. Chicago
- Kuper, A. (1999). Culture. The anthropologist’s account. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Vukosavljevic, N. (2001). Padhunshëria? Center za nenasilnu akciju. Belgrad.

Çfarë është diskriminimi?

Ekzistojnë një numër i pafundmë i përcaktimeve mbi atë se çfarë në realitet përfaqëson diskriminimi. Antonovski në kuadër të hulumtimeve të veta mbi diskriminimin konstaton se diskriminimi nuk përfaqëson akt individual, por sistem raportesh, duke e definuar si një trajtim efektiv padrejtësie ndaj një personi mbi baza të situatave jo-relevante. Jinger diskriminimin e përcakton si një dallim, por si një dallim jo të drejtë. Në këtë drejtim diskriminimin mund ta përcaktojmë si një sjellje negative të drejtuar ndaj një individi ose një grupi, respektivisht si një raport jo të drejtë ndaj individit/grupit ndaj të cilëve është i orientuar.

Diskriminimi është qasje jo e barabartë e pajustificueshme me persona ose grupe mbi bazë të: gjinisë, ngjyrës së lëkurës, përkatësisë së grupeve të marginalizuara, përkatësisë etnike, gjuhësore, shtetësisë, prejardhjes sociale, religjionit ose besimeve fetare, arsimimit, përkatësisë politike, statusit personal ose shoqëror, pengesave mentale dhe fizike, moshës, gjendjes familjare dhe martesore, statusit pronësor, gjendjes shëndetësore, ose mbi çfarëdo baze tjetër.

Raporti mes paragjyqimeve dhe diskriminimit

Paragjykimet konsiderohen si faktor thelbësor që prodhon trajtim diskriminues. Paragjykimi më së shpeshti kuptohet si hyrje në diskriminim. Paragjykimet posedojnë disa komponentë mes të cilave është edhe diskriminimi. Megjithatë, ekziston mundësia të ketë diskriminim edhe atëherë kur nuk ka paragjykim.

Ky raport shpesh di të jetë i përzier. Duke analizuar raportin mes paragjyqimeve dhe diskriminimit, Ros, vërteton se ato paraqesin anë të kundërta të të njëjtës medalje (Rose, Peter, 1990). Paragjykimi në të vërtetë paraqet qëndrim, ndërsa diskriminimi sjellje të hapur. (Shembull: Ligji nuk mund ta detyrojë njeriun të më dojë, por mund ta parandalojë të më linçoj dhe unë mendoj se kjo është tepër e rëndësishme

Ndërlidhjen jo të domosdoshme mes paragjyqimeve dhe diskriminimit në veçanti e thekson Merton. Ai krijon tipologjinë e marrëdhënieve të ndërsjella, në shikim të shoqërisë amerikane, që përfshinë katër nene:

- Diskriminime jo-paragjyquese-ato që besojnë në lirinë dhe barabarësinë dhe që në tërësi i praktikojnë;
- Diskriminator jo-paragjyques – ata që nuk kanë ndjenja negative ndaj të tjerëve, por megjithatë përpiqen t'i mbajnë larg fqinjësisë.
- Jo-diskriminime paragjyquese- ose etiketa të frikshme, që ndjejnë armiqësi ndaj më tepër grupeve të bazuara në paragjyqime, por që nuk janë aktive;
- Diskriminime paragjyquese, te të cilët paragjykimet dhe diskriminimi jo vetëm që janë të ndërlidhura, por janë edhe detyrim (Rose, Peter, 1990)

Olport vërteton ndërlidhje të detyrueshme mes paragjyqimeve dhe diskriminimit, duke e përcaktuar këtë si një shkallë të veprimit negativ në ekzistimin e paragjyqimeve. Hapat që ai i ka përkufizuar janë:

1. Antipatia, kur ndjehet armiqësi, por ajo mbahet brenda vetes ose eventualisht merr ekspresion verbal;
2. Shmangie, kur paragjykimi më intensiv sjellë deri te ajo që të shmangen njerëzit që nuk i duam;
3. Diskriminim, kur personi paragjyques bënë përkufizime të dëmshme të llojit aktiv, siç është mospërfshirja e të gjithë pjesëtarëve të një grupi të caktuar nga një tip i punësimit, nga strehimi në një fushë të caktuar, nga të drejtat politike, mundësitë arsimore ose rekreative, shfrytëzimi i kishave, spitaleve dhe llojeve tjera të privilegjeve shoqërore;
4. Sulm fizik, kur emocionet e forta paragjyquese çojnë në dhunë;
5. Eksterminacion, kur vazhdohet që të zhduken pjesëtarët e grupit ndaj të cilëve kemi paragjyqime, përmes linçimit, masakrave, programeve gjenocidale etj (Allport, 1995).

Çfarë lloje të diskriminimit ekzistojnë

- Direkt
- Indirekt
- Ngacmim
- Ngacmim seksual
- Viktimizim
- Inkurajim dhe përfitim të diskriminimit

Diskriminimi direkt

Diskriminimi direkt është kur një person trajtohet më keq se tjetri, ka qenë ose do të jetë në situatë të pavolitshme krahasimi mbi çfarëdolloj baze të mbrojtur. Diskriminimi direkt në asnjë rast nuk mund të arsyetohet. (Shembull: Ndalohet hyrja për pjesëtarët e nacionalitetit maqedonas në diskotekë)

Diskriminimi indirekt

Diskriminimi indirekt ndodh kur një përcaktim, kriter ose praktikë në dukje neutrale do ta vendos personin që i takon një grupi të mbrojtur në një situatë të pafavorshme krahasimi, vetëm nëse ky krahasim objektivisht nuk është i justifikueshëm. (Shembull: Inkurajimi i natalitetit për fëmijën e tretë dhe të katërt vetëm në komunat ku rritja është nën 2,0 promil. Në këtë rast kjo praktikë i vendoste në pozitë të pavolitshme nënat e fëmijës së tretë dhe të katërt në ato komuna ku rritja ishte mbi 2.0 promil. Për këtë shkak kjo dispozitë e ligjit për mbrojtjen e fëmijëve ishte hedhur poshtë nga Gjykata Kushtetuese.)

Ngacmimi

Ngacmimi paraqet sjellje me të cilën tentohet të rrënohet dinjiteti i një personi të caktuar, të frikësohet, të degradohet, nënçmohet ose poshtërohet.

Ai mund të jetë: maltretim i qëllimshëm që është i dukshëm ose i dhunshëm, por mund të jetë edhe i paqëllimshëm, sjellje delikate. Manifestohet përmes: përqeshjes, shfrytëzimit të emrave të gërditshëm, që qëllim fillestar nuk e kanë ta dëmtojnë dikë dhe as sjellje qëllimkeqe. Ofendimet pa kuptim nuk konsiderohen të justifikuar.

Ngacmimi seksual

Ngacmimi seksual paraqet çfarëdolloj sjellje të padëshiruar fizike, verbale dhe jo-verbale të natyrës seksuale me qëllim që të rrënohet dinjiteti i një personi të caktuar gjatë krijimit të rrethanave për frikësim, armiqësi dhe nënçmim.

Viktimizimi

Deri të viktimizimi vjen kur një person i caktuar është trajtuar në mënyrë jo adekuate ose vuan, për shkak se është ngritur procedurë ankimi ose procedurë gjyqësore me qëllim që të zbatohet barazi ose mos diskriminim. (Shembull: për diskriminim joligjor konsiderohet nëse punëdhënësi vendos të lëshojë nga puna dikë, për shkak se ai njeri ka dëshmuar në favor të kolegut të tij gjatë padisë për diskriminim).

Përfitimi dhe inkurajimi i diskriminimit

Çdo aktivitet me të cilin një person direkt ose indirekt bën thirrje, inkurajon, udhëzon ose nxitë person tjetër të bëjë diskriminim. T'i jepet udhëzime ndonjë personi të diskriminojë në çfarëdolloj nga bazat e mbrojtura është e paligjshme. Personi që udhëzon për diskriminim mundet, gjithashtu, të përgjigjet për diskriminim jo të ligjshëm. Shembull: Pronarin e një shitoreje, e udhëzon menaxheri i tij të mos punësojë femra të reja që nuk kanë fëmijë, për shkak të pushimit të shtatzënisë).

Nga varësia e vendosjes institucionale ekzistojnë tre tipa të diskriminimit:

1. Individual, të cilin e praktikon ndonjë individ i caktuar
2. Institucional, kur është e angazhuar ndonjë organizatë më e madhe
3. Kthyesë, kur pjesëtarët e grupit dominues i trajtojnë keq pjesëtarët e grupit të tyre, në krahasim më atë që e bëjnë me pjesëtarët e grupit tjetër, grupe më të vogla të prestigjit.

Format më të shpeshta të diskriminimit sot në shoqërinë bashkëkohore janë:

1. Diskriminimi gjinor-Gratë në botë në vazhdimësi përballen me diskriminim gjinor pothuajse çdo ditë. Duke filluar nga format e ndryshme të dhunës, në kufizimin e mundësive si në planin privat po ashtu edhe në atë profesional (si arsimimi dhe punësimi), madje deri tek e folura stereotipizuese dhe gjuha e urrejtjes. Të drejtat e grave janë të drejtat e njeriut dhe të gjithë meritojnë mundësi të barabarta. *“Nuk mundet të gjithë të kemi sukses përderisa gjysma nga ne janë të përmbajtur dhe të kufizuar”*. Mallalla Jusafzeu
2. Diskriminimi racor- Miliona njerëz në botë për çdo ditë përballen me diskriminimi racor. Racizmi sistematik vazhdon të ndikojë mbi pakicat.
3. Diskriminimi në bazë të orientimit seksual-LGBT komuniteti vazhdimisht i është ekspozuar formave të ndryshme të shtypjes. Madje mbi 80 shtete në botë kanë ligje që ndalojnë martesën mes të njëjtit seks ose diskutimet mbi të drejtat e homoseksualëve. Në disa prej to, homoseksualiteti është i dënuar me vdekje, madje edhe në ato vende në të cilat është legal ekzistojnë restriksione të ndryshme. Askush nuk duhet të gjykohet ose të përndiqet për shkak të orientimit të tij.
4. Diskriminimi religjioz- Sikurse para shumë shekujsh, gjithashtu edhe sot diskriminimi religjioz paraqet problem global me përmasa të mëdha, që shpesh është shkak për konflikte të ndryshme. Me sulmet terroriste të viteve të fundit në San Bernardino dhe Paris, përqindja e kriminalitetit dhe dhunës nga urrejtja kundër myslimanëve trefish është rritur. Sipas hulumtimeve, një e katërta e grupeve botërore religjioze përballen me armiqësi dhe mospranim në shtetet e tyre. Ndonjëherë, kjo manifestohet si mospranim social, por shumë qeveri praktikojnë ndalesë dhe restriksion për grupe të caktuara religjioze. Shikuar përgjithësisht në të gjitha kufizimet e religjionit, hulumtimet tregojnë se rreth 39% e vendeve kanë restriksione të larta ose shumë të larta për grupet religjioze. Kjo do të thotë se 5,5 miliardë njerëz jetojnë në shoqëri me këto restriksione. Liria religjioze është standard që duhet të ruhet në çdo shoqëri moderne dhe secili duhet të ketë të drejtë të jetë çfarë ka zgjedhur të jetë dhe të jetojë sipas asaj që beson ose nuk beson.

Këto janë me siguri llojet më të shpeshta të diskriminimit. Por, nuk duhet të lihet anësh diskriminimi sipas moshës (p.sh për disa pozicione në punë ju konsiderojnë se jeni shumë i moshuar, ndërsa për disa shumë i ri), diskriminimi politik (që është gjithnjë e më i pranishëm dhe për shkak të të cilit shpesh herë gjeni dyer të mbyllura për punësim, sidomos në administratë ku problem kyç është: në vend të aftësive intelektuale dhe profesionale, imperativ për punësim dhe avancim në karrierë është librezja partiake e atyre që janë në pushtet), diskriminimi i personave me aftësi të kufizuara (të cilët jetojnë në kufijtë e mbijetesës për shkak të dobësisë sonë që të përballemi me realitetin), diskriminimi social.

Republika e Maqedonisë si shtet qytetar, demokratik, ligjor dhe social, në të cilën një ndër vlerat themelore të rendit kushtetues mes tjerash është edhe respektimi i principeve demokratike dhe të drejtat e njeriut. Edhe pse ekziston kornizë ligjore gjithëpërfshirëse e rregullave anti-diskriminuese që e ndalojnë diskriminim në sfera të caktuara të jetës dhe të njëjtat sigurojnë implementim efektiv, megjithatë njohuritë tregojnë se dukuria e sjelljeve diskriminuese ekziston dhe më së shumti është shpërndarë në sferat e jetës shoqërore. Kategoria më e rrezikuar nga sjellja diskriminuese janë personat nga nivele më të ulëta të shtresave sociale, të cilat përveç statusit të parregulluar material, shpesh janë edhe me shkollim më të ulët. Gjithashtu, në veçanti shqetëson fakti që viktimat të diskriminimit janë kategoritë më të lënduara në shoqëri: fëmijët, gratë, personat e moshuar, personat me nevoja të veçanta. Ka tregues edhe për diskriminim mbi bazë etnike dhe fetare si dhe përcaktimit politik. Kudo rreth nesh ekzistojnë shembuj dhe raste të diskriminimit që pothuajse flitet pak ose aspak nuk flitet publikisht. Pse është kështu? Megjithatë është koha e fundit që realisht të përballemi me të gjitha grupet e lënduara ose të diskriminuara, ta heqim perden nga sytë dhe bashkërisht me gjeneratat e reja të ndërtojmë shoqëri të barabartë.

Megjithatë, është për të ardhur keq që ende ekzistojnë vende ku të drejtat njerëzore dhe qytetare për çdo ditë shkelen, kështu që si qytetarë të një shoqërie interkulturore kemi edhe shumë për të mësuar në drejtim të promovimit të solidaritetit dhe tolerancës në nivel global, si dhe luftës për një shoqëri të drejtë dhe inkluzive. Por, në asnjë rast nuk duhet të lejojmë diskriminimi të përhapet nëse duam që të mbijetojmë si lloj njerëzor.

PUNËTORI PËR DISKRIMINIMIN

(Blerim Jashari dhe Aleksandra Sarxhoska)

Qëllimet e aktivitetit:

- Të diskutohet për paragjykimet dhe diskriminimin dhe mbi efektet të dëmshme tek individët , grupet e ndryshme
- Pjesëmarrësit të kenë mundësi të shohin mundësitë e ndryshme të personave që u përkasin kategorive/grupeve të caktuara shoqërore
- Të ndërtohet ndjenjë e përbashkët, empati dhe inkluzion në jetën profesionale dhe personale

Aktivitet 1: Një hap përpara

Materialet e nevojshme: fletë të printuara me role

Kohëzgjatja: 45 minuta

Përshkrimi i aktivitetit: Pjesëmarrësit vendosen në linja dhe secilit i jepet fletë në të cilat janë shkruar rolet dhe lutën që deri sa vazhdon aktiviteti të futen në rol që iu është ndarë. Pas çdo deklarate të lexuar nga ana e trajnuesit, pjesëmarrësit duhet të vlerësojnë nëse roli që kanë marrë mund ta përballojnë ose jo, dhe nëse mendojnë se po, duhet që të zhvendosen një hap para. Kështu përsëritet secila deklaratë e lexuar. Pas leximit të të gjitha deklaratave pjesëmarrësit lutën një nga një t'i tregojnë rolet para grupit, në fund të aktivitetit.

Pyetje për diskutim:

- Si ndjeheni në rolet që keni marrë?
- A keni vërejtur se disa pjesëmarrës rrallë kanë bërë një hap para, ose aspak?
- Si është në jetën reale?

Rolet që duhet t'iu ndahen pjesëmarrësve në grup:

- Ti je një nënë e papunësuar.
- Ti je një vajzë myslimane që jeton me prindërit, të cilët janë shumë religjioz
- Ti je një djalosh që lëviz me karrocë invalidësh
- Ti je një rome 17 vjeçe që nuk ka shkollë filllore
- Ti je një grua HIV pozitive
- Ti je kryetare e një OJQ-je me ndikim në një qytet të vogël
- Ti je një invalid lufte që jeton me ndihmë sociale
- Ti je kryetar i forumit rinor të një partie politike që është në pushtet
- Ti je vajza e ambasadorit francez në shtetin në të cilin jeton
- Ti je një pensionist
- Ti je një homoseksual 22 vjeçar
- Ti je redaktor i lajmeve në një TV stacion nacional
- Ti je një i pa shtëpi
- Ti je një vajzë 19 vjeçare nga një fshat i largët malor
- Ti je pronare firme për transport
- Ti je një emigrant ilegal nga Shqipëria
- Ti je vallëzuese e re nga Ukraina që punon në një bar në Gostivar
- Ti je sirian i ri në kamp në Tabanovcë
- Ti je arsimtar i punësuar nëpërmjet partisë politike
- Ti je qytetar i Maqedonisë që ka edhe pasaportë gjermane.

Deklaratat që trajnuesi i lexon gjatë kohës së aktivitetit:

- Asnjëherë nuk ke pasur çfarëdo qoftë probleme serioze financiare.
- Ke shtëpi të mirë me linjë telefonike dhe televizor.
- Ndjeni se gjuha, religjioni dhe kultura jote respektohen në shoqërinë në të cilën jeton.
- Ndjeni se mendimi yt mbi çështjet sociale dhe politike është i rëndësishëm dhe se qëndrimet e tua dëgjoen.
- Personat tjerë konsultohen me ju për çështje të ndryshme.
- Nuk frikësohesh se do të ndalojë policia.
- Di se kujt t'i drejtohesh për ndihmë nëse të duhet.
- Asnjëherë nuk ke qenë i/e diskriminuar për shkak të prejdardhjes.
- Ke mbrojtje shëndetësore adekuate sipas nevojave personale.
- Ke mundësi të shkosh në pushim njëherë në vit.
- Mund të thërrasësh miq në shtëpi për një mbrëmje.
- Ke jetë interesante dhe qëndrim pozitiv mbi të ardhmen tënde.
- Mund të studiosh dhe të zgjedhësh profesion sipas preferencës tënde.
- Nuk frikësohesh se mund të sulmohesh në rrugë ose në media.
- Mund të votosh në zgjedhje nacionale dhe lokale.
- Mund t'i kremtosh festat e tua më të rëndësishme religjioze me familjen dhe miqtë.
- Mund të marrësh pjesë në një seminar ndërkombëtar jashtë vendit.
- Mund të shkosh në kinema ose teatër së paku njëherë në javë.
- Nuk frikësohesh për të ardhmen e fëmijëve të tu.
- Mund të blesh veshje të reja së paku në tre muaj.
- Mund të dashurohesh në këdo.
- E ndjeni se aftësitë tuaja vlerësohen dhe respektohen në shoqëri në të cilën jeton.
- Mund ta shfrytëzosh dhe të kesh përfitime nga interneti.

Bibliografia:

- Antonovsky, A. në: Simson G.E. & Yinger, J.M. (1985) Racial and Cultural Minorities, Plenum Press, New York, f. 23.
- Gordon, W. A. (1995), The Nature of Prejudice, Addison-Wesley Publishing Company, Reading Mass
- Merton, R. K. (1970), "Discrimination and The American creed", во: R.I. Rose(ed.), The Study of Society, Random House, N.Y.
- Rose, I. P. (1990). They and We: Racial and Ethnic Relations in the United States, MJ-Graw-Hill Publ. Company, New York
- Thompson, N. (2016). Anti-Discriminatory Practice: Equality, Diversity and Social Justice. Palgrave Macmillan

IDENTITETI

doc. dr. Kushtrim Ahmeti

Identiteti është simbol qenësor i ekzistencës së individit dhe paraqet një lloj relacioni mes tij-individit dhe kulturës që i përket. Për identitetin gjithashtu mund të thuhet se definojnë kualitete që posedojmë si diçka të përbashkët ose të ndryshme nga njëri-tjetri, në procesin e njohjes dhe respektimit të secilit individ.

Identiteti është në një proces të përhershëm të formësimit dhe është nën ndikim të ndodhive të përditshme si dhe nga nevoja për respekt të ndërsjellë dhe kuptim të dallimeve. Këtu në veçanti kanë ndikim sistemet arsimore që ofrojnë modele në suaza të së cilës identiteti formohet por edhe do të jetë i hapur për plotësim. Sipas Gelnerit, pikërisht institucionet që e administrojnë arsimin dhe përmbajtjen e tij, administrojnë edhe identitetin e përbashkët. Do të thotë, arsimi pavarësisht nëse është formal ose joformal, tradicional ose bashkëkohor, paraqet hallkë kyçe mes formës dhe përmbajtjes së identitetit- iu ndihmon njerëzve në ndarjen e strukturës shoqërore përmes vlerësimit të funksioneve të sigurisë, të cilat i ofrojnë ato (Janakos, 2009).

Një ndër çështjet shumë të rëndësishme të identitetit individual është fakti se vjen si rezultat i vet identifikimit, të cilën gjë individit për vete e arrin duke krijuar vetëdije për identitetin personal. Sipas Eriksonit procesi i formimit të identitetit zhvillohet në 8 faza, dhe secila nga to është e rëndësishme në procesin e formimit të personalitetit të pjekur, sepse vjen deri të mospërputhje të përkohshme mes mundësive për zhvillim të një individit nga njëra anë dhe nga ana tjetër kërkesat e mjedisit social (Ericson, 1968).

Identiteti gjithashtu manifeston veçanti grupore dhe tregon anëtarësi specifike që është e ndërtuar në aspektin social. Në këto forma të identitetit para së gjithash përfshihen identiteti nacional, social, familjar, gjinor dhe etnik. Konstruktimi i identitetit është më i vërejtshëm në kohën e ndryshimeve sociale konstaton, Kornell, Hertman, respektivisht konstruksioni i identitetit ndodh në ndërveprim mes mundësive dhe restriksioneve me të cilat grupet përballen në kontekste të caktuara politike, institucioneve sociale, nga njëra anë dhe nga ana tjetër për shkak se brenda vetes bartin karakteristika të veta- identitete ekzistuese paraprake, madhësinë e grupit dhe diferencimin e brendshëm (Cornell & Hartman, 1998).

Identiteti kulturor paraqet identitet grupi, kulturë grupi, respektivisht identitet individit që është nën ndikim të grupit si pjesë përbërëse e tij, por gjithashtu paraqet proces social, në të cilin secili individ jep ndihmesë me identitetin e tij individual (kombësia, religjioni, afiniteti, përcaktimi seksual, talenti, interesi, familja) duke marrë pjesë në tërësinë të quajtur kulturë, e cila nga ana tjetër përbehet nga simbole, rregulla. Identiteti kulturor paraqet mënyrë të përshkrimit të procesit në zhvillimin e aftësive për përshtatje të botës së tyre, për shkak se njerëzit, në radhë të parë fillojnë me krijimin e shprehive dhe traditave që paraqesin vlerë, siç janë besimet fetare, ritualet, arti, tradita dhe zakonet, me qëllimin e vetëm që të shfaqin një kulturë të caktuar.

Kjo do të thotë se vetë nocioni kulturë është i ndërlidhur me nocionin identitet dhe çon në përkufizim e gjithçkaje që është adekuate dhe e pranueshme në shoqëri, ndërsa nga ana tjetër kultura është pjesë e identitetit dhe përfaqësimi i identitetit do të thotë përfaqësim i vetë kulturës.

Identiteti jonë nuk zhvillohet i izoluar, ai është produkt i kulturës, historisë, traditës, medieve, arsimit, rrethit, bile edhe i raporteve individuale dhe i rrëfimeve jetësore. E sotmja, ritmi i shpejtë dhe e paparashikuar është shkak se pse rëndë mund të kuptojmë që jemi të ndërtuar nëpërmjet procesit të gjatë dhe të pavetëdijshëm të ndikimit të kulturës sepse është rëndë të dilet jashtë atij identiteti të zhvilluar social dhe të shihet roli jonë në shoqëri. Për këtë, vetë kjo qasje ndaj identitetit si konstruksion social, mundëson të shihet se të gjitha perceptimet, qëndrimet, besimet, prirjet dhe me këtë edhe stereotipat dhe paragjykimet tona, në masë të madhe janë të krijuara, të brumosura dhe të diktura në një proces të gjatë fermentimi socio-historik.

Gjatë përcaktimit të identitetit kolektiv ekziston dallimi mes identitetit nacional dhe identitetit kulturor. Identiteti nacional e nënkupton vazhdueshmërinë e bashkësisë në raport me të kaluarën e përbashkët, ndërsa identiteti kulturor nënkupton kulturën si proces ndryshimi dhe shkëmbimi mes aktorëve. Edhe pse, edhe për kulturën është e

rëndësishme hapësira socio-kulturore dhe ka një supozim objektiv në jetën sociale, identifikimi i së cilës bëhet nëpërmjet formave të ndryshme të krijimtarisë, shkencës dhe politikës.

Identiteti nacional i referohet para së gjithash identifikimit në nivel individual me përkufizim kulturor të kolektivitetit, si dhe me ndjenjat e atij ose asaj kur është pjesë e një bashkësie kulturore partikulare.

Duke u përpjekur ta definojnë identitetin nacional, shkencëtarët ndahen në ata që mëtojnë të fokusohen në identitetin si qëllim më vete dhe në ata që e shohin si një mjet që çon te qëllimi. Të parët janë të orientuar të shpjegojnë identitetin e përbashkët në kuptim të veçorive të simuluar racore/gjenetike ose gjuhësore. Kështu p.sh Klliford Girci, theksin e vendosë në “ lidhshmërinë e thjeshtë” të bazuar, të plotësuar pavarësisht, të ndryshueshme si “ afërsi dhe lidhje familjare”, dhe të jesh i lindur në një bashkësi të caktuar religjioze, të flasësh gjuhë të caktuar, madje ndonjë dialekt të një gjuhe dhe të ndiqen tradita të caktuara shoqërore” (Gerc, 1963).

Të tjerët, ndërkohë mëtojnë në shqyrtimin identitetit të përbashkët si instrument me të cilin përligjen institucionet, bile edhe vetë shteti. Sipas Gallnerit, në bazamentin e shoqërisë bashkëkohore nuk gjendet zbatuesi, por përkthyesi, respektivisht jo gijotina, por doctorat d’etat, është vegël kryesore dhe sinonim i fuqisë shtetërore (Ernest, Gelner, 1983).

Këto janë qasjet paraprake, qasja filozofike për identitetin që del nga qasjet teorike të reja dhe bashkëkohore. Këtu mbi të gjitha mendohet për kuptimin modern të identitetit të Rene Dekartit, i cili e vë theksin në identitetin individual dhe tek ajo që mbetet identike me kalimin e kohës. Nga ana tjetër Zh. Zh. Ruso kundërvihet me absolutizmin që zbatohet në emër të lirisë dhe qytetarisë me të drejta të barabarta. Kjo kundërvënie gjithashtu ka të bëjë edhe me qëndrimet e Xh. Llokut dhe E. Kantit për identitetin interesant të bashkësisë politike, në të cilën, vendos shumica, kështu që vullneti gjeneral mbizotëron mbi vullnetin e pakicës. Xhon Lloku gjithashtu i është kundërvënë teorisë karteziene që shpirti të kuptohet si identitet individual dhe vlerëson se identiteti individual është çështje e vazhdueshmërisë psikologjike, respektivisht se njeriu i di propozimet logjike themelore, por megjithatë është tabulla rasa, e cila është e formësuar nga përvoja, ndërsa sensualiteti dhe refleksioni janë dy burime të të gjitha ideve tona. Vëmendje kërkon edhe përkufizimi i Ljabnicit mbi identitetin “se dy gjëra janë të barasvlershme vetëm nëse ato nuk dallohen sipas çfarëdo cilësie”, si dhe qëndrimi i Hegelit se identiteti është element ndër-njerëzor dhe dinamik, i realizuar në kuptimin kolektiv, që mbetet një nga më të rëndësishmet për identitetin, sepse përfundimisht tejkalohet dilema mbi atë nëse ekziston krahas identitetit individual edhe ai kolektiv.

PUNËTORI PËR IDENTITETIN

(Boran Ivanoski)

Qëllimet e aktiviteteve:

- Përforsim i ndjenjës së përkatësisë së pjesëmarrësve ndaj grupit, edhe përkundër identiteteve të ndryshme dhe të ngjashme
- Zvogëlim i rezistencës, frikës nga identitetet e ndryshme
- Ngritja e vetëdijes për identitetin si një nevojë themelore e njeriut
- Njohje e ndërsjellë e pjesëmarrësve, por edhe vetë njohje.
- Krijimi e besimit të ndërsjellë përmes ndarjes së përvojave dhe qëndrimeve personale.

Aktiviteti 1: Shenjat

Kohëzgjatja: 40 minuta

Materialet e nevojshme: Shirit ngjitës prej letre, markerë me 4 ngjyra të ndryshme. Shenja mbi shiritin ngjitës prej letre për secilin pjesëmarrës.

Përshkrimi i aktivitetit:

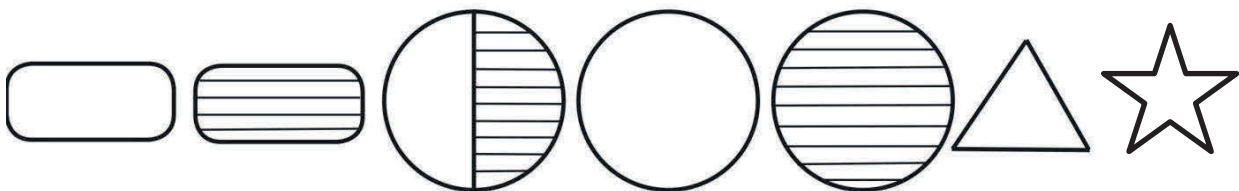
Në mes të hapësirës punuese në rreth vendosen karrige të kthyer për nga jashtë. Pjesëmarrësit janë të ulur në karrige me sy të mbyllur dhe pa folur.

Shenjat në shiritin ngjitës të përgatitura paraprakisht ngjiten në ballin e secilit pjesëmarrës. Me këtë, pjesëmarrësit nuk mund ta shohin shenjën e vetë.

Pjesëmarrësve iu shpjegohet se secili me vete bart karakteristikat e veta, identitetin e vetë që është veçori për atë. Facilitatori u jep instruksione se Toka është në fund të ekzistencës së vetë për shkak të katastrofës natyrore dhe se migrojnë në një planet tjetër ku duhet përsëri të formojnë bashkësi sipas karakteristikave, shenjave që i kanë në ballë. Ushtrimi zhvillohet pa pasur komunikim verbal.

Facilitatori përcjellë sjelljen e pjesëmarrësve dhe si formohen, riformohen bashkësitë. Ushtrimi përfundon kur më nuk ka zhvendosje të anëtarëve mes bashkësive të ndryshme. Pra, kjo pjesë e ushtrimit nuk kufizohet në kohë, por për planifikim të kohëzgjatjes së përgjithshme të aktivitetit, duhet të dihet se kjo pjesë zakonisht zgjat më shumë se 15 minuta.

Me rëndësi për këtë ushtrim është që të përgatiten disa lloje të shenjave që mund të bashkojnë një grup të caktuar pjesëmarrësish, por edhe të ndajnë. P.sh. Krijohen shenja të të njëjtës ngjyre, por e rëndësishme është që njëra nga shenjat të jetë e dallueshme nga të tjerat sipas ngjyrës dhe formës. P.sh. Ylli i verdhë.



Pyetje për diskutim (20 min.):

- Çfarë ndodh gjatë kohës së ushtrimit?
- Cili ishte kriteri në bazë të të cilit e formuat bashkësinë? Sa identiteti (shenja) ndikoi në këtë?
- Si komunikuat?
- Pse pjesëmarrës të caktuar nuk mundën të gjenden në një bashkësi? Si ndjehen ata?
- Si ndjehej pjesëmarrësi me yllin e verdhë? Pse në fillim ishte ç'kyçur tërësisht nga bashkësitë tjera?
- Si e shpjegoni nevojën që të jemi pjesë e një bashkësie të caktuar, çfarë ndodh me ata që nuk u gjetën në të njëjtën?
- Si është në jetën e përditshme?
- Në çfarë çon mohimi i ndonjërit dimension primar të dallimeve? Kush mund të mohojë?

Aktiviteti 2: 5 identitetet e mia

Kohëzgjatja: 30 minuta

Materialet e nevojshme: Fletë të formatit A4, stilolaps ose flomaster për çdo pjesëmarrës.

Përshkrimi i aktivitetit: Secili nga pjesëmarrësit i shkruan në një fletë letre 5 identitet më të rëndësishme për të. (5 min.)

Pastaj, secili nga pjesëmarrësit i lexon 5 identitetet e tij, ndërsa pjesëmarrësit tjerë qëndrojnë në këmbë për kohë të shkurtë. (15 min)

Pyetje për diskutim (10 min.):

- Çfarë vërejtjet në këtë ushtrim?
- Në sa raste u gjetën si pjesë e grupit më të madh të pjesëmarrësve të ngritur?
- A ishte ndonjëri nga ju në grup të vogël pjesëmarrësish të cilët nuk u ngritën në ndonjërin nga identitetet e lexuara? Si ndjeheshit?
- A keni pasur situatë të ngjashme në jetën tuaj kur keni ndjerë se dikush gjendet i vetmuar, vetë dhe i ndarë nga grupi? Cilat janë shkaqet për një situatë të tillë?

Aktiviteti 3: Lumi i identiteteve

Kohëzgjatja: 70 minuta

Materialet e nevojshme për këtë aktivitet: Fletë letre të formatit A4- nga 5 për secilin pjesëmarrës. Stilolapsa dhe flomaster për secilin.

Përshkrimi i aktivitetit: Secili nga pjesëmarrësit duhet të ketë nga pesë fletë letre. Facilitatori iu jep instruksione pjesëmarrësve: "Secili të shkruajë për vete nga një gjë që e ka tepër të rëndësishme në jetën e tij". Një gjë në një fletë letre (me shkronja sa më të mëdha që të jenë më të dukshme. (5 min.)

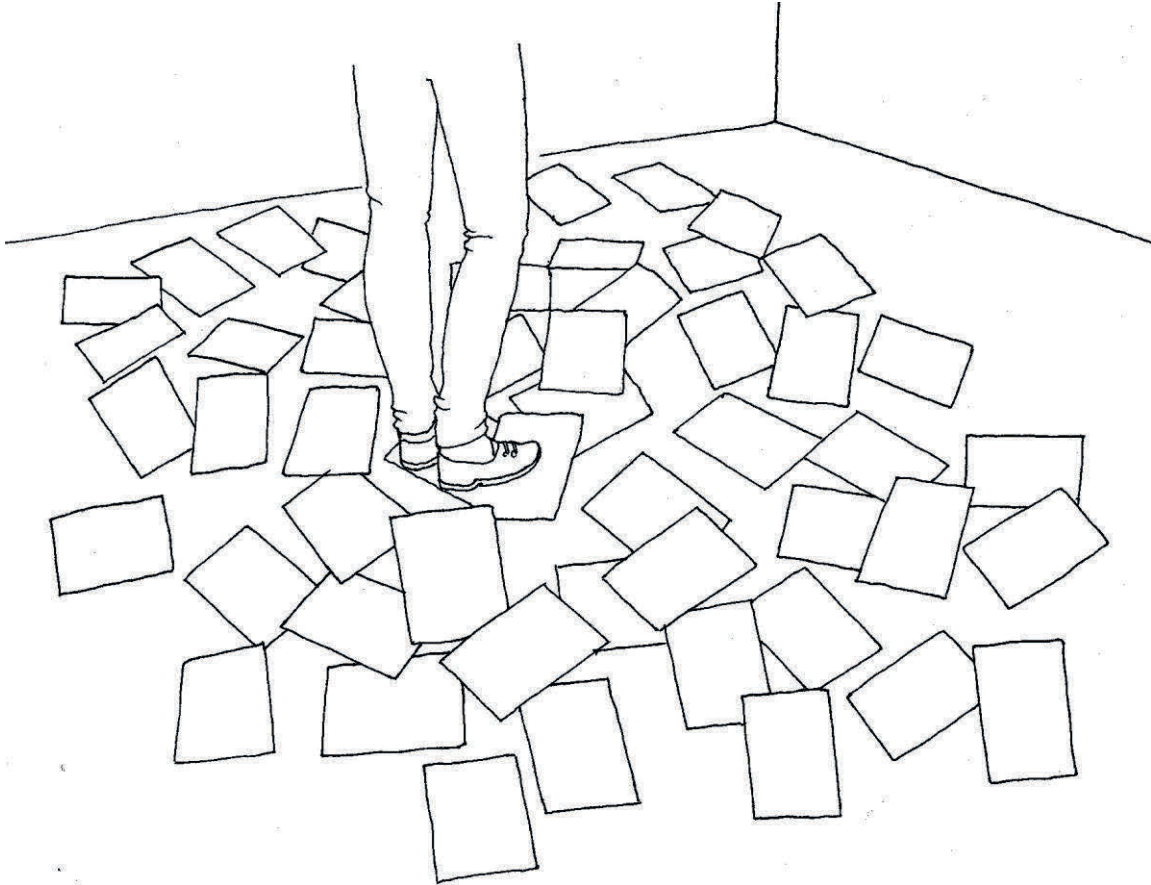
Pasi pjesëmarrësit të kenë mbaruar së shkruari, facilitatori i mbledh fletët dhe i vendos në mes në formën e një lumi të madh.

Pjesëmarrësit duhet ta kalojnë lumin, duke kërcyer gur mbi gur (fletë me identitet të shënuar). Gjatë kësaj, pjesëmarrësi/pjesëmarrësja duhet të arsyetojë shkurtimisht pse shkeli mbi atë gur, i cili mund të ishte fletë që vetë pjesëmarrësi nuk e ka shënuar, por identifikohet me të njëjtin dhe është i një rëndësie të veçantë për të. (45 min.)

E një rëndësie të veçantë është që ky ushtrim të zhvillohet në një atmosferë të qetë dhe të sigurohet ndjenja e respektit të ndërsjellë. Toni i facilitatorit gjatë udhëheqjes së pjesëmarrësve në ushtrim ndikon në rrjedhën e ushtrimit. Nëse facilitatori i jep instruksionet ngadalë dhe me ton të qetë, do të nxitet atmosferë e tillë dhe kështu do të jetë rrjedha e ushtrimit.

Pyetje për diskutim (20 min.):

- Si ndjeheshit gjatë kohës së ushtrimit?
- A kishit hamendje që të zgjidhnit mes dy “gurëve”. Cili ishte shkaku për këtë?
- Çfarë pyetjesh ju paraqiten?
- Në çfarë mase u identifikuat me pjesëmarrësit tjerë?
- Pse kaq shumë ngjashmëri mes jush?



Aktiviteti 4: Barometri - identitet

Kohëzgjatja: 30 minuta

Materialet e nevojshme: Paraprakisht të përgatitura fletë të veçanta letre të formatit A4-“ Pajtohem” dhe “ Nuk pajtohem”.

Përshkrimi i aktivitetit:

Në bazë të deklaratave të lexuara, pjesëmarrësit në përputhje me mendimin e tyre vendosen, sistemohen mes poleve të barometrit: “Pajtohem” dhe “Nuk pajtohem”. Pas marrjes së pozicioneve në barometër, të gjithë kanë mundësi ta arsyetojnë mendimin e tyre pse qëndrojnë aty ku janë në raport me deklaratën. Pas kësaj, pjesëmarrësit duhet të qëndrojnë në qëndrimin e tyre, duke mos komentuar mendimet dhe qëndrimet e tjerëve në raport me deklaratën.

Deklaratat:

1. Më tepër kuptohem me njerëzit që flasin gjuhën time
2. Më mirë kuptohem me njerëzit e fesë sime
3. Unë kam besim të madh në njerëzit e bashkësisë sime etnike
4. Unë jam patriot

Aktiviteti 5: Stuhi idesh – Çfarë ndikon në formimin e identitetit?

Kohëzgjatja: 15 minuta

Materialet e nevojshme: Një flipchart fletë e përgatitur paraprakisht në të cilën është shënuar pyetja për stuhi idesh “Çfarë ndikon në formimin e identitetit?”

Përshkrimi i aktivitetit: Stuhi idesh

Bibliografia:

- Cornell, S. & Hartmann, D. (1998). *Ethnicity and Race: Making Identities in a Changing World*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Pine Forge Press. 195
- Erikson, H. E. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: W. W. Norton Company.
- Geertz, C. (1963). *The integrative revolution: primordial sentiments and politics in the neë states*, in: *Old societies and new states: the quest for modernity in Asia and Africa*. New-York/N.Y./USA 1963: The Free Press of Glencoe & London/UK . pp. 105-157
- Gellner, E. (1983). *Nations and Natinalism*. New York: Corenell University Press. 34
- Janakos, C.A. (2009). *Етнички конфликти-Религија, Идентитет, Политика*. Скопје: Просветно Дело. 14

KONFLIKTET DHE TRANSFORMIMI I KONFLIKTEVE

prof. dr. Maja Muhiq

Konflikti dhe menaxhimi i konflikteve është një fushë që gradualisht është zhvilluar në vitet e 50-ta dhe të 60-ta të shekullit të kaluar. Termi “konflikt” shpesh herë përdoret si term gjenerik që shënon një lloj përplasje shoqërore që mund të ndryshojë nga përplasje ndër-njerëzore në ndërkombëtare. Në fillimet e veta, ideja themelore e teorive për menaxhim me konfliktet ishte ajo se konfliktet në të shumtën e rasteve janë të ngjashme në strukturën dhe dinamikën e tyre që mundëson në njëfarë mënyre ndërtimin e koncepteve, teorive dhe procedurave të ndërlidhura për menaxhim dhe transformimin e tyre.

Definicionet për konfliktet janë të shumëllojta dhe ndryshojnë nga ajo se ato mund të jenë konstruktive ose destruktive për nga mënyra nëse mund të përfshijnë ndonjë aksion ose jo. Dojç (Deutsch, 1973), thotë se “konfliktet ndodhin aty ku ekzistojnë veprime të papajtueshme...”. Hulumtues të tjerë, vlerësojnë se konflikti shfaqet kur dy ose më tepër persona, ose grupe, konsiderojnë se nevojat, interesat, botëkuptimet, sistemi i vlerave dhe qëllimet dallohen ose janë të papajtueshme (Tilet, 1991; Fisher, 1990; Xhonson dhe Xhonson, 2002). Ekzistojnë teori që konfliktin e vendosin në qasjen e pamjaftueshme të resurseve të caktuara mes të cilave numërohen: fuqia, ndikimi, paraja, koha, hapësira, popullariteti, pozicioni. Për problematikën konkrete të transformimit të konflikteve, në veçanti është me interes pikëpamja se konfliktet nganjëherë mund të përfaqësojnë sferë të “mundësive të rrezikshme” (Bolton, 1986:207). Konstatimet e këtilla tregojnë për kapacitetet e konflikteve për ndryshim konstruktiv të zbatuar pikërisht nga energjia e gjeneruar përgjatë konfliktit.

Ia vlen të theksohet se teoritë bashkëkohore, postmoderne flasin për konfliktin si një rezultat i domosdoshëm i dallimeve (etnike, sociale, racore, etj) dhe me këtë edhe të qasjes së ndryshme ndaj mekanizmave të fuqisë. Në këtë kuptim, konflikti më tepër është tension mes asaj (në rrafshin grupor) se cilat botëkuptime dhe qëndrime janë të privileguara në një shoqëri, se sa është shprehje e ndonjë nevoje apo interesi personal.

Konflikti mund të kualifikohet si i domosdoshëm (i pashmangshëm) ose i panevojshëm. Në llojin e parë, bëhet fjalë për dallime thelbësore të shprehura me nevoja, qëllime, vlera, të drejta ose interesa të kundërta. Nëpërmjet mekanizmave të caktuar në konfliktet e këtilla më së shumti që mund të arrihet është që njerëzit të pajtohen ose të mos pajtohen rreth një çështjeje. Megjithatë, në tipin e dytë të konflikteve të domosdoshme qëndron potencia për një transformim pozitiv të të njëjtave. Kjo është rezultat i asaj se rrënjët e konflikteve të këtilla në të shumtën e rasteve janë injoranca, traditat historike dhe paragjykimet, sjellja konkurruese ose armiqësore, ose nevoja për t'u çliruar nga ndonjë tension. Këta faktorë mund të kontrollohen dhe pozitivisht të transformohen. Zgjidhje e konflikteve mund të konsiderohet çdo metodë, proces ose procedurë të dedikuara për transformim të konflikteve nga diçka negative në një ndërveprim produktiv mes palëve të prekura (p.sh. transformim i grindjeve joproduktive mes dy vetave në një dialog konstruktiv). Konflikti mund të jetë pozitiv, ndërsa në shumë raste parakusht i domosdoshëm për sjelljen e vendimeve të mira për ndryshim dhe për arritjen e një afërsie më të madhe mes palëve. Menaxhimi i konflikteve me qëllim për transformim të tyre mëton drejt de-eskalimit të konfliktit. Rrënjët e transformimit të konfliktit qëndrojnë në përpjekjen të limitohet sjellja destruktive, të zvogëlohen tensionet emotive dhe të tejkalohen mospajtimet. Transformimi mund të arrihet nëpërmjet bisedimeve mes palëve ose me ndërmjetësimin e një të treti, faktor i jashtëm (policia, arbitër, fasilitator, mediator, avokat etj.).

Mes strategjive më interesante për transformimin e konflikteve sidomos në institucionet arsimore, veçohet drama dhe forum-teatri. Një metodë e këtillë ndihmon përmes dramatizimit të një ndodhie të caktuar, një grup njerëzish për një çast bëhen sikur janë të tjerë, në një kontekst fiktiv. Nëse ata e luajnë këtë para publikut, i cili e pranon dramatizimin si të tillë, drama shndërrohet në teatër (Vall dhe O'Tull, 1991:1). Elementi qendror i dramës është tensioni dhe synimi për të gjetur zgjidhje për këtë tension. Në këtë kuptim, aksioni i dramës përbëhet nga dialogu, opozicioni, bisedimi, argumentimi, me çka të gjitha këto aspekte shkojnë drejt zgjidhjes konkrete të tensionit. Mes strategjive kyçe për transformim të konfliktit nëpërmjet dramës në arsim ia vlen të theksohet teatri i hapur (i themeluar nga regjisori brazilian Augusto Boal) dhe teknika e forum-teatrit si dhe teatri i ndryshimeve shoqërore.

PUNËTORI PËR KONFLIKTET DHE TRAJTIMIN JO TË DHUNSHËM TË KONFLIKTEVE

(Blerim Jashari)

Qëllimet e aktiviteve:

- Pjesëmarrësit të mësojnë për kategorizimin e sjelljeve në situatë konflikti
- Analiza e konflikteve
- Të bëhet një reflektim i sjelljeve në situatë konflikti, fokusi në gjuhën e trupit
- Të kuptohen faktorët e rëndësishëm që ndikojnë në procesin e trajtimit të konflikteve

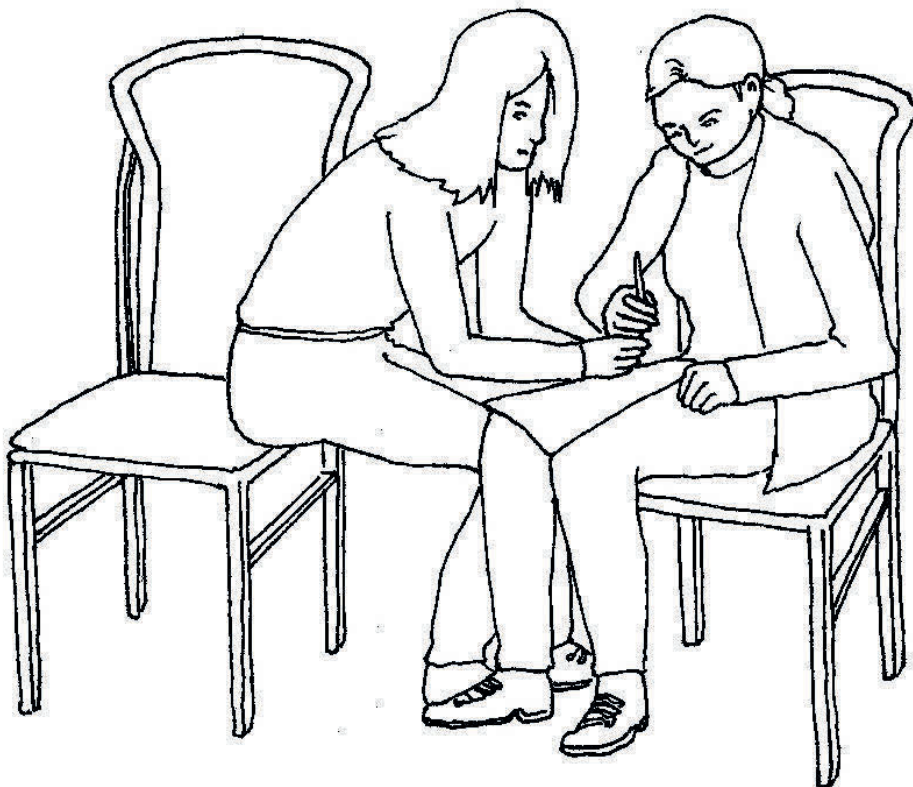
Aktiviteti 1: Beteja me vizatime

Kohëzgjatja: 25 minuta

Përshkrimi i aktivitetit: Grupi ndahet në dy grupe më të vogla (në kolona dhe secili fiton partner nga grupi tjetër). Njëri grup nxirret jashtë dhe i jepen instruksione të vizatojë një qytet në një kohë të qetë. Grupit të dytë i jepen instruksione që të vizatojnë njerëz që bëjnë plazh. Secili grup i jepet një fletë dhe stilolaps. Palët kanë 15 minuta kohë që t'i zbatojnë aktivitetet. Pason diskutim 10 minutash.

Pyetje për diskutim:

- Si ndjeheshit kur po vizatonit?
- Çfarë ndienit dhe mendonit gjatë ushtrimit?
- Si u sollët kur kuptuat që keni detyra të ndryshme?
- Të bëhet krahasim me jetën e përditshme.



Aktiviteti 2: Jeta në ishull

Kohëzgjatja: 30 minuta

Materialet e nevojshme: flipçartit dhe marker për secilin grup

Përshkrimi i aktivitetit: Pjesëmarrësit ndahen në 4 grupe të vogla dhe iu jepen instruksione se janë në një ishull të shkretë dhe se nuk mund ta braktisin. Për të organizuar jetë të përbashkët duhet që të vendosen rregulla/sistem të vetin të jetesës. Pjesëmarrësit kanë 10 minuta kohë të pajtohen mbi rregullat. Përzgjidhet një vullnetar nga secili grup, të cilëve iu jepen instruksione se do të dërgohen në një ishull tjetër, me qëllim që t'i shkelë rregullat e tjerëve dhe të përpiqet të ndryshojë rregullat që ishin definuar në grup.

Pyetje për diskutim:

- Si ndjeheshit gjatë kohës kur duhej të binit dakord në pjesën e parë të ushtrimit?
- Çfarë ndodhi kur mbërriti i sapoardhuri-e sapoardhura?
- A mund që këtë situatë ta krahasoni me jetën e përditshme?

Aktiviteti 3: Punë në grupe të vogla

Kohëzgjatja: 15 minuta

Materialet e nevojshme: flipchart letër dhe markerë

Përshkrimi i aktivitetit: Grupi ndahet në 4 grupe më të vogla dhe iu jepet detyrë që për 15 minuta të bisedojnë dhe të shkruajnë për dy temat pasuese:

- Konflikti vjen për shkak të...
- Konfliktet në mjedisin tim...

Pason prezantimi i asaj që është shkruar dhe mundësia për pyetje, sqarim dhe diskutim.

Aktivitet 4: Stilet e menaxhimit të konfliktit

Kohëzgjatja: 10-15 minuta

Materialet e nevojshme: Pyetësorë të simuluar për secilin pjesëmarrës, stilolaps (Shtojca 4)

Aktivitet 5: Si të sillem në situata konfliktuozë?

Kohëzgjatja: 60 minuta

Materialet e nevojshme: karrige (që simbolizon konfliktin)

Përshkrimi i aktivitetit:

Hapi 1: Kërkoni nga pjesëmarrësit që të qëndrojnë në rreth përreth karriges, jepuni udhëzime të mendojnë konflikt, si reagojnë në situata konfliktit. Iu luteni që të përpiqen ta ndjejnë situatën për momentin. Pastaj trajnuesi iu jep udhëzime pjesëmarrësve në të njëjtën kohë të bëjnë skulpturë që do të paraqesë sjelljen e tyre në konflikt (karrigia është e vendosur në mes). Një nga një e lëshojnë rrethin duke shëtitur pranë tjerëve, duke vështruar skulpturat e tyre dhe përsëri kthehen në pozicionin e tij/saj.

Hapi 2: Kërkoni nga njëri prej pjesëmarrësve që dëshiron të bëjë një reflektim më të thellë dhe të vendoset në të njëjtin pozicion përsëri. Grupi ka udhëzime të përshkruajë çfarë sheh: si duket, si është fytyra, cila është lartësia, a është në drejtim të konfliktit apo në drejtim të kundërt (me rëndësi: të mos bëhen interpretime në këtë fazë). Pastaj kërkoni nga grupi interpretim: çfarë sjelljesh vëreni në situata konfliktit, konfrontim, shmangie etj? A është personi i relaksuar ose nën stres? etj.

Hapi 3: Kërkoni pjesëmarrës tjetër që ta bëjë rrethin e njëjtë të reflektimi dhe interpretimi

Hapi 4: Kësaj radhe lejoni që konflikti të zhvillohet më tutje dhe shikoni se si ndryshon pozicioni i pjesëmarrësit: Çfarë do të ndodhë kur konflikti të jetë më afër (silleni karrigen më afër pjesëmarrësit) ose më larg tij (hiqeni karrigen më larg)...

Pyetje për diskutim:

- Cilat janë përshtypjet tuaja, si ishte për ju?
- Çfarë mësuam nga ky ushtrim, çfarë do bëjmë me vete?

Bibliografia:

- Bolton, G. (1984). *Drama as Education*. London: Longman
- Bolton, R. (1986). *People skills - How to assert yourself, listen to others and resolve conflict*. Australia: Prentice Hall
- Deutsch, M. (1973). *The Resolution of Conflict: Constructive and destructive processes*. New Haven, CT: Yale University Press
- Fisher, R. & Ury, W. (1981). *Getting to Yes. Negotiating agreement without giving in*. Boston: Houghton Mifflin Company
- Fisher, R. (1990). *The Social Psychology of Intergroup and International Conflict Resolution*. New York: Springer
- Johnson, D.W. & Johnson, F.P. (2002). *Joining Together. Group theory and group skills (8th Ed.)*. Boston, Mass.: Allyn and Bacon
- Johnson, D.W. (1996). *Reaching Out. Interpersonal effectiveness and self-actualisation (6th Ed.)*. Boston, MA: Allyn and Bacon
- Moore, C. (1996). *The Mediation Process. Practical Strategies for Resolving Conflict*. San Francisco: Jossey-Bass
- Tillet, G. (1991). *Resolving conflict: A practical approach*. Sydney: Sydney University Press
- Wall, D. & O'Toole, J. (1991). *Senior Drama Syllabus*. Brisbane: Board of Senior Secondary School Studies
- Windslade, J. & Monk, G. (2000). *Narrative Mediation. A new approach to conflict resolution*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers

Çka është dhuna?

Shekulli XXI është shekull që do të mbahet mend për zhdukje masive dhe dhunë që ndodhën në përmasa të papara në krahasim me çdo kohë tjetër në historinë njerëzore. Edhe pse sot në mënyrë intensive po bisedohet për një tendencë për një humanizim më të thellë në raportet mes njerëzve, për pacifizmin¹ si një ideologji e shmangies së luftës dhe përgjithësisht i të gjitha formave të dhunës, realiteti është ndryshe dhe krejtësisht i kundërt. Në njërin anë flitet për demokraci dhe raporte humane, ndërsa në anën tjetër dominon forca si mjet për kontroll të komunikimeve dhe raporteve mes shteteve dhe mes njerëzve dhe gjithë kjo nën proklamimin se bëhet në “interes të progresit”.

Dhuna është një lloj veprimtarie sociale (fizike dhe verbale) e drejtuar kah dëmtimi, keqpërdorimi ose vrasja e dikujt ose dëmtim i pronësisë dhe pasurisë së dikujt, nëpërmjet ushtrimit të forcës fizike, psikike ose ndonjë lloj tjetër të dhunës. Në aspektin etimologjik, nocioni dhunë vjen nga nocioni forcë, respektivisht ushtrim i forcës së pajustificueshme dhe pa përshkruar ndaj dikujt që të bëjë diçka që nuk e do dhe është në kundërshtim me vullnetin e tij. Raporti botëror për dhunën dhe shëndetin e definon dhunën si: përdorim i qëllimshëm i forcës fizike ose fuqisë, me kërcënime ose rrezikim konkret, kundër vetes, personave tjerë, grupi ose bashkësisë, pasojat e së cilës ose mundësia e pasojës është lëndimi, vdekja, dëmtimi psikologjik, paafësia për zhvillim ose çfarëdo lloj humbjeje.

Hasnard gjatë përkufizimit të nocionit dhunë vjen deri te konstatimi i njëjtë se te vetë struktura sjelljes së dhunshme gjendet agresioni, dhe kështu ai e përkufizon dhunën në këtë mënyrë: dhuna është formë ekstreme e agresionit që shfaqet si përdorim jo legjitim dhe i pajustificuar i forcës (fizike dhe psikike), dhe manifestohet si dhunë e organizuar ose spontane, ritual (në rast gjakmarrjeje) ose si dhunë e mizore, ndërsa në kohët më të reja shfaqet edhe si e instrumentalizuar (shantazhe, vjedhje).

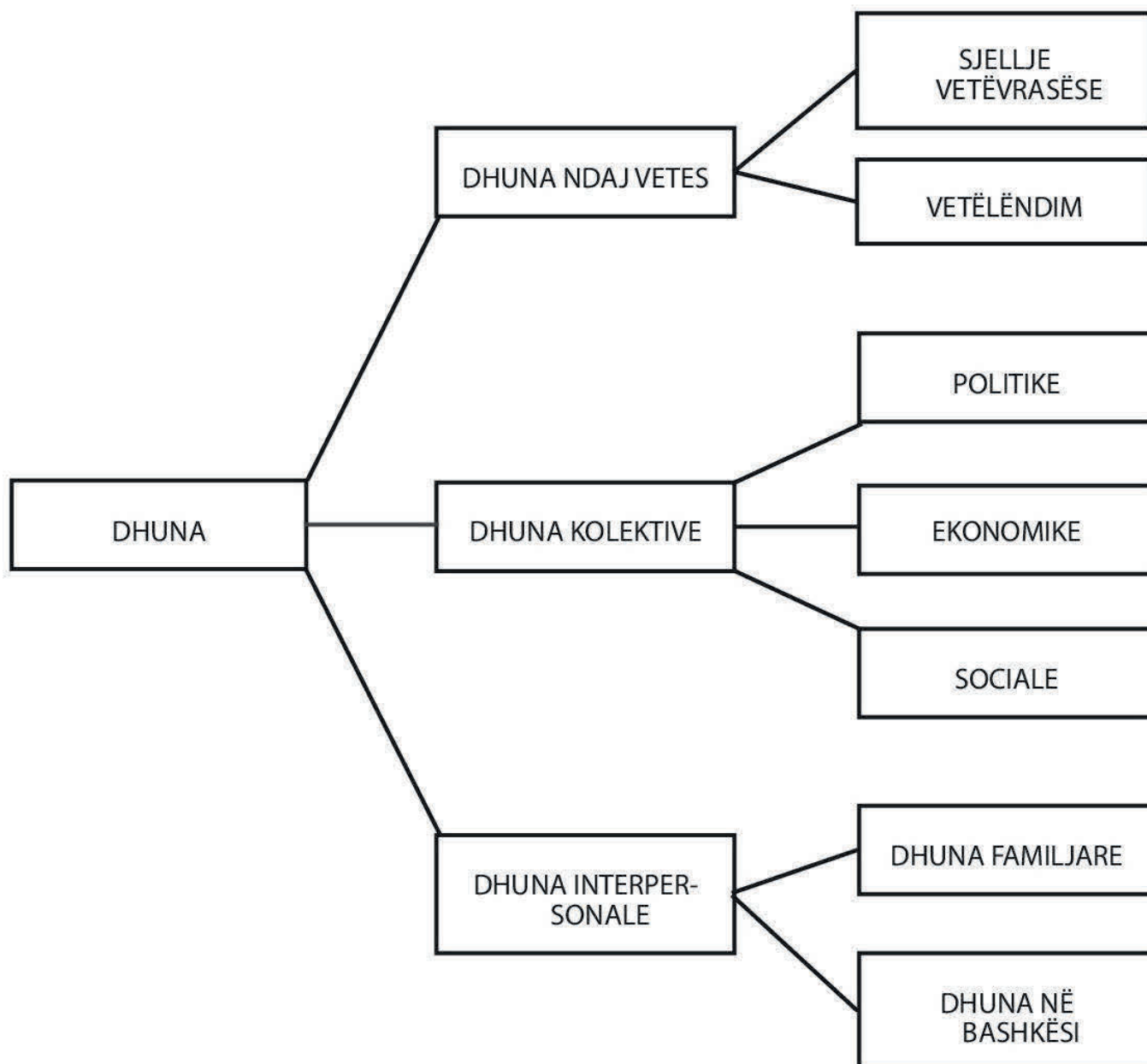
Palët në një marrëdhënie konflikti shumë shpesh e përdorin dhunën si mënyrë për të zgjidhur konfliktin, duke arsyetuar nevojat dhe interesat e tyre si legjitime dhe të justifikueshme përkundërt palës tjetër. Nëpërmjet dhunës si mënyrë e padobishme mund të arrihet zgjidhje për një raport konflikti, por vetëm nëse me zgjidhje nënkuptojmë shkatërrim ose heqje të palës tjetër në marrëdhënie konflikti. Për fat të keq kjo është një situatë kur një ose më tepër palë zgjidhjen e përjetojnë nëpërmjet dhunës dhe si padrejtësi, privim të të drejtave legjitime dhe mundësisë që ato të përmbushen. Për këtë dhuna vëshirë mund të quhet zgjidhje, sepse dëshira për përmbushje të interesave dhe nevojave mbetet, e ndihmuar nga dëshira për zbatim të drejtësisë sipas vështrimit personal dhe e plotësuar me dëshirën për hakmarrje

Llojet e dhunës

Kriteret e ndryshme të përkufizimit të dhunës mund të pranohen si bazë për përkufizimin e llojeve të ndryshme të dhunës. Ektrat Cimerman përkufizon nëntë lloje dikotemike të dhunës: 1. Dhunë mbi njerëzit ose mbi qenie tjera, 2. E drejtpërdrejtë ose indirekte, respektivisht, manifestuese dhe latente, 3. Fizike dhe psikike, 4. Individuale dhe kolektive, 5. E organizuar dhe spontane, 6. Kriminale dhe politike, 7. Personale dhe strukturore, 8. Legale dhe jolegale, respektivisht legjitime dhe jo-legjitime, 9. Institucionale dhe joinstitucionale (Трајковски 2009).

“Tipologjia e dhunës e shfrytëzuar në raportet botërore mbi dhunën dhe shëndetin e ndanë dhunën në tre kategori të gjera, sipas asaj se kush e ushtron aktin e dhunës: dhunë ndaj vetes, dhuna kolektive dhe dhuna interpersonale” (Тошња 2006).

¹ Në bazë të këtij vlerësimi moral, pacifistët e hedhin poshtë militarizmin dhe format tjera të dhunës. Pacifizmi si lëvizje me një ideologji të ndërtuar qartë u popullarizua në shekullin njëzet, ndërsa më vonë u zhvilluan shumë si grupe dhe organizata të orientuara për paqe në bazë të ekzistimit dhe aktivitetit të të cilave flitet për lëvizje paqësore. Ekziston pacifizëm absolut ose doktrinar, relativ ose praktik.



Dhuna ndaj vetes është e ndarë në sjellje vetëvrasëse që përfshinë mendime vetëvrasëse, tentim për vetëvrasje dhe kryerje të vetëvrasjes dhe akte të vetëlëndimit.

Dhuna kolektive është përdorim instrumental i dhunës nga njerëzit, që e identifikojnë veten si anëtarë të grupi, kundër një grupi tjetër, ose shumësi individësh, që të arrijnë qëllime politike, ekonomike dhe sociale. Kjo ndarje ka tre nënkategori, secila duke propozuar motive të mundshme për akte të dhunshme: 1) dhunë kolektive e ushtruar për të arritur një agjendë të caktuar sociale, përfshinë, p.sh. krim urrejtjesh nga grupe të organizuara akte terroriste dhe dhunë masive; 2) dhunë e motivuar politikisht përfshinë konflikte të dhunshme luftë dhe të ngjashme akte terroriste dhe dhunë shtetërore kundër grupeve në një vend; 3) dhuna e motivuar në aspektin ekonomik përfshinë sulme nga grupe më të mëdha me qëllim të prishjes së aktivitetit ekonomik, pamundësi të qasjes së shërbimeve esenciale ose krijim të diversionit ekonomik dhe fragmentarizmit:

Dhuna interpersonale është e ndarë në dy kategori: dhunë në familje dhe dhunë në bashkësi. Dhuna në familje dhe dhuna nga partneri intim është ajo që lind mes anëtarëve të familjes dhe partnerëve intim, që zakonisht ndodh në shtëpi. Kjo kategori përfshinë keqpërdorim dhe neglizhencë të fëmijëve, dhunë nga partneri intim dhe keqpërdorim të

moshuarve. Dhuna nga partneri intim ka të bëjë me çdo marrëdhënie në një lidhje intime që nxitë lëndim fizik, psikik ose seksual të atyre në lidhje. Lëndimi mund të shkaktohet nga partneri ose nga ish partneri dhe në të shumtën e rasteve është e burrave kundrejt grave.

Dhuna në bashkësi përfshin dhunën mes individëve jo të afërt, të cilët mund por nuk është patjetër që të njihen dhe e cila përgjithësisht, por jo vetëm, shfaqet jashtë shtëpisë. Në kuadër të kësaj dhune mes njerëzve të panjohur sigurisht është shumë më e vështirë që të parashikohet dhe të parandalohet. Kjo përfshinë dhunën e të rinjve, akte të rastësishme dhune, përdhunim ose sulm seksual nga të panjohur dhe dhunë në rrethe institucionale siç janë shkolla, vendi i punës, burgjet dhe shtëpitë për përkujdesje dhe strehim.

Në pikëpamje të aktiviteteve tona kemi bërë përkufizimin e mëposhtëm ose tipologjizimin e dhunës.

1. Dhunë e drejtpërdrejtë ose e dukshme (e manifestuar) - e cila lehtë identifikohet si dhunë që është lehtësisht e dukshme
2. Dhunë indirekte jo e dukshme (latente) - dhunë e strukturuar fshehtë, dhunë kulturore

Dhuna e drejtpërdrejtë ose personale është ajo kur kemi përdorim të drejtpërdrejtë të forcës fizike, vrasjes, torturës, përdhunimit dhe abuzimit seksual, dhunës verbale, përçmimit. Kjo është personale sepse keqbërësit janë njerëz, respektivisht ekziston person që mund të përgjigjet për veprimet.

Dhunë kulturore - i themi atij aspekti të kulturës që shfrytëzohet për justifikim ose legjitimim të dhunës së drejtpërdrejtë kulturore. Nuk ekzistojnë kultura të dhunshme por ekzistojnë kultura të dhunës (shtypje përmes ideologjisë, religjionit etj). Këto në realitet janë qëndrime dhe besime që mbretërojnë dhe që na kanë mësuar që nga fëmijëria dhe mjedisi dhe të cilat i shfrytëzojmë si shprehje të fuqisë dhe dhunës.

Ri rrëfimi i historisë që i madhërojnë shkrimet historike dhe fitoret militante, përkundër glorifikimit të agjitacionit të jo dhunës, lëvizjeve, kryengritjes ose triumfeve të bashkëpunimit dhe lidhjes. Pothuajse të gjitha kulturat e njohin se vrasja e një personi është vrasje, por se qindra, mijëra njerëz gjatë kohës së konfliktit ose luftës, ose vrasjes së njerëzve të pafajshëm nga forcat e sigurisë është rezultat i konflikteve të rastësishme.

Dhuna strukturore - dhuna që nuk ka autor të identifikueshëm. Ekziston kur një grup, klasë, gjini, nacionalitet paraqiten se kanë më tepër qasje ndaj burimeve, të mirave dhe mundësi më shumë nga grupet, klasat, gjinitë, nacionalitet tjera. Dhe këto përparësi të pabarabarta janë të ndërtruara në sistemet ekonomike dhe sociale që udhëheqin me shoqëritë, shtetet dhe botës. Privilegje me kushtetutë, ligje, privilegje financiare në emër të kategorive të caktuara janë shembuj të dhunës strukturore. Tipike për këtë lloj dhune është se nuk ka një person të veçantë ose persona që janë drejtpërdrejtë përgjegjës për dhunën strukturore. Por, dhuna është në pjesën integrale të vetë strukturës së organizimit njerëzor-social, politike dhe ekonomike (eksploatim, segmentim, marginalizim, fragmentarizëm (Bobichand 2012). Dhuna strukturore- dhuna që nuk ka autor të identifikueshëm. Me dhunën strukturore përballemi në jetën e përditshme, duke filluar nga pamundësia për të gjetur ilaçe në barnatore dhe deri te diskriminimet në bazë të ndryshme.

Faktorët kryesor të dhunës

Dhuna paraqet problem serioz dhe global, me tendenca në rritje viteve të fundit. Shfaqja e çdoditshme dhe shënimi i dhunës shkakton një gjendje të re ndjeshmërisë dhe mundësisë së lëndimit të shoqërisë sonë. Ajo në fakt e dikton nevojën që dhuna të trajtohet seriozisht dhe në vazhdimësi me zbatimin e një qasje integrale, nëpërmjet rrjetit të sektorëve të ndryshëm dhe aktiviteteve të koordinuara. Ky trajtim i dhunës nënkupton ndërmarrjen e masave parandaluese me të cilat në shkallë të caktuar do të kishim sukses t'i kundërviheshim. Preventiva nënkupton ndërmarrjen e masave të ndryshme për neutralizim të faktorëve bazë që çojnë deri te shfaqja e dhunës.

Cilat janë faktorët kryesor të dhunës:

1. Individuale- karakteristikat e personit dhe mënyrat e sjelljes, problemi me vëmendjen, sjellja agresive, arritjet e dobëta arsimore, depresioni, urrejtja, xhelozia, vetëmbrojtja.
2. Ndikimi i familjes dhe moshatarëve- atmosfera në familje më së shpeshti është çelësi i zhvillimit të sjelljes agresive të dhunshme: mbikëqyrje e keqe, dënime të rënda fizike për disiplinim, konflikti mes prindërve, shkallë e ulët e ndërlidhjes, nënë e re e papërvojë, përjetimi i divorcit, kohezioni i ulët në familje, statusi i ulët socio-ekonomik, shoqërimi me moshatarë delikuent dhe pranimi i tërësishëm i qëndrimeve, të kuptuarit dhe idetë mbi jetën.
3. Sociale, politike dhe kulturologjike- bandat dhe ofertat lokale të armëve dhe drogës, cilësia e udhëheqjes me shtetin, ligjet dhe shkalla sa zbatohen ato, politika e mbrojtjes sociale, pabarazia e të hyrave, ndryshimet e shpejta demografike, urbanizimi dhe globalizimi, papunësia, kriza e vlerave (“Dhuna te të rinjtë”).

Format më të shpeshta të dhunës sot janë: dhuna gjinore, vrasjet, ngacmimet, dhuna mes moshatarëve, dhuna kibernetike, disiplinimi përmes dhunës. Shumë nga ata që kanë qenë viktimë të dhunës fizike ose keqtrajtimin gjinor asnjëherë nuk kanë kërkuar ndihmë: shumë nga ata kanë deklaruar se kanë menduar se është keqtrajtim ose nuk kanë konsideruar se paraqet problem. Pikërisht kjo konsiderohet si shkak kryesor që sjellë deri të shtimi i rasteve të dhunës. Mes tjerash është edhe: frika e viktimave ta paraqesin dhunën, marrëveshjet që i bëjnë viktimë me autorin e dhunës, turpi për të denoncuar një akt dhune për shkak të frikës nga etiketimi dhe stigmatizimi nga bashkësia, mos angazhimi në kohë i organeve, profesionalizimi i tyre, aftësia e autorëve që ta mbulojnë aktin e tyre dhe shumë të tjera. Numri i madh i akteve të dhunës është dëshmi e pamundësisë së organeve të drejtësisë të përballen me këtë lloj të deviacionit. Sa më i madh që është numri i këtyre akteve të dhunës aq më pak është besimi i qytetarëve në organet që janë të obliguara të garantojnë sigurinë e tyre.

Parandalimi

Konfliktet nuk mund të parandalohen ose të shmangen, ndërsa dhuna si një përgjigje e mundshme mund të shmanget dhe të parandalohet. Parandalimi i dhunës është më se i nevojshëm dhe e njëjta duhet të vendoset në të gjitha nivelet.

Parandalimi i dhunës mund të arrihet nëpërmjet zhvillimit të mënyrave për ballafaqim me konfliktet në mënyrë konstruktive dhe jo të dhunshme, me çka zhvillohet mirëkuptim, krijohet besim dhe në vetë këtë proces shpesh shqyrtohen supozimet mbi qëllimet, nevojat dhe interesat e të gjitha palëve në konflikt.

Parandalimi i dhunës në rrafshin individual ka dy qëllime: të nxiten mendimet dhe sjelljet e ndërlidhura me gjendjen shëndetësore të fëmijët dhe të rinjtë që të mbrohet zhvillimi i tyre dhe të zbatohen ato pikëpamje dhe sjellje të individit që tashmë janë të dhunshëm ose të cilëve iu kanoset rrezik që të lëndohen. Kjo preventivë është në veçanti e drejtuar në nxitjen e njerëzve që t'i zgjedhin problemet dhe përplasjet pa përdorim të dhunës. Intervenimet më të rëndomta kërkojnë që të zbatohen aftësi, qëndrime dhe besime të individit. Këto programe është e dëshirueshme të zbatohen në shkollë dhe adoleshentët të menaxhojnë me mllëfin, të zgjidhin konflikte dhe të zhvillojnë aftësi sociale dhe zgjidhje të problemeve. Dhe jo vetëm kjo, ky nivel përfshin aktivitetet vijuese: intervenim për trajtim dhe rehabilitim të adoleshentëve me sjellje të rrënuar, viktimat të dhunës, programe terapeutike me shërbime adekuate për viktimat e dhunës, përkrahje për grupe dhe terapi për sjellje gjatë depresionit, programe për zhvillim social me qëllim që ta përmirësojnë suksesin në shkollë, intervenime edukative për fëmijët dhe të rinjtë, intervenime tjera në nivel individual (linja të hapura), trajnim për shfrytëzim të sigurt të armës, zgjidhje të konfliktit dhe ballafaqim me zemërimin. Intervenimet në nivelin individual janë të drejtuara kryesisht në nxitjen e qëndrimit të shëndoshë dhe sjellje të fëmijët dhe të rinjtë gjatë zhvillimit të tyre dhe ndryshim i qëndrimeve dhe sjelljes të personat që tashmë janë të dhunshëm ose janë në rrezik që t'i bëjnë keq vetes.

Parandalimi në nivel të marrëdhënieve ka për qëllim të ndikojë mbi raportin e viktimës dhe autorit me njerëz me të cilët ata më së shpeshti janë në kontakt, si dhe të ndikojnë në zgjidhjen e problemeve në familje dhe ndikimin negativ nga moshatarët. Parandalimi në këtë nivel realizohet përmes programeve vijuese: zhvillim i aftësive, vizita në shtëpi, grupe për trajtim, shërbime, edukim prindëror, kujdes ditor, ekipe intervenimi për kujdestarët e më të moshuarve dhe me handikap, përkrahje plotësuese në familje që i ekspozohen rrezikut, trajnime për zhvillim të aftësive sociale.

Parandalimi në nivel të bashkësisë përfshinë përpjekjet në bashkësi që janë të drejtuara kah ngritja e vetëdijes publike mbi dhunën, stimulim i aktiviteteve të bashkësisë dhe sigurim i ndihmës dhe mbështetjes për viktimat. Kjo nënkupton p.sh fushatat në media që të përfshihen bashkësi të tëra, ose fushata edukative për rrethe institucionale siç janë shkollat, spitalet, vendet e punës, modifikimi i mjedisit, si rregullimi i ndriçimit rrugor dhe krijimi i shtigjeve të sigurta për fëmijë dhe të rinj në rrugë për në shkollë, dhe reduktim i qasjes të alkoolit. Programet e këtyra mund të përforcohen me trajnim adekuat të policisë, profesionistët shëndetësor dhe mësimdhënësit, OJQ-ve, që t'u ndihmohet të kuptojnë më mirë t'u përgjigjen llojeve të ndryshme të dhunës dhe të përmirësohen shërbimet e traumatologjisë që të përballen me pasojat e dhunës. Ndërlidhja e sektorëve në nivel të bashkësisë gjithnjë e më tepër po shfrytëzohet për ballafaqim me dhunën. Bëhet koordinimi i këshillave, forumeve dhe më tepër agjencive, me çka përfshihen numër i madh njerëzish, si gjyqtarë, punëtor shëndetësor dhe social, anëtarë të më tepër shoqatave, kuadër arsimor udhëheqës vendor religjioz dhe politikë. Zakonisht, funksioni i tyre është në shkëmbimin e informacioneve dhe aftësive, identifikimi i problemeve për të siguruar shërbime dhe avancim të vetëdijes së bashkësisë dhe masat për një ose më tepër lloje të dhunës.

Parandalimi në nivel të shoqërisë i përfshinë programet që kanë të bëjnë me faktorët kulturor, social dhe ekonomik që sjellin dhunë dhe që janë të drejtuara në ndryshimin e legjislacionit, politikave dhe mjedisit më të gjerë kulturor dhe social me qëllim të zvogëlimit të shkallës së dhunës së bashkësisë në tërësi. Këto programe përfshijnë: zbatim të ligjeve që ndalon transferim jolegal të armëve, program për çarmatosjen e popullatës, ndihmë ligjore dhe gjyqësore për përgatitjen dhe përmirësimin e ligjeve për dhunë interpersonale, marrëveshje dhe konventa ndërkombëtare që kanë të bëjnë me parandalimin e dhunës, harmonizim i standardeve me ligjet nacionale, përforcim dhe përmirësim i sistemit policor dhe gjyqësor, reformim të sistemit arsimor, zvogëlim të varfërisë dhe pabarazisë, programe për asistencë sociale dhe zhvillim ekonomik, programe për ndryshim të normave sociale dhe kulturore, politika për kontroll të përdorimit të alkoolit, vendosje e programeve për krijim të vendeve të punës për të papunësuarit.

Pse të veprojmë në mënyrë jo të dhunshme?

Transformimi paqësor i konflikteve (në mënyrë jo të dhunshme) është rrugë e fuqishme për arritjen e qëllimeve. Te ne kjo mënyrë e zgjidhjes së konflikteve është gjithnjë e pranishme dhe e aktualizuar, e favorizuar, e pranishme në apsketin teorik dhe racional kudo rreth nesh, por praktikisht dhe në aspektin e sjelljes, dhuna është lojtar i parë në skenën tonë.

Veprimi jo i dhunshëm paraqet formë aktive, grupore dhe e paarmatosur të luftës për kontroll të fuqisë në situata konfliktit. Si i tillë ky veprim nuk është pasiv por aktiv dhe nuk paraqet tentim për shmangie ose injorim të konfliktit, përkundrazi ky është një ballafaqim konstruktiv dhe kreativ me konfliktet.

Pjesë e shkaqeve dhe mashtrimeve se pse veprojmë dhunshëm në vend të mënyrës jo të dhunshme janë:

- sjellja jo e dhunshme është e ngadalshme;
- jo dhuna është pasive;
- vihet theksi në të folurën (bisedimin) në zgjidhjen e konflikteve;
- jo dhuna është për njerëzit e mirë, ndërsa bota është përplot me forca të këqija;
- jo dhuna është tipike për civilizimet lindore;
- mund të shfrytëzohet në konfliktet e brendshme dhe lokale, ndërsa është e padobishme për kontestet ndërshtetërore.

Të bindurit, apelet dhe veprimi jo i dhunshëm

Të bindurit dhe apelet në esencë paraqesin tentime racionale, emocionale dhe verbale për arritjen e pajtueshmërisë së kundërshtarit në raport me diçka. Për dallim nga kjo veprimi jo i dhunshëm nuk është vetëm verbal, por përbëhet edhe nga aktivitete jo-verbale sociale, ekonomike, politike. (p.sh: kërkesa për ta rritur pagën përderisa nuk u rritet është një rast i veprimit jo të dhunshëm.)

Veprimi jo i dhunshëm nuk ka të bëjë vetëm me bisedim dhe transformim të kuptimeve, besimeve ose institucioneve, nëse është efektiv ky veprim mund të nxisë transformim të vetëdijes te një rreth i caktuar njerëzish, institucionesh.

Negocimi, kompromisi dhe veprimi jo i dhunshëm

Negocimi si formë e transformimit të situatave të konfliktit dhe kontesteve i paraprinë veprimit jo të dhunshëm. Veprimi jo i dhunshëm zakonisht ndërmerret pas negociatave të pasuksesshme, ndërsa ndonjëherë edhe gjatë kohës sa zgjasin negociatat.

Në thelb negocimi është tentim për të bindur në mënyrë verbale ose duke shfrytëzuar procedurat ekzistuese institucionale. Negocimi është i mundur në rastet kur është i mundshëm kompromisi, në realitet veprimi jo i dhunshëm është mjet për luftë në të cilën qëndrojnë kundërshtarët dhe jo partnerët si në rastin e negocimit.

Duke u përballur me realitetin jemi të gatshëm të përballemi me faktin se jo dhuna nuk është diçka e pazakontë dhe e lejueshme dhe nuk duhet ta arsyetojmë ose mbulojmë. Thjesht mund ta ndalojmë nëse nuk i lejojmë të qëndrojnë në hije.

Integrimi, kundërshtimi, vendosmëria, profesionalizimi i organeve, trajnimi për veprim jo të dhunshëm janë vetëm pjesë e mjeteve kyçe, të cilat secila shoqëri duhet t'i përdorë që të parandalohet dhuna dhe e njëjta të ndihmojë në ndërtimin e një mjedisi të shëndoshë dhe harmonik për rritjen dhe zhvillimin e brezave të ardhshëm. Dhe kjo do të thotë komunikim jo i dhunshëm, ballafaqim konstruktiv me konfliktet, stereotipat dhe paragjykimet në aspekt të ndërtimit të raporteve inter-personale dhe inter-grupore për mirëkuptim të ndërsjellë, tolerancë, respektim të ndërsjellë, bashkëpunim dhe paqe.

Kohezioni social dhe integrimi i shoqërisë, në veçanti i atyre me parashenjën multikulturore dhe multietnike, në të njëjtën kohë do të thotë arritje të shkallës së lartë të stabilitetit dhe sigurisë dhe jo të dhunës. Qëllimi i këtij procesi të komplikuar është përforsimi i kohezionit shoqëror dhe integrim i pjesëtarëve të grupeve të veçanta në shoqëri. Këta dy procese, mund të sintetizojnë nëse ka ambient të tolerancës dhe të dialogut interkulturor.

PUNËTORI PËR DHUNËN – JODHUNËN

(Aleksandra Sarxhoska)

Qëllimet e aktiviteteve:

- T'u lejojehet nxënësve dhe të inkurajohen që t'i bëjnë kërkimet e veta dhe ata grupore rreth definicioneve për dhunën dhe jo dhunën.
- Të kërkojnë dallime të mendimeve dhe pikëpamjet e ndryshme për temën.
- Reflektim i pjesëmarrësve ku janë për nga morali, etika, politika lidhur me temën.
- Identifikimi i llojeve të dhunës, të drejtpërdrejtë dhe të jo të drejtpërdrejtë (dhunë strukturore dhe kulturore).

Aktiviteti 1: Stuhi idesh: çfarë është dhuna?

Kohëzgjatja: 15 minuta

Materialet e duhura: Letër flipçarti, ngjitës për letër, gazeta të vjetra, gërshtë

Përshkrimi i aktivitetit: Grupi ndahet në grupe më të vogla. Në grupet e vogla pjesëmarrësit kanë për detyrë të përzgjedhin tekste nga gazetat e vjetra, revistat, me tituj që tregojnë dhunë të çfarë do lloji. Ata duhet të krijojnë kolazh të artikujve që tregojnë dhunë. Vijon prezantimi i kolazheve të krijuara, me shpjegim plotësues nga ana e grupit, pse i trajtojnë pikërisht ata tituj si dhunë.

Pyetje për diskutim:

- Cilat lloje të dhunës i njihni?
- A keni të plotësoni ndonjë lloj të dhunës ose situatës e cila nuk është përmendur më parë?

Aktiviteti 2: Barometër të pikëpamjeve për dhunën – jo dhunës

Kohëzgjatja: 45 minuta

Materialet e duhura: letra të printuata me thëniet e poshtëshënuara.

Përshkrimi i aktivitetit: Thëniet që janë të shtypura në letra vendosen në mes të dyshemesë të hapësirës punuese. Hapësira rregullohet për aktivitetin barometër, me atë që në njërin skaj të hapësirës në dysheme vendoset një letër ku është e shkruar “është dhunë”, në skajin tjetër “nuk është dhunë”. U kërkohet pjesëmarrësve që të ngrihen dhe t'i shikojnë thëniet në dysheme, dhe me zgjedhjen e tyre t'i marrin letrat dhe sipas bindjes së tyre t'i vendosin në “është dhunë” ose “nuk është dhunë”, ose t'i vendosin kah mesi i hapësirës që do të thoshte se qëndrimi i pjesëmarrësit është mes të dyjave.

Pasi të ndahen të gjithë thëniet, nga pjesëmarrësit kërkohet që të shikohen të gjithë thëniet e vendosura. Nëse nuk jeni të sigurt pse një thënie e dhënë është në një anë dhe jo në tjetrën, duhet të bëhet pyetje pjesëmarrësit që e ka vendosur thënien në vendin e caktuar. Jepet shpjegim për pyetjet e parashtruara.

Thënie:

- Bartja e detyrueshme e uniformës.
- Drejtori e ndalon muzikën në fundin e vitit shkollor.
- Puna pedagogjike është ideale për gratë për arsye se lejon më shumë hapësirë për t'u kujdesur për familjen dhe punët e shtëpisë.
- Rregullsi në shkollë
- Profesori ka të drejtë ta largoj nxënësin nga ora
- Nxënësit kanë të drejtë ta kontrollojnë rregullsinë e profesorëve.
- Drejtori ka të drejtë të bëjë anketë anonime për punën e profesorëve
- Drejtori i shkollës me këmbëngulje kërkon nga bashkëpunëtorja e tij që të del me atë ndonëse ajo refuzon
- Përderisa nxënësit përdorin shprehje nga skajet e tjera të botës, mësuesi i korrigjon
- Rregulli dhe disiplina në klasë janë shprehje të autoritetit të mësuesit
- Ikja nga orët ndodh sepse profesorët nuk kanë autoritet te nxënësit.
- Duhet të lejohet në shkolla të veçanta të mësojnë maqedonasit, dhe në të veçanta shqiptarët.
- Dënimi fizik duhet të jetë masa e fundit në arsim.
- Gratë kanë të drejtë të mos gatuajnë nëse nuk dëshirojnë.
- Gratë janë më paqësore se burrat
- Gruaja e suksesshme duhet të balancoj ndërmjet detyrimeve familjare dhe profesionale
- Kur paraqitemi për punë, pyetja për përkatësinë politike është personale
- Në konkurs për vend pune, drejtori punëson kushëririn e tij
- Pakicat nacionale duhet të diskriminohen pozitivisht gjatë konkurseve për punë
- Prindërit duhet të kenë të drejtë ta godasin fëmijën e tyre kur ai/ajo sillet keq
- Nëna duhet të ketë të drejtë mbi fëmijën pas ndarjes
- Çdokush ka të drejtë ta vendos flamurin si të dëshiroj në shtëpinë e tij
- Gej parada
- Duhan prijia në çdo hapësirë të mbyllur duhet të jetë e ndaluar përderisa në atë hapësirë ka njerëz që nuk pinë duhan
- Populli gjerman e filloi luftën e dytë botërore
- Duhet t'i ndihmohet Afrikës që të civilizohet
- Pas përfundimit të ceremonisë fetare, prifti i fton pjesëmarrësit në mbledhje të partisë politike
- Shkenca fetare nuk e ka vendin në arsim
- Të drejtë për vendin ka ai që ka ardhur i pari aty
- Punësimet partiake arsyetohen
- Lipsi i tërheq kalimtarët për krahu
- Ai është qytetar besnik i këtij shteti
- Përderisa njerëzit nuk mund të jetojnë së bashku, më mirë është të ndahen
- Shumica e njerëzve në një rajon të shtetit kërkojnë që ku rajon të jetë shtet i veçantë
- Secili shqiptar duhet ta dijë gjuhën maqedonase
- Secili maqedonas duhet ta dijë gjuhën shqipe
- Kujt nuk i pëlqen shteti, mund lirisht të shkoj
- Projekti Shkupi 2014
- I gjithë grupi nuk mund të vazhdoj me punë, meqë disa njerëz, prezenca e të cilëve është e nevojshme, vonohen
- Mediet përcjellin informata të pasakta rreth ndodhive
- Viktima ka të drejtë të falë

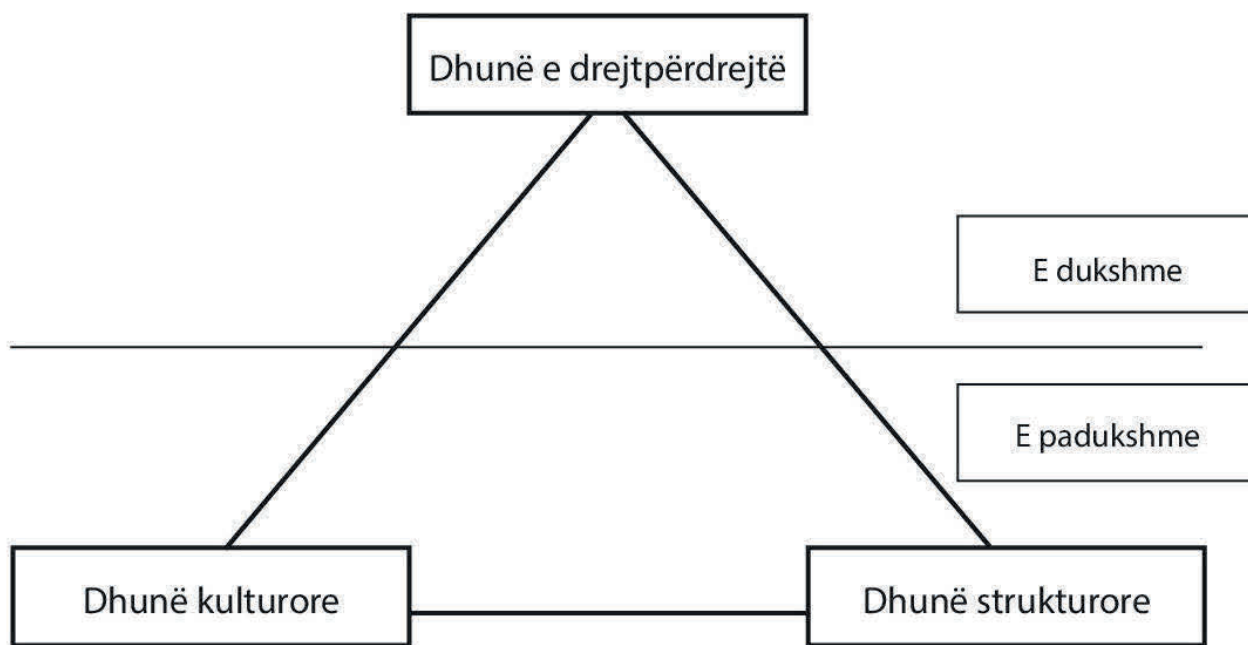
Aktiviteti 3: Identifikimi i llojeve të dhunës

Materialet e duhura: Letër flipçarti e përgatitur për stuhinë e ideve në mënyrë të trekëndëshit (si në foto)

Kohëzgjatja: 15 minuta

Përshkrimi i aktivitetit: pjesëmarrësve në plenum u kërkohet që t'i identifikojnë llojet e dhunës të dy kategorive:

1. Dhunë e drejtpërdrejtë ose e dukshme – e cila lehtë identifikohet si dhunë, që është lehtë e dukshme
2. Dhunë e jo e drejtpërdrejtë ose e padukshme – dhunë strukturore, dhunë kulturore



Trekëndëshi i dhunës i Johan Galtung (Galtung, 1990)

Bibliografia:

- Bobichand, Rajkumar (2012). Understanding Violence Triangle And Structural Violence.
- E marrë nga: <http://kanglaonline.com/2012/07/understanding-violence-triangle-and-structural-violence-by-rajkumar-bobichand/> (27.05.2017)
- Galtung, J. (1990). Cultural Violence in Journal of Peace Research, Vol. 27(3), p. 291-302.
- Ѓорѓев Т., Чичевалиева С. (2006): Извештај за насилство и здравје во Македонија и водич за превенција, f. 28
- Насилство кај младите. Factsheet of World Health Organization (n.d.). E marrë nga: http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/factsheets/en/youth_mac.pdf?ua=1 (27.05.2017)
- Трајковски, И, Крстевски, Т. Петрушевски З. (2009), Социологија, Гоцмар: Скопје

LIDERSHIPI

doc. dr. Alma Tasevska dhe prof. dr. Lena Damoska

Lidershipi si dukuri gjithnjë e më tepër është lëndë studimi si nga ana praktike po ashtu edhe nga ana e karakterit të saktësisë. Nocioni lidërsnip vjen nga fjala LEADERSHIP që në esencë do të thotë udhëheqje, drejtim, menaxhim.

Përcaktimi terminologjik i lidërsnipit definohet si vijon: Lidërsnipi paraqet proces nëpërmjet të cilit një person mund të ndikojë në anëtarë të tjerë të grupit për shkak të realizimit të qëllimeve të përcaktuara, ndërsa personi që ka ndikim mbi grupin quhet lider.

Nga shumë përkufizime mbi lidërsnipin si të rëndësishme konsiderohen ato të Karter Mek Namarës, ndërsa si më të rëndësishme i veçojmë: “Lidërsnipi është dhënia e drejtimeve dhe ushtrim i ndikimit mbi të tjerët që t’i ndjekin ata drejtime”. (Carter Mc Namara, 2005) “Lidërsnipi është ndikim mbi njerëzit me përcaktim qëllimesh, dhënie drejtimesh dhe motivim derisa punojnë që t’i realizojnë detyrat dhe ta avancojnë organizatën”

Nga të gjitha përkufizimet në këtë temë mund të vërejmë se lidërsnipi është proces në të cilin individët udhëheqin grup njerëzish, i drejtojnë dhe motivojnë me qëllim të zbatimit të një detyre të caktuar.

Lidërsnipi gjithnjë e më tepër është e pranishme edhe në sferën e arsimit, dhe së këndejmi në vazhdim japim një pasqyrë të shkurtër të këtyre aspekteve.

Ngjashëm si në menaxhimin në arsim, ekzistojnë një numër i madh teorish dhe modelesh të ndërlidhura me lidërsnipin në arsim, mes të cilave ndodhet edhe modeli i propozuar nga autorët Bush dhe Gillover (2011), të cilat i vendosin teoritë e lidërsnipit në arsim përkundër teorive të menaxhimit në arsim.

Tabela 1 i paraqet tipologjitë që identifikojnë 10 modele të lidërsnipit dhe i vendos përballë gjashtë modeleve të menaxhimit.

Tabela nr.1: Modeli i menaxhimit dhe lidërsnipit në arsim

| Modeli i menaxhimit të arsimit | Modeli i lidërsnipit në arsim |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">Formal | <ul style="list-style-type: none">Menaxhues |
| <ul style="list-style-type: none">Kolegial | <ul style="list-style-type: none">Pjesëmarrës, transformues, shpërndarës |
| <ul style="list-style-type: none">Politik | <ul style="list-style-type: none">Transaksional |
| <ul style="list-style-type: none">Subjektiv | <ul style="list-style-type: none">Postmodern, emocional |
| <ul style="list-style-type: none">I dykuptimshëm | <ul style="list-style-type: none">I paparashikueshëm |
| <ul style="list-style-type: none">Kulturor | <ul style="list-style-type: none">Moral, udhëzues |

Udhëheqja, shpesh përshkruhet si udhëheqje e cili është e përqendruar në mësim, i cili nuk është i ndërlidhur me asnjë model menaxhimi, sepse më tepër është i fokusuar drejt ndikimit, mësimin dhe studimit. Modeli në Tabelën 1 nuk është deri në fund i shterur.

Sipas autorëve tjerë, si p.sh. (Davies, 2004) identifikohen edhe 7 kategori tjera:

1. Lidership strategjik
2. Lidership shpalljesh
3. Lidership etik
4. Lidership konstruktiv
5. Lidership poetik dhe politik
6. Lidership biznesor
7. Lidership i qëndrueshëm“ (Davies, 2004)

Të gjitha këto kategori të lidershipit në arsim në situata të ndryshme kontekstuale gjejnë zbatimin e tyre. Por, patjetër të theksohet se dallueshmëria e tyre dhe një analizë më e thelluar çon drejt zhvillimit të procesit të lidershipit dhe të kuptuarit më të thellë të tij në praktikatat e përditshme.

PUNËTORI PËR LIDERSHIPIN

(Elona Bajrami Luma)

Qëllimet e ushtrimeve:

- Të definohet roli i liderit në një grup të caktuar;
- Të definohen rolet e pjesëmarrësve të grupit dhe roli i liderit;
- Të theksohet roli i bashkëpunimit të përbashkët për arritjen e qëllimeve të përbashkëta në grup.

Aktiviteti 1: Formimi i figurave me ndihmën e litarit

Kohëzgjatja: 35 minuta

Materialet e nevojshme: Litar së paku i gjatë 20 metra, një copë shiriti për mbylljen e syve.

Përshkrimi i aktivitetit: Të gjithë pjesëmarrësit qëndrojnë në rreth dhe iu jepet instruksione për 5 minuta të zgjedhin personin që do t'i udhëheq gjatë ushtrimit. Pasi të zgjidhet lideri, të gjithë pjesëmarrësit i mbyllin sytë, me përjashtim të liderit të zgjedhur. Detyrë e gjithë grupit është të formojë figurë gjeometrike me litar (secili pjesëmarrës e mban litarin me dy duar) dhe punon sipas instruksioneve që ia jep lideri. Lideri i udhëheqë pjesëmarrësit në drejtimin që duhet të lëvizin (para, pas, djathtas, majtas) derisa të arrihet figura gjeometrike e kërkuar (rreth, katërkëndësh, trekëndësh etj.), por gjatë kësaj nuk është i lejuar kontakti fizik.

Gjatë kohës së ushtrimit pjesëmarrësit nuk duhet ta lëshojnë litarin nga duart. Komunikimi verbal mes liderit dhe pjesëmarrësve është i lejuar. Pas formimit të secilës figurë, pjesëmarrësit i hapin sytë dhe e shikojnë se si e kanë kryer detyrën. Pastaj, përsëri i mbyllin sytë dhe vazhdojnë me figurën tjetër të dhënë nga trajnuesja. Gjatë kohës së aktivitetit formohen 4 deri më 5 figura gjeometrike.

Pyetje për diskutim:

- Si ndjeheshit?
- Sa jeni të kënaqur me format që i krijuat?
- A ishin mjaftueshëm të qarta instruksionet të dhëna nga lideri për ju?
- A kishte bashkëpunim mes liderit dhe grupit?
- Si ndjehej lideri?

Aktiviteti 2: Barometri

Kohëzgjatja: 15 minuta

Përshkrimi i aktivitetit: Pjesëmarrësit, në varësi nga qëndrimi i tyre ndaj pyetjeve të parashtruara nga ana e trajnuesve pozicionohen në polin e barometrit (poli pozitiv dhe negativ). Pasi të pozicionohen pjesëmarrësit duhet të shpjegojnë pse u pozicionuan në atë vend.

Pyetje për diskutim:

- A duhet lideri të jetë i imponuar?
- A duhet lideri të jetë njëri nga ne?
- A duhet lideri ta ndjekë grupin (në polin pozitiv), apo grupi duhet ta ndjekë atë (në polin negativ)?
- Liderët lindin si të tillë (në polin pozitiv). Liderët bëhen të tillë (në polin negativ).

Aktiviteti 3: Zgjedhja e mbretit/mbretëreshës

Kohëzgjatja: 45 minuta

Materialia e nevojshme: Letër flipchart, stikerë, markerë, stilolapsa

Përshkrimi i aktivitetit: Nga grupi kërkohet të zgjidhet pjesëmarrës i cili do të jetë mbretëreshë/mbret i grupit pa komunikim verbal.

Pasi të bëhet zgjedhja, diskutohen pyetjet vijuese:

- Si e vendosët?
- Si shkoi procesi?

Pas diskutimit mbretëresha/mbreti ulen në qendër të rrethit, ndërsa pjesëmarrësit tjerë në stikerë i shkruajnë të gjitha pritjet e tyre që i kanë për mbretëreshën/mbretin. Në një stiker shkruhet një pritshmëri. Pasi grupi t'i ketë shkruar pritjet, ata duhet t'i ngjisin stikerët në trupin e mbretëreshës/mbretit. Pasi të kenë mbaruar të gjithë me shkrimin në stikere, ato lexohen para grupit. Pas leximit të pritjeve, mbretëresha/mbreti pyetet: si ndjehet? Pastaj grupi ka për detyrë që t'i kategorizojë pritjet në tre grupe (në tre flipchart letra të ndryshme), përgjegjësitë e grupit; përgjegjësitë e mbretëreshës/mbretit; pritjet e tepruara. Kategorizimi përcillet me diskutim për vendimin, gjatë kohës së përpjekjes për t'u grupuar pritjet.

Bibliografia:

- Bush, T. (2011), Theories of Educational Leadership and Management, 4-th Edition, SAGE, pg.36
- Davies, B. (2004), The Essentials of School Leadership, London: Paul Chapman
- Mc Namara, C (2005). Field Guide to Consulting and Organizational Development .Authenticity Consulting, LLC

MARRJA E VENDIMEVE

doc. dr. Alma Tasevska dhe prof. dr. Lena Damoska

Procesi i marrjes së vendimeve në vete përfshinë disa aspekte që kanë të bëjnë me:

Dijen

- Procesi dhe strategjitë për marrjen e vendimeve
- Teoritë dhe modelet për marrjen e vendimeve
- Informacione resursesh, strategjitë për grumbullimin dhe analizën e të dhënave
- Teori sistematike
- Teori dhe modele të organizatave dhe principe të organizimit dhe zhvillimit

Dispozitat

- Marrja e vendimeve me bashkëpunim
- Marrja e vendimeve nëpërmjet mësimit
- Pranimi i përgjegjësisë për vendimmarrje
- Përfshirje e personave përgjegjës për vendime më të rëndësishme
- Rëndësia e vazhdimt të dialogut për marrjen e vendimeve

Shkathtësitë

- Lideriship facilitativ, aftësi për të ndërtuar konsensus dhe udhëheqje të procesit të grupit efektiv
- Qasje sistematike e zbatuar në marrjen e vendimeve
- Të marrësh parasysh informacione të ndryshme resursesh
- Identifikimi i problemit potencial dhe zgjidhje e problemit
- Përdorimi i aftësive komunikuese efektive
- Vendimet ndahen me të gjitha shërbimet kompetente
- Vendimet vlerësohen në mënyrë adekuate, ndërsa rezultatet diskutohen me shërbimet kompetente

Shikuar në aspektin historik, procesi i marrjes së vendimeve është trajtuar si një proces shkencor, i cili është i vijueshëm, racional, logjik dhe sekuencial. Dy pikëpamje të rëndësishme të modelit racional të marrjes së vendimeve janë ai Herbert Simonit dhe Piter Drukerit (Peter. F. Drucker).

“Autori Herbert Simon identifikon tre faza kryesore në procesin e marrjes së vendimeve: aktivitete inteligjente, aktivitete të dizajnuara dhe aktivitete për zgjedhje. Ndërsa, autori Piter Druker (Peter.F. Drucker) krijon listë me pesë hapa që mundësojnë marrjen e vendimeve. Ato hapa janë: (1) Përkufizimi i problemit, (2) Analiza e problemit, (3) Zhvillimi i solucioneve alternative, (4) Përkufizimi i mundësisë më të mirë dhe (5) Ndryshimi i vendimit kah një aksion efektiv. Marrja e vendimit të vetë institucionit do të ndikonte së paku në një nga katër faktorët kyç të mjedisit shkollor: ekologji, strukturë, mileun dhe kulturën. Ndryshimi i një faktori do të thotë ndryshim edhe te faktori tjetër. Marrja e vendimeve nuk mund të ketë kuptim një shkallësh. Sistemi organizativ thjesht nuk e lejon atë.”(Owens, Valesky, 2015)

Konsiderojmë se pikërisht këto pikëpamje dhe qëndrime më të reja të ndërlidhura me procesin e marrjes së vendimeve mund t'i rishfaqim edhe në kontekste të ndryshme arsimore. Në veçanti i ndajmë kontekstet multikulturore formale dhe joformale, ku marrja e vendimeve mund të praktikohet në këtë mënyrë, megjithatë që të merret një vendim i caktuar pjesëtarët në atë situatë duhet ta definojnë dhe analizojnë problemin, të zhvillojnë zgjidhje alternative të cilat dalin nga matrica e përditshme e të menduarit dhe sjelljes, të zgjidhet mundësia më e mirë dhe pastaj të zbatohet. Pikërisht për këtë zbatim i kësaj qasjeje do të thotë edhe zhvillim i aftësive dhe shkathtësive për marrjen e vendimeve efektive.

PUNËTORI PËR MARRJEN E VENDIMEVE NË GRUP

(Elona Bajrami Luma)

Qëllimi i aktiviteteve:

- Të definohen përparësitë dhe mangësitë e vendimmarrjes së përbashkët;
- Të theksohet rëndësia e përfshirjes aktive të secilit pjesëmarrës përgjatë gjithë procesit të punës.

Aktiviteti 1: Mbijetesa

Kohëzgjatja: 45 minuta

Materialet e nevojshme: Fletë A4 në të cilat trajnuesit kanë të shënuara 15 gjëra që janë në anije (do të jenë të shënuara nga ana e trajnuesve). Këto fletë gjatë kohës së ushtrimit janë të vendosura në dyshe që të mund t'i shohin

Përshkrimi i aktivitetit: Nga grupi kërkohet të paramendojnë se kanë mbijetuar një stuhi deti dhe në atë moment valët i kanë nxjerrë në bregun e një ishulli të shkretë. Në ishull, kushtet për jetë janë minimale. Për fat, në afërsi të bregut mund ta shohin anijen në të cilën pjesëmarrësit e dinë se ka 15 gjëra që janë shumë të rëndësishme për jetën. Mirëpo, ekziston një problem, anija për 20 minuta tërësisht do të fundoset dhe për këtë nga anija mund të shpëtohen vetëm tri gjëra. Detyra e grupit është që bashkërisht të vendosin në afat brenda 20 minutash, cilat janë 3 nga 15 gjërat e rëndësishme që janë në anije, me të cilat do të mbijetojnë në ishull.

Pyetje për diskutim:

- A ishte e lehtë të merret vendim i përbashkët?
- Çfarë funksiononte dhe çfarë jo?
- Kush ju udhëhiqte?
- Cili preferoi të jetë i udhëhequr?
- Si ta përshpejtoni procesin e marrjes së vendimeve?
- A janë të gjithë të kënaqur me vendimin?

Aktiviteti 2: Planeti

Kohëzgjatja: 80 minuta

Materialet e nevojshme: fletore, stilolapsa, letra flipchart

Përshkrimi i aktivitetit: Është zbuluar planet i ri me kushte të përsosura për jetë. Pas disa ditësh nga zbulimi i planetit ju jeni të përzgjedhur të jeni një nga anëtarët e komisionit i cili do të vendosë se kush do të jetojë në planetin e ri.

Ju si anëtar i Komisionit për shpërngulje keni 5 minuta kohë të mendoni dhe të shkruani tre shkathtësi dhe tre virtyte, të cilat duhet t'i kenë njerëzit që do të jetojnë në planet.

Pasi që të gjithë të kenë mbaruar me shënimin e tre aftësive dhe tre virtyteve individuale, pjesëmarrësit formojnë dyshe dhe me partnerët e tyre në afat prej 8 minutash bashkërisht duhet të vendosni për tre aftësi dhe tre virtyte.

Pastaj, në grupe 4 (2 dyshe) në afat prej 12 minutash vendosni për gjërat e njëjta.

Pastaj në grupe me 8 (dy grupe të mëparshme nga 4) vendosin për tre aftësi dhe tre virtyte në afat prej 15 minutash.

Dhe, në fund, gjithë grupi përgjatë 20 minutave bashkërisht patjetër të vendosë për tre aftësi dhe tre virtyte.

Pyetje për diskutim:

- Çfarë ndodhi?
- Sa jeni të kënaqur me rezultatin?
- Sa jeni të kënaqur me procesin?
- Në cilën fazë ishte më lehtë marrja e vendimit: individualisht, në dyshe, me 4 veta, me 8 veta apo në grupin plenar?
- Çfarë ishte e rëndë?

Bibliografia:

- Owens, E, R & Valesky, T. C (2015), *Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform*, 11th Edition, Florida Gulf Coast University
- Sustain R.C, & Hastie, R.(2015). *Wiser: getting beyond group think to make groups smarter*. Harvard business review press

Fuqia shpesh përshkruhet si imponim nga ana e elitave mbi klasat më të ulëta, në monopolin e shtetit në kontrollin legjitim të dhunës ose aftësia e tyre që t'i kontrollojnë materialet prodhuese që t'i detyrojnë tjerët të punojnë për ta. (Lewllen, 2009).

Në të gjitha shoqëritë, nga më primitivet e deri të më të civilizuarat, njerëzit thellësisht jetojnë në veprimin e fuqisë. Çështjet bazike të fuqisë mund të përcillen kudo, nga rastet e kufizuara siç janë bandat elitare të gjuetarëve-grumbullues të ushqimit në Afrikë deri te klasat hierarkike në Indi, biznes korporatave në Tokio ose Nju Jork dhe shteteve totalitare në Evropën Lindore.

Ritualet e përsosura të shprehjes së respektit-adhurimit të madhështive, duartrokitjeve të fjalimeve, protokollet e mbrëmjeve festive, renditja e makinave zyrtare, qasje tek aeroplani i korporatës, përshëndetja ushtarake- e kremtojnë posedimin e fuqisë (Gallbrajt, 1995).

Fuqia për të bërë zgjedhje, tregon për aftësinë për ta ndryshuar një situatë që si diçka e trashëguar mund të kuptohet si kapacitet për transformim. Sipas Gallbrajtit tre gjëra ofrojnë qasje te fuqia: personi, prona dhe organizimi, të cilat shfaqen si kombinime njëra me tjetrën, sepse personi forcohet me pronën dhe merr fuqi plotësuese nga organizata (Gallbrajt, 1995).

Nga ana tjetër çdo manifestim i fuqisë prodhon të kundërtën, jo gjithmonë të barasvlershme, manifestimi i fuqisë, sepse çdo përpjekje që njerëzit t'i nënshtrohen vullnetit të të tjerëve përballet me një formë të rezistencës që i kundërvihet këtij nënshttrimi.

Erik Vukf dallon tre lloje të fuqisë shoqërore edhe atë, interpersonale, e cila e përfshinë aftësinë e një individi që t'ia diktojë vullnetin e tij një individi tjetër; fuqia organizuese thekson se si individi ose bashkësitë shoqërore mund t'i kufizojnë individët e tjerë në një mjedis të dhënë shoqëror dhe fuqia strukturore që organizon mjedise shoqërore dhe që e kontrollon akumulimin e punës shoqërore (Shulc, Emil & Lavenda, Robert, 2009).

Kris Han si burime të fuqisë i përcakton: fuqinë ekonomike që forcon legjitimitetin e sunduesit në shoqërinë hierarkike, pa të cilën nuk mund të mendohet shteti i organizuar modern burokratik, demokratikja- zgjedhje garuese që të rrënjoset vullneti i njerëzve dhe t'iu mundësohet mandat për udhëheqje liderëve në një suazë të caktuar kohore; e detyrueshmjaparaqitja e forcës fizike ose kërcënimit për aplikim, e cila përdoret në më tepër nivele: brutaliteti i zakonshëm shtëpiak, vëzhgimi i barinjve nomad, përdorimi i armëve kimike dhe nukleare për frikësim; fuqia e drejtësisë - kuptimi mbi atë që është e drejtë dhe e gabuar, sistemi që rregullon agresion dhe dhunë sepse autoriteti i drejtësisë është i ndihmuar nga forca legjitime; ideologjike- nënshttrimi pa forcë ose kërcënim force, ideja e legjitimitetit që varet nga paraqitja e së kaluarës dhe së ardhmes, të cilat manipulohen me simbole dhe rituale (Han, 2009)

Përkundër këtyre qasjeve, është qasja analitike postmoderne e filozofit francez Mishel Fuko sipas së cilës, fuqia, qëllim kryesor e ka normalizimin dhe krijimin e trupave të dëgjueshëm, që do të thotë se dallohet në faktin se ajo është disiplinuese dhe rrëfyese.

Gjithashtu si karakteristikë e formës së fuqisë ai e thekson edhe mospasjen e një qendre të vetme që ndodhet në një burim të vetëm pavarësie, nga e cila do të shfaqeshin forma tjera varshmërie sekondare: “Fuqia është gjithkund, jo sepse përfshin gjithçka, por sepse vjen nga kudo. Fuqia është e pakufizuar, e gjithë pranishme: ajo gjithnjë është aty” (Foucault, 1980a). Kjo do të thotë se fuqia nuk shpërndahet nga lart-poshtë, por vepron nga poshtë-lartë, ajo ka natyrë kapilare dhe qarkullon nëpër gjithë shoqërinë dhe ndikon në çdo nivel të praktikës shoqërore, raporteve shoqërore dhe institucioneve, sillet rreth fushave të decentralizuara të rrjeteve institucionale prej nga edhe merret nga strukturat më të mëdha, siç janë klasat, shteti etj. Do me thënë ajo është ndërvepruese dhe vepron nga pika të panumërta, është tërësisht e papërcaktuar në karakterin e saj, nuk është e përfituar, e kapshme dhe e shpërndarë, dhe as ka subjekte që e posedojnë përmes kanaleve anonime në një aktivitet të pastër strukturor (Best, S.&Kellner, D., 1996)

Fuko gjithashtu insiston se fuqia është produktive, sepse nxitë kënaqësi dhe forma të dijes, prodhon diskurse. Ajo duhet më tepër të kuptohet si rrjetë raportesh produktive, të cilat janë përgjegjëse për krijimin e subjekteve si produkte dhe përfaqësues të fuqisë për shkak se nuk është një entitet i dhënë paraprakisht i cili është i shfrytëzuar për praktikimin e fuqisë, përkundrazi individi me identitetin dhe karakteristikat e tij është produkt i një raporti të fuqisë që ushtrohet mbi trupat, shumëllojshmëritë, dëshirat, forcat kështu që nuk është qëllim parësor dhe lëvizë përgjatë gjithë trupit të shoqërisë dhe jo si diçka negative që ka për qëllim represionin. (Fern, H. 2002).

Kjo do të thotë se fuqia është pronë e subjekteve dhe jo e dijes, për shkak se fuqia krijon ndikim në nivel dëshire, por gjithashtu edhe në nivel dijeje. Nëse e pengon dija, fuqia e krijon.

Kjo mënyrë e përkufizimit të fuqisë i rrëzon teoritë moderne sipas të cilave ajo është dhe duhet të jetë e brumosur në makrostrukturat ose klasat udhëheqëse dhe të ketë natyrë infektuese, duke zhvilluar kështu qasje të reja postmoderne të cilat fuqinë e shohin si të shpërndarë dhe heteromorfe që është pjesëmarrëse në vetë procesin e konstituimit të trupit dhe identitetit të individit.

Përkundër teorive moderne që dijen e shohin si neutrale dhe objektive (pozitivizmi) ose emancipuese (marksizmi), Fuko thekson se dija është e pandashme nga regjimet e fuqisë, një koncept që është simptomatik për dyshimin postmodern të arsyes dhe skemave emancipuese që theksohen në emër të tyre.

Për Fukonë disiplina është një nga karakteristikat e fuqisë moderne, qëllimi i së cilës është krijimi i trupave të dëgjueshëm dhe të shfrytëzueshëm, duke i zgjeruar forcat trupore, në kuptimin ekonomik të shfrytëzimit, dhe në të njëjtën kohë duke zvogëluar ato në kuptimin politik, respektivisht disiplina “e ndanë fuqinë e trupit dhe nga ajo krijon “aftësi”, “kapacitet” që do ta zgjerojë; nga ana tjetër e rrotullon energjinë ose pushtetin që mund të dalë nga kjo dhe vendosë raport nënshtrimi të rreptë. (Fuko, 2004)

Në këtë mënyrë, individi modern është shndërruar në objekt dhe subjekt të dijes, pozitivisht e formuar në matricat e mekanizmave shkencorë-disciplinarë, qenësisë etike/ligjore/psikologjike/mjekësore/seksuale, që me shumë kujdes është prodhuar në përputhje me gjithë teknikën e trupave dhe forcave (Fuko, 1979).

Sipas të kuptuarit të Fukosë nocioni subjekt në njërin anë ka kuptimin e njeriut i cili është i ndërlidhur me identitetin e tij përmes vetëdijes dhe nga ana tjetër i kontrolluar dhe i varur nga një subjekt tjetër. Në këtë mënyrë ai hedh poshtë modelin arsimor, i cili para së gjithash ndërlidhë vetëdijen, vetë kuptimin dhe lirinë si dhe shfaqjen për subjekt konstitutiv si një mistifikim humanist duke theksuar se “duhet të ndahemi nga subjekti i konstituuar dhe të çlirohemi nga vetë subjekti, respektivisht duhet të mbërrijmë te analiza që mund të shpjegojë konstituimin e subjektit në suazën historike” (Fuko, 1980b).

PUNËTORI PËR FUQINË

(Boran Ivanoski)

Qëllimet e aktiviteteve:

Ushtrimi është paraqitje e dobishme e një analize më të gjerë të fuqisë, dhe do të ndihmojë në:

- Të kuptuarit e fuqisë në shoqëri.
- Identifikimi i potencialeve personale për fuqi.
- Kush jemi ne si individ dhe grupe në raport me ata me fuqi në shoqëri,
- Të kuptuarit e thellë mbi atë se si identiteti, fuqia, varësia dhe përjashtimi ndikojnë mbi ne si individ.
- Ilustrim sa është fuqia dinamike dhe e varur nga raportet, lidhjet mes individit dhe shoqërisë.

Aktiviteti 1: Stuhi idesh – fuqi?

Kohëzgjatja: 15 minuta

Materiale të nevojshme: List flipchart e parapërgatitur në të cilën është e shënuar tema mbi stuhinë e ideve “fuqi”.

Përshkrimi i aktivitetit: Ky aktivitet është i destinuar të shfrytëzohet para se të fillohet me ushtrimin e radhës “Statuja me karrige”. Me këtë qasje, pjesëmarrësit do të vetëdijesohen me format e ndryshme të fuqisë në shoqëri.

Aktiviteti 2: Aeroplani

Kohëzgjatja: 80 minuta

Materialet e nevojshme: “Jelekë për shpëtim” paraprakisht të përgatitur nga flipcharti, në të cilat janë shkruar emrat e grupeve për çdo pjesëmarrës. Në flipchart të veçantë është e shkruar lista të gjitha grupeve që ndodhen në aeroplan.

Përshkrimi i aktivitetit: Pjesëmarrësve iu është ofruar të zgjedhin nga një rrip për shpëtim. Në secilin nga rripat për shpëtim janë shënuar kategoritë e mëposhtme:

1. Të rinj
2. Ushtria
3. Kompani multinationale (Coca Cola, Mekdonallds)
4. Paqeruajtës
5. Njerëz të moshuar
6. Njerëz me aftësi të kufizuara
7. Zezak
8. Media
9. Qeveri
10. Gra

Është e rëndësishme të theksohet se secila kategori ka nga dy rripa për shpëtim. Pra, duhet të përgatiten aq rripa sa ka pjesëmarrës. Numri i kategorive të adaptohet me numrin e pjesëmarrësve. Më këtë, dy pjesëmarrës përfaqësojnë një kategori të grupit.

1. Shpjegimi i detyrës:

Pjesëmarrësit qëndrojnë në grup me rripat për shpëtim. Facilitatori ua jep instruksionet vijuese:

Pjesëmarrësit që përfaqësojnë një grup janë një dyshe. Secila dyshe përfaqëson një zë. Dyshet nuk mund të ndahen.

Të gjithë së bashku udhëtojnë për në konferencë. Tema e konferencës është “Konflikti dhe dhuna në botë dhe mundësitë e veprimtimit”. Ju e përfaqësoni në konferencë grupin që paraprakisht e keni zgjedhur. Befas piloti ju paralajmëron se për shkak të problemeve teknike të gjithë duhet ta lëshojnë aeroplanin për më pak se një orë. Megjithatë, numri i parashutave nuk është i mjaftueshëm për të gjithë. Piloti ka parashutën e tij personale dhe nuk është i gatshëm t’ia jap asnjërit

2. Koha për të menduar:

Secila dyshe duhet t’i shkruajë shkaqet sepse mendojnë se duhet të marrin parashutë dhe me këtë ta sigurojnë dhe vazhdojnë udhëtimin për në konferencë dhe të punojnë mbi konfliktet në botë. Pastaj secila dyshe do të zgjedh përfaqësues. Keni 5 minuta ta bëni këtë.

3. Prezantimi i grupeve:

Pasi dyshet të kenë mbaruar me detyrën paraprake u kërkohet që t’i prezantojnë shkaqet para të gjithëve. Kanë nga 3 minuta për prezantim.

4. Sjellja e vendimeve sipas dysheve

Pas prezantimit, dyshet kanë nga 5 minuta kohë të diskutojnë mbi atë se kush duhet të marrë parashutë dhe të vendoset për 5 grupe për të cilat do ta japin votën e tyre, por nuk guxojnë të votojnë për vete. Votimi është i fshehtë-dyshet shkruajnë në letër listën e 5 grupeve.

5. Votimi:

Në një flipchart letër të madhe qëndron lista e të gjitha grupeve që ndodhen në aeroplan. Facilitatori i shënon votat. 3 dyshe që do të kenë numër më të vogël votash nuk do të marrin parashutë dhe do të duhet patjetër t’i zhveshin jelekët e shpëtimtimit. Nëse votimi është i barabartë, piloti deklaron se nuk mund të pres vendimin e tyre të ngadalshëm dhe se kanë vetëm 5 minuta për rivotim, pas së cilës ai do të katapultohet dhe me këtë aeroplani do të rrëzohet bashkë me delegacionin.

Pyetje për diskutim (20 minuta):

- Si e zgjodhët se cilin grup do ta përfaqësoni?
- Sa jeni të kënaqur me prezantimin e grupit?
- Sa ishte e vështirë që ta arsyetonit përjetimin personal?
- Si ishte që të vendosnit se kujt do t’ia jepnit votën tuaj. Si u përcaktuat?
- Si ndjehen përfaqësuesit e grupeve që nuk u zgjodhën?
- Çfarë përfituat/mësuar nga ky ushtrim?

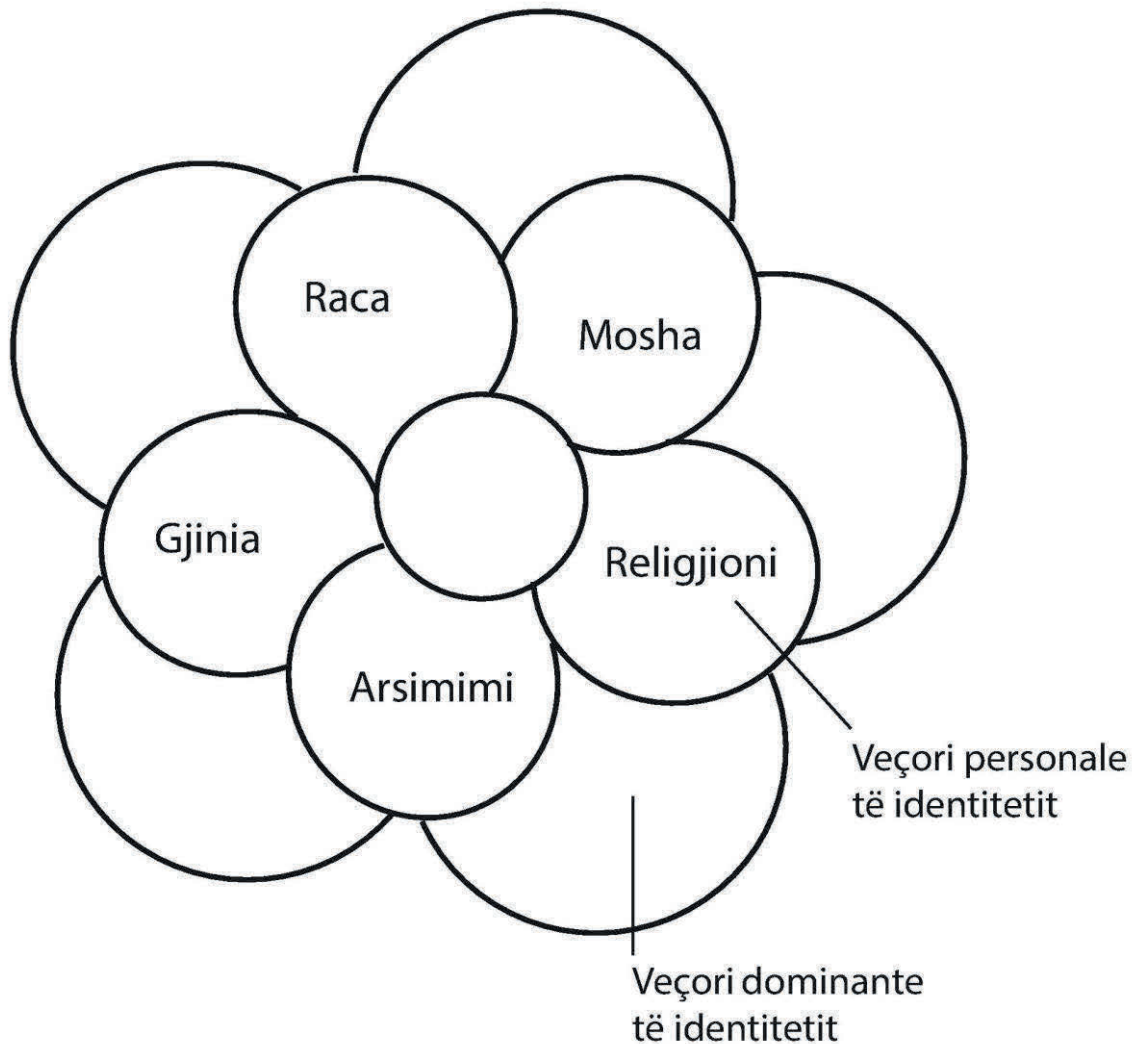
Aktiviteti 3: Power Flower

Kohëzgjatja: 50 minuta

Materialet e nevojshme: Flipchart listë paraprakisht e përgatitur me një lule të vizatuar me dy rathë petalesh-përreth lules. Lule të printuara për secilin pjesëmarrës në formatin A4. Laps, stilolaps për çdo pjesëmarrës.

Përshkrimi i aktivitetit: Power Flower tregon se kush jemi ne në raport me ata që kanë fuqi në shoqëri. Do ta shfrytëzojmë rrethin e parë të petaleve për të shkruar identitetet dominues social. Për këtë është e domosdoshme grupi bashkërisht ta plotësojë rrethin e jashtëm të petaleve. Rrethi i brendshëm shfrytëzohet për të shënuar identitetin social të individit. Për këtë qëllim secili për vete do ta plotësojë rrethin e brendshëm të petaleve.

Para ushtrimit, në flipchart letër patjetër të vizatohet lule me dy rathë petalesh.



Secila fletë lulesh paraqet një kategori që mund të përfshijë gjini, racë, bashkësi etnike, religjion, lloj të familjes, gjuhë, status martesor, status social, moshë, arsimim, hendikep psiko-fizik, përkatësi gjeografike, etj.

Diskutim në grup:

Grupi duhet të diskutojë për kategori të dhëna dhe karakteristikat e atyre që kanë më tepër fuqi në shoqëri. Në pjesën e jashtme të petaleve duhet të futen, të shënohen karakteristikat dominuese, si p.sh. cila gjini dhe cila bashkësi etnike ka më tepër fuqi? (15 min.)

Puna individuale:

Pas diskutimit, secilit nga pjesëmarrësit duhet t'i ndahet një fletë e formatit A4 me lule paraprakisht të printuar. Secili nga pjesëmarrësit, përmes punës individuale duhet që në rrethin e jashtëm t'i shënojë karakteristikat dominuese të aprovuara paraprakisht. Facilitatori duhet t'iu kërkojë pjesëmarrësve që secili nga ta në rrethin e brendshëm të lules t'i shënojë karakteristikat e identitetit të vetë në përputhje me ato të aprovuarat në rrethin e jashtëm të lules. (10 min.)

Pyetje për diskutim (20 min.):

Pasi secili nga pjesëmarrësit ta plotësojë lulen, facilitatori mund ta udhëheqë diskutimin rreth pyetjeve vijuese:

- Sa nga karakteristikat tuaja personale janë të dallueshme nga identiteti dominues? Cilat karakteristika nuk mund të ndryshojnë? Çfarë tregon kjo në raport me fuqinë tuaj personale ose fuqinë potenciale?
- Çfarë shpërfaq ky ushtrim për ne si grup? Cilat janë ngjashmëritë dhe dallimet në raport me fuqinë dominuese? Si ndikon kjo mbi ne?
- Çfarë na thotë ky ushtrim mbi identitetin dhe fuqinë në një kuptim më të gjerë?

Bibliografia:

- Бест, С.& Келнер, Д., (1996). Постмодерна теорија. Скопје: Култура. 77
- Ферн, Х. (2002). Отаде постмодерната политика Лиотар, Ротри, Фуко. Скопје: Институт за демократија, солидарност и цивилно општество. 152
- Foucault, M. (1979), Discipline and punish, New York: Vintage Books. 217
- Foucault, M. (1980), The History of Sexuality, Volume I, New York: Vintage & Random House. 97
- Foucault, M. (1980), Power/Knowledge, New York: Pantheon Books. 117
- Фуко, М. (2004). Надзор и казна. Скопје: Слово. 142
- Галбрајт, Џ. (1995). Анатомија на моќта. Скопје: Култура. 20, 60
- Хан, К. (2009). Социална антропологија. Битола: Микена. 147, 148
- Klasen, L.& Miller V. (2006), Dynamics of Power, Inclusion, and Exclusion, Nonprofit Online News Journal, E marrë nga: <http://intergroupresources.com/rc/RESOURCE%20CENTER/OWEN%27S%20CATEGORIZATION%20OF%20RC/5%20-%20Primers%20&%20additional%20resources/5f-%20Power/dynamics%20of%20power.pdf>
- Lewellen, T. C (2009), Antropologjia politike, Shkup: Tabernakull. 113
- Шулиц, А. Е & Лавенда, Х. Р. (2009), Културна антропологија. Скопје: Просветно Дело
- Vukosavljevic, N. (2001). Ненасилство? Центар за ненасилна акција. Белград

GJINIA DHE TEORITË E GJINISË

prof. dr. Maja Muhiq

Teoria e gjinisë (gender) u zhvillua në sferën e akademike gjatë viteve 70-ta dhe 80-ta të shekullit të kaluar në veçanti në SHBA dhe Britani të Madhe. Rrënjët e kësaj teorie në fillimet e veta nënkuptonin se kategoria shoqërore e mashkullorësisë dhe feminitetit (shpesh herë e shënuar si gjini) ndikon dhe i formon jetët e burrit dhe gruas (si kategori biologjike, respektivisht si gjini). Si e tillë, kjo teori përfaqëson dhe e vë në pikëpyetje idenë se mashkullorësia/feminiteti, respektivisht burri dhe gruaja është diçka që ekziston dhe funksionon sipas përcaktimeve të dhëna biologjike. Gjersa gjinia konsiderohet si dallim biologjik (kromozomet, organet riprodhuese, etj), gjinia trajtohet si karakteristikë të cilën shoqëria ose kultura e përshkruan si mashkullorësi ose feminitet, prandaj sipas kësaj jepen edhe role gjinore (mashkulli duhet të jetë hero, sportist, politikan dhe i pranishëm në sferën publike, ndërsa gruaja, amvise, nënë, mësuese, përgjithësisht e pranishme në sferën private, respektivisht në shtëpi).

Një qasje e këtillë i vendos njerëzit në kutitë e tyre shoqërore dhe role që pritet t'i përmbushin dhe çdo shmangie nga të njëjtat mund të shkaktojë mospranim nga ana e bashkësisë. Teoritë e mëvonshme e vunë në pikëpyetje edhe statusin biologjik të gjinisë, duke këmbëngulur në faktin se trupi jonë formohet përmes prizmit të këtyre roleve të dhëna shoqërore në ditën e parë të lindjes. Ne jemi të rrethuar me role gjinore që nga fëmijëria e hershme. Ato përvijohen përgjatë bisedave tona, humorit, përgjatë konflikteve, deri në atë që të shërbejnë edhe si shpjegim të vozitjes së ndryshme të makinës. Pikërisht për shkak të kësaj, gjinia si teori e konstruktuar shoqërore është diçka që fuqishëm është ngulitur në institucionet tona, veprimet, besimet, dëshirat deri në atë masë sa që nuk duket e natyrshme. Pikërisht për shkak të kësaj duhet që t'i rishqyrtojmë këto kategori që ta shikojmë procesin e konstruktimit të të njëjtave dhe shkallëzimin e tyre që është vetëm në dukje e natyrshme, e dhënë, dhe si e tillë e pandryshuar.

Gjinia si kategori e diçkaje që e bëjmë në shoqëri ose që e "luajmë" si rol është trajtuar nga shumë teoricienë (Vest dhe Zimerman 1987; Batler 1990). Ndarja binare burrë dhe grua si kategori të vetme biologjike është diçka që më vonë është rishqyrtuar. Me fjalë të tjera, shpesh herë ndodh që edhe vetë biologjia dhe natyra të krijojë individualitete që nuk korrespondojnë me pritjet e dy kategorive. Dhe kështu, Blekles (2000) vlerëson se një nga 1000 foshnjat lindë me trup të ndryshëm nga pritjet mashkull/femër. Gjithë kjo tregon problemin me kategoritë binare shoqërore dhe ndarjet në mashkull dhe femër, arsye/emocion, punëtor/amvise si kategori që janë të gjithë pranishme dhe që thellësisht ndikojnë dhe e përcaktojnë jetën. Feministja eminent franceze Simon de Bovuar thotë " gratë nuk lindin, por bëhen". E njëjta kuptohet vlen edhe për meshkujt ndërsa vetë "bërja" në burra dhe gra është një proces i pafundmë që fillon edhe para se fëmija të lind- që nga parashikimet e para nëse është mashkull ose femër.

Disa hulumtues nga kjo sferë (Bem, 1981) përpiqen të tregojnë nevojën për parandalim të këtyre tipologjive gjinore që nga mosha më e hershme me ndikim të fëmijët. Kjo mund të mundësohet përmes kontrollit ose ndalimit për qasje të mediet që promovojnë tipologji të këtilla, libra, material vizuale etj, por shumë me rëndësi është edhe mbajtja e roleve të njëjta të nënës dhe babait në shtëpi. Në këtë mënyrë, hulumtuesit vlerësojnë se do të shmanget vendosja standarde e gjinisë në kuti/skema ndërsa fëmijët do të kenë botë shikim më të gjerë pa kuptimin e limituar për rolin e burrit dhe/ose gruas. Përfundimisht, edhe pse janë të shumëllojta rrënjët e teorisë së gjinisë është një thirrje që aktivisht të rishqyrtohen supozimet e pranuar mbi veçoritë e burrit dhe gruas.

PUNËTORI PËR ROLET GJINORE

(Blerim Jashari)

Qëllimet e aktiviteteve:

- Pjesëmarrësit të bëhen të vetëdijshëm për rolin e gjinisë në shoqëri
- Të mësojnë prej nga vijë pritjet për burrat dhe gratë në shoqëri
- Të bëhen të ndjeshëm për rolin e tyre për krijimin e qëndrimeve të këntilla
- Të kenë rol proaktiv për çështjet për rolet gjinore

Aktiviteti 1: Si janë meshkujt, ndërsa si janë femrat?

Materialet e nevojshme: Letër flipchart dhe markerë

Kohëzgjatja: 30-35 minuta

Përshkrimi i aktivitetit: Grupi ndahet në dy grupe më të vogla sipas gjinisë, meshkuj dhe femra. Grupit të femrave iu jepet detyrë të shkruajnë në temën: Si janë meshkujt? Meshkujve iu jepet të shkruajnë në temën: Si janë femrat?

Pjesëmarrësit kanë 10 minuta për ushtrimin, ndërsa më pas bëhet prezantimi me shpjegime plotësuese sipas nevojës ndërsa në fund pason 15 minuta diskutim.

Aktiviteti 2: Kuti meshkujsh dhe femrash

Kohëzgjatja: 55 -60 minuta

Materialet e nevojshme: letër flipchart

Përshkrimi i aktivitetit: Grupi ndahet në dy grupe më të vogla sipas gjinisë, grupi i meshkujve dhe i femrave. Secili grup ka për detyrë që bashkërisht të shkruaj në letrën flipchart: Çfarë më kanë mësuar (familja, mjedisi, shoqëria...) si duhet të duket mashkulli i vërtetë? (për grupin e meshkujve) dhe: Çfarë më kanë mësuar (familja, mjedisi, shoqëria...) si duhet të duket një femër e vërtetë? (për grupin e femrave). Në këtë fazë të aktivitetit pjesëmarrësit kanë 15 minuta ta kryejnë detyrën. Në fazën e dytë e të aktivitetit iu jepet detyrë pjesëmarrësve (përsëri nga 15 minuta) të shkruajnë në letrën flipchart: Me çfarë emërtimeve më të ndyra dhe më poshtëruese ju quajnë (familja, mjedisi, shoqëria...) nëse nuk jeni “mashkull i vërtetë” dhe “gra të vërteta”. Pason prezantimi nga ana e të dy grupeve dhe diskutim.

Aktiviteti 3: Do të doja/ femrat/meshkujt të jenë:

Kohëzgjatja: 25 minuta

Materialet e nevojshme: letër flipchart, markerë

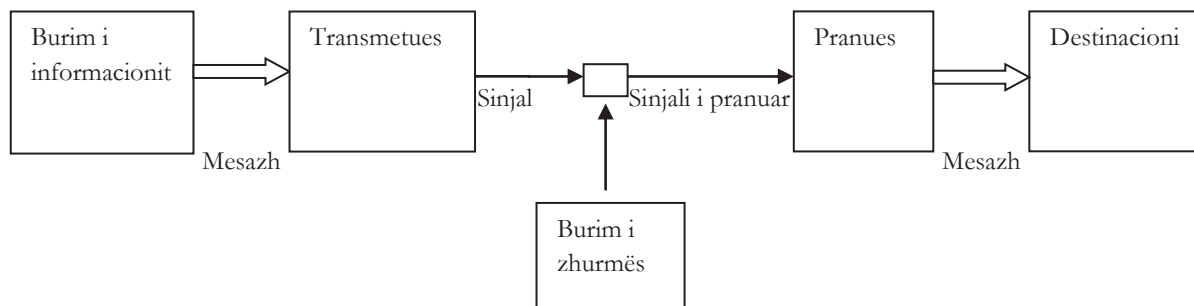
Përshkrimi i aktiviteteve: Grupi ndahet në dy grupe më të vogla sipas gjinisë, meshkuj dhe femra. Meshkujt kanë për detyrë të shkruajnë mbi atë se si duan që të jenë femrat dhe e kundërta. Pjesëmarrësit kanë 10 minuta në dispozicion për të shkruar. Pason prezantimi i asaj çfarë kanë shkruar ndërsa në 15 minutat vijuese vazhdohet me diskutim.

Bibliografia:

- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88(4), 354-364
- Beauvoir, Simone de. [1949] (2010). *Second Sex*. New York: Vintage Books.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. Routledge.
- Thorne, B. (1986). "Girls and Boys Together. . . But Mostly Apart: Gender Arrangements in Elementary Schools." Pp. 167-82 in *Relationships and Development*, edited by W. Hartup and Z. Rubin. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- West, C. and Zimmerman, D. H. (1987). "Doing Gender." *Gender and Society*, 1(2), 125-151.
- West, C. (1984). "When the Doctor is a 'Lady': Power, Status and Gender in Physician-Patient Encounters." *Symbolic Interaction* 7:87-106.

Shtojca 1 – Komunikimi

Skema matematikore e komunikimit nga Shannon dhe Weaver – 1949.



Shtojca 2 – Komunikimi

Vesh



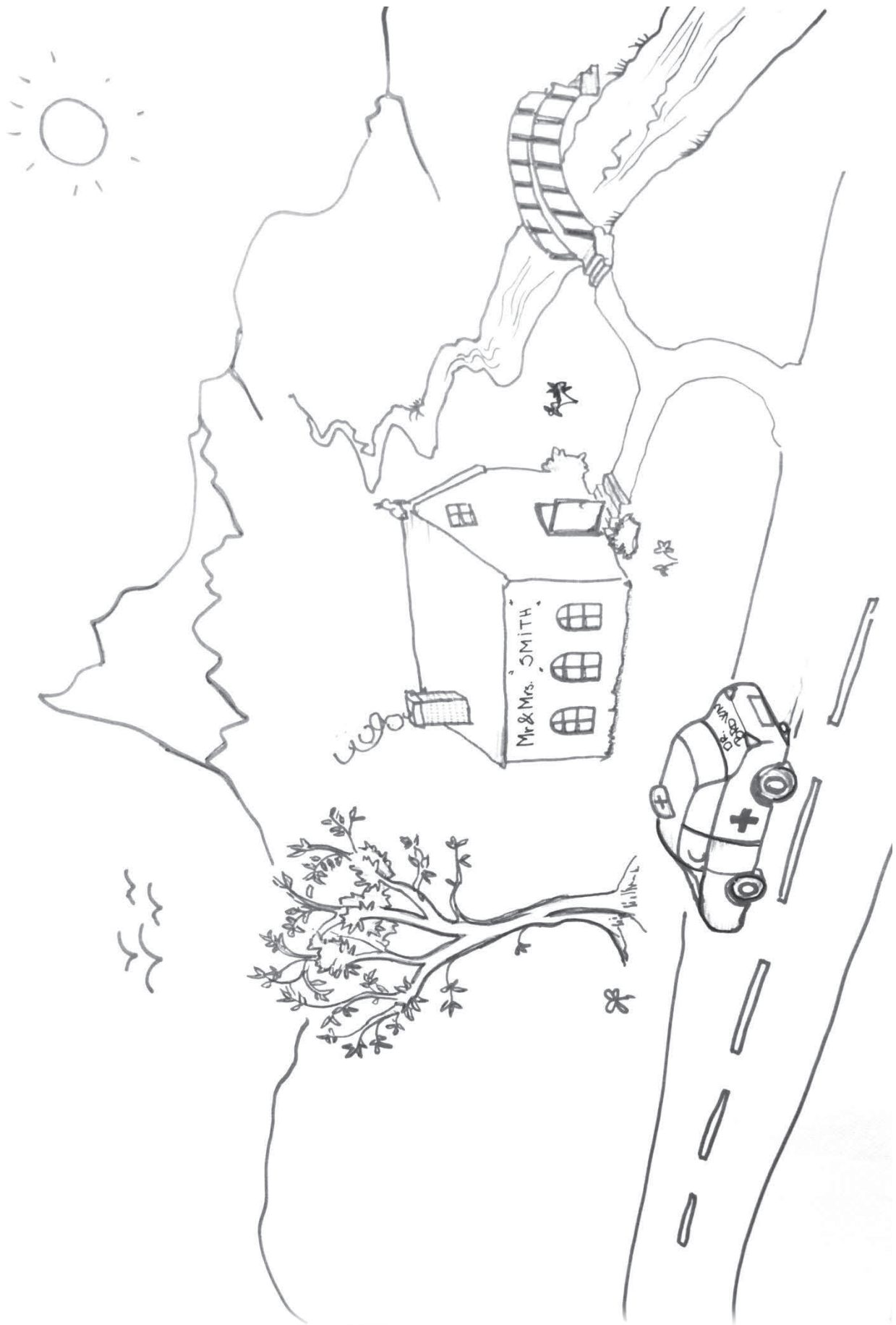
Ti / Ju

Sytë

Vëmendje e
plotë

Zemra

Shtojca 3 – Perceptimi



Shtojca 4 – Konfliktet

STILET PËR MENAXHIM TË KONFLIKTIT

Secila deklaratë e mëposhtme siguron strategji për ballafaqim me konflikt. Vlerësojeni secilën deklaratë nga 1 në 4, duke përcaktuar se sa në të vërtetë do ta shfrytëzonit atë strategji.

1= shumë rrallë 2=ndonjëherë 3=shpesh 4=gjithmonë

1. Unë hulumtoj probleme/çështje me të tjerët që të gjendet zgjidhje për të njëjtat. ____
2. Përpiqem të bisedoj dhe të përvetësoj merr-jep qasje ndaj situatave të problemit. ____
3. Përpiqem t'i përmbush pritjet e të tjerëve. ____
4. Do të debatoja për rastin tim dhe do të insistoja në meritat dhe pikëpamjet e mia. ____
5. Kur ka mospajtme, unë mbledh më tepër informacione dhe i mbajë linjat e komunikimit të hapura. ____
6. Kur diskutoj, zakonisht them shumë pak dhe përpiqem të shkoj sa më shpejtë. ____
7. Përpiqem t'i shoh të dy anët e konfliktit. Çfarë më duhet mua? Çfarë i duhet personit tjetër? Cilat çështje/probleme janë të përfshira. ____
8. Unë parapëlqej të bëj kompromise kur zgjidh probleme dhe vazhdojë më tutje. ____
9. Për mua konfliktet janë sfida dhe më japin emocion. Jetoj me betejën e mençurisë dhe asaj që vijon. ____
10. Të qenit në konflikt me të tjerët më bën të ndjehem keq dhe i shqetësuar. ____
11. Përpiqem t'i akomodoj dëshirat e miqve dhe familjes. ____
12. Unë mund ta gjej se çfarë duhet bërë dhe zakonisht kam të drejtë. ____
13. Që të zhbllokoj një gjë do të pranoja të takohesha edhe në mes të rrugës. ____
14. Mbase nuk mund të marr atë që dua, por ky është një çmim i vogël për të paguar paqen. ____
15. Unë i shmang zënkat, duke mbajtur mospajtimet e mia për vete. ____

Siç është shkruar, pesëmbëdhjetë deklaratat iu përigjen pesë stileve për zgjidhjen e konflikteve. Që ta zbuloni stilin tuaj, mbledhni pikët në kategoritë përkatëse. Kategoria me më shumë pikë e tregon strategjinë tuaj që më së shumti e shfrytëzoni. Kategoria me më pak pikë tregon për strategjinë më pak të preferuar. Nëse jeni lider që patjetër ballafaqohet me konflikt në bazë të rregullt, patjetër të ballafaqoheni me faktin që stili juaj të jetë përzierje e të gjitha stileve.

| | | |
|--------------------------------------|-----------|----------|
| Stilet që iu përgjigjen deklaratave: | | GJITHSEJ |
| Bashkëpunim | 1, 5, 7 | _____ |
| Garë | 4, 9, 12 | _____ |
| Shmangie | 6, 10, 15 | _____ |
| Përshtatje | 3, 11, 14 | _____ |
| Kompromis | 2, 8, 13 | _____ |

Nuk është e rëndësishme t'i ruash marrëdhëniet

Nevojat e mia janë të rëndësishme



Garë



Bashkëpunim



Kompromis



Shmangie



Përshtatje

Është e rëndësishme t'i ruash marrëdhëniet

Nevojat e mia nuk janë edhe aq të rëndësishme

Stilet e reagimit në situata konfliktuozë

Breshka (Stili i shmangies)

Breshkat tërhiqen në shtëpitë e tyre (samarët) që t'i shmangen konfliktit. Ata mund të privohen nga qëllimet e tyre dhe në marrëdhënie me tjerët me të vetmin qëllim që t'i shmangen stresit që e krijon konflikti. Ato gjithashtu tërhiqen nga punët që shkaktojnë konflikt dhe nga njerëzit që janë në konflikt. Për shkak të kësaj, ato asnjëherë nuk zhvillojnë shkathtësi për ballafaqim me konflikt dhe kjo bën që ato të mendojnë se konfliktet nuk mund të zgjidhen. Ndjehen të pashpresë. Ato besojnë se më mirë është të tërhiqen (fizikisht dhe psikologjikisht) nga konflikti, se sa të ballafaqohen më atë. Edhe pse të jesh breshkë mund të jetë efektive kur konflikti eskalon ose kur duhet kohë shtesë që të mendojnë para se të reagojnë, aftësia e tyre për të arritur qëllime dhe për të përfunduar raportet me të tjerët është e kufizuar.

Peshkaqeni (Stili i garues)

Peshkaqenët nuk e shmangin konfliktin. Në vend të kësaj, ata përpiqen të jenë të plotfuqishëm, duke synuar që oponenti ta pranojë zgjidhjen e tyre për konfliktin. Qëllimet e tyre janë tepër të rëndësishme dhe ata kërkojnë që t'i realizojnë qëllimet e tyre me çfarëdo çmimi. Për ta marrëdhëniet me tjerët nuk janë të rëndësishme dhe ata mund t'i viktimizojnë këto marrëdhënie për t'i realizuar qëllimet e veta. Kjo i bën ata efektiv në situata ku fokusi dhe determinimi i çonë drejt suksesit ose kur duhet të ndër marrin vendime të rëndësishme. Peshkaqenët konsiderojnë se konflikti është zgjidhur kur ka tashmë një person që fiton ose humb. Fitorja iu jep ndjenjën e kënaqësisë dhe arritjes ndërsa humbja ndjenjën e dobësisë, mospërputhshmërisë dhe mospërfitimit. Peshkaqenët mund të tentojnë të fitojnë përmes frikësimit, mbizotërimit, superioritetit dhe sulmeve personale ndaj njerëzve tjerë.

Ariu (Stili përshtatjes)

Arinjtë janë njerëz që raportet me tjerët i mbajnë në shkallë të lartë të prioriteteve dhe ata mund t'i sakrifikojnë qëllimet e veta për ta ruajtur harmoninë në raport me tjerët. Për ta, raportet me të tjerët janë shumë të rëndësishme, ndërsa qëllimet e tyre nuk janë me aq vlefshmëri. Ata duan dhe kanë nevojë t'i duan dhe të pranohen nga njerëzit tjerë. Ata nuk shohin vlerë që të krijojnë disharmoni në raport me tjerët më atë që e sjellin konfliktin në një shesh të hapur, por nuk përpiqen të zhvillojnë shkathtësi për zhvillim të konfliktit. Ata mendojnë se konflikti duhet të shmanget dhe mendojnë se nuk mund të mendohet për konfliktin nëse raportet me ata njerëz janë dëmtuar. Ata frikësohen se nëse konflikti vazhdon, njëri do të dalë i lënduar dhe se kjo do të rrënojë raportin me tjetrin. Sjellja e tyre thotë: “Do të tërhiqem nga qëllimet e mia dhe do të mundësojë që të kesh çfarë do, nëse të pëlqej”. Ata do të tentojnë ta zvogëlojnë konfliktin që të mos dëmtohet raporti me tjetrin.





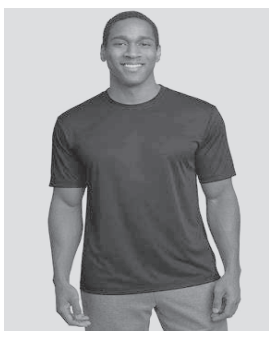
Dhelpra (Stili i kompromisit)

Dhelprat janë të gatshme të japin pak që të fitojnë pak. Ato janë të shqetësuara për qëllimet e tyre dhe për raportet me njerëzit tjerë. Dhelprat kërkojnë baraspeshë dhe kompromis. Nuk e shmangin konfliktin, por as edhe përkushtohen tërësisht që ta zgjidhin atë. Ata heqin dorë nga një pjesë e qëllimeve të tyre nëse të tjerët i bindin që të heqin dorë nga diçka e tyre në konflikt. Ato kërkojnë zgjidhje për konfliktin, ku të dy palët do të fitonin diçka dhe të arrijnë te një mes nga pozicionet ekstreme. Në këtë mënyrë, ato arrijnë “fitore, humbje” kompromis. Ato janë në situatë të bisedojnë dhe të sakrifikojnë një pjesë të qëllimeve të veta dhe raporteve me të tjerët për të arritur marrëveshje për interes të përbashkët.

Huti (Stili bashkëpunues)

Hutat lart i vlerësojnë qëllimet e veta dhe raportet e tyre me të tjerët. Ata shfrytëzojnë qasje për zgjidhjen e problemeve dhe punojnë për gjetjen e zgjidhjes që do t'i kënaqë të dyja “edhe qëllimet e tyre, por edhe qëllimet e personave tjerë të përfshirë në konflikt”. Ata njohin se nëse konflikteve iu qasemi në mënyrë efektive, ato mund t'i përmirësojnë raportet me të tjerët përmes zvogëlimit të tensionit mes tyre. Ata përpiqen të fillojnë diskutim që do t'i identifikonte gjërat që e shkaktojnë konfliktin. Kërkojnë zgjidhje që do t'i kënaqte edhe ata edhe të tjerët dhe me këtë e ruajnë edhe raportin edhe integritetin. Do të punojnë vëmendshëm deri sa nuk janë kënaqur me solucionin që do t'i përmbush qëllimet e tyre si dhe qëllimet e të tjerëve. Kjo përfshin punën përgjatë konfliktit deri sa tensioni dhe ndjenjat negative nuk përfundojnë.

Shtojca 5 – Stereotipat

| | | |
|---|---|---|
|  |  |  |
| <p>Ide Adepitan – ish basketbollist paraolimpik</p> | <p>Jao Ming – lojtar i NBA-së</p> | <p>Larry Bird – një ndër basketbollistët më të mirë</p> |
|  |  |  |
| <p>Les Leventhal – instruktor i jogës</p> | <p>Pari Akilan – reprezentues hindus i basketbollit</p> | <p>Antonija Misura - reprezentuese kroate e basketbollit</p> |
|  |  |  |
| <p>Model</p> | <p>Cam Newton – lojtar i ragbisë</p> | <p>Dirk Nowitzki – lojtar i NBA-së</p> |
|  |  |  |
| <p>DJ</p> | <p>Drake – këngëtar i hip hopit</p> | |

Qendra për Bashkëpunim Ballkanik LOJA
Adresa: Rr. Ilindenit, 18/A, Tetovë 1200, Maqedoni
Tel: +38944352970
www.cbcloja.org.mk | www.facebook.com/cbcloja

