International Labour Organization

Edukimi për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në mjedise pune

Udhëzues për mësuesit në mbështetje
të modulit me zgjedhje

Edukimi për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në mjedise pune

Udhëzues për mësuesit në mbështetje
të modulit me zgjedhje

E drejta e autorit © International Labour Organization 2021
Botuar për herë të parë në vitin 2021

Botimet e Zyrës Ndërkombëtare të Punës gëzojnë të drejtën e autorit sipas Protokollit 2 të Konventës Universale për të Drejtat e Autorit. Pavarësisht nga kjo, fragmente të shkurtra mund të riprodhohen pa autorizim, me kusht që të tregohet burimi. Për të drejtat e riprodhimit apo përkthimit, duhet të bëhet aplikim tek ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH1211 Geneva 22, Switzerland, ose me email: rights@ilo.org. Zyra Ndërkombëtare e Punës mirëpret të tilla aplikime.

Bibliotekat, institucionet dhe përdorues të tjerë të regjistruar me organizata që kanë të drejta riprodhimi mund të bëjnë kopje në përputhje me liçensat e marra për këtë qëllim. Vizitoni www.ifrro.org që kanë të drejta riprodhimi në vendin tuaj.

Edukimi për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në mjedise pune; Udhëzues për mësuesit në mbështetje të modulit me zgjedhje, Ekipi i Mbështetjes Teknike të ILO-s për Punën e Denjë dhe Zyra për Evropën Qendrore dhe Lindore (DWT/CO-Budapest), Budapest: ILO, 2021

ISBN: 9789220355459 (print); 9789220355480 (web PDF)

Ekipi i Mbështetjes Teknike të ILO-s për Punën e Denjë dhe Zyra për Evropën Qendrore dhe Lindore (DWT/CO-Budapest).

Emërtimet e përdorura në botimet e ILO-s, të cilat janë në përputhje me praktikat e Kombeve të Bashkuara, si dhe paraqitja e materialit aty, nuk nënkuptojnë shprehjen e ndonjë opinioni të çfarëdolloji nga Zyra Ndërkombëtare e Punës në lidhje me statusin ligjor të ndonjë vendi, rajoni a territori ose të autoriteteve të tyre, ose në lidhje me përcaktimin e kufijve të tyre.

Përgjegjësia për opinionet e shprehura në artikujt, studimet dhe kontributet e tjera janë vetëm të autorëve të tyre, dhe botimi nuk përbën miratim nga Zyra Ndërkombëtare e Punës për opinionet e shprehura në to.

Referenca për emra firmash, produktesh dhe procesesh tregtare nuk nënkupton miratimin e tyre nga Zyra Ndërkombëtare e Punës, dhe mos përmendja e një firme të veçantë, produkti apo procesi tregtar nuk është shenjë e mosaprovimit.

Informacion për botimet e ILO-s dhe produktet digjitale mund të merret në: www.ilo.org/publns.

Shtypur në Shqipëri

Udhëzuesi "Edukimi për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në punë" u përgatit në kuadrin e projektit "Qasje në drejtësi për mosmarrëveshjet në punë përmes ndërmjetësimit dhe pajtimit" zbatuar në Shqipëri nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), me mbështetjen financiare të Qeverisë Suedeze.

Grupi i ekspertëve që punoi për përgatitjen e udhëzuesit:

Albana Markja
(Eksperte kombëtare)

Sylvain Baffi dhe **Irene Deorsole**
(Qendra Ndërkombëtare Trajnimeve të ILO-s, ITCILO)

Mbështetën dhe drejtuan procesin:

Cristina Mihes
(Specialiste e Lartë për Dialogun Social dhe Legjislacionin e Punës, ILO)

Zhulieta Harasani
(Koordinatore e ILO-s për Shqipërinë)

Redaktimi shkencor
Evis Mastori

Punimi grafik
Daniela Dushmani

Opinionet dhe sugjerimet e paraqitura në këtë botim i përkasin autorëve dhe nuk përfaqësojnë domosdoshmërisht këndvështrimet e ILO-s apo të Qeverisë Suedeze.

Përmbajtja

HYRJE 9

RËNDËSIA E EDUKIMIT PËR PARANDALIMIN DHE ZGJIDHJEN E MOSMARRËVESHJEVE TË PUNËS 12

PARANDALIMI DHE ZGJIDHJA E MOSMARRËVESHJEVE/ KONFLIKTEVE NË KURRIKUL 14

Hapësira dhe vendi i edukimit për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës në kurrikulën shkollore 16

Edukimi për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në vendin e punës 17

Format e përfshirjes në kurrikul të edukimit për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve/konflikteve të punës 20

Metodologjia e edukimit për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve/konflikteve të punës 22

Projektet si veprimtari efektive në edukimin për parandalimin e mosmarrëveshjeve dhe zgjidhjen e tyre 28

Bashkëpunimi, kyçi i suksesit dhe parandalimit të mosmarrëveshjeve 33

Njohja e vetvetes në parandalimin e mosmarrëveshjeve dhe konflikteve 40

Komunikimi në parandalimin e mosmarrëveshjeve dhe konflikteve 55

Rëndësia e angazhimit emocional në menaxhimin e mosmarrëveshjeve dhe konflikteve 68

Aftësitë bazë për trajtimin e mosmarrëveshjeve dhe konflikteve 88

PARANDALIMI DHE ZGJIDHJA E MOSMARRËVESHJEVE / KONFLIKTEVE NË VENDIN E PUNËS 110

Ndërveprimet në vendin e punës 110

Sistemet e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të punës 114

Menaxhimi i mosmarrëveshjeve të punës 135

Qasje të ndryshme për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve 149

Proceset e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të punës 151

Negocimi: një mjet i dobishëm në kërkim të konsensusit 154

Parandalimi dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve të punës në vendin e punës 172

SHTOJCË 179

Standardet ndërkombëtare të punës 179

Kuadri shqiptar për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës 188

MODULI LËNDOR: PARANDALIMI DHE ZGJIDHJA E MOSMARRËVESHJEVE NË MJEDISE PUNE 202

Hyrje

Edukimi i brezit të ri me kulturën e paqes, tolerancës, mirëkuptimit, respektimit të diversitetit dhe zgjidhjes së konflikteve në situata e mjedise të ndryshme (në shkollë, familje, punë e shoqëri) përmes dialogut është një ndër synimet e kurrikulës së arsimit parauniversitar në Shqipëri.

Strategjia e Arsimit Parauniversitar (APU) 2015 – 2020, në vizionin e saj, parashikon një sistem arsimor *"ku të gjithë aftësohen të nxënë gjatë gjithë jetës. Jetësimi progresiv i këtij vizioni do të krijojë kushte dhe mundësi që nxënësit: ...të aftësohen për jetë dhe për punë në kontekste të ndryshme shoqërore e kulturore; të aftësohen për të nxënë gjatë gjithë jetës; të zhvillojnë shpirtin e sipërmarrjes;"*

Në përputhje me këtë vizion të APU, në arsimin e mesëm të lartë është e nevojshme të bëhet një punë intensive për edukimin e nxënësve për punën në kontekste të ndryshme dhe për të zhvilluar shpirtin e sipërmarrjes, sidomos në arsimin profesional.

Duke patur në fokus nxënësit, punëmarrësit e punëdhënësit e ardhshëm të cilët do të përballen dhe do të menaxhojnë sfidat e tregut të punës dhe të marrëdhënieve të punës, ky udhëzues synon të orientojë, aftësojë dhe mbështesë mësuesit në pajisjen e nxënësve me aftësi për parandalimin dhe zgjidhjen efektive të mosmarrëveshjeve të punës përmes negocimit dhe dialogut.

Ky material mësimor u përgatit në kuadrin e projektit "Qasje në drejtësi për mosmarrëveshjet në punë përmes ndërmjetësimit dhe pajtimit" zbatuar në Shqipëri nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), me mbështetjen financiare të Qeverisë Suedeze.

Pse ky udhëzues?

Përgatitja e këtij udhëzuesi vjen në kohën kur përherë e më tepër jemi të vetëdijshëm se arsimi po përjeton të njëjtat dilema e sfida me të cilat po ballafaqohet e gjithë shoqëria. Në këtë proces na duhet të pranojmë se moskuptimet, mosmarrëveshjet, konfliktet janë pjesë e natyrshme e rritjes dhe e zhvillimit të nxënësve jo vetëm në shkollë, por edhe më tej në punë e shoqëri. Ky udhëzues është përgatitur për t'i ardhur në ndihmë mësuesve e nxënësve duke e ngritur nivelin e shkollës si një institucion që jo vetëm përcjell njohuri, por ofron njëherazi shprehitë jetësore, duke e udhëhequr dhe ndihmuar nxënësin të menaxhojë jetën e tij individuale dhe atë në grup. Nevoja për këtë udhëzues bazohet në idenë se shkolla ka për detyrë t'i ofrojë nxënësit njohuritë dhe aftësitë e duhura për sot dhe sidomos për nesër, si individi që në kushtet e shoqërisë së hapur zotëron aftësitë e duhura për të menaxhuar në mënyrën e duhur

mosmarrëveshjet, konfliktet dhe mospajtimet në vendin e punës, si punëdhënësi apo punëmarrësi i së nesërmes.

Për të gjitha arsyet e sipërpërmendura, udhëzuesi synon të orientojë, aftësojë dhe mbështesë mësuesit në përgatitjen e nxënësve me aftësi në fushën e parandalimit dhe zgjidhjes efektive të mosmarrëveshjeve në përgjithësi dhe ato në mjedise të punës në veçanti. Udhëzuesi u vjen në ndihmë mësuesve dhe nxënësve në arsimin e mesëm të përgjithshëm dhe profesional:

- duke ofruar parashtrime teorike të koncepteve të rëndësishme si ankesat dhe konfliktet, pajtimi dhe ndërmjetësimi, kultura e dialogut dhe aftësitë negociuese për të parandaluar dhe zgjidhur mosmarrëveshjet në mënyrë miqësore sot në mjediset e shkollës e më tej në vendin e punës;
- duke ofruar ide, teknika dhe veprimtari praktike që zhvillohen nga nxënësit në shkollën e mesme, të cilat mundësojnë pajisjen me njohuri dhe aftësimin e nxënësve për të vepruar nesër si punëdhënës apo punëmarrës që parandalojnë dhe zgjidhin në mënyrë paqësore dhe efektive mosmarrëveshjet dhe situatat konfliktuale që mund të krijohen; si dhe
- duke ofruar raste studimore (situata rasti) që e bëjnë nxënësin të gjykojë dhe reflektojë drejt dhe të përdorë teknika efektive për parandalimin dhe zgjidhjen paqësore të mosmarrëveshjeve në punë.
- Duke ofruar informacion mbi kuadrin ligjor kombëtar dhe ndërkombëtar që rregullojnë aspekte të ndryshme të marrëdhënieve të punës, nisur nga premisa se shpesh është mungesa e informacionit mbi rregullat, standartet, mekanizmat e ngritura në hierarkinë e qeverisjes së marrëdhënieve të punës në themel të konfliktit, sikurse përdorimi efikas i tyre çon në parandalimin apo minimizimin në gjenezë të tij.

Kujt i drejtohet ky udhëzues?

- Të gjithë mësuesve në arsimin e mesëm të përgjithshëm dhe profesional, dhe në qendrat e formimit profesional, pavarësisht nga profili, përvoja, statusi apo rolet në institucionin arsimor duke iu shërbyer si një referencë bazë për krijimin e shprehive të reja lidhur me edukimin për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve/konflikteve në vendin e punës;

- Nxënësve në shkollat e mesme, të përgjithshme dhe profesionale të cilët ndërgjegjësohen, kuptojnë,

aftësohen dhe përmirësojnë sjelljet e qëndrimet në lidhje me mosmarrëveshjet dhe konfliktet në vendin e punës përmes përfshirjes në veprimtari, projekte dhe nisma që inkurajojnë parandalimin, ndërmjetësimin dhe zgjidhjen e tyre;

- Nxënësve adultë që ndjekin kurset e formimit te vazhduar profesional nëpër Qendrat e Formimit Profesional përmes përfitimit të njohurive dhe aftësive që lidhen me menaxhimin e situatave konfliktuale në vendin e punës si dhe përmes informimit mbi të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës dhe mekanizmave që sigurojnë ushtrimin e këtyre të drejtave.

- Drejtuesve të institucioneve arsimore të cilët ngrenë në një nivel të ri cilësinë e mësimdhënies duke bërë pjesë të planeve dhe veprimtarive të shkollës edhe ato veprimtari që kanë në fokus edukimin për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve/konflikteve në vendin e punës;

- Prindërve dhe pjesëtarëve të komunitetit të cilët, edhe pa qenë të përfshirë në mënyrë të drejtpërdrejtë, duke u bërë pjesë e veprimtarive që zhvillon shkolla me fokus parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve/konflikteve në vendin e punës, aftësohen dhe korrigjojnë sjelljet e qëndrimet e tyre duke mundësuar një jetë të qetë dhe të sigurtë për të gjithë në komunitet.

- Trajnerëve dhe përfaqësuesve të organizatave të shoqërisë civile të cilët angazhohen në aftësimin e komuniteteve në përgjithësi dhe atyre të cënueshëm në vecanti, me shprehitë sociale dhe profesionale për fuqizimin e tyre ekonmik dhe integrimin në tregun e punës.

Si do të përdoret udhëzuesi?

Udhëzuesi mund të përdoret si:

- material ndihmës për mësuesit dhe drejtuesit e institucioneve arsimore në procesin e përgatitjes së nxënësve me njohuri dhe aftësi në fushën e parandalimit dhe zgjidhjes efektive të mosmarrëveshjeve të punës;

- material mbështetës për mësuesit dhe nxënësit në realizimin e veprimtarive në shkollë dhe në klasë për krijimin e shprehive për parandalimin dhe zgjidhjen efektive të mosmarrëveshjeve të punës, në kuadrin e një moduli me zgjedhje;

- material burimor për përgatitjen e programeve të trajnimit për ngritjen e kapaciteteve të mësuesve dhe drejtuesve në arsimin parauniversitar;

- material burimor vetëtrajnues për mësuesit, të cilët mund të informohen mbi konceptet bazë që lidhen me çështjet e punës, institucionet dhe kuadrin ligjor kombëtar dhe ndërkombëtar (Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë dhe konventat e ILO-s), si dhe koncepte të tjera që lidhen me zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në vendin e punës;
- material burimor për të gjetur ide praktike dhe shembuj që mund të zbatohen përmes projekteve që zhvillohen në nivel shkolle dhe në nivel klase.

Rëndësia e edukimit për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës

Kontradiktat dhe mosdakordësia janë në thelb të çdo marrëdhënieje njerëzore, qoftë personale apo profesionale. Ne mund të hasim situata konfliktuale në çdo dimension të jetës sonë të cilat përfshijnë aktorë të ndryshëm, duke filluar nga familja dhe miqtë, mësuesit e shokët e shkollës dhe deri tek kolegët, eprorët e bashkëpunëtorët në zyrë apo mjedise të tjera pune. Këto situata mund të grupohen në dy kategori të ndryshme: ato që ndodhin në sferën personale të ekzistencës sonë, si dhe ato që i përkasin dimensionit profesional të jetës sonë dhe që kanë të bëjnë me punën.

Zgjidhja e kontradiktave të kategorisë së parë dhe mundësisht parandalimi i tyre, është zakonisht më i lehtë: ne ndihemi shumë më të qetë e të patrazuar kur diskutojmë me palën tjetër pasi ne e njohim atë dhe marrëdhënia jonë bazohet mbi besimin reciprok dhe në një sërë vlerash të përbashkëta. Për më tepër, ne veprojmë në një terren me të cilin jemi mësuar dhe ia njohim dinamikën dhe mënyrën e funksionimit.

Përndryshe, zgjidhja dhe parandalimi i kontradiktave të llojit të dytë, përkatësisht ato që lidhen me punën, duket se është më e komplikuar. Në fakt, këto lloj kontradiktash ndodhin në një mjedis që ne zakonisht e njohim më pak dhe ku kemi një lidhje më të largët dhe më formale me palën ndërvepruese. Vlerat dhe parimet tona mund të ndryshojnë nga ato të njerëzve të tjerë me të cilët përballemi. Ndërveprimi në një kontekst të tillë bëhet shumë më i vështirë dhe delikat pasi dy aktorët kryesorë në një marrëdhënie pune

janë punëmarrësit dhe punëdhënësit. Për pasojë, mund të jetë më e komplikuar për t'i parandaluar dhe për t'i zgjidhur kontradiktat, pasi ato mund të jenë më të strukturuara dhe të bëhen shkak për t'iu nënshtruar mekanizmave dhe faktorëve më kompleksë: realisht, ato mund të shndërrohen në mosmarrëveshje.

Në mënyrë që të jemi në gjendje të parandalojmë dhe të menaxhojmë llojin e dytë të mosmarrëveshjeve, si dhe për t'i zgjidhur ato në mënyrën më të mirë të mundshme, ne duhet të jemi të përgatitur dhe të gatshëm nëpërmjet zotërimit të një game të gjerë njohurish dhe aftësish. Ka aftësi të cilat ne mund t'i zotërojmë për shkak të natyrës sonë dhe, si të tilla, na duhet thjesht t'i përmirësojmë e zhvillojmë më tej. Kështu mund të ndodhë p.sh. me aftësinë e një gjykimi të mirë analitik ose me prirjen për të komunikuar mirë me të tjerët. Mirëpo, ka aftësi të tjera që janë më teknike e të artikuluara dhe që lidhen më specifikisht me mosmarrëveshjet e punës, të cilat na duhet t'i mësojmë dhe praktikojmë për të ndihmuar në trajtimin e mosmarrëveshjeve në vendin e punës.

Në një kuadër të tillë, arsimi dhe trajnimi bëhet thelbësor për të parandaluar dhe zgjidhur në mënyrë efektive mosmarrëveshjet e punës. Të qenit të përgatitur dhe të pajisur me aftësi të mira për t'u përballur me mosmarrëveshjet e punës rrit mundësitë për t'i parandaluar ato dhe për t'i zgjidhur më me efikasitet. Gjithashtu, nëse kemi punëmarrës e punëdhënës më të ditur e më të aftë, do të kemi më shumë sukses në parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës. Kjo mandej, krijon mjedise pune më favorizuese e bashkëpunuese dhe për rrjedhojë, një treg pune më funksional. Përfundimisht, drejtimi i punëve bëhet më i lehtë për t'u menaxhuar dhe e gjithë ekonomia funksionon në mënyrë më efektive.

Për këtë arsye, edukimi është një element thelbësor në krijimin e marrëdhënieve të shëndetshme në punë dhe të sistemeve efektive për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës.

Për të qenë efektiv, ky investim në përvetësimin e njohurive dhe aftësive duhet të zhvillohet në një mjedis të njohur, përkatësisht në familje dhe shkollë. Nxënësit janë punonjësit dhe punëdhënësit e së nesërmes. Nxënës të edukuar mirë sot, do të thotë punonjës dhe punëdhënës më të aftë nesër, kur ata të fillojnë të bashkëveprojnë në vendin e punës, duke patur formimin dhe përgatitjen e duhur në fushën e marrëdhënieve dhe mosmarrëveshjeve në punë. Për të patur më shumë siguri, trajnimi dhe edukimi për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës duhet të vazhdojë edhe më tej, në vendin e punës, me përditësimin dhe zhvillimin e aftësive të reja.

Sidoqoftë, çdo mjedis pune është i ndryshëm dhe ka dinamikat e aktorët e vet. Çdo marrëdhënie në vendin e punës është e ndryshme e po kështu, edhe çdo mosmarrëveshje në punë. Për këto arsye, mund të mos jetë e lehtë të kuptohet se ç'lloj trajnimi duhet të përgatitet dhe të zhvillohet, cilat aftësi dhe njohuri duhen përvetësuar e zhvilluar, dhe si.

Në këtë kontekst, udhëzimet e dhëna nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) si dhe dega e saj për trajnimet, Qendra Ndërkombëtare e Trajnimeve e ILO-s, në mbështetje të edukimit në nivel ndërkombëtar, mund të shërbejnë si një referencë e përhershme në ndihmë të mësuesve dhe nxënësve për të shpjeguar e mësuar se si mund të bëhet më mirë parandalimi dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve të punës, që mjediset e punës të jenë sa më funksionale dhe efikase.

Kjo mund të arrihet nëpërmjet ofrimit të arsimimit dhe aftësimit cilësor sipas parimeve dhe vlerave të ILO-s, për nxënësit, punëmarrësit e punëdhënësit e së nesërmes, për botën e punës. Në tërësi, ky proces përbën një investim i cili vendos një piketë vendimtare në drejtim të përpjekjeve për të krijuar vende pune më të mira dhe për të hedhur hapat e duhur për një të ardhme më të mirë të punëmarrësve dhe punëdhënësve dhe në një perspektivë më të gjerë, të marrëdhënieve të punës.

Parandalimi dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve/konflikteve në kurrikul

Tradicionalisht kurrikula shkollore ka patur dhe ka si funksion themelor transmetimin e njohurive dhe zhvillimin e shprehive, qëndrimeve, vlerave, deri në nivelin e dijeve. Ky funksion i kurrikulës në kushtet e shoqërisë së hapur është bërë shpesh objekt kritikash, pasi kurrikula dhe teksti shkollor si derivat i saj, nuk e kryejnë rolin e tyre sa dhe si duhet, nëse transmetojnë vetëm njohuri të izoluara si: rregulla, ligje, koncepte, konventa, teorema, dhe nuk përcjellin mundësi për të ushtruar qytetarinë aktive, veprimin civil dhe qytetar, kuptimin dhe respektin për veten dhe të tjerët.

Gjithnjë e më shumë kërkohet që kurrikula shkollore dhe teksti/et, si burime të të nxënit, ta udhëheqin nxënësin drejt dijes, përmes

përfshirjes së tij/saj në detyra që gjejnë zgjidhje si rezultat i njohurive teorike dhe përvojave personale.

Sipas studiuesve, kurrikula e udhëheq nxënësin jo vetëm drejt disa shprehive akademike, por dhe aftësive të cilat çojnë në një sërë kompetencash jetësore, qytetare, civile. Po sipas studiuesve, kompetencat që pritet të ofrojë një kurrikul shkollore në kontekstin social dhe afatgjatë mund të shprehen të grupuara si më poshtë:

- Të nxësh për të njohur vetveten dhe për t'u transformuar në një qytetar me iniciativë; t'i vendosësh vetes objektiva për jetën në komunitetin ku jeton; të jesh në rezonancë me zhvillimet e grupit dhe të shoqërisë duke ruajtur individualitetin.

- Të nxësh për të jetuar në grup, në një institucion; të krijosh lidhje socio-afektive; të gjesh vendin tënd në grup, në institucion dhe të zhvillosh qëndrime që mbështesin respektin për lirinë e të drejtat e tua dhe të grupit ku bën pjesë njëkohësisht.

- Të nxësh për të ndërmarrë nisma; të përpunosh informacionin e marrë në funksion të përmirësimit të cilësisë së jetës personale dhe të komunitetit ku jeton, në frymën e të drejtave të njeriut.

Ndjekja e arsimit të mesëm të lartë (gjimnazit dhe arsimit profesional) përkon me vitet kur i riu/nxënësi, projekton veten, identifikon rolet sociale që duhet të luajë, projekton të drejtat, dëshirat e nevojat, në raport me veten dhe të tjerët, promovon sjelljen qytetare, ka nevojë të vetëshpallet si individualitet dhe si qytetar, ndjen trysninë e brendshme për t'u bërë i pranishëm dhe për të artikuluar vetveten në raport me të drejtat/detyrimet.

Tek kjo grupmoshë, proceset e të menduarit shkojnë paralelisht me zhvillimet intensive të adoleshencës dhe përtej. Ekspertët e edukimit e konsiderojnë postulat faktin që sa më herët të ndërhyjmë në edukimin e shprehive sociale, dialogut e bashkëpunimit, parandalimin e menaxhimin e mosmarrëveshjeve apo konflikteve, aq më shumë do të reduktohet nevoja për të investuar në këtë çështje më vonë, kur të rinjtë e sotëm do të jenë punëmarrësit dhe punëdhënësit e ardhshëm, aq më shumë do të ulen kostot sociale, shëndetësore, ekonomike dhe financiare që pasojnë situatat konfliktuale.

Hapësira dhe vendi i edukimit për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës në kurrikulën shkollore

Çështjet e edukimit për parandalimin dhe zgjidhjen efektive të mosmarrëveshjeve të punës nuk vijnë në kurrikul si disiplinë e veçantë. Edukimi për parandalimin dhe zgjidhjen efektive të mosmarrëveshjeve të punës vjen si parim, si proces të menduari, si mënyrë qëndrimi dhe të vepruari, si metodologji, si refleksion, që individi, grupi, nxënësit, mësuesit duhet të realizojnë konkretisht në përditshmërinë e tyre.

Përmbajtja kurrikulare dhe veprimtaritë edukative që ndodhin në shkollë është e nevojshme të nxitin dhe promovojnë nevojën për ndryshimin pozitiv të sjelljes, që çon në parandalimin dhe zgjidhjen efektive të mosmarrëveshjeve. Në çdo fushë të veprimtarisë në institucionet arsimore ka hapësirë për të ngritur pyetje, për të ofruar arsyetime dhe zgjidhje se si duhet të sillemi për të pasur një mjedis të sigurtë dhe cilësor kur të jemi punëmarrësit apo punëdhënësit e ardhshëm.

Marrëdhënia mes edukimit dhe ndryshimit të sjelljes që çon në minimizimin e mosmarrëveshjeve në shkollë apo në punë në të ardhmen, është një proces i cili mundëson që, çdo nxënës dhe i ri, të pajiset me njohuri, aftësi, qëndrime dhe vlera që janë thelbësore për projektimin dhe krijimin e një mjedisi të sigurt, pa mosmarrëveshje e dhunë, si dhe të një shoqërie e të ardhmeje të qëndrueshme.

Edukimi për parandalimin dhe zgjidhjen efektive të mosmarrëveshjeve të punës në arsimin e mesëm të lartë nënkupton edhe përfshirjen në mësimdhënie dhe të nxënë të çështjeve kryesore që kanë të bëjnë me dhunën dhe disiplinimin pozitiv. Përmbushja e tij kërkon përdorimin e metodave të mësimdhënies dhe të të nxënit që motivojnë dhe nxisin nxënësit të ndryshojnë qëndrimet e tyre dhe të ndërmarrin veprime konkrete për parandalimin dhe eliminimin e dhunës në të përditshmen e tyre.

Është e rëndësishme të kuptohet dallimi mes edukimit rreth mosmarrëveshjeve apo konflikteve në vendin e punës dhe edukimit për parandalimin e tyre. I pari ka të bëjë me prezantimin apo diskutimin në nivel teorik, që nxit ndërgjegjësimin për parandalimin e mosmarrëveshjeve apo konflikteve në vendin e punës dhe ndërgjegjësimin për format pozitive të sjelljes. I dyti ka të bëjë me përdorimin e edukimit si një mjet për eliminimin e mosmarrëveshjeve apo konflikteve të punës. Në opinionin tonë, të rinjtë sot më shumë se sa për diskutime teorike kanë nevojë për veprime dhe zgjidhjen e rrethanave kritike në kohë.

Edukimi për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në vendin e punës

Qëndrimet, idetë dhe karakteri i fëmijëve formohen në një moshë të re dhe ndikohen shumë nga mjedisi ku ata jetojnë, modelet që shohin dhe edukimi që marrin. Edukimi për parandalimin e mosmarrëveshjeve apo konflikteve në punë është një mjet efektiv për të ndihmuar nxënësit dhe të rinjtë për të bërë të tyret vlerat e qëndrimeve pozitive e të drejta në vendin e punës. Të ndihmosh të rinjtë për t'i përfshirë këto vlera në jetën e tyre të përditshme është një mënyrë konkrete për të parandaluar konfliktet, mosmarrëveshjet, dhunën dhe për të nxitur përfshirjen, ndërmjetësimin, zgjidhjen paqësore, kohezionin dhe respektin për diversitetin.

Hulumtimet në sisteme arsimore të avancuara tregojnë se aty ku edukimi rreth vlerave është vendosur në fokus të përmbajtjes dhe pedagogjisë së veprimtarive mësimore, ka prova të angazhimit të përmirësuar të nxënësve në procesin e të nxënit, rezultate më të mira dhe përmirësim të gjendjes sociale dhe emocionale të ryre. Si rezultat i edukimit të vlerave, shkollat kanë raportuar rritjen e ndjeshmërisë, tolerancës e respektit dhe rritjen e besimit të të rinjve për të adresuar rastet e konflikteve dhe për të synuar zgjidhjet paqësore të tyre.

Me gjithë punën e madhe dhe të pamohueshme që është bërë deri më sot në fushën e edukimit për parandalimin e dhunës dhe konflikteve, si dhe të përfshirjes së tyre në kurrikul, programe ose materiale shkollore në përgjithësi, duhet thënë se ende mbetet shumë për të bërë në fushën e bashkërendimit, planifikimit dhe, mbi të gjitha, të zbatimit sistematik të standardeve kombëtare dhe ndërkombëtare që kanë të bëjnë me zgjidhjen e mosmarrëveshjeve apo konflikteve, nxitjen dhe respektimin e të drejtave të individit apo interesave të grupimeve të caktuar.

Programi i edukimit për parandalimin e mosmarrëveshjeve apo konflikteve në vendin e punës ka në themel idenë se ky edukim përbën një proces të gjatë të përvetësimit të njohurive, shprehive, qëndrimeve e vlerave, që janë të domosdoshme për fuqizimin e dinjitetit personal të individit dhe të zhvillimit të shoqërisë demokratike, që bazohet në respektimin dhe mbrojtjen e të drejtave dhe lirive personale.

Synimi i procesit të edukimit për parandalimin e mosmarrëveshjeve/konflikteve është:

- Të pajisë pjesëmarrësit në këtë proces (nxënësit, të rinjtë, mësuesit etj.) me njohuritë themelore dhe mekanizmat institucionalë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve/konflikteve

në vendin e punës;

- Të zhvillojë pikëpamjet e tyre për domosdoshmërinë e përdorimit të strategjive dhe mënyrave të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve/konflikteve në vendin e punës;

- T'i nxisë ata për të respektuar dhe mbrojtur këto strategji veprimi, duke qenë të vetëdijshëm se ato janë baza e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve/konflikteve në vendin e punës.

- Rritja dhe zhvillimi i vetëdijes për rëndësinë që ka paqja, zgjidhja paqësore e mosmarrëveshjeve dhe konflikteve, nevoja për tolerancë aktive, bashkëpunim dhe solidaritet ndërmjet njerëzve;
- Zhvillimi i vetëdijes për marrëdhënien e ndërsjelltë të natyrës dhe të botës njerëzore dhe mirëkuptimin e shumësisë së dimensioneve të botës së punës dhe të jetës në tërësinë e tyre.

Edukimi për parandalimin e mosmarrëveshjeve apo konflikteve në vendin e punës është para së gjithash, edukimi që synon ndryshim, si në nivel personal, ashtu edhe në atë social. Ai ka për qëllim të zhvillojë tek të rinjtë aftësitë për të qenë punëmarrës dhe punëdhënës, që marrin pjesë në promovimin dhe mbrojtjen e të drejtave të punës si një e drejtë themelore e njeriut, në bashkësinë ku jetojnë dhe ku do të punojnë në të ardhmen.

Para se mësuesi të punojë me veprimtari dhe teknika të posaçme për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, është shumë e rëndësishme të kuptojë trajtimin edukativ të tyre. Edukimi për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve është edukimi për të ndryshuar si individin ashtu dhe shoqërinë. Ai bëhet për të zhvilluar kompetencat e nxënësve që do të bëhen pjesë e tregut të punës, për të promovuar dhe mbajtur sjellje pozitive në mjedisin e punës dhe jashtë tij.

Qëllimi ynë në këtë proces është zhvillimi i njohurive, aftësive, vlerave dhe qëndrimeve të nxënësve në këtë fushë. Në këtë proces:

- fillohet nga ajo që nxënësit dinë, nga opinionet dhe përvojat e tyre dhe nga kjo bazë inkurajohen të kërkojnë dhe të zbulojnë së bashku ide dhe qëndrime të reja;

- inkurajohet pjesëmarrja e nxënësve për të kontribuar në diskutime dhe për të nxënë nga njëri-tjetri sa më shumë që të jetë e mundur;

- inkurajohen nxënësit të përthyejnë të nxënit në veprime të thjeshta, por efektive që demonstrojnë reagimin e tyre ndaj mosmarrëveshjeve apo konflikteve, padrejtësisë, pabarazisë dhe dhunimit të të drejtave.

Kompetenca të tilla si: aftësitë e komunikimit, të menduarit kritik, toleranca dhe respekti nuk mund të mësohen. Ato duhet të fitohen përmes praktikimit dhe eksperiencës. Kjo është arsyeja pse mënyrat apo metodat e ofruara në këtë udhëzues nxisin bashkëpunimin, pjesëmarrjen dhe respektin reciprok. Qëllimi është të inkurajohen të rinjtë të mendojnë, ndiejnë dhe veprojnë, të angazhojnë mendjen, zemrat dhe duart. Të kesh njohuri rreth parandalimit dhe zgjidhjes së mosmarrëveshjeve në vendin e punës është e rëndësishme, por e pamjaftueshme.

Të nxënit bashkëpunues

Një nga qëllimet kryesore edukative të veprimtarive për parandalimin e mosmarrëveshjeve është të nxënit bashkëpunues. Bashkëpunimi është të punuarit së bashku për të arritur qëllimet e përbashkëta. Në të nxënit bashkëpunues, nxënësit punojnë bashkë për të arritur diçka që është në interesin e tyre, ashtu dhe të të gjithë pjesëtarëve të tjerë të grupit/klasës.

Bashkëpunimi është një tipar dallues i edukimit për parandalimin e mosmarrëveshjeve apo konflikteve të punës. Ai siguron arritje dhe produktivitet të lartë, marrëdhënie pozitive dhe mbështetëse, shëndet psikologjik dhe kompetenca sociale e vetëvlerësim.
Elementët bazë të bashkëpunimit janë ndërvarësia pozitive, bashkëpunimi ballë për ballë dhe aftësitë ndërpersonale. Rruga më rezultative për të siguruar të nxënit bashkëpunues është përmes punës në grupe të strukturuara.

Pjesëmarrja

Pjesëmarrje në edukimin për parandalimin e mosmarrëveshjeve do të thotë që të rinjtë marrin vendimet rreth asaj se çfarë dhe si do të mësojnë rreth zgjidhjes së mosmarrëveshjeve në punë. Përmes pjesëmarrjes nxënësit zhvillojnë kompetenca të ndryshme, duke përfshirë ato të vendimmarrjes, të dëgjuarit, empatisë dhe respektit për të tjerët, si dhe marrjen e përgjegjësive për vendimet dhe veprimet e tyre. Roli i mësuesit është ai i “lehtësuesit” dhe moderatorit, i cili ndihmon apo lehtëson pjesëmarrjen e nxënësve në procesin e të nxënit.

Të gjitha këto tregojnë se detyra kryesore në edukimin për parandalimin e mosmarrëveshjeve është gjetja e hapësirës, ku të rinjtë të marrin pjesë aktivisht dhe të ndikojnë në formën dhe rezultatet e veprimtarisë.

Format e përfshirjes në kurrikul të edukimit për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve/ konflikteve të punës

Në praktikën shkollore, realizimi i edukimit për parandalimin e mosmarrëveshjeve dhe zgjidhjen e tyre njeh si formë më të përhapur të organizimit të kurrikulës për këtë edukim, formën kroskurrikulare dhe më pak të përhapur realizimin e kësaj tematike edukimi përmes një lënde të veçantë.

Forma kroskurrikulare

Kjo formë nënkupton që edukimi i nxënësve për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës të realizohet përmes të gjitha lëndëve shkollore, apo të një grupi lëndësh me të cilat, kjo fushë edukimi ka lidhje më të ngushtë.

Tre janë modelet kroskurrikulare që mund të zbatohen.

Modeli 1:
Kroskurrikular në bazë klase ose ndryshe **integrimi në kurrikulat lëndore**. Bazohet në trajtimin e veprimtarive të parashikuara, si material plotësues për tema të caktuara mësimore, në të gjitha lëndët mësimore ose një grup lëndësh që nxënësit e një klase studiojnë.

Trajtimi i çështjeve të ndryshme që lidhen më zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, kulturën e dialogut, aftësitë negociuese, etj., në vendin e punës, në tema të caktuara të lëndëve të ndryshme mësimore duhet të bëhet në mënyrë të natyrshme e të pa sforcuar, me qëllim që çështja e dhënë të mos përbëjë thjesht një hallkë që i shtohet artificialisht procesit mësimor të një lënde të caktuar.

Modeli 2:
Kroskurrikular nëpërmjet veprimtarive, emërtuar ndryshe si **veprimtari ekstra-kurrikulare**. Nënkupton planifikim të zhvillimit të veprimtarive në bazë shkolle e klase, në fushën e parandalimit dhe zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të punës, në përputhje me kushtet e klasës, shkollës. Në këtë model, e gjithë shkolla në një ditë dhe orë të caktuar merr pjesë në një veprimtari që lidhet me zgjidhjen e mosmarrëveshjeve apo konflikteve.

Modeli 3:
Kroskurrikular në bazë shkolle, i cili bazohet në **të mësuarit me anë të projektit**. Shkolla ndërmerr një projekt për një çështje që lidhet me parandalimin apo zgjidhjen e mosmarrëveshjeve apo konflikteve në vendin e punës dhe/ose komunitet. Për realizimin e projektit punon një masë e madhe nxënësish nga klasa të ndryshme brenda orëve të mësimit dhe jashtë tyre, në një periudhë kohore nga disa

javë deri në një vit apo më shumë. Përmes projekteve të tilla nxënësit rrisin shkallën e ndërgjegjësimit për domosdoshmërinë e zgjidhjes paqësore të mosmarrëveshjeve, studiojnë në formë të integruar dhe formohen si veprimtarë aktivë për të siguruar respektimin dhe përmbushjen e saj.

Gjatë përfshirjes në projekte, nxënësit veprojnë së bashku. Kjo i bën ata të mësojnë vlerat e punës në grup dhe të vetëdijësohen për forcën e grupit në ndryshimet pozitive në dobi të mirëkuptimit dhe respektit reciprok.

Mësuesit i planifikojnë veprimtaritë e tyre së bashku me nxënësit duke u dhënë atyre edhe një ndjenjë të fortë të përkatësisë së asaj çfarë bëjnë. Megjithëse këto projekte zhvillohen së bashku edhe si veprimtari jashtëkurrikulare, ato mund të integrohen në hapësirat e mundshme që krijohen në lëndë ose në tema të ndryshme. Duke i lidhur lëndët së bashku rreth një teme, procesi i të nxënit pasurohet me përmasa të reja të shikimit global të realitetit, gjë që ka ndikim afatgjatë tek nxënësit dhe tek të nxënit e tyre gjatë gjithë jetës.

Edukimi për parandalimin apo zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në vendin e punës - si modul kurrikular lëndor

Trajtimi i edukimit për **parandalimin apo zgjidhjen e mosmarrëveshjeve** si një modul lëndor është një formë tjetër e realizimit të këtij edukimi në shkollë. Kjo nënkupton trajtimin e këtij moduli si çdo lëndë tjetër në shkollë, në një orar të caktuar javor dhe nga një mësues i vetëm.

Moduli lëndor në këtë rast bën pjesë në kurrikulën me zgjedhje. Në kurrikulën me zgjedhje, niveli i një lënde/moduli lëndor nënkupton njëherësh: trajtim të lëndës/modulit në nivel më të lartë vështirësie se përmbajtja e lëndës në kurrikulën bërthamë; zgjerim të përmbajtjes në krahasim me lëndën bërthamë, por përsëri me nivel më të lartë vështirësie se ai i lëndës bërthamë; lëndë/modul të ri në një fushë të caktuar kurrikulare. Në këtë rast, parandalimi apo zgjidhja e mosmarrëveshjeve vjen si një modul lëndor i ri në fushën e shkencave shoqërore.

Kurrikula me zgjedhje i shërben nxënësit që e zgjedh, për të plotësuar formimin e tij të përgjithshëm, për të përmbyllur studimet në arsimin e mesëm të lartë, si dhe në funksion të ndjekjes së studimeve në arsimin e lartë.

Ky modul kurrikular, zhvillohet me 1 orë mësimore në javë, në total 36 orë mësimore vjetore. Në rast se ky modul kurrikular zgjidhet të zhvillohet në kuadër të kurrikulës në bazë shkolle, arritjet e nxënësve nuk vlerësohen me notë dhe vlerësimi shënohet vetëm si shlyerje. Ndërsa, në rast se moduli zhvillohet në kuadër të kurrikulës me zgjedhje, ai vlerësohet

me notë dhe veprohet si me të gjithë lëndët/modulet e tjera të kurrikulës me zgjedhje. Nëse moduli zgjidhet të zhvillohet nga nxënësit në klasën XII, koha mësimore për zhvillimin e tij është 34 orë mësimore në javë. Në këtë rast, shkolla e përshtat vetë programin mësimor të modulit me këtë numër orësh.

Metodologjia e edukimit për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve/konflikteve të punës

Edukimi për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve/konflikteve, si kros- dhe ekstra-kurrikul mundësohet përmes përdorimit të metodave, teknikave e strategjive që nxisin pjesëmarrjen aktive të nxënësve. Metodologjia e këtij edukimi duhet të synojë zhvillimin tek nxënësit të aftësive të të menduarit kritik, zgjidhjes së problemeve dhe vendimmarrjes në ndërtimin e kuptimit për veten, roleve sociale brenda grupit dhe midis grupeve me prejardhje kulturore të ndryshme.

Në këtë kuptim, mund të themi që nuk ka një metodë "specifikisht" të veçantë për të përcjellë apo trajtuar çështjet që lidhen me zgjidhjen e mosmarrëveshjeve/konflikteve të punës. E rëndësishme është që mësuesit të përzgjedhin ato metoda apo teknika të cilat nxisin diskutimin, debatin, refleksionin apo vlerësimin e situatave në këndvështrimin e ndryshimit të sjelljes dhe në përshtatje me moshën e nxënësve.

Në tërësinë e metodave dhe teknikave jemi ndalur më gjatë në disa prej tyre, të tilla si brainstorming apo stuhia e mendimeve, diskutimi, situatat e rastit, loja në role, inversi, projekti kërkimor etj., për të vetmen arsye se përdorimi i tyre përmbush më së miri pritshmërinë e mësuesve për trajtimin me fokus ndryshimin pozitiv të qëndrimeve në raport me zgjidhjen paqësore të mosmarrëveshjeve.

Kjo nuk e privon aspak mësuesin/en nga liria për të përdorur metodën, teknikën apo për të hartuar strategjinë që e konsideron si më efektiven në kushtet konkrete të klasës ku ai/ajo punon.

Mësuesi në këtë proces merr role të qenësishme si dhe ka një sërë përfitimesh përsa i takon figurës dhe profesionalizmit të tij:

Mësuesit eksplorojnë dhe ekzaminojnë vetveten.

Kjo gjë ka të bëjë me faktin se mësuesi, përgjatë kohës kur fokusohet në çështje të dhunës, disiplinës pozitive, përballet në të njëjtën kohë me

procese njohëse dhe afektive. Ai/ajo pyet veten se çfarë fakti, sjelljeje, stereotipi, lidhur me disiplinën do të paraqesë para nxënësve. Ai/ajo heton në pikëpamjen didaktike se cili është konteksti kurrikular në të cilin është duke e instaluar faktin dhe me çfarë qëllimesh edukimi.

Mësuesit bëhen më të përgjegjshëm nëse faktet/shembujt mund të prekin ndjenjat e nxënësve.

Kjo ka të bëjë me përgjegjësinë që merr mësuesi për t'ju treguar nxënësve në ç'mënyrë të mendojnë. Roli i edukatorit është të krijojë atmosferë, jo të diktojë proceset e brendësimit të praktikave dhe koncepteve që lidhen me zgjidhjen e mosmarrëveshjeve apo konflikteve në punë.

Mësuesit përcjellin respekt dhe ndershmëri.

Kjo do të thotë se mësuesit ruajnë balancat mes këndvështrimeve të ndryshme që vijnë nga nxënës të ndryshëm.

Mësuesit tentojnë të jenë neutralë dhe jo të pozicionohen.

Ata bëjnë kujdes jo të ulin ritmin e diskutimeve qofshin dhe të shumëllojshme, por të krijojnë hapësira për të gjitha këndvështrimet.

Mësuesit bëjnë kujdes të mos krijohen keqkuptime.

Një nga misionet e mësuesit përgjatë trajtimit të çështjeve mbi zgjidhjen e mosmarrëveshjeve apo konflikteve është të ruajë ekuilibrat, në mënyrë që të mos krijohen keqkuptime mes pjesëmarrësve në diskutim.

Mësuesit theksojnë që edukimi për parandalimin e mosmarrëveshjeve në punë nuk krijon konflikte, por mundësi njohjeje dhe bashkëpunimi.

Ekziston mundësia që çështjet që lidhen me zgjidhjen e mosmarrëveshjeve apo konflikteve, të provokojnë konflikte. Ky është një rast i mirë për të mësuar dhe për t'u rritur intelektualisht dhe si pjesëmarrës në grupe me prejardhje kulturore të ndryshme.

Në përfundim, mësuesi i drejton vetes disa pyetje:

- A u tregova vërtetë i kujdesshëm me çdo njërin prej nxënësve të mi?
- A gjeta për secilin prej tyre diçka të mirë për të thënë?
- A iu drejtova me respekt secilit prej nxënësve përgjatë diskutimit?
- A i lashë mjaftueshëm kohë secilit prej nxënësve të përgjigjej?
- A i nxita nxënësit të thoshin të gjithë atë që ndjenin?
- A isha mjaftueshëm në gjendje të shmangia konfrontimin përgjatë diskutimit?
- A përcolla mirëkuptimin dhe empatinë e nevojshme dhe të përshtatshme?
- A përcolla reagim pozitiv për çdo njërin prej nxënësve të mi?

Stuhia e mendimeve

Stuhia e mendimeve është një teknikë që i fton nxënësit të shfaqin mendimet dhe idetë e tyre në lidhje me një temë të caktuar, pa u shqetësuar për saktësinë e atyre që thonë.

Stuhia e mendimeve konsiderohet më shumë teknikë sesa metodë. Si teknikë krijon mundësi për "rrokje" të problemit përmes nxitjes së përgjigjeve nga më të ndryshmet. Duke qenë se sjell mundësi për ta trajtuar problemin në shumanshmëri, vlera e kësaj teknike është e konsiderueshme. Qëllimi i saj është të sjellë në një pikë të përbashkët nxënësit dhe t'u japë mundësinë të krijojnë lidhje të shumëllojta, të ndryshme, të kundërta, të shpejta.
Epërsitë e stuhisë së mendimeve lidhen me faktin se krijon mundësi gjithëpërfshirjeje në diskutim dhe zbulon lehtësisht skemat e të menduarit, lidhur me çështjet e zgjidhjes së konflikteve dhe aftësitë negociuese. Stuhia e mendimeve si teknikë realizohet qoftë me një fjalë të vetme, pyetje të vetme, ilustrim të vetëm dhe pikërisht kjo nxit tek nxënësit lindjen e ideve, pyetjeve shoqëruese, reflektime të menjëhershme, të çastit.

Diskutimi i strukturuar

Diskutimi i strukturuar si metodë, ka një peshë të madhe në aftësimin e të rinjve për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në vendin e punës. Ai iu jep shans atyre të ballafaqojnë këndvështrimet e tyre mbi këtë çështje. Gjatë zbatimit të kësaj metode, të rinjtë ballafaqojnë jo vetëm idetë dhe këndvështrimet, por ata ballafaqojnë ndjesitë, mënyrën e perceptimit të konflikteve apo mosmarrëveshjeve të ndryshme, duke patur në bazë zgjidhjen në mënyrë miqësore. Kusht paraprak për të ndërtuar këtë metodë është atmosfera e besimit. Nxënësit duhet të sigurohen se mund të shprehin lirshëm atë çfarë ndiejnë. Për ta bërë funksionale këtë metodë, lipset që mësuesi të ketë si pikënisje një poemë, pjesë muzikore, stimulim vizual, veprimtari fizike dhe nga kjo të marrë shkas për të ndërtuar një diskutim.

Seria e sjelljeve që nevojiten për të përmbushur diskutimin e strukturuar:

- I jepet mundësia çdo nxënësi të flasë;
- Kërkohet që çdonjëri prej tyre të përcjellë respekt për tjetrin;
- Askush nuk ndërpret tjetrin;
- Çdonjëri pret në qetësi opinionin e tjetrit;
- Nuk lejohen përgjithësime dhe etiketime që prekin nxënësit.

Procedura e realizimit të kësaj metode lidhet me zgjedhjen e një teme për diskutim, me përcaktimin e objektivit të tij, me krijimin e mjedisit për zhvillimin e diskutimit, me realizimin e tij.
Diskutimet rreth imazheve dhe simboleve në shkollë e shoqëri, si edhe rreth stereotipeve e përpjekjeve për ndryshimin e tyre, jo vetëm nxisin refleksionin dhe të menduarin e nxënësve për çështje të tilla, por hapin debate e diskutime, të cilat jo rrallëherë janë konsideruar "tabu" në auditorë të tillë.

Puna në grupe

Është identifikuar si një metodë universale që mundëson në mënyrë të vecantë proceset socializuese të të rinjve, të cilët vijnë me vetëperceptime kulturore të ndryshme. Grupet përbëhen nga 4-5 nxënës, të cilët diskutojnë dhe punojnë së bashku për një temë të caktuar. Puna në grupe krijon ndërveprim dhe edukon vlera qytetare, pasi dëgjohet dhe respektohet mendimi i gjithsecilit, qoftë edhe shumë i ndryshëm. Grupet e vogla nxisin përgjegjësinë e nxënësve duke u dhënë më shumë mundësi pjesëmarrjeje. Diskutimet në grup nuk duhet të sundohen nga një ose dy persona. Në këtë mënyrë, të rinjtë stimulohen të mësojnë nga njëri-tjetri, si dhe të zhvillojnë aftësitë për të pranuar perceptime të kundërta.

Loja në role

Loja në role është një metodë që stimulon dyzimin e personalitetit të

të rinjve. Thelbi i saj nënkupton “të futesh në petkun e tjetrit”. Të rinjve iu kërkohet ndërveprim i shumë aktorëve në dramatizimin e një situate të planifikuar për t’u luajtur. Loja në role ka si qëllim të sjellë në jetë rrethana apo ngjarje jetësore nga mjedisi i vendit të punës, të cilat janë të panjohura. Ajo mund të përmirësojë të kuptuarit e një situate dhe të nxisë pjesëmarrjen dhe lidhjen dinamike ndërmjet nxënësve dhe atyre që marrin pjesë në ngjarje.

Të rinjtë luajnë role të caktuara brenda një situate të veçantë, duke u përpjekur të veshin veçantitë e rolit. Kjo metodë ndihmon në qasjen/et e të rinjve ndaj një çështje të caktuar, u mundëson të shohin pasojat e sjelljeve të tyre ndaj të tjerëve. Loja në role ofron një mjedis të sigurt, në të cilin nxënësit mund të zbulojnë e të vëzhgojnë probleme për të cilët ata mund të viheshin në vështirësi po t’i diskutonin në jetën reale. Në këtë mënyrë, të rinjtë zbulojnë e vëzhgojnë këndvështrime stereotipike paraprake, që lidhen me veten apo të tjerët.

Të pyeturit

Thelbi i kësaj metode është përdorimi i pyetjeve dhe marrja e përgjigjeve nga të rinjtë. Në trajtesat me fokus disiplinimin pozitiv, qëllimi i përdorimit të pyetjeve është motivimi i të rinjve, me synim përfshirjen në diskutime, nxitja e të menduarit rreth çështjeve dhe ballafaqimi i vetëperceptimeve të tyre.

Të pyeturit është aspekt i rëndësishëm që i ndihmon mësuesit të sjellin në fokus të të menduarit të nxënësve, aspektin konkret. Mënyra si formulohen pyetjet drejtuar nxënësve dhe kujt i adresohen ato, shpesh mund të mbartë në vetvete edhe një pjesë të përgjigjes që pritet (fjala është për pyetje retorike). Duke qenë se trajtojmë çështje që lidhen me kontekste dhe vetëperceptime, apo përballje me llojet e mosmarrëveshjeve, lipset të bëjmë kujdes që procesi i të pyeturit të përçojë si taksonominë e Bloomit, edhe taksonominë afektive.

Inversi

Inversi,si metodë, është e njohur dhe përdoret kryesisht në fushën sociale. Kjo metodë ka të bëjë me trajtimin e qëllimshëm të situatës në të cilën paraqitet personazhi/et e tekstit apo mikroskena, në të kundërtën e vet. Duke aplikuar metodën e inversit në cilësinë e mësuesit/es, ai/ajo nxit perspektiva të ndryshme rreth mënyrave për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve apo konflikteve në vendin e punës. Kjo metodë, nxit të menduarin ndryshe për një moment, larg skemave me të cilat je mësuar të arsyetosh dhe të vendos në provë sa dhe si ti reziston në argumentet e tua.

Situatat e rastit

Janë përshkrime hipotetike

(imagjinare) apo reale të një ngjarje apo situate me qëllim përfshirjen e të rinjve në diskutime, analiza dhe zgjidhjen e problemeve. Përdorimi i situatave të rastit si metodë për diskutimin dhe zgjidhjen e problemeve, zbatohet më dendur me nxënës të cikleve të larta të shkollimit (kryesisht nxënësit e shkollës së mesme), pasi përdorimi i kësaj metode kërkon që nxënësit të kenë zhvilluar aftësitë analizuese, krahasuese, sintetizuese dhe vlerësuese. Kjo nuk e përjashton aspak mundësinë e përdorimit të kësaj metode në nivele të tjera — e rëndësishme është që ato të ndërtohen në përputhje me moshën, klasën, lëndën dhe kontekstin socio-kulturor.

Situatat e rastit përdoren qëllimshëm dhe ndihmojnë për të sjellë mendimin dhe reagimin në një rast konkret me synim nxitjen më tej të të menduarit reflektues e kritik. Ato e servirin problemin në fare pak tekst, por ofrojnë shumë mundësi për të bërë pyetje, së pari vetes dhe më pas për të hamendësuar e zhvilluar të menduarin kritik e reflektues.

Projektet si veprimtari efektive në edukimin për parandalimin e mosmarrëveshjeve dhe zgjidhjen e tyre

Çfarë është një projekt kurrikular?

Projekti kurrikular është një përpjekje për t'i dhënë zgjidhje një situate së cilës nxënësit nuk i gjejnë dot përgjigje të gatshme dhe për të cilën duhet të hulumtojnë në njohuritë dhe burimet e të nxënit. Një projekt kurrikular nuk reduktohet thjesht në sistemimin e informacioneve të qëmtuara në tekstet shkollore dhe në burime të tjera. Thelbi i një projekti është origjinaliteti.

Kahu i një projekti kurrikular është zbatimi i informacioneve. Niveli më i lartë i zbatimit është nxitja ose arritja e ndryshimeve përmirësuese. Nxënësi ushtrohet të kërkojë burime të ndryshme informacioni, t'i krahasojë me frymë kritike, të veçojë ato që i shkojnë për shtat projektit. Aftësia e menaxhimit të informacionit është ajo që i vlen shumë në vitet e shkollës, por, po të ngulitet mirë, është e çmuar gjatë gjithë jetës.

Mësuesi mund të zgjedhë projektin kurrikular si metodë për të shtjelluar njohuri të reja. Projektet kurrikulare mund të jenë thjesht lëndore ose ndërlëndore, mund t'i përkasin një

fushe të nxëni ose të shtrihen në më shumë se një fushë.
Një projekt kurrikular zgjat disa ditë ose pak javë, por edhe disa muaj. Projektet, zakonisht, mbyllen brenda një viti shkollor, por mund të shtrihen edhe më tej, duke u rimarrë në një vit pasues, më thellë ose/dhe më gjerë. Një projekt mund të merret përsipër nga një mësues, ose më shumë se një.

Mund të ketë raste kur mësues të lëndëve të ndryshme, kur ndërthuren njohuri të lëndëve të tyre, merren vesh të zhvillojnë një projekt kurrikular ndërlëndor. Projektet e para kurrikulare ndërlëndore nuk janë të lehta për mësuesit pa përvoja të tilla. Shkëmbimi i mendimeve dhe i përvojave me kolegët lehtësojnë ndjeshëm këtë veprimtari. Ekipet lëndore të shkollës duhet të përfshijnë në planin e tyre takime të rregullta për zotërimin e kësaj mjeshtërie. Drejtoria e shkollës duhet të sigurohet se këto ekipe zhvillojnë takime të vlefshme. Ajo duhet të planifikojë takime periodike të mësuesve të një fushe të nxëni, por edhe të mësuesve të fushave të tjera të të nxënit, për problematikën e projekteve kurrikulare. Përvoja e mësuesve në projekte veçanërisht të frytshme është një pasuri për shkollën.

Tema e një projekti kurrikular përzgjidhet nëpërmjet bashkëpunimit të mësuesve me nxënësit. Më e mira do të ishte që vetë nxënësit të ndërmerrnin nisma për tema projektesh kurrikulare. Ata mund ta bëjnë këtë me entuziazëm dhe zgjuarsi nëse mësuesi di të nxisë interesimin dhe krijimtarinë e tyre. Sidoqoftë, mësuesi duhet të ketë një grup temash, ndër të cilat u lihet nxënësve të përzgjedhin. Kur mësuesi përfshin edhe prindër në kërkimin e temave, sigurisht që larmia e tyre pasurohet, gjithashtu, shtohet mundësia e mirërealizimit. Bisedat e posaçme me nxënës dhe prindër, pyetësorët me ta, janë të vyera për suksesin e projekteve kurrikulare.

Detyra e mësuesit të lëndës, ose e grupit të mësuesve, është: të planifikojnë dhe të realizojnë orët mësimore të projektit; të lehtësojnë nxënësit në menaxhimin e projektit; të vëzhgojnë mirëkryerjen nga nxënësit të veprimtarive të planifikuara si dhe të vlerësojnë nxënësit.

Momente të rëndësishme në realizimin efektiv të projektit

- Ndarja e detyrave mes nxënësve të një grupi. Në projektet që ndërmerren nga grupe nxënësish, ka një kombinim të punës në grup me atë individuale. Të dyja janë po aq të domosdoshme për t'u kultivuar. Ndarja e mirë e punëve ndërmjet anëtarëve të grupit është parakusht për ecurinë e mbarë të projektit. Ka mjaft rëndësi që secili nxënës të jetë i përfshirë dhe të ndjehet i dobishëm, i pazëvendësueshëm. Kontributet

do të jenë të ndryshme, por serioziteti i nxënësve duhet të jetë i njëjtë. Më e dëshiruara është që vetë nxënësit të ndajnë detyrat ndërmjet tyre. Nxënësit ndryshojnë nga njëri-tjetri nga prirjet dhe interesat. Përmes veprimtarive të projektit, mësuesi duhet të synojë të nxisë zhvillimin e talenteve të nxënësve..

- Përcaktimi i rezultateve të pritshme. Secili nxënës duhet të ketë të qartë se cilët janë rezultatet e pritshme të projektit. Rezultatet duhet të jenë përherë të matshme dhe të përshkruajnë arritjen e përpjekjeve të përbashkëta. Projekti ka gjithmonë një produkt përfundimtar.

- Plani i projektit. Plani i projektit përshkruan se si do të arrihen rezultatet e paracaktuara. Nxënësit hartojnë një plan të projektit, i cili përmban veprimtaritë, personat përgjegjës dhe afatet. Nëpërmjet planit, secili nxënës saktëson detyrat e tij. Pra, përveç planit tërësor të projektit, është edhe plani vetjak i secilit nxënës-anëtar të grupit. Ndër të tjera, plani i projektit duhet të parashikojë takimet e përbashkëta të grupit të nxënësve, me ose pa mësuesin. Këto takime janë të domosdoshme për të mbajtur kohezionin e grupit. Hartimi i një plani nuk është asnjëherë i lehtë edhe për të rriturit. Nga nxënësit kërkohet që të stërviten për të hartuar plane të mira. Metoda është "të nxënit duke bërë" dhe "të përparuarit duke gabuar dhe ndrequr dora-dorës gabimet".

- Raporti përfundimtar. Për projektin hartohet nga nxënësit një raport përfundimtar me shkrim. Raporti përmban një parashtrim teorik, d.m.th. përshkruan shkurt njohuritë kryesore që janë përdorur në projekt. Në të përshkruhen përmbledhtas veprimtaritë kryesore, çështjet mbizotëruese dhe gjetjet më të rëndësishme. Një listë e burimeve të informacionit është gjithmonë pjesë e këtij raporti.

- Prezantimi. Çdo projekt ka një epilog dhe ky është thuajse gjithmonë para një audience. Nxënësit e klasës janë përherë pjesëmarrës. Sipas përmasave ose interesit ndaj projektit, në prezantimin e tij ftohen prindër, mësues, nxënës të klasave të tjera etj. Të gjithë pjesëmarrësit kanë të drejtën të pyesin. Prezantimi nxit mirë motivimin e nxënësve. Kur barra e prezantimit nuk i ngarkohet vetëm një nxënësi, sikundër do të duhej më shpesh, motivimi dhe përgjegjësia shumëfishohet. Prezantimi është gojor, por, sipas veçorive të projektit shoqërohet me albume, postera, video etj. Për realizimin e projekteve është e nevojshme zhvillimi i aftësive të nxënësve për përdorimin e TIK-ut.

Aftësitë bazë të të rinjve për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve e konflikteve

Trajtimi dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve dhe konflikteve është një çështje sa e gjerë aq edhe komplekse. Disa nga aftësitë që meritojnë të mbahen parasysh, sa herë që synohet të punohet për zhvillimin e njohurive, të aftësive, të shprehive dhe të qëndrimeve të domosdoshme për trajtimin dhe zgjidhjen krijuese dhe paqësore të mosmarrëveshjeve dhe konflikteve në mjedisin shoqëror apo në vendin e punës janë:

- **Bashkëpunimi:** Të rinjtë duhet të mësojnë të punojnë së bashku, të besojnë, të ndihmojnë dhe të ndajnë gjithçka me njëri-tjetrin. Në mjedise konkurruese, ku secili sheh punën e vet, mungojnë aftësitë për të punuar në grupe si dhe mungon besimi te drejtuesit dhe/apo te bashkëpunëtorët, individët mësohen të punojnë më tepër kundër, se sa në bashkëpunim me njëri-tjetrin, duke shtuar mundësitë për lindjen e konflikteve.

- **Komunikimi:** Të rinjtë duhet të mësojnë të vëzhgojnë me kujdes, të komunikojnë me korrektësi dhe të dëgjojnë me vëmendje. Komunikimi i dobët mund të krijojë konflikt, kur individët: nuk dinë të shprehin nevojat dhe dëshirat e tyre në mënyrë efektive; nuk kanë ku t'i shprehin emocionet dhe nevojat e tyre ose druhen t'i shprehin ato si dhe shumë konflikte e kanë burimin te keqkuptimi i qëllimeve, ndjenjave, nevojave ose i veprimeve të të tjerëve.

- **Toleranca:** Të rinjtë duhet të mësohen të respektojnë dhe të vlerësojnë ndryshimet ndërmjet njerëzve, të kuptojnë paragjykimin, shkaqet dhe mënyrat e veprimit e të shfaqjes së tij. Një mjedis jotolerant, ku sundon: formimi i grupazheve, klikave dhe grupeve rebele, intoleranca ndaj dallimeve raciale e kulturore, mospërkrahja e shokëve që të çon në vetmi dhe izolim si dhe zemërimi për arritjet e të tjerëve, është terren pjellor për krijimin e armiqësive, mosbesimit dhe konflikteve.

- **Shprehja pozitive e emocioneve:** Të rinjtë duhet të mësojnë të kontrollojnë veten kur shprehin ndjenjat, të mos jenë agresivë dhe shkatërrues, veçanërisht, në rastet kur shprehin zemërimin dhe shqetësimin e tyre. Çdo konflikt ka komponentin e vet emocional. Kur individit nuk i respektohen ndjenjat, nuk gjen dot rrugë të tjera për të shprehur zemërimin përveç atyre agresive, i shtypen emocionet, nuk i edukohet vetëkontrolli, etj., atëherë kemi krijuar të gjitha mundësitë për rritjen e konflikteve.

Do!

Bashkëpunimi, kyçi i suksesit dhe parandalimit të mosmarrëveshjeve

Për të trajtuar çështjet sociale që shkojnë përtej njohurive shkencore e akademike, që të rinjtë përfitojnë më së shumti në shkollë, është i nevojshëm krijimi i një mjedisi për ta, i cili të jetë i sigurt, pozitiv, bashkëpunues, pohues dhe sfidues në të njëjtën kohë. Kjo, padyshim, që do të shërbente për t'i nxitur ata të shqyrtojnë supozimet, pikëpamjet dhe këndvështrimet e tyre, të marrin detyra dhe sprova përsipër në procesin e të nxënit, të ndajnë opinionet dhe vlerat e tyre, të jenë të hapur ndaj ndjenjave, ideve dhe perceptimeve të të tjerëve.

Trajtimi dhe shqyrtimi i çështjeve të kundërta dhe emotive, që është shumë i rëndësishëm dhe thelbësor në procesin e parandalimit të mosmarrëveshjeve, do të mund të realizohej në mënyrë efektive në një mjedis ku të gjithë të rinjtë (nxënësit) të përfshihen aktivisht në një sërë veprimtarish mësimore që zhvillohen në klasë e përtej saj.

Për ta mundësuar krijimin e klasës miqësore mund të zhvillohen veprimtari që fokusohen në njohjen dhe vlerësimin e vetes e të të tjerëve, si dhe aftësitë bashkëpunuese e komunikuese të nxënësve. Veprimtaritë që shërbejnë për gjallërimin dhe krijimin e klimës pozitive në klasë, synojnë t'i nxisin nxënësit të shkëmbejnë informacionin personal natyrshëm, pa qenë të imponuar, t'i çlirojnë nga ankthi i mësimit, duke ngritur kështu nivelin e energjive dhe ulur tensionet e punës në klasë. Fokusi i këtyre veprimtarive është krijimi i grupeve të punës dhe forcimi e mbajtja e një klime bashkëpunuese në klasë. Veprimtaritë që lidhen me njohjen e vetes dhe të të tjerëve, synojnë nxitjen e vetëvlerësimit dhe vetëndërgjegjësimit të nxënësve si dhe eksplorimin e vetëperceptimeve. Fokusi i këtyre veprimtarive është zhvillimi i ndjenjës së vlerësimit personal të të gjithë nxënësve, të ndarjes së përgjegjësive dhe të besimit në mundësitë dhe aftësitë e tyre për të kontribuar në procesin e të nxënit në mënyrë pozitive dhe unike. Filli përshkues i këtyre veprimtarive është çiltërsia në komunikim, vlerësimi i ngjashmërive dhe ndryshimeve, nxitja e respektit reciprok, besimit, empatisë dhe ndjeshmërisë.

Veprimtari: Galeria

Kjo veprimtari shërben për të krijuar sensin e komunitetit dhe të kolegjialitetit në një klasë që është e re, apo kur fillon një vit i ri shkollor. Ajo gjithashtu ndihmon për të zbuluar interesat, talentet dhe përvojat mes nxënësve të klasës. Kuadrati i shpresave dhe sfidave për të ardhmen

mund të shërbejë si informacion i frytshëm për të ndërtuar veprimtaritë e mëtejshme përgjatë vitit. Kjo është edhe më e rëndësishme për orët e lëndëve me zgjedhje të cilët ndiqen nga nxënës që mund të vijnë nga klasa të ndryshme.

Pa dyshim që çështja për secilin kuadrat mund të ndryshojë në varësi të nivelit të nxënësve dhe specifikave të tjera të klasës. Kështu për shembull, nxënësve mund t'u kërkohet që në vend që të shkruajnë, të vizatojnë në çdo kuadrat, duke e kthyer me të vërtetë në një galeri arti, në klasë.

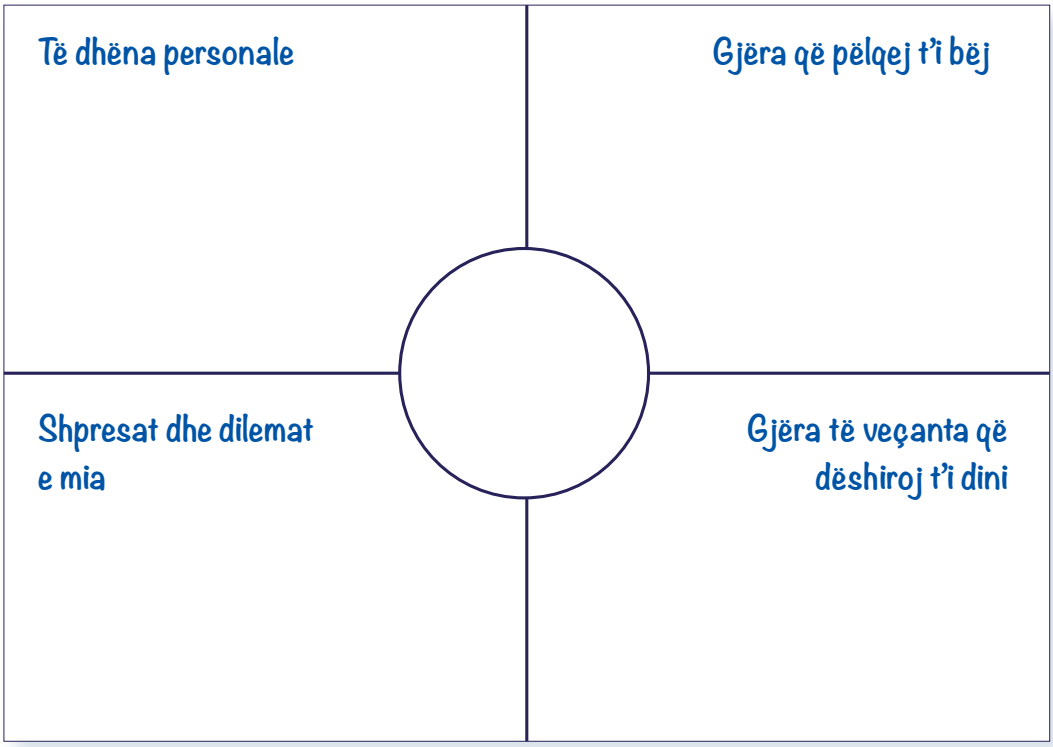
Rezultatet e të nxënit:
Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të paraqesin para shokëve pasionet dhe interesat e tyre;
- të shkëmbejnë përvojat duke bërë të nxitet ndjenja e komunitetit mes tyre në klasë.

Materiale:
Letër A4 për secilin nxënës, ngjitës.

Ecuria:

1. Secilit nxënës i jepet një letër A4 dhe i kërkohet që ta palosë atë duke formuar katër kuadrate. Pasi hapet letra, vizohen vizat ndarëse dhe bëhet një rreth në qendër si në figurën e mëposhtme.



Në kuadratin e parë, majtas, nxënësit do të shkruajnë disa detaje apo të dhëna personale. Në kuadratin djathtas, ata përshkruajnë gjërat që pëlqejnë të bëjnë. Në kuadratin e poshtëm, djathtas, nxënësit listojnë gjërat e veçanta që i veçojnë ata nga të tjerët (për shembull: talentet, aftësitë, interesat e tyre). Ndërsa në kuadratin e poshtëm majtas ata do të shënojnë shpresat dhe sfidat e tyre për të ardhmen. Në rrethin në qendër nxënësit vizatojnë një logo, e cila paraqet thelbin e tyre si individ dhe pikëpamjen e tyre mbi botën përreth.

2. Pas kësaj, nxënësve iu kërkohet që të ngjisin fletët në muret e klasës duke i bashkangjitur poshtë një fletë të bardhë boshe. Në këtë moment të veprimtarisë ftohen të gjithë nxënësit e klasës të vizitojnë "galerinë e arteve" të krijuar për të mësuar më shumë rreth shokëve të klasës. Nxënësit nxiten që t'i hedhin një sy të gjithë fletëve të ngjitura në mure dhe të shënojnë në fletët boshe gjërat e përbashkëta që ata kanë, apo idetë dhe përvojat që do të donin të ndanin me atë nxënës.

3. Veprimtaria mund të ndalet në këtë pikë, ose të vazhdojë duke i ftuar të gjithë nxënësit e klasës që të qëndrojnë para fletëve të tyre dhe me radhë të prezantohen e të flasin shkurtimisht për dy prej gjërave të shënuara në fletë. "Galeria" mund të lihet e ekspozuar për një kohë të gjatë në muret e klasës.

Veprimtari: Unë dua të jem...

Kjo veprimtari është një mënyrë e lehtë dhe jo e sforcuar që iu mundëson nxënësve të reflektojnë mbi perceptimet e tyre, si dhe t'i ndajnë ato me të tjerët. Në këtë rast, vlera e diskutimeve në grup është nxjerrja në pah e natyrës së larmishme të imazheve dhe perceptimeve që nxënësit kanë për veten e tyre.

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të reflektojnë mbi perceptimet e tyre për veten;
- të ndajnë me të tjerët perceptimet për veten dhe zgjedhjet e bëra nga ata.

Materiale:

Fletë letre dhe laps për çdo nxënës.

Ecuria:

1. Mësuesi i shpjegon nxënësve se në këtë veprimtari atyre ju kërkohet që ta shohin veten në lidhje me një sërë çifte fjalësh. Kjo do të thotë që të gjithë nxënësit do të imagjinojnë veten si një nga imazhet që paraqet çifti i fjalëve (p.sh. kërkohet që nxënësi të thotë në ndjehet më shumë si një

mace, apo një qen). Më pas çiftet e fjalëve lexohen me zë, të gjitha me radhë. Gjatë leximit duhet bërë kujdes që nxënësve t'u lihet kohë e mjaftueshme për të bërë zgjedhjen e tyre.

Si e përshkruani veten? Ju pëlqen të jeni:

  një mace, apo një qen?	 i ngurtë, apo i lëngët?	**H SH** e hënë, apo e shtunë?
  jeshil, apo portokalli?	 një kamion, apo një makinë e vogël Benz?	 një shqiponjë, apo një delfin?
  një barkë, apo një aeroplan?	 një tufë mimozash, apo margaritash?	 det, apo qiell?
  një rrepë, apo një luleshtrydhe?		 një pincë, apo një kaçavidë?

2. Në një fazë të dytë, nxënësve iu kërkohet të mendojnë rreth zgjedhjeve të tyre dhe t'i paraqesin në fjali që fillojnë me: "Një nga gjërat që pëlqej te vetja është ..."
3. Nxënësit ndahen në grupe me katër ose pesë vetë dhe diskutojnë së bashku për perceptimet e tyre. Një mënyrë e mirë e organizimit të punës në grup në këtë rast do të ishte nxitja e nxënësve në grup,

të flasin për zgjedhjet e tyre duke nisur nga çifti i parë i fjalëve dhe më pas, duke kaluar te të tjerat me radhë. Nxënësit mund të diskutojnë edhe mbi faktin se si i bënë zgjedhjet e tyre.

Veprimtari: Jashtë çantës

Kjo veprimtari është hartuar për të treguar në një mënyrë të thjeshtë dhe gazmore se si individë dhe grupe të ndryshme mund të kenë këndvështrime të ndryshme mbi çka do të thotë të jesh njeri. Kjo veprimtari mund të jetë më kërkuese në klasat e larta, duke i nxitur nxënësit që ndërtimi i njeriut të jetë abstrakt, simbolik apo impresionist

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të bashkëpunojnë për të ndërtuar sa më saktë një njeri me pak mjete të vëna në dispozicion;
- të demonstrojnë këndvështrimin e tyre mbi të qenurit njeri.

Materiale:

Për secilin grup një çantë me përmbajtje të mistershme, e cila mund të përmbajë:
2 markera (me ngjyra të ndryshme), ngjitës shirit, copa spangoje, fije të leshta me ngjyra të caktuara, 3 kapëse letrash, 2 tullumbace, buzëkuq, letër me ngjyrë, gërshërë, etj. Një letër muri për secilin grup.

Ecuria:

1. Nxënësit ndahen në grupe. Secilit grup i jepet një letër muri si dhe një çantë me një përmbajtje të mistershme. Detyra e grupit është të përdorë përmbajtjen e çantës për të ndërtuar një njeri. Duhet theksuar fakti se ndërtimi mund të jetë abstrakt dhe/ose konkret dhe se ai duhet të paraqesë më shumë pamjen fizike të njeriut.

2. Pasi grupet ndërtojnë njeriun e tyre, e paraqesin atë para klasës duke e varur në mur dhe shpjegojnë ndërtimin e bërë prej tyre.

3. Në fund, kalohet në një diskutim me të gjithë klasën për faktin se çfarë është e ngjashme dhe çfarë është e ndryshme në punët e bëra nga grupet. Mësuesi mund të bëjë një listë të pikave që identifikohen gjatë diskutimit.

Veprimtari: Çdo njeri ka një kulturë

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të identifikojnë aspekte të

kulturës që ndikojnë sjelljet tona dhe nganjëherë na bëjnë ta kemi të vështirë të kuptojmë sjelljet e të tjerëve;
- të shpjegojnë se disa ndryshime mes njerëzve vijnë nga kultura dhe disa nga preferencat personale.

Materiale:
Fleta e punës "Kultura" për çdo nxënës.

Ecuria:
1. Diskutim me gjithë klasën. Në tabelë apo në një tabak të madh letre shkruhen thëniet e mëposhtme:
- Asnjë nuk është krejtësisht si unë.
- Unë kam plot gjëra të përbashkëta me pjesëtarët e familjes sime dhe të komunitetit.
- Të gjithë në botë kanë nevojë për disa nga gjërat që dua edhe unë.

I kërkohet nxënësve të shkëmbejnë ide që mbështesin këto thënie. Duhet nënvizuar ideja që njerëzit që iu përkasin grupeve të ndryshme shoqërore shpesh i shikojnë njerëzit e grupeve të tjera si të "ndryshëm". I kërkohet nxënësve të përshkruajnë disa nga këto ndryshime. Pse njerëzit në një grup shoqëror mund të sillen ndryshe nga njerëzit e një grupi tjetër? Kur flitet për sjelljet dhe bindjet që ka një grup i caktuar njerëzish, i shpjegohet nxënësve që bëhet fjalë për kulturën, ose më saktë, brenda një grupi të madh etnik flitet për "nënkultura".

2. Punë individuale. Nxënësve iu kërkohet që të plotësojnë fletën e punës, në mënyrë që të bëhet i mundur identifikimi i aspekteve të kulturave apo minikulturave të tyre. Nxënësit duhet t'i përgjigjen çdo pyetjeje me një fjali, apo frazë. Ata duhet t'i rendisin pyetjet (çështjet) sipas rëndësisë që mendojnë se ato kanë në kulturën e tyre.

3. Punë në grup Pasi secili nxënës ka plotësuar fletën e punës, u kërkohet të mblidhen në grupe (5-6 veta) dhe t'i bëjnë të ditur njëri tjetrit gjërat që kanë shkruar në fletën e punës së tyre. Po kështu, nxënësve në grup iu kërkohet të krahasojnë dhe të dallojnë aspekte të ndryshme të veçorive të tyre individuale e kulturore.

Fletë pune

"KULTURA"

Shkruani një fjali apo shprehje për çdo pyetje. Pastaj i renditni pyetjet nga 1 deri në 8 sipas vlerës që ka çështja në kulturën tuaj.

1. Çfarë gjuhe/dialekti flisni ju?

   .....

2. Çfarë besimi fetar praktikon familja juaj?

   .....

3. Çfarë muzike/këngësh këndohen në vendin tuaj të origjinës?

   .....

4. Çfarë kërcimesh dini nga vendit juaj i origjinës?

   .....

5. Cili është gatimi më karakteristik (që bën dallimin) për kuzhinën e familjes suaj?

   .....

6. Çfarë vishni në raste të veçanta, siç mund të jenë dasmat?

   .....

7. Do ta përshkruanit familjen tuaj si "bërthamë" (prindërit dhe fëmijët) apo "të zgjeruar" (me gjyshit, halla, xhaja apo kushërinj të afërt)?

   .....

8. Emri i kulturës sime është:

   .....

Njohja e vetvetes në parandalimin e mosmarrëveshjeve dhe konflikteve

Bindjet, perceptimet, vlerat, nevojat dhe ndjenjat tona janë pjesë organike e të gjitha mosmarrëveshjeve dhe konflikteve që ndodhin midis njerëzve. Mënyra se si i zgjidhim konfliktet ndikohet nga mendimet tona për vetveten, nga marrëdhëniet që krijojmë me të tjerët, si dhe nga mënyra se si e vlerësojmë dhe e shikojmë botën që na rrethon.

Veprimtaritë e mëposhtme i ndihmojnë nxënësit të hulumtojnë lidhjen midis konfliktit nga njëra anë dhe bindjeve, ndjenjave, mendimeve e përvojës së tyre jetësore nga ana tjetër. Ato do t'i ndihmojnë nxënësit të zhvillojnë disa strategji për t'u përballur me mosmarrëveshjet dhe konfliktet, strategji që ndërtohen mbi personalitetin, forcën dhe potencialin e secilit. Po ashtu, ato kanë për qëllim të përmirësojnë ndjenjën e nxënësve lidhur me respektin dhe vlerësimin e vetvetes. Duke e rritur përherë e më shumë ndjenjën e vetëvlerësimit, nxënësit do të aftësohen më mirë për t'u ballafaquar me aspektet e ndërlikuara të trajtimit të mosmarrëveshjeve.

Rritja e ndjenjës për vlerat e vetvetes do të ndihmonte në frenimin e shkallëzimit të konflikteve, për arësye se njerëzit me një sens të shëndoshë vetëvlerësimi kanë me pak gjasa të ushqejnë paragjykime kundër të tjerëve. Gjithashtu, njerëzit që kanë një sens të shëndoshë për vlerat e tyre, ka më pak gjasa të reagojnë ashpër ndaj të tjerëve, si dhe janë më të aftë për të depërtuar në këndvështrimin e njeriut tjetër në konflikt.

Veprimtari: Kur mendoj për konfliktin

Rezultatet e të nxënit:
Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të përshkruajnë pikëpamjet e tyre mbi konfliktin përpara se të kenë filluar modulin;
- të përshkruajnë pikëpamjet e tyre mbi konfliktin pasi të kenë mësuar rreth tij;
- të krahasojnë pikëpamjet e tyre të mëparshme mbi konfliktin me pikëpamjet e tyre të reja.

Prezantim paraprak:
Kjo veprimtari i ngjan testimit paraprak dhe testimit të mëpasshëm të zhvillimit të modulit. Si përpara, ashtu edhe pas mësimit të aftësive dhe dhënies së informacionit nëpërmjet këtij moduli, nxënësit

do të plotësojnë fletën e punës "Kur mendoj për konfliktin". Duke krahasuar pikëpamjet e mëparshme të nxënësve për mosmarrëveshjet dhe konfliktin, me pikëpamjet e tyre të reja, të mbështetura në ato që mësuan në modul, mësuesi bashkë me nxënësit do të vlerësojnë lirshëm se çfarë përvetësuan.
Kjo veprimtari u jep mundësi nxënësve të shikojnë se si ndryshojnë pikëpamjet e tyre gjatë procesit të mësimit. Përpara se të zhvilloni këtë veprimtari, mund të vëreni se shumë nxënës e shikojnë mosmarrëveshjen dhe konfliktin si diçka negative, shkatërruese dhe të keqe. Mirëpo, në përfundim të modulit, nxënësit do të jenë ndërgjegjësuar për mundësitë pozitive dhe konstruktive të pranishme pothuajse në të gjitha mosmarrëveshjet dhe konfliktet.

Materialet:
Lapsa dhe letër, fleta e punës së nxënësit " Kur mendoj për konfliktin".

Ecuria:

1. U thoni nxënësve të plotësojnë fletën e punës së nxënësit "Kur mendoj për konfliktin". Gjatë punës nxënësit nuk duhet të flasin me shoku-shokun për të krahasuar përgjigjet.

Shënim: Në qoftë se në shkollë nuk keni makinë fotokopjimi dhe rrjedhimisht nuk mund të bëni kopje të fletës të veprimtarisë, pyetjet mund t'ua lexoni ju vetë nxënësve.

2. Pasi nxënësit t'i kenë shkruar përgjigjet, u thoni t'i palosin fletët dhe të shkruajnë emrat (ose të vizatojnë simbolin e veçantë të secilit) në pjesën e jashtme. I mblidhni fletët dhe i vini nxënësit në dijeni se do t'ua ktheni më vonë (pasi të kenë mbaruar veprimtaritë e kësaj teme)

3. Fletët e nxënësve i vini mënjanë, për t'u rikthyer tek ato në fund të modulit. Pasi ta keni përfunduar mdulin (nga fundi vitit shkollor), u kërkoni nxënësve të plotësojnë një fletë tjetër punës së nxënësit. U ktheni fletët e mëparshme, në mënyrë që nxënësit të krahasojnë pikëpamjet e tyre të dikurshme mbi mosmarrëveshjet dhe konfliktin me pikëpamjet që kanë tani.

4. Organizoni një diskutim rreth modulit se si kanë ndryshuar pikëpamjet e nxënësve mbi mosmarrëveshjet dhe konfliktin.

Fletë pune

KUR MENDOJ PËR KONFLIKTIN

Emri: _____ Data: _____

1. Ç'është mosmarrëveshja dhe konflikti?

   .....

   .....

2. Kur mendoj për fjalën konflikt, unë kam parasysh:

   .....

   .....

3. Ç'lloje mosmarrëveshjesh apo konfliktesh keni përjetuar në jetën tuaj?

   .....

   .....

4. Supozo se je në konflikt me një shokun tënd. Cilat janë disa nga mënyrat për ta zgjidhur këtë konflikt?

   .....

   .....

   .....

5. Kur të jesh punëdhënës, apo punëmarrës si do të përpiqesh ta zgjidhësh një mosmarrëveshje apo konflikt?

   .....

   .....

   .....

6. A kanë për ty të njëjtin kuptim fjalët "konflikt" dhe "mosmarrëveshje"? Jep shpjegime.

   .....

   .....

   .....

Udhëzime për mësuesin

Theksoni se nxënësit duhet të japin me shkrim përgjigje të sinqerta dhe të ndershme për këto pyetje.

Për t'i ndihmuar nxënësit që ta ndiejnë veten të lirshëm ndërsa shkruajnë përgjigje të sinqerta, mund t'u rekomandoni të mos i shkruajnë emrat në fletët e tyre.

Në vend të kësaj, secili mund të shkruajë në fletën e tij një shenjë të posaçme. Mund t'u sugjeroni që këtë shenjë të posaçme ta shkruajnë nëpër fletoret e tyre për t'iu referuar më vonë.

Pasi të kenë plotësuar për herë të dytë fletën e punës (kur moduli të jenë zbatuar plotësisht) u dorëzoni fletët "e vjetra" të plotësuara duke i kërkuar çdo nxënësi të shkruajë, ose të përshkruajë përpara jush shenjën e tij/të saj të posaçme.

Veprimtari: Prova për aktor

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të hartojnë një listë me anët e tyre pozitive;
- të flasin për to përpara të gjithë shokëve të klasës;
- të shprehin mendime pozitive për veten e tyre përpara të tjerëve.

Prezantim paraprak:

Të pranosh pa mburrje përpara të tjerëve cilësitë pozitive që ke në veten tënde do të thotë të kesh një shkallë të lartë respekti për veten. Një njeri që ka besim dhe vlerëson veten e tij, shpesh dallohet për një shkallë të lartë vetërespekti.

Kjo veprimtari u jep nxënësve mundësinë të shfaqin "publikisht", pra përpara të gjithë klasës, disa nga qëndrimet e tyre pozitive. Gjatë këtij procesi nxënësit zhvillojnë ndjenjën e vetëvlerësimit, pasi klasa i dëgjon me respekt.

Kjo veprimtari forcon gjithashtu shkallën e besimit të nxënësit. Ata duhet të mobilizojnë të gjitha forcat

për t'i treguar klasës diçka pozitive për veten e tyre. Duhet të kesh besim dhe kurajo që të dalësh përpara shokëve të klasës dhe të thuash diçka të mirë për veten tënde!

Materialet:
Një karrige (e vendosur përpara klasës).

Ecuria:

1. U thoni nxënësve se mund të kenë fatin të marrin pjese në një film madhështor që do të shfaqet anembanë botës. Në rast se e fitojnë rolin, do të jene partnerë me yje të famshëm të kinemasë. Për të dhënë prova për rolin e tij, secili prej nxënësve duhet të ndjekë hapat që vijojnë:

- Të hartojë një listë me pesë gjëra që ka kryer në jetë dhe për të cilat ndjehet krenar. Nxënësi, për shembull, mund të krenohet se ka shumë harmoni me miqtë dhe me familjen, që nuk i lë kurrë pas dore detyrat e shtëpisë, etj.

- Nga lista e hartuar nxënësit zgjedhin njërën nga veprat për të cilat ndjehen më tepër krenarë.

- Ju, si mësues, kërkoni të dalë një vullnetar, i cili del përpara klasës dhe qëndron në këmbë, i hipur në karrige. Nxënësi thotë: "Nuk është se dua të mburrem, por...". Ai ose ajo e mbaron fjalinë me veprën e kryer. Nxënësve të tjerë të klasës u është thënë se janë regjisorë dhe se duhet të dëgjojnë me vëmendje fjalët që do të thotë aktori.

- Pasi të ketë mbaruar nxënësi i parë, klasa i dhuron duartrokitje dhe ai ose ajo shkon e ulet në vendin e vet. Mbi karrige, shkon e zë vend nxënësi tjetër sipas alfabetit, i cili po ashtu nis e tregon veprën e vet.

- E njëjta procedurë vazhdon derisa të gjithë të kenë prezantuar të hipur mbi karrige veprat e tyre me të mira. Pasi të kenë mbaruar të gjitha kinoprovat, i thoni klasës të duartrokasë edhe një herë, tani në formë përgëzimi për të gjithë pjesëmarrësit. Kjo do t'i vinte në ndihmë shtendosjes së nxënësve përpara se të fillojnë të merren me "pyetjet për diskutim:

- Mësuesi përcakton kohën (2' max) në dispozicion për cdo prezantim

Shënim: Në qoftë se nxënësit ngurrojnë të hipin në karrige, kjo veprimtari mund të zhvillohet edhe duke folur para klasës (jo mbi karrige), ose nga vendi

Pyetje për diskutim:

- Si e ndjetë veten kur folët përpara klasës për veprat tuaja më të mira? A kishit emocione dhe druajtje për të folur përpara gjithë klasës?
- Ç'gjendje shpirtërore kishit kur dëgjonit të tjerët?
- A mendoni se çdokush që hipi në karrige dhe foli, përjetoi të njëjtën gjendje shpirtërore si dhe ju?
- Si mendoni, e fituat rolin për të luajtur në film?

Udhëzime për mësuesin

Kjo veprimtari zhvillohet në mënyrë efektive sidomos kur krijohet një atmosferë e ngrohtë dhe miqësore. Përpara se të zhvilloni këtë veprimtari, do të ishte e dobishme të zhvillonit:

1. një veprimtari hyrëse apo gjallëruese me klasën dhe
2. t'u thoshit nxënësve të tregohen të dashur me të gjithë, pa shprehur asnjë vlerësim negativ për cilindo qoftë.

Ia bëni klasës të qartë se askush nuk është i detyruar të marrë pjesë me zor në veprimtari. Në rast se ka nxënës që e ndiejnë veten ngushtë dhe kanë turp, do të ishte mirë t'i pyesnit nëse do të kishin dëshirë të flisnin për anët e tyre të mira, pa dalë përpara klasës.

Nëse ju bie në sy që nxënësit e kanë të vështirë të mburren përpara shokëve të klasës, atëherë referojuni për këshillë.

Veprimtari: Vetëlavdërimi

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të nxjerrin në dukje pozitivisht veten e tyre, një teknikë kjo e fuqishme që ndihmon në krijimin e një mendimi pozitiv për vetveten.

Prezantim paraprak:

Një pjesë e nxënësve mësojnë prej prindërve, shokëve apo mësuesve të tyre të kritikojnë dhe të fajësojnë vetveten qysh në hapat e para të jetës. Në qoftë se nxënësit mësojnë se si t'i kthejnë mendimet negative në mendime pozitive, ata do të mësojnë njëherazi edhe se si të përmirësojnë mendimin që kanë për veten e tyre. Duke pasur një mendim me pozitiv për vetveten, nxënësit do të jenë më të aftë për t'u përballur në mënyrë konstruktive me problemet me të cilat ndeshen në shtëpi, në shkollë e kudo në jetë.

Qëllimi i veprimtarisë që vijon është të nxisë nxjerrjen në pah, pozitivisht të vetvetes. Me fjalë të tjera, kjo veprimtari synon që nxënësit të mësojnë se vetëlavdërimi i sjell dobi mendimit pozitiv për veten.

Që kjo veprimtari të jetë e frytshme, ju, si mësues, mund të luani një rol të rëndësishëm në zhvillimin e kësaj aftësie nga nxënësit. Nxënësit i shikojnë mësuesit si modele të roleve që duhet të luajnë ata vetë dhe, meqë ndodh shpesh që nxënësit i imitojnë këto role-model, ju keni një detyrë të posaçme. Ju, si mësues i tyre, jo vetëm duhet t'i nxitni nxënësit të lëvdojnë vetveten, por edhe të lëvdoni hapur dhe pa droje cilësitë tuaja pozitive.

Më poshtë, po japim një shembull se si mund ta konkretizoni këtë koncept:

Mësuesi: *"Andi, e ke bërë vërtet mirë provimin. Çfarë do të të pëlqente t'i thoshe vetes?"*

Nxënësi: *"Nuk di ç't'ju them."*

Mësuesi: *"Po ja, ç'mendon se do të të thosha unë? Thuaji vetes atë që do të të thosha unë."*

Materialet:

Për realizimin e kësaj veprimtarie nuk nevojitet bazë materiale.

Ecuria:

1. Diskutoni me nxënësit për rëndësinë që ka të mësuarit e vetëlavdërimit. Lëvdata e bërë nëpërmjet fjalëve është njësoj si t'i japësh vetes një shpërblim kur e ndien se diçka e ke bërë mirë dhe se meriton të të nderojnë. U thoni nxënësve të lëvdojnë veten e tyre me zë të lartë për njëfarë kohe, pra derisa ta kenë përvetësuar mirë thelbin e kësaj ideje. Pas kësaj, të fillojnë të lëvdojnë me mend veten e tyre.
2. Ju, si mësues i tyre, do të filloni të

lëvdoni veten në disa aspekte që nuk janë aq të lidhura ngushtë me personin tuaj. Fjala vjen, mund të thoni: **"More, sa mirë i vura në mur ato vizatimet tuaja, apo jo?".**

3. Bashkë me nxënësit hartoni një listë me shprehje lëvduese për t'i varur në mur. Një shprehje model mund të ishte kjo: **"Sot e ndjeva veten vërtet krenar, kur..."**

4. Përcaktoni disa qëllime. Për shembull, u kërkoni nxënësve ta lavdërojnë veten një herë në ditë. Mbase këtë koncept mund ta futnit në klasë duke thënë diçka të tillë si: **"More, cila është ajo klasë që beson se nuk i gjendet shoqja?"** Ua lini shtegun të hapur nxënësve që të përgjigjen: **"Po, s'diskutohet që klasa jonë s'e ka shoqen!"**

Veprimtari shtesë:

Së pari, e ndani klasën në grupe me rreth 7-10 nxënës secili. Çdo grup i vogël ulet në rreth. I porositni nxënësit të mendojnë secili në veçanti për një cilësi që pëlqejnë në veten e tyre.

Së dyti, nxënësit në grupet e vogla të krahasojnë gjatësinë e flokëve të tyre, ai ose ajo që i ka floket me te gjata, do të flasë i pari për cilësitë e tij ose të saj.

Së treti, duke e marrë fjalën me rradhë sipas drejtimit të akrepave të orës, çdo nxënës u tregon të tjerëve për cilësitë e tij ose të saj dhe pastaj përsërit cilësitë e të tjerëve sipas radhës që janë thënë prej tyre.

Udhëzime për mësuesin

U shpjegoni nxënësve se vënia në dukje e cilësive pozitive dhe aftësive të vetes (vetëlavdërimi) nuk është njësoj si mburrja, e cila mund të jetë negative pasi mund të ketë zmadhime ose gjëra të pavërteta, ose mund t'i kundërvihet aftësive, cilësive pozitive apo arritjeve të të tjerëve.

Kjo veprimtari përbën një mjet të rëndësishëm për t'i ndihmuar nxënësit të formojnë një koncept pozitiv për veten. Në rolin e modelit për nxënësit tuaj, ju, si mësues i tyre, duhet të zhvilloni tek ata, në mënyrë të përditshme aftësitë pozitive të vetëlavdërimit

Veprimtari: Karrigia e rehatshme

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të përkufizojnë konceptin e vetërespektit.
- të lidhin konceptin e vetërespektit me veten e tyre.
- të shpjegojnë në ç'mënyrë lidhet vetërespekti me konfliktin.

Prezantim paraprak:

Respekti për vetveten (mendimet që ka njeriu për veten e tij) ndikon në veprimet dhe reagimet e njeriut në situatat e mosdakordësive apo konfliktuale. Le ta zëmë se dy nxënës kanë dalë keq në një provim dhe mendojnë se nuk janë të zotët për asgjë. Në qoftë se ndodh që të ngatërrohen në një konflikt, ka shumë të ngjarë që të veprojnë krejt ndryshe nga çdo të vepronin po të kishin marrë nota të mira në provim dhe të kishin mendim të mirë për veten e tyre.

Materialet:

Një karrige (e vendosur përpara klasës) dhe fleta e punës së nxënësit "Karrigia e rehatshme".

Ecuria:

1. Perpara fillimit të kësaj veprimtarie: a) shkëputni gjashtë përshkrimet e ndryshme që gjenden në fletën e punës së nxënësit **"Karrigia e rehatshme"**, b) vendosni një karrige përpara klasës, dhe c) shkruani në dërrasë **"Pyetjet për diskutim"** (të cilat jepen në fund të veprimtarisë).

2. Iu kërkoni nxënësve të thonë se ç'kuptojnë me termin respekt për veten (vetërespekt). U shpjegoni se vetërespekti ka të bëjë me mendimet që ka secili për veten e vet. Për shembull, kur ke mendim të mirë për veten tende dhe je krenar për faktin që je ai/ajo që je, ti ke shumë respekt për të. Kur ke mendimin se nuk je gjë tjetër veçse një i dështuar, i pavlerë, ke shumë pak respekt për veten tënde. Ndodh shpesh që ne herë ndiejmë shume respekt për veten tonë, herë pak. Disa njerëz kanë më shumë respekt për veten e tyre se disa të tjerë. Shkalla e respektit që një individ ka për veten mund të ndryshojë me kalimin e kohës.

3. Të gjashtë përshkrimet ua shpërndani nxënësve në mënyrë të rastësishme.

4. U thoni nxënësve nr. 1 dhe nr. 2 të dalin përpara klasës. Pastaj i bëni të ditur të gjithë klasës se secili prej të dyve ka përshkrimin e një njeriu në letër. Nxënësit që kanë letrat do të hiqen sikur janë njerëzit që përshkruhen në letër. I thoni çdo nxënësi të lexojë me zë të lartë përshkrimin e tij.

5. I kërkoni klasës të japë mendim nëse përshkrimet përmbanin

karakteristikat e një nxënësi me respekt të lartë, apo të ulët për veten e tij. Diskutoni me ta rreth arsyeve që japin kur thonë se ky person ka respekt të lartë (apo të ulët) për veten e vet. Për shembull, mund t'i pyesni se ç'i shtyu të mendonin se Nxënësi nr. 1 ka respekt të ulët për veten e tij.

6. U thoni Nxënësve nr. 1 dhe nr. 2 të bëjnë sikur porsa kanë hyrë në klasë. Secili prej tyre është i lodhur dhe kërkon të ulet. Mirëpo në klasë është vetëm një karrige. Ndërkohë që secili merr rolin e një personazhi të caktuar (domethënë vepron ashtu si ia pret mendja se do të reagonte në atë situatë njeriu që përfaqëson), të dy fillojnë të luajnë rolet dhe të debatojnë se kush duhet të ulet në karrige (paraprakisht u thoni se nuk lejohet të shtyjnë apo të rrëzojnë shoku-shokun).

7. Përsëriteni të gjithë procesin (hapat 4-7) me Nxënësit nr. 3 dhe nr. 4, e pastaj edhe me Nxënësit nr. 5 dhe nr. 6.

8. E ndani klasën në grupe prej 4-6 vetësh dhe diskutoni së bashku "Pyetjet për diskutim" të shkruara në dërrasë.

9. Çdo grup duhet të nxjerrë një përfaqësues për t'ia bërë të njohura të gjithë klasës përgjigjet e grupit të tij.

Pyetje për diskutim:
(këto pyetje i shkruani në dërrasë përpara se të keni filluar mësimin)

- A kanë ngjashmëri nxënësit e përshkruar në veprimtari me nxënësit real që janë në mësim?
- Ç'kuptojmë me vetërespekt? Ku ndryshon vetërespekti nga mendjemadhësia?
- Si sillen njerëzit që nuk kanë respekt për veten e tyre? Si sillen kur kanë shumë respekt për veten e tyre?
- Kur njerëzit që kanë një respekt të lartë për veten e tyre hyjnë në një konflikt, si mendoni se do të sillen? Kur njerëzit që kanë një respekt të ulët për veten e tyre hyjnë në një konflikt, si mendoni se do të sillen?

Veprimtari shtesë:

- Sipas mendimit tuaj, një tip prepotent ka respekt të lartë apo të ulët për veten e tij? Pse?
- Çfarë ndodh kur dy njerëz që kanë shumë respekt për veten e tyre hyjnë në konflikt? Ç'përpjekje bëjnë zakonisht njerëz tillë për të zgjidhur konfliktin?
- Çfarë ndodh kur dy njerëz që kanë pak respekt për veten e tyre hyjnë në konflikt? Ç'përpjekje bëjnë zakonisht këta njerëz për të zgjidhur konfliktin?
- Si mund ta ndiejë veten të rëndësishëm dhe të veçantë një njeri që ka respekt të ulët për vetveten?
- Çfarë gjërash bëni ju për të pasur mendime të mira për veten tuaj?

Fletë pune

KARRIGIA E REHATSHME

Emri: _____ Data: _____

Nxënësi Nr. 1:
Unë kam një motër. Ajo u zemërua me mua dhe më tha se jam jam i zgjuar. Po edhe mua ashtu më duket vetja, vetëm se këtë nuk ia kam treguar askujt. Prindërit me thonë se nuk mësoj fare. Unë përpiqem të mësoj, po jo aq sa duhet. Në provimin e matematikës dola si mos më keq. Jam bërë tym, jam i mërzitur sa s'bëhet.

KARRIGIA E REHATSHME

Emri: _____ Data: _____

Nxënësi Nr. 2:
Unë kam një motër. Ajo mendon se unë jam shumë i zgjuar. Po edhe mua i zgjuar më duket vetja. Mësoj shumë dhe krenohem me veten time, edhe pse nuk marr nota shumë të mira. Unë i shfrytëzoj në maksimum të gjitha aftësitë që kam. Prindërit janë të lumtur që mësoj aq shumë. Në provimin e historisë që bëmë sot dola shumë mirë.

KARRIGIA E REHATSHME

Emri: _____ Data: _____

Nxënësi Nr. 3:
Unë jam lojtari më i mirë i skuadrës sonë të futbollit. Vëllai im u martua dje dhe e gjithë familja jonë është e lumtur. Mësuesi më tha se jam një nxënës shumë i mirë. Javën që shkoi u nderova me një çmim, pasi bëra një vizatim shumë të bukur.

KARRIGIA E REHATSHME

Emri: _____ Data: _____

Nxënësi Nr. 4:
Mua më pëlqen shumë të lexoj. Javën e kaluar fillova të lexoj një libër të bukur dhe s'e hoqa nga dora për një kohë të gjatë. Unë dhe shoku im i ngushtë shkojmë shumë mirë me njëri-tjetrin. Në një provim që bëmë në matematikë dola keq dhe ç'është e vërteta në këtë lëndë nuk ia them shumë. Po edhe pse dola keq në këtë provim, unë prapë e pëlqej veten time.

KARRIGIA E REHATSHME

Emri: _____ Data: _____

Nxënësi Nr. 5:
Mua të gjithë më tallin. Shokët më thonë se nuk e kanë me të keq, po mua më duket se në të vërtetë nuk më duan fare - mor hiç, asnjë grimë. Prindërit gjithnjë me pyesin pse nuk marr nota të mira si motra ime e madhe. Unë përpiqem me të gjitha forcat, po edhe kur marr nota të mira, ato kurrë nuk janë aq të mira sa notat e motrës. Me një fjalë, siç më duket mua, nuk jam i zoti për asgjë.

KARRIGIA E REHATSHME

Emri: _____ Data: _____

Nxënësi Nr. 6:
Javën e kaluar mora një çmim si nxënësi më i pashëm i klasës. Mirëpo mua nuk më duket fare se jam tërheqës. Madje vetja më duket i shëmtuar. Prindërit gjithnjë me thonë se qenkam shumë i zgjuar. Megjithëse me mësime jam shumë mirë, prapë në klasë nuk i marr unë notat më të mira. Shokët shpesh më thonë se ku ta gjenin të ishin si unë, kurse unë s'e marr vesh pse duan të jenë si unë.

Udhëzime për mësuesin

Është mirë që përpara zhvillimit të kësaj veprimtarie, të bëni një veprimtari hyrëse me klasën.

Gjatë zhvillimit të veprimtarisë, po edhe gjatë diskutimeve, theksoni rëndësinë e vetërespektit. Për ne të gjithë është shumë e dobishme të besojmë se jemi njerëz të veçantë dhe të mirë. Kujdesuni që nxënësit të mos arrijnë në përfundimin se të kesh shumë respekt për veten është diçka negative dhe të kesh pak respekt për veten është diçka pozitive.

Veprimtari: Dy anët e mia

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të shpjegojnë se ç'janë konfliktet e brendshme;
- të përshkruajnë një pjesë të dinamikës që qëndron pas konflikteve të brendshme.

Prezantim paraprak:

Shumica e njerëzve i konsiderojnë mosmarrëveshjet apo konfliktet si debate, ose si ndeshje midis dy a më shumë njerëzve. Megjithatë, ne të gjithë përjetojmë edhe konflikte të brendshme, pra brenda vetes sonë, konflikte që nuk kanë anë antagoniste të dukshme. Për shembull, një individ mund të mos jetë në gjendje të vendosë nëse duhet apo jo të pijë duhan kur është me shokët.

Kur përballemi me konflikte të brendshme, është e domosdoshme të përcaktojmë me saktësi se ku qëndron ky konflikt. Ç'probleme përfshihen në të? Ç'lloj ndjenjash bashkëshoqërojnë anët e ndryshme të këtij konflikti?

Materialet:

Për realizimin e kësaj veprimtarie nuk nevojitet bazë materiale.

Ecuria:

1. U shpjegoni nxënësve se ç'është konflikti i brendshëm. I pyesni se ku ndryshon një konflikt i brendshëm nga një konflikt ndërpersonal (konfliktet ndërpersonale kanë të bëjnë me më shume se një person).

2. U kërkoni nxënësve të përmendin konflikte të brendshme që ndeshen të bashkëmoshatarët e tyre.

3. I kërkoni çdo nxënësi të mendojë për një konflikt të brendshëm që ai ose ajo ka pasur në jetë. U thoni të gjithëve t'ua bëjnë të njohur shoku-shokut konfliktet që kanë pasur dhe porositini që të mendojnë për një konflikt për të cilin nuk kanë druajtje ta përmendin.

4. E ndani klasën në grupe prej tre vetash. I kërkoni çdo grupi të gjejë se cili prej anëtarëve të tyre e pëlqen bukën më shumë. Ky nxënës bëhet "regjisori" i atij grupi. Dy anëtarët e tjerë janë aktorë.

5. Brenda 30 sekondash "regjisori" i tregon njërit prej aktorëve të grupit njërën anë të konfliktit të brendshëm të tij ose të saj. Brenda 30 sekondash të tjera "regjisori" i tregon aktorit tjetër të grupit anën tjetër të konfliktit të brendshëm të tij ose të saj. "Regjisori" shikon dy aktorët duke luajtur konfliktin e brendshëm. Le të supozojmë, për shembull, se konflikti i brendshëm i "regjisorit" ka të bëjë me dilemën nëse duhet ikur nga mësimi apo jo. Njëri nga

aktorët argumenton se është shumë e rëndësishme të rrish në mësim dhe të mësosh, kurse tjetri argumenton se sa e mërzitshme dhe e kotë është të rrish në mësim. Pas afro dy minutash, aktorët pushojnë. Pas kësaj, "regjisori" jep përshtypjet e tij për ndjenjat që provoi "duke parë konfliktin e brendshëm".

6. Nxënësit e çdo grupi ndërrojnë rolet dhe përsëritin hapat 3 deri në 6. Çdo nxënësi duhet t'i jepet mundësia për t'u bërë "regjisor".

Pyetje për diskutim:

- Ç'është konflikti i brendshëm?
- Ç'ndjenja provuat kur patë konfliktin tuaj të brendshëm duke u luajtur në formë dramatizimi?
- Si i zgjidhni zakonisht konfliktet tuaja të brendshme?

Komunikimi në parandalimin e mosmarrëveshjeve dhe konflikteve

Ndër kompetencat e lartpërmendura, komunikimi është më i rëndësishmi. Nevoja për të mbizotëron mes profesioneve, duke qenë ndër tre kompetencat më të kërkuara brenda çdo grupi profesional në të gjithë tregun e punës.

Komunikim i mirë do të thotë të kesh aftësinë për të qenë një dëgjues i shkëlqyer, të frymëzosh dhe motivosh të tjerët, të flasësh në publik dhe të shpjegosh ide komplekse në një mënyrë të thjeshtë që të tjerët t'i kuptojnë. Disa elementë të rëndësishëm të komunikimit të mirë që duhet t'u mësohen të rinjve janë:

- të dinë gjithmonë se çfarë çështjesh duan të diskutojnë para se të flasin, në mënyrë që të jenë të qartë dhe konciz në ato që thonë;

- të jenë dëgjues aktiv dhe të përpiqen të kuptojnë këndvështrimin e tjetrit;
- të inkurajohen të bëjnë prezantime edhe pse ndoshta ndonjëherë mund të mos e kenë të lehtë. Praktika për të folur me grupe do t'i ndihmojë ata gjatë gjithë karrierës së tyre.

Komunikimi jo vetëm luan rol për transmetimin e informacioneve të ndryshme, por ai mund të bëhet shkak edhe për lindjen e konflikteve, madje një pjesë e mirë e tyre e kanë origjinën pikërisht në mosfunksionimin e këtij komunikimi.

Procesi i komunikimit kalon në disa etapa. Në fillim marrim informacion nëpërmjet shqisave tona mbi çfarë është duke ndodhur në realitet. Më pas, e perceptojmë atë duke përdorur filtra të tillë si vlerat, nevojat dhe përvojën tonë. Pastaj regjistrojmë atë që kemi perceptuar, duke e fiksuar në fjalë dhe gjeste. Së fundi, transmetojmë mesazhin, duke i dhënë atij kuptimin që duhet.

Në qoftë se duam të përmirësojmë komunikimin si mjet për zgjidhjen e konfliktit, duhet të ndihmojmë të rinjtë të përmirësojnë aftësitë e mëposhtme:

1. Aftësinë për të vëzhguar.
2. Vetëdijen për perceptimin dhe për faktorët që ndikojnë në formimin e tij.
3. Aftësinë e transmetimit me saktësi të informacionit.
4. Aftësinë e të dëgjuarit me kujdes.
5. Aftësinë për të kuptuar proceset e komunikimit.

Qeniet njerëzore, nga vetë natyra e tyre, përdorin shumë mënyra për të komunikuar me njëri-tjetrin. Ne kemi mundësi t'i shprehim mendimet dhe ndjenjat tona me anë të gjuhës së gjesteve, shkrimit, të folurit, të bërtiturit, skuqjes së fytyrës etj.

Për trajtimin e konflikteve është e domosdoshme të zotërojmë një komunikim të efektshëm. Megjithatë, kur ndodhemi në situatë konfliktuese, shpesh komunikimi ynë bëhet i ndërlikuar dhe shqetësues. Ne e kemi të vështirë të shprehim emocionet tona të vërteta ose mund ta humbasim vetëpërmbajtjen kaq shumë, sa të tjerët nuk janë në gjendje të kuptojnë se ne ç'gjendje shpirtërore ndodhemi në të vërtetë.
Një element me rëndësi në komunikimin e efektshëm është kushtimi i vëmendjes dhe dëgjimi me kujdes i asaj çfarë thonë të tjerët. Konfliktet lindin më shpesh, kur mendojmë se i dimë qëndrimet e njerëzve të tjerë; mirëpo pa komunikuar në mënyrë të efektshme me ta, nuk mund të arrijmë të kuptojmë se hamendësimet tona janë të pasakta. Heshtjes, për shembull, njeriu mund t'i japë kuptime nga më të ndryshmet, duke e marrë si inat, lodhje, zemërim, hutim, miratim, mosaprovim etj.

Secili prej nesh di gjëra të ndryshme dhe ka bindje e pikëpamje gjithashtu të ndryshme. Kur e përqendrojmë vëmendjen tek ndryshimet që kemi me të tjerët, komunikimi ynë shpesh bëhet i vështirë. Pikërisht kjo vështirësi e të komunikuarit ndikon në konflikt. Konflikti ndërlikohet më tej për shkak të mosfunksionimit të komunikimit dhe kështu mund të nisë një rreth vicioz, brenda të cilit keqësimi i komunikimit dhe shkallëzimi i konfliktit ushqejnë njëri-tjetrin.

Besimi është pjesë përbërëse e trajtimit të konflikteve. Në qoftë se njerëzit që kanë mosmarrëveshje nuk kanë besim te njëri-tjetri, asgjë nuk mund të zgjidhet dot përfundimisht.

Veprimtari: Kujdes hapin që hedh

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të përshkruajnë se ç'ndjenja provon njeriu kur mbështetet tek dikush tjeter;
- të shpjegojnë rëndësinë që ka ndjenja e besimit në trajtimin e konflikteve.

Prezantim paraprak:

Besimi është pjesë përbërëse e trajtimit të konflikteve. Në qoftë se njerëzit që kanë mosmarrëveshje nuk kanë besim te njëri-tjetri, asgjë nuk mund të zgjidhet dot përfundimisht.
Le të supozojmë se dje pasdite dy nxënës u zunë me grushte. Në mbrëmje u përpoqën të pajtohen me njeri-tjetrin. Filluan të bisedonin, por që në minutat e para kuptuan se biseda nuk po jepte rezultatin që pritnin.Biseda vazhdoi dhe dalëngadalë shkoi drejt normalitetit. Megjithatë, qenë pikërisht ato minuta të para që vendosën një urë besimi midis tyre.

Konfliktet nuk mund të zgjidhen në qoftë se personat në konflikt nuk i besojnë njëri tjetrit. Vendimi për të punuar së bashku është hapi i parë drejt zgjidhjes se konfliktit.

Materialet:

Fleta e punës së nxënësit "Ecja e besimit".

Ecuria:

1. Nxënësit ndahen në çifte. Njëri nxënës në cdo çift mbyll sytë dhe mbahet te krahu i partnerit.

2. Partneri e udhëheq duke ecur nëpër dhomë (ose jashtë nëse është e mundur dhe nëse duan nxënësit). U theksohet nxënësve se partneri duhet të jetë shumë i kujdesshëm gjatë kohës që udhëheq shokun ose shoqen.

3. Pas afro 5 minutash (ose më shumë, në varësi se deri ku do t'i lejoni nxënësit të udhëheqin njëri

tjetrin) u thoni drejtuesve të mos e mbajnë më të kapur partnerin e tyre. Tani nxënësi me sytë e mbyllur do të orientohet se nga do të shkojë vetëm nga drejtimi i zërit.

4. Nxënësit ndërrojnë rolet dhe përsërisin hapat 1 dhe 2.

5. Zhvilloni me nxënësit një diskutim të shkurtër bazuar në pyetjet e mëposhtme:

- Ç'ndjenja provuat kur ecët me sytë mbyllur?
- A i hapët sytë gjatë ecjes? Nëse po, pse? Nëse jo, pse?
- Ç'ndjenja të pushtojnë kur mbështetesh te ndihma e dikujt tjetër për të ecur?
- Ç'lidhje ka besimi me këtë veprimtari?

6. Pse ka rëndësi besimi juaj i ndërsjelltë në një situatë konfliktuale?

7. Pastaj u kërkoni të plotësojnë fletën e Punës së nxënësit "Ecja e besimit".

8. U thoni nxënësve t'i tregojnë njëri tjetrit përgjigjet që kanë dhënë në fletët e veprimtarisë së nxënësit

Fletë pune

ECJA E BESIMIT

Emri: _____ Data: _____

Shkruaj për një përvojë që ke pasur ose për një situatë në të cilën të është dashur të mbështetesh te dikush tjetër për ndihmë.

.....

.....

.....

.....

Përfytyro se gjatë dy javëve të fundit ke pasur grindje të vazhdueshme me fjalë me shokun tënd më të ngushtë dhe tani nuk i zë më besë. Por veten e ndien të lodhur nga debatet, të ka marrë malli të bisedosh me shokun tënd dhe dëshiron të pajtohesh me të. Në ç 'mënyrë ti dhe shoku yt do ta gjeni rrugën për t'i besuar përsëri njëri-tjetrit?

.....

.....

.....

.....

Pse është aq i rëndësishëm besimi kur përpiqemi të zgjidhim një konflikt?

.....

.....

.....

.....

Udhëzime për mësuesin

Ka shumë rëndësi që këtë veprimtari ta mbikëqyrni me shumë kujdes në mënyrë që të garantohet siguria e secilit. Do të ishte me mjaft dobi që veprimtarinë ta zhvillonit në një vend sa më të lirë nga pengesat. Duhet të keni veçanërisht kujdes që vendi të mos ketë shkallë, gropa terren të thyer ose çfarëdo elementi ku nxënësit mund të pengohen dhe të vriten.

Në fillim nxënësit mund të tregohen të rezervuar për të marrë pjesë. Megjithatë shumica e nxënësve do të pohojnë në fund se kjo është një nga veprimtaritë e tyre më të dashura.

Kjo veprimtari mund të jetë vërtet zbavitëse, nëse do t'i lejoni nxënësit të ndjekin partnerët e tyre nëpër korridoret e shkollës, ose jashtë në oborr. Nga ana e organizimit, do të ishte më e lehtë nëse çiftet qëndrojnë në rresht dhe shkojnë pas grupit udhëheqës.

Veprimtari: Gjuha e gjesteve

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të përshkruajnë dhe të ilustrojnë rolin e gjuhës se gjesteve për një komunikim të efektshëm.

Prezantim paraprak:

Aftësia për të kuptuar gjuhën e gjesteve shpesh nënvleftësohet. Për shembull, veprime të thjeshta si pohimi me uljen e kokës, apo duke i dhënë asaj përpara, shpreh interes dhe kuptim të ndërsjelltë. Në situatat konfliktuale, kur gjakrat janë nxehur dhe durimi është i ulët, gjuha e qartë e gjesteve mund të shprehë dëshirën për ta kuptuar tjetrin dhe për t'u kuptuar prej tij. Ajo u jep të tjerëve të kuptojnë se jeni duke i dëgjuar dhe se për ju ka rëndësi t'i dëgjoni.

Mirë do të ishte t'u thoni nxënësve se në kultura të ndryshme njerëzit kanë mënyra të ndryshme për të shprehur vetveten me anë të gjesteve. Në shumë kultura të huaja, për shembull, kur koka ngrihet dhe

ulet lart e poshtë, njeriu do të thotë "po", kurse në Shqipëri një shenjë e tillë do të thotë "jo".

Materialet:
Fleta e punës së nxënësit "Gjuha e gjesteve".

Ecuria:

1. Diskutoni me nxënësit pse gjuha pozitive e gjesteve është shumë rëndësishme.

2. U thoni nxënësve të plotësojnë fletën e punës së nxënësit "Gjuha e gjesteve", duke dhënë shembuj të gjuhës pozitive dhe negative të gjesteve.

3. I ndani nxënësit në çifte. Një nga nxënësit e çdo çifti bëhet "Folësi" dhe flet për një debat ose konflikt që ka pasur kohët e fundit. Nxënësi tjetër, "Dëgjuesi", dëgjon duke përdorur gjuhën negative të gjesteve. Pas disa minutash, ndërkohë që "Dëgjuesi" dëgjon "Folësin", i thoni të përdorë gjuhën pozitive të gjesteve. "Dëgjuesit" mund të përdorin fletën e punës për t'i ndihmuar të kujtojnë se cilat janë disa nga mënyrat.

4. Pas disa minutash të tjera, u thoni të gjithëve të pushojnë. Pyesni "Folësin" e çdo grupi:

- Ç'ndjenja provove kur "Dëgjuesi" përdori gjuhën negative të gjesteve?
- Ç'ndjenja provove kur "Dëgjuesi" përdori gjuhën pozitive të gjesteve?

5. Ndërroni rolet ("Folësi" tani është "Dëgjues" dhe "Dëgjuesi" është "Folës"). Përsërisni hapat 3 deri në 4.

6. U thoni nxënësve të çifteve të diskutojnë këto që vijojnë:

- Si mund t'i thoni dikujt pa folur se po e dëgjoni? Jepni hollësira.
- Në ç'mënyrë partneri juaj u shpreh me gjuhën pozitive të gjesteve?
- Kur keni mosmarrëveshje me dikë, pse është e rëndësishme të përdoni gjuhën pozitive të gjesteve?

Veprimtari shtesë:

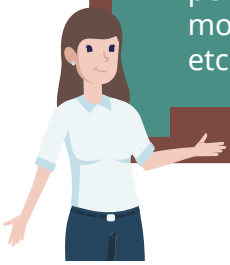
Një veprimtari zbavitëse që vërteton rëndësinë e të qenit dëgjues i mirë: I ndani nxënësit në çifte dhe u thoni të bisedojnë për çfarë do temë për një minutë. Ndërkohë që bisedon, çdo nxënës duhet të përpiqet të dëgjojë se çfarë është duke thënë nxënësi tjetër. Pasi të ketë kaluar një minutë, nxënësit i thonë njeri-tjetrit se çfarë dëgjuan dhe çfarë mbajnë mend nga biseda. U thoni nxënësve të klasës të formojnë një rreth. E diskutoni këtë përvojë me të gjithë klasën.

Udhëzime për mësuesin

Përpara se të zhvilloni këtë veprimtari, i kushtoni disa minuta analizës së gjuhës suaj të gjesteve. Punoni në drejtime të ndryshme për t'i bërë aftësitë tuaja dëgjimore joverbale më të fuqishme dhe më të efektshme. Nxënësit mësojnë shumë jo vetëm nga ato që u thoni, por edhe nga mënyra se si e shprehni veten tuaj, pa përdorur fjalët.

Në shumë kultura, aftësitë dëgjimore joverbale përfshijnë:

1. Përkuljen e trupit lehtë përpara
2. Uljen lehtë të kokës sipas rastit
3. Shikimin e tjetrit në sy (po jo pa reshtur dhe ngultas).
4. Shprehjen e interesimit me anë të mimikës së fytyrës (Si? Ngrysje vetullash në shenjë mosaprovimi, shkelje syri në shenjë të "kapjes" së "nënkuptimit", ngritje e njerës vetull si një përpjekje për një dëgjim më të vëmendshëm, nxjerrje e gjuhës në shenjë mosaprovimi, përqendrimi i vështrimit diku përtej bashkëbiseduesit etc.).



Fletë pune

GJUHA E GJESTEVE

Emri: _____ Data: _____

Gjuha pozitive e gjesteve	Gjuha negative e gjesteve
Rendisni disa mënyra në të cilat u tregoni të tjerëve se po i dëgjoni:	Rendisni disa mënyra në të cilat u tregoni të tjerëve se **NUK** po i dëgjoni:
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Veprimtari: Loja e hamendjes

Rezultatet e të nxënit:
Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të përshkruajnë përdorimet e pyetjeve të hapura dhe të mbyllura.
- të përdorin pyetje të hapura dhe të mbyllura për të nxitur ose penguar bisedën.

Prezantim paraprak:
Pyetjet e hapura janë pyetje që i ftojnë njerëzit të futen në bisedë. Në vend që t'i bëjnë njerëzit ta ndiejnë veten të ndrojtur, këto pyetje i nxitin të flasin, të komunikojnë. Pyetjet e hapura janë ato që kërkojnë një shkëmbim/ informacion të zgjeruar e të thelluar rreth temës dhe zakonisht fillojnë me "Si" ose "Çfarë". Ndërsa pyetjet e mbyllura e frenojnë bisedën sepse, zakonisht ato kërkojnë vetëm nje pohim apo mohim mbi atë cka ndan bashkëbiseduesi. Këtyre pyetjeve mund t'u përgjigjesh me një apo dy fjalë, si p. sh. me fjalën "Po" ose "Jo". Gjatë situatave konfliktuale, secili nga kundërshtarët dëshiron të sigurohet nëse personi tjetër po e kupton apo jo pikëpamjen e tij.

Duke bërë pyetje të hapura, kundërshtarët i mundësojnë njëri-tjetrit të flasin lirisht për gjithçka që e quajnë të rëndësishme. Kjo e lehtëson diskutimin.

Le ta zëmë se dy nxënëse, Eda dhe Irisi, janë futur në një debat. Në qoftë se Irisi i bën Edës shumë pyetje të mbyllura, intensiteti i konfliktit mund të rritet.

Irisi: *Mos kujton se të urrej?*

Eda: *Jo.*

Irisi: *Më beson mua?*

Eda: *Tani për tani, jo.*

Irisi: *Vërtet mendon se u kam thënë njerëzve që ti pëlqen Olsin?*

Eda: *Jo! Dhe boll tani, se po më bën shumë pyetje!*

Të supozojmë tani se Irisi i bën Edës pyetje të hapura. Shpejt konflikti bëhet më i përqendruar sepse bashkëbisedueset e thonë vetë atë që mendojnë.

Irisi: *A mund të më thuash si është puna?*

Eda: *Dje kam qenë shumë e turbulluar. Nuk mbeti njeri pa më pyetur nëse e kam qejf Olsin. Me sa më kujtohet,*

vetëm ty ta kam thënë këtë gjë.

Në shembullin e dytë, siç mund ta shihni, Eda pati mundësi të plotë për të shprehur atë që donte. Pyetja e hapur bëri mjaft punë në këtë situatë.

Po nganjëherë, edhe pyetjet e mbyllura mund të jenë të dobishme. Kur një njeri flet e flet pa pushuar, ju fare mirë mund t'i bëni një pyetje të mbyllur. Kjo lloj pyetjeje ka efekt për t'i dhënë fund bisedës.

Materialet:
Për realizimin e kësaj veprimtarie nuk nevojitet bazë materiale.

Ecuria:

1. Kërkoni që një prej nxënësve të vijë përpara klasës. Thuajini këtij nxënësi të mendojë për një njeri, vend ose send. Nxënësi, fjala vjen, mund të mendojë për një kafshë, frut, zarzavat, njeri të famshëm, etj. Porositeni nxënësin të mos i thotë askujt për objektin që ka menduar.

2. U thoni të tjerëve në klasë të përpiqen të gjejnë me mend se për çfarë po mendon nxënësi. Ata kanë të drejtë të bëjnë pyetje, përgjigjet e të cilave mund të jenë vetëm "po" ose "jo". Numëroni se sa pyetje u duhen nxënësve, derisa ta gjejnë saktë. I njoftoni klasës numrin përfundimtar.

3. Hapat 1 - 3 përsëritini edhe me nxënës të tjerë.

4. Tani u thoni nxënësve se rregullat e lojës do të ndryshojnë. Në vend që të bëjnë pyetje të mbyllura për cilat përgjigjet janë "po" ose "jo", klasa mund të bëjë çfarëdo lloj pyetjeje. U jepni nxënësve shembullin e mëposhtëm. Në vend që nxënësit të bëjnë pyetje të tilla si "Sendi që po mendon a është i kuq?", ata mund të bëjnë pak a shumë një pyetje si kjo: "Ç'pamje ka objekti që ke menduar?". E vetmja pyetje që nxënësit nuk mund t'i bëjnë shokut të tyre është: "Çfarë ke menduar?". Nxënësi që ka menduar një objekt duhet t'i përgjigjet çdo pyetjeje plotësisht (tani nuk i kërkohet më të përgjigjet me "po" ose "jo").

5. Vazhdoni të ngrini nxënës përpara klasës për të menduar një objekt, të cilin të tjerët do ta gjejnë me mend. Numëroni se sa pyetje i duhën klasës për ta gjetur saktë objektin.

Pyetje për diskutim:

- Ku qëndron ndryshimi midis dy mënyrave në të cilat u luajt kjo lojë?
- Në cilën mënyrë objekti u gjet më shpejt?
- Përshkruajini klasës pyetjet e hapura dhe pyetjet e mbyllura (shfrytëzoni informacionin që përmban "Prezantimi paraprak").
- Si mësuam të gjejmë ndryshimin midis pyetjeve të hapura dhe të mbyllura nga loja e hamendësimit që sapo luajtëm?
- Kur janë të dobishme pyetjet e hapura?
- Kur janë të dobishme pyetjet e mbyllura?
- A mund të jepni disa shembuj pyetjesh të hapura? (Këto pyetje mund të jenë për çdo gjë).
- A mund të jepni disa shembuj pyetjesh të mbyllura? (Këto pyetje mund të jenë për çdo gjë).

Udhëzime për mësuesin

Kur rregullat e lojës ndryshojnë (gjatë hapit nr.3 të veprimtarisë) është e nevojshme t'i nxitni nxënësit të bëjnë pyetje që fillojnë me fjalët "çfarë" ose "si". Shpesh duhen disa minuta që nxënësit të mësojnë si të bëjnë pyetje të hapura.

Për nxënësit është mjaft e dobishme të aftësohen për të bërë pyetje të hapura, pasi këto i nxitin të tjerët për të shprehur mendimet dhe ndjenjat e tyre. Aftësitë e fituara për të bërë pyetje të hapura janë të dobishme edhe për qëllime pedagogjike. Duke u bërë nxënësve pyetje të hapura, ju u jepni mundësinë të shprehen lirisht.

Veprimtari: Pse pyesim me “PSE”?

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të formulojnë pyetje të formës joakuzuese, të cilat nxitin bisedën.

Prezantim paraprak:

Disa fjalë e lehtësojnë bisedën, kurse disa të tjera priren t’i bëjnë njerëzit të ndihen të ndrojtur. Kur një pyetje fillon me fjalën pyetëse “Pse”, njerëzit shpesh kanë përshtypjen sikur po i kërcënojnë ose po i urdhërojnë të bëjnë diçka. Për shembull, pyetja “Pse nuk i derdhe plehrat?” tingëllon më shumë si qortim, sesa si pyetje. Duket sikur folësi nuk interesohet fort për përgjigjen, kurse dëgjuesi ka të ngjarë të përgjigjet duke e justifikuar veten.

Shpesh është më e dobishme që pyetjet të bëhen duke përdorur fjalë të tjera në vend të “Pse”. Për shembull, mund të pyesim: “Po si xhanëm, nuk i derdhe plehrat?” Pyetja tingëllon më e përzemërt dhe përgjigjja për këtë pyetje mund të jepet në disa mënyra.

Materialet:

Për realizimin e kësaj veprimtarie nuk nevojitet bazë materiale.

Ecuria:

1. E ndani klasën ne çifte. Një nga nxënësit e çiftit është “Rrëfimtari”, tjetri “Pyetësi”.

2. U thoni “Rrëfimtarëve” të çdo grupi të shpjegojnë sesi duhet bërë diçka. “Rrëfimtari”, për shembull, mund të shpjegojë si piqet keku, si mund të shkohet te shtëpia e tij, si luhet futbolli etj.

3. Pas çdo fjalie, “Pyetësi” mund ta pyesë “Rrëfimtarin” “Pse?”. “Rrëfimtari” mund të bëjë përpjekje për t’i dhënë fund tregimit (ndërkohë që u përgjigjet të gjitha pyetjeve me “Pse?” që i janë bërë).

4. Pas rreth 5 minutave, rolet e anëtarëve të grupit ndërrohen.

Pyetje për diskutim:

- Ç’ndjenja ju shkakton kjo veprimtari?
- Ku qëndronin vështirësitë gjatë kësaj bisede?
- Kur futeni në diskutim me një shok, pse është e rëndësishme të mos i bëni shumë pyetje që fillojnë me “Pse”?

Veprimtari shtesë:

Nxënësit mund të luajnë dy dramatizime. Në të parin, dy nxënës grinden mes tyre dhe i bëjnë shoku-shokut pyetje me "Pse". Për shembull, mund ta pyesin njëri-tjetrin "Pse më godite?" Në dramatizimin e dytë, nxënësit luajnë po atë situatë grindjeje, por tani nuk i bëjnë më pyetje me "Pse" shoku-shokut.
Diskutoni me nxënësit ndryshimin midis të dy dramatizimeve. Në ç'mënyrë del në pah rëndësia që ka ideja që pyetjet të mos bëhen duke filluar me ndajfoljen "Pse"?

Udhëzime për mësuesin

U thoni nxënësve që t'i kushtojnë më tepër vëmendje mënyrës se si i formulojnë njerëzit fjalitë që përdorin nëpër biseda. Mund t'i këshilloni, për shembull, të dëgjojnë me vëmendje çfarë u thonë bashkëbiseduesit të tjerëve në bisedat e tyre, si dhe të vënë re se si reagon pala tjetër kur u bëjnë pyetje që fillojnë me "Pse". Të vënë re mirë si reagon personi tjetër ndaj kësaj pyetjeje. Po sikur ajo pyetje të ishte formuluar ndryshe? Diskutoni me nxënësit për raste të tilla të ndeshura prej tyre.

Rëndësia e angazhimit emocional në menaxhimin e mosmarrëveshjeve dhe konflikteve

Aftësia për t'u angazhuar emocionalisht me një individ ose grup është një faktor i rëndësishëm në krijimin e një marrëdhënieje konstruktive dhe të dobishme. Shpesh, ajo bën ndryshimin mes perceptimit të një përvoje si pozitive apo negative, pavarësisht nga rezultati.
Kërkimet tregojnë se angazhimi

emocional është më i rëndësishëm sesa arsyetimi racional për të ndikuar te njerëzit dhe për të fituar besimin dhe bashkëpunimin e tyre. Kjo është e vërtetë për të gjitha llojet e situatave — në shkollë, shoqëri apo vendin e punës — që ndikojnë në marrëdhëniet e individëve me njëri-tjetrin. Angazhimi emocional është gjithashtu një nxitës i rëndësishëm në maksimizimin e performancës së individëve dhe organizatës. Në një botë që priret nga të dhënat dhe rezultatet, ne duhet të pranojmë se mënyra se si një person ndihet është po aq domethënëse sa ajo çfarë mendon ai. Menaxhimi i mosmarrëveshjeve dhe konflikteve është më shumë sesa zgjidhja e problemeve. Në rastin ideal, ai adreson gjithashtu marrëdhëniet dhe ndjenjat e atyre që janë përfshirë në një mosmarrëveshje. Menaxhimi efektiv i konfliktit përfshin si një zgjidhje konkrete edhe një ndjenjë të vendosmërisë emocionale.

Menaxhimi i mosmarrëveshjeve e konflikteve dhe zgjidhja e problemeve ndërpersonale është një përvojë stresuese. Një profesionist që agazhohet si palë e tretë në rolin e ndërmjetësit, trajnerit ose këshilltarit, tregohet i mençur kur pranon të bashkëngjisë emocionet e individëve me situatën përpara se të vijojë të përpiqet të gjejë një zgjidhje të menduar mirë të problemit. Angazhimi i individëve paraprakisht në një diskutim që vendos dinamikën emocionale në tryezë dhe përpjekjet për t'i qetësuar ata, do t'i vendosin palët në një pozicion ku ata mund të përdorin një proces efektiv njohës.

Ndjenjat e zemërimit, frikës, lëndimit dhe zhgënjimit janë zakonisht të pranishme në mosmarrëveshjet apo konfliktet midis individëve ose grupeve. Këto ndjenja dhe rrethanat e kërcënimit që paraqiten prej konfliktit, bëjnë që trupat tanë të reagojnë me përgjigjen ndaj stresit "lufto ose ik". Ne instinktivisht përgatitemi për të mbrojtur veten, për të menaxhuar situatën dhe për të konkurruar me kundërshtarin tonë duke marrë një qëndrim sulmues ose mbrojtës. Në situatat kur ekziston një diferencim i fuqisë bazuar në rolin, pozicionin, personalitetin ose faktorë të tjerë, dinamika e kësaj marrëdhënieje kërcënimi është e ndërlikuar.

Gjithashtu të qenit tolerant është një cilësi e rëndësishme në menaxhimin e mosmarrëveshjeve. Toleranca është të jesh i durueshëm, të kuptosh dhe të pranosh të ndryshmen. Kur keni një tolerancë të fortë për mosdakordësitë apo konfliktin, jeni në gjendje të qëndroni efektiv në një mjedis ku individët shprehin pikëpamje të forta dhe të kundërta.

Veprimtari: Flokëzat e borës

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të argumentojnë se njerëz të ndryshëm e shikojnë botën nga këndvështrime të ndryshme dhe se i interpretojnë konceptet në mënyra të ndryshme;
- të argumentojnë pse ekzistojnë dallime ndërmjet këndvështrimeve për çështje të ndryshme.

Prezantim paraprak:

Në këtë veprimtari theksohet koncepti se edhe pse ekzistojnë dallime në mënyrat e të vështruarit të një çështjeje, prapë nuk do të thotë se ekziston vetëm një këndvēshtrim i drejtë. Për shumë probleme nuk ka vetëm një përgjigje të saktë. Pra këndvështrimi i çdo njeriu mund të jetë i saktë. Le të supozojmë, për shembull, se dy nxënës debatojnë në lidhje me faktin nëse është më e rëndësishme të mësosh matematikën, apo shkencat shoqërore. Një nga nxënësit është thellësisht i bindur se nga të gjitha lëndët shkollore, më e dobishme është algjebra, sepse ajo i ndihmon njerëzit të zhvillojnë aftësi të vlefshme analitike. Nxënësi tjetër është i mendimit se shkencat e natyrës janë më të rëndësishme, sepse zhvillojnë të menduarit racional, shkencor. Kush ka të drejtë? Që të dy. Pse? Sepse secili përdor një sistem të ndryshëm vlerësimi. Nga këndvështrimi i secilit nxënës, secili prej vlerësimeve është i drejtë.

Megjithatë, për arsye etike ose humanitare disa vlera mund të konsiderohen si më të rëndësishme. Në shumicën e sistemeve shoqërore, fjala vjen, njerëzit gëzojnë të drejtën për të zotëruar pronë. Në qoftë se një njeri vendos të vjedhë pronën e një tjetri, këndvështrimi i tij ose i saj ndaj të drejtës së pronës mund të konsiderohet më pak "i drejtë" nga këndvështrimi që ka shumica e njerëzve (të cilët e vlerësojnë të drejtën e të gjithë njerëzve për të zotëruar pronë)

Materialet:

Mësuesi dhe nxënësit duhet të kenë nga një fletë fletoreje.

Ecuria:

1. U jepni çdo nxënësi nga një copë letër.

2. U shpjegoni nxënësve se kjo veprimtari nuk ndahet në etapa. U theksoni se ka rëndësi që asnjëri prej tyre nuk duhet të shikojë nga shoku gjatë zhvillimit të saj. Secili nxënës duhet të ndjekë porositë e mësuesit.. U thoni gjithashtu se askujt nuk i lejohet të bëjë pyetje se si duhet ta zhvillojë veprimtarinë. Nëse ndonjë nga nxënësit bën pyetje, i thoni: "Bëje ashtu siç mendon vetë".

3. U thoni nxënësve:

- Merrni copën e letrës.
- E palosni me dysh.
- Grisni cepin e sipërm të djathtë të letrës.
- E palosni letrën përsëri më dysh.
- Grisni cepin e sipërm të djathtë të letrës.
- E palosni letrën **PËRSËRI** më dysh!
- Grisni cepin e sipërm të djathtë të letrës.
- E palosni letrën **PËRSËRI** me dysh!!!
- Po qe se mundeni, e grisni përsëri cepin e djathtë të sipërm të letrës. (Në qoftë se nxënësit ngulin këmbë se është shumë e vështirë ta grisin, u thoni se nuk është e nevojshme).
- E hapni letrën e palosur.

4. U thoni nxënësve të shikojnë nga shokët dhe të vënë re se sa ndryshojnë copat e letrës nga njëri nxënës te tjetri.

Pyetje për diskutim:

- A ka ndonjë nxënës që copën e vet të letrës nuk e ka grisur si duhet? Pse jo?
- Pse letrat e shumë nxënësve janë grisur në mënyra të ndryshme?
- Në qoftë se letrat e nxënësve të tjerë janë grisur në mënyra të ndryshme nga mënyra juaj, a i bën kjo ata që të quhen njerëz të paaftë? Pse jo?
- A i gjykojmë njerëzit si të mirë apo të këqinj duke u nisur nga fakti nëse i bëjnë apo nuk i bëjnë gjërat pikërisht si ne? A mund të jepni një shembull për ndonjë rast të tillë?
- Sipas mendimit tuaj, në ç'aspekte njerëzit e vendeve të tjera (me fe dhe përkatësi etnike të ndryshme) e shikojnë botën ndryshe nga ju? Ku ndryshon këndvështrimi i tyre në krahasim me tuajin? Cili nga këndvështrimet është i drejtë?
- Si do të ishte bota sikur të gjithë njerëzit t'i shikonin gjërat në të njëjtën mënyrë? Në ç'aspekte bota është më interesante për shkak të mënyrave shumë të ndryshme të shikimit të saj?

Veprimtari shtesë I:

U thoni nxënësve të vizatojnë atë që do t'u thoni ju pa i lejuar të bëjnë pyetje, ose të kërkojnë sqarime. U shpjegoni si të vizatojnë një filxhan çaji (ose ndonjë send tjetër), por duke përdorur vetëm terminologjinë e gjeometrisë. **MOS UA TREGONI OBJEKTIN QE PO PERSHKRUANI.** Mund t'u thoni, për shembull, "Vizatoni dy forma vezake njëra mbi tjetrën. I bashkoni skajet e elipseve me dy vija të drejta, etj." Pa dyshim që në këtë mënyrë është e vështirë të kuptohet se përshkrimin e cilit send po jepni. Përsëriteni veprimtarinë nga e para duke përdorur prapë fjalët se si ta vizatojnë filxhanin e çajit, por këtë herë nxënësit lejohen të bëjnë pyetje për t'u sqaruar se si ta vizatojnë objektin e panjohur. U thoni t'ua tregojnë të tjerëve vizatimet e para dhe të dyta.

Qëllimi i kësaj veprimtarie është të demonstrohet se si interpretimi ndikon mbi këndvështrimin tonë për botën. Kjo veprimtari mund të bëhet edhe në grupe të vogla, në të cilat një nxënës përshkruan objektin që duhet të vizatojnë të tjerët.

Veprimtari shtesë II:

1. Kërkoni të dalin vullnetarisht tre nxënës përpara klasës. U thoni të formojnë statujën njerëzore [1] për një konflikt. Ata mund ta krijojnë statujën në çdo mënyrë që u pëlqen, veç duhet ta bëjnë brenda një minute. Pasi të ketë kaluar një minutë, mund të lëvizin.

2. Pasi të jetë ndërtuar statuja, i kërkoni çdo nxënësi të mendojnë se çfarë titulli mund të kishte statuja, të cilin ta shkruajnë në një copë letër. Theksoni që asnjëri nuk duhet të diskutojë me të tjerët për titullin.

3. U thoni të gjithëve t'i tregojnë shoku-shokut se çfarë titulli kanë menduar për statujën.

4. Tre nxënësve që bënë statujën u kërkoni t'iu japin të tjerëve njëfarë sugjerimi se ç'titull kishin menduar për të.

[1] Statuja njerëzore krijohet kur nxënësit e çdo grupi pikturojnë një ngjarje apo ide duke përdorur trupat e tyre. Statuja, për shembull, mund të ilustrojë një skenar në të cilin ushtrohet diskriminimi, një skenë ku një paragjykim prek një njeri (p.sh. shokët e klasës rrahin një djalë sepse kanë inat njerëzit me flokë të kuqe), ose çdo gjë tjetër që ka të bëjë me dukuri të tilla. Çdo grup duhet të zgjedhë "skulptorin", i cili ndihmon nxënësit e tjerë të grupit për të përcaktuar pozicionet trupave të tyre. Pas kësaj, nxënësit praktikojnë krijimin e statujës dhe vazhdojnë të qëndrojnë në po ato pozicione, si të ishin në fotografi.

Pyetje për diskutim:

- Nxënësit shikojnë të gjithë të njëjtën statujë, por a e titullojnë të gjithë me të njëjtin emër? Pse jo? Çfarë ndikon te njerëzit në vënien e titujve? (Morali, përvojat, ndjenjat, perceptimet, nevojat vetjake e kështu me radhë).
- A mund të ndodhë që njerëzit të vështrojnë të njëjtën situatë dhe të shikojnë gjëra të ndryshme?

Udhëzime për mësuesin

Disa nxënës mund të kenë pikëpamje që mund të mos jenë të pranueshme nga pikëpamja etike ose humanitare. Në qoftë se këta nxënës do t'i shprehnin hapur mendimet e tyre, ç' qëndrim do të mbanit ju? Më poshtë po japim disa mundësi:

Së pari, këtyre nxënësve duhet t'u bëni pyetje të hapura për t'u dhënë mundësinë që t'i shprehin plotësisht pikëpamjet e tyre. (Fjala vjen: "Do të doja të zgjeroheshe më tej në mendimet e tua").

Së dyti, mund t'u kërkoni edhe nxënësve të tjerë të shprehin pikëpamjet e tyre, duke u kujdesur që të gjithë të respektojnë njëri-tjetrin.

Së treti, mund t'u kërkoni nxënësve të ndërrojnë rolet dhe të debatojnë duke u nisur nga pozita e kundërt. Për shembull, në qoftë se një djalë mendon se vajzat janë budallaqe, atëherë u kërkoni djemve të ndërrojnë rolet me vajzat dhe të debatojnë secili duke u nisur nga pozita e gjinisë tjetër.

Veprimtari: Lajmet e mbrëmjes

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të argumentojnë rëndësinë që ka vlerësimi i bindjeve në mënyrë objektive;
- t'i shikojnë të dyja anët e një problemi;
- të argumentojnë rreziqet e stereotipizimit.

Prezantim paraprak:

Mendim stereotip kemi atëherë kur besojmë se një grup njerëzish zotëron disa cilësi të ngjashme dhe se ndërmjet anëtarëve të tij nuk ka dallime individuale. Duket qartë se mendimet stereotipe janë bindje.

Meqenëse bindjet mund të jenë si pozitive edhe negative, është e rëndësishme që nxënësit të mësojnë se si mund të analizojnë në mënyrë kritike qoftë bindjet e tyre, qoftë ato të të tjerëve. Analiza kritike përfshin nxitjen e nxënësve për të hetuar të meta të mundshme në bindjet e tyre vetjake si dhe për të hulumtuar të gjitha anët e bindjeve të tyre. Kjo do t'u shërbejë nxënësve për të kuptuar më thellë natyrën e paragjykimeve dhe të mendimeve stereotipe. Ata do të jenë në gjendje të kuptojnë rëndësinë e të qenit tolerant ndaj bindjeve të të tjerëve. Është e domosdoshme që nxënësit të tregojnë respekt për të tjerët kur diskutojnë për bindjet, pasi nuk ka dyshim se për disa çështje do të ketë dallime ndërmjet tyre, kurse për çështje të tjera ata mund të jenë të një mendimi.

Materialet:

Dy tryeza dhe karrige të vendosura në krye të klasës, fleta e punës së nxënësit "Lajmet e mbrëmjes", letër, lapsa, shirit ngjitës, skeda të vogla ku janë shkruar fjalë stereotipizuese (për shembull: shurdh, qorr, i ulur në karrige invalidi, plak, etj.) Përdorni gjykimin tuaj se si duhen përdorur këto fjalë nga nxënësit.

Ecuria:

1. I thoni secilit të shkruajë një bindje që ka ai ose ajo për një grup tjetër njerëzish. U sugjeroni që të mendojnë për grupe të tilla si:

    - Njerëz që i përkasin një feje tjetër (ose që flasin një gjuhë tjetër).
    - Njerëz nga vende të tjera (ose që i përkasin një grupi tjetër etnik).
    - Nxënës nga një klasë ose shkollë tjetër.
    - Çfarëdo ideje tjetër që mund të mendoni ju ose nxënësit.

2. I sqaroni nxënësit se çdonjëri duhet t'ia shprehë bindjen e tij shokëve të tjerë të klasës. U shpërndani nxënësve fletët e punës së nxënësit "Lajmet e mbrëmjes". Bashkë me klasën lexoni modelin e shkruar në fletë. (Kjo do t'i ndihmonte nxënësit të mendojnë për ndonjë paragjykim

që mund të kenë për një grup tjetër njerëzish).

3. I ndani nxënësit në grupe prej tre vetash. Nxënësit e çdo grupi caktojnë dy anëtarë si reporterë të televizionit. Anëtari i tretë, i cili do të merret në intervistë, do të lexojë paragjykimin që ka ai/ajo për një grup të caktuar.

4. Një nga reporterët e lajmeve të TV-së dëgjon atë çfarë thotë nxënësi për paragjykimin e vet dhe shkruan një njoftim të shkurtër në mbështetje të atij paragjykimi. Reporteri tjetër shkruan një njoftim të shkurtër në kundërshtim të atij paragjykimi.

5. Pasi të jenë shkruar njoftimet, u thoni nxënësve të ndërrojnë rolet dhe ta përsëritin ushtrimin derisa gjithkush t'ia ketë shprehur shokëve të tjerë të grupit paragjykimin e tij ose të saj.

6. Sillni përpara klasës dy karrige dhe dy tryeza. Dy reporterët vullnetarë të televizionit i vini të ulen në karrige, duke bërë sikur janë në televizion. U thoni të lexojnë pikëpamjet e kundërta që kanë për të njëjtin subjekt.

Pyetje për diskutim:

U thoni të gjithë nxënësve të ulen në formë rrethi. Bëjuni këto pyetje:

- Pse është e rëndësishme të shohësh kurdoherë të dyja anët e çështjeve?
- Ç'probleme mund të dalin kur një çështje gjykohet vetëm nga njëra anë?
- Ç'ndjenja provoni kur dikush nuk e kupton pikëpamjen tuaj për një çështje?

Veprimtari shtesë I:

Kërkojuni nxënësve të sjellin në klasë dy artikuj gazete, njëri prej të cilëve e trajton një kategori njerëzish me ngjyra negative kurse tjetri me ngjyra pozitive. Do të ishte mirë që ju të keni gjetur dhe koleksionuar një sërë artikujsh që trajtojnë çështje të ndryshme.

Diskutim: Diskutoni me nxënësit se si shpeshherë gazetat dhe televizioni i paraqesin grupet e ndryshme ose në dritë negative, ose pozitive. U kërkoni nxënësve të shprehin mendimet e tyre në lidhje me ndikimin që ushtrojnë gazetat dhe televizioni në mënyrën se si e percepton publiku një grup të caktuar njerëzish apo çështjesh.

Veprimtari shtesë II:

Kjo veprimtari sqaron shumë nga konceptet bazë që qëndrojnë pas rreziqeve të mendimeve stereotipe.

U kërkoni nxënësve të rendisin në një listë mendimet stereotipe që kanë për veten ose për grupin e tyre. Një nxënës, fjala vjen, mund të pohojë se i mungon aftësia e duhur për të bërë diçka për arsye të gjinisë së cilës ai/ajo i përket. Pastaj u kërkoni nxënësve të rendisin në listë mendimet stereotipe që kanë të tjerët për ta.

Diskutimi i zhvilluar pas veprimtarisë, duhet të trajtojë çështje të tilla si: Kur kemi një mendim shabllon (stereotip) për veten tonë para se të tjerët ta kenë për ne, a ndihemi më pak të prekur në sedër? Gjithashtu, diskutoni me nxënësit se si mund të gjykohet mbi një grup i caktuar duke u nisur nga ide stereotipe, sipas modelit që përdor media për këtë.

Fletë pune

LAJMET E MBREMJES

Emri: _____ Data: _____

EMISION LAJMESH MODEL

Paragjykimi i shprehur: Vajzat nuk janë atlete të mira.

Reporteri A: Mirëmbrëma! Po japim lajmet e orës 8. Lajmi i sotëm ka të bëjë me zbulimin tonë se ka disa vajza që nuk mund të luajnë futboll. Ato nuk janë aq të forta sa djemtë (Vajza, na vjen keq!) Kaq sa për lajmet e sotme. Natën e mirë.

Reporteri B: Mirëmbrëma dhe tungjatjeta të gjithëve! Po japim lajmet e orës 6. Për edicionin e sotëm kemi një lajm ngazëllyes të marrë nga Lajmet e Televizionit Satelitor. Kemi zbuluar se shumë vajza janë shumë të mira në sporte. Ç'është e vërteta, disa vajza mund të vrapojnë më shpejt se disa djem e po ashtu disa vajza mund të ngrenë pesha me të rënda se disa djem. Ka edhe vajza që mund të luajnë futboll po aq mirë, sa dhe djemtë. Ju lumtë, vajza! Kaq ishte lajmi. Natën e mirë.

PARAGJYKIMI I SHPREHUR

REPORTERI A:

REPORTERI B:

PARAGJYKIMI I SHPREHUR

REPORTERI A:

REPORTERI B:

Udhëzime për mësuesin

U shpjegoni nxënësve se kjo veprimtari u jep rastin të gjithëve të analizojnë bindjet e tyre vetjake si dhe të informohen për bindjet që kanë të tjerët. Respekti duhet të ruhet edhe në rast se ka mospajtime.

Në qoftë se dalin në pah mosmarrëveshje, ose në qoftë se vini re se nxënësit fillojnë të shprehin shqetësime, ose kundërshtime nëpërmjet gjuhës së gjesteve, atëherë ndalojeni shpjegimin për disa minuta dhe lejojini nxënësit të shprehin mendimet dhe ndjenjat e tyre. Keni kujdes që nxënësit të respektojnë mendimet e shoku-shokut. Kur njëri flet, gjithë të tjerët duhet ta dëgjojnë me qetësi. Theksoni gjithashtu se askush nuk duhet të fajësojë apo t'i drejtohet tjetrit me epitete fyese për mendimet që shpreh.

Veprimtari: Tulanasit dhe protanët

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të përkufizojnë paragjykimin;
- të shpjegojnë se në ç'mënyrë lindin dhe zhvillohen paragjykimet dhe diskriminimi;
- të përshkruajnë gjendjen shpirtërore që karakterizon njeriun që ka një paragjykim.

Prezantim paraprak:

Paragjykimi është një opinion, shpesh i disfavorshëm, për një çështje apo kategori njerëzish, që formohet përpara se të jenë shqyrtuar të gjitha anët lidhur me atë çështje apo kategori. Diskriminimi është akti i të trajtuarit të një njeriu në mënyrë të padrejtë mbi bazën e qëndrimeve paragjykuese. Paragjykimi është bindja, diskriminimi është akti. Paragjykimet formohen me mjaft lehtësi. Veprimtaria e mëposhtme u jep nxënësve mundësinë të kuptojnë rreziqet e paragjykimeve të formuara me nxitim dhe pa i kuptuar çështjet plotësisht.

Materialet:

Lapsa, lapustila dhe fletët e punës së nxënësit "Tulanasit dhe Protanët" (A dhe B). Fleta e veprimtarisë B mund

të zëvendësohet me një copë letër të bardhë.

Ecuria:

1. U jepni të gjithëve lapustila, nga një laps, si dhe fletët e punës së nxënësit "Tulanasit dhe Protanët" (A dhe B).

2. U thoni nxënësve se do të lexojnë diçka mbi dy grupe njerëzish, tulanasit dhe protanët. Shkruani në dërrasë emrat e të dy vendeve si dhe emrat e banorëve të tyre (dmth. Tulana, tulanasit dhe Prota, protanët).

3. Lexoni bashkë me nxënësit fletën A të punës së nxënësit. U shpjegoni nxënësve se këto *fakte" janë shkruar nga një banor i Tulanës.

4. I porositni nxënësit që në anën e majtë të fletës B, të veprimtarisë së nxënësit, të vizatojnë me lapustila figurën e një tulanasi tipik nga Tulana dhe në anën e djathtë të po asaj flete të vizatojnë një protanas tipik. U thoni nxënësve se do të kenë rreth 20 minuta kohë për të vizatuar figurat e të dy njerëzve

5. Pasi të jetë plotësuar koha, i vini nxënësit të formojnë një rreth të madh, të gjithë si klasë. U thoni t'i mbajnë vizatimet në prehër në mënyrë që t'i shikojnë të gjithë.

Shënim: Kjo veprimtari mund të jetë mjaft zbavitëse, prandaj nuk prish punë nëse nxënësit mund qeshin kur të shikojnë vizatimet që kanë bërë të tjerët.

Pyetje për diskutim:

- Sipas mendimit tuaj, ç'lloj njerëzish janë protanët? Si thoni ju, a janë të gjithë protanët kështu? Sipas mendimit tuaj, ç 'lloj njerëzish janë tulanasit? Sipas jush, a janë të gjithë tulanasit kështu?
- Pse i vizatuat protanët në atë mënyrë?
- Pse i vizatuat tulanasit në atë mënyrë?
- Ç'ju bën të mendoni se protanët janë të gjithë njerëz të këqinj?
- Ç'ju bën të mendoni se tulanasit janë të gjithë njerëz të mirë?
- Sipas mendimit tuaj, ku do të ndryshonin përshkrimet sikur çdo grup të kishte bërë përshkrimin e karakteristikave të veta?
- I thoni klasës se vendet Tulana dhe Prota nuk ekzistojnë. U shpjegoni nxënësve përkufizimin e paragjykimit. Pastaj zhvilloni diskutimin: Në ç'mënyrë pikëpamjet dhe vizatimet tuaja tregojnë një qëndrim paragjykues kundrejt një grupi të caktuar njerëzish?

TULANASIT DHE PROTANËT

Fleta e veprimtarisë së nxënësit (A)

Tulanasit dhe Protanët (** Shkruar për një tulanas **)

Tulanasit jetojnë në një vend që quhet Tulana. Ky vend ndodhet në anën tjetër të botës, midis ishujve të Zetherit dhe Trebonias. Populli i Tulanës është një popull i mrekullueshëm. Fëmijët thuajse nuk zihen kurrë me njëri-tjetrin dhe të rriturit punojnë të gjithë në paqe. Ushqimi kryesor i Tulanës është orizi, por pjatat e tulanasve nuk i gjen kurrë të zbrazëta. Moti është i pandryshueshëm gjatë gjithë vitit; fryjnë erëra të lehta dhe gjithnjë ka diell dhe ngrohtësi.

Protanët janë nga një vend tjetër i quajtur Prota. Edhe ky vend ndodhet në anën tjetër të botës, midis ishujve të Bilbos dhe Treblinit. Banorët e Protës janë shumë të ligj. Fëmijët vazhdimisht i ulërijnë njëri-tjetrit, kurse të rriturit shpesh rrihen midis tyre. Kur të rriturit shkojnë në punë, asgjë nuk e çojnë deri në fund, sepse ose ia fusin gjumit, ose i bërtasin njëri-tjetrit. Në Protan, ditët janë të ftohta, me erë, dhe vazhdimisht bie shi.

Fletë pune

TULANASIT DHE PROTANËT

Fleta e veprimtarisë së nxënësit (B)

Ç'karakteristika kanë?

NJË TULANAS TIPIK	NJË PROTANAS TIPIK
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Udhëzime për mësuesin

Kjo është një veprimtari e fuqishme dhe e efektshme. Meqenëse ka të bëjë me çështje delikate, mirë do të ishte që të fillohej me një veprimtari hyrëse apo gjallëruese. Megjithatë, gjatë zhvillimit të saj, nxënësve u jepet mundësia t'i shprehin hapur mendimet që mund të kenë mbi çështje të ndryshme delikate.

Veprimtari: Etiketimi

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të shpjegojnë problemet që lidhen me etiketimin.

Prezantim paraprak:

Shpesh ne u ngjitim etiketa të tjerëve. Etiketimi mund të jetë i dobishëm, pasi na ndihmon ta përshkruajmë më mirë botën që na rrethon. Për shembull, kur njerëzit kanë shqetësime nga stomaku, i etiketojmë si "të sëmurë''. Në këtë mënyrë, etiketimin e përdorim për të përshkruar me një fjalë se si ndihen këta njerëz. Mirëpo etiketimi nuk është gjithnjë mënyra më e mirë për ta përshkruar botën që na rrethon. Kur u ngjitim etiketa të tjerëve, ne shpesh i trajtojmë ata në mënyra që përforcojnë qoftë sjelljet dhe ndjenjat tona ndaj tyre, qoftë ato të tyret ndaj nesh. Duke i trajtuar si të sëmurë njerëzit me dhimbje stomaku, ne zhvillojmë një mënyrë të re marrëdhëniesh me ta, e po ashtu, edhe ata zhvillojnë një mënyrë të re marrëdhëniesh me ne. Marrëdhëniet tona ndryshojnë dhe këta "të sëmurë" e kanë të vështirë ta heqin qafe etiketën që u kemi vënë.

Një nga mënyrat e etiketimit të grupeve të njerëzve është etiketimi bazuar në stereotipe. Kur gjykojmë sipas stereotipeve njerëz të ndryshëm, ne ndikojmë si në sjelljen e tyre ashtu edhe në tonën. Ne për shembull, mund t'i trajtojmë të gjithë njerëzit e gjatë si njerëz që merren me sport; qëndrimi ynë ndaj tyre ndikon në mënyrën e sjelljes së tyre ndaj nesh dhe nga ana tjetër, ndikon

edhe në mënyrën e sjelljeve tona ndaj tyre.

Materialet:
Hapësirë e bollshme, shirit ngjitës, skeda ose copa letre të vogla (të mjaftueshme për çdo nxënës të klasës) në çdo skedë shkruani një nga mesazhet e mëposhtme:

- Më buzëqesh;
- Më qëndro i ngrysur;
- Më përqesh dhe më thuaj se nuk di asgjë;
- Dëgjo gjithçka që them unë;
- Bëj çdo gjë që bëj unë;
- Vazhdo ta ndryshosh temën e bisedës;
- Mos dëgjo gjithçka që them unë;
- Fol me mua sikur të isha 6 vjeç.

Mund t'ju lindë nevoja që ta shkruani të njëjtin mesazh në më shumë se një skedë, në mënyrë që të keni sasinë e duhur të skedave për çdo nxënës.

Ecuria:

1. I jepni çdo nxënësi nga një skedë me mesazhin e shkruar duke e porositur të mos i tregojë askujt për të.

2. I jepni çdo nxënësi nga një copë shirit ngjitës.

3. I thoni çdo nxënësi ta ngjitë skedën në shpinën e shokut që ka pranë, duke u kujdesur që ai të mos shikojë se ç'është shkruar në të.

4. E ndani klasën në grupe prej 4-6 vetash dhe u thoni të gjithëve se do bëjnë një "statujë njerëzore" në lidhje me një ngjarje ku një njeri ndihmon një tjetër. Për shembull, disa prej nxënësve mund të bëjnë një statujë njerëzore [2] që paraqet disa fëmijë që ndihmojnë një grua të moshuar për të kaluar rrugën, disa të tjerë që ndihmojnë prindërit për të pastruar shtëpinë e kështu me radhë.

5. Çdo grup duhet të vendosë vetë se çfarë skulpture do të krijojë. Të gjithë pjesëtarët e grupit duhet të punojnë se bashku për ndërtimin e statujës, por secili prej tyre duhet ta trajtojë shokun në përputhje me mesazhin që ka në shpinë. Si shembull, le të supozojmë se Joni ka në kurriz mesazhin "Më thuaj ç'duhet të bëj". Sa herë që shokët e grupit do të shikojnë nga Joni, do t'i thonë se ç'duhet të bëjë.

6. Pas rreth njëzet minutash, i thoni grupeve të ulen në vendet e tyre të zakonshme dhe nxënësve të çdo grupi iu kërkoni të paraqesin statujën e tyre njerëzore. U thoni gjithashtu që etiketat të mos i heqin akoma nga shpinat dhe të

[2] Statuja njerëzore krijohet kur në çdo grup nxënësit pikturojnë një ngjarje duke përdorur trupat e tyre. Pasi e krijojnë statujën, ata vazhdojnë të qëndrojnë në po ato pozicione, tamam si të ishin në fotografi. Për krijimin e statujës zakonisht një nga nxënësit e grupit është skulptori, i cili u thotë të tjerëve si të qëndrojnë në këmbë apo ulur, etj., por në këtë veprimtari nuk do të ketë skulptor.

mos shikojnë ç'është shkruar në to. Çdo nxënës duhet të vazhdojë ta trajtojë tjetrin në përputhje me mesazhin që ky i dyti ka në shpinë.

7. Vetëm pasi të gjitha grupet t'i kenë ekspozuar statujat e tyre, mund t'u thoni nxënësve t'i heqin etiketat që kanë të ngjitura në shpinë.

Pyetje për diskutim:

- Ç'ndjenja provuat kur ju trajtuan në një mënyrë të caktuar?
- U kërkoni nxënësve të thonë se ç'mesazhe kishin të shkruara në shpinë. Ç 'ndikim pati ai mesazh në rendimentin e punës së grupit?
- A do të kishte pasur grupi më shumë rendiment po të mos kishit etiketat në kurriz? Pse po dhe pse jo?
- A i ngjitin njerëzit etiketime njëri-tjetrit në jetën e përditshme? A i etikojnë fëmijët, sikurse edhe të rriturit, njerëzit e tjerë si të mirë, të këqinj, imponues, të këndshëm, të poshtër, etj., ende pa i njohur mirë?
- Ç'të keqe ka në qoftë se njerëzit etiketojnë njëri-tjetrin?
- A ju ka ndodhur t'ju ketë etiketuar dikush në një mënyrë të papëlqyeshme? Si ju ka etiketuar?
- Le ta zëmë se dikush mendon se ju jeni një njeri i keq, sepse i keni vetullat e theksuara dhe i mbani të ngrysura. Si mund t'ia ndryshoni këtij personi mendimin që ka për ju?
- Ku e kanë burimin shumë nga mendimet dhe bindjet tona për të tjerët? (Te shokët, prindërit, vëllezërit dhe motrat, prindërit tanë, etj.)
- E kemi të lehtë apo të vështirë të heqim qafe një etiketim pasi ky të jetë bërë i njohur? Si mund ta heqim qafe?

Udhëzime për mësuesin

Për ta bërë veprimtarinë më të ngrohtë, mirë do të ishte t'iu kërkonit nxënësve të flisnin rreth përvojës së tyre lidhur me paragjykimet, diskriminimin dhe gjykimin sipas stereotipeve. Meqenëse këto çështje janë të ndjeshme, i nxitni nxënësit të tregojnë respekt për njëri-tjetrin. Askush nuk duhet të ngacmojë të tjerët, të ndërhyjë apo të fajësojë ndokënd. U kërkoni nxënësve t'ju ndihmojnë për të vënë në zbatim rregullat e respektit si në klasë, ashtu edhe jashtë saj.

Në qoftë se në fund të veprimtarisë krijohet ndonjë situatë e tendosur, do të ishte mirë të zhvillonit një nga veprimtaritë të cilat forcojnë unitetin e grupit.

Veprimtari: Lista e ndjenjave

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të hartojnë një fjalorth me fjalë që shprehin ndjenja;
- të përshkruajnë mënyrat në të cilat shprehen emocionet;
- të njohin mënyrat e ndryshme nëpërmjet të cilave njerëz të ndryshëm shprehin të njëjtat emocione.

Prezantim paraprak:

Ka raste kur njerëzit e kanë të vështirë t'ua bëjnë të njohura të tjerëve ndjenjat e tyre për arsye se nuk gjejnë dot fjalët e duhura për të shprehur atë që ndiejnë. Në qoftë se nxënësit e zgjerojnë horizontin e tyre kuptimor me fjalët që shprehin ndjenja, ata do të jenë më të aftë për ta shprehur më qartë botën e tyre të brendshme. Një horizont i tillë kuptimor është veçanërisht i dobishëm në situatat konfliktuale, kur njerëzit kanë mjaft nevojë t'i shprehin saktë ndjenjat e tyre.

Materialet:

Tabelë shkrimi dhe shkumësa (ose një fletë letrë e madhe dhe një lapustil).

Ecuria:

1. Shkruani në mes së tabelës ose të letrës "fjalët që shprehin ndjenja".
2. U kërkoni nxënësve të përmendin

sa më shumë fjalë që shprehin ndjenja. U thoni se mund të gjejnë më shumë se 25 fjalë të ndryshme. Për këtë, mund të përdorni teknikën e stuhisë së mendimeve (brainstorming).

3. Pasi nxënësit të kenë dhënë maksimumin e ideve të tyre, u thoni se tani do të luajnë një lojë. Një vullnetar del përpara klasës, zgjedh një fjalë që shpreh një ndjenjë (pa ia thënë kujt se cilën fjalë) dhe fillon të demonstrojë përjetimin e asaj ndjenje. Klasa përpiqet të marrë me mend se cilën ndjenjë po shpreh nxënësi. Ai që e gjen saktë, shkon përpara klasës dhe demonstron një gjendje tjetër shpirtërore, e cila gjithashtu do të gjendet nga nxënësit.

4. Pasi të kenë shprehur një sërë ndjenjash, u kërkoni të gjithëve të qëndrojnë në këmbë në formë rrethi. Caktoni një vullnetar të lexojë me zë një nga fjalët që shprehin ndjenja. Çdo nxënës fillon ta demonstrojë atë ndjenjë. U thoni të gjithëve të vëzhgojnë shprehjet e fytyrës së shokëve. Caktoni edhe nxënës të tjerë për të lexuar me zë, një nga një, fjalë të tjera që shprehin ndjenja. Sa herë që përmendet një fjalë e tillë, të gjithë nxënësit e demonstrojnë atë ndjenje dhe vëzhgojnë shprehjet e fytyrave të shoku-shokut.

Shënim: Vullnetari i parë që ka lexuar me zë një nga fjalët që shprehin ndjenja, zgjedh pasuesin e tij e kështu me radhë.

Pyetje për diskutim:

- A e patët të vështirë apo të lehtë të mendonit për të gjetur kaq shumë fjalë që shprehin ndjenja? Pse? Cilat fjalë ju munduan më shumë për t'i gjetur? Pse?
- Cilat ndjenja qenë më të vështira për t'u shprehur? A qëndronin të pandryshuara shprehjet e fytyrave të shokëve tuaj ndërkohë që shprehnin ndjenjat e tyre? (Jo.) Pse jo? (Sepse jo të gjithë e shprehnin vetveten në të njëjtën mënyrë.)
- A mund të ndodhë që dy njerëz të kenë shprehje krejt të ndryshme në fytyrat e tyre kur përjetojnë të njëjtën ndjenjë? A mund të jepni një shembull se kur mund të ndodhë kështu?

- Në qoftë se dy njerëz janë duke u grindur dhe vetëm njeri duket i zemëruar, a do të thotë kjo se tjetri nuk është i zemëruar?
- Kërkoni të dalë vullnetar një nxënës dhe të shënojë me rreth të gjitha fjalët që shprehin ndjenja pozitive (p.sh. i lumtur, i gëzuar, etj.) Zakonisht nxënësit sugjerojnë më shumë fjalë që shprehin ndjenja negative se pozitive. Në qoftë se po kështu ndodh edhe me klasën tuaj, i pyesni nxënësit "Për ç 'arsye ne si klasë zgjodhëm më shumë fjalë që shprehin ndjenja negative se pozitive?". U theksoni nxënësve se është e rëndësishme të dimë sa më shumë fjalë që shprehin emocionet tona, qofshin fjalë që shprehin gjendje shpirtërore negative, qofshin fjalë që shprehin gjendje shpirtërore pozitive

Udhëzime për mësuesin

Në rast se nxënësit e kanë të vështirë të gjejnë fjalë që shprehin ndjenja, mund t'i futni në atmosferën e ndonjë situate konkrete. Fjala vjen, mund t'i pyesni: Në ç'gjendje shpirtërore ndodhet një njeri përpara marrjes së një vendimi të vështirë? (është i hutuar, i tensionuar, i mërzitur, i inatosur etj.).

Aftësitë bazë për trajtimin e mosmarrëveshjeve dhe konflikteve

Konflikti është pjesë e jetës. Është e vështirë që të përshkruajmë një situatë jetësore pa elementet e saj konfliktual. Edhe kur bëhet fjalë për gjendjen e prehjes, mund të thuhet se ajo është relative. Ekzistenca e konfliktit është po kaq e lashtë, sa edhe ekzistenca e njeriut. Konflikti është një dukuri jetësore.

Përpara se të trajtojmë konfliktin si një situatë faktike me larminë dhe llojshmërinë e pafund të konkretizimit, është shumë e rëndësishme që të përcaktojmë paraprakisht një përkufizim për të. Arsyeja e termave të referencës është shumë e rëndësishme, sidomos, kur kemi të bëjmë me të tilla, të cilat i përdorim në vend të njëra-tjetrës, ose si sinonime.

Në jetën e përditshme, kur themi konflikt dhe mosmarrëveshje, ne nënkuptojmë pothuajse të njëjtën gjë, madje ka një prirje që mosmarrëveshjen e quan si shkak të konfliktit dhe konfliktin si pasojë të mosmarrëveshjes. Edhe e anasjellta ndodh jo rrallë.

Konflikti mund të përkufizohet si një situatë faktike në të cilën elemente që duken të papajtueshëm ushtrojnë forcë në drejtim të kundërt ose ndahen. Fjala "konflikt" jo domosdoshmërisht do të thotë betejë. Konflikti mund të jetë i heshtur dhe i pashprehur, sikurse mund të jetë i shprehur në mënyrë të dukshme ose të fortë. Konflikti do të thotë që palët janë në pozita të kundërta. Pra, konflikti është fakti, diçka që ndodh dhe që nuk perceptohet njësoj nga të dyja palët. Është e kuptueshme që perceptimi varet nga shumë faktorë. Të tillë janë makro-mjedisi dhe mikro-mjedisi, në të cilët njeriu është lindur, rritur, edukuar si dhe stereotipe e paragjykime të caktuara të krijuara nga përvoja e jetës vetjake, ose e jetës së të tjerëve. Të tillë janë prindërit, motrat, vëllezërit, të afërmit, madje ndonjëherë edhe ata që duken si pa ndikim në një moment të caktuar, mund të kenë patur ndikimin e tyre për një deformim të caktuar. Kjo varet nga toleranca, nga të pranuarit ose jo të fajësisë, nga ndjenja e tërheqjes dhe e shmangies, nga pushteti që dëshiron të vendosësh mbi të tjerët, nga interesi i çastit, nga dëshira për t'u treguar si më i forti e fitimtari etj, etj. Arsyet dhe shkaqet e qëndrimeve të caktuara janë të pafundme.

Është e natyrshme që ndonëse të gjithë i përkasim botës njerëzore dhe kemi shumë gjëra të përbashkëta, po kaq jemi edhe të ndryshëm. Diversiteti është pjesë e jetës, po aq sa edhe konflikti. Duke qenë se jemi kaq të ndryshëm nga njëri-tjetri, mund të reagojmë në mënyra krejt të ndryshme kundrejt të njëjtës situatë konfliktuale.

Shpesh konfliktet marrin shkas nga ndryshimet në pikëpamje dhe nga komunikimi i pamjaftueshëm mes

njerëzve. Nëse arrijmë t'i kuptojmë pikëpamjet e të tjerëve dhe t'i përsosim aftësitë tona të komunikimit, ne aftësohemi më mirë për t'i trajtuar konfliktet me efektivitet.

Veprimtaritë e mëposhtme u japin mundësi nxënësve t'i shqyrtojnë konfliktet drejtpërdrejt, të zbulojnë rrënjët dhe të parashikojnë pasojat e tyre. Ata do të kuptojnë se pothuajse çdo konflikt ka një potencial pozitiv dhe siguron një mundësi për rritje dhe mësim. Disa nga veprimtaritë i nxitin nxënësit të mendojnë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në mënyrë miqësore.

Veprimtari: Përfytyrimi im për konfliktin

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të ilustrojnë idetë e tyre vetjake për konfliktin;
- të identifikojnë empatinë [3] si faktor të rëndësishëm në menaxhimin e mosmarrëveshjeve dhe konfliktit.

Prezantim paraprak:

Kjo veprimtari është ndër më të njohurat dhe përdoret për t'i ndihmuar nxënësit të zbulojnë se si e shikojnë konfliktin. Udhëzimet për këtë veprimtari jepen disi të çlirëta në mënyrë që nxënësit të kenë mundësi të zbulojnë dhe të shprehin lirisht ndjenjat e tyre. Rëndësia e kësaj veprimtarie qëndron në faktin se nëpërmjet saj, nxënësit kuptojnë idetë që kanë momentalisht (dhe që janë të kufizuara) për konfliktin. Zakonisht ata e përfytyrojnë dhe e përshkruajnë konfliktin si një gjendje të keqe, të tmerrshme ose të padëshirueshme dhe jo si një mundësi të shëndetshme për formimin e tyre. Ndërgjegjësimi i tyre për paragjykimet dhe mendimet stereotipe, të cilat lidhen me konfliktin, përbën hapin e parë drejt qartësimit dhe ndryshimit të të kuptuarit të nxënësit.

Materialet:

Lapsa dhe letër.

Ecuria:

1. I udhëzoni nxënësit të vizatojnë një konflikt. U thoni të vizatojnë çfarëdo që të munden për të shprehur idenë që kanë për konfliktin.

2. U thoni të ulen të gjithë në formë rrethi. Çdo nxënës u tregon të tjerëve vizatimin e tij/të saj dhe shpjegon se ç'kuptim ka ai. Në qoftë se nxënësi ose nxënësja e ndien veten të shqetësuar, ai ose ajo nuk është i detyruar t'ua tregojë vizatimin të tjerëve.

[3] Është aftësia për të vënë veten në pozitat e një tjetri, për të kuptuar më mirë situatën në të cilën ai ndodhet.

Pyetje për diskutim

- Ku qëndrojnë ngjashmëritë në shumicën e vizatimeve?
- Ku qëndrojnë disa nga ndryshimet?
- Si i shikon shumica prej nesh konfliktet: pozitivisht apo negativisht? Pse?

Udhëzime për mësuesin

Edhe pse kjo veprimtari duket e thjeshtë, duhet të jeni të përgatitur pasi disa nga nxënësit mund të emocionohen. Një gjë e tillë do të ishte një reagim i natyrshëm si qëndrim ndaj konfliktit. Në rast se një nxënës emocionohet, ju mund të ndiqni disa alternativa:

1. Të përpiqeni ta qetësoni atë nxënës ose nxënëse me fjalë qetësuese. Do të ishte shumë e dobishme ta nxitni nxënësin të flasë për konfliktin. Përdorni gjykimin tuaj në vlerësimin e situatës.
2. Mund ta ftoni këtë nxënës/e për t'ju takuar pas mësimit, kohë në të cilën mund të zbuloni hollësi që lidhen me shpërthimin e tij emocional (në rast se do të keni të bëni me fëmijë veçanërisht emocionalë, mirë do të ishte të lidheshit me ndonjë psikolog).

Veprimtari: Rrënjët e konfliktit

Rezultatet e të nxënit:
Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të shqyrtojnë idetë që kanë për konfliktin;
- të identifikojnë dhe të shpjegojnë burimet kryesore të konfliktit;
- të përshkruajnë se si mund të zgjidhen konfliktet në kontekste të ndryshme.

Prezantim paraprak:
Një aktor komik ka thënë një herë me shaka se në botë mbase ka më shumë konflikte sesa kokrra rëre. Megjithatë, edhe pse konfliktet janë

aq të shumta, burimet (rrënjët) e tyre janë çuditërisht të kufizuara. Shumica e konflikteve tona lidhet me gjashtë burime që jepen më poshtë (të shpjeguara në fletën e punës së nxënësit "Ç'duam ne?"): nevojat themelore, dallimet në vlera, këndvështrimet e ndryshme, interesat e ndryshme, burimet e kufizuara dhe nevojat psikologjike.

Si është e mundur që një larmi kaq e madhe konfliktesh ta ketë burimin te një sasi kaq e vogël burimesh? Për ta sqaruar këtë problem, le të shikojmë dy konflikte për të gjetur të njëjtin burim. Konflikti i parë ka të bëjë me një vëlla dhe një motër që i bërtasin njëri-tjetrit, sepse secili kërkon që copën e fundit të bukës mbi tryezë ta marrë të tërë për vete, pa e ndarë me tjetrin. Konflikti i dytë ka të bëjë me dy vende që janë në luftë me njëri-tjetrin, sepse secili kërkon të zotërojë po atë copë tokë që do edhe tjetri (pa pranuar ta ndajnë). Në të dy këto konflikte kemi një rrënjë të njëjtë: burimi i kufizuar. Po kjo mënyrë të analizuari mund të përdoret edhe për konflikte dhe për burime të tjera konfliktesh duke analizuar dhe zbuluar burimet e një konflikti, njerëzit mund të krijojnë një metodë mbi bazën e së cilës mund ta trajtojnë edhe vetë konfliktin. Për shembull, kur burimi i konfliktit qëndron në botëkuptime të ndryshme, njerëzit përpiqen të respektojnë dhe të kuptojnë këndvështrimet e njëri-tjetrit për situatën e krijuar. Kur rrënjët e konfliktit qëndrojnë në perceptime të ndryshme, ata përpiqen të sqarojnë pikëpamjet e ndryshme dhe të ofrojnë të dhënat e duhura për të ndrequr keqkuptimet. Kur rrënjët e konfliktit qëndrojnë në interesa të ndryshme, njerëzit përpiqen t'i "ndajnë" interesat dhe të gjejnë zgjidhje të kënaqshme për të dyja palët.

Materialet:

Fleta e punës së nxënësit "Ç'duam ne", lapsa, dërrasë e zezë, shkumës, letër, një vend i hapur në klasë

Ecuria:

1. Shkruani fjalën "KONFLIKT" me shkronja të mëdha në një letër të madhe dhe vendoseni në dysheme, në një vend të hapur dhe të pastër, ku ta shohin të gjithë.

2. U jepni të gjithë nxënësve nga një copë letër.

3. I thoni secilit të numërojë shkronjat e emrit të vet dhe ta presë (ose ta grisë) letrën në aq shirita, sa shkronja ka në emrin e vet. Për shembull, në qoftë një nxënës e ka emrin Andrea, letrën duhet ta presë në gjashtë copa të veçanta (sepse gjashtë shkronja ka emri i tij).

4. Në secilën nga copat e letrës që kanë në duar, nxënësit do të shkruajnë fjalë ose ide që sipas tyre lidhen me nocionin e konfliktit.

5. Një nga një, nxënësit shkojnë të gjithë te letra e vënë mbi dysheme[4] ku është shkruar fjala "KONFLIKT" dhe pranë saj lënë copat e letrave ku kanë shkruar fjalët ose idetë e tyre. Ndërkohë që çdo nxënës vendos mbi dysheme fjalët që ka shkruar, ai/ajo i thotë ato edhe me zë të lartë. Në qoftë se fjalët e shkruara nga një nxënës janë të afërta me fjalët e tjera tashmë të vendosura në dysheme, atëherë ato duhet t'i vënë pranë njëra tjetrës. Për shembull, në qoftë se dikush ka shkruar fjalën "zënie" pranë kësaj fjale duhet vendosur fjala "godas". Në qoftë se kanë dëshirë, nxënësve u lejohet t'i shpjegojnë fjalët që kanë shkruar.

6. Zhvilloni një diskutim me nxënësit lidhur me faktin nëse shumica e ideve që kanë shkruar për konfliktin janë të mira apo të këqija. U kërkoni të japin mendime se si mund të jete i mirë konflikti. Kini kujdes që përgjigjet e tyre jenë sa më konkrete. U kërkoni të sjellin shembuj nga raste të ndryshme kur konflikti ka qenë i dobishëm ose ndihmues.

7. U thoni të gjithëve të plotësojnë fletën e punës së nxënësit "Ç'duam ne?"

8. Të ndarë në grupe prej 6-8 vetash, nxënësit i tregojnë njëri-tjetrit tregimet që kanë shkruar.

Pyetje për diskutim

- Pse njerëzit kanë konflikte midis tyre? (Në lidhje me këtë pyetje mund të diskutohet fleta e punës së nxënësit "Ç' duam ne?").
- A duhet t'u shmangemi konflikteve? Pse po, ose pse jo? A mund të sillni shembuj nga jeta juaj kur i jeni shmangur futjes në një konflikt? Ç'ndjenja keni provuar duke iu shmangur atij konflikti?
- Si zgjidhen konfliktet:
  a. brenda vetes tuaj?
  b. brenda klasës sonë?
  c. brenda shkollës sonë?
  d. brenda bashkësisë sonë?
  e. brenda vendit të punës?
  f. brenda familjes suaj?
  g. midis jush dhe shokëve tuaj?

[4] Në qoftë se në klasë nuk ka hapësirë të mjaftueshme për të lëvizur nxënësit lirisht, ju mund ta shkruani fjalën KONFLIKT në dërrasë të zezë, ose të ngjisni shkronjat në të. Pas kësaj nxënësit ngjisin copat e letrave pranë njëra tjetrës.

Veprimtari shtesë:

Pyetja e fundit e dhënë për diskutim është shumë e dobishme dhe me domethënie. Ju mund ta ktheni në veprimtari: i ndani nxënësit në gjashtë grupe. Ua lexoni pyetjen të gjithë nxënësve. Çdo grupi i thoni të mendojë mënyra të ndryshme në të cilat mund të zgjidhen konfliktet. Një grup mendon se si mund t'i zgjidh konfliktet njeriu brenda vetvetes, grupi tjetër diskuton se si mund të zgjidhen brenda vendit të punës e kështu me radhë. Pasi grupet të kenë kryer një stuhi mendimesh lidhur me pyetjen se si mund të zgjidhen konfliktet, çdo grup ia shpreh idetë e tij grupeve të tjera. Çdo grup, gjithashtu, mund të mendojë rreth zgjidhjes së një konflikti konkret si dhe mund të krijojë edhe një dramatizim për të. Kjo veprimtari mund të pasohet nga një diskutim rreth ngjashmërive dhe dallimeve ndërmjet mënyrave të ndryshme të zgjidhjes së llojeve të ndryshme të konflikteve.

Fletë pune

Ç'DUAM NE?

Emri: _____ Data: _____

Pse lindin konfliktet? Ekzistojnë gjashtë burime të ndryshme për konfliktet. Shumica e konflikteve midis njerëzve ka të bëjë me këto gjashtë burime.

1. **Nevojat themelore** janë gjërat që na nevojiten për të jetuar, si fjala vjen ushqimi, uji, ajri.
2. **Ndryshimet në botëkuptime** ekzistojnë kur njerëzit kanë bindje të ndryshme. Për shembull, njerëzit me përkatësi fetare të ndryshme mund të çmojnë vlera të ndryshme.
3. **Ndryshimet në perceptime** ekzistojnë kur njerëzit kanë mendime të ndryshme për diçka. Për shembull, dy njerëz mund të diskutojnë për ngjyrën e këmishës së një shoku të tyre. Secili mund ta përceptojë ndryshe ngjyrën e këmishës.
4. **Ndryshimet në interesa** ekzistojnë kur njerëzit interesohen për probleme të ndryshme. Për shembull, dy nxënës diskutojnë nëse është më mirë të shkojnë në një festë, apo në kinema.
5. **Burimet e kufizuara** kanë të bëjnë me sasinë e kufizuar të diçkaje. Jo të gjithë njerëzit janë të pasur pasi paraja është një burim i kufizuar.
6. **Nevojat psikologjike** janë ato gjëra për të cilat njerëzit kanë nevojë për të qenë të aftë, të përgjegjshëm, të pranuar, të rëndësishëm dhe të shëndetshëm. Për shembull, në të gjithë kemi nevoje të na duan.

Shkruani tani një tregim të shkurtër për një konflikt. Për ta pasur më të lehtë shkrimin e tregimit, mund të përdorni të paktën një nga burimet e konfliktit. Përcaktoni se cilin burim ose burime keni përdorur. Ju mund të shkruani për shembull një tregim për dy vëllezër që grinden për një libër. Secili kërkon ta lexojë librin i pari, mirëpo të dy kanë vetëm një libër. Burimi i konfliktit në këtë rast është një burim i kufizuar - është vetëm një libër dhe e duan të dy.

Udhëzime për mësuesin

Për t'i ndihmuar nxënësit të kuptojnë se shumica e konflikteve ka rrënjë të njëjtë, mund t'u kërkoni të përmendin konflikte të ndryshme me të cilat ballafaqohen. Pastaj të gjithë diskutojnë për rrënjët e konfliktit të përmendur.

Veprimtari: Majë më majë

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të shpjegojnë se sa prej qëndrimeve dhe parimeve të tyre burojnë nga familja, shokët, shkolla, komuniteti dhe shoqëria;
- të përcaktojnë se në ç'mënyrë vlerat personale ndikojnë në mënyrën e zgjidhjes së konflikteve;
- të hartojnë një listë me pikat e forta dhe të dobëta të mesazheve që marrin nga burimet e ndryshme

Prezantim paraprak:

Pse mjaft njerëz i shikojnë konfliktet tepër negativisht? Para së gjithash për arsye se konfliktet krijojnë një gjendje të trazuar shpirtërore dhe na kujtojnë përjetime të pakëndshme. Kur kujtojmë konfliktin, mendja na shkon të zemërimi, dëshpërimi dhe tek emocione të tjera të papëlqyeshme. Së dyti, shoqëria ndikon në pikëpamjen tonë për konfliktin. Gjatë gjithë jetës sonë, prindërit, mësuesit, shokët dhe njerëzit e tjerë në bashkësinë ku jetojmë, na japin mesazhe të ndryshme se si duhet ta shikojmë botën. Mbi këto mesazhe në ndërtojmë një sistem vlerash, parimesh dhe bindjesh, të cilat ndikojnë në mënyrën tonë të sjelljes në situatat konfliktuale.

Në këtë veprimtari shqyrtohet fakti se si shumë nga njerëzit që na rrethojnë na dërgojnë mesazhe kontradiktore, duke na shkaktuar hutim dhe mungesë qartësie për të vepruar. Duke u bërë të vetëdijshëm për këto mesazhe, në aftësohemi për të marrë vendime më të pjekura.

Materialet:

Dërrasë e zezë dhe shkumës (ose një fletë letre e madhe dhe lapustil), një listë me proverba (si mjet ndihmës për të zhvilluar Veprimtarinë 1).

Ecuria:

Veprimtaria I

1. U thoni nxënësve të mendojnë sa më shumë proverba (thënie) të ndryshme, të cilat të përmbajnë mësime se si duhet vepruar në një situatë mosmarrëveshjeje apo konflikti. Në rast se nxënësit e kanë të vështirë të mendojnë thënie të tilla, mund t'u ofroni shembuj të tillë si "Majë më majë", "Dhëmb për dhëmb" ose "Vetë e kërkove sherrin".

2. I shkruani në dërrasë thëniet e përmendura.

Pyetje për diskutim

- Pyesni nxënësit duke treguar thëniet konkrete të shkruara në dërrasë:
  a. Nga e keni mësuar këtë thënie?
  b. Në ç'mënyrë kjo thënie ju sugjeron se si ta trajtoni një konflikt?

- U thoni nxënësve se thëniet sugjerojnë se si mund t'i zgjidhim konfliktet. U kërkoni të sjellin në mendje konflikte të ndryshme që kanë vënë re në shkollë, në shtëpi apo gjetkë. U thoni gjithashtu të flasin për ndonjë rast kur ndonjëri e ka zgjidhur konfliktin sipas mënyrës që sugjerojnë thëniet. (Mirë do të ishte që në fillim t'u jepnit ju vetë një shembull nxënësve. Fjala vjen, mund t'i pyesni nëse u ka rënë rasti të shikojnë ndonjë njeri që i hakërrehet një tjetri dhe ky ia kthen po me të bërtitur, gjë që është e ngjashme me thënien "Majë për majë" apo "Dhëmb për dhëmb" (pra, si më bërtet, të bërtas).

Veprimtaria II:

1. U shpjegoni nxënësve se ne të gjithë marrim mesazhe se si duhet të sillemi dhe se çfarë duhet të vlerësojmë ndërmjet burimeve të ndryshme, të shumta (për hollësira shihni informacionin që jepet te Lënda). Disa herë këto mesazhe të ndryshme janë në kundërshtim me njëri-tjetrin.

2. U thoni nxënësve se tani do të shqyrtojmë se çfarë mesazhesh na japin të tjerët.

3. E ndani klasën në gjashtë grupe. Çdo grup harton një listë me

mesazhet që na dërgojnë të tjerët. U shpjegoni nxënësve se mesazhet mund të na jepen qartë me fjalë, si p. sh. kur prindërit na porositin të mos rrimë jashtë më shumë se një orë e caktuar, por mund të jenë edhe më pak të qartë dhe jo të dhënë gojarisht, si p.sh. kur na pëlqen të vishemi për t'u dukur si ndonjë nga yjet e muzikës rock. I jepni çdo grupi detyrat që vijojnë:

Grupi Një

Të bëjë një listë me mesazhe që i marrim nga familja.

Grupi Dy

Të bëjë një listë me mesazhe që marrim nga shkolla.

Grupi Tre

Të bëjë një listë me mesazhe që i marrim nga shokët.

Grupi Katër

Të bëjë një listë me mesazhe që i marrim nga librat, gazetat dhe televizioni.

Grupi Pesë

Të bëjë një listë me mesazhe që i marrim nga komuniteti.

Grupi Gjashtë

Të bëjë një listë me mesazhe që i marrim nga sindikatat.

4. U thoni nxënësve të krahasojnë mesazhet e ndryshme që na vijnë nga këto burime të ndryshme.

Pyetje për diskutim

- Ç'ndodh kur marrim mesazhe që janë në kontradiktë me njëri-tjetrin? Për shembull kur ju thonë prindërit të ktheheni në shtëpi në një orë të caktuar, a ktheheni në atë kohë?
- Po sikur shokët t'ju mbushin mendjen të rrini edhe ca me ta? Cilin mesazh do të ndiqni? Pse?

Udhëzime për mësuesin

Që nxënësit ta ndiejnë veten më të lirshëm gjatë zhvillimit të Veprimtarisë 2, si veprimtari hyrëse mund të shërbejë "Veprimtaria 1" e këtij mësimi.

Veprimtari: Mendja dhe zemra

Rezultatet e të nxënit:
Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të bëjnë dallim ndërmjet qëndrimeve, ndjenjave dhe sjelljeve të tyre në zgjidhjen e konflikteve;

Prezantim paraprak:
Sillni në mend grindjen e fundit që keni pasur. Ç'qëndrim keni mbajtur gjatë konfliktit? Ç'emocione keni ndier? Ç'mendime ju vinin në mend? Mënyra në të cilën në veprojmë, varet në një masë të madhe nga mendimet dhe ndjenjat tona. Kështu, në rast se jemi futur në një konflikt të cilin duam ta zgjidhim me sukses, ne duhet të jemi shumë të vetëdijshëm për mendimet dhe ndjenjat tona. Po të flasim në mënyrë figurative, ne duhet të bëjmë përpjekje për të dalluar atë që kemi në mendje nga ajo që kemi në zemër.

Duke u bërë më të qartë për ato që kemi në zemrën dhe mendjen tonë, ne nxitemi për të parë më qartë edhe se ç'kanë të tjerët në mendjen dhe zemrën e tyre. Të kuptuarit e ndërsjellë të mendimeve dhe të ndjenjave të njëri-tjetrit shpesh bëhet faktor nxitës për t'i pranuar qëndrimet e të tjerëve. Sapo arrijmë të kuptojmë se ç'mendime dhe ndjenja kanë njerëz të ndryshëm të futur në konflikte midis tyre, ne e kemi më të lehtë të kuptojmë se pse ata sillen secili në mënyrën e vet. Njerëzit veprojnë në mënyra të ndryshme në varësi të mendimeve dhe të ndjenjave vetjake. Më poshtë jepet një shembull që ilustron zotësinë për të kuptuar thellë se çfarë mendojmë dhe ndjejmë:

Sara, një vajzë e re, u zemërua me të ëmën. Vajza donte të dilte me shoqet, por e ëma nuk e linte të dilte pa pastruar dhomën. Më parë, kur zemërohej me të ëmën, Sara i bërtiste. Kurse sot, jo përkundrazi, filloi të vriste mendjen për të gjetur dallimin midis ndjenjave dhe mendimeve në veten e saj. Duke u ndalur te ndjenjat, vajza kuptonte se ishte shumë e zemëruar me të ëmën dhe shumë e mërzitur nga

qëndrimi i saj. Ndërsa duke u ndalur në mendimet, vajza kuptonte vetëm një gjë: se donte të dilte me shoqet. Po e ëma ç'ndjente vallë? Sara e kishte të qartë se e ëma e donte vajzën dhe dëshironte që e bija të jetonte në një dhomë të pastër dhe të rregullt. Kështu, në vend që të fillonte t'i bërtiste mamasë së saj, vajza vendosi t'i tregonte me qetësi se ç'ndjenja po provonte ato çaste. E ëma e kuptoi gjendjen shpirtërore të së bijës. E gëzuar që Sara nuk ia ktheu me të bërtitura, ajo e ndihmoi të bijën të pastronte dhomën dhe pastaj Sara doli me shoqet.

Nga tregimi për Sarën bëhet e qartë se si ne mund të shfrytëzojmë ato që kemi në mendje e në zemër për të zgjidhur konfliktet në mënyrë pozitive.

Materialet:
Fletët e punës së nxënësit "Ç'do të bënit ju?" dhe "Çfarë mendoni dhe çfarë ndjeni", lapsa.

Ecuria:

1. E ndani klasën në grupe prej 4 - 6 vetash, duke i dhënë çdo grupi fletët e punës së nxënësit "Ç'do të bënit ju?" dhe "Çfarë mendoni dhe çfarë ndjeni".

2. Në çdo grup, një nxënës lexon me zë të lartë situatën e parë në fletën e punës së nxënësit "Ç'do të bënit ju?". Të gjithë përfytyrojnë si do ta ndienin veten po të ishin në atë situatë.

3. Çdo grup diskuton:
   a) Cila është situata e vështirë?
   b) Ç'mendime e kanë pushtuar personazhin kryesor?
   c) Ç'ndjenja e kanë pushtuar personazhin kryesor?

4. Çdo nxënës i grupit i shkruan mendimet e të tjerëve në fletën e punës së nxënësit "Çfarë mendoni dhe çfarë ndieni".

5. Grupet e përsërisin këtë proces në të tri situatat e tjera.

6. Pasi e kanë plotësuar fletën e punës së nxënësit "Çfarë mendoni dhe çfarë ndjeni", çdo grup u tregon të tjerëve përgjigjet e tij për situatat e ndryshme.

Pyetje për diskutim

- A mendoni se në jetën e përditshme secili nga ne do të vepronte njësoj me të tjerët në çdonjërën nga situatat që jepen në fletën e punës së nxënësit? Pse jo?
- Ne të gjithë kemi mendime dhe ndjenja individuale. Në varësi të ndjenjave dhe mendimeve që kemi, ne veprojmë ndryshe nga të tjerët. Për shembull, nëse dikush godet me shkelm një shok gjatë një loje futbolli, si do të vepronte ky i dyti po të mendonte se tjetri e goditi me dashje? Si do të vepronte po të mendonte se u godit krejt pa dashje?
- Disa nxënës mendojnë se sa herë që të tjerët i godasin fizikisht, si në rastin e djalit me sipër, këtë e bëjnë me dashje. Është e vërtetë kjo? Pse jo? A mund të jepnit shembuj kur keni menduar se dikush ju goditi qëllimisht dhe më vonë keni kuptuar se goditja ka qenë krejt e paqëllimshme?
    - Ç'ndryshim ka midis ndjenjës dhe mendimit?
    - Ç'ndikon më shumë në veprimet e të rinjve kur debatojnë me prindërit, ndjenjat apo mendimet? Pse?
    - Ç'emocione provoni kur ndodheni në një situatë konflikti?
    - Ç'mendime keni kur ndodheni në një situatë konflikti?
    - Pse ka rëndësi të kuptoni thellë ndjenjat dhe mendimet tuaja?

Veprimtari shtesë:

Këto situata të ndryshme nxënësit mund t'i dramatizojnë duke theksuar gjatë lojës së roleve zgjidhjet e suksesshme të konflikteve.

Fletë pune

Ç'DO TË BËNIT JU?

Emri: _____ Data: _____

Udhëzime: Lexojini situatat e mëposhtme një nga një. Pastaj diskutoni çdo situatë me shokët e tjerë të grupit. Mendimet e shokëve të grupit i shkruani në një vend të posaçëm në një fletë të veçantë.

1. Shpesh dhe pa asnjë shkak, nxënësit me të mëdhenj tallin Andin. Ka raste që i bërtasin edhe me inat. Andi nuk e kupton pse e ngacmojnë gjithnjë atë dhe jo ndonjë tjetër. Kur ndodhet në korridorin e shkollës, sikur edhe një nxënës i vetëm ta shikojë, Andi fillon e dridhet, bëhet me djersë e inatoset. Sot, një nxënës më i mitur i shkoi pranë dhe filloi ta ngacmonte. Andi u nxeh dhe u inatos si asnjëherë tjetër. **Përfytyroni disa nga mundësitë se si do të reagonte Andi me një nxënës më të rritur këtë herë.**

2. Një grup fëmijësh po luanin basketboll. Sapo Moza bëri një kosh, Deni e goditi me shkelm në këmbë. **Ç'mund të ketë ndier dhe menduar Moza në çastin kur u godit?**

3. Genti dhe Tomasi nuk e duan shoku-shokun, sepse që të dy kanë rënë në dashuri me Sonilën. Sot, mësuesi i fizikës i caktoi të dy djemtë të punonin për një detyrë, gjë që do t'i detyronte të rrinin të dy bashkë për një kohë të gjatë. **Cilat janë disa nga mundësitë e veprimeve të të dyve?**

4. Marta është nxënëse e mirë, por sot mësuesja i tërhoqi veshin. Ç'mund të ketë ndikuar tek mësuesja që veproi në atë mënyrë? **Ç'mund të ketë ndier dhe menduar ajo? Cilat mund të kenë qenë disa nga mendimet dhe ndjenjat e Martës si reagim ndaj goditjes?**

Fletë pune

ÇFARË MENDONI DHE ÇFARË NDIENI?

Emri: _____ Data: _____

Situata	Çfarë mendoni?	Çfarë ndieni?
1.		
2.		
3.		
4.		

Veprimtari: Këpucët e kujt?

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të shpjegojnë se ç'është empatia;
- të argumentojnë rëndësinë e empatisë në situata konflikti.

Prezantim paraprak:

Kur ndodhemi në një situatë konflikti, ka shumë rëndësi të kemi një kuptim të qartë për emocionet tona. Pra duhet të pyesim veten: "Ç'ndjenja më kanë pushtuar? Pse? Por gjithashtu është po aq e rëndësishme të pyesim veten: "Ç'ndjenja ka personi tjetër? Pse?". Me fjalë të tjera ne duhet ta vëmë veten në vend të personit tjetër, ose, po të përdorim një metaforë, "të hyjmë në lëkurën e tij", pra të përpiqemi të kuptojmë se ç'ndjenja është duke përjetuar edhe ai/ajo gjatë konfliktit.

Materialet:

Një hapësirë e lirë në klasë.

Ecuria:

1. I vini nxënësit të formojnë një rreth të madh.

2. U thoni të heqin këpucët dhe t'i vënë grumbull në mes të rrethit.

3. U thoni të marrin nga dy këpucë (një këpucë të majtë dhe një të djathtë) që nuk janë të tyret. Kini parasysh që kur secili të marrë dy këpucë, ato të jenë këpucët e dy njerëzve të ndryshëm.

4. U thoni nxënësve t'i veshin të dyja këpucët, duke pasur kujdes të mos i prishin (zakonisht është qesharake të përpiqesh të veshësh këpucët e dikujt tjetër, veçanërisht në rastin e nxënësve, këpucët e të cilëve ndryshojnë shumë nga madhësia).

5. U thoni nxënësve që secili të gjejë dy nxënësit e tjerë që kanë veshur të njëjtat këpucë që ka veshur edhe ai. Nxënësit duhet të rrinë në krah të shoku-shokut, ku këpuca e majtë të jetë pranë kepucës së djathtë të palës së saj, të gjithë duke formuar një rreth. Në fund do të ketë vetëm një rreth me këpucët shoqe me tjetrën. Disa nga nxënësit mund të detyrohen t'i shtrijnë këmbët për të çiftuar secilën këpucë me shoqen e saj, por veprimtaria është gjithmonë e mundshme! Ka raste kur formohen dy ose më shumë rrathë.

6. U thoni të gjithëve t'i veshin përsëri këpucët e tyre.

U shpjegoni nxënësve se në situata mosmarrëveshjeje apo konflikti, ne duhet të jemi të vetëdijshëm jo vetëm për ndjenjat tona, por edhe për ndjenjat e personit tjetër. Ne duhet të jemi empatikë, të futemi, si të thuash, në këpucët tyre, (siç bëmë praktikisht gjatë veprimtarisë) dhe të përpiqemi të kuptojmë ndjenjat që përjetojnë ata.

Pyetje për diskutim

- Ç'është empatia? Si ndihmon ajo në një situatë konflikti?
- U kërkoni nxënësve të përshkruajnë situata të zakonshme konfliktesh që i kanë përjetuar ose ata vetë, ose shokët e tyre. U thoni të tregojnë se ç'ndjenja kanë provuar në vetvete, ose ç'ndjenja mund të kenë provuar të tjerët gjatë konflikteve që kanë pasur.

Udhëzime për mësuesin

Kjo veprimtari jo vetëm që është zbavitëse, por ka edhe një qëllim të rëndësishëm.

Gjatë zhvillimit të kësaj veprimtarie, kini kujdes që nxënësit të zgjedhin këpucët e dy njerëzve të ndryshëm.

Gjatë diskutimit theksoni rëndësinë e konfidencialitetit. Kjo veprimtari lidhet me veprimtaritë e tjera, që theksojnë rëndësinë e fjalëve që shprehin ndjenja.

P.S. *Është mirë që në fillim të këtij aktiviteti të rikujtoni me nxënësit kuptimin e konceptit "empati".*

Veprimtari: Vendime qe të hutojnë

Rezultatet e të nxënit:
Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të shpjegojnë ç'është dilema morale;
- të përcaktojnë faktorët që ndikojnë në sjelljet e tyre gjatë situatave konfliktuale;
- të shpjegojnë se në ç'mënyrë veprimet që kryejnë ndikohen

nga kërkesat, nevojat dhe parimet e tyre morale;
- të dallojnë zgjedhjet e shumta kur vendosin sesi të veprojnë në një situatë konflikti.

Prezantim paraprak:
Ekzistojnë një sërë faktorësh që ndikojnë mbi mënyrën tonë të të vepruarit në një situatë konflikti. Për t'i zgjidhur konfliktet me sukses, pra që marrëdhëniet tona me të tjerët të ruhen ose të përmirësohen (dhe jo të prishen), është e rëndësishme të kuptojmë qartë se në ç'mënyrë nevojat dhe parimet tona lidhen me sjelljen tonë. Për shembull, ka raste kur shokët futen në grindje të mëdha për gjëra të parëndësishme. Dhe sa më shumë grinden midis tyre, aq më shumë zemërohen me shoku-shokun. Kur grindja merr fund, ata nuk e quajnë më shokë njëri tjetrin. Në këto rrethana, personat e përfshirë në grindje nuk çmojnë vlerën e miqësisë. Ata kanë lejuar që emocionet të zotërojnë veprimet e tyre.

Edhe shoqëria ndikon në mënyrën e sjelljes sonë. Shokët, të afërmit dhe të gjithë njerëzit që na rrethojnë në familje, punë e shoqëri, ndikojnë në mënyrën tonë të ndërveprimit me të tjerët.

Gjatë konflikteve ne mund të jemi të hutuar dhe të pazotë për të marrë vendime të drejta. Duke qenë se ndikohemi nga shumë faktorë si shoqëria, parimet morale, nevojat, ndjenjat dhe mendimet, shpesh ndodhemi përballë dilemash morale, d.m.th. përballë vendimesh të vështira për jetën tonë. Në shumicën e rasteve mendja na thotë të bëjmë këtë ose atë gjë, kurse zemra, morali dhe nevojat tona na thonë të bëjmë një gjë tjetër.

Pra shpesh në ballafaqoheni me dilema morale. Kjo do të thotë se neve na duhet të zgjedhim midis alternativave që janë njësoj të padëshirueshme për shkak se secila mund të bjerë në kundërshtim me parimet dhe bindjet tona morale për të drejtën dhe të gabuarën.

Edhe pse nuk ekziston ndonjë mënyrë e caktuar për t'i mësuar nxënësit sesi të jenë të aftë të marrin vendime të përkryera për jetën e tyre, njohja e vetvetes u jep mundësinë që vendimet t'i marrin mbi bazën e një informacioni më të gjerë.

Materialet:
Fleta e punës së nxënësit "Vendime, vendime, vendime", lapsa.

Ecuria:
1. U shpërndani nxënësve fletën e punës "Vendime, vendime, vendime". U shpjegoni konceptin e "dilemës morale" (shikoni informacionin që përmban "Prezantimi paraprak").

2. U thoni nxënësve t'i lexojnë të gjitha dilemat morale që ndodhen në fletën e punës dhe të shkruajnë

se ç'do të bënte secili në ato rrethana.

3. I ndani nxënësit në grupe prej pesë vetash dhe u thoni t'u tregojnë të tjerëve përgjigjet që ka dhënë secili për dilemat.

4. Pasi të jenë njohur me përgjigjet e gjithësecilit, zhvilloni një diskutim me të gjithë nxënësit.

Pyetje për diskutim

- Bashkë me nxënësit i shikoni edhe një herë situatat e ndryshme. I pyesni se nga ç'bazë u nisën kur vendosën se si do të vepronin në secilën nga situatat. Përpiquni ta përqendroni diskutimin rreth faktit se cilat nga vlerat morale nxënësit i quajnë si më të rëndësishme.
- Vetëm një zgjidhje të drejtë ka për çdo situatë? Pse jo?
- A veprojnë njerëzit gjithmonë ashtu si duan? Pse jo?
- U jepni nxënësve udhëzimet si vijon: secili ta përfytyrojë veten se është duke u grindur me shokun/shoqen më të ngushtë. Ç'pyetje do t'i bënit shokut/shoqes suaj për të zbuluar se ç'ndjenja po përjeton ai/ajo në ato çaste? Ç'pyetje do t'i bënit vetes suaj për të zbuluar se ç'ndjenja po përjetojnë vetë në ato çaste? Ç'ndjenja jeni duke përjetuar tani?
- Çfarë vlerësoni në jetë? Pse është e rëndësishme të mendoni për gjërat që i vlerësoni vërtet kur hyni në një konflikt?

Fletë pune

Ç'DO TË BËNIT JU?

Emri: _____ Data: _____

Udhëzime: Dilema shpirtërore na krijohet kur ndodhemi përballë një vendimi të vështirë. Lexoni me radhë dilemat shpirtërore që jepen me poshtë dhe shkruani me saktësi se çfarë do të bënit në ato rrethana.

1. Ke shkuar në treg për të blerë fruta. Shitësja i vendos frutat në peshore. Ti vë re se gjatë peshimit ajo godet me gisht njërën anë të peshores që të paguash më shumë. Megjithatë prapë nuk je i sigurt nëse me këtë veprim ajo kërkon të ta hedhë.
   Unë do të...

2. Një shoku të klasës i dhurojnë për ditëlindje një kuti me lapsa. Ti shikon një shok tjetër të klasës që e merr këtë kuti dhe e fut në çantën e tij. Mirëpo nuk je i sigurt nëse ky nxënës e vodhi atë kuti, apo e mori thjesht për shaka.
   Unë do të...

3. Në shtëpi të kanë porositur të mos flasësh me njerëzit që banojnë matanë rrugës. Familjarët e tu të kanë thënë se ata janë krejt ndryshe nga ty dhe se janë shumë të poshtër. Por sot, ndërse je duke ardhur nga shkolla, djali i shtëpisë që gjendet matanë rrugës vjen drejt teje. Sytë i ka me lot dhe të lutet të shkosh ta ndihmosh për ca probleme që ka në shtëpi. Të thotë gjithashtu se nuk ka kujt t'i kërkojë ndihmë tjetër.
   Unë do të...

4. Je duke luajtur futboll bashkë me shokët në oborrin e shkollës. Një nga shokët e godet topin shumë fort. Topi fluturon drejt shkollës dhe thyen xhamin e dritares. Mësuesi del jashtë dhe pyet se kush e theu.
   Unë do të...

Udhëzime për mësuesin

U thoni nxënësve se janë të lirë të vendosin nëse dëshirojnë ose jo t'ua tregojnë shokëve përgjigjet e tij/ të saj, kur të ndahen në grupe për të diskutuar përgjigjet e tyre me njëri-tjetrin.

Veprimtari: Skenar i njëjtë, interpretime të ndryshme

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të përshkruajnë lidhjen që ekziston midis të drejtave dhe përgjegjësive në situata konflikti;
- të krijojnë një kod të sjelljes së përgjegjshme për zgjidhjen e konflikteve.

Prezantim paraprak:

Nxënësit në shkollë, ashtu sikurse individët në shoqëri e mjedise pune, vendosin një sërë normash të sjelljes, për të rregulluar mënyrën se si duhet të veprojnë në situata konflikti. Kjo e fundit ndryshon nga mënyra se si veprojmë normalisht. P.sh. në rrethana normale nuk është shoqërisht e pranueshme t'i bërtasësh apo të godasësh dikë. Po në situata konflikti normat shoqërore janë të ndryshme. Nuk do të ishte e habitshme të shikoje dy njerëz të përfshirë në konflikt, duke i bërtitur dhe goditur njëri-tjetrin. Përgjithësisht, normat shoqërore që ekzistojnë në një situatë konflikti bëjnë shpesh që metodat e dhunshme të zgjidhjes së konfliktit të duken shoqërisht të pranueshme dhe të tolerueshme. Megjithatë, duhet pohuar se metodat e dhunshme të zgjidhjes së konflikteve nuk janë gjë tjetër veçse shkelje e të Drejtave të Njeriut.

Ekzistojnë një sërë normash shoqërore që në rrethana të ndryshme ushtrojnë ndikime të ndryshme mbi ne. Për shembull, në qoftë se një konflikt ndodh në një vend publik, nuk bërtasim me zë aq të lartë ose nuk reagojmë në mënyrë aq agresive si do të bënim në një vend të mënjanuar (p.sh. në shtëpi). Kjo veprimtari u jep mundësi nxënësve të shikojnë se si normat shoqërore ndikojnë mbi sjelljet e tyre.

Materialet:

Fleta e punës "Skena të ndryshme, lojë e njëjtë" për çdo nxënës, stilolapsa.

Ecuria

1. Shpërndajuni nxënësve fletën e

punës “Skena të ndryshme, lojë e njëjtë” dhe kërkojini ta plotësojnë.

2. Ndajini nxënësit në çifte dhe u thoni të krahasojnë përgjigjet e tyre.

3. Drejtojuni pyetjet:
- Sa njerëz vendosën të vepronin ndryshe në kushte të ndryshme? Pse?
- Në cilat kushte vendosët të shkelnit të Drejtat e Njeriut dhe të dëmtonit shokun tuaj (qoftë fizikisht, qoftë shpirtërisht)? Pse në disa rrethana vendosët ta dëmtonit shokun tuaj dhe në disa rrethana të tjera jo?
- Ç’është respekti? Pse është e rëndësishme të respektojmë të drejtat e njerëzve të tjerë?
- Cilat janë disa nga të drejtat që gëzojmë kur jemi në konflikt? (p.sh. ne gëzojmë të drejtën të përpiqemi ta zgjidhim problemin; ose ne gëzojmë të drejtën për të falur ose për t’u falur).

Fletë pune

SKENA TË NDRYSHME, LOJË E NJËJTË

“Përfytyro këtë situatë: Javën e kaluar kishe provim. Ishe shumë i/e shqetësuar për provimin, sepse doje të dilje sa më mirë. Një ditë përpara provimit, more çantën të nxirrje librin për të mësuar. Libri s’ishte në çantë! U shqetësove shumë. Fillove ta kërkosh në dhomë. Nuk e gjete në asnjë vend. Kërkove përsëri në çantë dhe gjete shënimin e një shokut tënd ku thuhej: “Më ka humbur libri dhe mora tëndin. Do të ta kthej nesër.” Pra shoku ta kishte marrë librin pa të thënë gjë fare. Dhe ti nuk përgatiteshe dot për provimin!

Të nesërmen do të takoheshe me shokun tënd. Përshkruaj se çfarë do t’i thoshe dhe si do të silleshe me të në qoftë se do të takoheshe në këto vende:

1. Si do të veproje dhe çfarë do t'i thoshe shokut tënd po të takoheshit në një klasë, ku do të ishit vetëm ju të dy?

.....

.....

2. Si do të veproje dhe çfarë do t'i thoshe shokut tënd po të takoheshit në një park, ku rrotull është edhe një polic?

.....

.....

3. Si do të veproje dhe çfarë do t'i thoshe shokut tënd po të takoheshit në rrugë po atë mbrëmje?

.....

.....

4. Si do të veproje dhe çfarë do t'i thoshe shokut tënd po të takoheshit në kohën që ai do të ishte duke biseduar me prindërit e tu?

.....

.....

Parandalimi dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve / konflikteve në vendin e punës

Ndërveprimet në vendin e punës

Protagonistët e ndërveprimeve në vendin e punës janë punëmarrësit dhe punëdhënësit. Këta dy aktorë mund të bashkëveprojnë në mënyra të ndryshme dhe në nivele të ndryshme. Tërësia e marrëdhënieve individuale dhe kolektive mes punëmarrësve dhe punëdhënësve gjatë punës,

marrëdhëniet midis përfaqësuesve të punëmarrësve e punëdhënësve në aktivitetin prodhues, apo në nivel kombëtar dhe ndërveprimi i tyre me shtetin, zakonisht quhen "marrëdhënie industriale".

Bazuar në këtë përkufizim, ndërveprimet midis punëmarrësve dhe punëdhënësve mund të jenë:

- Individuale
- Kolektive
- Brenda ndërmarrjes ose vendit të punës
- Në nivel rajoni apo shteti
- Në nivel kombëtar

Këto ndërveprime drejtohen nga interesa të përbashkëta dhe interesa të kundërta të punëmarrësve dhe punëdhënësve.

Interesi i përbashkët lidhet me procesin e prodhimit. Më konkretisht, ai ka të bëjë me të ardhurat që mundësojnë një aktivitet të qëndrueshëm dhe fitimprurës të ndërmarrjes duke mbuluar për rrjedhojë, pagat dhe përfitimet e punonjësve, si dhe fitimet e punëdhënësve.
Interesi i kundërt lidhet me pjesën e prodhimit të destinuar për secilën nga dy kategoritë. Punëmarrësit synojnë të përmirësojnë pagat dhe përfitimet e tjera të pagueshme ndërsa punëdhënësit përpiqen të rritin fitimet dhe dividendët për pronarët dhe aksionerët.
Në një kontekst të tillë, konflikti midis punëmarrësve e punëdhënësve dhe organizatave të tyre është i pashmangshëm. Ai rezulton në mosdakordësi dhe mosmarrëveshje që duhet të zgjidhen në interes të dy palëve.

Aktorët e përfshirë në këto ndërveprime janë:

- Punëmarrësi individual;
- Punëdhënësi individual;
- Një grup punëmarrësish apo sindikatë;
- Një organizatë punëdhënësish;
- Një federatë sindikale;
- Një federatë punëdhënësish;
- Agjencitë shtetërore.

Dinamika e ndërveprimeve midis këtyre aktorëve mund të kuptohet më mirë duke patur parasysh tre elementët e mëposhtëm:

- Pushteti i tyre;
- Vlerat e tyre;
- Faktorët e tjerë në kontekstin ku veprojnë.

Pushteti

Pushteti në këtë kontekst mund t'i referohet:

- aftësisë për të influencuar tek të tjerët si rezultat i pozitës që mban një person, grup ose institucion;
- aftësia apo kompetenca teknike e një personi, grupi ose institucioni; dhe
- karakteristikat personale të palëve që bashkëveprojnë.

Me pak fjalë, pushteti është një kombinim i pozitës, kompetencës teknike dhe personalitetit.

Ndërveprimet në vendin e punës ndikohen gjithashtu nga mënyra me të cilën përdoret pushteti: për të dominuar mbi palën tjetër, ose për të përcaktuar në mënyrë të njëanshme një rezultat (p.sh., nivelin e pagave dhe përfitimeve të pagueshme për punëtorët), ose kur nuk bëhet asnjë përpjekje nga palët për ta ndarë pushtetin. Ndërsa mosdakordësia e hapur edhe mund të shmanget, në mënyrë të pashmangshme, kontradiktat do të manifestohen në një formë ose në një tjetër.

Vlerat

Punëmarrësit dhe punëdhënësit mund të kenë vlera ose besime të ndryshme në ndërveprimet e tyre. Për shembull, për të përmirësuar situatën e tyre punëmarrësit vlerësojnë të drejtën e organizimit në sindikata, konsultimit dhe bisedimeve, ndërkohë punëdhënësi beson më shumë në ndërveprimin me individë sesa me grupe dhe në të drejtën për të marrë vendime të njëanshme në lidhje me marrëdhëniet e punës.

Në rast se vlerat e punëmarrësve dhe punëdhënësve hasin në kundërshtime thelbësore, ndërveprimet mes tyre mund të karakterizohen nga një konflikt i natyrës konceptuale dhe rezultati varet shumë nga pushteti që kanë palët për të promovuar qasjen e tyre. Kur vlerat e punëmarrësve dhe punëdhënësve janë të ngjashme, kontradiktat do të vazhdojnë të ekzistojnë, por do të jenë më shumë në lidhje me çështje konkrete.

Të kesh vlera të ndryshme nuk do të thotë të kesh mungesë reciproke respekti dhe integriteti. Në të vërtetë, pavarësisht pikëpamjeve të ndryshme, palët përsëri mund të gjejnë një dakordësi dhe të arrijnë konsensus.

Faktorët rrethanorë

Konteksti në të cilin punëmarrësit dhe punëdhënësit ndërveprojnë përfshin disa faktorë që mund të ndikojnë në natyrën dhe rezultatin e ndërveprimeve. Këta faktorë janë:

- **Politikë:** tërësia e orientimeve dhe ndërhyrjeve aktuale të qeverisë në sferën e punës dhe punësimit;
- **Ligjorë:** aktet ligjore dhe nënligjore në lidhje me punën, orientimet në teori dhe praktikë;
- **Ekonomikë:** kushtet e ekonomisë, ndikimi i tyre në tregun e punës dhe parashikimet përkatëse;
- **Teknologjikë:** gjendja e teknologjisë dhe përdorimi i saj në tregun e punës;
- **Socialë dhe kulturorë:** veçoritë kulturore dhe tradita në lidhje me zgjidhjen e konflikteve në vendin e punës.

Këta faktorë mund të ndryshojnë me kalimin e kohës. Si të tillë,

ata kanë një ndikim rrënjësor në bashkëveprimet midis punëmarrësve dhe punëdhënësve.

Llojet e bashkëveprimeve

Ndërveprimet midis punëmarrësve, punëdhënësve dhe qeverisë zakonisht mund të jenë tre llojesh, duke filluar nga ato që thuajse nuk ekzistojnë, deri tek marrëdhëniet e zgjeruara dhe të detajuara.

- **Të njëanshme:** janë në ato situata kur njëra palë është dominuese dhe dikton vendimet pa përfshirë ose konsultuar palët e prekura; këtu ndërveprimi është zero.

Situata të tilla mund të jenë p.sh.: ndryshimi nga qeveria i nivelit të pagës minimale pa iu referuar opinionit të punëdhënësve dhe punëmarrësve; kur një punëdhënës ndryshon listën e turneve të punës pa diskutuar më parë me punëmarrësit; largimi nga puna i punëmarrësit pa e informuar punëdhënësin, pasi e konsideron punën shumë të rrezikshme dhe/ose vendin e punës të pasigurt.

- **Dypalëshe:** ndërveprimet ndodhin midis punëmarrësve dhe punëdhënësve. Një shembull i këtij lloji ndërveprimi mund të gjendet në negociatat dhe bisedimet kolektive që çojnë në marrëveshje. Kontratat kolektive që rezultojnë në një marrëveshje ligjore të detyrueshme midis punëdhënësve dhe punëmarrësve përfaqësojnë një formë të pjekur ndërveprimi.

- **Tripalëshe:** ndërveprimet zhvillohen mes punëmarrësve, punëdhënësve dhe qeverisë. Këto ndërveprime zakonisht marrin formën e konsultimit që çon në këshillimin e qeverisë në lidhje me çështje të tilla si ndryshimet në politikat e punësimit, rishikimi i legjislacionit të punës, apo ngritja e pagave minimale. Ky lloj ndërveprimi, edhe pse nuk përfundon me lidhjen e një marrëveshjeje detyruese, zakonisht rezulton në një vendimmarrje më të mirë nga qeveria, duke ndihmuar njëherazi në krijimin/rritjen e besimit midis palëve.

Rezultatet e ndërveprimeve

Rezultatet e këtyre ndërveprimeve mund të jenë të ndryshme. Zakonisht, ndërveprimet që kanë në bazë konsensusin, çojnë në marrëdhënie të qëndrueshme dhe bashkëpunuese në punë, si dhe në arritjen e një marrëveshjeje.

Situata të tilla zgjasin derisa njëra ose të dyja palët, ndryshojnë qëndrim për shkak të një ndryshimi në vlera, interesa, pushtetit që kanë, apo nevojave të tyre të ndryshme, nuk e pranojnë më situatën aktuale dhe kërkojnë një rregullim të ri të saj. Për pasojë, lindin ndasi dhe situata kundërvënëse, që çojnë në

kontradikta dhe mosmarrëveshje. Një gjendje e tillë zgjat derisa të bihet dakord e të arrihet marrëveshje për rregullime dhe rregulla të reja.

Interesat dhe pikëpamjet e ndryshme midis punëdhënësve dhe punëmarrësve qëndrojnë në thelb të marrëdhënieve të punës dhe janë një tipar kryesor i ekonomisë së tregut, sikundër janë kontradiktat dhe për pasojë, mosmarrëveshjet. Kontradiktat duhet të monitorohen dhe adresohen. Sidoqoftë, situatat kontradiktore nuk nënkuptojnë mosmarrëveshje të vazhdueshme. Punëmarrësit e punëdhënësit mund të punojnë së bashku për të zgjidhur çështjet ku ka mospërputhje mes tyre, për të arritur një mirëkuptim të dyanshëm pa lejuar që mosdakordësitë të përshkallëzohen në mosmarrëveshje të formës zyrtare.

Sistemet e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të punës

Sistemi për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës është tërësia e institucioneve, ligjeve, proceseve dhe procedurave për të parandaluar ose zgjidhur kontradiktat dhe mosmarrëveshjet e punës. Qëllimi parësor i tij duhet të jetë parandalimi i kontradiktave dhe mosmarrëveshjeve, pasi është gjithmonë më mirë të parandalosh sesa të trajtosh problemin. Nëse parandalimi nuk funksionon, ky sistem duhet të jetë në gjendje të menaxhojë kontradiktat.

Sistemet për parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës mund të grupohen në tre lloje kryesore nën përgjegjësinë e:

1. Qeverisë dhe posaçërisht të zyrave shtetërore që janë përgjegjëse për aktivitetet në fushën e politikave të punësimit, përkatësisht administrata e punës. Proceset e pajtimit / ndërmjetësimit janë në kompetencën e punonjësve të administratës së punës.

2. një organi apo autoriteti të pavarur, të financuar nga shteti, por që operon me një shkallë të lartë autonomie dhe pavarësie dhe në përputhje me legjislacionin specifik për të. Mandati i tij përcaktohet me ligj, sikurse është dhe pavarësia e tij nga partitë politike, sindikatat dhe bizneset.

3. pjesërisht nën përgjegjësinë e shtetit përmes administratës së punës dhe pjesërisht përgjegjësi e organit të pavarur, në një rregullim të "përbashkët". Në raste të caktuara, mund të përfshihen edhe organizatat e punëdhënësve dhe sindikatat.

Pavarësisht këtij klasifikimi të përgjithshëm, duhet të mbahet

parasysh se çdo sistem është i ndryshëm sipas vendit që i përket pasi duhet të jetë në përputhje me kushtet dhe kontekstet kombëtare.

Karakteristikat e fuksionimit të mirë të sistemit

Një sistem efektiv i mosmarrëveshjeve të punës duhet të funksionojë në një mënyrë të përshtatshme. Funksionimi ka të bëjë me mënyrën në të cilën merren dhe zbatohen vendimet brenda një institucioni. Këtu përfshihen ministritë dhe departamentet shtetërore, organet e parashikuara me ligj, ndërmarrjet, sindikatat dhe organizatat e punëdhënësve.

"Funksionim i mirë" u referohet elementeve që e bëjnë efektive dhe me cilësi të lartë këtë vendimmarrje dhe zbatimin e saj. Këto aspekte janë:

Pjesëmarrja

Pjesëmarrja do të thotë që si punëmarrësit dhe punëdhënësit janë të përfshirë në mënyrë të barabartë në procesin e vendimmarrjes dhe që si burrat dhe gratë janë të përfaqësuar në mënyrë të barabartë.
Pjesëmarrja mund të jetë e drejtpërdrejtë ose jo e drejtëpërdrejtë, përmes institucioneve ose përfaqësuesve legjitimë.

Sundimi i ligjit

Sistemi duhet të funksionojë në bazë të kuadit ligjor dhe procedurave të drejta, të cilat zbatohen në mënyrë të paanshme. Kjo gjithashtu nënkupton një sistem gjyqësor dhe agjenci të zbatimit të ligjit të pavarura, të paanshme dhe të pakorruptueshme.

Transparenca

Vendimet në sistem merren duke ndjekur rregullat, rregulloret dhe procedurat e njohura. Kjo gjithashtu do të thotë që informacioni është lirisht i disponueshëm, me qasje të drejtpërdrejtë nga palët e interesuara dhe që ndahet me ta në mënyrë të qartë.

Reagueshmëria

Institucionet dhe proceset janë të organizuara për t'iu përgjigjur kërkesave të palëve të interesuara brenda një afati kohor të arsyeshëm dhe në një mënyrë që është e përshtatshme për situatat dhe nevojat.

Orientimi drejt zgjidhjeve me konsensus

Sistemi merr në konsideratë pikëpamjet e ndryshme të aktorëve të shoqërisë në mënyrë që të arrihet një konsensus i gjerë për interesat më të mira për komunitetin dhe për mënyrën e arritjes së tyre. Për

ta bërë këtë, ai duhet të njohë edhe kontekstin historik, kulturor dhe shoqëror të komunitetit.

Barazia reale dhe gjithëpërfshirja

Të gjitha grupet e pranishme në shoqëri konsiderohen, janë dhe ndihen të mbuluara dhe të mbrojtura nga sistemi. Kjo vlen veçanërisht për ato më të cënueshme siç janë pakicat, njerëzit me aftësi ndryshe, punëtorët migrantë, të cilëve shoqëria duhet t'u garantojë mundësi të përshtatshme dhe standarde të denja jetësore.

Efektiviteti dhe efikasiteti

Proceset dhe institucionet u përgjigjen nevojave të shoqërisë duke prodhuar rezultate të mjaftueshme, duke bërë një përdorim dhe shpërndarje të duhur të burimeve në dispozicion.

Llogaridhënia

Institucionet shtetërore, sektori privat dhe shoqëria civile duhet të japin llogari para auditorëve dhe aktorëve institucionalë, të cilët preken nga vendimet ose veprimet e tyre.
Në realitet, është e vështirë, në mos e pamundur, të gjesh një sistem në të cilin këto tipare janë të gjitha të pranishme dhe plotësohen në nivelin maksimal të mundshëm, në një mënyrë shembullore. Edhe në këtë rast, nuk është e saktë të mendosh se sistemi nuk është efektiv. Në të vërtetë, edhe në mjediset ku ato janë të pranishme, por jo plotësisht, është e mundur të shohim sisteme që funksionojnë mirë. Këto elementë përfaqësojnë në të vërtetë vetëm referencën ideale ku duhet të synojë çdo sistem dhe bazën për të vlerësuar dhe matur efektivitetin e një sistemi.

Veprimtari: Praktikimi i menaxhimit të emocioneve

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të identifikojnë shenjat e dukshme të emocioneve dhe aftësinë për të njohur emocionet që mund të qëndrojnë në një nivel më të thellë;
- të njohin teknikat dhe sjelljet që mund të ndihmojnë në menaxhimin e emocioneve tona dhe emocioneve të të tjerëve.

Materialet:

Skenarë të printuar, tabelë (Flipchart) dhe lapustila

Udhëzime për mësuesin

Ju mund ta përdorni këtë ushtrim si akullthyes gjatë aktivitetit tuaj. Përshtatni skenarët bazuar në sektorët që njihni më mirë apo punoni. Bëjini të ditur pjesëmarrësve se ata tani do të kenë mundësi për të zbatuar njohuritë dhe përvojën e tyre në një situatë praktike.

Ecuria:

1. Shpërndani skenarët.

2. Sigurohuni se gjithsecili ka një partner. Kërkojuni nxënësve të vendosin se kush do të jetë partneri 1 dhe kush do të jetë partneri 2. Pasi të kenë vendosur, ata duhet të fillojnë me skenarin 1 dhe të lexojnë informacionin që është i rëndësishëm për ta, d.m.th. nëse janë partneri 1 ose 2. Shpjegojini që duhet të lexojnë informacionin dhe se brenda pak minutash do të duhet të interpretojnë bisedën. Në skenarin 1, është detyra e partnerit 2 (mbikëqyrësi) të menaxhojë emocionet e partnerit 1 (menaxherit). Jepuni 5 minuta kohë për të lexuar.

3. Kërkojuni nxënësve të fillojnë bisedat e tyre. Lejoni 10 minuta kohë që ata të zhvillojnë bisedat.

4. Pas 10 minutash (nëse nuk i kanë përfunduar tashmë), ndërpritini dhe kërkoni që t'iu përgjigjen pyetjeve për skenarin 1 dhe më pas të ndajnë përgjigjet me partnerin e tyre. Lejoni 10 minuta kohë për këtë pjesë.

5. Kaloni te skenari 2. Sigurohuni që partneri 1 të vazhdojë të jetë partneri 1. Në skenarin 2 është detyra e partnerit 1 (mbikëqyrësi) të menaxhojë emocionet e partnerit 2 (punëtori).

6. Ndiqni të njëjtin proces për skenarin 2 siç bëtë për skenarin 1.

7. Pas përfundimit, bashkoni grupin e gjithë nxënësve bashkë dhe thoni:
   - Bazuar në përvojat tuaja nga zhvillimi i këtyre mini lojërave me role, cilat teknika dhe sjellje përdorni për t'ju ndihmuar në menaxhimin e emocioneve të të tjerëve?

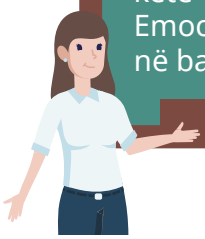
8. Mblidhni ide dhe shkruajini ato në tabelë (Flipchart). Pyesni:
   - Përveç këtyre ideve, a ka ndonjë teknikë ose sjellje që ju aplikoni për vete kur përpiqeni të menaxhoni emocionet tuaja.

Udhëzime për mësuesin

Theksoni idenë se nuk mund të mund të menaxhoni emocionet e dikujt tjetër nëse nuk menaxhoni më parë emocionet tuaja.

Trajtoni çdo pyetje ose koment të përgjithshëm në lidhje me menaxhimin e emocioneve dhe thoni:

Mënyra se si ne menaxhojmë emocionet tona dhe të të tjerëve ka një ndikim të rëndësishëm në cilësinë e marrëdhënieve tona dhe ndërveprimin tonë. Nëse jemi të përkushtuar për të rritur nivelin e bashkëpunimit midis njerëzve në vendin e punës është e nevojshme të jemi të ndërgjegjshëm se si po i menaxhojmë emocionet dhe ta bëjmë këtë qëllimisht dhe jo t'i trajtojmë ato vetëm në mënyrë instiktive. Emocionet e menaxhuara mirë mund të ndikojnë në mënyrë pozitive në bashkëpunim.



Skenari: Praktikimi i emocioneve

Më poshtë janë dy skenarë që trajtojnë situata kur një person është i zemëruar ose emocional. Duke punuar me një partner, njëri prej jush do të luajë rolin e personit të zemëruar dhe partneri tjetër do të hyjë në një bisedë me të dhe do të përpiqet të menaxhojë emocionet e tij /saj.

Kur të udhëzoheni nga mësuesi (pasi të keni përfunduar lojën me role të skenarit 1, përgjigjuni pyetjeve të mëposhtme dhe më pas ndani përgjigjet tuaja me partnerin tuaj në lojën me role. Pastaj do të vazhdoni me skenarin 2.

Skenari 1

Partneri 1: Menaxheri

Ju jeni menaxher në kompaninë e prodhimit të veshjeve. Kompania duhej të realizonte një porosi të madhe deri në orën 5 pasdite të të premtes së kaluar. Të gjithë punonjësit ishin në dijeni për afatin e caktuar dhe mbikëqyrësve u ishte thënë që të ishin shumë të kujdesshëm për të siguruar që të mos kishte probleme në linjën e prodhimit. Të premten, në orën 2, ju informoheni nga një punëtor se njëra nga makineritë ishte prishur. Kur pyetët se pse punëtori po e raportonte këtë tek ju dhe jo tek mbikëqyrësi, punëtori ju tha që mbikëqyrësi nuk ishte në punë dhe se i kishte thënë ekipit të tij në orën 12 të drekës se duhet të çonte fëmijën e tij te mjeku. Ju u inatosët shumë kur e dëgjuat këtë sepse mbikëqyrësi nuk kishte kërkuar leje për t'u larguar dhe madje nuk ju kishte raportuar se po largohej nga vendi i tij i punës. Ajo që ju bëri edhe më të zemëruar ishte kur mësuat se makineria kishte ndaluar punën që në orën 12 të drekës. Në kohën që ju morët dijeni për problemin, kishte kaluar gati dy orë kohë e humbur prodhimi. Si rezultat i ndalimit të makinerisë, porosia nuk mund t'i dorëzohej klientit brenda orës 5 të ditës së premte, por vetëm brenda orës 5 të ditës së hënë.

Mbikëqyrësi nuk u kthye në punë atë të premte. Tani është e hënë dhe ju jeni gati për t'u përballur me të.

Partneri 2: Mbikëqyrësi

Ju jeni mbikëqyrësi në kompaninë e prodhimit të veshjeve. Kompania duhej të realizonte një porosi të madhe deri në orën 5 pasdite të të premtes së kaluar. Të premten në orën 11 paradite, ju merrni një mesazh nga shkolla se vajza juaj është e sëmurë dhe se kishte nevojë të dërgohej në spital. Ju u shqetësuat shumë dhe megjithëse reparti juaj po punonte nën presion, përparësia juaj e parë ishte të kujdeseshit për shëndetin e fëmijës tuaj. Ju nuk mundët ta gjenit menaxherin tuaj në atë moment dhe i kërkuat njërit prej punëtorëve në repartin tuaj të shkonte në zyrën e tij për t'i thënë se keni pasur një urgjencë familjare dhe është dashur të largoheni. Ju nxituat në shkollën e fëmijës suaj dhe kaluat pjesën tjetër të ditës në spital. Të hënën kur arritët në punë, mësuat se një makineri ishte prishur dhe se porosia nuk ishte dorëzuar brenda

afatit. Dëgjuat se menaxheri juaj kishte ardhur t'ju kërkonte dhe ishte tërbuar kur nuk ju kishte gjetur atje. Ju e dini që duhet t'i kishit thënë drejtpërdrejt menaxherit se po largoheshit nga puna të premten, por besonit se në një situatë emergjente mjaftonte që dikush t'i përcillte mesazhin menaxherit.

Tani është e hënë në mëngjes dhe menaxheri juaj po ju afrohet. Ju duhet të bëni atë që mundeni për të menaxhuar zemërimin e tij.

1. Çfarë bëri mbikëqyrësi për të menaxhuar zemërimin e menaxherit?

.....

.....

.....

.....

2. Çfarë mund të kishte bërë mbikëqyrësi për ta menaxhuar në mënyrë më efektive zemërimin e menaxherit?

.....

.....

.....

.....

Skenari 2

Partneri 2: Punonjësi

Ti je një punonjëse femër në kompaninë X. Ti punon në këtë kompani për rreth 35 vjet dhe si punëtorët ashtu dhe menaxherët vlerësojnë njohuritë dhe përvojën tënde në punë. Shumë njerëz në kompani të quajnë "nëna". Ju jeni mësuar që gjërat të bëhen në një mënyrë të caktuar. Kohët e fundit kompania ka emëruar një mbikëqyrës të ri. Ai duket i vrazhdë dhe i paduruar dhe të duket sikur po përpiqet të ndryshojë gjithçka në mënyrën se si bëhet puna. Ti je një person që nuk i pëlqen t'i thuhet se çfarë të bëjë, veçanërisht duke pasur parasysh kohëzgjatjen e shërbimit tënd. Dje ai të bërtiti përpara gjithë ekipit tënd, duke të quajtur një "plakë budallaqe". Ai gjithashtu të akuzoi se po bën përpjekje për ta sabotuar atë pasi ai është i ri dhe sepse e ka prejardhjen nga një zonë e vendit e ndryshme nga e juaja. Ai tha se ti dëshiron që ai të dështojë. Ti ishe aq e mërzitur në atë kohë sa nuk reagove fare dhe thjesht u largove. Më shumë se gjithçka, ndjeheshe keq se si një person më i ri në moshë mund t'i flasë në atë mënyrë një personi më të moshuar dhe për më tepër përpara kolegëve.

Tani është dita tjetër dhe ti ende ndihesh shumë e lënduar dhe e mërzitur dhe do të shkosh të përballesh me të. Ti e di që ka shumë të ngjarë të qash në këtë përballje sepse kur je shumë e mërzitur të ndodhë shpesh të qash. Megjithatë ti nuk je e përgatitur ta lësh çështjen të kalojë dhe beson se ai duhet të të kërkojë falje para pjesës tjetër të ekipit. I afrohesh mbikëqyrësit për të shprehur ndjenjat dhe pikëpamjet e tua.

Partneri 1: Mbikëqyrësi

Ti je emëruar dy muaj më parë mbikëqyrës në kompaninë X. Para se të emërohesh në këtë pozicion, ti ishe një punonjës i thjeshtë kështu që u gëzove shume që u ngrite në detyrë në nivelin e mbikëqyrësit. Je i ri, por i vendosur të jesh i suksesshëm. Ekipi që ke nën mbikëqyrje ka shumë punonjës më të vjetër dhe kjo përbën një sfidë për ty. Ti ke shumë ide se si të përmirësosh efikasitetin e punës, por ka shumë rezistencë ndaj ideve të tua dhe të duket se disa nga punonjësit duan që ti të dështosh. Veçanërisht një nga punonjëset që quhet Ada, e cila punon në kompani për një kohë shumë të gjatë, kundërshton me forcë

gjithçka që ti sugjeron. Dje ti u zemërove vërtet me të dhe i bërtite asaj para të gjithëve. Ti e di që kjo nuk ishte një gjë e mirë, por nuk duroje dot më negativitetin e saj dhe ishe i shqetësuar se për shkak të ndikimit të saj mbi të tjerët, edhe ata do të ktheheshin kundër teje. Në kohën e shpërthimit tënd, Ada nuk reagoi, por ti e sheh atë që po të afrohet tani dhe ende duket shumë e mërzitur dhe e zemëruar. Ti duhet të menaxhosh emocionet e Adës.

1. Çfarë bëri mbikëqyrësi për të menaxhuar emocionet e Adës?

.....

.....

.....

.....

2. Çfarë mund të kishte bërë mbikëqyrësi që të menaxhonte në mënyrë më efektive zemërimin e Adës?

.....

.....

.....

.....

Veprimtari: Teknika dhe sjellje për menaxhimin e emocioneve

Rezultatet e të nxënit:
Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të identifikojnë shenjat e dukshme të emocioneve dhe të aftësohen për të njohur emocionet që mund të qëndrojnë në një nivel më të thellë;
- të njohin teknikat dhe sjelljet që mund të ndihmojnë në menaxhimin e emocioneve të vetes dhe emocioneve të të tjerëve.

Materialet:
Për realizimin e kësaj veprimtarie nuk nevojitet bazë materiale.

Udhëzime për mësuesin

Do t'ju nevojitet një bashkëpunëtor në këtë aktivitet, që mund të jetë ose një koleg ose një nga nxënësit.

Ecuria:

1. Kërkojuni nxënësve të qëndrojnë duke formuar një rreth.
2. Ndërsa ata janë duke u sistemuar nëpër karrige, filloni të aktroni sikur po zhvilloni një diskutim konfliktual me kolegun ose një nga nxënësit, në mënyrë që pjesa tjetër e nxënësve të ndjehen në siklet për këtë. Shtoni nuanca dramatike në aktrimin tuaj (përplasni dyert / shfaqni emocione të forta).
3. Pas disa minutash, shpjegojuni nxënësve se kjo ishte një shaka praktike për të parë se si ata do të reagonin ndaj emocioneve. Filloni një diskutim rreth emocioneve të tyre gjatë shakasë/aktrimit tuaj.

Veprimtari: Përdorimi i thënieve me "UNË"

Rezultatet e të nxënit:
Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të njohin thëniet me 'Unë' dhe si mund të përdoren për të nxitur angazhimin.

- të praktikojnë riformulimin e thënieve nga thënie me “Ju” në thënie me “Unë”.

Materialet:
Thënie të printuara

Udhëzime për mësuesin

Sipas grupit, ju mund t’i kërkoni nxënësve të riformulojnë deklaratat, individualisht ose në grupin e madh.

Ecuria:

1. Shpjegoni se një thënie që fillon me “Unë” është një thënie me të cilën ju shprehni atë që ndjeni në vend që t’i tregoni personit tjetër se çfarë mendoni për të. Thëniet me “Unë” janë e kundërta e thënieve me ‘Ju’. Shpjegoni se thëniet me “Unë” janë të dobishme në situata konfliktuale sepse ato zakonisht pasqyrojnë një nevojë apo emocion të vërtetë dhe janë të vështira për t’u diskutuar. Thëniet me “Ju” kanë tendencë të fajësojnë dhe ato mund të bëjnë që një situatë konfliktuale të bëhet më e ashpër.

2. Punoni përmes dy shembujve që janë dhënë më poshtë. Nëse mendoni se shpjegimi është kuptuar, tregojuni pjesëmarrësve se ata tani do të kenë mundësinë të praktikojnë duke përdorur thëniet me “Unë’, dhe në mënyrë specifike të shndërrojnë thëniet me “Ju” në thënie me “Unë”.

3. Tregojuni nxënësve tre thëniet nën titullin “Të praktikoheni duke përdorur thëniet me “Unë”, si dhe kërkojuni që të rishkruajnë çdo thënie me “Ju” në thënie me “Unë”.

4. Pasi t’u jepni pjesëmarrësve disa minuta kohë për ta bërë këtë, kërkoni sugjerime për thënie të mundshme me “Unë”. Tregoni përgjigjet e sugjeruara, duke vërejtur se ka thjesht thënie të mundshme dhe se askush nuk ka përgjigjen “e duhur”.

5. Bëni pyetjen që shfaqet poshtë thënieve për shembull:
   - Çfarë ndikimi shihni në bashkëpunimin në vendin e punës nga përdorimi i thënieve

me “Unë”? Pse?

6. Mbylleni duke thënë:
   - Thëniet me “Unë” janë të dobishme për të lehtësuar situatat konfliktuale, ndërsa thëniet me “Ju” nënkuptojnë hedhjen e fajit palës tjetër dhe mund të çojnë në përshkallëzim të konfliktit;
   - Thëniet me “Unë” ndihmojnë për të nxjerrë në pah nevojat e njerëzve dhe është e vështirë të vihen në diskutim. Për më tepër përdorimi i thënieve me “Unë” mund të ketë një ndikim pozitiv në marrëdhëniet dhe angazhimin në vendin e punës.

Përdorimi i thënieve me “UNË

Një thënie me “Unë” është një thënie në të cilën ju shprehni atë që ndjeni në vend që t’i tregoni personit tjetër se çfarë mendoni për të. Thëniet me “Unë” janë e kundërta e thënieve me “Ju”.

Thëniet me “Unë” janë të dobishme në situata konfliktuale sepse ato zakonisht pasqyrojnë një nevojë ose emocion real dhe janë të vështira për t’u diskutuar. Thëniet me “Ju” kanë tendencë të fajësojnë dhe ato mund të bëjnë që konflikti të bëhet më intensiv.

Shembuj:

Thënie me “Ju”	Ju kurrë nuk më dëgjoni ose më jepni një shans për të thënë atë që kam në mendje.
Thënie me “Unë”	Unë duhet të kem një mundësi për të folur dhe për t’u dëgjuar.

Thënie me “Ju”	Ju mendoni se jeni më të mirë se unë sepse jeni menaxher.
Thënie me “Unë”	Unë ndjehem i mërzitur nëse nuk trajtohem si i barabartë.

Praktikohuni duke përdorur thëniet me 'Unë"

Thënie me "Ju"	Ju jeni i vrazhdë dhe gjuha që përdorni kur flisni me mua është tërësisht e papranueshme.
Thënie me "Unë"	

Thënie me "Ju"	Ju gjithmonë arrini në përfundime dhe supozoni më të keqen për mua.
Thënie me "Unë"	

Thënie me "Ju"	Padyshim që nuk ju intereson puna juaj sepse nëse do t'ju interesonte, nuk do të bënit kaq shumë gabime.
Thënie me "Unë"	

Çfarë ndikimi mendoni se ka në bashkëpunimin në vendin e punës përdorimi i deklaratave 'Unë'? Pse?

Thënie të mundshme me “UNË”

Thënie me “Ju”	Ju jeni i vrazhdë dhe gjuha që përdorni kur flisni me mua është tërësisht e papranueshme.
Thënie me “Unë”	**Është e rëndësishme për mua që të më flisni me respekt. Unë ndjehem i ofenduar nga mënyra të caktuara të gjuhës së përdorur për të më folur.**

Thënie me “Ju”	Ju gjithmonë arrini në përfundime dhe supozoni më të keqen për mua.
Thënie me “Unë”	**Unë e kam të vështirë kur nuk më jepet mundësia për të shpjeguar pse u solla ashtu si u solla.**

Thënie me “Ju”	Padyshim që nuk ju intereson puna juaj sepse nëse do t’ju interesonte, nuk do të bënit kaq shumë gabime.
Thënie me “Unë”	**Unë jam i shqetësuar për cilësinë e punës tuaj dhe shqetësohem kur shoh gabime.**

Veprimtari: Përdorimi i pyetjeve për nxitjen e marrëdhënieve të mira, bashkëpunimit dhe zgjidhjen e problemeve

Rezultatet e të nxënit:
Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të njohin qëllimin e bërjes së pyetjeve;
- të njohin llojet e ndryshme të pyetjeve dhe kur përdoren ato;
- të njohin pyetjet që mund të ndihmojnë për të nxitur marrëdhënie të mira;
- të trajtojnë konfliktet dhe zgjidhjen e përbashkët të problemeve.

Materialet:
Tabelë (flipchart) dhe lapustila.

Udhëzime për mësuesin

Ju mund të përdorni edhe të gjitha metodat 1-2-4 (http://compass.itcilo.org/methodology/1-2-4-all/).
Thjesht bëni kujdes me kombinimin e metodave të trajnimit.

Ecuria:

1. Bisedoni me pjesëmarrësit në lidhje me pyetjet, d.m.th. qëllimi i pyetjeve dhe llojet e ndryshme të pyetjeve. Kërkojuni pjesëmarrësve individualisht dhe më pas në grupe t'iu përgjigjen dy pyetjeve të mëposhtme:
   - Cilat pyetje janë të dobishme për ndërtimin në një vend pune të marrëdhënieve të mira dhe zhvillimin e një kulture bashkëpunimi dhe zgjidhjeje të përbashkët të problemeve?
   - Cilat pyetje ose mënyra e bërjes së tyre nuk janë të dobishme ose mund të krijojnë barriera për ndërtimin e marrëdhënieve të mira dhe nxitjen e bashkëpunimit dhe zgjidhjes së përbashkët të problemeve?

2. Lehtësoni një diskutim për të dy pyetjet. Mund të përdorni tabelën (flipchartin) dhe të kryeni përmbledhjen. Përfundoni me idetë e mëposhtme:
   - Të punosh mirë me pyetjet mund të ketë një ndikim pozitiv në marrëdhëniet dhe bashkëpunimin.
   - Në mënyrë të ngjashme, të bësh një pyetje të gabuar ose ta bësh në mënyrën e gabuar mund të ketë një ndikim negativ në marrëdhëniet dhe bashkëpunimin.
   - Bërja e pyetjeve të mira është një aftësi dhe si çdo aftësi, ne bëhemi më të mirë duke e praktikuar atë.
   - Theksoni idenë se nuk është vetëm 'çfarë' kërkoni, por edhe 'si' e kërkoni, kështu që është e nevojshme të keni kujdes me gjuhën tuaj trupore dhe tonin e zërit. Përveç kësaj, pyetja 'e duhur' në kohën e 'gabuar', mund të bëhet një pyetje e 'gabuar'.

Veprimtari: Të punosh me ndryshimet/dallimet

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të pranojnë që ne krijojmë përshtypje dhe bëjmë supozime për të tjerët bazuar në formimin tonë dhe mënyrën si jemi rritur;
- të kuptojnë që përshtypjet dhe supozimet ndikojnë në mënyrën se si njerëzit sillen ndaj njëri-tjetrit;
- të bëhen më të vetëdijshëm për përshtypjet dhe supozimet dhe se si ato ndikojnë në marrëdhëniet dhe në bashkëpunimin me të tjerët.

Materialet:

Pyetje të printuara, tabelë (flipchart) dhe lapustila.

Udhëzime për mësuesin

Bëni kujdes me këtë ushtrim në ato sektorë / ndërmarrje ku ndryshimet/dallimet nuk pranohen.

Mund të shtoni, nëse është e nevojshme, supozimet që ne bëjmë për përfaqësuesit e punëtorëve / përfaqësuesit e kompanisë.

Ecuria:

1. Filloni duke thënë: Diçka që ka një ndikim të rëndësishëm në mënyrën se si njerëzit ndërveprojnë me njëri tjetrin në vendin e punës është mënyra se si menaxhohen ndryshimet/dallimet. Vendi i punës bashkon njerëz nga formime dhe kultura të ndryshme. Njerëzit mund të vijnë nga zona të ndryshme të vendit, të kenë mosha të ndryshme dhe të kenë bindje të ndryshme.
2. Flisni me nxënësit në lidhje me pyetjet, d.m.th. qëllimi i pyetjeve dhe llojet e ndryshme të pyetjeve.
3. Ndajini nxënësit në grupe me nga 4 pjesëmarrës për çdo grup. Para se të futen në grupet e tyre, u thoni atyre se sapo të ulen në grupet e tyre duhet t'u përgjigjen vetë pyetjeve. Jepuni 10 minuta kohë që nxënësit t'iu përgjigjen pyetjeve individualisht.

Pyetje për diskutim

Pyetjet që kërkohet të përgjigjen nxënësit janë:

Pjesa 1: Eksplorimi i përshtypjeve të të tjerëve rreth jush:

- A ka pasur ndonjëherë dikush që ka një formim apo kulturë të ndryshme nga ju ose që është thjesht i ndryshëm nga ju, përshtypje të parë të gabuar për ju (bazuar në moshën, gjininë, besimin, zonën gjeografike etj.)?
- Cila ishte sjellja e tyre ndaj jush bazuar në përshtypjen e tyre të parë?
- Si ju bëri kjo të ndjeheni?
- Cila ishte sjellja juaj ndaj tyre si rezultat i mënyrës se si u sollën ata ndaj jush?

Pjesa 2: Eksplorimi i përshtypjes tuaj për të tjerët:

- A keni pasur ndonjëherë një përshtypje të parë të gabuar për dikë që është / kishte një formim ose kulturë të ndryshme nga ju ose që është / ishte thjesht i ndryshëm nga ju (p.sh. mosha, gjinia, besimi, zona gjeografike etj.)?
- Si ndikoi përshtypja e gabuar në mënyrën se si u solle ndaj tyre?
- Si mendoni se sjellja juaj mund t'i ketë bërë ata të ndjehen?
- Si u sollën ata ndaj jush në këmbim?

4. Pas 10 minutash kërkojuni nxënësve të ndajnë përgjigjet e tyre në grupet e tyre të vogla. Informojini anëtarët e grupit se secili do të ketë 5 minuta kohë për të folur. Ndarja e kohës për këtë pjesë të ushtrimit është 20 minuta dhe është e rëndësishme që çdo person në grup të ketë kohë të barabartë prej 5 minutash për të folur. Ju si mësues duhet të përcaktoni kohën dhe momentin kur duhet që të kalohet tek anëtari tjetër i grupit për ta ndarë kohën

në mënyrë të barabartë.

5. Pastaj, pa hyrë në brendësitë e historive të tyre, bëni disa diskutime me secilin grup prej 4 vetash. Ju mund të bëni pyetje të tilla si:
   - Si u ndjetë të ishit ju 'viktima' e një përshtypjeje të gabuar?
   - A ishte më e lehtë për ju të mendonit shembuj kur ishit "viktimë" apo "autor" i një përshtypjeje të gabuar?
   - Çfarë na tregon kjo?
   - Çfarë aspekti interesant zbuluat ose mësuat kur realizuat këtë ushtrim dhe diskutuat në grupin tuaj?

Komunikojini nxënësve:
Gjatë diskutimit tonë pamë se kemi bërë shumë supozime për njerëz që janë të ndryshëm ose që ne mendojmë se janë të ndryshëm nga vetja jonë. Tani do të vijojmë të shohim supozimet pak më në detaje.

6. Në vijim kërkojuni së pari individualisht dhe më pas në grupin e tyre që të përgjigjen ndaj pyetjeve të mëposhtme dhe shkruajini përgjigjet në një tabelë (flipchart):
   - Nga mendoni se vijnë supozimet tona dhe përshtypjet që krijojmë për të tjerët?
   - Si mund të shfaqeshin supozimet dhe përshtypjet tuaja në sjelljen tuaj?
   - Si ndikojnë supozimet dhe përshtypjet në bashkëpunimin në vendin e punës?
   - Cilat ide keni për mënyrën se si mund të menaxhoni supozimet dhe përshtypjet tuaja?

7. Mblidhni nxënësit përsëri në grupin e madh. Punoni përmes tre pyetjeve të para duke kërkuar që ata vullnetarisht të paraqesin idetë e tyre. Kur bëhet fjalë për pyetjen 4, kërkoni nga zëdhënësi i secilit grup të tregojë se çfarë kanë në tabelën (flipchartin) e tyre.

8. Përfundoni duke ndarë idetë e mëposhtme:
   - Njerëzit janë të ndryshëm dhe mënyra se si ne i menaxhojmë këto ndryshime ka një ndikim të madh në mënyrën se si njerëzit ndërveprojnë me njëri tjetrin dhe punojnë së bashku.
   - Ne, si qenie njerëzore krijojmë shumë lehtë përshtypje për të tjerët, veçanërisht kur "të tjerët nuk janë si unë".
   - Shpesh këto përshtypje janë negative.
   - Përshtypjet shpesh bazohen në supozime - kur nuk i kemi të gjitha informacionet, ne

supozojmë se gjërat bazohen në këndvështrimin tonë për botën.
- Vendi i punës mbledh bashkë njerëz që kanë formime dhe kultura të ndryshme, prandaj është shumë e rëndësishme të jemi të vetëdijshëm se si t'i trajtojmë këto ndryshime/dallime.

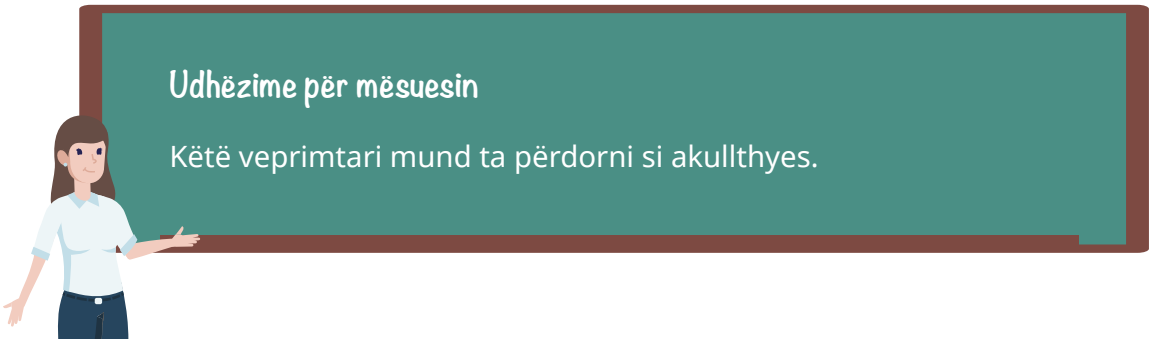
Veprimtari: Të dëgjuarit efektiv

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:
- të njohin elementët që mbështesin dhe pengojnë të dëgjuarit efektiv;
- të përjetojnë të dëgjuarit nga të tjerët dhe mënyrën se si ju bën të ndjeheni.
- të aftësohen për të dëgjuar.

Materialet:

Për realizimin e kësaj veprimtarie nuk nevojitet bazë materiale.



Ecuria:

1. Kërkojuni nxënësve të mendojnë për një çështje që është e rëndësishme për ta.

2. Kërkojuni nxënësve të gjejnë dikë me të cilin nuk kanë punuar ose kanë punuar shumë gjatë viti.

3. Informojini se çdo nxënës do të ketë 3 minuta kohë për të folur për çështjen e tij me partnerin e tij. Ata duhet të vendosin se kush do të jetë personi që do të flasë i pari. Folësi do të tregojë historinë e tij dhe dëgjuesi do të qëndrojë i qetë. Informojini ata se ju do të jeni personi që do të masë kohën.

4. I sugjeroni pjesëmarrësve që të fillojnë me folësin e parë. Ndërpritini pas 3 minutash dhe kërkoni që të ndërrojnë rolet. Dëgjuesi tani do të jetë folësi dhe

do të ndajë historinë e tij / saj për 3 minuta.

5. Matni kohën për 3 minuta dhe më pas thoni “stop”.

6. Pastaj kërkojini pjesëmarrësve t’iu përgjigjen pyetjeve të mëposhtme:
   - Si u ndjetë kur u dëgjuat pa ndërprerje?
   - Si u ndjetë të rrinit i heshtur ndërsa partneri juaj fliste?
   - Cilat ishin shenjat që tregonin se partneri juaj po ju dëgjonte? Çfarë bëri ai/ajo?
   - Cilat ishin shenjat që tregonin se partneri juaj nuk po ju dëgjonte? Çfarë bëri ai/ajo?
   - Identifikoni atë që ju pengoi të dëgjonit në mënyrë efektive?
   - Bazuar në përvojën tuaj në këtë ushtrim, si mendoni se ndikon dëgjimi në angazhimin efektiv në vendin e punës?

Lehtësoni një diskutim rreth këtyre pyetjeve.

7. Bëni një përmbledhje duke thënë:
   - Qeniet njerëzore kanë një nevojë themelore për tu dëgjuar. Arsyeja që njerëzit flasin është që të dëgjohen;
   - Të dëgjuarit është ndoshta gjëja që ndikon më shumë tek besimi;
   - Ne mund të përmirësojmë aftësitë tona të të dëgjuarit duke i kushtuar vëmendje të ndërgjegjshme cilësisë sonë të të dëgjuarit.

Veprimtari: Të shprehurit efektiv

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:
- të njohin aspekte që mbështetin dhe pengojnë të folurit/shprehurit në mënyrë efektive;
- të aftësohen për tu shprehur më qartë.

Materialet:

Fotografi të printuara që mund të përdoren lehtësisht gjatë ushtrimit

Ecuria:

1. Ndajini nxënësit në çifte. Ata duhet të vendosin se kush është partneri A dhe partneri B.

2. Jepini pjesëmarrësit A dhe B nga një fotografi të ndryshme dhe kërkojini të mos t’ia tregojnë partnerit të tyre foton, por mund t’ia tregojnë vëzhguesit.

3. Shpjegoni që partneri A do të jetë folësi në raundin e parë dhe partneri B vizatuesi. Partneri A duhet t’i japë udhëzime B-së, në mënyrë që B-ja të mund të vizatojë atë që është në foton e

A-së. Ajo që është e rëndësishme është që A-ja nuk mund t'i tregojë B-së se çfarë është.

4. Për t'ju ndihmuar ta sqaroni këtë ushtrim, ju mund ta demonstroni këtë ushtrim duke përdorur një koleg ose nxënës ku ju të jeni personi që flet (folësi) dhe kolegu juaj personi që vizaton (vizatuesi). Folësi ka një fotografi të një anijeje dhe do t'i thotë vizatuesit fjalët e mëposhtme: «vizatoni një vijë vertikale; në fund të vijës vizatoni një vijë horizontale; vizatoni një gjysmë rrethi nën vijën horizontale nga njëra anë në tjetrën të vijës horizontale; vizatoni një trekëndësh me këndin e sipërm që prek majën e vijës vertikale dhe pjesën e poshtme (ana e gjatë e trekëndëshit) që gati prek vijën horizontale. "Folësi" jep udhëzime derisa të përfundojë vizatimi.

5. Vizatuesi tani ju tregon vizatimin dhe thotë se çfarë është. Tregojuni pjesëmarrësve se ata tani do të bëjnë të njëjtën gjë, duke filluar nga partneri A që është folësi. Jepuni atyre kohë për të përfunduar ushtrimin. Pastaj ndërroni rolet dhe B do të jetë folësi ndërsa A do të jetë vizatuesi.
6. Pas 5 minutash, tregojuni pjesëmarrësve se tani është koha për të përmbledhur ushtrimin. Kërkoni që së pari vëzhguesi të ndajë vëzhgimet e tij / saj dhe pastaj dy partnerët mund të ndajnë përgjigjet e tyre ndaj pyetjeve.

7. Përmblidhni duke thënë:
Të folurit apo të shprehurit në mënyrë efektive nuk ka të bëjë vetëm me atë se sa të qartë jemi në atë që themi, por edhe mënyrën se si i themi gjërat. Ashtu si të dëgjuarit, cilësia e të folurit/ shprehurit ndikon tek besimi.

Menaxhimi i mosmarrëveshjeve në vendin e punës

Konflikti në vendin e punës mund të përkufizohet si një situatë ose gjendje mosdakordësie, antagonizmi ose kundërshtie midis një punëmarrësi individual dhe punëdhënësit të tij/saj, midis një grupi punëmarrësish, si për shembull një sindikatë dhe punëdhënësit të tyre, ose midis një sindikate ose grup sindikatash dhe një grupi punëdhënësish apo organizate punëdhënësish.

Për të kuptuar më mirë konfliktet është e rëndësishme të kuptohet qartë se ku konsistojnë dhe cila është natyra e tyre. Mosdakordësitë dhe kontradiktat midis palëve, nëse nuk adresohen dhe zgjidhen, mund të kthehen në mosmarrëveshje. Mosmarrëveshja mund të përkufizohet si një situatë mosdakordësie dhe konflikti midis dy ose më shumë palëve në lidhje me një çështje me interes reciprok.

Llojet e ndryshme të mosmarrëveshjeve në vendin e punës

Vendi i punës është një ambient i larmishëm dhe i ndryshueshëm. Çdo vend pune është i ndryshëm nga tjetri sa i takon ekuilibrave, dinamikave, rregullave, mjedisit, ndikimeve të jashtme dhe aktorëve të tij. Në këtë kontekst, mund të identifikohen lloje të ndryshme konfliktesh që çojnë në lloje të ndryshme mosmarrëveshjesh në vendin e punës:

Mosmarrëveshja individuale: mund të përkufizohet si mosdakordësia midis një punëmarrësi të vetëm dhe punëdhënësit të tij/saj, zakonisht në lidhje me të drejta ekzistuese[6]. Këtu mund të përfshihen gjithashtu edhe situatat ku një numër i caktuar punëmarrësish nuk janë dakord me punëdhënësin e tyre për të njëjtën çështje, por ku secili punëmarrës vepron individualisht.

Mosmarrëveshja kolektive: mund të përkufizohet si mosdakordësia midis një grupi punëmarrësish që zakonisht, por jo domosdoshmërisht, përfaqësohen nga një sindikatë dhe një punëdhënësi ose një grupi/organizate punëdhënësish në lidhje me të drejta ekzistuese ose interesa të ardhshme.

Mosmarrëveshja mbi interesat: mund të përkufizohet si mosdakordësia midis punëmarrësve dhe punëdhënësve të tyre në lidhje me të drejtat dhe detyrimet e ardhshme në kontratën e punës. Mosmarrëveshje të tilla nuk kanë

[6] Një e drejtë e parashikuar në ligj, në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës

për bazë të drejta ekzistuese, por më së shumti kanë të bëjnë me dëshirën e njërës palë për të krijuar të drejta të reja në të ardhmen. Shembuj konfliktesh të tilla janë mosmarrëveshjet mbi nivelin e pagave dhe kushtet e punësimit.

Mosmarrëveshja mbi të drejtat: mund të përkufizohet si mosdakordësia midis një punëmarrësi ose punëmarrësve dhe punëdhënësit të tyre në lidhje me shkeljen e një të drejte ekzistuese të parashikuar në ligj, në kontratën kolektive ose në kontratën individuale të punës. Mosmarrëveshje të tilla mund të jenë mosmarrëveshje individuale ose kolektive. Shembuj konfliktesh të tilla janë pushimi nga puna, marrja e masave disiplinore, praktika të padrejta në punë, mospagimi i pagës, mospagimi i shtesës në pagë për punë jashtë orarit, etj.

Veprimtari: Si zhvillohen kontradiktat në mosmarrëveshje?

Rezultatet e të nxënit:
Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

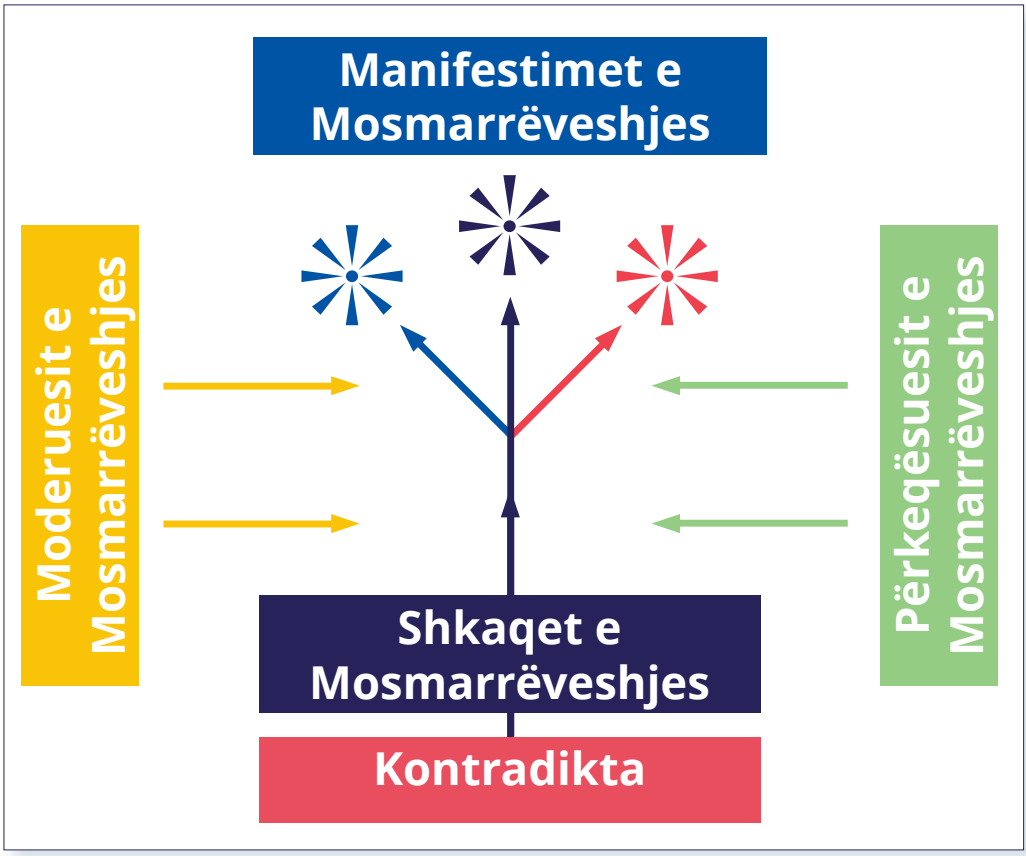
- të kuptojnë se si evoluon një konflikt;
- të identifikojnë rrugëtimin e konfliktit;
- të identifikojnë shkaqet, moderuesit, përkeqësuesit dhe mënyrat e manifestimit të mosmarrëveshjeve.

Prezantim paraprak:
Para fillimit të veprimtarisë shfrytëzohet i gjithë parashtrimi i mësipërm lidhur me mosmarrëveshjet për të kuptuar konceptet kryesore.
Materialet: Situata e rastit "Iliri dhe Endri".

Ecuria:

1. Ndajini nxënësit në grupe me nga dy persona. Kërkojuni nxënësve të lexojnë situatën e rastit dhe t'iu përgjigjen pyetjeve të mëposhtme:
   - Cili është shkaku themelor bazë i mosmarrëveshjeve midis palëve?
   - Si u shfaqën mosmarrëveshjet?
   - Çfarë faktorësh i bënë ato më të ashpra (faktorët përkeqësues)?
   - Çfarë faktorësh mund t'i zbusnin ato (faktorët moderues)?
2. Pas 15-20 minutash para grupit, mësuesi mbledh përgjigjen për pyetjen e parë nga dyshja e parë dhe lehtëson diskutimin e pikave të tjera. Mbledh përgjigjen nga dyshja tjetër për pyetjen e dytë dhe lehtëson diskutimin e pikave të tjera. Trajton pyetjet tre dhe katër në të njëjtën mënyrë. Përdor materialin teorik për të bërë një përmbledhje dhe për të trajtuar rastin.
3. Përdorni tabelën (flipchart) dhe

diagramin “Rrugëtimi i konfliktit” duke iu referuar situatës së rastit për të shpjeguar se si kontradikta evoluon dhe zhvillohet në një mosmarrëveshje duke ilustruar secilën fazë.



Situata e rastit “Iliri dhe Endri”

Në qershor, kompania kompjuterizoi departamentin e shitjeve në dyqane. Iliri, përfaqësues i sindikatës për rrjetin e dyqaneve, dhe Endri, anëtar aktiv i sindikatës, të dy të punësuar si shitës në dyqan, dalëngadalë mësuan se si të përdornin terminalet kompjuterikë në dyqane. Ata ishin të etur për të përmirësuar aftësitë dhe njohuritë e tyre. Një vit më vonë, ata kishin përparuar aq shumë saqë mund t’i përdornin kompjuterët pa kërkuar

ndihmën e askujt. Ata filluan të mendonin se duhet t'iu njiheshin meritat për këtë arritje dhe madje se duhej t'iu rritej paga për shkak të përgjegjësive të shtuara.

Iliri u takua me mbikëqyrësin e dyqaneve dhe kërkoi që Kompania t'i ngrinte në kategori atë dhe Endrin. Vetë mbikëqyrësi i dyqaneve nuk kishte mësuar ta përdorte kompjuterin, duke qenë se mbështetej në aftësitë kompjuterike të Ilirit dhe Endrit. Ai kishte frikë se mos Iliri dhe Endri po përpiqeshin t'ia kalonin në karrierë, *prandaj u tha atyre se do të merrej me këtë çështje, por pavarësisht se ia kujtuan shumë herë se çfarë kishte marrë përsipër, ai nuk bëri asgjë.* (1)

Iliri dhe Endri më pas iu drejtuan menaxherit të fabrikës dhe kërkuan që ai t'i ngrinte ata në kategori menjëherë. Menaxheri tha se do ta shqyrtonte kërkesën e tyre dhe do t'iu kthente një përgjigje. Ai foli me administratorin e përgjithshëm të kompanisë. Qëndrimi i këtij të fundit ishte se Endrit dhe Ilirit mund t'iu takonte njohja e meritave, por ngritja e tyre në kategori ishte një e drejtë ekskluzive e administratës së kompanisë. Ai kishte frikë se nëse do të vendoste rritjen e kategorisë për Ilirin që ishte përfaqësuesi i sindikatës për rrjetin e dyqaneve, kjo do të krijonte një precedent të rrezikshëm dhe do të shihej si një fitore e Sindikatës në përmbushjen e synimit të saj për rritjen e kontrollit të punëmarrësve në vendin e punës. *Megjithëse menaxheri i fabrikës dëshironte ta diskutonte çështjen me dy punonjësit në mënyrë që të gjente një zgjidhje* (2) *administratori i përgjithshëm vendosi se do të ishte më mirë të mos u përgjigjej Ilirit dhe Endrit* (3) pasi çdo përgjigje do të dukej si një dorëzim.

Si përfundim, Iliri dhe Endri vendosën që nëse kompania nuk do të pranonte t'i ngrinte ata në kategori, ata nuk do të përdornin më kompjuterët.

Iliri dhe Endri ishin të vendosur që t'i bënin presion kompanisë që t'iu njihte meritat. *Ata e dinin se kompania kishte nevojë për aftësitë e tyre kompjuterike dhe besonin se nëse nuk do t'i ofronin më ato, kompania do të detyrohej të dorëzohej.* (4)

Ditën e parë të refuzimit nga ana e tyre, Iliri dhe Endri morën një paralajmërim për mos përdorim të kompjuterit. Ndërsa vazhduan të refuzonin që të përdornin kompjuterin, ata morën një paralajmërim përfundimtar me shkrim për mosbindje ndaj urdhërit të punëdhënësit. Ata

vazhduan të refuzonin, e për pasojë, u proceduan për thyerje të disiplinës në punë dhe pas një dëgjese të plotë, ata u pushuan nga puna për mosbindje ndaj urdhërit të punëdhënësit.

Punëmarrësit e tjerë të Kompanisë ishin të zemëruar. Ata besonin se arsyeja e vërtetë e pushimit nga puna ishte se kompania donte të hiqte qafe sindikatën. *Prandaj ata ndaluan punën dhe kërkuan rikthimin në punë të Ilirit dhe Endrit*. (5) Kompania i informoi se ndalimi i punës nga ana e tyre ishte i paligjshëm dhe se nuk do të kishte bisedime me ta derisa të rifillonin punën. Punonjësit nuk iu bindën kërkesës së administratës dhe filluan të këndonin dhe protestonin në vendparkimin e automjeteve.

Të nesërmen, punëmarrësit vazhduan grevën e tyre. *Avokatët e kompanisë i sugjeruan kompanisë që ta zgjidhnin mosmarrëveshjen duke i'u drejtuar gjykatës për lëshimin e një urdhër ndalimi që do ti detyronte punëmarrësit grevistë të ktheheshin në punë.* (6) Kompania u caktoi punonjësve një afat për rifillimin e punës. Me kalimin e afatit të përcaktuar, ata u pushuan nga puna.

Sindikata nuk dëshironte të humbte anëtarësinë e saj në kompani kështu që i'u drejtua kompanisë. *Sindikata sugjeroi që grevistët të punësoheshin përsëri në vendet e tyre të punës.* (7) *Kompania nuk pranoi dhe sindikata në vijim sugjeroi që çështja e Ilirit dhe Endrit t'i çohej një arbitri të pavarur për një vendim.* (8) Kur kompania refuzoi, sindikata me mbështetjen e organizatave të ndryshme dashamirëse politike dhe civile, organizoi kundër kompanisë një bojkot përmes konsumatorëve. Kompania ndihej e detyruar moralisht t'i rezistonte sindikatës dhe mbështetësve të saj, sepse besonte se qëllimi i tyre i vërtetë ishte shkatërrimi i kompanisë ose marrja e kontrollit mbi të.

Nga ana tjetër, punëmarrësit besonin se kompania ishte e vendosur të hiqte qafe sindikatën. Ata mendonin se kërkesa fillestare e Ilirit dhe Endrit ishte e drejtë dhe se duhet të luftonin për vendet e tyre të punës.

Pyetje për diskutim

Pasi të lexoni situatën e rastit, ju ftojmë të reflektoni lidhur me pyetjet e mëposhtme:

- Cili është shkaku bazë i mosmarrëveshjeve midis palëve?
- Si u shfaqën mosmarrëveshjet?
- Çfarë faktorësh i bënë mosmarrëveshjet më të ashpra?
- Cilat janë ngjashmëritë midis qasjes së mbikëqyrësit të dyqanit (me shkrim të pjerrët në pikën (1)) dhe qasjes së administratorit të përgjithshëm (me shkrim të pjerrët në pikën (3))?
- Cilat janë ngjashmëritë ndërmjet qasjes së Ilirit dhe Endrit (me shkrim të pjerrët në pikën (4)), dhe qasjes së punëmarrësve (me shkrim të pjerrët në pikën (5))?
- Cilat janë ngjashmëritë midis qasjes së menaxherit të fabrikës (me shkrim të pjerrët në pikën (2), dhe qasjes së sindikatës (me shkrim të pjerrët në pikën (7))?
- Cilat janë ngjashmëritë midis qasjes së sugjeruar nga avokatët e kompanisë (me shkrim të pjerrët në pikën (6)) dhe qasjes së sugjeruar nga sindikata (me shkrim të pjerrët në pikën (8)?
- A do t'i rekomandonit palëve që ta trajtojnë ndryshe situatën? Si? Për t'iu përgjigjur kësaj pyetje përpiquni të mendoni në lidhje me këndvështrimet e ndryshme (të punëmarrësve dhe drejtuesve të kompanisë).

Veprimtari: Qasje të ndryshme për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të identifikojnë qasjet e mundshme për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve.

Prezantim paraprak:

Para fillimit të veprimtarisë shfrytëzohet i gjithë parashtrimi i mësipërm mbi mosmarrëveshjet për të kuptuar konceptet kryesore. Shpjegoni se janë të paktën katër alternativa të mundshme kur vendosim se si ta zgjidhim një mosmarrëveshje.

Materialet:
Situata e rastit "Iliri dhe Endri".

Ecuria:
1. Ndajini nxënësit individualisht dhe më pas në dyshe për t'iu përgjigjur pyetjeve të mëposhtme:
   - Cilat janë ngjashmëritë midis qasjes së mbikëqyrësit të dyqanit (me shkrim të pjerrët në pikën (1)), dhe qasjes së administratorit të përgjithshëm (me shkrim të pjerrët në pikën (3))?
   - Cilat janë ngjashmëritë midis qasjes së Ilirit dhe Endrit (me shkrim të pjerrët në pikën (4)), dhe qasjes së punëmarrësve (me shkrim të pjerrët në pikën (5))?
   - Cilat janë ngjashmëritë midis qasjes së menaxherit të fabrikës (me shkrim të pjerrët në pikën (2), dhe qasjes së sindikatës (me shkrim të pjerrët në pikën (7))?
   - Cilat janë ngjashmëritë midis qasjes së sugjeruar nga avokatët e kompanisë (me shkrim të pjerrët në pikën (6)) dhe qasjes së sugjeruar nga sindikata (me shkrim të pjerrët në pikën (8))?

2. Pas 15 - 20 minutash, para grupit mësuesi mbledh përgjigjen për pyetjen e parë nga dyshja e parë dhe lehtëson diskutimin e pikave të tjera. Më pas, mbledh përgjigjen nga dyshja tjetër për pyetjen e dytë dhe lehtëson diskutimin e pikave të tjera. Trajton pyetjet e tjera në të njëjtën mënyrë.

Veprimtari: Renditja e përdorimit të qasjeve të ndryshme për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve

Rezultatet e të nxënit:
Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:
- të kuptojmë renditjen sipas së cilës mund të përdoren qasjet e ndryshme për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve

Prezantim paraprak:
Para fillimit të veprimtarisë shfrytëzohet i gjithë parashtrimi i mësipërm lidhur me mosmarrëveshjet për të kuptuar konceptet kryesore. Shpjegoni se janë të paktën katër alternativa të mundshme kur vendosim se si ta zgjidhim një mosmarrëveshje.

Materialet:
Flete për shënim.

Ecuria:
1. Ndajini nxënësit në grupe me nga dy persona dhe kërkojuni t'iu përgjigjen pyetjeve si më poshtë:
   - Në përvojën tuaj, me cilin renditje njerëzit zakonisht vlerësojnë përdorimin e katër qasjeve të ndryshme për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve?

- Në mendimin tuaj, në një situatë mosmarrëveshjeje sipas cilës renditje duhet të përdoren katër qasjet për trajtimin e mosmarrëveshjeve dhe pse?

2. Mblidhni përgjigjet për pyetjen e parë dhe regjistroni këndvështrimet mbizotëruese në tabelë (flipchart) (ato duhet të jenë shmangia, forca, të drejtat dhe konsensusi) dhe lehtësoni diskutimin.

3. Mblidhni përgjigjet për pyetjen e dytë dhe regjistroni këndvështrimet mbizotëruese në tabelë (flipchart) (ato duhet të jenë konsensusi, të drejtat, forca, dhe jo qasja e shmangies) dhe lehtësoni diskutimin.

Zhvillimi i konflikteve

Origjina, shkaqet dhe zhvillimi i konflikteve në një mosmarrëveshje i nënshtrohen ndikimit të një sërë faktorëve. Këta faktorë ndikojnë zhvillimin e mosmarrëveshjes pasi influencojnë bashkëveprimin midis palëve dhe sjelljet e tyre.

Mund të dallojmë dy lloj faktorësh: "Faktorët përkeqësues", të cilët priren të përkeqësojnë mosmarrëveshjen dhe "faktorët moderues" të cilët priren të zbusin (moderojnë) mosmarrëveshjen.

Ndër faktorët përkeqësues përfshihen:

- **Pritshmëritë jorealiste:** njëra ose të dyja palët kanë besime, vizione dhe këndvshtrime mbi çështje konkrete që nuk janë realiste dhe të përshtatshme për situatën aktuale. Një situatë e tillë mund të krijojë keqkuptime dhe tension.

- **Perceptime të pasakta:** njëra ose të dyja palët nuk kanë kuptuar drejt pozicionet dhe interesat e palës tjetër. Situata të tilla mund të krijojnë keqkuptime dhe tension.

- **Konflikte të pazgjidhura në të shkuarën:** situata konfliktuale mund të ketë lindur midis palëve në të shkuarën dhe nuk është zgjidhur ende. Kjo mund të përkeqësojë mosmarrëveshjen duke shkaktuar tension dhe një klimë bashkëpunimi jo të përshtatshme.

- **Strategji dhe taktika agresive:** njëra ose të dy palët mund të përdorin strategji dhe taktika që kanë për bazë dhunën, forcën dhe kërcënime për të detyruar palën tjetër të pranojë një pikëpamje të caktuar. Këto sjellje dëmtojnë marrëdhëniet midis palëve dhe nuk lejojnë ndërtimin e besimit dhe respektit të ndërsjellë që përbën bazën për të ndërtuar një marrëdhënie pozitive dhe bashkëpunuese midis palëve.

- **Përçarje brenda palës:** kjo

situatë i referohet rasteve kur punëmarrësit dhe punëdhënësit, të grupuar përkatësisht në sindikata dhe organizata punëdhënësish, mund të kenë brenda grupimeve të tyre pikëpamje dhe pozicione të ndryshme për çështje të caktuara. Në këtë rast, sindikatat dhe organizata e punëdhënësve, janë të përçara për shkak të opinioneve të ndryshme. Këto përçarje të brendshme mund të ndikojnë negativisht në mosmarrëveshje pasi shkaktojnë më shumë arsye për mosdakordësi dhe tension.

- **Partnerë të painformuar:** kjo do të thotë se punëmarrësit dhe punëdhënësit nuk janë fare të informuar ose janë vetëm pjesërisht të informuar nga organizatat e tyre përkatëse për çështje, procedura dhe rregullime të caktuara. Një situatë e tillë mund të ndikojë negativisht në natyrën e mosmarrëveshjes duke krijuar vështirësi në komunikim dhe keqkuptime jo vetëm midis të dyja palëve, por edhe brenda vetë palëve.

- **Mungesa e tolerancës:** njëra ose të dyja palët nuk shprehin mirëkuptim për pikëpamjet, pozicionet dhe interesat e palës tjetër.

- **Mungesa e besimit dhe respektit reciprok:** marrëdhënia e besimit midis dy palëve mungon duke qenë se të dy palët nuk i besojnë njëra-tjetrës. Për pasojë, mungon dhe respekti reciprok midis tyre.

- **Mungesa e aftësive, mekanizmave dhe rregullave të dakordësuara dhe efektive për zgjidhjen e konflikteve:** palët nuk kanë aftësi, kuadër dhe rregulla të dakordësuara bashkërisht për të zgjidhur konfliktet në mënyrë efektive. Ky mund të jetë një faktor që përkeqëson mosmarrëveshjen pasi rrit ndasitë mes palëve. Në mungesë të një grup-piketash referuese të dakordësuara për të zgjidhur mosmarrëveshjet, palët nuk kanë në dispozicion mjete për t'u përballur me njëra tjetrën në përpjekje për të zgjidhur çështjet konkrete në fjalë.

- **Analfabetizmi, pengesat gjuhësore:** njëra ose të dyja palët nuk kanë njohuri mbi një temë specifike ose nuk dinë të shkruajnë dhe të lexojnë. Gjithashtu mund të ndodhë që palët të mos flasin të njëjtën gjuhë. Kjo bën që ato të mos e kuptojnë plotësisht ose të kuptojnë vetëm pjesërisht njëra-tjetrën. Kështu palët nuk përcjellin mesazhet e duhura duke krijuar asimetri informacioni dhe mundësi të mëdha për keqkuptime.

- **Frika:** njëra ose të dyja palët mund të kenë frikë nga pala tjetër

dhe për këtë arsye nuk ndjehen rehat për të diskutuar hapur dhe lirshëm me palën tjetër. Një situatë e tillë mund të shkaktojë qëndrime të mbyllura dhe distancë më të madhe midis dy palëve, duke thelluar mungesën e besimit dhe duke krijuar tensione.

- **Kufizimet kohore:** kufizimet kohore mund të ndikojnë negativisht në mosmarrëveshje, pasi të dy palët mund të mos kenë kohë të mjaftueshme për të diskutuar gjerësisht rreth çështjeve të caktuara ose mund të ndjehen nën presion.

- **Shmangia:** njëra ose të dyja palët nuk ndjehen rehat kur diskutojnë rreth një ose më shumë çështjeve konkrete. Prandaj, ato preferojnë t'i injorojnë ato, duke mos folur hapur për to, me shpresën se do të harrohen ose zgjidhen vetvetiu. Ky është një qëndrim joproduktiv, pasi në të shumtën e rasteve problematikat nuk zgjidhen vetvetiu, dhe nëse nuk adresohen, mund të bëhen më të vështira dhe më të thella.

- **Përdorimi i shtrëngimit:** njëra ose të dyja palët përdorin teknika dhe qëndrime për të detyruar palën tjetër të pranojë kushte të caktuara. Një situatë e tillë nuk e përmirëson marrëdhënien midis palëve, duke kontribuar në krijimin e një mjedisi frike dhe tensioni.

- **Stereotipizimi:** njëra ose të dyja palët gjykojnë pretendimet, veprimet dhe pozicionet e palës tjetër bazuar në stereotipe, perceptime të përgjithshme dhe klishe në lidhje me atë person ose grup të caktuar. Kësisoj, atyre u mungon një kuptim dhe vizion realist i synimeve dhe veprimeve të palës tjetër që krijon keqkuptime dhe barriera në komunikim.

- **Refuzimi për të dëgjuar:** njëra ose të dyja palët janë të palëkundura në qëndrimet e tyre dhe në atë që synojnë të arrijnë. Në këtë mënyrë ato nuk kanë interes të dëgjojnë arsyet, interesat dhe argumentat e palës tjetër, duke shkaktuar një sërë barrierash në bisedimet me palën tjetër.

- **Kërcënimi:** njëra ose të dyja palët përdorin taktika dhe teknika që kërcënojnë palën tjetër në mënyrë që ta bëjnë atë të pranojë një kusht ose rregullim të caktuar në përputhje me atë që kjo palë synon të arrijë. Kjo situatë nxit tensionin dhe keqkuptimin midis dy palëve dhe mund të prishë marrëdhëniet midis tyre.

- **Aftësi të dobëta komunikimi:** të dyja palët nuk janë në gjendje të komunikojnë në mënyrën e duhur me palën tjetër, duke krijuar kështu probleme informimi dhe

komunikimi.

- **Shpërfillja e nevojave të tjetrit:** njëra ose të dyja palët nuk marrin në konsideratë nevojat dhe interesat e palës tjetër, duke u përqendruar vetëm tek nevojat dhe interesat e tyre. Ky qëndrim nuk i shërben zgjidhjes së mosmarrëveshjes, pasi palët janë të përqendruara vetëm në pozicionet dhe interesat e tyre. Për pasojë, gjatë diskutimeve të mundshme mbi problematika të caktuara palët qëndrojnë larg njëra-tjetrës.

- **Paternalizmi:** njëra ose të dyja palët, në bazë të autoritetit dhe rolit të tyre, mund të mbajnë një qëndrim epërsie ndaj palës tjetër. Kështu, njëra palë mund të ndërmarrë veprime dhe vendime që prekin palën tjetër pa u njohur më parë me pikëpamjet dhe mendimet e saj, pasi beson se ajo vetë di çfarë është më e mira për palën tjetër.

- **Diskriminimi:** njëra ose të dyja palët përdorin sjellje diskriminuese ndaj palës tjetër, si në mënyrën se si sillet ndaj saj, ashtu edhe në pozicionet dhe pikëpamjet që shpreh.

- **Mungesa e procedurave të përshtatshme:** palët në mosmarrëveshje nuk kanë procedura të përshtatshme për zgjidhjen e mosmarrëveshjes.

- **Zgjedhje e dobët e procesit:** të dyja palët nuk mund të përdorin procese të përshtatshme për t'i ndihmuar ato në zgjidhjen e mosmarrëveshjes pasi këto procese nuk janë të disponueshme (për shembull ndihma e një pale të tretë të paanshme). Ky fakt kontribuon në përkeqësimin e mosmarrëveshjes, për shkak se procesi i ndjekur për të trajtuar dhe zgjidhur mosmarrëveshjen nuk është i përshtatshëm për atë situatë specifike.

- **Përdorimi i parakohshëm i forcës:** njëra ose të dyja palët përdorin pozicionin, aftësitë teknike dhe personalitetin e tyre për të influencuar mbi palën tjetër sapo lind mosmarrëveshja. Kjo mund të shkaktojë tone dhe qëndrime agresive, qasje dhe procese që përdoren gjatë mosmarrëveshjes duke rritur tensionin dhe ndasitë midis palëve.

Ndër faktorët moderues mund të përmenden:

- **Interesimi për nevojat dhe interesat:** të dyja palët marrin parasysh nevojat dhe interesat e palës tjetër dhe përpiqen t'i kuptojnë ato, si dhe arsyet që qëndrojnë pas tyre. Ky qëndrim pozitiv përmirëson dialogun dhe

mirëkuptimin midis dy palëve dhe për këtë arsye mund të çojë në një klimë të favorshme bashkëpunimi.

- **Përkushtimi ndaj parimeve të zgjidhjes së konfliktit në mirëbesim:** të dyja palët bëjnë çdo përpjekje për të arritur një marrëveshje, duke zhvilluar negociata të mirëfillta dhe konstruktive, duke shmangur vonesat e pajustifikuara, duke respektuar marrëveshjet që janë përfunduar dhe duke i zbatuar ato me mirëbesim.

- **Partnerë të qendrueshëm:** punëmarrësit dhe punëdhënësit, kur organizohen bashkërisht në sindikata dhe organizata punëdhënësish, shfaqin pikëpamje dhe interesa të pranuara dhe të rëna dakord në mënyrë të ndërsjellë. Kjo krijon një klimë bashkëpunimi që e bën më të lehtë zgjidhjen e mosmarrëveshjes.

- **Partnerë të mirëinformuar:** punëmarrësit dhe punëdhënësit, kur organizohen bashkërisht në sindikata dhe organizata punëdhënësish, kanë dhe shpërndajnë midis anëtarëve të tyre informacion të saktë dhe gjithëpërfshirës për çështjet në fjalë dhe për procedurat e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve.

- **Pranimi i legjitimitetit reciprok:** në përpjekjen për zgjidhjen e mosmarrëveshjes, të dyja palët njohin veten si dhe palën me të cilën negociojnë si bashkëbisedues legjitimë.

- **Ekzistojnë struktura të dakordësuara dhe të përshtatshme për zgjidhjen e konflikteve:** struktura, rregullore dhe procedura të përshtatshme në dispozicion për të dyja palët, të cilave ato mund t'iu referohen për të zgjidhur mosmarrëveshjen.

- **Aftësi efektive komunikimi:** të dyja palët janë në gjendje të komunikojnë në mënyrë efektive dhe të përçojnë siç duhet mesazhin e duhur. Ky faktor krijon mundësinë për të sqaruar dhe shmangur keqkuptimet. Në të njëjtën kohë, nxit një marrëdhënie bashkëpunimi midis dy palëve.

- **Shkëmbimi i informacionit:** të dyja palët janë të gatshme të diskutojnë në lidhje me çështjet konkrete objekt mosmarrëveshjeje dhe ndajnë haptazi informacione midis tyre.

- **Të dëgjuarit:** të dyja palët dëgjojnë njëra-tjetrën duke u përpjekur të kuptojnë interesat, pozicionet dhe arsyet e tyre, në përpjekje për të arritur konsensusin.

- **Njoftimi:** akti i komunikimit formal të mosmarrëveshjes

palëve në mosmarrëveshje. Ky veprim e zyrtarizon procesin dhe u komunikon palëve se mosmarrëveshja do të trajtohet në një mënyrë të përshtatshme, sipas procedurave dhe kuadrit të parashikuar.

- **Konsultimi:** procesi i ndarjes së informacionit ndërmjet palëve në mosmarrëveshje për çështje me interes të përbashkët. Një proces i tillë është i rëndësishëm pasi nxit bashkëpunimin dhe besimin midis palëve.

- **Negocimi:** një proces në të cilin dy ose më shumë palë me interesa të përbashkëta dhe të kundërta mblidhen për të biseduar dhe dëgjuar njëra-tjetrën, me qëllim arritjen e një marrëveshjeje të pranueshme nga të dy palët që do të zgjidhë mosmarrëveshjen.

- **Toleranca:** të dyja palët respektojnë njëra-tjetrën dhe kuptojnë e pranojnë pikëpamjet dhe interesat e palës tjetër. Sjellje të tilla mund të krijojnë një klimë mirëkuptimi, besimi dhe bashkëpunimi të ndërsjellë.

- **Diagnostikimi i hershëm i kontradiktave:** konfliktet identifikohen në një fazë të hershme dhe trajtohen menjëherë pasi janë diagnostikuar. Kjo parandalon përkeqësimin e konflikteve dhe u mundëson palëve që t'i menaxhojnë ato më me lehtësi dhe më shpejtë.

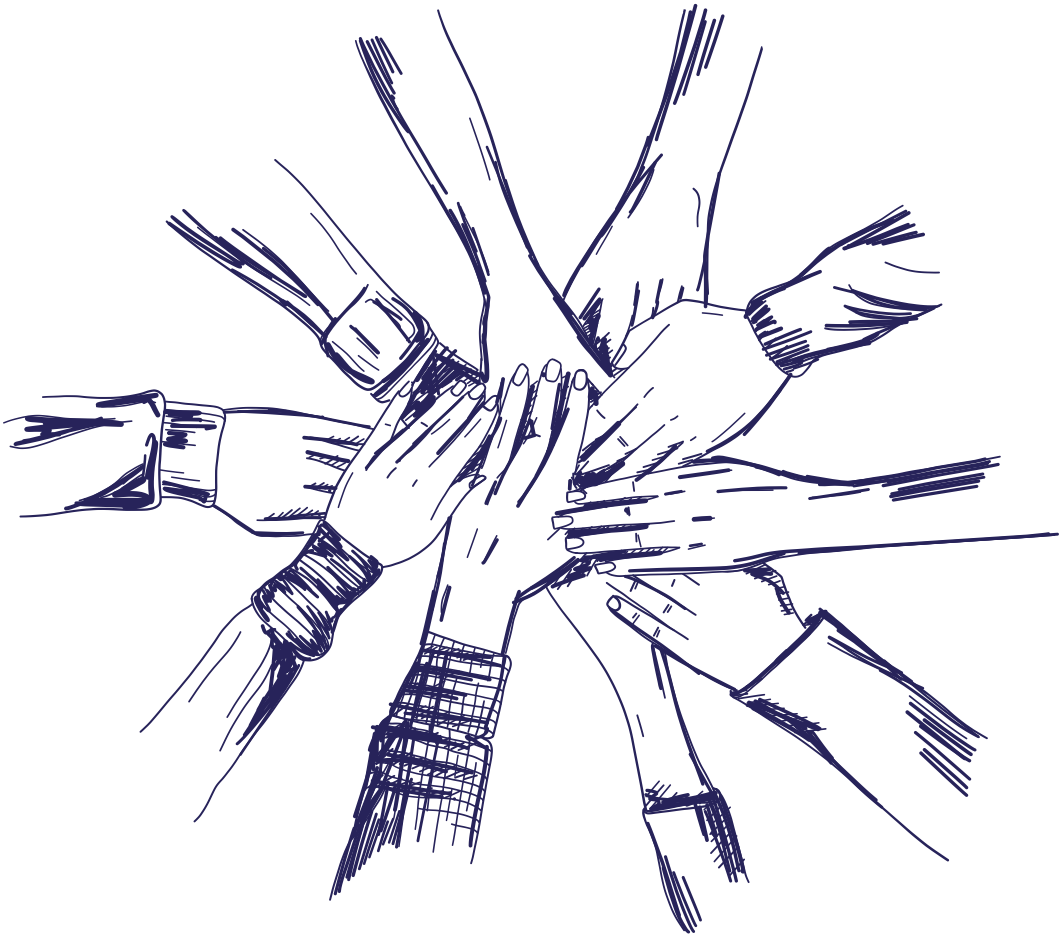
- **Trajnimi:** të dyja palët organizojnë trajnime për të përfituar aftësi dhe njohuri të reja mbi mënyrat e trajtimit të mosmarrëveshjeve dhe arritjes së dakordësisë për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve me mirëkuptim.

- **Pranimi i diversitetit:** të dyja palët i kuptojnë dhe i pranojnë ndryshimet midis tyre, për sa i përket interesave, pozicioneve, formimit dhe kulturës respektive. Kjo i afron ato dhe nxit zhvillimin e një marrëdhënieje besimi.

- **Stabiliteti socio-politik:** një situatë në të cilën kushtet politike dhe shoqërore favorizojnë një kontekst të qëndrueshëm dhe të harmonishëm. Një situatë e tillë mund të veprojë si moderues i një mosmarrëveshje, pasi mjedisi në të cilin ndodh mosmarrëveshja është më bashkëpunues dhe pozitiv.

- **Struktura dhe procedura të shëndosha për bisedime kolektive dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve:** të dyja palët në mosmarrëveshje mund t'iu drejtohen institucioneve, procedurave dhe rregullimeve të shëndosha dhe të besueshme që promovojnë zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës dhe

bisedimet kolektive. Një mjedis i tillë kontribuon në moderimin e mosmarrëveshjes pasi ekzistojnë rregulla dhe një kuadër ligjor i qartë tek të cilat kanë qasje të dyja palët.



Qasje të ndryshme për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve

Kur vlerësojnë mënyrën e zgjidhjes së mosmarrëveshjes, palët në një mosmarrëveshje kanë katër alternativa. Ato janë:

- **Alternativa e konsensusit:** në këtë rast, njëra palë përpiqet të arrijë kompromisin ose të pranojë pozicionet ose nevojat themelore të palës tjetër. Kjo qasje përbën bazën për nxitjen e diskutimeve dhe dialogut, forcimin e një klime bashkëpunimi me qëllimin final të arritjes së një zgjidhjeje të pranueshme reciprokisht.

- **Alternativa e të drejtave:** në këtë rast, njëra palë përpiqet të zgjidhë mosmarrëveshjen duke iu referuar ligjit ose një autoriteti të jashtëm dhe të pavarur. Autoriteti i jashtëm vendos për mosmarrëveshjen bazuar në disa standarde dhe përcakton rezultatin e konfliktit. Shembuj të tillë janë përdorimi i dispozitave ligjore, arbitrave, gjyqtarëve ose inspektorëve të punës.

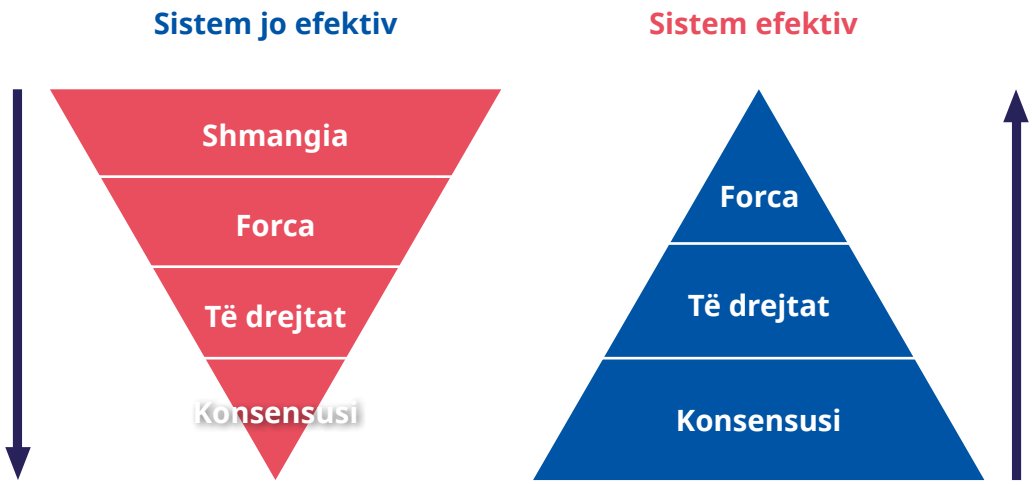
- **Alternativa e forcës:** duke përdorur këtë qasje, një ose të dyja palët përdorin forcën dhe shtrëngimin për të detyruar palën tjetër të pranojë këndvështrimin, propozimet dhe zgjidhjet e saj. Sjelljet tipike që vërehen nën këtë qasje karakterizohen nga përdorimi i pushtetit dhe i kërcënimeve, për të mbështetur pretendime dhe pozicione të caktuara. Për shembull, në rast greve, një grup punëtorësh ndërpresin ose tërhiqen përkohësisht nga puna për të shprehur një shqetësim ose për të detyruar punëdhënësin të plotësojë kërkesat e tyre për pagat, orët dhe kohën e punës, etj.

- **Alternativa e shmangies:** në këtë rast nuk ka asnjë përpjekje për ta zgjidhur konfliktin. Ai thjesht nuk merret në konsideratë dhe nuk adresohet. Qëllimi i zbatimit të një qasjeje të tillë është shpresa se konflikti do të zhduket ose zgjidhet vetvetiu. Në këtë rast sjellja tipike është të mos i kushtohet rëndësi konfliktit duke shmangur përmendjen e tij dhe ballafaqimin me çështjen.

Në rastin ideal, alternativa e shmangies nuk duhet të përdoret, pasi në këtë rast nuk ndërmerret asnjë veprim real. Palët duhet të shterojnë fillimisht proceset e gjetjes së konsensusit, para se të vlerësojnë mundësinë e përdorimit të proceseve të gjykimit ose përdorimit të forcës.

Në rastin e kundërt, kur alternativa e parë që zbatohet është “shmangia”, pastaj “forca”, pastaj “të drejtat” dhe ku “konsensusi” përdoret si

një armë e fundit, kemi të bëjmë me një sistem joefektiv të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të punës. Referojuni figurës së mëposhtme.



Të gjitha këto qasje mund të përdoren për të zgjidhur një mosmarrëveshje, por ato nuk mund të bashkë-ekzistojnë. Secila prej tyre mund të përdoret në përputhje me situatën specifike dhe llojin e mosmarrëveshjes që kërkohet të zgjidhet.

Nën këtë këndvështrim, qëllimi i një sistemi për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës duhet të jetë zgjidhja paqësore dhe e qetë e mosmarrëveshjeve, kryesisht përmes përpjekjeve të vetë palëve pa qenë e nevojshme që sindikatat të përdorin forcën, në formën e grevave.

Disa sisteme për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve bazohen në njohjen ligjore të këtij qëllimi. Në sistemet e bisedimeve të lira kolektive, parimi themelor që qëndron në themel të procedurave për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të interesave është që palët duhet të zgjidhin vetë mosmarrëveshjet përmes negociatave, ndërsa kanë gjithnjë mundësinë të kërcënojnë me veprime industriale, nëse është

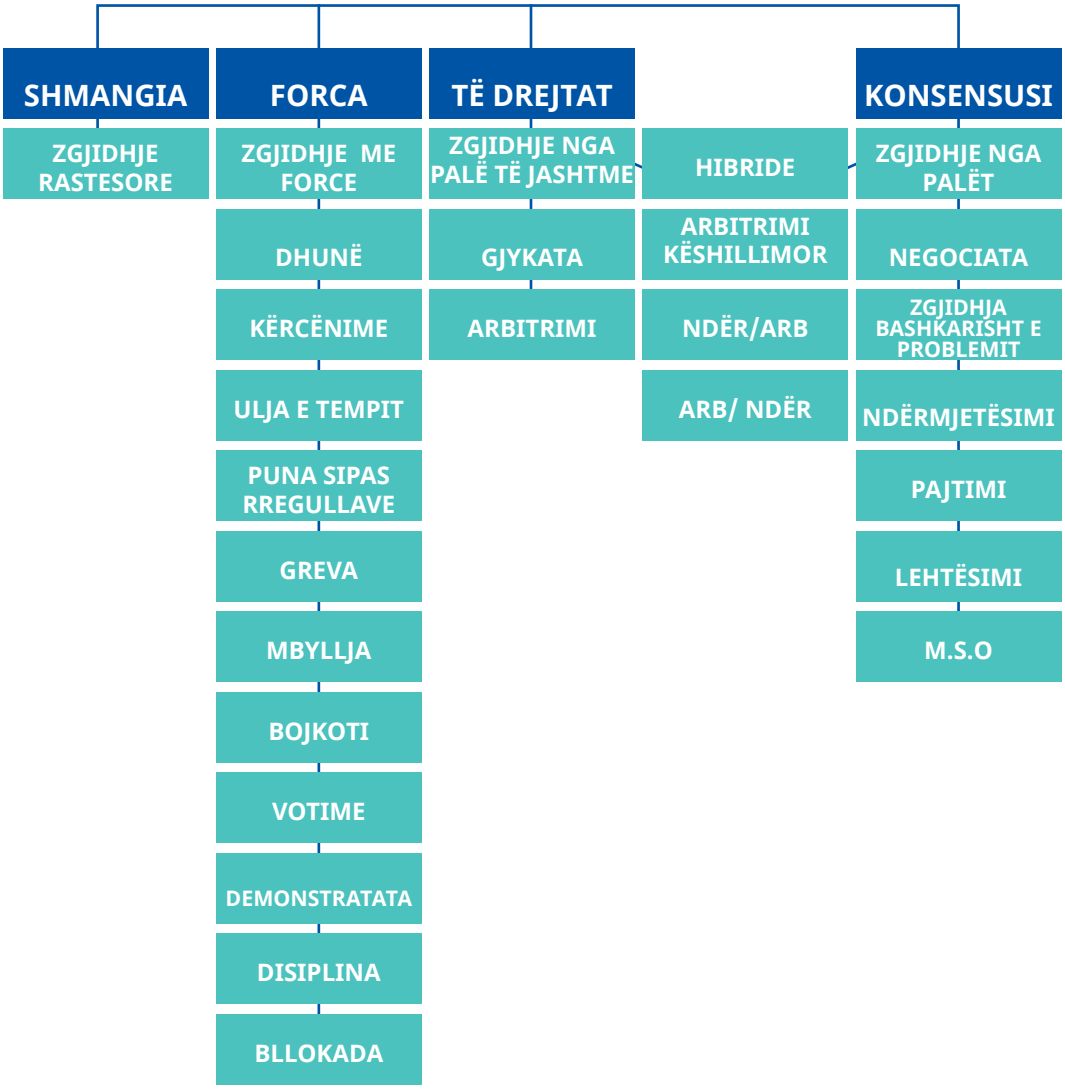
e nevojshme. Në rast të bllokimit të negociatave, palë të treta janë të disponueshme për të ndihmuar palët në mosmarrëveshje për gjetjen e një zgjidhjeje reciprokisht të pranueshme. Sidoqoftë, në praktikë ekzistojnë sisteme në të cilat kërcënimi për veprim industrial është pararendëse e negociatave. Në sisteme të tilla bisedimet kolektive shihen si mënyra e parë e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve, përpara se të kalohet tek përdorimi i alternativave të tjera.

Shumica e sistemeve ndërthurin elementë vullnetarë dhe të detyrueshëm. Sa më shumë një sistem bazohet në promovimin e lirisë së palëve për të negociuar dhe zgjidhur mosmarrëveshjet përmes konsensusit, aq më shumë mbizotërojnë në të elementët vullnetarë. Në sistemet në të cilët vihet theksi tek shmangia e ndalimit të punës (grevave), elementët e detyrueshëm kanë prirje të jenë më të përhapur.

Ndërkohë, parimi themelor që qëndron në themel të proceduravepër zgjidhjen e mosmarrëveshjeve mbi të drejtat është që ato, përveç rastit kur zgjidhen me negociata, zgjidhen në gjykatë (ose, në disa vende, nga gykata e arbitrazhit), dhe jo përmes veprimeve industriale (grevave), pasi këto mosmarrëveshje kanë të bëjnë me të drejta dhe detyrime ekzistuese, të cilat janë të detyrueshme që të respektohen nga të dyja palët. Në të tilla raste, ekzistenca e procedurave gjyqësore për të kërkuar të drejtat dhe përmbushjen e detyrimeve e bën përdorimin e veprimit industrial të panevojshëm dhe përgjithësisht jofunksional. Sidoqoftë, disa shkelje të rënda ose të vazhdueshme të të drejtave ndonjëherë konsiderohen nga legjislacioni si shkaqe të ligjshme për përdorimin e veprimit industrial nga pala e dëmtuar në shenjë proteste. Në raste të tilla, sanksionet e zbatueshme për veprim industrial nuk gjejnë zbatim.

Proceset e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të punës

Për secilën nga katër alternativat e përmendura më lart, palët në një mosmarrëveshje kanë në dispozicion mënyra të ndryshme për të zgjidhur mosmarrëveshjen, siç tregohet në figurën e mëposhtme:



Kur përzgjedhim një proces për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve duhet të merren parasysh një sërë faktorësh:

- marrëdhëniet e pushtetit midis palëve;
- nivelet e besimit midis palëve;
- vlera që palët i japin marrëdhënies së tyre të ardhshme;
- nevoja që palët të bashkëpunojnë për zbatimin ose respektimin e një zgjidhjeje;
- dëshira e palëve për t'u dëgjuar,

për të marrë pjesë në mënyrë aktive në proces dhe për të patur kontroll mbi rezultatin;
- nevoja për të arritur në një përfundim;
- dëshira për të krijuar një parim që do të rregullojë zgjidhjen e mosmarrëveshjeve në të ardhmen dhe preferenca e palëve për caktimin e një standardi objektiv për të vlerësuar një rezultat të drejtë bazuar në sensin e tyre të drejtësisë;
- shpenzimet që lidhen me procesin.

Bazuar në proceset e ndryshme që përdoren mund të flasim për sisteme të ndryshme për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës.

Përkufizime të tjera të vlefshme

- **Pajtimi/ndërmjetësimi i detyrueshëm:** Një situatë në të cilën palëve kundërshtare u kërkohet me ligj të përdorin shërbimin e pajtimit të ofruar nga shteti. (Në këtë kontekst termat pajtim dhe ndërmjetësim përdoren në mënyrë ekuivalente).

- **Pajtimi/ndërmjetësimi vullnetar:** Një situatë në të cilën procesi vihet në lëvizje vetëm me pëlqimin e palëve kundërshtare.

- **Arbitrazhi i detyrueshëm:** Një situatë në të cilën arbitrazhi përcaktohet me ligj ose nga autoritetet shtetërore. Ai gjithashtu përfshin situatën kur arbitrazhi mund të vihet në lëvizje nga cilado prej palëve kundërshtare pa dakordësinë e palës tjetër, ose të vihet në lëvizje nga institucionet shtetërore më iniciativën e tyre.

- **Arbitrazhi vullnetar:** Një situatë në të cilën arbitrazhi vihet në lëvizje vetëm me pëlqimin e palëve kundërshtare.

Negocimi: një mjet i dobishëm në kërkim të konsensusit

Rëndësia e negociatave

Konsensusi qëndron në zemër të një sistemi efektiv për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve. Ai përbën bazën për një zgjidhje efektive të konflikteve dhe zakonisht kërkohet dhe arrihet përmes negociatave. Edhe pse negociatat nuk janë opsioni i vetëm në dispozicion për të arritur një marrëveshje, ato mund të konsiderohen si një mjet i vlefshëm për të gjetur një zgjidhje me mirëkuptim për mosmarrëveshjen. Më poshtë do të shohim se si zbatohet kjo alternativë dhe si rriten mundësitë e arritjes së konsensusit. Palët zakonisht përpiqen të arrijnë konsensus përmes negociatave.

Rezultatet në negociata

Gjatë negociatave, secila palë është e vetëdijshme se cila do të ishte alternativa më e mirë e mundshme për të. Shpesh herë, ajo që konsiderohet si zgjidhja më e mirë për një palë nuk konsiderohet si e tillë për palën tjetër. Prandaj ndodh shpesh që të arrihen rezultate jo të kënaqshme, për faktin se nevojat e të dy palëve plotësohen vetëm pjesërisht.

Në këtë këndvështrim, mund të identifikohen rezultatet e mëposhtme nën-opsionale:

- **Fitore-humbje / humbje-fitore:** në këtë rast plotësohen plotësisht vetëm nevojat e njërës palë, ndërsa ato të palës tjetër janë nuk plotësohen fare. Në këtë kuptim, njëra palë i fiton të gjitha, dhe pala tjetër i humbet të gjitha. Ky rast është nën-optimal pasi njëra nga të dyja palët nuk është e kënaqur nga rezultati përfundimtar i negociatave.
- **Humbje-humbje:** në këtë situatë, asnjëra palë nuk është e kënaqur me rezultatin e negociatave pasi ka përfunduar me humbje për të dyja. Në të vërtetë, mos plotësimi i nevojave të asnjërës palë është një rezultat nën-optimal pasi nuk plotësohen nevojat e asnjërës palë.
- **Fitore e pjesshme-humbje e pjesshme ose kompromis:** në këtë rast, rezultati konsiderohet nën-optimal pasi nevojat e asnjërës palë nuk plotësohen në nivelin e mundshëm. Të dyja palëve u është dashur të heqin dorë pjesërisht nga nevojat e tyre në mënyrë që të fitonin disa të tjera dhe të pranonin një situatë kompromisi.
- **Fitore-fitore:** është një rezultat në të cilin të dyja palët kënaqen pasi nevojat e tyre plotësohen në nivelin maksimal të mundshëm

në përputhje me rrethanat e negociatave. Ky rezultat mund të rritet në vlerë për të dyja palët ndërsa zbulohen dhe negociohen nevojat dhe vlera që ato kanë.

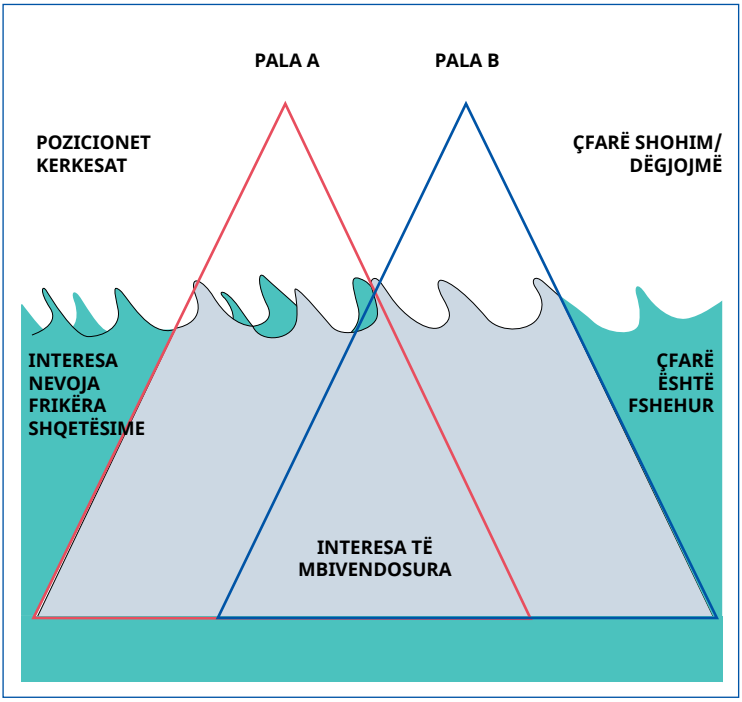
Mënyrat e negocimit

Rezultati i mësipërm mund të arrihet duke përdorur dy mënyra të ndryshme negocimi, negocimin pozicional dhe negocimin e bazuar në interesa.

Pozicioni mund të përkufizohet si mënyra me të cilën palët vlerësojnë se si duhet të zgjidhet konflikti, ajo që mund të shihet qartë (për shembull: "Ne kërkojmë një rritje me 10% të pagave").

Interesi është një shqetësim ose nevojë themelore që motivon njërën palë që të mbajë një pozicion të caktuar ose të kërkojë një zgjidhje të caktuar (për shembull: "Ne kërkojmë një rritje prej 10% të pagave, pasi kosto e jetesës është rritur në mënyrë drastike dhe po ndikon cilësinë e jetës sonë").

Ky dallim mund të kuptohet më mirë nëse i referohemi imazhit të ajsbergut. Maja e ajsbergut që dallohet në sipërfaqe nga të gjithë reflekton pozicionet. Pjesa e fshehur e ajsbergut, nën sipërfaqe, mund të përdoret për të identifikuar interesat.



Pasi të sqaroni këtë ndryshim të rëndësishëm mund të vijohet me analizën e mënyrave të ndryshme me të cilat negociojnë palët.

Negocimi pozicional

Negociatat pozicionale përshkruhen si një proces ose stil negocimi në të cilin palët vendosin një ose më shumë objektiva fikse të paracaktuara, nga të cilat nuk janë të gatshme të tërhiqen ose të bëjnë kompromis. Një qasje e tillë bazohet në qëndrime të palëkundura nga të dyja palët.

Gjatë negociatave, të dyja palët lëvizin nga njëri pozicion në tjetrin duke bërë lëshime të vogla krahasuar me pozicionin e mëparshëm, në mënyrë që të afrohen gjithmonë e më shumë me pozicionin e palës tjetër dhe gradualisht të arrijnë një marrëveshje.

Ky stil i negocimit karakterizohet nga mungesa e vullnetit për të dëgjuar palën tjetër dhe mungesa e dialogut, dhe shpesh herë përfshin përdorimin nga të dyja palët të kërcënimeve, dhunës dhe dinamikës së pushtetit. Zakonisht ky lloj negocimi është i gjatë, i kushtueshëm dhe kërkon shumë kohë.

Negocimi i bazuar në interesa (nevoja)

Procesi apo stili i tjetër i negocimit quhet negocim i bazuar në interesa apo nevoja. Mund të përshkruhet si një proces në të cilin palët vlerësojnë nevojat dhe interesat e palës tjetër dhe përpiqen të kuptojnë njëra-tjetrën e të krijojnë një klimë bashkëpunimi bazuar në dëgjimin dhe dialogun reciprok. Në këtë stil negocimi nuk ka pozicione fikse dhe ekstreme ose teknika të bazuara në pushtet, si kërcënime apo përdorim të forcës, për të detyruar palën tjetër të pranojë një pozicion të caktuar.

Secila palë përpiqet të kuptojë arsyet e kërkesave dhe nevojat e palës tjetër. Për shembull, rritja e kostos së jetesës mund të jetë baza e kërkesës për rritjen e pagave. Nga ana tjetër, baza e hezitimit të punëdhënësit për të pranuar kërkesën për rritje të pagave mund të ketë të të bëjë me rënien e fitimeve të kompanisë.

Rezultati që arrihet nga ky proces negocimi zakonisht është i kënaqshëm për të dyja palët pasi rezulton në një situatë 'fitore-fitore" dhe një marrëdhënie të mirë midis palëve. Ai gjithashtu paraqet avantazhe të tjera për palët pasi zgjat më pak në kohë dhe ka më pak shpenzime.

Tipari kryesor i këtij stili negocimi është përpjekja për të kuptuar arsyet dhe nevojat bazë që motivojnë palën

tjetër për të mbajtur një pozicion të caktuar. Për ta bërë këtë, të dyja palët negociuese duhet t'i zbulojnë këto nevoja dhe arsye reale duke hetuar dhe bërë pyetje. Pasi të dyja palët të kenë zbuluar dhe kuptuar nevojat reale reciproke, ato do të jenë në gjendje të identifikojnë se si t'i plotësojnë këto nevoja në mënyrë reciproke.

Zakonisht negociatat që bazohen në interesa apo nevoja ndjekin modelin e paraqitur më poshtë:

Analiza e problemit	**Palët përpiqen të kuptojnë dhe zbulojnë nevojat reale të palës tjetër.**
Kërkimi i zgjidhjes	**Palët përpiqen të identifikojnë zgjidhje të mundshme që kënaqin nevojat e palës tjetër.**
Vlerësimi i zgjidhjes	**Pasi të jenë identifikuar të gjitha situatat e mundshme, palët i analizojnë dhe i vlerësojnë ato për të kuptuar nëse janë realiste dhe nëse mund të zgjidhin shkaqet e konflikteve.**
Zgjedhja e zgjidhjes	**Pasi palët të kenë identifikuar një ose më shumë zgjidhje, ato mund të përfundojnë negociatat.**

Veprimtari: Përvojë negocimi

Rezultatet e të nxënit:

Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të përjetojnë një rast negociatash;
- të shohin se si negociatat mund të sjellin rezultate të ndryshme.

Prezantim paraprak:

Filloni duke dhënë shpjegimin e mëposhtëm:

Tani do të përjetoni një proces negociatash përmes një loje me role. Do të punoni në grupe dy nga -dy. Do t'ju jepet kohë për të lexuar përmbledhjet tuaja dhe në vijim kohë për të negociuar. Ju nuk duhet të shkëmbeni përmbledhjet tuaja përpara, gjatë ose pas negociatave dhe nuk duhet të zbuloni rezultatin e negociatave derisa mësuesi t'ua kërkojë këtë, d.m.th. mos u tregoni dysheve të tjera rezultatin tuaj.

Materialet:

Lojë me role për rritjen e kategorisë së pozicionit të punës, tabelë (Flipchart) & lapustila, Letër A4 ose letra që ngjiten (postit-e)

Ecuria:

1. Shpjegojuni nxënësve udhëzimet e mëposhtme për lojën me role:
   - Lexoni me kujdes përmbledhjen tuaj dhe kuptojeni atë. Nëse është e paqartë, kërkoni sqarime nga mësuesi.
   - Mos krijoni fakte që nuk janë në përputhje me përmbledhjen tuaj. Qëndrojini besnikë përmbledhjes suaj.
   - Futuni në rolin tuaj. Mos dilni jashtë përmbledhjes.
   - Referojuni rregullisht përmbledhjes suaj.
   - Mos lejoni askënd tjetër të lexojë përmbledhjen tuaj, përveç nëse udhëzohet nga mësuesi.
   - Mos e mbingarkoni më shumë seç duhet përmbledhjen tuaj. Jini sa më realistë të jetë e mundur.

2. Ndajini nxënësit në grupe dy nga dy dhe shpërndani lojën me role për kategoritë e pozicioneve të punës (njëri nga nxënësit e çdo grupi, merr përmbledhjen për punëmarrësin dhe tjetri atë për punëdhënësin).

3. Jepuni kohë nxënësve që të lexojnë individualisht përmbledhjet e tyre dhe të përgatiten për të negociuar (10 minuta).

4. Ndërsa nxënësit janë duke lexuar përmbledhjet e tyre bëni gati dyshe karrigesh të shpërndara nëpër klasë në mënyrë që nxënësit të mund të negociojnë pa u dëgjuar nga të tjerët. Pastaj drejtojini ata te karriget për të negociuar derisa të arrijnë ose në një situatë bllokimi ose në konsensus (20 minuta).

5. Ndërsa pjesëmarrësit janë duke negociuar, përgatisni tabelën më

poshtë në një tabelë (Flipchart) (por në një mënyrë të tillë që pjesëmarrësit të mos e shohin listën në të):

Tabelë për të shënuar rezultatet e negociatave (një rresht për çdo dyshe)

GRUPET	KATEGORITË		KOHA		KOSTOT	
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						

6. Pas 15 minutash negocimi, secilit grup u jepni një fletë që ngjitet ose gjysmë flete A4 për të shënuar rezultatet e tyre në mënyrë anonime.
7. Pasi të arrijnë marrëveshje, mblidhni fletët.
8. Kur të kenë kaluar 20 minutat e dhëna për ushtrimin, kërkojuni

pjesëmarrësve të rikthehen në grupin e madh dhe të lexojnë rezultatet duke i shënuar ato në listën në tabelë (flipchart) me të zezë.

Shënim: mos vlerësoni rezultatet ose mos lejoni nxënësit të vlerësojnë rezultatet pasi kjo do të bëhet më vonë; kërkojuni nxënësve të mos diskutojnë midis tyre rreth rezultateve apo të shkëmbejnë përmbledhjet në këtë fazë.

9. Përfundoni ushtrimin duke dhënë theksuar sa më poshtë:

Vini re gamën e rezultateve pavarësisht se pjesëmarrësit kishin përmbledhje që janë identike. Në një fazë të mëvonshme do t'i kthehemi këtij ushtrimi dhe do të analizojmë në thellësi rezultatet e negociatave tuaja duke përdorur teorinë mbi negociatat që do të kemi shpjeguar deri atëherë.

PËRJETIMI I PROCESIT TË NEGOCIMIT

Lojë me role për kategoritë e pozicioneve të punës

- Lexoni me kujdes përmbledhjen tuaj dhe kuptojeni atë. Nëse është e paqartë për ju, kërkoni sqarime nga mësuesi.
- Mos krijoni fakte që nuk janë në përputhje me përmbledhjen tuaj. Qëndrojini besnikë përmbledhjes suaj.
- Futuni në rolin tuaj. Mos dilni jashtë përmbledhjes suaj.
- Referojuni rregullisht përmbledhjes suaj.
- Mos lejoni askënd tjetër të lexojë përmbledhjen tuaj, përveçse kur kërkohet nga mësuesi.
- Mos e mbingarkoni më shumë seç duhet përmbledhjen tuaj. Jini sa më realistë të jetë e mundur.

PËRMBLEDHJE PËR SINDIKATËN

Ju përfaqësoni sindikatën dhe duhet të negocioni për tre çështje:

- numrin e kategorive të pozicioneve të punës në kompani;
- periudhën kohore për zbatimin e një strukture të re të kategorizimit të pozicioneve të punës, dhe
- shumën që do të shpenzohet për trajnimin e personave pozicionet e punës së të cilëve do të ri-kategorizohen.

Sindikata i mëshon më shumë një date të shpejtë të zbatimit sepse ka rivalitet me një sindikatë tjetër dhe duhet të duket se po realizon me shpejtësi çështjen e ri-kategorizimit të pozicioneve të punës. Idealisht do të donte që ri-kategorizimi të bëhej brenda gjashtë muajve, por sigurisht jo më shumë se 12 muaj. Sindikata do të dëshironte që kategoritë e pozicioneve të punës të ulen nga 24 në 8, megjithëse nuk i kushton shumë rëndësi nëse janë më pak se 16 kategori.

Sindikata dëshiron që kompania të shpenzojë për trajnimin 200 000 lekë, por ajo i kushton shumë më pak rëndësi këtyre çështjeve në krahasim me realizimin e shpejtë në kohë. Prandaj është shumë fleksibël për numrin e kategorive dhe kostot e trajnimit.

Ju druheni se kompania do të përgjigjet në mënyrë oportuniste nëse i tregoni se sa i rëndësishëm është për ju realizimi i shpejtë i procesit. E dini që nëse do i tregoni atyre, ata do të thoshin se realizimi i shpejtë është shumë i vështirë për ta, por mund të realizohej në këmbim të një ndryshimi shumë të vogël në numrin e kategorive dhe shpenzimeve më të ulëta për trajnimet.

Prandaj ju vendosni të jeni shumë të kujdesshëm në negociata dhe të shprehni sa më pak interesin tuaj për kohën e realizimit dhe shumën që do të shpenzohet për trajnim. Ju gjithashtu planifikoni të ekzagjeroni me numrin shumë të ulët të kategorive të pozicioneve të punës që kërkoni me shpresën për të bërë ngadalë lëshime në këtë çështje në këmbim të një fitimi më të madh në çështjen e kohës së realizimit.

Kompania i ka komunikuar sindikatës dhe anëtarëve të saj një afat mesatar realizimi prej 18

muajsh dhe vlerën prej 25 000 lekësh për të mbuluar shpenzimet e trajnimit, në këmbim të kërkesës për zvogëlim të numrit të kategorive të pozicioneve të punës të cilën vështirë se mund ta realizojë pasi paraqet shumë kosto për të.

Negocioni marrëveshjen më të mirë që mundeni me kompaninë.

PËRMBLEDHJE PËR PUNËDHËNËSIN

Ju përfaqësoni kompaninë dhe duhet të negocioni për tre çështje:

- numrin e kategorive të pozicioneve të punës në kompani;
- periudhën kohore për zbatimin e një strukture të re të kategorizimit të pozicioneve të punës, dhe
- shumën që do të shpenzohet për trajnimin e personave pozicionet e punës së të cilëve do të ri-kategorizohen.

Kompania i mëshon më shumë dhe dëshiron të maksimizojë numrin e kategorive të pozicioneve të punës. Ajo e di që sindikata dëshiron vetëm 8 kategori. Kompania idealisht do të donte numrin më të lartë të kategorive, por e kupton që ndryshimi është i pashmangshëm. Prandaj ajo do të dëshironte të shihte uljen më të vogël të mundshme të 24 kategorive të pozicioneve të punës, por jo më pak se 16 të tilla.

Kompania është fleksibël në lidhje me afatin e realizimit të këtij procesi dhe nuk i jep shumë rëndësi nëse është 6 apo 18 muaj, edhe pse sa më vonë aq më mirë për të.

Sa i përket trajnimit, ajo vlerëson se megjithëse vlera prej 200 000 lekë për trajnim përbën kosto shtesë, në fund të fundit ky shpenzim do të sillte përfitime pasi punëmarrësit do të përftonin aftësi të shumëfishta. Prandaj për të nuk ka shumë rëndësi se çfarë marrëveshje arrin në lidhje me shpenzimet e trajnimit apo afatin e realizimit. Ajo për të cilën ajo shqetësohet është të kufizojë

ndryshimin e numrit të kategorive të pozicioneve të punës.

Ju e dini që nëse i tregoni sindikatës që jeni më shumë të interesuar për numrin e kategorive të pozicioneve të punës, se sa për afatin e realizimit dhe kostot e trajnimit, do të ishte sikur të keni hequr dorë nga të gjithë fishekët tuaj të bisedimeve. Nga përvojat e mëparshme, Sindikata fillimisht do të kërkojë një numër shumë të ulët të kategorive të pozicioneve të punës, një datë sa më të shpejtë për realizimin e procesit dhe pagesë të plotë të kostove të trajnimit prej 200 000 lekë.

Ndaj kompania ka vendosur të jetë shumë e kujdesshme. Në mënyrë që të ulë pritshmëritë, ajo i ka komunikuar sindikatës dhe anëtarëve të saj një afat mesatar prej 18 muajsh për realizimin e procesit dhe një shumë prej 25 000 lekësh për të mbuluar shpenzimet e trajnimit, në këmbim të kërkesës për zvogëlim të numrit të kategorive të pozicioneve të punës, të cilën vështirë se mund ta realizojë pasi paraqet shumë kosto për të.

Strategjia juaj është të pranoni ngadalë ulje të afatit kohor për realizimin kundrejt një ndryshimi sa më të vogël që të jetë e mundur në numrin e kategorive të pozicioneve/vendeve të punës dhe në këmbim të bëni disa lëshime të vogla nga shuma e përcaktuar prej 25 000 lekë që do të shpenzohet për trajnime.

Negocioni marrëveshjen më të mirë që mund të bëni me sindikatën.

Veprimtari: Demonstrim i negocimit pozicional

Sfondi

Sindikatat dhe punëdhënësit janë gati të fillojnë negociatat për punësimin e punëtorëve të përkohshëm. Negociatorët do të përdorin në negociata stile shumë pozicionale që kanë si rezultat arritjen e një kompromisi jo të kënaqshëm. Eksperienca e tyre në këtë proces do të jetë e dobët, ndërsa marrëdhënia midis tyre do ndikohet negativisht.

Mandati negociues i përfaqësuesit të palës së punëdhënësve është që të mos bjerë dakord për më pak se 25% punëtorë të përkohshëm. Sindikatat kanë mandat negocimi për

të lejuar maksimumi 10% punëtorë të përkohshëm. (Asnjëra nga palët nuk do të zbulojë mandatet e saj të vërteta pasi druhet se po ta bëjë këtë gjë do të humbë marzhin e saj të negociimit).

Ecuria e negociatave

Pala	Çfarë bën dhe thotë përfaqësuesi i palës
Punëdhënësit	Punëdhënësit hyjnë në negociata me kërkesën që të kenë të drejtë të pakufizuar për punësim të punëtorëve të përkohshëm. Ata shprehen se nëse punëdhënësit nuk do të mund të punësojnë punëtorë të përkohshëm në mënyrën që ata e shohin të arsyeshme për kompanitë e tyre, do të duhet të mbyllin bizneset dhe t'i zhvendosin ato në vende të tjera që kanë kuadër ligjor më të favorshëm. Punëdhënësi shprehet se kjo gjë nuk është në interesin e sindikatave që të ndodhë.
Sindikata	Sindikatat kundërshtojnë duke kërkuar që përdorimi i punëtorëve të përkohshëm të ndalohet, siç ka ndodhur dhe në shumë vende të tjera ku pranohet që puna e përkohshme është një praktikë e papranueshme në punë.
Punëdhënësit	Punëdhënësit përgjigjen me zemërim ndaj pozicionit të sindikatave dhe thonë se një qasje e tillë do të dëmtojë të gjithë ekonominë. Punëdhënësit i akuzojnë sindikatat për negociata në keqbesim dhe pyesin pse sindikatat hynë në negociata nëse ky do të ishte qëndrimi i tyre. Punëdhënësit kërcënojnë të kërkojnë ndërhyrjen e qeverisë nëse sindikatat nuk negociojnë në mirëbesim.
Bisedimet shtyhen për dy javë dhe pastaj rifillojnë.	
Punëdhënësit	Punëdhënësit ofrojnë të bien dakord që jo më shumë se 40% e punëtorëve të një punëdhënësi të jenë të punësuar përkohësisht. Ata shprehen se kanë bërë një lëshim të madh që demonstron mirëbesimin e tyre dhe presin që edhe sindikatat të bëjnë një lëshim po aq të madh.

Sindikatat	Sindikatat përgjigjen duke thënë se ato e kanë kuptuar lojën e punëdhënësve dhe se nuk do të dorëzohen dhe nuk do të shesin anëtarët e tyre. Sindikatat thonë se tregues i mirëbesimit të tyre në negociata është të lejojnë punëdhënësit të punësojnë deri në 5% punëtorë të përkohshëm. Ato shprehen se kjo është oferta e tyre e fundit.
Punëdhënësit	Punëdhënësit përgjigjen duke kërcënuar me largim nga bisedimet, por shprehen se si gjest i fundit i mirëbesimit pavarësisht keqbesimit të sindikatave, ata do të pajtoheshin me një nivel prej 30% punëtorë të përkohshëm. Punëdhënësit deklarojnë se ata tani e kanë shteruar mandatin e tyre dhe u bëjnë thirrje sindikatave të pranojnë 30%.
Sindikatat	Sindikatat ri-deklarojnë pozicionin e tyre se 5% ishte oferta e fundit dhe thonë se nuk ka asnjë kuptim të vazhdohet më tej me diskutimet.
Bisedimet shtyhen. Gjatë kësaj kohe, sindikatat organizojnë protesta gjatë kohës së pushimit të drekës dhe marshime në fundjavë dhe bëjnë thirrje për ulje të tempit të punës në gjithë vendin si formë presioni ndaj punëdhënësve. Organizata e punëdhënësve u bën thirrje anëtarëve të tyre të heqin nga puna punëmarrësit që kanë ulur tempin e punës ose që mungojnë në punë për shkak të pjesëmarrjes në protesta. Sindikatat kontaktojnë punëdhënësit duke ju komunikuar se kanë siguruar një mandat të ri (i cili në të vërtetë nuk është një mandat i ri, por mandati i tyre fillestar) dhe kërkojnë rifillimin e negociatave.	
Sindikatat	Sindikatat ulen sërish në negociata dhe thonë se kanë ardhur për të paraqitur ofertën e tyre përfundimtare që është 10% punëtorë të përkohshëm. Ato kërcënojnë punëdhënësit se nëse nuk arrihet marrëveshja, do t'iu bëjnë thirrje anëtarëve të tyre të fillojnë greva të përgjithshme.

Për disa muaj bisedimet janë bllokuar dhe zhvillohen greva. Shumë punëdhënës pushojnë nga puna punëtorët që kanë ulur tempin e punës. Më në fund bisedimet rifillojnë.	
Punëdhënësit	Në një përpjekje të fundit për të zgjidhur çështjen, punëdhënësit propozojnë që të lejohen të punësojnë 15% punëtorë të përkohshëm.
Sindikatat	Sindikata me inat bie dakort për 15%, por largohet nga negociatat duke i thënë punëdhënësit: "Prisni deri në negociatën tjetër, ne do të barazojmë".

Veprimtari: Demonstrim i negocimit të bazuar në interesa (nevoja)

Sfondi

Sindikatat dhe punëdhënësit janë gati të fillojnë negociatat për punësimin e punëtorëve të përkohshëm. Negociatorët do të përdorin stilin e negociatave të bazuara në nevoja, i cili u mundëson atyre të arrijnë një rezultat reciprokisht të dobishëm. Eksperienca e tyre në procesin e negociatave do të jetë e mirë, ndërsa marrëdhënia midis tyre do të forcohet përmes angazhimit.

Ecuria e negociatave

Pala	Çfarë bën dhe thotë përfaqësuesi i palës
Punëdhënësit	Punëdhënësit i mirëpresin sindikatat në takim dhe shprehen të lumtur që kanë mundësinë për të diskutuar me sindikatën atë që është një çështje shumë e rëndësishme për të dyja palët.
Sindikatat	Sindikatat përshëndesin punëdhënësit dhe pohojnë se kjo është me të vërtetë një çështje e rëndësishme për sindikatën dhe anëtarët e saj, por dhe për punëtorët në të gjithë vendin.

Punëdhënësit	Punëdhënësit deklarojnë se ata janë jashtëzakonisht të shqetësuar për çështjen e punëtorëve të përkohshëm dhe ndikimin që mund të ketë në aftësinë e kompanive për të qenë fitimprurëse dhe për të patur nivele të larta punësimi që nxisin rritjen ekonomike. Punëdhënësit thonë se dëshirojnë të ndajnë me sindikatat nevojat e tyre për punësim të punëtorëve të përkohshëm dhe cfarë është më e rëndësishme për kompanitë që ata përfaqësojnë.
Sindikatat	Sindikatat shprehen të gatshme të dëgjojnë nevojat e punëdhënësve me kusht që punëdhënësit të zotohen të dëgjojnë me shumë kujdes shqetësimet e sindikatave dhe ato që kanë rëndësi për punëtorët.
Punëdhënësit	Punëdhënësit bien dakord që të dëgjojnë dhe shprehen se do të bëjnë çmos për të kuptuar se çfarë ka rëndësi për sindikatën dhe punëtorët. Punëdhënësi më pas shpjegon sa vijon: Ata kanë nevojë të madhe ekonomike të punësojnë punonjës të përkohshëm kur janë në pikun e prodhimit dhe t'i largojnë këta punonjës nga puna kur prodhimi është i ulët. Ata kanë nevojë shumë të madhe të punësojnë punonjës të përkohshëm gjatë situatave emergjente.
Sindikatat	Në përgjigje sindikatat shprehen: Ato nuk kanë ndonjë problem të madh që gjatë pikut të prodhimit ose gjatë emergjencave punëdhënësit të punësojnë punëtorë të përkohshëm.

Sindikatat	Megjithatë, kanë shqetësime serioze me punëdhënësit që punësojnë vazhdimisht punëtorë të përkohshëm në një shkallë të gjerë. Ato gjithashtu kanë shqetësimin se punëdhënësit nuk u japin punëtorëve të përkohshëm kushte të njëjta punësimi me punëtorët e përhershëm duke cënuar të drejtat e punëtorëve. Sa më shumë lejohen punëdhënësit të punësojnë punëtorë të përkohshëm, aq më tërheqëse bëhet për ta punësimi i punonjësve të përkohshëm.
Punëdhënësit	Punëdhënësit pranojnë shqetësimet e sindikatave dhe shprehen se nuk është qëllimi i tyre të krijojnë një sistem që i vendos punëtorët e përkohshëm në pozita më pak të favorshme se punonjësit e tjerë dhe as të promovojnë idenë se punësimi i punëtorëve të përkohshëm është një strategji për reduktimin e kostove. Punëdhënësit pyesin sindikatat nëse kanë shqetësime të tjera.
Sindikatat	Sindikatat më pas shpjegojnë se: Një shqetësim tjetër i madh është që punëdhënësit përdorin kontratat me afat të caktuar për punonjësit (kontrata të përkohshme pune) për të shmangur parashikimet ligjore për ndërprerjen e marrëdhënieve të punës, pasi për këto lloj kontratash mjafton të mos e rinovosh kur mbaron afati i tyre e nuk kërkohet asgjë më shumë nga ligji. Ajo që i zemëron më shumë është se shumë punëdhënës po përdorin punësimin e punonjësve të përkohshëm për të dobësuar fuqinë e sindikatave.

Sindikatat	Disa agjenci punësimi të përkohshëm punësojnë punëtorë të përkohshëm pa respektuar legjislacionin e sigurimit ndaj papunësisë dhe të ardhurave apo sigurisë dhe shëndetit në punë.
Punëdhënësit	Punëdhënësit falënderojnë sindikatat për ndarjen e shqetësimeve, dhe tani që palët kuptojnë më qartë nevojat dhe shqetësimet e njëra –tjetrës, sugjerojnë që të fillojnë të mendojnë për mënyrat e mundshme të përmbushjes së nevojave të të dyja palëve.

Palët pastaj shkëmbejnë ide mbi gjithë zgjidhjet e mundshme që mund të mendojnë për problemin. Të dyja palët hartojnë një listë me alternativa të cilat në kombinim adresojnë nevojat e të dyja palëve. Pas vlerësimit të alternativave, palët arrijnë këtë marrëveshje:

1. Punëdhënësit mund të përdorin punonjës të përkohshëm vetëm gjatë pikut të prodhimit apo emergjencave.
2. Asnjë punonjës i përkohshëm nuk mund të punësohet për më shumë se dy muaj në vit.
3. Punonjësit e përkohshëm nuk mund të zënë më shumë se 10% të fuqisë punëtore të një punëdhënësi e llogaritur për një mesatare prej 12 muajsh.
4. Çdo agjenci e punësimit të përkohshëm duhet të jetë e regjistruar.
5. Punëtori i përkohshëm nuk mund të paguhet më pak se minimumi i parashikuar për kategorinë e pozicionit të punës që kryhet nga një punëtor i përhershëm që punon me kohë të plotë dhe ka një kontratë pune pa afat në një punë të ngjashme.

Veprimtari: Kostot dhe përfitimet e stileve të ndryshme të negocimit

Rezultatet e të nxënit:
Në përfundim të kësaj veprimtarie nxënësit do të jenë të aftë:

- të konfirmojnë të kuptuarit e qasjeve të ndryshme të negocimit.

Materialet:
Fleta e punës për identifikimin e kostove dhe përfitimeve

Ecuria:
1. Filloni duke thënë sa më poshtë:
Siç mund ta keni parë një nga faktorët që ndikon në rezultatin e negociatave është qasja që përdoret nga negociatori individual në

negociata. Negociatorët duhet të jenë të vetëdijshëm për këto stile në mënyrë që të mund t'i përdorin ato strategjikisht, dhe gjithashtu të kuptojnë se kur këto stile mund të përdoren për të arritur rezultate të mira. Ju keni përvetësuar deri tani se në negociata ka vend si për negocim pozicional, ashtu dhe për negocim të bazuar në interesa apo nevoja. Le të shqyrtojmë më tej kostot dhe përfitimet e secilit stil.

2. Shpjegojuni nxënësve negociatat pozicionale kundrejt atyre të bazuar në interesa duke bërë një përmbledhje të asaj që është mësuar deri tani.

Alternativa A: Puna individuale.

3. Shpërndajuni nxënësve fletën e punës për identifikimin e kostove dhe përfitimeve të stilit të negocimit pozicional dhe atij të bazuar në interesa (nevoja) dhe kërkojuni që ta plotësojnë atë.

4. Shpjegoni kostot dhe përfitimet e stilit të negocimit pozicional dhe atij të bazuar në interesa (nevoja) dhe përmendni shpejt ato aspekte që nuk janë diskutuar më parë me nxënësit

Pyetje për diskutim

Pyesni nëse ka ndonjë pyetje tjetër mbi këtë temë.

Negocimi pozicional

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Negocimi i bazuar në interesa (nevoja)

.....	.....
.....	.....
.....	.....
.....	.....

Alternativa B: Punë në grup

5. Printoni fletën e punës për kostot dhe përfitimet e stilit të negocimit pozicional dhe atij bazuar në interesa (nevoja) ose vizatojeni atë në dërrasë dhe kërkojini nxënësve të rrahin idetë për të identifikuar 3 kosto dhe 3 përfitime për negocimin pozicional dhe 3 kosto dhe 3 përfitime për negocimin e bazuar në interesa (nevoja). Jepuni atyre 15 minuta kohë për të menduar.
6. Pasi të kenë mbaruar, kërkojuni që t'i shkruajnë në diagramë ose në dërrasën e bardhë dhe të diskutojnë rezultatet.
7. Referojuni kostove dhe përfitimeve të stilit të negocimit pozicional dhe atij të bazuar në interesa (nevoja) dhe shpjegoni shpejt ato që nuk janë diskutuar më parë me pjesëmarrësit.

Pyetje për diskutim

Pyesni nëse ka ndonjë pyetje tjetër mbi këtë temë.

Parandalimi dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve të punës në vendin e punës

Siç u përmend më lart, për ta bërë efektive zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës, është e nevojshme që në vendin e punës të promovohen qasjet konsensuale për të parandaluar përshkallëzimin e konflikteve që në zanafillë. Kjo mund të bëhet duke parashikuar një sërë masash dhe nismash për të parandaluar lindjen e konflikteve. Por nëse ato lindin, duhet të krijohet mundësia të zgjidhen sa më shpejt të jetë e mundur, me konsensus dhe mirëkuptim.

Proceset që u japin palëve më shumë mundësi për t'i zgjidhur vetë mosmarrëveshjet, kanë më shumë gjasa të prodhojnë rezultate të kënaqshme që trajtojnë shkaqet e mosmarrëveshjeve dhe forcojnë marrëdhëniet ndërmjet palëve.

Nëse palët dështojnë të zgjidhin çështjet konkrete midis tyre, mosmarrëveshja mund të zgjidhet me anë të ndërhyrjes së një pale të tretë të jashtme, qoftë përmes shërbimeve të siguruara nga shteti apo atyre të sektorit privat. Sidoqoftë, kjo ndërhyrje e jashtme do të duhet të përfshijë palët sa më shumë që të jetë e mundur.

Radha e ndjekur zakonisht kur i referohemi një ndërhyrjeje të një pale të tretë të jashtme është:

- përdorimi i shërbimeve të pajtimit / ndërmjetësimit;
- përdorimi i arbitrazhit;
- përdorimi i mekanizmave gjyqësorë.

Në nivelin e vendit të punës (ndërmarrje, kompani, insitucion), mund të përdoren një sërë procesesh të dobishme për trajtimin e mosmarrëveshjeve. Ato mund të parashikohen në ligj, kontratë kolektive ose nga burime të tjera.

Bisedimet kolektive

Parandalimi i mosmarrëveshjeve në vendin e punës

Bisedimet kolektive janë thelbësore për menaxhimin e marrëdhënieve midis punëmarrësve dhe punëdhënësve në vendin e punës, pasi janë mjeti kryesor që mundëson negociata të drejtpërdrejta midis punonjësve dhe punëdhënësve dhe i lejon ata të arrijnë konsensusin.
Bisedimet kolektive përkufizohen si "të gjitha negociatat që zhvillohen ndërmjet një punëdhënësi, një grupi punëdhënësish ose një ose më shumë organizatash punëdhënësish, si dhe një ose më shumë organizata të punëmarrësve (sindikata) për:

- përcaktimin e kushteve të punës dhe kushteve të punësimit dhe/ose
- rregullimin e marrëdhënieve ndërmjet punëdhënësve dhe punëmarrësve dhe/ose

- rregullimin e marrëdhënieve midis punëdhënësve ose organizatave të tyre dhe një ose disa organizatave të punëmarrësve (sindikatave)”. [7]

Bisedimet kolektive janë një proces negocimi. Negocimi përfshin çdo formë të diskutimit, formal ose jo formal, që ka për qëllim arritjen e një marrëveshjeje. Që bisedimet kolektive të jenë efektive, është e rëndësishme që këto negociata të zhvillohen në mirëbesim. Bisedimet kolektive përfshijnë një proces vendimmarrjeje të përbashkët që ndihmon në krijimin e besimit dhe respektit reciprok midis palëve dhe rritjen e cilësisë së marrëdhënieve të punës. Bisedimet kolektive janë një mekanizëm vullnetar i zgjidhjes së mosmarrëveshjeve, që nënkupton vullnetin e të dy palëve për të vendosur bashkarisht mbi një sërë çështjesh me interes të përbashkët. Të dy palët dëgjojnë cilat janë interesat e njëra-tjetrës, përpiqen të kuptojnë deklaratat dhe pozicionet respektive dhe të gjejnë zgjidhje me mirëkuptim që janë të pranueshme për të dy palët. Fokusi i bisedimeve kolektive janë termat dhe kushtet e punësimit, si dhe rregullimi i marrëdhënieve midis punëdhënësve ose organizatave të punëdhënësve dhe një ose më shumë sindikatave.

Kushtet e punës dhe punësimit përfshijnë çështje të tilla si pagat, orët e punës, shpërblimi vjetor, pushimi vjetor, leja e lindjes, siguria dhe shëndeti në punë, etj.. Çështjet që kanë të bëjnë me marrëdhëniet midis palëve përfshijnë lehtësitë për përfaqësuesit e sindikatës, procedurat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, procedurat për zhvillimin e konsultimeve, bashkëpunimit dhe shkëmbimin e informacionit Zakonisht, në legjislacionin e punës parashikohen standardet minimale, kurse përmes bisedimeve kolektive rritet më tej niveli i mbrojtjes për punëmarrësit.

Rezultat i bisedimeve kolektive është kontrata kolektive, që është një marrëveshje në formë të shkruar midis palëve në lidhje me kushtet e punës dhe të punësimit. Natyra e lirë dhe vullnetare e bisedimeve kolektive nënkupton se rezultatet e negocimit që përfshihen në kontratat kolektive gjenerohen nga vetë palët dhe nuk u imponohen atyre. Marrëveshja e arritur me lidhjen e kontratës kolektive është bazë referimi për çdo problem që paraqitet dhe në këtë mënyrë luan një rol kryesor në parandalimin e përshkallëzimit të konflikteve. Mund të ndodhë që të dalin çështje që nuk janë parashikuar në kontratën kolektive të punës apo

[7] Ky përkufizim gjendet në Nenin 2 të Konventës Nr. 154 të ILO-s mbi Bisedimet Kolektive

të ketë interpretime të ndryshme të klauzolave të kontratës kolektive, të cilat mund të krijojnë vështirësi në marrëdhëniet midis palëve. Për të tilla raste, është e rëndësishme që kontrata kolektive të përfshijë edhe dispozita specifike për parandalimin e mosmarrëveshjeve, të cilat zakonisht quhen "procedura e ankesave".

Bisedimet kolektive, zvogëlojnë rrezikun që punëmarrësit, veçanërisht ata që i përkasin kategorive më të cënueshme, të pranojnë terma dhe kushte të padrejta në punë. Kontratat kolektive, duke qenë të zbatueshme për të gjithë punëmarrësit në një njësi ose një industri, paraqesin avantazhin e mbrojtjes së grupeve të cenueshme ose punëmarrësve, të cilët mund të mos jenë në gjendje të bashkohen në sindikata, siç janë punëtorët migrantë (shtetas të huaj) apo punëtorët që i përkasin njësive të vogla prodhuese.
Bisedimet kolektive kanë kështu një ndikim pozitiv në marrëdhëniet e punës. Zhvillimi dhe përdorimi i bisedimeve kolektive inkurajohet[8] dhe ato duhet të jenë të mundura të realizohen në të gjithë sektorët e veprimtarisë ekonomike.

Bashkëpunimi në vendin e punës

Në çdo vend pune, sado i harmonishëm dhe bashkëpunues të jetë, mosmarrëveshjet apo konfliktet midis punëmarrësve dhe punëdhënësve apo mundësia e krijimit të tyre, janë të pashmangshme.

Për të patur një mjedis të favorshëm dhe marrëdhënie pune të qëndrueshme, konfliktet mund të trajtohen brenda vendit të punës (ndërmarrjes) dhe pa kërkuar mbështetje nga një palë e tretë e jashtme. Ka një sërë çështjesh që janë jashtë fushës së bisedimeve kolektive e që mund të trajtohen nga përfaqësuesit e punëmarrësve dhe punëdhënësve. Për shembull, në Komitetin e Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, përfaqësuesit e punëmarrësve dhe punëdhënësve mund të diskutojnë mbi një sërë çështjesh që kanë të bëjnë me masat e sigurisë dhe shëndetit në punë që duhet të përfshihen në politikën e brendshme të ndërmarrjes.

Për këto raste duhet të ndërmerren iniciativa dhe zbatohen rregullime që nxisin bashkëpunimin dhe përmirësojnë marrëdhëniet midis drejtuesve dhe punëmarrësve për përfitimin e tyre të ndërsjellë dhe për të parandaluar mosmarrëveshjet. Ky grup masash zakonisht quhet "masat e bashkëpunimit në vendin e punës". Masa të tilla përfshijnë shkëmbimin

[8] Shih nenin 4 të Konventës nr. 98 të ILO-s mbi të drejtën e organizimit dhe bisedimet kolektive

e informacionit, bisedat, dëgjimin, diskutimin, negocimin, vendimarrjen.

Inspektimi i Punës

Inspektimi efektiv i punës mund të luajë një rol të rëndësishëm në parandalimin e mosmarrëveshjeve. Ai nënkupton kontrollin që ushtrojnë inspektorët e punës përmes vizitave në ndërmarrje, për të siguruar respektimin e legjislacionit në lidhje me kushtet e punës dhe mjedisin e punës. Vizitat e inspektorëve të punës mund të jenë të planifikuara ose të zhvillohen si rrjedhojë e një ankese të paraqitur nga punëmarrësit.

Gjithashtu inspektorët e punës mund të luajnë edhe rolin e lehtësuesit me qëllim që të promovojnë marrëdhënie industriale bashkëpunuese dhe të parandalojnë që kontradiktat dhe mosdakordësitë të përshkallëzohen në konflikte apo mosmarrëveshje më të mëdha. Zakonisht, masat parandaluese që zbatohen nga inspektorët e punës përfshijnë:

- Informimin e punëmarrësve dhe punëdhënësve dhe komunikimin e qartë të informacionit mbi përmbajtjen e akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi;
- Garantimin se procedurat e pajtueshmërisë/respektimit të ligjit njihen mirë nga palët;
- Monitorimin e zbatimit të akteve ligjore dhe nënligjore, si dhe marrjen dhe zbatimin e sanksioneve përkatëse në rast moszbatimi.

Zgjidhja e mosmarrëveshjeve

Trajtimi i ankesave

Pavarësisht përpjekjeve për të parandaluar mosmarrëveshjet, gjithmonë do të ketë pakënaqësi dhe mbi këtë bazë edhe ankesa. Pakënaqësitë zakonisht lidhen me mospërmbushjen apo mosrespektimin e të drejtave të punëmarrësve të parashikuara në ligje, në kontratën individuale të punës, në kontratën kolektive punës apo rregullat e vendit të punës. Ankesat mund të jenë individuale, kur ato përfshijnë vetëm një punëmarrës, ose kolektive, nëse ato kanë të bëjnë me një grup punëmarrësish në të njëjtën situatë si p.sh. refuzimi i punëdhënësit për të dhënë lejen vjetore, mbajtjet nga pagat, diskriminimi, etj.

Për një mjedis pune sa më të qetë dhe produktiv, është e nevojshme që këto ankesa të adresohen në mënyrë sa më të shpejtë. Në përgjithësi, mënyra e preferuar për të zgjidhur këtë lloj çështjesh është përmes proceseve vullnetare që nxitin dialogun midis dy palëve të përfshira në mosmarrëveshje. Ndodh që procedurat për trajtimin e ankesave dhe mosmarrëveshjeve dakordësohen nga përfaqësuesit e

punëmarrësve dhe punëdhënësve dhe bëhen pjesë e kontratës kolektive të punës. Në raste të tjera, procedurat e ankesave parashikohen në politikat e brendshme të kompanisë.

Rekomandohet që procedura e ankesës të fillojë me një ankesë verbale joformale dhe dialog midis punëmarrësve dhe eprorit direkt si një përpjekje për të adresuar ankesën në mënyrë joformale. Nëse ky hap nuk rezulton i sukseshëm, punëmarrësi duhet të vijojë procedurën në një nivel më të lartë të drejtuesve, duke ndjekur procedurën formale të përcaktuar, e cila ka për qëllim të zgjidhë ankesën brenda vendit të punës. Procedura formale e trajtimit të ankesave mund të parashikojë një sërë hapash që duhet të ndiqen për të përshkallëzuar shqyrtimin e ankesës nga njëri nivel në një nivel tjetër më të lartë hierarkie, nëse punëmarrësi nuk është i kënaqur me trajtimin e saj në hapin pararendës. Nëse edhe me ndjekjen e këtyre hapave, ankesa mbetet e pazgjidhur, atëherë punëmarrësi ose grupi i punëmarrësve kanë të drejtë t'i drejtohen një pale të jashtme të pavarur, duke përdorur procedurat alternative të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve (pajtimin/ndërmjetësimin, arbitrazhin), ose t'i drejtohen gjykatës apo autoriteteve të tjera kompetente për trajtimin e ankesës në varësi të objektit të ankesës (si për shembull inspektoriatit të punës, etj).

Procedurat për shqyrtimin e ankesave funksionojnë më mirë kur ato hartohen në konsultim me përfaqësuesit e punëmarrësve. Ato duhen të kenë formë të shkruar, të jenë të qarta e t'i komunikohen të gjithë punëmarrësve. Vetë procesi i shqyrtimit të ankesës duhet të jetë i thjeshtë dhe i shpejtë. Punëmarrësi duhet të ketë të drejtë të të shoqërohet dhe të ndihmohet nga një person i tretë gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës që mund të jetë një përfaqësues i sindikatës ose një person i zgjedhur nga vetë punëmarrësi. Punëmarrësi që ka paraqitur ankesë nuk duhet të pësojë asnjë paragjykim ose diskriminim apo të ketë pasoja ekonomike për shkak të paraqitjes së ankesës. Pas shqyrtimit të ankesës, vendimi mbi ankesën duhet t'i komunikohet punëmarrësit me shkrim.

Përfshirja e palëve të treta

Pavarësisht vullnetit dhe aftësisë së palëve për të zgjidhur një mosmarrëveshje brenda vendit të punës, disa mosmarrëveshje mund të mbeten të pazgjidhura. Nëse negociatat dështojnë, atëherë palët në mosmarrëveshje mund t'i referohen një pale të tretë të jashtme në përpjekje për ta zgjidhur mosmarrëveshjen. Kjo bëhet duke i'u referuar procedurave të ndërmjetësimit/pajtimit, arbitrazhit ose proceseve gjyqësore sipas procedurave të parashikuara në

kontratën kolektive apo në ligj.

Ndërmjetësimi/pajtimi

Ndërmjetësimi/pajtimi mund të jetë hapi tjetër në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve kur negociatat kanë dështuar. Ky proces mund të konceptohet si një zgjatim i procesit të negocimit. Të dy palët ndihmohen nga ndërmjetësi/ pajtuesi për të arritur konsensusin. Palët kontrollojnë procesin dhe kanë kontrollin e plotë mbi vendimin përfundimtar. Ndërmjetësi/ pajtuesi përmes njohurive, aftësive dhe teknikave të tij/saj ka për detyrë të ndihmojë dhe të mbështesë palët në gjetjen e zgjidhjeve të pranueshme nga të dyja palët.

Kontrata kolektive mund të parashikojë që ndërmjetësimi/pajtimi mund të kryhen nga ndërmjetësit/ pajtuesit që i përkasin një institucioni shtetëror ose nga ndërmjetësit e sektorit privat. Në rastin e parë, shërbimet janë falas për palët, ndërsa në rastin e dytë, palët duhet të përballojnë shpenzimet e procesit.

Arbitrazhi

Arbitrazhit mund t'i drejtohemi nëse negociatat ose ndërmjetësimi /pajtimi dështojnë. Në këtë rast, vendimet që kanë për bazë konsensusin e të dy palëve zëvendësohen nga vendimi i arbitrazhit që merret nga arbitri apo Gjykata e Arbitrazhit, bazuar në provat, pyetjen e tërthortë dhe thëniet e dëshmitarëve që janë të pranishëm gjatë seancës së arbitrazhit.

Arbitri, një palë e tretë e pavarur, përmes vendimit të arbitrazhit, vendos mbi mosmarrëveshjen dhe palët nuk kanë mundësi të kontrollojnë procesin dhe rezultatin e tij. Ndaj është e mundur që palët të mos jenë të kënaqura me vendimin e arbitrazhit dhe mund të ndodhë që të ketë një vendim për mosmarrëveshjen, por jo një zgjidhje të saj. Kjo mund të krijojë situata të tensionuara në marrëdhëniet midis palëve në të ardhmen dhe ta bëjë edhe më të vështirë marrjen e vendimeve me bazë konsensusin.

Prandaj për të qenë efektiv, arbitri duhet gjithmonë të inkurajojë dhe lejojë që palët t'u rikthehen shërbimeve të ndërmjetësimit/ pajtimit edhe pas fillimit të arbitrazhit. Arbitri duhet të jetë i paanshëm. Ai duhet thjesht të arbitrojë mosmarrëveshjen e të marrë një vendim për të.

Gjykimi

Gjykimi, procesi më formal dhe institucional midis atyre që u diskutuan më sipër, zhvillohet në gjykatë. Mosmarrëveshja trajtohet nga një palë e tretë e jashtme që bën një zgjidhje përfundimtare, dhe mund të jetë i kushtueshëm, si nga pikëpamja e burimeve financiare, ashtu dhe

kohës së nevojshme. Palët zakonisht nuk kanë kontroll mbi procesin dhe rezultatin, i cili është përfundimtar dhe ligjërisht i detyrueshëm. Ekziston një probabilitet i lartë që palët të mos jenë të kënaqura me rezultatin përfundimtar, dhe në këtë rast, mund të merret një vendim për mosmarrëveshjen, por ajo të mbetet e pazgjidhur.

SHTOJCE

Standardet ndërkombëtare të punës

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) është agjencia e vetme trepalëshe e Organizatës së Kombeve të Bashkuara, e cila që nga viti 1919, mbledh bashkë qeveritë, punëdhënësit dhe punëmarrësit e Shteteve anëtare të saj, për të vendosur standardet e punës, për të zhvilluar politika dhe për të hartuar programe që promovojnë punë të denjë për të gjithë gratë dhe burrat.[9]

Standardet ndërkombëtare të punës janë instrumente ligjore të hartuara nga partnerët e ILO-s (qeveritë, punëdhënësit dhe punëmarrësit) dhe që përcaktojnë parimet dhe të drejtat themelore në punë. Ato janë konventa (ose protokolle) të cilat janë traktate ndërkombëtare ligjërisht të detyrueshme që mund të ratifikohen nga vendet anëtare, ose rekomandime, të cilat shërbejnë si udhëzime jo ligjërisht të detyrueshme. Në shumë raste, një konventë formulon parimet themelore që duhen zbatuar nga vendet ratifikuese, ndërsa një rekomandim përkatës plotëson konventën duke dhënë udhëzime më të hollësishme se si ajo mund të zbatohet. Rekomandimet mund të jenë gjithashtu autonome, d.m.th. të mos jenë të lidhura me asnjë konventë.

Konventat dhe rekomandimet e hartuara nga përfaqësues të qeverive, punëdhënësve dhe punëmarrëse, miratohen në Konferencën vjetore Ndërkombëtare të Punës. Pas miratimit të një standarti,, sipas nenit 19 (6) të Kushtetutës së ILO-s, shtetet anëtare duhet t'ia paraqesin atë për shqyrtim autoritetit të tyre kompetent (normalisht parlamentit) brenda një periudhe prej dymbëdhjetë muajsh. Në rastin e konventave, kjo nënkupton shqyrtimin në lidhje me ratifikimin e tyre. Nëse ratifikohet, një konventë zakonisht hyn në fuqi për atë vend një vit pas datës së ratifikimit. Vendet ratifikuese marrin përsipër të zbatojnë konventën në fjalë në legjislacionin dhe praktikën kombëtare dhe të raportojnë mbi zbatimin e saj në intervale të rregullta. Nëse është e nevojshme, ILO siguron asistencë teknike. Gjithashtu në rast shkeljesh të konventës mund të vihen në lëvizje procedurat e ankimimit ndaj vendeve që e kanë ratifikuar atë. ILO miraton gjithashtu edhe instrumente të tjerë ligjorë, siç janë deklaratat dhe rezolutat që përmbajnë deklarata zyrtare dhe autoritare që riafirmojnë rëndësinë që partnerët trepalësh i bashkëlidhin disa parimeve dhe vlerave të caktuara.

[9] Shih https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm

Konventat Themelore

Organi qeverisës i ILO-s ka identifikuar tetë konventa "themelore". Këto instrumente janë përcaktuar si të tilla sepse ato mbulojnë tema të konsideruara si parime dhe të drejta themelore në punë.

Këto janë:

- Liria e organizimit dhe njohja efektive e së drejtës për bisedime kolektive;
- Eliminimi i të gjitha formave të punës së detyruar ose të detyrueshme;
- Eliminimi efektiv i punës së fëmijëve; dhe
- Eliminimi i diskriminimit në lidhje me punësimin dhe profesionin.

Këto parime përfshihen gjithashtu edhe në Deklaratën e ILO-s mbi parimet dhe të drejtat themelore në punë (1998).[10]

Tetë konventat themelore janë:

- **Konventa nr. 87** për lirinë e organizmit dhe mbrojtjen e të drejtës për t'u organizuar, 1948
- **Konventa nr. 98** mbi të drejtën e organizimit dhe bisedimet kolektive, 1949
- **Konventa nr. 29** mbi punën e detyruar, 1930 (dhe Protokolli i saj i vitit 2014)
- **Konventa nr. 105** mbi eliminimin e punës së detyruar, 1957
- **Konventa nr. 138** mbi moshën minimale, 1973
- **Konventa nr. 182** mbi format më të këqija të punës së fëmijëve, 1999
- **Konventa nr. 100** mbi shpërblimin e barabartë, 1951
- **Konventa nr. 111** mbi diskriminimin (punësim dhe profesion), 1958.

[10] Shih https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm

Konventat (prioritare) të qeverisjes

Organi qeverisës i ILO-s ka identifikuar gjithashtu katër konventa të tjera si instrumente qeverisjeje (ose përparësie), duke inkurajuar shtetet anëtare që t'i ratifikojnë ato për shkak të rëndësisë së tyre për funksionimin e sistemit ndërkombëtar të standardeve të punës. Deklarata e ILO-s për drejtësinë sociale për një globalizim të drejtë, thekson rëndësinë e këtyre konventave nga këndvështrimi i qeverisjes.

Katër konventat e qeverisjes janë:

- **Konventa nr. 81** mbi inspektimin e punës, 1947 (dhe Protokolli i saj i vitit 1995)
- **Konventa nr. 129** mbi inspektimin e punës (Bujqësi), 1969
- **Konventa nr. 144** mbi konsultimet trepalëshe (Standardet ndërkombëtare të punës), 1976
- **Konventa nr. 122** mbi politikën e punësimit, 1964

Konventat

Konventa nr. 87 mbi lirinë e organizmit dhe mbrojtjen e së drejtës për t'u organizuar, 1948

Kjo konventë themelore përcakton të drejtën e punëmarrësve dhe punëdhënësve për të krijuar dhe për t'iu bashkuar organizatave përkatëse sipas zgjedhjes së tyre pa pasur nevojë për autorizim paraprak. Organizatat e punëmarrësve dhe ato të punëdhënësve organizohen lirisht dhe nuk mund të shpërndahen apo pezullohen nga autoritetet administrative. Ato kanë të drejtë të krijojnë vetë apo t'u bashkohen federatave dhe konfederatave, të cilat nga ana tjetër mund të anëtarësohen në organizata ndërkombëtare të punëmarrësve dhe punëdhënësve. Kjo konventë është ratifikuar nga Shqipëria.

Teksti i plotë mund të gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Konventa nr. 98 mbi të drejtën e organizimit dhe bisedimeve kolektive, 1949

Kjo konventë themelore parashikon që punëmarrësit gëzojnë mbrojtje të përshtatshme ndaj akteve diskriminuese anti-sindikale, të tilla si detyrimi që punëmarrësi të mos anëtarësohet në një sindikatë ose të heqë dorë nga anëtarësia në sindikatë për t'u punësuar, apo pushimi nga puna i një punëmarrësi për shkak të anëtarësimit të tij në një sindikatë apo pjesëmarrjes në aktivitetet e saj. Organizatat e punëmarrësve dhe ato të punëdhënësve gëzojnë mbrojtje të përshtatshme ndaj çdo veprimi ndërhyrjeje nga njëra-tjetra, në veçanti krijimi i organizatave të punëmarrësve të cilat janë nën mbizotërimin e punëdhënësve ose organizatave të tyre, ose mbështetja e organizatave të punëmarrësve me mjete financiare ose mjete të tjera me qëllim vendosjen e tyre nën kontrollin e punëdhënësve ose organizatave të punëdhënësve. Konventa gjithashtu parashikon të drejtën për bisedime kolektive (për më shumë referojuni pjesës së bisedimeve kolektive). Kjo konventë është ratifikuar nga Shqipëria.

Teksti i plotë mund në gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO

Konventa nr. 135 mbi përfaqësuesit e punëmarrësve, 1971

Përfaqësuesit e punëmarrësve në një ndërmarrje gëzojnë mbrojtje efektive ndaj çdo veprimi paragjykues ndaj tyre, përfshirë pushimin nga puna, për shkak të statusit ose aktivitetit të tyre si përfaqësues të punëmarrësve ose anëtarësimit në sindikatë apo pjesëmarrjes në aktivitetet sindikale, për aq sa veprojnë në përputhje me ligjet ekzistuese ose kontratat kolektive apo rregullime të tjera të rëna dakord bashkërisht.

Sipas rastit, përfaqësuesve të punëmarrësve duhet t'u ofrohen lehtësira në ndërmarrje, për t'u krijuar atyre mundësi që t'i kryejnë funksionet e tyre me përpikmëri dhe efikasitet. Kjo konventë është ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr.8185, datë 23.1.1997.[11]

Teksti i plotë mund të gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135

Konventa nr. 150 mbi administratën e punës, 1958

Vendeve ratifikuese u kërkohet të sigurojnë, në një mënyrë të përshtatshme me kushtet kombëtare, organizimin dhe funksionimin efektiv në territorin e tyre të një sistemi të administratës së punës, funksionet dhe përgjegjësitë e të cilës janë të mirëkoordinuara.

Sistemi i administratës së punës do të jetë përgjegjës për formulimin, zbatimin dhe mbikëqyrjen e standardeve kombëtare të punës; punësimin dhe zhvillimin e burimeve njerëzore; studime, hulumtime dhe statistika mbi punën; dhe do të sigurojë mbështetje për marrëdhëniet e punës. Ai duhet të garantojë gjithashtu pjesëmarrjen e punëmarrësve dhe punëdhënësve dhe organizatave të tyre në hartimin e politikave kombëtare të punës. Personeli i administratës së punës duhet të ketë statusin, mjetet materiale dhe burimet financiare të nevojshme për kryerjen efektive të detyrave të tyre. Kjo konventë është ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr.8910, datë 6.6.2002.[12]

Teksti i plotë mund të gjendet në:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C150

Konventa nr. 151 mbi marrëdhëniet e punës (shërbimi publik), 1978

Punonjësit publikë, siç përcaktohet nga Konventa, do të gëzojnë mbrojtje të përshtatshme ndaj akteve të diskriminimit anti-sindikal në lidhje me punësimin e tyre, dhe organizatat e tyre do të gëzojnë pavarësi të plotë nga autoritetet publike, si dhe mbrojtje të përshtatshme nga çdo veprim i ndërhyrjes nga një autoritet publik në krijimin, funksionimin ose administrimin e tyre. Kjo konventë është ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr. 8426, datë 7.12.1998.[13]

Teksti i plotë mund të gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151

[11] Shih http://qbz.gov.al/eli/ligj/1997/01/23/8185
[12] Shih https://qbz.gov.al/eli/ligj/2002/06/06/8910
[13] Shih https://qbz.gov.al/eli/ligj/1998/12/07/8426

Konventa nr. 154 mbi bisedimet kolektive, 1981

Konventa përkufizon bisedimet kolektive dhe bën thirrje për promovimin e tyre në të gjitha degët e veprimtarisë ekonomike, përfshirë shërbimin publik. Kjo konventë është ratifikuar nga Shqipëria me ligjin nr. 8856, datë 7.2.2002.[14]

Teksti i plotë mund të gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154

Konventa nr. 158 mbi përfundimin e marrëdhënieve të punës, 1982

Ky instrument përcakton parimin që ndërprerja e marrëdhënieve të punës së një punëmarrësi nuk mund të bëhet nëse nuk ka një arsye të vlefshme që lidhet me aftësitë ose sjelljen e punëmarrësit, apo me kërkesat operacionale të ndërmarrjes, institucionit ose shërbimit.

Arsyet e largimit nga puna që nuk konsiderohen të vlefshme përfshijnë anëtarësimin në sindikatë ose pjesëmarrjen në aktivitetet e saj, paraqitjen e një ankese kundër punëdhënësit, shkaqe të tilla si raca, ngjyra, seksi, statusi martesor, përgjegjësitë familjare, shtatzënia, feja, mendimi politik, prejardhja kombëtare ose origjina shoqërore, mungesa e përkohshme për shkak të sëmundjes, ose mungesa në punë gjatë lejes së lindjes. Nëse një punëmarrës individual largohet nga puna, ai ose ajo do të kenë të drejtën të mbrojnë veten kundër çdo pretendimi. Në rastet e pushimeve kolektive nga puna, qeveritë duhet të inkurajojnë punëdhënësit të konsultohen me përfaqësuesit e punëmarrësve dhe të krijojnë alternativa kundrejt pushimeve kolektive nga puna (si për shembull ngrirje të punësimeve ose zvogëlimin e kohës së punës).

Konventa gjithashtu rregullon çështje që lidhen me pagesën për shkurtimin nga puna, periudhën e njoftimit, procedurat e apelimit kundër largimit nga puna, siguracionit të papunësisë dhe njoftimit paraprak të autoriteteve shtetërore në rastet e pushimeve kolektive nga puna.

Teksti i plotë mund të gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

[14] Shih https://qbz.gov.al/eli/ligj/2002/02/07/8856

Rekomandimet

Rekomandimi nr. 92 mbi pajtimin dhe arbitrimin vullnetar, 1951

Ky rekomandim sugjeron ngritjen dhe vënien në dispozicion të një mekanizmi për pajtimin vullnetar, pa pagesë dhe të shpejtë, të përshtatshëm për kushtet kombëtare, për të ndihmuar në parandalimin dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve industriale midis punëdhënësve dhe punëmarrësve.

Teksti i plotë gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312430,en:NO

Rekomandimi nr 94. mbi bashkëpunimin në nivel ndërmarrjeje, 1952

Ky rekomandim sugjeron që të ndërmerren veprime adekuate për të promovuar në nivel ndërmarrjeje konsultimin dhe bashkëpunimin midis punëdhënësve dhe punëmarrësve për çështje me interes të përbashkët, që nuk janë brenda fushës së veprimit të mekanizmit të bisedimeve kolektive, ose që normalisht nuk trajtohen nga mekanizma të tjerë që kanë lidhje me përcaktimin e termave dhe kushteve të punësimit.

Teksti i plotë mund të gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R094

Rekomandimi nr 113 mbi konsultimin (në nivel industrie dhe kombëtar), 1960

Rekomandimi sugjeron që shtetet duhet të marrin masa të përshtatshme me kushtet kombëtare, për të promovuar konsultime dhe bashkëpunim efektiv midis qeverisë dhe organizatave të punëdhënësve dhe atyre të punëmarrësve në nivel industrie dhe kombëtar, si dhe midis këtyre organizatave.

Teksti i plotë mund të gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312451

Rekomandimi nr. 129 për komunikimin brenda ndërmarrjes, 1967

Rekomandimi sugjeron që secili Shtet Anëtar duhet të ndërmarrë veprimet e duhura për të sjellë në vëmendje tek personat, organizatat dhe autoritetet dispozitat e këtij rekomandimi që kanë të bëjnë me krijimin dhe zbatimin e politikave për komunikimin midis drejtuesve dhe punëmarrësve brenda ndërmarrjeve.

Teksti i plotë mund të gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R129

Rekomandimi nr. 130 mbi shqyrtimin e ankesave, 1967

Ky rekomandim rregullon të drejtat dhe kushtet për paraqitjen e ankesave nga punëmarrësit. Në mënyrë të veçantë, çdo punëmarrës, i cili vepron individualisht ose së bashku me punëmarrësit e tjerë, duhet të ketë të drejtën të paraqesë një ankesë pa pësuar asnjë paragjykim si rezultat i saj. Për më tepër, rekomandimi përcakton që çdo ankesë e paraqitur duhet të shqyrtohet përmes një procedure efektive, e cila është e hapur për të gjithë punëmarrësit.

Më tej thuhet se shkaqet për një ankesë mund të jenë çdo masë ose situatë që ka të bëjë me marrëdhëniet midis punëdhënësit dhe punëmarrësit ose që ndikon ose mund të ndikojë në kushtet e punësimit të një ose disa punëmarrësve në ndërmarrje kur ajo masë ose situatë është në shkelje apo bie ndesh me dispozitat e një kontrate kolektive të zbatueshme ose të një kontrate individuale të punës, me rregulloret e punës, me aktet ligjore ose nënligjore apo me zakonet ose praktikat në profesionin, degën e veprimtarisë ekonomike ose në vend, duke pasur parasysh parimet e mirëbesimit.

Teksti i plotë mund të gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312468,en:NO

Rekomandimi nr. 158 mbi administratën e punës,1978

Rekomandimi çon më tej parimet e vendosura nga Konventa nr. 150 dhe sugjeron mënyra për të përmirësuar strukturën dhe funksionimin e sistemit

të administratës së punës.

Ai thekson faktin që organet kompetente brenda sistemit të administratës së punës duhet, në konsultim me punëdhënësit dhe punëmarrësit, dhe bazuar në aktet ligjore dhe nënligjore kombëtare, të marrin pjesë aktive në përgatitjen, zhvillimin, miratimin, zbatimin dhe rishikimin e standardeve të punës, si dhe në përmirësimin e marrëdhënieve të punës, punësimit dhe hulumtimit mbi aspektet e punës.

Teksti i plotë mund të gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R158

Rekomandimi nr. 159 mbi marrëdhëniet e punës (shërbimi publik), 1978

Rekomandimi plotëson Konventën nr. 151 për marrëdhëniet epunës (shërbimi publik). Ai sugjeron parime udhëzuese në lidhje me procedurat për njohjen e organizatave të punonjësve publikë dhe dhënien e të drejtave të parashikuara në Konventën mbi marrëdhëniet e punës (administrata publike), në vendet në të cilat zbatohen këto procedura.

Teksti i plotë mund të gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R159

Rekomandimi nr. 163 mbi bisedimet kolektive, 1981

Ky rekomandim shtjellon më tej Konventën nr. 154 mbi bisedimet kolektive dhe sugjeron kushtet për të promovuar bisedimet kolektive në nivel kombëtar, në përputhje me masat dhe modalitetet e përshtatshme me kushtet kombëtare.

Teksti i plotë mund të gjendet në linkun:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163

Kuadri shqiptar për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës

Shteti shqiptar ka hartuar dhe miratuar ligje dhe ka ngritur institucione të cilat kanë për synim të rregullojnë marrëdhëniet e punës dhe të mbrojnë interesat e punëtorëve dhe punëdhënësve në botën e punës.

Kuadri ligjor shqiptar, i cili parashikon dhe rregullon ushtrimin e të drejtave në punë dhe aspekte të tjera që lidhen me marrëdhëniet në punë përfshin dispozitat Kushtetuese[15], Konventat Ndërkombëtare të Punës[16], Kodin e Punës[17] apo ligje të tjera të posaçme që rregullojnë marrëdhëniet e punës për kategori të caktuara punonjësish[18], legjislacionin për sigurinë dhe shëndetin në punë[19], legjislacionin për mbrojtjen nga diskriminimi[20], legjislacionin për barazinë gjinore në shoqëri[21], legjislacionin për sigurimet shoqërore[22] dhe shëndetësore[23], etj.

Të drejtat dhe detyrimet lidhur me marrëdhënien e punës sipas Kodit të Punës rregullohen sipas përparësisë nga këto burime:

[15] Për më shumë shih Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë
[16] Për më shumë shih Ratifikimet e Konventave të ILO-s: Ratifikimet nga Shqipëria
[17] Për më shumë shih Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë
[18] Për shembull ligjin nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil", i ndryshuar, i cili rregullon marrëdhënien juridike ndërmjet shtetit dhe nëpunësit civil (pra marrëdhëniet e punës në shërbimin civil) etj.
[19] Për më shumë shih ligjin nr.10 237, datë 18.2.2010 "Për sigurinë dhe shëndetin në punë" i ndryshuar
[20] Për më shumë shih ligjin nr. 10 221, datë 4.2.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi", i ndryshuar
[21] Për më shumë shih ligjin nr. 9970, datë 24.7.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri"
[22] Për më shumë shih ligjin nr.7703, datë 11.5.1993 "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar
[23] Për më shumë shih ligjin Nr.10 383, datë 24.2.2011 "Për sigurimin e detyrueshëm të kujdesit shëndetësor në Republikën e Shqipërisë", i ndyshuar

Kushtetuta është ligji më i lartë në Republikën e Shqipërisë. Në kreun IV të Kushtetutës afirmohen të drejtat ekonomike, sociale dhe kulturore. Një nga të drejtat që parashikohen është dhe e drejta për punësim. Sipas nenit 49 të Kushtetutës: "Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme që ka zgjedhur ose pranuar vetë". Pra në nivel kushtetues njihet e drejta e gjithësecilit për të punuar dhe fituar mjetet e jetesës me punë të ligjshme dhe për të zgjedhur profesionin, vendin e punës dhe kualifikimin profesional në liri të plotë. Për më tepër, Kushtetuta afirmon dhe të drejtën, sipas një sistemi të caktuar me ligj, të mbrojtjes shoqërore të punës për të punësuarit, të drejtën e sigurimeve shoqërore në pleqëri ose në rast paaftësie për punë, të drejtën e ndihmës për këdo që mbetet pa punë për shkaqe të pavarura nga vullneti i tij dhe kur nuk ka mjete të tjera jetese. Më tej, Kushtetuta parashikon dhe garanton dhe disa liri themelore të cilat lidhen me të drejtën e organizimit kolektiv të punëmarrësve për të mbrojtur interesat e tyre të punës dhe të drejtën e grevës që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës.

Pjesë e shkëputur nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë

Neni 49

1. Secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional.
2. Të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës.

Neni 50

Të punësuarit kanë të drejtë të bashkohen lirisht në organizata sindikale për mbrojtjen e interesave të tyre të punës.

Neni 51

1. E drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës, është e garantuar.
2. Kufizime për kategori të veçanta të punësuarish mund të vendosen me ligj për t'i siguruar shoqërisë shërbimet e domosdoshme.

Neni 52

1. Kushdo ka të drejtën e sigurimeve shoqërore në pleqëri ose kur është i paaftë për punë, sipas një sistemi të caktuar me ligj.
2. Kushdo, kur mbetet pa punë për shkaqe të pavarura nga vullneti i tij dhe kur nuk ka mjete të tjera jetese, ka të drejtën e ndihmës në kushtet e parashikuara me ligj.

Shqipëria ka ratifikuar 54 Konventa dhe 2 Protokolle të ILO-s, përfshirë këtu edhe tetë Konventat themelore dhe katër Konventat e qeverisjes. Kushtetuta parashikon se marrëveshjet ndërkombëtare të ratifikuara bëhen pjesë e sistemit të brendshëm juridik, pasi botohen në Fletoren Zyrtare të Republikës së Shqipërisë. Ato zbatohen në mënyrë të drejtpërdrejtë, përveç rasteve kur nuk janë të vetë-zbatueshme dhe për zbatimin e tyre kërkohet nxjerrja e një ligji.

Kodi i Punës është ligji që rregullon marrëdhëniet e punës në Republikën e Shqipërisë me përjashtim të punësimit të personave që rregullohen me ligj të veçantë, si për shembull punësimi i nëpunësve civil që rregullohet nga ligji i posaçëm nr. 152/2013 "Për nëpunësin civil" të ndryshuar. Gjithsesi, dispozita të veçanta të Kodit të Punës zbatohen edhe ndaj personave, punësimi i të cilëve rregullohet me ligj të veçantë, në rast se ligji i veçantë nuk parashikon zgjidhje për probleme që lidhen me marrëdhëniet e punës.

Marrëdhënia e punës mund të përkufizohet si një marrëdhënie ligjore midis punëdhënësve dhe punëmarrësve, përmes së cilës krijohen të drejta dhe detyrime reciproke midis tyre. Kjo marrëdhënie formalizohet në dokumentin e quajtur kontrata e punës. Punëdhënësit dhe punëmarrësit me anë të kontratës së punës rregullojnë marrëdhëniet e tyre me njëri-tjetrin, duke përcaktuar termat dhe kushtet e punësimit, si dhe mundësinë e mënyrat e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve që mund të lindin gjatë zhvillimit të marrëdhënieve të punës. Marrëdhëniet e punët mund të kategorizohen në marrëdhënie individuale (që krijohen midis punëdhënësit dhe një punëmarrësi individual) ose kolektive (që krijohen midis punëdhënësit/organizatës së punëdhënësve dhe organizatës/ve sindikale), dhe rrjedhimisht bëhet dallimi midis kontratave individuale të punës dhe kontratave kolektive të punës.

Më konkretisht, marrëdhënia individuale e punës përcaktohet dhe rregullohet në kontratën individuale të punës që lidhet midis një punëmarrësi individual dhe punëdhënësit të tij. Në kontratën individuale të punës punëmarrësi merr përsipër të ofrojë punën ose shërbimin e vet për një periudhë të caktuar ose të pacaktuar kohe, në kuadër të organizimit dhe të urdhrave të një personi tjetër, të quajtur punëdhënës, i cili merr përsipër të paguajë një shpërblim.[24]

[24] Shih Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë, neni 12

Kontrata individuale e punës lidhet dhe ndryshohet me shkrim dhe ajo duhet të përcaktojë në brendinë e saj një minimum elementesh thelbësore që parashikon ligji.

Nëse kontrata nuk është lidhur me shkrim duke përcaktuar të gjithë elementët e kërkuar nga ligji brenda 7 ditëve nga punësimi, punëdhënësi gjobitet nga inspektori i punës me gjobë deri në 30 fishin e pagës minimale.[25]

Elementet thelbësore që duhet të përfshihen në kontratën individuale të punës

- identiteti i palëve;
- vendi i punës;
- përshkrimi i përgjithshëm i punës;
- data e fillimit të punës;
- kohëzgjatja, kur palët lidhin kontratë me afat të caktuar;
- kohëzgjatja e pushimeve të paguara;
- afati i njoftimit për zgjidhjen e kontratës;
- elementet përbërëse të pagës dhe data e dhënies së saj;
- koha normale javore e punës;
- referenca në kontratën kolektive në fuqi;
- periudha e provës;
- llojet dhe procedurat e masave disiplinore, nëse nuk ka kontratë kolektive.

Ndërsa marrëdhënia individuale e punës rregullohet në kontratën individuale të punës, marrëdhënia kolektive e punës rregullohet në kontratën kolektive të punës që lidhet nga një ose disa punëdhënës ose organizata punëdhënësish nga njëra anë dhe një ose disa sindikata nga ana tjetër. [26]

Në kontratën kolektive të punës palët bien dakord dhe përcaktojnë dispozitat për kushtet e punësimit, lidhjen, përmbajtjen dhe ndërprerjen e kontratave individuale të punës, trajnimin profesional, si dhe dispozita që rregullojnë marrëdhëniet midis palëve. Kontrata kolektive mund të parashikojë çështje të tilla si fusha e veprimit dhe kohëzgjatja e kontratës kolektive, rregulla për sigurinë dhe

[25] Kodi i Punës, Neni 21, pika 1, 3 dhe 4, dhe neni 202, pika 2
[26] Kodi i Punës, Neni 160

shëndetin në punë, leje vjetore e paguar, raste përjashtimore kur punohet në ditët e pushimit zyrtar, puna jashtë orarit dhe pagesa për punë jashtë orarit, koha e punës dhe periudhat e pushimit, niveli i pagave, pagesat në natyrë, pagesa e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, liritë sindikale, përgjegjësinë dhe sanksionet në rast të shkeljes së detyrimeve, procedurat e shqyrtimit dhe dhënies së masave disiplinore dhe procedurat për trajtimin e ankesave dhe zgjidhjen e mosmarrëveshjeve, kohëzgjatjen e periudhës së provës, procedurat për zgjidhjen miqësore të mosmarrëveshjeve të punës, procedurat për parandalimin dhe zgjidhjen e ankesave për diskriminim, procedurat e informimit dhe këshillimit të punëmarrësve etj.

Me qëllim lidhjen e kontratës kolektive, çdo organizatë përfaqësuese sindikale, e krijuar në bazë të ligjit, mund t'i kërkojë çdo punëdhënësi ose çdo organizate punëdhënësish fillimin e bisedimeve për lidhjen e kontratës kolektive të punës në nivel ndërmarrjeje, ndërmarrjesh ose degësh aktiviteti, në favor të një ose disa kategorive profesionale. Kjo e drejtë mund të ushtrohet edhe së bashku, nga disa organizata sindikale. Organizata ose grupi i sindikatave që ka numrin më të madh të anëtarëve punëmarrës në ndërmarrje ose degë, vlerësohet si organizata më e përfaqësuar për zhvillimin e bisedimeve kolektive. Gjatë bisedimeve kolektive palët negociojnë në lidhje me çështjet që do të përfshihen në kontratën kolektive dhe përcaktojnë përmbajtjen e kontratës kolektive që do të lidhet mes palëve. Rezultati i bisedimeve kolektive që realizohen me sukses nga palët negociuese është dakordësimi dhe nënshkrimi i kontratës kolektive. Me nënshkrimin e kontratës kolektive, kjo e fundit zbatohet ndaj gjithë punëmarrësve të punëdhënësit, pavarësisht nëse janë anëtarë ose jo të organizatës sindikale kontraktuese.

Në marrëdhëniet e punës, qofshin ato individuale apo kolektive, punëdhënësit, përfaqësuesit e punëdhënësve, punëmarrësit dhe përfaqësuesit e punëmarrësve duhet të udhëhiqen nga parimi i mirëbesimit, drejtësisë dhe bashkëpunimit me njëri-tjetrin. Ata duhet të informojnë njëri-tjetrin për të gjitha faktet, kushtet, si dhe ndryshimet e tyre, të cilat janë të rëndësishme për ushtrimin e të drejtave dhe përmbushjen e detyrimeve.[27]

[27] Neni 11/1 i Kodit të Punës

Kodi i Punës përcakton një detyrim të përgjithshëm të punëdhënësve për të informuar dhe për të kryer konsultime me përfaqësuesit e punëmarrësve.[28] Në kuadër të këtij detyrimi ligji përkufizon kuptimin e termave "informim", "konsultim" dhe "përfaqësuesi i punëmarrësve". Sipas këtij përkufizimi "informim", është transmetimi i të dhënave nga punëdhënësi te përfaqësuesit e punëmarrësve, për t'u bërë të mundur atyre njohjen dhe shqyrtimin e çështjes, "konsultimi" është shkëmbimi i ideve dhe vendosja e dialogut ndërmjet punëdhënësit dhe përfaqësuesit të punëmarrësve, ndërsa "përfaqësuesi i punëmarrësve" është përfaqësuesi i organizatës sindikale ose, në mungesë të saj, përfaqësues i zgjedhur nga punëmarrësit.

Punëdhënësi duhet të informojë rregullisht përfaqësuesit e punëmarrësve dhe të zhvillojë konsultime me ta. Kjo duhet të ndodhë së paku, një herë në vit, për aktivitetet aktuale dhe të ardhshme të ndërmarrjes, situatën ekonomike dhe gjendjen e marrëdhënieve të punësimit. Gjithashtu para marrjes së vendimit për riorganizimin e shoqërisë dhe vendimeve të tjera, të cilat mund të kenë efekte të rëndësishme dhe thelbësore në organizimin e punës në ndërmarrje, si dhe në statusin ligjor të punonjësve, punëdhënësi duhet të informojë përfaqësuesit e punëmarrësve dhe të zhvillojë konsultime me ta për arsyet e këtyre vendimeve, pasojat ligjore, ekonomike e sociale për punëmarrësit, si dhe për çdo masë që synon të shmangë ose zbutë pasojat e pritshme.

[28] Neni 33/1 i Kodit të Punës

Zgjidhja e mosmarrëveshjeve të punës

Mosmarrëveshjet individuale të punës

Ndonëse Kodi i Punës nuk përmban një përkufizim ligjor të mosmarrëveshjes individuale të punës, konflikti individual i punës mund të përkufizohet si mosmarrëveshje që zhvillohet ndërmjet një punëdhënësi dhe një punëmarrësi që punon për atë punëdhënës, në lidhje me të drejta dhe detyrime që përcaktohen në ligj, në kontratën kolektive të punës që zbatohet për punëmarrësin në fjalë apo në kontratën individuale të punës. Kodi i Punës në nenet 140-158 trajton zgjidhjen e kontratës së punës dhe pasojat e saj, ku përcaktohet gjykata si organi kompetent për zgjidhjen përfundimtare të konfliktit mes palëve dhe rregullimin e pasojave. Gjithashtu gjykata është kompetente për të zgjidhur çdo mosmarrëveshje individuale lidhur me zbatimin e kontratës kolektive të punës.

Gjithsesi, punëdhënësi dhe punëmarrësi para se t'i drejtohen rrugës gjyqësore mund t'i zgjidhin mosmarrëveshjet e tyre individuale jashtëgjyqësisht nëpërmjet diskutimit dhe negocimit të drejtpërdrejtë, nëpërmjet procedurave të brendshme për zgjidhjen e ankesave/mosmarrëveshjeve apo t'i drejtohen mekanizmit të ndërmjetësimit të parashikuar nga ligji nr. 10385, datë 24.2.2011 "Për zgjidhjen me ndërmjetësim të mosmarrëveshjeve", i ndryshuar. Gjithashtu për trajtimin e ankesave të punëmarrësve që kanë të bëjnë me marrëdhëniet e punës janë ngritur dhe organe të tjera të posaçme shtetërore, të tilla si Inspektoriati i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, Komisioneri për mbrojtjen nga diskriminimi, etj.

Diskutimi dhe negocimi në konfliktet individuale të punës nuk është i parashikuar në Kodin e Punës, por mund të jetë pjesë e parashikimeve të kontratës kolektive apo individuale të punës apo në rregulloret e brendshme të punëdhënësit. Në këtë rast palët angazhohen drejtpërdrejtë dhe vendosin vetë për zgjidhjen më të mirë të mosmarrëveshjeve pa përfshirjen e palëve të treta. Në rast se një punëmarrës ka një konflikt me punëdhënësin, ai mund të kërkojë ndihmën e sindikatës ku është i anëtarësuar.

Palët në një konflikt individual mund t'i drejtohen dhe mekanizmit të ndërmjetësimit privat të ngritur sipas ligjit nr. 10385, datë 24.2.2011 "Për ndërmjetësimin në zgjidhjen e mosmarrëveshjeve", i ndryshuar. Palët mund të përcaktojnë si klauzolë në kontratën individuale ose kontratën kolektive prej nga rrjedh kontrata individuale e punës, që para se t'i drejtohen gjykatës zgjidhja e mosmarrëveshjeve mes tyre të bëhet nëpërmjet ndërmjetësimit ose të vendosin të referojnë mosmarrëveshjen e tyre

tek një ndërmjetës pas lindjes së mosmarrëveshjes. Në këtë rast ato zgjedhin bashkërisht ndërmjetës të licencuar dhe regjistruar pranë Regjistrit të Ndërmjetësve që mbahet nga Ministria e Drejtësisë.

Përveç sa më sipër, palët mund të drejtohen dhe në organe të tjera të posaçme administrative të tilla si Inspektoriati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore[29] për shkelje të legjislacionit të punës, Komisioneri për mbrojtjen nga diskriminimi[30] për rastet e pretenduara të diskriminimit në punë etj.

Punëmarrësi apo organizata sindikale e punëmarrësve ku ai është anëtar, nëse ka një të tillë, ka të drejtë të ankohet, me shkrim apo me gojë, pranë Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Shoqërore, nëse punëdhënësi shkel dispozita të legjislacionit të punës.[31] Në rast se inspektori i punës konstatojnë se punëdhënësi nuk ka zbatuar dispozitat ligjore për orët e punës, ditët e pushimit, festat zyrtare, pagesën e kontributeve të sigurimeve të detyrueshme shoqërore dhe shëndetësore për të gjithë punëmarrësit, si dhe për kushtet e sigurisë dhe shëndetit në punë, ai paralajmërohet që të marrë masa për zbatimin në mënyrë të plotë të dispozitave ligjore brenda një afati të caktuar. Nëse punëdhënësi nuk merr masat për zbatimin në mënyrë të plotë të dispozitave ligjore, brenda afatit të përcaktuar, inspektori i punës vendos gjobë.

Një kategori e posaçme ankesash të punëmarrësve që kanë të bëjne me diskriminimin në punë gjen rregullim në nenin 9 të Kodit të Punës dhe në ligjin specifik nr. 10221, datë 04.02.2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi". Në ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, ndalohet çdo formë diskriminimi, e parashikuar në Kodin e Punës dhe në legjislacionin e posaçëm për mbrojtjen nga diskriminimi.

Me termin "diskriminim" kuptohet çdo dallim, përjashtim, kufizim ose parapëlqim, që bazohet në gjininë, racën, ngjyrën, etninë, gjuhën, identitetin gjinor, orientimin seksual, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, aftësinë e kufizuar, jetesën me HIV/AIDS, bashkimin ose përkatësinë në organizata sindikale, përkatësinë në

[29] Për më shumë shih ligjin nr. 9634, datë 30.10.2006 "Për inspektimin e punës", i ndryshuar
[30] Për më shumë shih ligjin nr. 10 221, datë 04.02.2010, "Për mbrojtjen nga diskriminimi"
[31] Neni 24, i ligjit nr. 9634, datë 30.10.2006 "Për inspektimin e punës", i ndryshuar

një grup të veçantë, ose në çdo shkak tjetër, që ka si qëllim ose pasojë të pengojë ose të bëjë të pamundur ushtrimin e së drejtës për punësim dhe profesion, në të njëjtën mënyrë me të tjerët.[32]

Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura më sipër dhe që ka lidhje me shpalljen e vendeve të lira të punës, rekrutimin dhe përzgjedhjen e punëmarrësve, trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale, ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës, apo anëtarësinë në sindikata dhe mundësinë për të përfituar nga lehtësitë që siguron kjo anëtarësi.

Çdo punëmarrës që beson se ka pësuar diskriminim në punë ka të drejtë të ankohet te punëdhënësi, te Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi, ose në gjykatë, por edhe në institucione të veçanta, të ngritura pranë sektorëve të ndryshëm të punësimit.[33] Ankuesi jo domosdoshmërisht duhet të ndjekë këtë radhë, por ka ka të drejtë të vlerësojë dhe vendosë se para cilit organ do ta drejtojë fillimisht ankesën për diskriminim (para punëdhënësit, organit administrativ apo atij gjyqësor).

Për të vënë në lëvizje një procedurë para Komisionierit për Mbrojtjen nga Diskriminimi me qëllim pushimin e diskriminimit në punë, përveç punëmarrësit mund të veprojnë edhe organizata me interesa legjitime, të tilla si sindikatat, që pretendojnë diskriminim në emër të një personi apo grupi personash.
Në rast se ankesa është paraqitur fillimisht tek punëdhënësi, ky i fundit ka detyrimin t'u përgjigjet në mënyrë efikase ankesave të marra për shkak të diskriminimit, brenda një muaji nga marrja e tyre. Punëmarrësi ka të drejtë të marrë informacion në çdo kohë në lidhje me trajtimin e ankesës, si dhe të marrë shpjegime menjëherë pas shqyrtimit për vendimet e marra nga punëdhënësi në përgjigje të ankesës së tij.

Palët kanë gjithashtu të drejtë të kërkojnë zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të tyre në gjykatë. Kjo e drejtë ushtrohet brenda afateve të përcaktuara në Kodin e Punës. Si rregull, Kodi i Punës parashikon se afati i parashkrimit[34] për të drejtat e punëmarrësit kundrejt punëdhënësit,

dhe të punëdhënësit kundrejt punëmarrësit është 3 vjet, nga data e lindjes të së drejtës. Por Kodi parashikon dhe afate të posaçme më të shkurtra. Për shembull vendimi i punëdhënësit për ndërprerjen e njëanshme të marrëdhënieve të punës mund të kundërshtohet në gjykatë brenda një afati prej 180 ditë[35] (zgjidhja e kontratës pa shkaqe të arsyeshme, zgjidhja e menjëhershme e pajustifikuar e kontratës së punës nga punëdhënësi), e drejta e punëdhënësit për të kërkuar dëmshpërblim ndaj punëmarrësit për zgjidhje të menjëhershme të pajustifikuar të kontratës së punës nga ky i fundit parashkruhet brenda 30 ditëve[36], etj.

Mosmarrëveshjet kolektive të punës

Sipas Kodit të Punës me *konflikt kolektiv kuptohet çdo konflikt ndërmjet disa punëmarrësish, një ose disa organizata sindikale, nga njëra anë, dhe një ose disa punëdhënësish ose një ose disa organizata punëdhënësish, nga ana tjetër.*[37]

Nëse bisedimet kolektive për lidhjen e kontratës kolektive nuk përfundojnë me sukses brenda 30 ditëve, asnjëra nga palët që marrin pjesë në bisedime nuk mund të përdorë të drejtën e grevës, pa vënë më parë në lëvizje ndërmjetësin, zyrën e pajtimit, si dhe, nëse palët bien dakord, Gjykatën e Arbitrazhit. Dispozitat e nenit 197(1) dhe 197(3), të Kodit të Punës parashikojnë se vetëm sindikatat kanë të drejtë të organizojnë grevën dhe ta shpallin atë, për arsye që lidhen me nënshkrimin ose zbatimin e një kontrate kolektive pune ose, nëse ekziston një e tillë, për arsye që lidhen me plotësimin e kërkesave që burojnë nga marrëdhëniet e punës dhe që nuk rregullohen nga kjo kontratë. Për ushtrimin e ligjshëm të kësaj të drejte, ligji ka vendosur si kusht që palët të kenë bërë përpjekje për të rënë dakord, duke iu nënshtruar procedurës së ndërmjetësimit dhe pajtimit.

Rrjedhimisht, për zgjidhjen jashtëgjyqësore të konflikteve kolektive të punës nëse palët nuk kanë arritur të zgjidhin vetë mosmarrëveshjet midis tyre, ekzistojnë tri mundësi: ndërmjetësimi, pajtimi dhe arbitrimi.

Ndërmjetësimi

Procesi i ndërmjetësimit është parashikuar si një nga fazat e

[35] Neni 146, pika 2 dhe neni 155, pika 4, e Kodit të Punës
[36] Neni 156, pika 3, e Kodit të Punës
[37] Neni 180 i Kodit të Punës

detyrueshme që palët duhet të kalojnë për zgjidhjen e konflikteve kolektive para se të ushtrojnë të drejtën e grevës.[38] Ndërmjetësit për zgjidhjen paqësore konflikteve kolektive të punës janë punonjës të specializuar pranë Ministrisë përgjegjëse për punën dhe Drejtorive Rajonale të Punësimit që merren me marrëdhëniet e punës. Ata janë pjesë e Rrjetit Shtetëror të Ndërmjetësimit të ngritur nga Ministria përgjegjëse për punën. dhe vihen në lëvizje për çdo konflikt kolektiv. Nëse palët janë të lidhura me një kontratë kolektive, e cila është në fuqi dhe parashikon një procedurë pajtimi të mjaftueshme, atëherë ndërmjetësi mund të deklarohet jo përgjegjës për zgjidhjen e konfliktit. Nëse angazhohet në një konflikt kolektiv, ndërmjetësi duhet të ndërhyjë pa vonesë për të ndihmuar palët për të gjetur një zgjidhje me mirëkuptim. Procedura e ndërmjetësimit është e detyrueshme dhe zgjat deri në 10 ditë.

Pajtimi

Procedura e pajtimit realizohet nga Zyrat Shtetërore të Pajtimit dhe zhvillohet në rast se dështon procedura e ndërmjetësimit. Pra, procedura e pajtimit është hapi i dytë që ndiqet për zgjidhjen e konfliktit kolektiv të punës. Procedura e pajtimit është e detyrueshme dhe zgjat deri në 10 ditë.

Zyrat e Pajtimit ngrihen dhe funksionojnë në çdo qark pranë Drejtorisë Rajonale të Punësimit,[39] ndërsa Zyra Kombëtare e Pajtimit funksionon pranë Ministrisë përgjegjëse për punën. Zyrat e pajtimit përbëhen nga 5 anëtarë, Kryetari, si dhe 2 anëtarë nga organizatat më të përfaqësuara sindikale dhe 2 anëtarë, nga organizatat më të përfaqësuara të punëdhënësve. Zyrat e Pajtimit vihen në lëvizje në rastet kur procedura e ndërmjetësimit ka dështuar.

Në rast se gjatë shqyrtimit të konfliktit në Zyrën e Pajtimit, palët arrijnë të pajtohen, procesverbali i mbajtur dhe i nënshkruar prej tyre, merr fuqinë e kontratës kolektive, e detyrueshme për t'u zbatuar nga këto palë. Nëse palët nuk arrijnë të pajtohen në mënyrë të drejtpërdrejtë, Zyra e Pajtimit i paraqet atyre një propozim pajtimi, të cilin ajo mund ta bëjë publik vetëm nëse të dyja palët bien dakord për këtë gjë. Anëtarët e Zyrës së Pajtimit votojnë për propozimin e pajtimit me shumicën e votave të anëtarëve pjesëmarrës ndërsa, në rast barazimi votash, vota e kryetarit

[38] Neni 165, pika 3 dhe neni 197/3 të Kodit të Punës
[39] Vendimi i Këshillit të Ministrave nr. 436, datë 17.5.2017 "Për procedurën e pajtimit dhe shpërblimin e anëtarëve të zyrave shtetërore të pajtimit"

është përcaktuese. Palët nuk janë të detyruara të pranojnë propozimin e zyrës së pajtimit. Ato janë të lira të vendosin vetë nëse do të pranojnë ose jo këtë propozim. Nëse palët e pranojnë dhe e nënshkruajnë propozimin e zyrës së pajtimit, ky propozim merr fuqinë e kontratës kolektive, e detyrueshme për t'u zbatuar nga palët. Në rast të kundërt, kryetari i zyrës së pajtimit deklaron me shkrim dështimin e pajtimit të palëve në konflikt.

Procedurat e ndërmjetësimit dhe pajtimit për konfliktet kolektive të punës ofrohen nga shteti pa pagesë.

Arbitrazhi

Në Kodin e Punës përcaktohet se nëse procesi i pajtimit dështon edhe në zyrën e pajtimit, palët mund t'i drejtohen së bashku Gjykatës së Arbitrazhit.[40] Palët mund të zgjedhin me vullnet të lirë një ose tre arbitra nëse bien dakord që ta zgjidhin mosmarrëveshjen e tyre përmes arbitrimit. Ky është rasti i arbitrimit vullnetar. Procesi i arbitrimit duhet të përfundojë brenda 3 javëve nga data e vënies në lëvizje të arbitrimit dhe në përfundim të tij, Gjykata e Arbitrazhit merr një vendim, i cili përbën titull ekzekutiv në bazë të rregullave të parashikuara në Kodin e Procedurës Civile. Në ndryshim nga procedura e ndërmjetësimit dhe pajtimit, ku janë vetë palët ato që vendosin mbi mosmarrëveshjen dhe zgjidhjen e saj, në rastin e procedurës së arbitrimit, vendimi merret nga Gjykata e Arbitrazhit dhe është i detyrueshëm për palët. Arbitrat paguhen nga palët në mosmarrëveshje.

Palët gjithashtu mund të parashikojnë në kontratën kolektive që në rast shkeljeje të detyrimeve të kontratës kolektive, ato do t'i drejtohen Gjykatës së Arbitrazhit.[41] Gjykata e Arbitrazhit në këtë rast, vendos detyrimin e palës fajtore për shlyerjen e dëmit të shkaktuar ndaj palës tjetër.

Në shërbimet e rëndësisë jetike, për shkak të rëndësisë që ato kanë për sigurinë kombëtare, rendin dhe shëndetin publik, Kodi i Punës ka parashikuar se konfliktet që nuk janë zgjidhur përmes procedurave të ndërmjetësimit dhe pajtimit, zgjidhen përfundimisht dhe në mënyrë të detyrueshme, nëpërmjet arbitrazhit.[42] Shërbime të rëndësisë jetike janë shërbimet e domosdoshme mjekësore dhe spitalore, shërbimet e kontrollit të trafikut ajror, shërbimet e domosdoshme të mbrojtjes kundër zjarrit, si dhe shërbimet

[40] Neni 194 i Kodit të Punës
[41] Neni 170 i Kodit të Punës
[42] Neni 196 i Kodit të Punës

e domosdoshme në burgje. Në shërbimet e rëndësisë jetike ligji ka përcaktuar se sindikatat nuk kanë të drejtë të bëjnë grevë për të ushtruar presion për përmbushjen e kërkesave të tyre dhe arbitrimi është mjeti i fundit me anë të cilit zgjidhen konfliktet kolektive. Ky është rasti i arbitrimit të detyrueshëm. Konfliktet zgjidhen përfundimisht nga gjykata e arbitrazhit, me tre arbitra të zgjedhur në marrëveshje mes palëve. Nëse palët nuk bien dakord për arbitrat, atëherë ata zgjidhen me short nga gjykata brenda 5 ditëve nga paraqitja e kërkesës nga njëra prej palëve.

Gjithsesi palët në kontratë kolektive mund të parashikojnë dhe regjime të veçanta për zgjidhjen e konflikteve ndërmjet tyre. Ato mund të caktojnë një ndërmjetës, një zyrë pajtimi ose një gjykatë arbitrazhi për të zgjidhur mosmarrëveshjet, të ndryshme nga organet e parashikuara në Kodin e Punës.

E drejta e grevës

E drejta e të punësuarit për grevë që ka të bëjë me marrëdhëniet e punës është e garantuar nga Kushtetuta.[43] Kushtetuta parashikon mundësinë e kufizimit me ligj të të drejtës së grevës vetëm për kategori të caktuara punonjësish, me qëllim që shoqërisë t'i sigurohen shërbimet e domosdoshme.

Ushtrimi i të drejtës së grevës rregullohet më tej në nenin 197 e vijues të Kodit të Punës. Pjesëmarrja në grevë është vullnetare dhe asnjë nuk mund të detyrohet të marrë pjesë në grevë kundër vullnetit të vet dhe as nuk mund të diskriminohet, cënohet apo shtrëngohet, për shkak të pjesëmarrjes ose jo në grevë.[44] Subjekti që legjitimohet të organizojë grevën është një sindikatë, që gëzon personalitet juridik ose aderon në një organizatë sindikale me personalitet të tillë. Pra, vetëm sindikatat kanë të drejtën të organizojnë grevën dhe ta shpallin grevën. Sikurse u nënvizua më lart, që greva të jetë e ligjshme, sindikata/sindikatat nga njëra anë dhe organizata/organizatat e punëdhënësve nga ana tjetër, duhet të kenë përdorur më parë procedurën e ndërmjetësimit dhe pajtimit. Rrjedhimisht, greva mund të organizohet vetëm nëse procedura e ndërmjetësimit dhe pajtimit nuk ka rezultuar e suksesshme për arritjen e një marrëveshjeje midis palëve në konflikt.

Në përputhje me Kushtetutën, për garantimin e shërbimeve të

[43] Nenin 51, pika 1, e Kushtetutës
[44] Neni 197/2, pika 3 dhe 4, të Kodit të Punës

domosdoshme për shoqërinë në nenin 197/5 përcaktohet ndalimi i grevës në ato aktivitete që klasifikohen si shërbime të rëndësisë jetike, ndërsa në nenin 197/6 përcaktohet se ushtrimi i së drejtës së grevës në sektorë të caktuar të rëndësishëm për nevojat themelore të popullsisë, lejohet vetëm pasi të jenë garantuar shërbimet minimale në sektorë tillë si ata të furnizimit me ujë, të furnizimit me energji elektrike, si dhe në sektorët e shërbimeve të tjera, për plotësimin e nevojave të rëndësisë themelore të popullsisë. Për plotësimin e shërbimeve minimale gjatë zhvillimit të grevës sigurohen punonjësit e nevojshëm për ruajtjen dhe mirëmbajtjen e makinerive dhe të pajisjeve. Këta punonjës caktohen me marrëveshje ndërmjet punëdhënësit dhe sindikatës ose sindikatave përkatëse të punëmarrësve. Nëse palët nuk bien dakord, mosmarrëveshja zgjidhet, detyrimisht dhe përfundimisht, brenda 24 orëve, nga një arbitër i zgjedhur me short nga gjykata, në bazë të kërkesës së njërës palë.

Greva nuk mund të zhvillohet ose nëse ka filluar duhet të pezullohet në rast të situatave të veçanta si fatkeqësitë natyrore, gjendja e luftës, gjendja e jashtëzakonshme, rastet kur vihet në rrezik liria e zgjedhjeve, për aq kohë sa vazhdon kjo gjendje.[45]

[45] Kodi i Punës, neni 197/4

MODULI LËNDOR: “PARANDALIMI DHE ZGJIDHJA E MOSMARRËVESHJEVE NË MJEDISE PUNE”

PLAN MËSIMOR VJETOR

(Model i sugjeruar)[1]

Orë mësimore vjetore: 36 orë

[1] Modelet e mëposhtme të planeve vjetore janë sugjeruese. Mësuesit janë të lirë të përgatitin planet e tyre vjetore në përmbushje të programit mësimor dhe nevojave të nxënësve.

Plan vjetor – Varianti A:
Moduli zhvillohet si kurrikul me zgjedhje

Tematika	SHPËRNDARJA E PËRMBAJTJES SË LËNDËS		
	Periudha I **Shtator – Dhjetor** **12 orë**	**Periudha II** **Janar – Mars** **12 orë**	**Periudha III** **Prill – Qershor** **12 orë**
Parandalimi i mosmarrëveshjeve	**Nëntematika:** **Aftësitë bazë të të rinjve për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve** • Kompetencat bazë në menaxhimin e mosmarrëveshjeve. • Bashkëpunimi mes të rinjve, kyç i suksesit. • Krijimi i sensit të komunitetit dhe kolegjialitetit mes të rinjve. Reflektimet mbi perceptimet e secilit. • Këndvështrimet e ndryshme. • Ndikimi i aspekteve kulturore në sjelljet e individëve. • *Projekt orë e parë*[2] • *Projekt ora e dytë* • Pikëpamjet mbi konfliktin. • Vetëvlerësimi dhe kuptimi për veten. Vlerat dhe bindjet personale. • Vlerësimi i dallimeve tek të tjerët. Vetërespekti dhe konflikti. • *Përsëritje.* • *Detyrë përmbledhëse.* • *Vlerësim i portofolit për periudhën e parë.*	**Nëntematika:** **Aftësitë bazë të të rinjve për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve** *(vazhdon nga periudha I)* • Konfliktet e brendshme të individit. • Komunikimi për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve. • Elementët e një komunikimi efektiv. • Ndjenja e besimit në trajtimin e konflikteve. • Roli i gjuhës së gjesteve. • Përdorimi i pyetjeve. • Dëgjuesi efektiv. • Stereotipizimi. • Paragjykimi. Toleranca. • Empatia. • Të drejtat, përgjegjësitë dhe konflikti. • *Projekt ora e tretë.* • *Projekt ora e katërt.* • *Detyrë përmbledhëse* **Nëntematika:** **Parandalimi dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve në vendin e punës** • Ndërveprimet në shoqëri dhe në vendin e punës. Aktorët e përfshirë në ndërveprime. • *Vlerësim i portofolit për periudhën e dytë.*	**Nëntematika:** **Parandalimi dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve në vendin e punës** *(vazhdon nga periudha I)* • Llojet e bashkëpunimeve. Konfliktet dhe mosmarrëveshjet si pjesë e jetës. • Sistemet e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve. • Llojet e mosmarrëveshjeve dhe konflikteve në vendin e punës. Përkeqësuesit dhe moderuesit e mosmarrëveshjes. • Negocimi dhe rëndësia e tij. Mënyrat e negocimit. • Parandalimi dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve. • Bisedimet kolektive. • Pajtimi/ndërmjetësimi. • Arbitrazhi dhe gjykimi. • Standardet ndërkombëtare të punës. • Konventat kryesore që lidhen me punën. • Legjislacioni kombëtar mbi marrëdhëniet e punës dhe zgjidhjen paqësore të mosmarrëveshjeve të punës. Institucionet dhe organizmat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës në Shqipëri. • *Detyrë përmbledhëse.* • *Projekt ora e pestë* • *Projekt ora e gjashtë* • *Vlerësim i portofolit për periudhën e tretë.*

[2] Orët e projektit, përsëritjes, detyrës përmbledhëse dhe vlerësimit të portofolit, brenda periudhës, mund të shpërndahen/zhvendosen në varësi të nevojave dhe interesave të nxënësve.

Plan vjetor – Varianti B:
Moduli zhvillohet si kurrikul në bazë shkolle

- Kompetencat bazë në menaxhimin e mosmarrëveshjeve.
- Bashkëpunimi mes të rinjve, kyç i suksesit.
- Krijimi i sensit të komunitetit dhe kolegjialitetit mes të rinjve. Reflektimet mbi perceptimet e secilit.
- Këndvështrimet e ndryshme.
- Ndikimi i aspekteve kulturore në sjelljet e individëve.
- *Projekt orë e parë*
- *Projekt ora e dytë*
- Pikëpamjet mbi konfliktin.
- Vetëvlerësimi dhe kuptimi për veten. Vlerat dhe bindjet personale.
- Vlerësimi i dallimeve tek të tjerët. Vetërespekti dhe konflikti.
- *Përsëritje.*
- *Projekt ora e tretë.*

- Konfliktet e brendshme të individit.
- Komunikimi për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve.
- Elementët e një komunikimi efektiv.
- *Projekt ora e katërt*
- Ndjenja e besimit në trajtimin e konflikteve.
- Roli i gjuhës së gjesteve.
- Përdorimi i pyetjeve.
- Dëgjuesi efektiv.
- Stereotipizimi.
- Paragjykimi. Toleranca.
- Empatia.
- Të drejtat, përgjegjësitë dhe konflikti.
- *Projekt ora e pestë.*
- *Projekt ora e gjashtë.*

- Ndërveprimet në shoqëri dhe në vendin e punës. Aktorët e përfshirë në ndërveprime.
- *Përsëritje*

- Llojet e bashkëpunimeve. Konfliktet dhe mosmarrëveshjet si pjesë e jetës.
- Sistemet e zgjidhjes së mosmarrëveshjeve.
- Llojet e mosmarrëveshjeve dhe konflikteve në vendin e punës. Përkeqësuesit dhe moderuesit e mosmarrëveshjes.
- Negocimi dhe rëndësia e tij. Mënyrat e negocimit.
- Parandalimi dhe zgjidhja e mosmarrëveshjeve.
- Bisedimet kolektive.
- Pajtimi/ndërmjetësimi.
- Arbitrazhi dhe gjykimi.
- *Projekt ora e shtatë*
- Standardet ndërkombëtare të punës.
- Konventat kryesore që lidhen me punën.
- Legjislacioni kombëtar mbi marrëdhëniet e punës dhe zgjidhjen paqësore të mosmarrëveshjeve të punës.
- Institucionet dhe organizmat për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve të punës në Shqipëri.
- *Përsëritje*
- *Projekt ora e tetë.*

ilo.org/budapest

Zyra e ILO-s për Evropën Qendrore dhe Lindore
14 Mozsár Utca H–1066
Budapest, Hungari