



Projekte Vullnetare Ndërkombëtare

TEKNIKAT E TRAJNIMIT PËR TRAJNERË
në fushën e

VULLNETARIZMIT

TEKNIKAT E TRAJNIMIT PËR TRAJNERË

në fushën e

VULLNETARIZMIT

Manuali është një instrument praktik që përdoret për trajnerët që duan të ofrojnë trajnime në menaxhimin e vullnetarëve. Qëllimi i këtij manuali është të ofrojë informacion për trajnerët që planifikojnë të organizojnë trajnime në fushën e vullnetarizmit.

Tiranë, 2023

Përgatitur nga :

© Projekte Vullnetare Ndërkombëtare



Projekte Vullnetare Ndërkombëtare

ISBN: 978-9928-387-42-4

Manuali është përgatitur nga Projekte Vullnetare Ndërkombëtare në kuadër të projektit: "InVol(ve) Hub" organizuar në kuadër të programit Tirana Kryeqyteti Evropian i Rinisë 2022, Tirana European Youth Capital 2022 me mbështetjen financiare të Kongresi Rinor Kombëtar në bashkëpunim me Bashkia Tiranë.



**KONGRESI
RINOR
KOMBËTAR**



**BASHKIA
TIRANË**

**Mendimet dhe opinionet e shprehura në këtë botim u përkasin autorëve dhe nuk përkojnë domosdoshmërisht me qëndrimet e donatorit.*

TABELA E PËRMBAJTJES:

Hyrje.....	4
Pjesa I	
Aspekte praktike dhe metodologjike gjatë procesit të përgatitjes dhe zhvillimit te trajnimeve.....	5
1.1 Çfarë është një trajnim?.....	5
1.2 Procedurat, teknikat dhe metodologjia e trajnimit.....	7
Pjesa II	
Koncepti i vullnetarizmit, formati dhe llojet.....	19
2.1 Çfarë është vullnetarizmi?.....	19
2.2 Llojet e vullnetarizmit: Vullnetarizmi formal dhe joformal.....	22
2.3 Vullnetarizmi në botë, rajon dhe nivel kombëtar	24
Pjesa III	
Sesione praktike gjatë organizimi të trajnimit.....	32
Prezantimi dhe njohja me njëri tjetrin.....	33
Prezantimi i pjesëmarrësve me konceptin e vullnetarizmit.....	35
Handout/ Koncepti i vullnetarizmit.....	36
Fletushka/Pyetje kuizi rreth vullnetarizmit	37
Llojet e Vullnetarizmit/ Përfitimet	37
Hapat në menaxhimin e trajnimit	40
Hapat në menaxhimin e vullnetarëve.....	41
Përgatitja për përfshirje vullnetare.....	42
Aneks A. Formë Vlerësimi	46



HYRJE

Pse ky manual?

Manuali është një instrument praktik që përdoret për trajnerët që duan të ofrojnë trajnime në menaxhimin e vullnetarëve. Qëllimi i këtij manuali është të ofrojë informacion për trajnerët që planifikojnë të organizojnë trajnime në fushën e vullnetarizmit. Përveç kësaj, ky manual synon t'u japë trajnerëve një strukturë të trajnimit në lidhje me konceptet kryesore, llojet dhe format e vullnetarizmit, praktikat e vullnetarizmit në Evropë, rajon dhe në Shqipëri. Moduli ofron gjithashtu mjete dhe metoda të dobishme të cilat mund të përdoren në organizimin e trajnimeve me vullnetarë.

Kujt i dedikohet ky manual?

Ky manual është hartuar për të mbështetur trajnerët dhe stafin e institucioneve që është i përfshirë në zhvillimin dhe zbatimin e programeve vullnetare– ose menaxherët vullnetarë, mentorët, vullnetarët ose punonjës të tjerë që janë përgjegjës për përgatitjen dhe menaxhimin e vullnetarëve. Edhe pse ky manual paraqet një informacion bazë për menaxherët vullnetarë, çdo trajner mund ta përdori atë në mënyrë të përshtatshme, veçanërisht në ciklin e menaxhimit të vullnetarizmit. Gjithashtu, ky udhëzues mundëson trajnerët të njihen në mënyrë më të detajuar me njohuri në planifikimin, organizimin dhe ofrimin e programeve të ndryshme vullnetare.

PJESA I

Aspekte praktike dhe metodologjike gjatë procesit të përgatitjes dhe zhvillimit të trajnimeve

1.1 Çfarë është një trajnim/ interaktiv?

1.2 Procedurat, teknikat dhe metodologjia e trajnimit

- para trajnimit
- gjatë trajnimit
- pas trajnimit

1.1 Çfarë është një trajnim?

Trajnimi ka të bëjë me fitimin e shkathtësive të reja njohëse dhe të sjelljes, por gjithashtu edhe me qëndrimet që janë pasojë e fitimit të vlerave të reja nëpërmjet trajnimit.

Edukim do të thotë të marrësh dije, ndërsa trajnim do të thotë të praktikosh një model sjellje dhe të marrësh udhëzime.

Qëllimi i trajnimit është të përmirësojë aftësitë dhe performancën e një individi ose grupi të caktuar. Programi i trajnimit është i tillë që përfshin si materialin teorik ashtu edhe një pjesë praktike, hartuar për të zhvilluar aftësi të caktuara tek një person ose grup individësh. Trajnimi është gjithmonë praktik, detyrat e tij janë jetike, të dizajnuara për t'u zbatuar në realitetin e përditshëm.

Trajnimi interaktiv është një metodë aktive e të mësuarit e cila i referohet përvetësimit dhe përmirësimit të

njohurive, shkathtësive, aftësive dhe shprehive vokale ose praktike si dhe njohurive të cilat kanë të bëjnë me fusha specifike të veprimtarisë konkrete profesionale përmes metodave novative dhe teknologjive të reja.

Çfarë është trajnimi i trajnerëve (ToT)?

Trajnimit të Trainerëve (ToT) ka për qëllim të angazhojë trajnerë master/senior në trajnimin e trajnerëve që të ndërtojnë aftësi dhe shkathtësi më të mira trajnuese. Një trajnim ToT mund të ndërtojë një grup instruktorësh kompetentë/ ose trajnues profesionistë të cilët më pas mund t'ua mësojnë materialin të tjerëve. Qëllimi kryesor i modelit ToT është përgatitja e instruktorëve/ trajnerëve të rinj për të paraqitur informacionin në mënyrë efektive, për t'iu përgjigjur pyetjeve të pjesëmarrësve dhe për të udhëhequr aktivitete që forcojnë të mësuarit.

Shkathtësitë dhe roli i trajnerit?

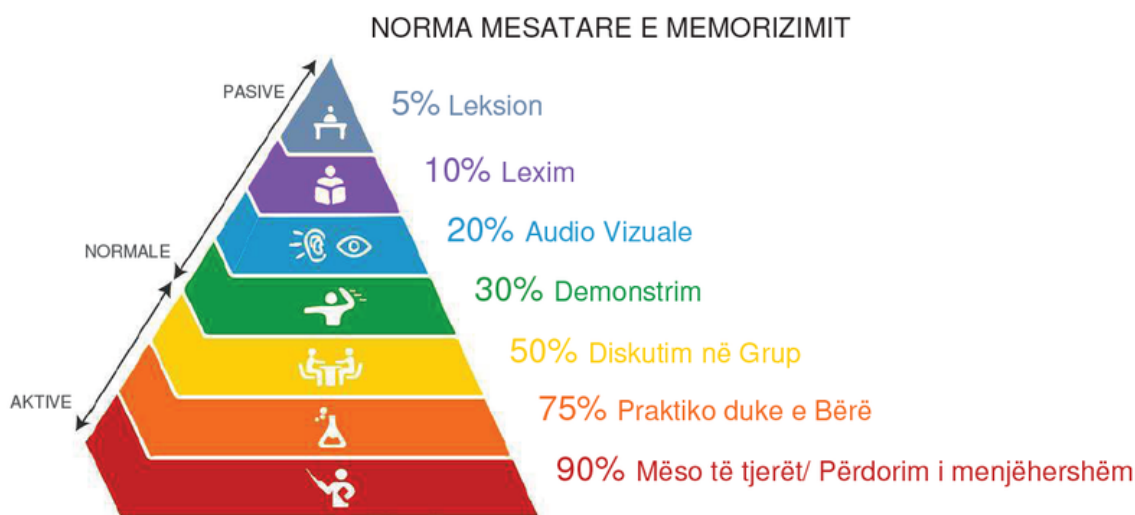
Trajneri është një lehtësues [nga anglishtja, për të lehtësuar - për të ndërmjetësuar çdo proces], i cili, duke përdorur metoda dhe qasje të veçanta dhe në mënyrë efektive trajnon pjesëmarrësit. Një trajner duhet të gëzojë kompetencat bazë profesionale, aftësi komunikimi dhe prezantimi për të ofruar njohuri teorike dhe praktike individëve që do të trajnohen. Një trajner kontribuon në rritjen e shkathtësive të trajnerëve të rinj ose pjesëmarrësve përmes shtjellimit të temave kyçe lidhur me metodat e të mësuarit aktiv, shkathtësitë e komunikimit dhe dëgjimit aktiv. Një trajner profesionist duhet të jetë në gjendje të krijojë një atmosferë të vullnetit të mirë, optimizmit dhe simpatisë së ndërsjellë midis pjesëmarrësve gjatë mësimit. Pas përfundimit të trajnimeve profesionale, pjesëmarrësit fitojnë njohuri teorike dhe praktike, frymëzim,

interes për aktivitete të caktuara.

Të mësuarit interaktiv

"Ma thuaj dhe do ta harroj. Ma trego dhe mund të mos kujtoj. Më përfshi mua dhe unë do ta kuptoj" - Shprehje Vendase Amerikane

Të mësuarit interaktiv është një mënyrë për të përfshirë pjesëmarrësit në procesin e të mësuarit. Kjo u lejon pjesëmarrësve të shohin, dëgjojnë dhe bëjnë gjëra ashtu siç i mësojnë. Qasja aktive e trajnimit ndërtohet gjithashtu mbi premisën e Taksonomisë së Bloom-it, e cila supozon se vetëm memorizimi i informacionit në një nivel njohës nuk mjafton. Një person duhet ta kuptojë, të jetë në gjendje ta zbatojë atë, ta analizojë atë, të sintetizojë informacionin dhe ta vlerësojë atë. Hulumentimet tregojnë se pas 3 ditëve trajnimi pjesëmarrësit do të mbajnë mend përafërsisht



Përshtatur nga National Training Laboratories, Bethel, Maine

- **10%** e çfarë ata lexojnë
- **20%** e çfarë ata dëgjojnë
- **30%** e çfarë ata shikojnë
- **50%** e çfarë ata shikojnë dhe dëgjojnë
- **70%** e çfarë ata shikojnë, dëgjojnë dhe diskutojnë
- **90%** e çfarë ata shikojnë, dëgjojnë, thonë dhe bëjnë

Po kështu, vetëm marrja e informacionit nuk është aspak e mjaftueshme në nivelin afektiv; një person duhet të jetë në gjendje t'i përgjigjet informacionit, të vlerësojë informacionin, ta vlerësojë atë dhe ta brendësojë atë. Për të arritur në këto nivele më të larta të të mësuarit, ku informacioni ruhet në të vërtetë, njerëzit duhet të kenë përvoja që u lejojnë atyre të fitojnë zotësinë për të qenë në gjendje të bëjnë diçka (ose të përdorin një aftësi). Për të qenë në gjendje për të aktivizuar dhe angazhuar pjesëmarrësit më plotësisht, trajneri mund të përdorë disa prej aktiviteteve mësimore në vijim.

1.2 Procedurat, teknikat dhe metodologjia e trajnimit

A. Para trajnimit

Trajneri në bashkëpunim me ekipin e projektit identifikon nevojat për trajnim, përkatësisht mungesën e aftësive dhe/ose njohurive në fusha të caktuara dhe përmbajtjen e përgjithshme të trajnimit të sugjeruar.

Trajneri duhet të përfshijë një analizë që merret me çështje si:

- Qëllimi dhe objektivat e trajnimit?
- Cilat janë grupet e synuara/apërfituesit e trajnimit?
- Cilat janë rezultatet e pritshme? Si do të ndikojë trajnimi në grupet e synuara të përzgjedhura?
- Sa zgjat trajnimi dhe si do të organizohen modulet e trajnimit/ndërthurja e teorisë me praktikën (agjenda e detajuar e trajnimit)

- Cilat janë metodat e duhura të trajnimit (konferenca, seminari, workshop, tryeza të rrumbullakëta, trajnimi i bazuar në web ose shkëmbim i përvojës)?
- Formatit i trajnimit dhe struktura (online, fizikisht apo i kombnuiar)

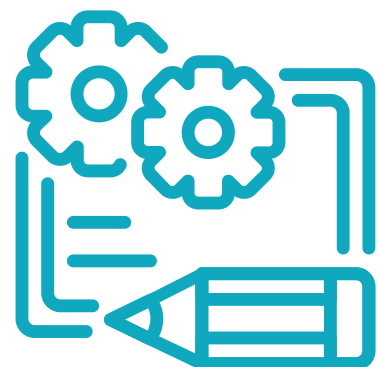
Testet/ kuizet

Mund të përdoren në mënyra të ndryshme si një mënyrë për të vlerësuar njohuritë para trajnimit, si një metodë vlerësimi e trajnimit ose edhe në formë gare njohurish të fituara midis dy ose me shumë grupeve të pjesëmarrës.

Aspekte praktike për tu patur parasysh para trajnimit :

Trajneri duhet të ketë parasysh disa aspekte praktike për zbatimin efikas të trajnimit. Trajnimi bashkëkohor interaktiv kërkon pajisje moderne teknike si në vijim:

- projektorë LCD,
- laptopë me qasje në internet
- video kamera dhe tabela
- audio teknologji
- teknologji të përkthimit
- flip chart, etj.
- mjete kancelarike të ndryshme sipas nevojës

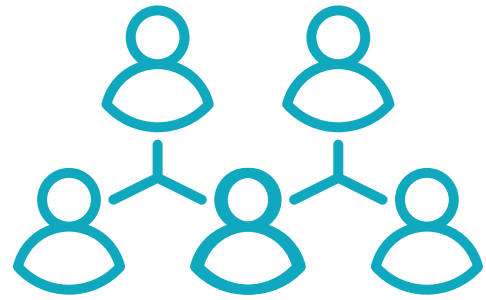


Aspekte logjistike para trajnimit

(këto aspekte duhet të realizohen nga organizatori i trajnimit/ ekipit dhe duhet të konsiderohen nga trajneri)

- Vendorsja e tavolinave dhe karrigeve në salle për të qënë sa më interaktiv trajnimi
- Eshtë e rëndësishme t'i kushtohet vëmendje sigurimit të një temperature të moderuar dhe ndriçimit ditor
- Këshillohet që pjesëmarrësit të pajisen me bexha, si dhe pllakëza me emra për tavolinë
- Materialet e nevojshme për seminarin duhet të sigurohen për të gjithë në versionin e kopjuar në hard disk/USB/CD ose në desktop të laptopëve. Materialet e përgjithshme si skriptet dhe prezantimet në PowerPoint, mund të dërgohen pas seminarit përmes email-it.
- Nëse është e mundur, duhet të sigurohet kafe dhe dreka - kjo lidhet me krijimin e marrëdhënieve të mira, që është rezultat i rëndësishëm i procesit të trajnimit (shkëmbimi i email-ave të punës dhe kontakteve).

Lista e nënshkrimeve (Lista për vërtetimin e pranisë) – Duhet të sigurohet lista e nënshkrimeve me të dhënat për trajnuesit dhe pjesëmarrësit (emri, mbiemri, institucioni, pozita e punës, detajet e kontaktit, hapësira për nënshkrim) për të gjitha aktivitetet, dhe e njëjta duhet t'u shpërndahet pjesëmarrësve në fillim.



B.Gjatë trajnimit

- Në fillim të aktivitetit, fjala përshëndetëse duhet të bëhet nga organizatori/menaxher - me një prezantim të shkurtër lidhur me temën, trajnuesit dhe pjesëmarrësit.
- Është mirë të fillohet aktiviteti me një teknikë për thyerjen e akullit (ice breaker) për të arritur atmosferë të relaksuar dhe për t'u njoftuar me njëri-tjetrin.

Thyerja e akullit

Ushtrime të përdorura në fillim të një trajnimit që u ndihmojnë pjesëmarrësve të njihen me njëri-tjetrin. Aktivitetet akullthyese janë aktivitete të thjeshta që ndihmojnë pjesëmarrësit që të mësojnë emrin e njëri-tjetrit, ndajnë eksperiencën e tyre, mësojnë rreth njëri-tjetrit, ndërtojnë komunitetin dhe/ose prezantojnë ose fokusohen në temat shqetësuese për ta. Një zgjedhje e kujdesshme e aktiviteteve akullthyese të jep një mundësi për eksperiencë pozitive dhe të relaksuara të procesit të të mësuarit. Aktivitetet akullthyese të paktën duhet që të lidhin personat me njëri-tjetrin, një kohëzgjatje të përshtatshme për zgjatjen e trajnimit dhe për të referuar ndaj topikave të përcaktuara.

Prezantimet e kundërta:

Kërkoju pjesëmarrësve që të gjejnë një partner (më i preferuari është një partner që nuk e njihni). Merrni në intervistë njëri-tjetrin për 5 minuta e kështu me rradhë. Në mënyrën e rumbullakët e secili interviston tjetrin në të gjithë grupin ose nën-grupin e vogël dhe ndajnë tre gjëra interesante që zbulojnë tek personi tjetër.

-Energjizuesi:

Aktivitetet energjizuese janë ato aktivitete që u japin pjesëmarrësve dhe trajnuesve një bonus energjie, rinovojnë entuziazmin dhe gjenerojnë një shpirt pozitiv në grup. Shpesh personat që kryejnë aktivitetet energjizuese i ngrenë në këmbë pjesëmarrësit dhe lëvizin rrotull në dhomë.

B.1 Teknikat e trajnimit

Teknikat e ndryshme të trajnimit përsëriten shkurtimisht më poshtë, pasi trajnerët duhet të njihen me to dhe të kërkojnë përdorimin dhe kombinimin e tyre brenda një propozimi për trajnim:

Shkëmbimi i ideve

Shkëmbimi i ideve është një metodë efektive për zgjidhjen e problemeve dhe ndarjen e ideve. Ajo cakton dhe vlerëson eksperiencën e pjesëmarrësve. Ato janë zbavitëse dhe gjenerojnë alternativa; ato mund të gjallërojnë grupin nëpërmjet përfshirjes aktive dhe janë në gjendje që të mbledhin shumë ide dhe të kornizojnë nivelin e njohurive rreth topikave specifike.



Shembull: Shkëmbimi i ideve në formë karuseli.

Kjo strategji jep një bum energjie fizike përgjatë sesionit. Vendosni copa të mëdha të posterave, secili nga ata me pyetje të ndryshme ose topika që kanë lidhje me subjektin në çdo tavolinë apo grup të vogël. Jepi çdo grupi të vogël një marker me ngjyra të ndryshme për secilin dhe gjithashtu nga një poster me topikën e caktuar. Pas kësaj ata vazhdojnë me shkëmbimin e ideve për të gjetur zgjidhjen e problemit apo topikës të shënuar në poster brenda grupit të vogël për një kohë rreth 4-5 minuta. Pas kësaj kalon posteri tek grupi ngjitur dhe çdo grup shënon përgjigjet apo idetë që ata sugjerojnë në lidhje me këtë problem apo topikë të shënuar. Ju vazhdoni kalimin rrotull të posterave tek çdo grup derisa çdo grup të ketë kontribuar në përgjigjet e shënuara. Ju mund të bëni 3 ose 4 runde të kalimit rreth e rrotull të posterave tek çdo grup. Pas kësaj çdo grup i vogël merr posterin e tij të fillimit dhe e postojnë. Kështu do të kemi një galeri me postera të varur dhe çdo njeri kalon dhe mund të shikojë ide pozitive dhe të marrë shënime nëse dëshiron.

Aktivitete në grup

Grupe të vogla pune ofrojnë shumë mundësi për aktivitete midis pjesëmarrësve, të mësuarin dhe shkëmbimin e ideve. Ato gjithashtu kontribuojnë në zhvillimin e përgjegjësive dhe rritjen e aftësisë për të punuar në grup. Gjatë punës në grupe të vogla me pak pjesëmarrës ata janë përfshirë në mënyrë aktive.

Disavantazhi qëndron në faktin që ky veprim jo detyrimisht të çon drejt fitimit të njohurive dhe ndonjëherë, në varësi të liderit të grupit, mund ta çojë procesin e trajnimit në rrugë të gabuar p.sh nëse drejtuesi i grupit nuk kupton si duhet detyrën e tij ose nëse dikush është duke dominuar grupin dhe prezanton problemet e tij ose të saj. Është më efektive që të përdoren grupe të vogla kur është më e rëndësishme që të diskutohen perspektiva të ndryshme dhe të përdoren ekspertizat ekzistuese që pjesëmarrësit kanë.

Tregimi i historive

Tregimi i eksperiencave konkrete që kanë lidhje me temat që diskutohen janë të këshilluara që të ndahen me të tjerët. Këto histori



ndihmojnë që të krijohet një lidhje personale me materialin dhe ndihmon pjesëmarrësit që të sqarojnë eksperiencën e tyre dhe interesin rreth topikës që po diskutohet. Historitë mund të frymëzojnë, udhëzojnë dhe të argëtojnë pjesëmarrësit. Historitë mund të tregohen nga trajnuesi, pjesëmarrësit ose nga të tjerë që janë përfshirë në materialet e trajnimit të përgatitura më parë. E rëndësishme është që të përfshihesh dhe të familjarizohesh me njërin nga historitë që përzgjedh.

Rastet studimore

Prezantimi i një situatë specifike e cila analizohet me qëllim të gjetjes së një zgjidhjeje ose theksimit të çështjeve të rëndësishme. Studimet e rasteve mund të përdoren për reflektim, diskutime në grup dhe si zgjidhje problemi. Studimet e rasteve janë një formë e mësimi të bazuar në një problem, ku një situatë që kërkon zgjidhje i prezantohet studentëve. Studentit i jepen të dhëna për situatën, faktorët kyç prezantohen dhe janë përcaktuar dhe sfidat. Pyetjet për reflektim janë nënvizuar dhe studenti është i ftuar të analizojë situatën dhe të japë rekomandime dhe zgjidhje të mundshme. Studimet e rasteve shërbejnë si një mënyrë për të bindur studentin për të aplikuar dije dhe aftësi të reja në situata reale dhe kështu ta bëjë studimin e tij/saj me më shumë kuptim. Shumica e moduleve përmbajnë studime të shkurtra dhe të thjeshta, por provokative dhe studentët janë të ftuar të mundësojnë zgjidhje të mundshme për problemet.

Trajnimi i simuluar /Loja e roleve (aktrimi)

Luajtja e roleve, e cila u ndihmon pjesëmarrësve të demonstrojnë teorinë duke luajtur rolin. Trajnimet e bazuara në ushtrimet simuluese kanë të bëjnë me të vepruarin në situata reale. Kjo u jep mundësi pjesëmarrësve në trajnim që të provojnë vendimmarrjen në situata të ndryshme me të cilat përballen në punën e përditshme, por në të ashtuquajturin “mjedis të sigurt”. Duke qenë një metodë trajnimi e fokusuar tek

pjesëmarrësi, ajo vendos pikërisht pjesëmarrësit në trajnim në qendër të procesit të të mësuarit (dhe jo trajnuesin).

Loja e roleve ose aktrimi është një nga teknikat primare të trajnimit me qëllim që nëpërmjet demonstrimit të shfaqen aftësitë praktike të pjesëmarrësve në një topikë me risk të ulët për ta. Ky aktrim mund të jetë i planifikuar që më parë ose të jetë spontan. Kur është i planifikuar atëherë çdo pjesëmarrësi i jepen përshkrime të sakta të rolit që do të luajë, të shkruara qartë në formë teksti, ose i jepet vetëm një ide dhe ai ta shtjellojë vetë më tej. Kur ato janë spontane çdo pjesëmarrës ideon dhe demonstroi vetë sesi ai do të sillet në një situatë të caktuar që ka lidhje me topikën për të cilën po diskutohet. Këto aktrime mund të shfaqen para gjithë grupit të pjesëmarrësve ose në grupe të vogla. Avantazhet e aktrimit janë të shumta si p.sh: pjesëmarrësit janë të përfshirë në mënyre aktive; u duhet që të përdorin imagjinatën e tyre dhe të krijojnë situata dhe përgjigje të ndryshme. E vetmja sfidë që do të përballeni është fakti se disa nga pjesëmarrësit nuk pëlqejnë që të aktrojnë aq më tepër para të tjerëve.

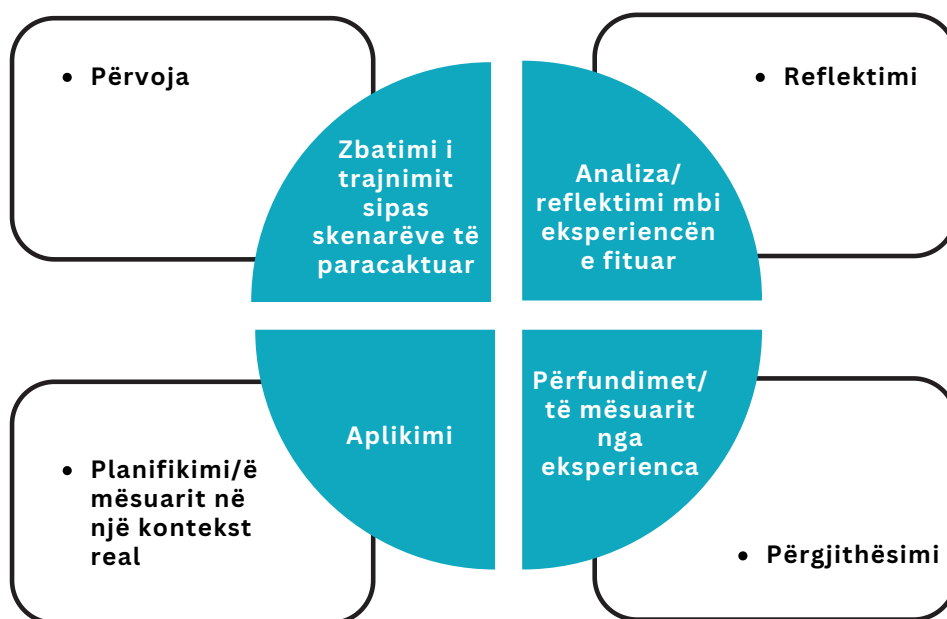


Të mësuarit nëpërmjet përvojës

Për të qenë i efektshëm, çdo lloj trajnimi duhet të jetë në gjendje të integrojë lloje të ndryshme të të mësuarit, përfshirë edhe përdorimin e njohurive, zhvillimin e aftësive dhe shqyrtimin e ndryshimeve në sjellje. Gjatë trajnimit simulues, profesionistët mund të përvetësojnë njohuri në të gjitha këto nivele dhe trajnerët mund të arrijnë kështu qëllimet e shumëfishta në mënyrë sistematike. Pa një qasje të tillë sistematike, simulimi nuk e arrin dot qëllimin e të mësuarit e mund të shndërrohet në një eksperiencë kaotike.

Simulimet vënë në praktikë parimet e të mësuarit përmes përvojës. Simulimet vënë në praktikë parimet e të mësuarit përmes përvojës. Kur simulimet përdoren për qëllime mësimi, duhet që të mbahet parasysh i gjithë cikli i të mësuarit dhe që trajnimi të hartohet duke u kushtuar vëmendje të gjitha fazave të procesit. Metoda e të mësuarit përmes përvojës përfaqësohet nga një cikël me katër faza, ku pjesëmarrësit që trajnohen kalojnë nëpër këto hapa: përvojë, reflektim, përgjithësim dhe aplikim në kontekste reale (përshkruar në figurën 1 më poshtë):

Figura 1.



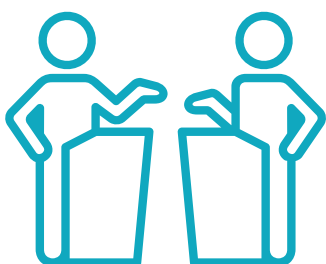
- **Përvoja**- Në trajnimet simuluese, në fillim të çdo dite trajnimi pjesëmarrësit angazhohen në zgjidhjen e rasteve të cilat bazohen në skenarë të paracaktuar.

- **Reflektimi**- Fazat e reflektimit janë me rëndësi kyçe për përpunimin e informacionit, duke qenë se ato u japin mundësi trajnuesve dhe pjesëmarrësve në trajnim që të shkëmbejnë pikëpamje dhe të analizojnë atë çka ndodh. Pikërisht në këto shkëmbime fillon edhe procesi i të mësuarit.

- **Përgjithësimi**- Pas analizimit të asaj se “çfarë ka ndodhur” gjatë eksperiencës përmes reflektimit, pjesëmarrësit në trajnim janë të gatshëm të shtjellojnë mësimet e përvetësuarat përmes përvojës dhe të nxjerrin përfundime. Kjo fazë i lejon pjesëmarrësit që të artikulojnë dhe të asimilojnë atë çka kanë mësuar.
- **Aplikimi**- Faza përfundimtare e ciklit të të mësuarit hartohet në mënyrë të tillë që t’u japë mundësi pjesëmarrësve të diskutojnë lidhjet midis realitetit profesional dhe asaj çka përjetuan dhe mësuan nga ushtrimi, duke reflektuar mbi të dhe për mënyrat se si mund të përdoret ai në praktikë, si dhe mbi pengesat dhe mënyrat e kapërcimit të pengesave ekzistuese në jetën reale.

Debatet

Një bisedë e planifikuar (shkëmbimi i ideve apo pikëpamjeve) lidhur me një temë të përzgjedhur, e udhëhequr nga një udhëheqës i trajnuar diskutimesh. Individë të ndryshëm ose grupe individësh janë zgjedhur vullnetarisht apo nga trajnuesi që të diskutojnë pro ose kundër një topike të caktuar. U jepet kohë për tu përgatitur dhe më pas ata prezantojnë argumentat e tyre dhe diskutojnë në bazë të pozicioneve që ju janë caktuar, pro ose kundër..



Demostrimet

Një person ose një ekip i personave i’u tregon pjesëmarrësve se si do të duhej të kryenin ata një detyrë duke e kryer me të vërtetë detyrën si dhe në të njëjtën kohë duke e sqaruar. Pjesëmarrësve u është treguar se si të bëjnë një demonstrim. Demonstrimet zakonisht kanë si qëllim që tu jepet mundësia pjesëmarrësve që të përpiqen të tregojnë aftësitë e tyre në praktikë, nën drejtimin e trajnuesit.

Prezantimet në panel:

Pjesëmarrësit që janë më të përfshirë në tema të caktuara ftohen që të paraqesin këndvështrimin e tyre mbi këto tema dhe gjithashtu tu përgjigjen pyetjeve të pjesëmarrësve.

Stuhi mendimesh

Anëtarët e grupit sugjerojnë zgjidhje të mundshme për një problem në një rend dhe mënyrë shumë të shpejtë, ose në formë verbale ose në karta të cilat postohen. Të gjitha idetë mirren në konsideratë. Pjesëmarrësit janë të ftuar të mendojnë dhe të japin lirisht ide dhe zgjidhje për problemet. Më e rëndësishmja është se të gjitha idetë mbahen shënim dhe ato nuk duhet të kritikohen.

Sesioni i “topit të borës” (snowballing) Me informata kthyesë

Pjesëmarrësit ndahen në grupe më të vogla ku ndajnë idetë dhe përvojat për një temë. Përfundimet e të gjitha grupeve ndahen më pastaj në sesionin e informatave kthyesë.

C. Pas trajnimit

Aktivitetet përmbyllëse.

Aktivitetet në fund të trajnimit mund të konsolidojnë përmbajtjen e aktivitetit tek çdo pjesëmarrës, të përfshijë këndvështrime të reja për problemet, njohje dhe shkëmbim eksperience me të tjerët dhe na tregojnë një mënyrë tjetër për të thënë "mirupafshim" pjesëmarrësve të tjerë në trajnim. Këto aktivitete kanë një rëndësi të madhe sepse ato ofrojnë trajnerë me një informacion të dorës së parë rreth të mësuarit dhe shkëmbimit të informacionit që ka ndodhur gjatë këtyre ditëve.

Shembull: Formimi i rrethit : Të gjithë qëndrojnë në formë rrethi dhe trajnuesi qarkullon rreth rrethit dhe lejon pjesëmarrësit që të kompletojnë një ose më shumë nga këto shprehje në fund të trajnimit: Unë mësova... Unë realizova... Unë zbulova... Unë u surprizova nga... Kam ndërmend të aplikoj ...



Kontrolli i të nxënimit

Katër fjalët kyçe: Çdo pjesëmarrës të shkruajë katër fjalë kyçe që kanë lidhje me aktivitetin që sapo ka përfunduar. Çdo trajnues pastaj ndërton një listë me fjalët kyçe në një poster ku çdo

fjalë lidhet me një pjesëmarrës dhe duke evituar përsëritjen. Vazhdoni derisa të mos ketë më përgjigje nga pjesëmarrësit.

Minuta në letër : Në fund të sesionit të trajnimit kërkoju pjesëmarrësve që të shkruajnë lirisht për rreth 3 minuta. Pyetje si p.sh “Cilat ishin pikat më interesante që u trajtuan në këtë sesion të trajnimit?” ose “Çfarë pyetje ju keni akoma rreth trajnimit ? ”, jepni përshtypjen tuaj rreth procesit të të mësuarit gjatë këtij trajnimit

Testet/ kuizet : Mund të përdoren në mënyra të ndryshme si pre-test dhe post- test si një mënyrë për të vlerësuar njohuritë e marra gjatë trajnimit, si një metodë vlerësimi e trajnimit ose edhe në formë gare njohurish të fituara midis dy ose me shumë grupeve të pjesëmarrës

Aspektet praktike :

Certifikatat e pjesëmarrjes (me logon e organizatorit, emrin e ngjarjes, emrat e trajnuesve, datën, vendin, nënshkrimin e drejtorit) duhet të sigurohen - për pjesëmarrësit dhe trajnuesit. Menaxherët e trajnimeve dhe trajnuesit së bashku duhet të mbikëqyrin nëse çdo pjesëmarrës ka qenë vërtet i pranishëm gjatë gjithë aktivitetit të trajnimit.

Certifikatat duhet të shpërndahen në fund të trajnimit nga ana e trajnuesve, ose organizatorëve të trajnimit individualisht ose së bashku. (referoju shtojcës c)

Rezultatet e trajnimit dhe vlerësimi

Ekzistojnë pesë nivele për të shprehur rezultatet e trajnimit duke përdorur foljet aktive (të cilat janë renditur si shembull më poshtë):

Nëse dëshironi që pjesëmarrësit të ...	Përdorni foljet aktive:
Dinë	Njoh, shkruaj, deklaroj, përcaktoj, identifikoj ...
Kuptojnë	Tregoj, shpjegoj, klasifikoj, kuptoj, përzgjedh ...
Zbatojnë	Zbatoj, udhëzoj, zgjidh, përdor ...
Analizojnë	Analizoj, hetoj, krahasoj, identifikoj, ekzaminoj, interpretoj
Sintetizojnë	Konkludoj, kombinoj, argumentoj, diskutoj, nxjerr, përmbledh ...
Vlerësojnë	Vlerësoj, përcaktoj, gjykoj, mbroj, justifikoj...

Vlerësimi

Duhet të bëhet afër përfundimit të aktivitetit - për shembull 5 minuta para mbylljes.

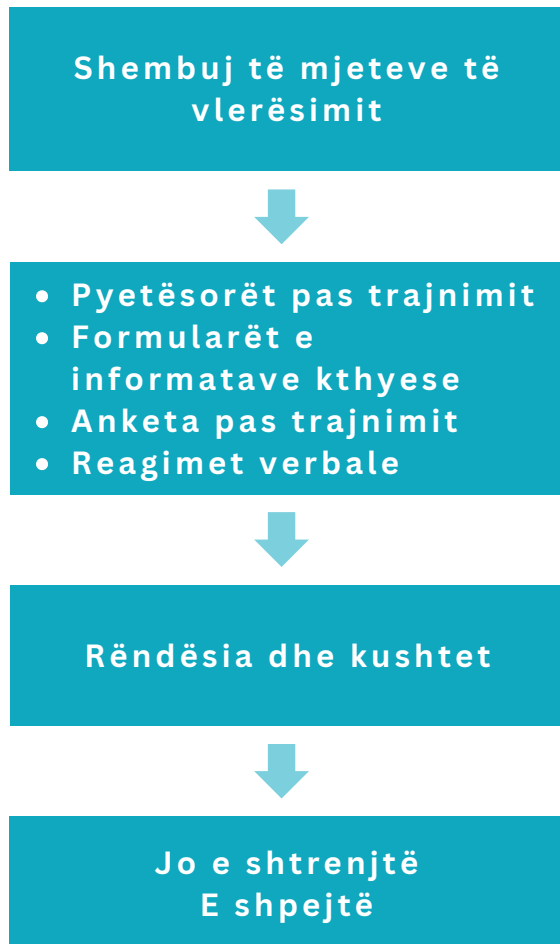
Është gjithashtu e dobishme që trajneri të përfshijë në pyetësorët e vlerësimit edhe çështjet organizative. Pyetjet të cilat kanë të bëjnë me përmbajtjen dhe organizimin (në lidhje me vendin, logjistikën, infrastrukturën) mund të kombinohen në të njëjtin pyetësor (model i vlerësimit paraqitet ne shtojcën a)

Vlerësimi i trajnimit në një kuptim të ngushtë përqendrohet në vlerësimin e seminareve dhe kurseve nëpërmjet formularëve të vlerësimit ose pyetjeve të hapura në fund të seminarit. Për të drejtuar një institucion trajnimi, të dhënat sasiore nga vlerësimet që kryesisht bazohen në shkallën e Likert-it sigurojnë grupin parësor të të dhënave. Megjithëse formularët e vlerësimit ndryshojnë sa i përket gjatësisë dhe diferencimit, ata përqendrohen në dimensionet e trajnimit siç janë metodat, didaktika, kompetencat e trajnuesit në lidhje me njohuritë dhe sjelljen sociale, zbatueshmëria e përmbajtjes së trajnimit, atmosfera e punës.

Modeli Kirkpatrick është një nga modelet më të përdorura në fushën e teorisë dhe praktikës së vlerësimit. Aspekti kryesor i këtij modeli është se vlerësimi nuk është një proces me vetëm një hap, por një proces kompleks, synimi kryesor i të cilit është të përcaktojë jo vetëm arritjen e rezultateve të trajnimit, por edhe qëndrueshmërinë e objektivave të trajnimit. Bazohet në katër nivele:

Niveli i parë: Reagimi - shqyrton nivelin e kënaqshmërisë së pjesëmarrësve me procesin e trajnimit. Është e rëndësishme të matet niveli i kënaqshmërisë për të ditur se si të përmirësohen trajnimet në të ardhmen dhe të përfshihen gjërat që mund të mungojnë. Mjetet për kryerjen e kësaj pjese të vlerësimit janë zakonisht pyetësorët dhe anketat, por gjithashtu mund të përfshijnë informatat kthyesë

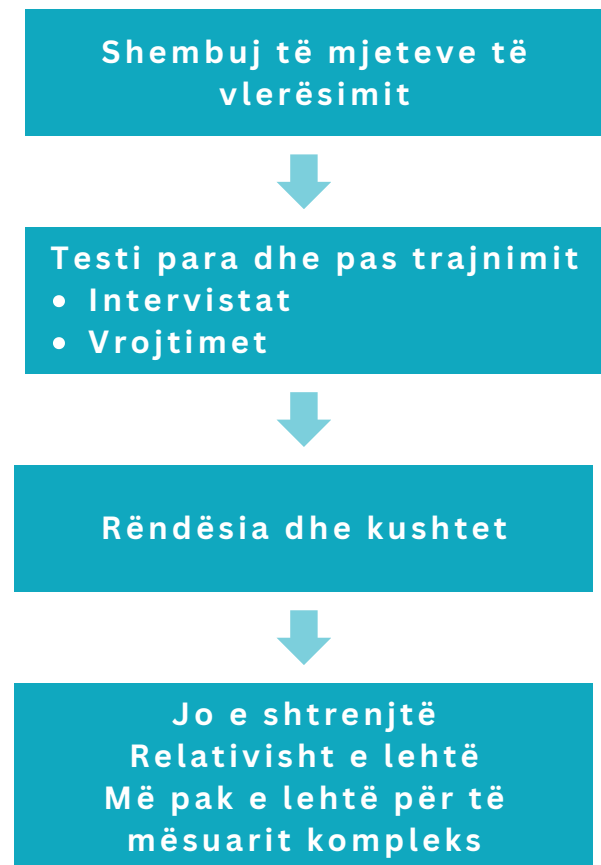
të drejtpërdrejta lidhur me trajnimin, qoftë duke i pyetur drejtpërdrejt pjesëmarrësit ose duke vrojtuar gjuhën e tyre të trupit dhe reagimet.



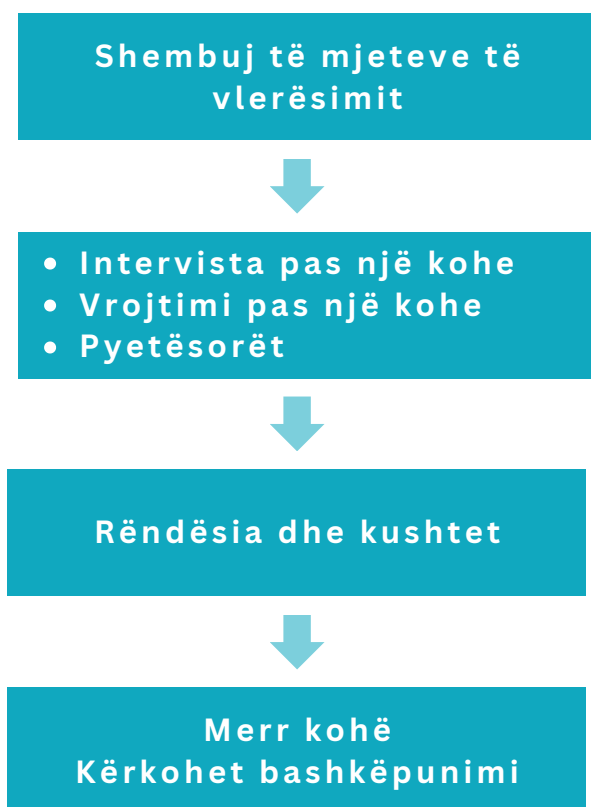
Pyetjet e vlerësimit duhet të jenë të tilla si:

- A mendojnë pjesëmarrësit se trajnimi ishte i dobishëm?
- A mendojnë që ishte i suksesshëm?
- A ishte përmbajtja e përshtatshme?
- A ju ka pëlqyer mënyra e ofrimit?
- A ka qenë pjesa praktike e trajnimit e dobishme dhe e përshtatshme për ta?
- A u ka pëlqyer vendi i mbajtjes së trajnimit?
- A ishte materiali i dobishëm?

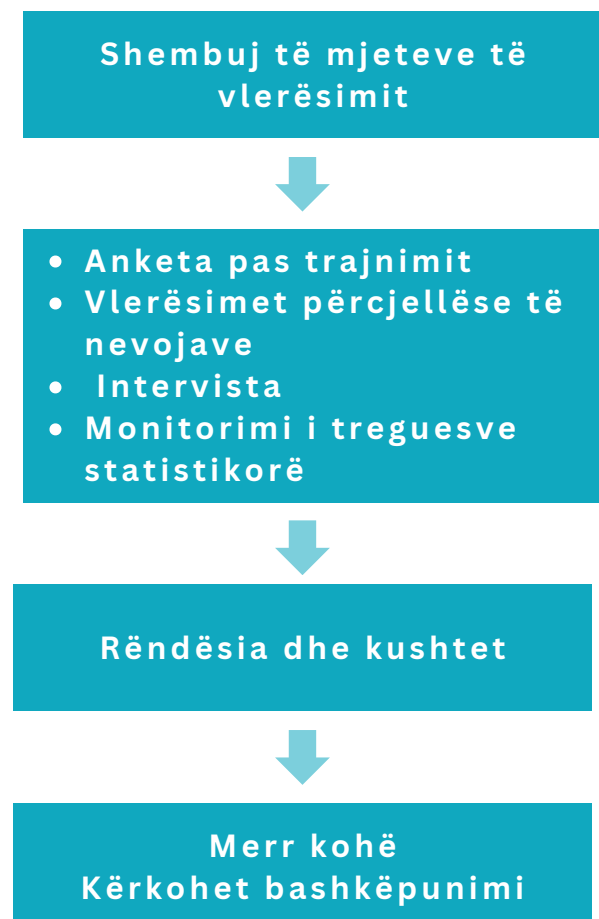
Niveli i dytë: Të mësuarit - mat rritjen e njohurive, shkathtësive ose qëndrimeve, pra çfarë kanë mësuar pjesëmarrësit si rezultat i trajnimit. Rezultatet e të mësuarit nga trajnimi janë një pikënisje e këtij niveli që përdoret zakonisht për programin e trajnimit fillestar, por mund të përdoret gjithashtu për trajnimin e vazhdueshëm. Nëse është e mundur, rekomandohet që njohuritë, shkathtësitë ose qëndrimet e pjesëmarrësve të maten edhe para trajnimit në mënyrë që të ketë një vlerë krahasimi.



Niveli i tretë: Sjellja - mat se si pjesëmarrësit zbatojnë informatat në vendin e punës, pra deri në çfarë masë kanë ndryshuar pjesëmarrësit sjelljen e tyre si rrjedhojë e trajnimit të ndjekur. Ky është ndoshta niveli më i vështirë në aspektin e vlerësimit të trajnimit pasi ndryshimet e sjelljes mund të mos jenë të dukshme menjëherë, por pas një periudhe më të gjatë. Institucioni i trajnimit duhet të përpiqet ta ketë parasysh dhe të përcaktojë këto ndryshime duke realizuar anketa ose intervista me pjesëmarrësit pas një kohe të arsyeshme pas fillimit të trajnimit.



Niveli i katërt: Rezultatet - matin rezultatet e një trajnimit, gjegjësisht analizojnë rezultatet që janë pozitive ose në përgjithësi kur është e nevojshme. Si një nivel vlerësimi, sfida qëndron në mënyrën e përcaktimit se cilat rezultate janë të përshtatshme për një vlerësim afatgjatë. Meqë ky nivel i vlerësimit është i kushtueshëm dhe merr kohë (duhet të kalojë kohë e mjaftueshme për t'u vërejtur ndryshimi), institucioni i trajnimit duhet të vendosë me kujdes se cilat rezultate duhet të maten. Gjithashtu, duhet pasur parasysh se disa trajnime janë shumë subjektive për t'u vërtetuar përmes të dhënave empirike.



Formati i zhvillimit të trajnimit:

Metodat moderne të trajnimit që duhet të merren parasysh janë të mësuarit online (e-learning) dhe të mësuarit e kombinuar.

Mësimi nga distanca si metodë ka disa përparësi, të tilla si fakti se një numër më i madh njerëzish nga rajone të ndryshme mund të trajnohen në të njëjtën kohë pa ndikuar në detyrat e tyre ditore (pasi pjesëmarrësit nuk duhet të jenë të pranishëm fizikisht në vendin e trajnimit; ata mund të trajnohen në shtëpi). Disa nga mangësitë e të mësuarit online janë se ai është i kushtueshëm (sidomos në fazën e zhvillimit të metodologjisë së të mësuarit online) dhe si mjet nuk është aq efikas sa i përket zhvillimit të aftësive gjyqësore.

Të mësuarit e kombinuar përfshinë kombinimin e metodave të ndryshme të trajnimit për të maksimizuar efektin e procesit të të mësuarit dhe për të minimizuar dobësitë e metodave të caktuara; për shembull, kombinimi i të mësuarit online me trajnimin sy-më-sy.

PJESA II

Koncepti i vullnetarizmit, formati dhe llojet

2.1 Çfarë është vullnetarizmi?

2.2 Fomat e vullnetarizmit

2.3 Vullnetarizmi në botë, rajon dhe Shqipëri

2.1 Çfarë është vullnetarizmi?

Konceptet kryesore

Në përgjithësi dhe parimisht vullnetarizmi është praktika e punës së njerëzve, të cilët punojnë për të tjerët pa qenë të motivuar nga përfitimet financiare apo materiale. Vullnetarizmi kryesisht lidhet me një veprimtari altruiste, që ka për qëllim promovimin e cilësisë më të lartë jetësore për njerëzit. Njerëzit po ashtu marrin pjesë në punë dhe aktivitete vullnetare për të përfituar shkathtësi të reja pa patur nevojën e investimeve financiare të punëdhënësit. Vullnetarizmi mund të ketë forma të ndryshme dhe ushtrohet nga grupe të ndryshme njerëzish.

Nocioni i vullnetarizmit konceptohet dhe vlerësohet në mënyra të ndryshme nëpër botë. Për shembull, Indeksi i Shoqërisë Civile i Guinea-s vullnetarizmin e definon si “ndihmë një anëtarit të komunitetit pa pritshmërinë e kompensimit material”, derisa raporti i Jordanisë e përshkruan “vullnetarizmin si një obligim

kombëtar... një obligim fetar... dhe një mënyrë për të gjetur një punë”.

Vullnetar është çdo individ, i cili ofrohet me vullnet të lirë, pa pagesë, ka zotësi të plotë për të vepruar, për të dhënë kontributin e tij/saj për kryerjen e aktiviteteve apo shërbimeve vullnetare.

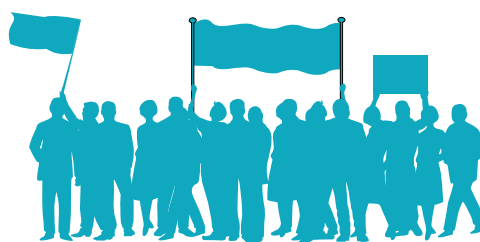
Ofrues vullnetarizmi mund të jetë një organ publik, bashkësi fetare ose organizatë jofitimprurëse, mund të jetë edhe një person juridik vendas ose i huaj, i cili në ofrimin e vullnetarizmit nuk synon veprimtari fitimprurëse.

Aktivizmi u referohet përpjekjeve për të promovuar dhe ndikuar politikën dhe reformat të cilat synojnë ndryshime sociale apo politike; aktivizimi u referohet përpjekjeve për të “sfiduar sistemin”.

Vullnetarizmi dhe Aktivizmi shoqëror

Vullnetarizmi përfshin një numër të madh veprimesh, si pjesëmarrje në një grup përkrahës për personat me HIV/AIDS, organizim i ngjarjeve për ngritje fondesh, shpërndarje e ushqimit dhe bataniqeve pas katastrofave natyrore, përfshirje në planifikimin zhvillimor lokal dhe fushatë kundër dhunës gjinore. Megjithatë, kjo gjerësi veprimesh është karakteristike edhe për aktivizmin, i cili shpesh lidhet me strategjitë sikur lobimi, avokimi, negociimi, protesta, fushata dhe ngritja e vetëdijes. Megjithatë, ende ka dyshim në mesin e shoqërisë civile, qeverisë dhe sektorit të biznesit rreth lidhjes së vullnetarizmit me aktivizmin. Në fakt, vullnetarizmi dhe aktivizmi ndonjëherë kuptohen si dy veprime të ndryshme me qëllime dhe interesa specifike. Të kuptuarit e vullnetarizmit dhe aktivizmit si sfera të ndara ka ndikuar në nënvlerësimin e të dyja koncepteve. Në disa vende, vullnetarizmi tradicional është kritikuar pasi mund të ketë sjellë më shumë dëme sesa dobi, si pasojë e largimit të vëmendjes dhe burimeve nga arsyet kyçe të problemeve, siç janë varfëria dhe pabarazia. Kjo ka krijuar edhe bindjen se vullnetarizmi pengon aktivizmin politik, duke penguar mundësitë e ndryshimeve të nevojshme strukturore. Një botëkuptim i ngjashëm dhe i ngushtë ekziston edhe për aktivizmin, i cili në disa raste shihet si diçka elitiste dhe jorelevante për problemet ekzistenciale, dhe që lidhet me trazimin e publikut, deri edhe me dhunën.

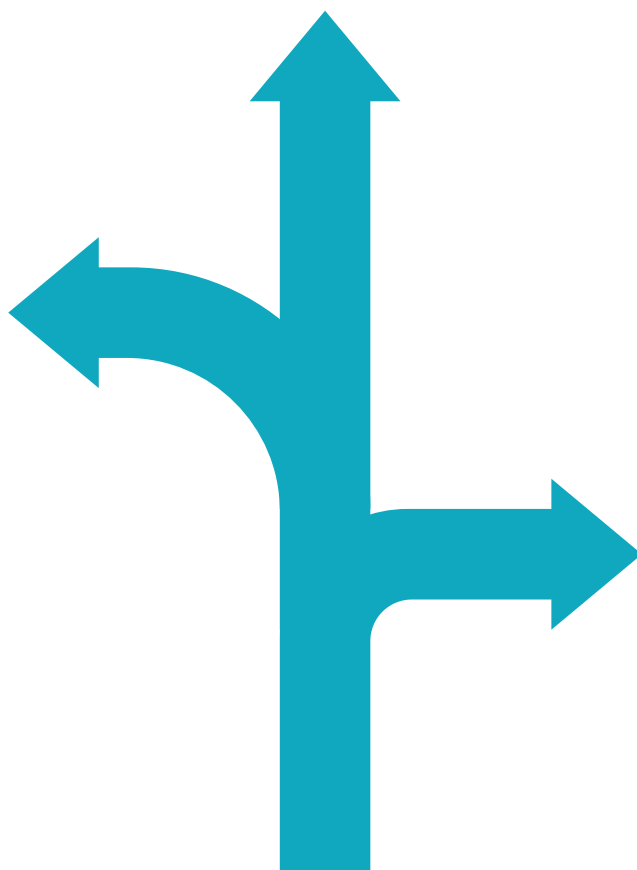
Aktivizmi u referohet përpjekjeve për të “sfiduar sistemin” dhe “përballjes me të vërtetën”, ndërsa vullnetarizmi mund të përshkruhet si një formë për të “përshtatur dhe ndihmuar sistemin”. Aktivisti përpiqet për advokim dhe ndryshime politike apo sociale, të cilat mund të jenë dhe vullnetarisht. Vullnetarizmi i referohet ofrimit të shërbimeve në dobi të komunitetit, me vullnet të lirë dhe pa pagesë.



Studimet e dekadës së fundit kanë dëshmuar për shumë ngjashmëri mes vullnetarizmit dhe aktivizmit shoqëror, ndërsa tri fusha të përgjithshme të pikëtakimit të këtyre dy sferave të veprimit janë:

- Si vullnetarizmi ashtu edhe aktivizmi ndihmojnë në zhvillimin e mundësive për pjesëmarrje të njerëzve me prejardhje të ndryshme dhe nga rrethana të ndryshme. Për më tepër, që të dyja këto sfera të veprimit reflektojnë një zgjedhje personale për përfshirje në çështje të komunitetit dhe shoqërisë. Të dyja iu apelojnë njerëzve të ndryshëm, në momente të ndryshme, duke iu ofruar atyre një gamë të gjerë mundësish për pjesëmarrje në veprime që ndihmojnë në arritjen e ndryshimeve pozitive shoqërore,

- Që të dyja këto sfera të veprimit janë përparimtare dhe të orientuara nga ndryshimi. Edhe pse disa njerëz mendojnë se aktivizmi shoqëror është një përpjekje për ndryshim, ndërsa vullnetarët i shohin si njerëz që jo patjetër dëshirojnë thyerjen e status quo-s, megjithatë shumica mendojnë se, sikurse aktivizmi shoqëror, edhe vullnetarizmi mund të jetë përparimtar dhe i orientuar drejt ndryshimi,
- Këto dy sfera të veprimit mund të shfrytëzohen si mjete për zhvillim, kryesisht për shkak të ndihmës që ofrojnë në arritjen e objektivave zhvillimore të Millenium Development Goals (Objektivat Zhvillimore të Mijevjeçarit). Studimet tregojnë se njerëzit janë të bindur se aktivizmi shoqëror dhe vullnetarizmi i përgjigjen sfidave të mëdha zhvillimore të kohës sonë.



Qytetari aktive nënkupton përfshirjen aktive të individëve në zhvillimin komunitar, si dhe zhvillimin e demokracisë në të gjitha nivelet. Qytetaria aktive mund të jetë në nivel lokal, si p.sh., pastrimi i rrugës në lagjen ku jetojmë apo në përmasa më të mëdha, si p.sh., edukimi i të rinjve rreth vlerave të demokracisë dhe pjesëmarrjes aktive. Është një hap shumë i rëndësishëm për shoqëri të shëndetshme dhe mirëfunktionale.

Bamirësia nënkupton dhënie vullnetare e ndihmës njerëzve në nevojë, si një akt humanitar.

Kohezioni social: Koncepti i kohezionit social është shumë i diskutueshëm nga studime dhe perspektiva të ndryshme (sociale, sociologjike, ekonomike, politike etj.). Sipas Këshillit të Europës, kohezioni social është kapaciteti i një shoqërie që të sigurojë mirëqenien e të gjithë anëtarëve, të minimizojë pabarazitë dhe polarizimet. Kohezioni social ka dy dimensione: ndjenjën e përkatësisimit në komunitet dhe lidhjen ndërmjet anëtarëve të vetë komunitetit.

2.2 Llojet e vullnetarizmit: Vullnetarizmi formal dhe joformal



Vullnetarizmi formal nënkupton kontributin vullnetar të realizuar nën mbikëqyrjen e organizatave formale, që angazhojnë vullnetarë, që mund të jenë OSHC, entitete publike ose private. Në përgjithësi, ky lloj i vullnetarizmit është i mirëplanifikuar dhe i strukturuar, dhe vullnetari zakonisht vepron në bazë të rregullave dhe standardeve të organizatës. Vullnetari në këtë rast nuk është i pavarur, por vepron brenda strukturave dhe përmbush misionin e organizatës.

Raportit i Civikus dhe UN Volunteers për mësimet e nxjerra nga viti 2011 mbi vullnetarizmin bën një klasifikim të përgjithshëm të vullnetarizmit në formal dhe joformal. Vullnetarizmi formal nënkupton punën vullnetare të realizuar nën mbikëqyrjen e organizatave formale që angazhojnë vullnetarë, që mund të jenë OSHC, entitete publike ose private – ose me fjalë të tjera vullnetarizëm i bazuar në organizatë. Raporti specifikon se ky lloj i vullnetarizmit është i planifikuar dhe i strukturuar, ku vullnetari zakonisht vepron në bazë të direktivave, rregullave dhe standardeve të

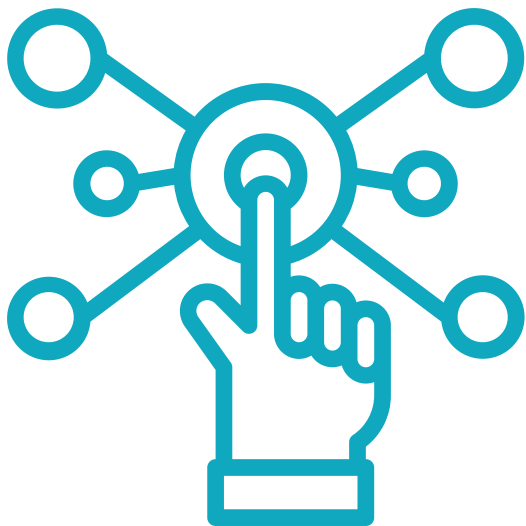
organizatës. Ajo/ai në këtë rast nuk është i/e pavarur, por vepron brenda strukturave dhe përmbush misionin e organizatës

Vullnetarizmi joformal i referohet një spektri të aktiviteteve vullnetare, që ndërmerren jashtë organizatave formale, atëherë kur njerëzit veprojnë si individë ose grupe, si në baza të përkohshme, ashtu edhe në baza të përhershme. Disa praktika të vullnetarizmit joformal janë, për shembull, ndihma kundrejt një komuniteti të lagjes ose fetar, përmes medias sociale në internet ose në fushata ndërgjegjësuese, por që nuk lidhet drejtpërdrejtë, ose nuk bëhet në emër të një organizate formale (Çeku, 2013).

Vullnetarizmi joformal është një grup i veprimeve dhe përfshirjes që ekziston në mbarë botën, por shpesh pa mirënjohje dhe vlerësim. Ky lloj i vullnetarizmit i referohet një spektri të aktiviteteve vullnetare që ndërmerren jashtë organizatave formale, atëherë kur njerëzit veprojnë si individë ose grupe, si në baza të përkohshme ashtu edhe në baza të përhershme.. Përvoja vullnetare nëpër botë na tregon se kjo është forma më e përhapur dhe e pëlqyer e vullnetarizmit

Vullnetarizmi digjital i referohet vullnetarizmit nëpërmjet internetit dhe përdorimit të mjeteve dhe pajisjeve digjitale, gjithashtu i referohet si vullnetarizmi online apo vullnetarizmi virtual.

Vullnetarizmi elektronik (e-vullnetarizmi) mund të përkufizohet në terma shumë të thjeshta si: vullnetarizmi nëpërmjet internetit, pra online. Ekzistojnë një sërë përkufizimesh për të, i referuar gjithashtu si vullnetarizmi virtual, vullnetarizmi kibernetik ose vullnetarizmi dixhital. Procesi i (e-volunteering) ndryshon nga forma tradicionale e vullnetarizmit vetëm për faktin se në këtë proces kemi përdorimin e një pajisjeje, (në këtë rast kompjuterit të lidhur me Internetin) që zëvendëson atë kontribut i cili në formën tradicionale kryhet në vend (terren). Në ditët e sotme interneti është kthyer në një “mjet” i cili kryen një sërë funksionesh dhe plotëson shumë nevoja, e po ashtu luan një rol thelbësor në rekrutimin e vullnetarëve dhe kontributin e tyre në një kauzë të caktuar.



Llojet e projekteve e-vullnetare mund të jenë të ndryshme në varësi të tematikës së tyre dhe qëllimit që ato kanë për të ndihmuar një target grup të caktuar. E-vullnetarët janë çelësi i suksesit në këto projekte, sepse pa bashkëpunimin e tyre nuk do të arrihej feedback-u që dëshirohet. Këta e-vullnetarë ndërmarrin role dhe përgjegjësi dhe angazhohen me kohë dhe gatishmëri të plotë, për të realizuar një sërë detyrash që caktohen.

Intership apo praktika pune konsiderohet një angazhim formal (i/papaguar), eksperiencë pune për të rritur aftësitë praktike si pjesë e studimeve apo kurseve që individi ndjek. Zakonisht ndihmon studentët për kalimin nga studimet në tregun e punës (periudhë tranzitore). Dhe ky term shpeshherë ngatërrohet me vullnetarizmin, edhe pse janë dy koncepte të ndryshme si praktikisht, ashtu dhe ligjërisht.

2.3 Vullnetarizmi në botë, rajon dhe nivel kombëtar

Vullnetarizmi në botë

Asambleja e Përgjithshme e Kombeve të Bashkuara në mënyrë specifike ka njohur rëndësinë e legjislacionit që përkrah zhvillimin dhe rritjen e vullnetarizmit dhe ka inkurajuar qeveritë shtetërore që të miratojnë masa legjislative dhe fiskale. Që nga Viti Ndërkombëtar i Vullnetarizmit më 2001, më shumë se 70 ligje ose politika janë miratuar nga shtete të ndryshme. Pasi që lidhja mes vullnetarizmit dhe zhvillimit shoqëror, ekonomik dhe politik është bërë më e qartë, qeveritë shtetërore kanë avancuar drejt krijimit të mjediseve ligjore dhe rregullative brenda të cilëve vullnetarizmi mund të zhvillohet. Në këto ndërmarrje, qeveritë kanë treguar një kujdes të veçantë kontekstit vendor, traditave dhe kërkesave të komunitetit. Katër parime themelore janë vërejtur në këto praktika, të cilat në të shumtën e rasteve kanë qenë gjithëpërfshirëse, me pjesëmarrje të qeverisë, shoqërisë civile, sektorit të biznesit dhe aktorëve tjerë:

- Përcaktimi i qëllimeve themelore të një ligji ose politike mbi vullnetarizmin dhe i sfidave/pengesave të mundshme në arritjen e këtyre qëllimeve,
- Aplikimi i një procesi pjesëmarrës dhe të hapur të analizës, hartimit dhe zbatimit,
- Hartimi i ligjeve ose politikave për arritjen e qëllimeve të përcaktuara, dhe
- Sigurimi që ligjet ose politikat e reja janë duke u zbatuar në mënyrë efektive dhe të qëndrueshme.



Qasja holistike (gjithëpërfshirëse) është në thelbin e iniciativave të suksesshme mbi vullnetarizmin. Përmes shqyrtimit dhe artikulimit të kujdesshëm të qëllimeve të ligjeve dhe politikave të vullnetarizmit, politikëbërësit do të sigurohen që iniciativat e tyre janë të synuara, me planifikim kohor, dhe të kalibruara për të arritur ndryshime të matshme. Përdorimi i qasjes pjesëmarrëse dhe gjithëpërfshirëse përgjatë analizës, hartimit dhe zbatimit ndihmon në ndërtimin e përkrahjes nga të gjithë aktorët dhe siguron që iniciativat vullnetare janë praktike dhe maksimalisht efektive.

Praktika botërore na sugjerojnë se janë dy qasje themelore ndaj krijimit të ligjeve dhe politikave mbi vullnetarizmin. Në qasjen e parë, qeveria e Zelandës së Re ka krijuar një “Grup Ministror” për të zhvilluar dhe imlementuar një “Plan të Veprimit” për të avokuar dhe zbatuar një numër veprimesh që do të promovojnë rëndësinë e punës vullnetare dhe do të inkurajojnë më shumë njerëz për të kryer punë vullnetare. Ky Plan i Veprimit ka siguruar edhe pjesëmarrjen e aktorëve të tjerë, në rradhë të parë të shoqërisë civile dhe ka kulmuar me hartimin e Politikës Qeveritare mbi Vullnetarizmin.

Vullnetarizmi në Evropë

Në nivel evropian, roli i vullnetarizmit kohëve të fundit ka fituar mjaft në rëndësi, si një mundësi për zgjidhjen e problemeve të vështira: në fakt, vullnetarët janë të angazhuar në një sërë aktiviteteve të ndryshme, duke filluar nga ofrimi i shërbimeve edukative dhe sociale, avokimi, menaxhimi, deri tek veprimi komunitar dhe mjedisor. Brenda BE-së, janë ndërmarrë disa hapa në njohjen e vlerës sociale, kulturore dhe mjedisore të vullnetarizmit dhe në përfshirjen e organizatave vullnetare në proceset e vendimmarrjes politike.

“Rezoluta mbi Vullnetarizmin” e miratuar nga Parlamenti Evropian më 1983 e njohu natyrën e interesit të përgjithshëm të veprimtarisë vullnetare, që zhvillimi i një infrastrukture adekuate është qenësore për politika efektive të vullnetarizmit, dhe i bëri thirrje Komisionit Evropian t’i kushtojë vëmendje dhe kujdes sistematik vullnetarizmit. Rezoluta bëri thirrje për një “status për punën vullnetare” për t’i mbuluar shpenzimet dhe sigurimin social për vullnetarët. Deklarata 38 mbi aktivitetet e shërbimit vullnetar, e aneksuar në Traktatin e Amsterdamin, e njeh dhe e vlerëson kontributin e rëndësishëm të aktiviteteve dhe shërbimeve vullnetare për zhvillimin e solidaritetit social, si dhe Komunikata e vitit 1997 e Komisionit Evropian për Promovimin e Rolit të Organizatave dhe Fondacioneve Vullnetare në Evropë thekson rolin e rëndësishëm të vullnetarizmit në krijimin e vendeve të punës. Rishtazi, Komisioni Evropian në

një seri dokumentesh ka vlerësuar rëndësinë e një kulture të konsultimit dhe dialogut me organizatat e shoqërisë civile.

Praktika botërore na sugjeron se janë dy qasje themelore ndaj krijimit të ligjeve dhe politikave mbi vullnetarizmin. Në qasjen e parë, qeveria e Zelandës së Re ka krijuar një “Grup Ministror” për të zhvilluar dhe imlementuar një “Plan të Veprimit” për të avokuar dhe zbatuar një numër veprimesh që do të promovojnë rëndësinë e punës vullnetare dhe do të inkurajojnë më shumë njerëz për të kryer punë vullnetare. Ky Plan i Veprimit ka siguruar edhe pjesëmarrjen e aktorëve të tjerë, në rradhë të parë të shoqërisë civile dhe ka kulminuar me hartimin e Politikës Qeveritare mbi Vullnetarizmin.

Një tjetër dokument i rëndësishëm është edhe Deklarata mbi Rolin e Organizatave Vullnetare në Fushën e Trashëgimisë Kulturore, e miratuar nga ministrat përgjegjës për trashëgiminë kulturore të shteteve nënshkruese të Konventës Kulturore të Evropës. Megjithatë, mbetet shumë punë për të bërë në mënyrë që të afirmohet dhe pranohet gjerësisht vlera ekonomike e vullnetarizmit, në mënyrë që fondet, politikat dhe programet e BE-së të jenë përkrahëse dhe kompatible me nevojat e vullnetarizmit dhe për të krijuar një infrastrukturë adekuate përgjatë Evropës në përkrahje të veprimeve vullnetare. Shumë shtete nuk e përfshijnë vullnetarizmin dhe të

dhënat mbi punën vullnetare në statistikat e tyre kombëtare: ndonëse vullnetarizmi nuk nënkupton dhe nuk duhet të nënkuptojë zëvendësim për punën e paguar rregullisht, ai kontribuon ndjeshëm në qëndrueshmërinë e ekonomive kombëtare.

Në Bashkimin Evropian, afërsisht 100 milion qytetarë të të gjitha moshave investojnë kohën, talentin dhe paratë e tyre, për të kontribuar pozitivisht në komunitet në organizata të shoqërisë civile, klube rinore, spitale, shkolla, etj. Megjithëse rreth 23% e evropianëve mbi moshën 15 janë të angazhuar në punë vullnetare, statistikat tregojnë se ka dallime të mëdha në nivelin e vullnetarizmit në vendet anëtare të BE. Vullnetarizmi në BE jep një kontribut të rëndësishëm në zhvillimin e ekonomisë, shoqërisë dhe individit. Rëndësia e vullnetarizmit për një vend është aq e rëndësishme sa që gjithashtu ndikon në një farë mënyre në rritjen e produktit të brendshëm bruto të vendit. Studimet sugjerojnë që vullnetarizmi kontribuon nga 0.5% në më shumë se 5% të Prodhimit të Brendshëm Bruto të BE-së.

Sipas të dhënave më të reja, miliona qytetarë të Evropës janë të përfshirë aktivisht në aktivitete vullnetare:

- Në Britaninë e Madhe, rreth 23 milionë qytetarë marrin pjesë në aktivitete vullnetare çdo vit, duke ofruar një forcë pune ekuivalente me 180,000 të punësuar me orar të plotë. Vlera ekonomike e vullnetarizmit zyrtar është rreth 8% i BPV-së së Britanisë së Madhe,

- Belgët i kushtojnë 5 orë në javë punës vullnetare pa pagesë, që është ekuivalent me rreth 200,000 të punësuar me orar të plotë,
- Në Francë, koha e kushtuar aktiviteteve vullnetare në vitin 2002 ishte ekuivalente me 716,000 të punësuar me orar të plotë,
- Në Poloni, më 2004, rreth 5.4 milionë qytetarë (18.3% i popullatës) kanë marrë pjesë në aktivitete vullnetare. Vlera e përafërt ekonomike e këtij kontributi vullnetar është 124 milionë euro,
- Në Gjermani, 23 milionë qytetarë (36% i popullatës) janë të përfshirë në aktivitete vullnetare,
- Derisa 33% i popullatës së rritur irlandeze janë të angazhuar në punë vullnetare. qytetarëve në aktivitete vullnetare në vendet e Evropës Juglindore mbetet i ulët. Në Bosnjë-Hercegovinë, ky angazhim është 4%, në Serbi 5% dhe në Maqedoninë Veriore 7%.⁶Në Kosovë, shkalla e vullnetarizmit gjatë vitit 2016 arriti në 15%.⁷ Një studim tjetër mbi shoqërinë civile në Evropën Qendrore dhe Lindore, tregoi se shkalla e vullnetarizmit midis OShC-ve në Evropën Qendrore dhe Lindore është mjaft e ulët në vendet jo-BE, Mal të Zi (7.3%), Bosnjë-Hercegovinë (7.9%), Kosovë (10.7 %), Serbi (11.4%), Shqipëri (7.9%).⁸

Modelet e vullnetarizmit në Evropë

Ekzistojnë katër modele të vullnetarizmit, të identifikuar nga Archambault, të cilët kanë ndikim mbi kornizën konceptuale dhe operacionale të vullnetarizmit në shumë shtete të Evropës. Një model i pestë është shtuar rishtazi, i cili është relevant për shtetet e ish Bashkimit Sovjetik:

- Në modelin Rhine (Austria, Belgjika, Franca, Gjermania dhe Holanda), sektori i vullnetarizmit shquhet me prezencën e organizatave institucionale dhe profesionale, të cilat veprojnë në fusha të ndryshme (kryesisht argëtim, kulturë dhe përkujdesje sociale) në bazë të përkatësisë fetare, politike apo sindikale,
- Në modelin liberal (Irlanda dhe Britania e Madhe), sektori i vullnetarizmit ka një rëndësi shumë të fortë simbolike, që i ka rrënjët në parimet e krishterimit socialist të shekullit 19 për të promovuar një ndjenjë të fortë përgjegjësie sociale në mes të klasës së mesme, të lidhur me nocionet e klasës punëtore mbi kulturën kooperative dhe vetëmjaftueshmëria shoqërore. Këto aktivitete filantropike janë shpesh të organizuara individualisht apo lokalisht, në kundërshtim me ato që promovohen nga qeveria federale (si në SHBA) ose si pjesë e aktiviteteve të përbashkëta të organizuara në bashkëpunim me komunitetet lokale (në Evropë),
- Modeli social-demokratik (Finlanda Norvegjia dhe Suedia) është i bazuar në një traditë shumë të fortë asociative, e cila më tepër mbështetet mbi rëndësinë e ndërhyrjes të vetëm sesa në përkatësinë ideologjike-fetare
- Modeli mesdhetar (Greqia, Italia, Portugalia dhe Spanja) pasqyron zhvillimin e shpejtë të sektorit të vullnetarizmit në dekadat e fundit, kryesisht si pasojë e mungesës së fondeve publike. Pavarësisht ndryshimeve të fundit, sektori vazhdon të jetë i ndikuar fuqishëm nga roli predominant i Kishës Katolike.
- Modeli i pestë lidhet me kulturën në rritje të vullnetarizmit, e cila shfaqet në ish shtetet Sovjetike (komuniste). Në këtë model, vullnetarizmi, në veçantë në trashëgimi kulturore, është në nivel fillestar për shkak të faktorëve të ndryshëm. Kushtet e vështira ekonomike nënkupton që njerëzit duhet të punojnë më gjatë, shpesh më shumë se një punë, duke e shkurtuar kështu kohën e nevojshme për veprimtari vullnetare.

Italia

Ndonëse legjislacioni mbi fushën e kulturës e përmend vullnetarizmin, ky fenomen ka arritur të jetë relevant vetëm në dekadat e fundit, dhe atë jo vetëm si pasojë e rritjes së sasisë së aktiviteteve vullnetare, por edhe si pasojë e cilësisë së lartë të këtyre aktiviteteve. Nevoja për mirëkuptim dhe bashkëpunim më të thellë mes organizatave vullnetare dhe

institucioneve të trashëgimisë kulturore po artikullohet gjithnjë e më fuqishëm në Itali. Organizatat vullnetare janë duke lëvizur drejt kërkesës për t'u njohur si partnerë aktiv në procesin e politikave, vendimeve dhe projekteve që lidhen me fushën e aktivitetit të tyre. Pas Luftës së Dytë Botërore dhe në veçanti gjatë viteve të 60-ta të shekullit 20, shoqëria civile italiane e artikuloi fuqishëm nevojën për mbrojtjen e trashëgimisë kulturore dhe mjedisit nga shkatërrimi i jashtëzakonshëm që shkaktohej nga zhvillimi i pakontrolluar ekonomik. Gjatë atyre viteve u themeluan shumë organizata, si Italia Nostra, Grupi i Arkeologëve Italianë, Fondi Italian për Mjedisin, Federata e Miqve të Muzeve, etj. Përkundër ekzistimit të disa formave të koordinimit, bashkëpunimi zyrtar në mes të vullnetarëve dhe sektorit publik filloi më 1991, kur u nënshkrua marrëveshja e bashkëpunimit Ministri e Kulturës – Qendra Kombëtare e Vullnetarizmit. Kjo marrëveshje paraqet rezultatin konkret të një qasjeje të re të administratës publike ndaj menaxhimit të trashëgimisë kulturore, që dallohet me njohjen e rolit që vullnetarët mund ta luajnë në mbrojtjen e trashëgimisë kulturore në një situatë kronike të mungesës së fondeve dhe menaxhimit të vështirë dhe të dobët të objekteve dhe monumenteve të trashëgimisë.

Gjermania

Sektori kulturor në Gjermani është i ndarë në një sektor publik të karakterizuar me profesionalizëm dhenjë sektori privat të karakterizuar me vullnetarizëm. Derisa muzetë e

vogla private gjithmonë kanë qenë të varur nga vullnetarët, veprimtaria vullnetare në muzetë e mëdha është një fenomen i vonshëm. Që nga vitet e 90-ta të shekullit të kaluar, muzetë janë ballafaquar me shkurtime buxhetore dhe në të njëjtën kohë, politika dhe shkenca rizbuluan rolin dhe rëndësinë e qytetarisë aktive. Që të dyja këto çështje kanë ndikuar në rritjen e interesimit për vullnetarizëm edhe në kuadër të muzeve të mëdha, të cilët, deri atëherë, mbështeteshin eksklusivisht tek profesionistët e muzeve dhe fondet publike.

Britania e Madhe

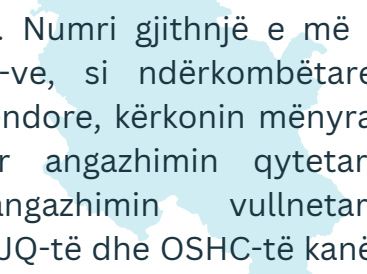
Vullnetarizmi ka një traditë të gjatë në Britaninë e Madhe dhe qëndron mjaft mirë në shumë fusha, përfshi shëndetësinë, mirëqenien sociale, sportin, rininë dhe sektorin e kulturës. Puna vullnetare gëzon përkrahje dhe pranim të gjerë si nga publiku ashtu edhe nga autoritetet vendimmarrëse. Besohet se vullnetarizmi është një nga shtytësit më efektiv të shoqërisë civile në Britaninë e Madhe, duke i siguruar themelet e shoqërisë së hapur të lirë dhe me qytetari aktive. Ndonëse vullnetarizmi është mjaft i përhapur në sektorin kulturor, nuk ekziston ndonjë rrjet formal i organizatave vullnetare të trashëgimisë. Shumë organizata ombrellë fokusohen në vullnetarizmin përbrenda fushës së tyre të ngushtë. Kontributi më i madh në këtë fushë jepet nga Këshilli i Muzeve, Librarive dhe Arkivave, agjencia shtetërore e Britanisë së Madhe për muzetë, galeritë, libraritë dhe arkivat, duke ofruar lidhshmëri strategjike dhe partneritet në tërë ishullin.

Vullnetarizmi në Ballkanin Perëndimor

Një studim mbi shoqërinë civile në Evropën Qendrore dhe Lindore tregoi se shkalla e vullnetarizmit midis OShC-ve në Evropën Qendrore dhe Lindore është mjaft e ulët në vendet jo anëtare të BE-së, Mal të Zi (7.3%), Bosnje-Hercegovinë (7.9%), Kosovë (10.7 %), Serbi (11.4%), Shqipëri (7.9%) (Meyer et al., 2016).

Vullnetarizmi: Konteksti i Kosovës

Në Kosovë, vullnetarizmi ka qenë i formësuar nga zhvillimet politike dhe shoqërore në periudhat e post-socializmit, luftës dhe periudhat e rindërtimit të pasluftës. Trashëgimia e shtetit socialist, e konfliktit dhe e ndërtimit të institucioneve pasluftës - përbënin mundësi dhe sfida për vullnetarizmin. Gjatë viteve 1990-ta, Kosova e mbante veten përmes vullnetarizmit brenda një varg institucionesh paralele. Në të vërtetë, vullnetarizmi mbizotëronte në fushat e ekonomisë, politikës dhe të jetës së përditshme (Clark 2000). Në periudhën e pasluftës, vullnetarizmi ra në mënyrë të konsiderueshme. Hulumtimi tregoi se në periudhën e pasluftës shumica e kosovarëve i jepte rëndësi vullnetarizmit vetëm në lidhje me rezultatet e prekshme afatshkurtra individuale dhe me përfitim (UNDP 2004, p.50). Rënia e vullnetarizmit sinjalizoi pakësimin e besimit social në Kosovë. Zhvillimi i shoqërisë civile është bërë i mundur nga disponueshmëria e fondeve nga donatorët si pjesë e rindërtimit të pasluftës dhe ndërtimit të



institucioneve. Numri gjithnjë e më i madh i OJQ-ve, si ndërkombëtare ashtu edhe vendore, kërkonin mënyra për të rritur angazhimin qytetar, përfshirë angazhimin vullnetar. Sigurisht që OJQ-të dhe OSHC-të kanë qenë në qendër të angazhimit qytetar dhe aksionit vullnetar.

Një përparim i madh është institucionalizimi i vullnetarizmit ashtu që u bë pjesë e Ligjit për fuqizim dhe pjesëmarrje të rinisë (Ligji Nr. 03 / L-145, 2009). Siç përcaktohet në ligj, vullnetarizmi është një mënyrë për të rritur pjesëmarrjen e të rinisë në vendim-marrje dhe në arsimimin joformal. Ligji e përcakton vullnetarizmin si përfitim për shoqërinë dhe aftësim të të rinjve për t'i rritur perspektivat e tyre, për t'i përmirësuar aftësitë dhe përvojat profesionale (neni 14). Për më tepër, vullnetarizmi është bërë pjesë e Strategjisë së Kosovës për Rininë 2013-2017, të Ministrisë së Rinisë, Kulturës dhe Sporteve dhe strategjisë së shtetit të Kosovës për bashkëpunim me shoqërinë civile (shih Strategjinë për Bashkëpunimin me Shoqërinë Civile 2013-2017 të Zyrës për Qeverisje të Mirë). Brenda kuadrit ligjor, vullnetarizmi parashikohet si maksimalizim i potencialit të rinisë. Sidoqoftë, ai dështon në kapërcimin e praktikave të vullnetarizmit të qytetarëve në tërë spektrin e moshës. Aktorët e shoqërisë civile janë në kërkim të mënyrave të reja për të

përmirësuar politikat e vullnetarizmit, mjedisin institucional dhe shoqëror, në mënyrë që t'u lejojë vullnetarëve nga mosha të ndryshme, me prejardhje etnike dhe socio-ekonomike, si dhe fusha të interesit që të angazhohen në aktivitete të vullnetarizmit në dobi të publikut në Kosovë.

Indeksi i Shoqërisë Civile 2016 në Kosovë tregoi se 60 përqind e OShC-ve angazhojnë vullnetarë në punën e tyre. Megjithatë, ndryshojnë llojet e angazhimit të vullnetarëve brenda OShC-ve. Ato kryhen nëpërmjet mënyrave formale dhe joformale.

Vullnetarizmi në Shqipëri

Në vitet e fundit ka pasur një interes të shtuar për aktivitetet vullnetare, megjithëse të dhënat zyrtare nuk janë ende në dispozicion të publikut. Studimet tregojnë se të paktën një në pesë të rinj në Shqipëri është i angazhuar në punë vullnetare në ditët e sotme. Edhe pse ka një ndërgjegjësim të shtuar mbi punën vullnetare, komunikimi për aktivitetet dhe mundësitë vullnetare mbetet shumë prapa. Në Shqipëri, aktivitetet vullnetare organizohen kryesisht nga organizata të shoqërisë civile, të cilat bashkëpunojnë gjithashtu me institucionet shtetërore. OShC-të luajnë një rol të rëndësishëm në promovimin dhe menaxhimin e projekteve vullnetare. Praktikrat e menaxhimit dhe organizimit të vullnetarizmit nga institucione të ndryshme tregojnë se vullnetarizmi shihet si një aktivitet i cili nuk është i mirorganizuar apo i strukturuar sipas një modeli të caktuar. Mënyrat e

angazhimit të vullnetarëve nga OSHC-të janë kryesisht me bazë projektesh apo forma spontane afatshkurtra të organizimit.

Vullnetarizmi kryhet në mënyra sporadike dhe merr hov gjatë situatave të caktuara, siç është rasti i tërmetit të vitit 2019 dhe pandemisë, emergjencave natyrore. Megjithatë, përvoja me këto dy situata në vend tregoi që në përgjithësi ka interes për t'u përfshirë në punë vullnetare, edhe pse nuk ka orientim nga institucionet dhe angazhimi apo procedurat e rekrutimit apo organizimit mbeten krejtësisht ad hoc. Ndonëse këto procedura janë më strikte në rastin kur vullnetarët punojnë me target grupe sensitive, siç janë për shembull fëmijët, përveç rregulloreve të brendshme apo marrëveshje me anëtarët, OSHC-të nuk kanë mekanizma apo protokolle të tjerë të brendshëm rregullues.

Ndonëse, angazhimi vullnetar ofron mundësi të panumërta për zhvillimin ndërpersonal dhe shoqëror, angazhimi i individëve shqiptarë në aktivitete vullnetare është në përgjithësi në një nivel të ulët. Një studim i realizuar nga Kamberi dhe Çela et al. (2019) konstaton se pjesëmarrja e të rinjve në aktivitete vullnetare në Shqipëri ishte në rreth 17% për vitin 2018. Sipas një sondazhi tjetër mbi vullnetarizmin, të realizuar nga Cela et al. (2015) konstaton se një në pesë të rinj shqiptarë raportojnë të jenë angazhuar në një aktivitet vullnetar në vitin 2014, duke sinjalizuar një rritje të lehtë nga sondazhi në 2011, ku ky numër ishte vetëm 16 për qind. Duhet thënë që nuk

kemi të dhëna të nivelit dhe interesit rreth kontributit vullnetar të qytetarëve shqiptarë në tërësi.

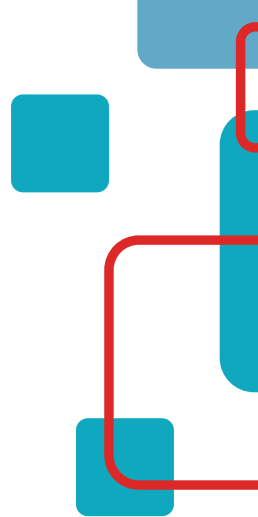
Sipas një studimi nga Partners Albania (2019), pjesa më e madhe e OSHC-ve kanë 0-10 vullnetarë (64%). Organizatat që kanë më shumë se 60 vullnetarë janë kryesisht organizata që drejtohen nga të rinjtë dhe kanë në mision të punës së tyre realizimin e fushatave masive sensibilizuese, advokojnë për të mbrojtur të drejtat e të rinjve, grave apo fëmijëve (Partners Albania, 2019). Këto shifra janë ende larg statistikave në nivel rajonal apo edhe botëror.

Një studim i fundit i realizuar nga Rama dhe Xhaho (2020) mbi të rinjtë dhe vullnetarizmin në Shqipëri, nxori në pah se një pjesë e konsiderueshme e të anketuarve e kanë përjetuar vullnetarizmin si një përvojë pozitive dhe përmbushëse. Ky aktivitet perceptohet si një mundësi për të dhënë një kontribut për njerëzit dhe komunitetet në nevojë, pa ndonjë kompensim.

Dy shpërblimet kryesore që perceptohet se përjeton njeriu nga kontributi vullnetar janë përmirësimi i aftësive personale dhe profesionale. Për sa i përket përftimeve nga vullnetarizmi, një pjesë e konsiderueshme e të anketuarve (29%) besojnë se përvoja vullnetare i ndihmoi ata të eksplorojnë dhe të reflektojnë mbi veten e tyre, ndërsa 21% zbuluan se përvoja vullnetare i ndihmoi ata të bëhen më mendjehapur dhe tolerantë, çereku i të anketuarve

(25%) raportojnë se përvoja vullnetare i ndihmoi ata kryesisht për të punuar në grup dhe 18% deklaruan se përvoja i ndihmoi të përmirësonin aftësitë e komunikimit.

Nga këto të dhëna kuptojmë qartë se sa shumë ndikim ka vullnetarizmi në zhvillimin e aftësive për jetën apo aftësive të buta, që ju referohemi herë pas here, dhe se të rinjtë janë të ndërgjegjshëm për përfitimet që ata marrin.



PJESA III

Sesione praktike gjatë organizimi të trajnimit

Ky sesion sjell disa shembuj me aktivitete konkrete/praktike të cilat mund të përdoren gjatë organizimit të sesioneve të një trajnimi.

- Objektivat kryesore të sesionit:** Prezantimi dhe njohja me njëri tjetrin
- Qëllimet specifike:** Prezantoni trajnerin/t dhe pjesëmarrësit e trajnimit
- Prezantoni trajnimin, objektivat dhe strukturën e saj
 - Eksploroni pritshmëriepjesëmarrësit
 - Vendos rregullat e punës për trajnimin

Lista kontrolluese për fillimin e trajnimit A.1	
Kohëzgjatja	20 min
Përshkrimi (hapat e procesit për lehtësuesit, duke përfshirë pyetje përmbledhëse)	<ul style="list-style-type: none"> • Lista kontrolluese për fillimin e trajnimit • mirëpresim pjesëmarrësit • prezantimi i trajnerëve/dhe organizatorëve • Pse jemi këtu? • Informacion praktik për trajnimin/administrimin • Kuadri i trajnimit, metoda e trajnimit • Qëllimi i trajnimit/ projektit • Kërkojuni pjesëmarrësve të bëjnë kartat e tyre të emrave dhe të ngjiten në këmisha
Materialet e nevojshme	Etiketa e mirësjelljes dhe stilolapsa me ngjyra

Lista kontrolluese për fillimin e trajnimit A.2	
Kohëzgjatja	20 min- varet nga numri i pjesëmarrësve
Përshkrimi (hapat e procesit për lehtësuesit, duke përfshirë pyetje përmbledhëse)	Të gjithë pjesëmarrësit duhet të tregojnë emrin e tyre, institucionin ku punojnë, pozicionin dhe motivimin e tyre për pjesëmarrjen në këtë trajnim. Trajneri duhet të llogarisë kohën e lejuar për secilin pjesëmarrës në varësi të numrit të pjesëmarrësve.
Materialet e nevojshme	Top te vogël

Pritshmëritë dhe frikërat A.3	
Kohëzgjatja	25 min
Përshkrimi (hapat e procesit për lehtësuesit, duke përfshirë pyetje përmbledhëse)	<p>Trajneri u kërkon anëtarëve të grupit të shkruajnë në 4 postime me ngjyra të ndryshme përgjigjet e pyetjeve të mëposhtme:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Çfarë pres nga trajnimi? • Çfarë pres nga grupi? • Çfarë pres nga vetja? • Nga çfarë kam frikë? <p>Çdo gjë që unë nuk dua të ndodhë gjatë këtij trajnimi? Pas 5 minutash t'punës individuale pjesëmarrësit shkruajnë te flipçarti i cili është ndarë sipas pyetjeve dhe ngjisin postimin e tyre mbi të në kolonën përkatëse duke ia shpjeguar grupit. Pastaj trajneri komenton pritshmëritë dhe u tregon se si trajnimi mund të përmbushë kërkesat. Nëse ka disa pritshmëri që nuk mund të përmbushen gjatë trajnimit, ai propozon çfarë ose kush mund të ndihmojë. Trajneri flet për frikën duke shpjeguar ose pyetur se çfarë mund të zvogëlojë ato. Trajneri mund të pyesë në këtë pikë: "Përgjegjësia e kujt është?" Kjo mund të çojë në krijimin e rregullave të grupit.</p>
Materialet e nevojshme	Letër flipchart, lapsa

Qëllimet e këtij sesiioni janë:

- Prezantimi i pjesëmarrësve me konceptin e vullnetarizmit
- Shpjegimi i koncepteve kryesore: vullnetar, llojet dhe format e vullnetarizmi
- Qartsëimi i detyrave të aktorëve të ndryshëm në një proces vullnetar

Hyrje në vullnetarizëm B.1

Kohëzgjatja	30 min
Përshkrimi (hapat e procesit për lehtësuesit, duke përfshirë pyetje përmbledhëse)	<p>Kjo temë mund të ndahet në dy seksione. Në pjesën e parë do të shpjegohet përkufizimi i vullnetarizmi dhe më pas do të shpjegohet vullnetarizmi me më shumë detaje.</p> <p>Pjesa 1: Shkruani në një fletë flipchart: "Përkufizimi i vullnetarizmit" Kërkojuni pjesëmarrësve të përdorin stuhi mendimesh (brainstorming) të thonë vetëm fjalët që vijnë në mendje e tyre për vullnetarizmin. Së fundi, grupi mund të krijojë 1-2 fjali nga fjalët e mëparshme dhe nëse i gjithë grupi është i kënaqur me përkufizimin ju mund të paraqisni disa përkufizime, përfshirë atë të përshkruar me ligj. Trajneri mund përmbledh shkurtimisht përkufizimin e vullnetarizmit. Mund të diskutohen edhe kriteret e vullnetarizmit: çfarë është vullnetarizmi dhe çfarë nuk është – për shembull: janë studentë vullnetarë në praktikë ose pjesëtarët e familjes? U kërkoni pjesëmarrësve të reflektojnë për punën vullnetare të prindërve të tyre gjatë periudhës komuniste? Pikëpamjet për vullnetarizmin dhe angazhimin qytetar në kohët e sotme?</p> <p>Pjesa 2 Nëse keni më shumë kohë, mund ta filloni këtë ushtrim edhe në një mënyrë tjetër: ju mund të përdorë gjithashtu një kuiz si fletëpalosje që duhet të përgatitet paraprakisht. Më poshtë gjeni disa pyetje për t'i përfshirë në kuiz. Kur kontrolloni përgjigjet që mund t'i reflektoni me përgjigjet e sakta.</p> <p>Pjesa 3: Pas të dy versioneve, trajnerët fillojnë të shpjegojnë detajet e vullnetarizmit me ndihmën e PPP duke përfshirë historinë, llojet e vullnetarizmit, tendencat e reja në vullnetarizmi, ndryshime në motivimin e vullnetarëve, profesionalizimin e vullnetarizmit. Të dhënat në lidhje me vullnetarizmin në vendin përkatës, përfitimet e vullnetarizmit në sektorin social.</p>
Materialet e nevojshme	Letër flipchart, lapsa

Pjesa 1: Handout

Koncepti i vullnetarizmit

Termi ‘vullnetarizëm’ përdoret për t’iu referuar një liste të plotë aktiviteteve që njerëzit ndërmarrin kur u japin ndihmë grupeve, shoqatave ose organizatave. Ky aktivitet ka një ndikim të rëndësishëm në shoqëri, pasi është një shprehje reale e qytetarisë aktive dhe demokracisë, e cila përforcon disa nga vlerat themelore evropiane: solidaritetin dhe kohezionin shoqëror. Puna vullnetare nxit angazhimin, në shërbim të shoqërisë dhe nevojave të saj, ndihmon komunitetet e marginalizuara, fëmijët dhe të rinjtë në disavantazh ose grupe të ndryshme në nevojë.

Në vitin 2016 Shqipëria ka miratuar Ligjin Nr.45/2016 “Për vullnetarizmin”, i cili synon rregullimin ligjor të vullnetarizmit, me qëllim rritjen e pjesëmarrjes së individëve në jetën sociale, për përmirësimin e cilësisë së jetës në komunitet, si dhe zhvillimin e vlerave të solidaritetit njerëzor. Ky ligj zbatohet për të gjitha subjektet që kryejnë, përfitojnë ose ofrojnë vullnetarizmin në Republikën e Shqipërisë.

Dispozitat e këtij Ligji rregullojnë dhe përcaktojnë gjithashtu kushtet, përmbajtjen dhe efektet e kontratës së vullnetarizmit, të drejtat dhe përgjegjësitë e vullnetarëve dhe ofruesit të vullnetarizmit.

Vullnetarizëm – Sipas Ligjit të Vullnetarizmit, vullnetarizmi është investimi me vullnet të lirë i kohës, njohurive dhe aftësive për kryerjen e aktiviteteve ose shërbimeve nga vullnetari, në dobi të ofruesit dhe/apo përfituesit të vullnetarizmit.

Vullnetarizmi kryhet pa pagesë, pa kompensim ose ndonjë përfitim tjetër material. Sipas këtij ligji vullnetarizmi nuk përfshin kryerjen e punëve ose shërbimeve që një person është i detyruar t’i kryejë për një person tjetër, b) kryerjen e punëve ose shërbimeve që janë të zakonshme në familje, shoqëri apo në marrëdhëniet e fqinjësisë; c) dhurimin e gjakut; ç) realizimin e detyrimeve të caktuara me vendim gjykatë të formës së prerë.

Konceptimi i vullnetarizmit gjatë periudhës komuniste

Në Shqipëri, vullnetarizmi shihet negativisht për shkak të punës së detyrueshme vullnetare nën diktaturën e komunizmit, derisa në Armeni “akti i vullnetarizmit nënkupton ofrimin e shërbimeve, organizimin e veprimit politik, përkujdesjen ndaj të varfërve, ndihmën ndaj navojtarëve, ofrimin e arsimit, sigurimin e barazisë dhe të drejtave civile për të gjithë qytetarët dhe në përgjithësi punën për ndryshim. Në Shqipëri, vullnetarizmi është modeluar mbi ndryshimet politike dhe sociale, ekonomike të shkaktuara nga periudha post-komuniste. Gjatë periudhës post-komuniste, vullnetarizmi ra ndjeshëm, kryesisht për shkak të lidhjes negative që kishte me periudhën komuniste, ku puna vullnetare konsiderohej punë e detyrueshme pa kompensim. Gjatë periudhës komuniste, vullnetarizmi u krye kryesisht nga klasa punëtore dhe veçanërisht nga të rinjtë. Kjo veprimtari me të vërtetë u konsiderua si një barrë shtesë pasi zbatohej nga shteti.

Pjesa. 2: Fletushka

Pyetje kuizi rreth vullnetarizmit

- Sa është niveli i përfshirjes së individëve në aktivitete vullnetare në vendin tonë?
- A janë femrat më të përfshira në vullnetarizëm apo meshkujt?
- Çfarë i motivon individët të bëjnë punë vullnetare?
- Sa kohë mesatarisht shpenzojnë njerëzit për vullnetarizëm në muaj/javë?
- Cilat janë aktivitetet e preferuara të vullnetarëve?
- Cilat janë grupet e preferuara të synuara të zgjedhura nga vullnetarët?
- Sa përqind e PBB-së mbulohet nga vullnetarizmi në vendin tonë? Po në botë?
- Cilat janë specifikat e vullnetarizmit në institucionin social kur e krahasoni me atë vullnetarizmi në fusha të tjera (sport, kulturë)?

Pjesa 3. Llojet e Vullnetarizmit

Përfitimet

Historia vullnetare :	
Kohëzgjatja	25 min
Përshkrimi (hapi proces për lehtësues, duke përfshirë pyetje përmbledhëse)	<p>Pjesa 1. Krijoni një afat kohor me nje flipchart- mund të tregoni dy pikat përfundimtare në dysheme.Përcaktoni fillimin dhe fundin e afatit kohor. Tregoni kohën e dy skajeve(p.sh.: 1 vit deri në 15 vjet) dhe kërkojuni anëtarëve të grupit të gjejnë veten e tyre dhe ta vebdosin një pikë në afatin kohor kur dëgjojnë udhëzimet e mëposhtme:Pyetje sasiore: Që kur më pëlqen akullorja? - Kjo është një pyetje humoristike ...Që kur punoj në punën time aktuale? Sa kohë kam qenë i interesuar për vullnetarizëm? Që kur jam vullnetar?</p> <p>Pjesa 2. Pyetje cilësore: Krijoni një tabelë të madhe duke listuar përfitimet e vullnetarizmit, llojet dhe format. Pyesni pyetje te mëposhtme dhe iu kërkonti anëtarëve të grupit të vendosin nga një shenjë përkatëse te kutija që përshkruan më mirë përfitimet e vullnetarizmit? Pse më pëlqen të bëjë punë vullnetare ? Çfarë përfitoj unë dhe të të tjerët? I nxisni pjesëmarrësit të reflektojnë edhe për benefitet ekonomike, sociale dhe personale. Sa jam angazhuar unë në aktivitete vullnetare dhe në çfarë forme?I nxisni pjesëmarrësit në lidhje me format e ndryshme të vullnetarizmit, grupet dhe institucionet ku janë përfshirë, duke i inkurajuar të vendsin një shenjë te kutia përkatëse që përshkruan llojin dhe angazhimin e tyre vullnetar.Bëni disa pyetje rastësisht pse vazhdojnë të jenë vullnetarë, çfarë do të thotë për ta, çfarë bëjnë ju bëni si vullnetar, etj.Pas çdo pyetjeje lini kohë të mjaftueshme që pjesëmarrësit të lëvizin dhe gjejnë vendin e tyre në afatin kohor. Në fund numëroni se sa shenia kanë bërë të gjithë pjesëmarrësit në kutizat përkatëse duke i vlerësuar të gjitha për të krijuar një përmbledhje në lidhje me angazhimin si grup.</p>
Materialet e nevojshme	Flipchart te gjatë 5 m

Të mirat e vullnetarizmit- Efektet pozitive

Përfitime të përgjithshme të punës vullnetare (vullnetarizmit):

[a] përfitimi ekonomik: Vullnetarizmi paraqet një ndihmë të rëndësishme ekonomike për shoqërinë. Vullnetarizmi krijon vlerë të shtuar në bilancin e përgjithshëm ekonomik të një shteti dhe redukton shpenzimin qeveritar. Aktivitetet që ndërmerren nga vullnetarë, në kushte normale do të duhej të financoheshin nga fondet shtetërore apo private. Vullnetarizmi ndihmon në rezultatet e përgjithshme ekonomike të një shteti dhe zvogëlon ngarkesën mbi shpenzimet qeveritare. Vullnetarizmi ofron kontribut të rëndësishëm ekonomik. Gjetjet fillestare nga tetë vendet që kanë zbatuar Doracakun e OKB-së mbi Institucionet Jo-Profitable, tregojnë se, duke e përfshirë vlerën e shtuar nga vullnetarët, institucionet jo-profitabile përbëjnë një vlerë mesatare prej 5 përqind të Produktit të Brendshëm Bruto. Studimet e shoqërisë civile kanë zbuluar se vullnetarët në vendet në zhvillim dhe në tranzicion përbëjnë 0.7% të popullatës ekonomike aktive dhe vullnetarët përbëjnë 37.2% e forcës punëtore të shoqërisë civile. Përveç përfitimeve të drejtëpërdrejta ekonomike të komunitetit nga puna vullnetare, studimet dëshmojnë edhe për përfitime të konsiderueshme indirekte nga vullnetarizmi përmes gjenerimit të kapitalit social. Ekzistojnë dëshmi të shumta se zhvillimi i kapitalit social është qenësor për zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik. Studimet sugjerojnë se si kapitali social në rritje brenda një komuniteti,

redukton ndjeshëm krimin dhe nivelin e vdekshmërisë, derisa rrit nivelin arsimor dhe të ardhurat familjare.

[b] përfitimi shoqëror: Por, vullnetarizmi ka edhe një dimension të dytë, ndoshta më të rëndësishëm në kuptim të efekteve pozitive. Ai ndihmon në krijimin e komuniteteve të forta dhe kohesive. Vullnetarizmi rrit nivelin e besimit mes njerëzve dhe ndihmon zhvillimin e normave të solidaritetit dhe reciprocitetit, të cilat janë qenësore për komunitete stabile. Për më tepër, duke ndihmuar në ndërtimit e këtij “kapitali social”, vullnetarizmi luan rol të rëndësishëm në rigjenerimin ekonomik. Vullnetarizmi ndihmon në ndërtimin e komuniteteve më kohesive, duke nxitur besim më të madh mes qytetarëve dhe duke zhvilluar norma të soliaritetit dhe reciprocitetit, të cilat janë qenësore për komunitete.

Vullnetarizmi mund të luaj një rol të rëndësishëm përmes përfshirjes në: vlerësimin dhe zhvillimin e kapaciteteve të qeverive lokale për uljen e rrezikut të katastrofave, përpjekjeve për të reduktuar dobësitë e vendeve të varfra për ballafaqim me fatkeqësitë dhe mobilizimin e komunitetit për ndërtimin e vetëdijes dhe kapacitetit për të përballuar një fatkeqësi, etj.

Vullnetarët mund të jenë gjithashtu të rëndësishëm në përpjekjet për ndërtimit e paqes. Me aftësinë e tyre për t'u angazhuar drejtpërdrejt me komunitetet, vullnetarët ndihmojnë për të lehtësuar pajtimin dhe besimin mes njerëzve. Veprimet vullnetare dhe rigjenerimi i kapitalit social kanë dëshmuar të jenë pjesë esenciale e përpjekjeve për të rindërtuar jetesa në situatat postkonflikt. Për shembull, veprimet vullnetare për të mirat publike dhe rehabilitimin e infrastrukturës bazë në komunitet mund të ndihmojnë ndjeshëm në konsolidimin e paqes dhe riintegrimin e të rinjve të prekur nga konflikti në komunitetet.

[c] përfitimi individual: të diplomuarit mund të takojnë njerëz të ndryshëm dhe të përfitojnë përvoja të reja përmes punës dhe aktivitetit vullnetar. Në anën tjetër, vullnetarizmi i ndihmon nxënësit e shkollave për një bursë studimore, duke e ditur rëndësinë e punës vullnetare brenda CV-së.

Vullnetarët mund të përfitojnë nga aftësi dhe mundësi të reja, duke u angazhuar në punë vullnetare. Vullnetarët mund të përfitojnë aftësi të reja profesionale, ndërpersonale dhe personale, të cilat nga ana tjetër mund të favorizojnë punësimin e tyre në tregun e punës². Ky aktivitet mund të ndihmojë në zhvillimin e ndjenjave të vetë-vlerësimit, përmbushjes dhe rritjes personale për ata që janë të gatshëm të kontribuojnë në nevojat e shoqërisë. Vullnetarizmi gjithashtu vlerësohet si një aktivitet që synon të rrisë aftësitë sociale, socializimin dhe nxit ndjenja të përkatësisë në shoqëri.

Kjo është arsyeja pse vullnetarizmi është një proces fitues për dy palë, për ata që bëhen vullnetarë dhe ata që marrin shërbime dhe mbështetje nga vullnetarët.

Vullnetarizmi ndihmon në zhvillimin e aftësive të buta. Aftësitë për jetën/aftësitë e buta konsiderohen aftësitë e përshtatjes, që mundësojnë çdo individ për t'u përballur efektivisht me situatat, kërkesat dhe sfidat e jetës. Këto aftësi përcaktohen si një grupim i kompetencave psiko-sociale dhe aftësive ndërpersonale, që ndihmojnë individët të ndër marrin vendime të informuara, të zgjidhin efektivisht problemet, të mendojnë në mënyrë kritike dhe krijuese, të kenë komunikim të qartë dhe efektiv, të ndërtojnë marrëdhënie të shëndetshme, të përshtaten dhe të menaxhojnë jetën e tyre në mënyrë të shëndetshme.

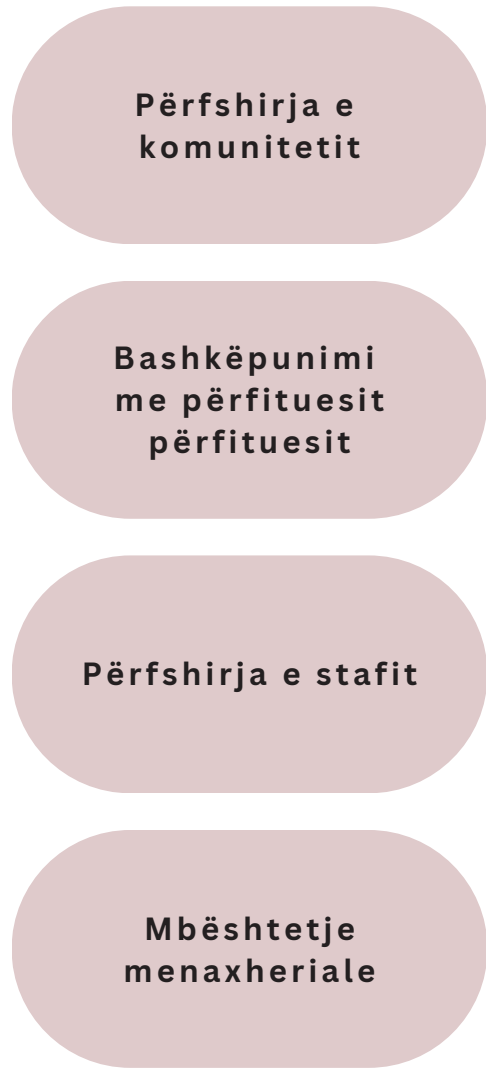
- **Hapat në menaxhimin e trajnimit:**

Qëllimet e këtij sesioni janë:

- Përcaktimi i palëve të përfshira në vullnetarizëm
- Përcaktimi i aktorëve të programit vullnetar të institucionit
- Përcaktimi i hapave kryesorë të menaxhimit të vullnetarëve

Hapat në menaxhimin e vullnetarëve:	
Kohëzgjatja	70 min
Përshkrimi (hapi proces për lehtësues, duke përfshirë pyetje përmbledhëse)	<p>Trajneri duhet ta ndajë grupin në 2-3 nëngrupe (vetëm 3-4 personamund ta punojë në mënyrë efektive)1. Secili grup merr të njëjtën detyrë: Mblidhni hapat e menaxhimit të vullnetarëve që nga fillimi i procesit dhe i shkruani atonë një letër të madhe.Jepuni atyre 30 min. Trajneri duhet të supervizojë nëngrupet, të dëgjojë dhe ndihmoj grupin të punojë me komentet orientuese.Në fund të kësaj pjese identifikoni fjalë/shprehje të shkurtra, specifike të cilat shpreh kuptimin e vërtetë të çdo hapi.2. Të gjithë qëndrojnë në të njëjtin nëngrup dhe vazhdojnë grupinpunoni për 30 minuta.Kërkojini secilit nëngrup të përmbledhë punën e mëparshme në grup dhe të identifikojnë hapat kryesorë të menaxhimit të vullnetarëve.Shkruani çdo hap në një letër të veçantë A4, vendosni letrat në dysheme dhe bëni një rreth menaxhimi. Përpiquni të bini dakord se cili hap është para dhe ata që vijojnë.Ka zgjidhje të ndryshme dhe përpiquni të gjeni hapat që kanë një rregull dhe gjeni ato që mund të zhvendosen.3. Prezantimi i punës në grup (30 min): kthim në grupin e madh – nën grupet paraqesin rrethin e tyre të menaxhimit. (Çdo grup merr 5 Min.)4. Vendosni të gjitha ciklet e menaxhimit vullnetar të nëngrupeve në mur. Jepni fletushkën për ciklin e menaxhimit të vullnetarëvepjesëmarrësit. Lehtësoni diskutimin dhe pyetni pjesëmarrësit:Cilat janë ngjashmëritë midis punimeve të nëngrupit?Cilat janë ndryshimet midis punimeve të nëngrupeve?Çfarë gjetët të re në fletëpalosje? Mungonte ndonjë gjënga ciklet e menaxhimit të punëve në nëngrup? Çfarë bët që ju kujton punën tuaj të përditshme? Pse mendoni se është i rëndësishëm ky hap?</p>
Materialet e nevojshme	Flipchart letra, stilolapsa,

Planifikimi i vullnetarëve, programi dhe përgatitja e organizatës
Rekrutimi
Përzgjedhja
Orientimi dhe trajnimi
Mbështetja, mbikëqyrja dhe motivimi
Njohja
Vlerësimi
Përfundimi i bashkëpunimit

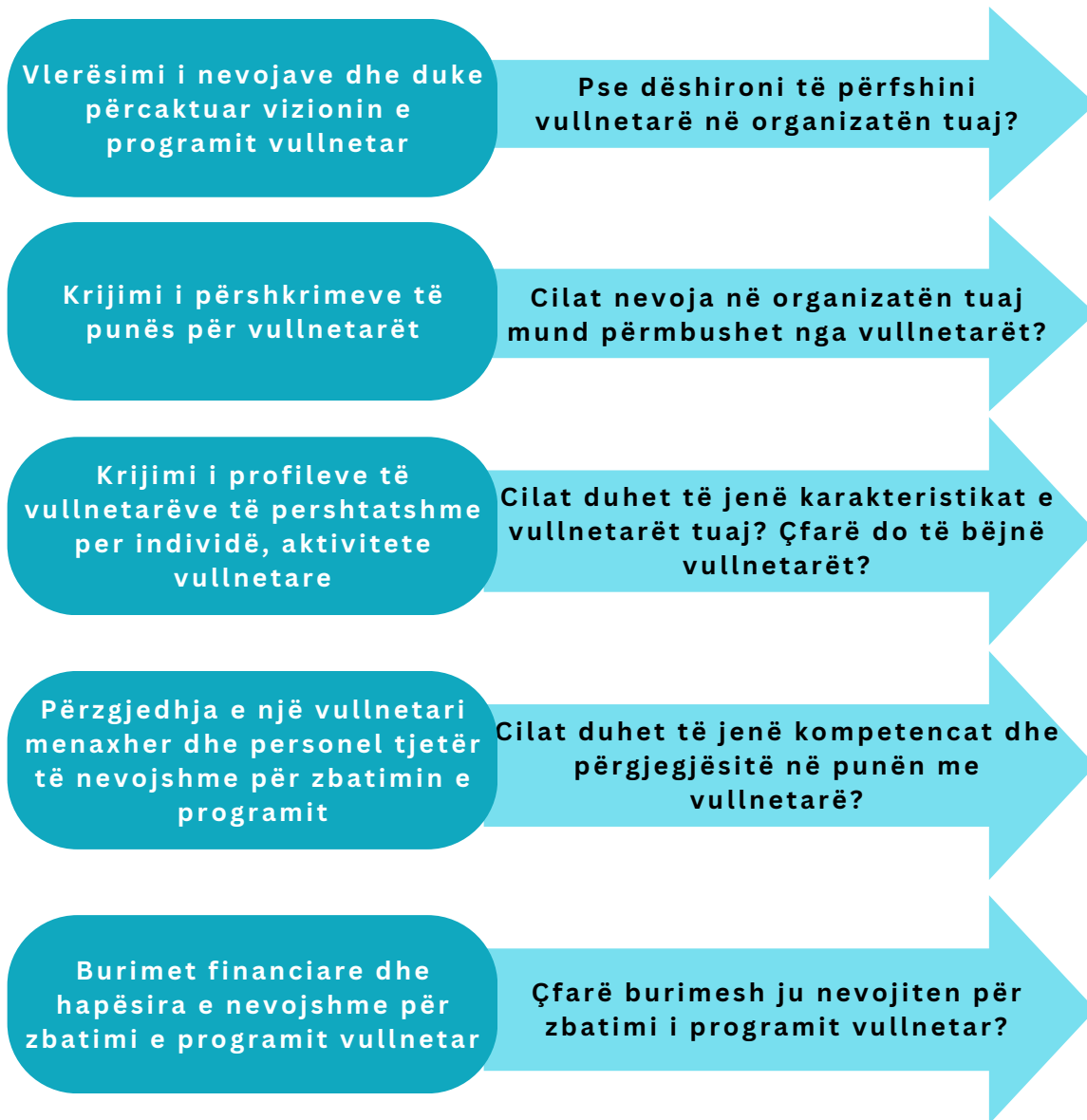


Përgatitja për përfshirje vullnetare

Hapat në menaxhimin e vullnetarëve:	
Kohëzgjatja	40 min
Përshkrimi (hapi proces për lehtësues, duke përfshirë pyetje përmbledhëse)	<p>Bëni një prezantim të shkurtër ose fletushkë (Fazat e vullnetarizmit Dhe planifikimi programor) rreth përgatitjes së institucionit përtë përfshirë vullnetarë. Këtu ju keni dy versione, ju lutemi zgjidhni atë që është më i përshtatshëm për ju dhe pjesëmarrësit:</p> <p>VERSIONI A: Ndani anëtarët në nëngrupe. Ata pjesëmarrës që janë ngai njëjti institucion duhet të punojnë së bashku si një grup dhe pjesëmarrës të tjerë mund të punojnë vetëm nëse janë nga institucionale të ndryshme. Ata duhet t'u përgjigjen pyetjeve të mëposhtme (këto mund t'i jepen pjesëmarrësit si fletëpalosje ose të shkruara në tabelë)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pse dëshironi të përfshini vullnetarë në organizatën tuaj? • Si e përmirëson organizatën programi vullnetar? vizion/mision? • Cilat nevoja në organizatën tuaj mund të plotësohen nga vullnetarët? <p>VERSIONI B: Kjo pjesë mund të jepet me metodën e stuhisë së ideve. Shpjegoni rregullat e stuhisë së ideve. Ndani anëtarët në 2 nëngrupe: me metodën e stuhisë së ideve njëri do të punojë në "Nevojat e institucionit" (p.sh.: savullnetarë na duhen, informimi i kolegëve, përgatitja e vullnetarëve kontrata, planifikimi i financave, përgatitja e hapësirës së punës së vullnetarëve, etj.), duke pasur parasysh se çfarë duhet të mendojë organizata më parë duke përfshirë vullnetarë. Nëngrupi tjetër do të punojë për "Nevojat e vullnetarëve" (p.sh.: njohja me kolegët, ndërtesa, rregullat e institucionit etj.) duke pasur parasysh çfarë duhet të dijë dhe të mendojë vullnetari përpara se të angazhohet te institucioni social si vullnetar. Jepini secilit nëngrup letër paketimi dhe stilolapsa. Pas kësaj kthehemi në grupin e madh: secili nëngrup paraqet punën në grup, trajneri drejton procesin dhe përmbledh përmbajtjen kryesore. Më pas lini kohë të mjaftueshme për të reflektuar mbi përfitimet e vullnetarizmit. Për një diskutim të thellë, u kërkon pjesëmarrësve të flasin për nevojat në institucionin e tyre, nevojat e përfituesve të tyre. Vazhdoni te avantazhet dhe disavantazhet për të dy nëngrupet dhe diskutoni ato më tej. Kjo do lejojë pjesëmarrësit të lidhin nevojat me përfitimet</p>
Materialet e nevojshme	Flipchart letra, stilolapsa,

Hapat në menaxhimin e vullnetarëve:

Kohëzgjatja	40 min
Përshkrimi (hapat e procesit për lehtësuesit, duke përfshirë pyetje përmbledhëse)	<p>Ky ushtrim është i ndarë në 3 pjesë: Pjesa 1. Të gjithë tregojnë se çfarë aktiviteti/programi vullnetar janë duke menduar. Trajneri u kërkon pjesëmarrësve të shkruajnë idetë e tyre në flipchart. Pyetjet e trajnerit: Cila është ëndrra juaj? Cili do të ishte një program vullnetar si ai që dëshironi të realizoni? Mos mendose si, vetëm çfarë! Nëse mund të përfshini më shumë vullnetarë, cila është nevoja më e madhe për ju ose institucionin tuaj? Shkruaj në postim: lehtësimi i nevojave duke përcaktuar vizionin e programit vullnetar Krijimi i përshkrimeve të punës për vullnetarët Krijimi i profileve të vullnetarëve të pershtatshme për aktivitete vullnetare Përzgjedhja e një vullnetari menaxher dhe personel tjetër të nevojshme për zbatimin e programit Pse dëshironi të përfshini vullnetarë në organizatën tuaj? Cilat nevoja në organizatën tuaj mund përmbushen nga vullnetarët? Çfarë do të bëjnë vullnetarët? Cilat duhet të jenë karakteristikat e vullnetarëve tuaj? Cilat duhet të jenë kompetencat dhe përgjegjësitë në punën me vullnetarë? Çfarë burimesh ju nevojiten për zbatimin e programit vullnetar? Më pas vendoseni postimin tuaj në flipchart dhe ndajeni me grupin.</p> <p>2. Trajneri grupon ide, programe të ngjashme dhe e ndan grupin në grupe të vogla bazuar në idetë. (Maksimisht 4 grupe) 5 min. Grupet e reja diskutojnë se cili është programi i përbashkët vullnetar me të cilin do të punojnë.</p> <p>3. Filloni të planifikoni dhe plotësoni planin e programit 25 minuta. Secili grup duhet të zgjedhë një zëdhënës. Pasi të keni zgjedhur statistikën e temës së programit vullnetar për të plotësuar fletushkën/tabelën, filloni të planifikoni programin vullnetar. Ky është një model që ju përdorni për të praktikuar planifikimin e tij dhe pastaj të gjithë do të jenë në gjendje të bëjnë të tyre. Lejo kohë të mjaftueshme për secilin nëngrup për të ndarë vullnetarin e tyre. Planifikoni programin dhe përgjigjeni pyetjeve nga grupet e tjera.</p>
Materialet e nevojshme	Handout



Planifikimi i programit vullnetar

Përcaktimi i detyrave	Afati	Përgjegjës	Rezultati	Burimet njerëzore që nevojiten: Sa staf?	Burimet njerëzore që nevojiten: Sa vullnetarë?	Materiale të nevojshme	Pengesat
-----------------------	-------	------------	-----------	--	--	------------------------	----------

Të drejtat dhe përgjegjësitë e vullnetarëve

Të drejtat e vullnetarëve	Përgjegjësitë e vullnetarëve
<ul style="list-style-type: none"> • të dinë se si janë zgjedhur • të përgatiten/trajnohen nëse nevojitet • të kenë dikë me të cilin të flasësh për punën • të dinë se çfarë pritet prej tyre dhe nga kush janë përgjegjës për • të dinë se kujt mund t'i drejtohen në rast të problemeve, për të kërkuar ndihmë, mbështetje ose ndryshime • të jetë pjesë e një ekipi dhe të përfshihet në takime të caktuara dhe ngjarje shoqërore • të informohen, të bëjnë pyetje, të marrin përgjigje • të marrin reagime pozitive dhe konstruktive • të jetë i siguar dhe të ketë një mjedis të sigurt pune • të kenë pajisje të përshtatshme• të shpërblehen dhe të lavdërohen • të bëjë gabime dhe të mësojë prej tyre • të zhvillohen, të rritet dhe të ndryshojnë• të thonë “jo” dhe të rebelohen kundër procedurës së padrejtë, trajtim apo kritik • të kenë ndjenjat, opinionet dhe bindjet e veta dhe të ndryshojnë mendimin ose vendimin e tyre • të mos marrin përgjegjësi për problemet apo sjelljet e të tjerëve • të mos diskriminohen për shkak të racës, seksit,orientimi seksual, paaftësia ose mosha • të respektohen, të mos keqpërdoren për t'u besuar, për t'u konsultuar • të njohin të drejtat e tyre 	<ul style="list-style-type: none"> • të jetë mendjehapur • të veprojnë me përgjegjësi në detyrën që kryejnë • të respektojnë afatet dhe të përfundojnë detyrat e dhëna • të mbajnë premtimet • të respektojnë të tjerët dhe të drejtat e tyre• të respektojnë privatësinë • të respektojnë standardet e punës së organizatës, synimet dhe vlerat e saj • të jenë të sinqertë nëse shfaqet ndonjë problem • të kërkojnë mbështetje nëse është e nevojshme • të bëjnë përgatitje, edukim dhe mbështetje për aktivitetet e lidhura me punën • të veprojnë me tolerancë • të japin komente • të pranojnë kritika dhe komente konstruktive • të kënaqen • të njohin të drejtat e tyre

Aneks A. Formë Vlerësimi

Trajnim “xxx”

1. Keni marrë pjesë më parë në trajnime me tematikë mbi xx?

Po	Nëse po, me cilat grupe pjesëmarrësish?
Jo	

2. Keni marrë pjesë në trajnime me tematikë diskutimi xx?

Po	Nëse po, me cilat grupe pjesëmarrësish?
Jo	

3. Zgjidhni pohimet me të cilat jeni dakord:

Pohime	Jam plotësisht dakord	Jam dakord	Nuk jam dakord	Nuk jam aspak dakord
Objektivat e trajnimit ishin të përcaktuara qartë				
Trajneri mundësoi pjesëmarrjen dhe ndërveprimin gjatë takimit				
Përmbajtja e sesioneve ishte e mirë-organizuar dhe e lehtë për t'u ndjekur				
Njohuritë e përfituara gjatë trajnimit do të jenë të vlefshme në punën time				
Koha e trajnimit ishte e mjaftueshme				
Objektivat e trajnimit u arritën				

4. Dëshironi të shtoni ndani ndonjë mendim/sugjerim/kritikë?

Referenca:

- Organizata Jo-Qeveritare Emancipimi Civil Ma Ndryshe . Vullnetarizmi Dhe Trashëgimia Kulturore Si ta shfrytëzojmë punën vullnetare për mbrojtjen e trashëgimisë kulturore. Tetor 2009, Prizren & Prishtinë
- Rama, O., Xhaho, A.. (2021). Vullnetarizmi në Shqipëri: Studim Kombëtar. Albania. Tirana. PVN
- Çeku, H. (2013). Analizë vullnetarizëm për zhvillim Zhvillimi i kornizës ligjore për njohjen dhe promovimin e vullnetarizmit në Kosovë. CiviKos: Kosova
- EEAS. (2011). 2011 Viti evropian i Vullnetarizmit. Vullnetarizmi kontribuon për një shoqëri më të mirë https://eeas.europa.eu/archives/delegations/the_former_yugoslav_republic_of_macedonia/documents/more_info/volunteering_sq.pdf
<https://www.balkanweb.com/vullnetarizmi-ne-shqiperi-kuvendi-i-jep-ok-nismessedeputeteve-mehmetaj-e-caka/>
- Meyer, M., Moder, C.M., Neumayr, M., Traxler, n., vander, P. (2016). Patterns in Civil Society in Central and Eastern Europe: A Synthesis of 16 Country Reports and an Expert Survey. In vander, P., Traxler, n., Reinhard Millner and Meyer, M. (eds). Civil Society in Central and Eastern Europe: Challenges and Opportunities. ERSTE Foundation: Vienna.
- Partnerët Shqipëri (2019b). Matrica e Monitorimit mbi mjedisin mundësues për Zhvillimin e Shoqërisë Civile. Raporti për Shqipërinë Maj 2018-Maj 2019. Tiranë: Partnerët Shqipëri
- Rama, O. dhe Xhaho, A. (2020). Vullnetarizmi dhe të rinjtë: Perceptimet dhe përvojat mbi kontributin vullnetar në Shqipëri. Studim Kombëtar. Impakt: Tirana.
- Vjollca Krasniqi. 2018. Gjendja e vullnetarizmit në Kosovë: Sfidat dhe perspektivat. Demokraci për Zhvillim (D4D). Prishtinë.
- SUSTAINABLE ENVIRONMENT ALBANIA (SEA). 2021. Manuali i praktikave të mira të Vullnetarizmit Dixhital. Vullnetarizmi [e-vullnetarizmi] në Shqipëri si Instrument për zhvillimin e Komunitetit (eVullnet) TIRANE 202
- National Report – Ireland <http://ec.europa.eu/citizenship/eyv2011/doc/National%20report%20IE.pdf> Donoghue, F. (2001) ‘Changing Patterns of Civic Engagement and Community Ties in Ireland’.
- Zlaty Mihailova, Dijana Mandic, Sandi Valentinc, Josef Schiffer, Christian Happe dhe Klaus Erdmann. 2018. Doracak I menaxhimit të ciklit të trajnimit. Blendi N.T.G. Prishtine, Kosove
- Udhëzuesi i DEMOS-it për Trajnim. 2019. Helvetas Kosovo.
- Peter Mayer, “The Wider Economic Value of Social Capital and Volunteering in South Australia”, 2003; http://www.ofv.sa.gov.au/pdfs/mayer_report.pdf
- Eleanor Brown, “Assessing the Value of Volunteer Activity”, 1999; <http://nvs.sagepub.com/content/28/1/3.full.pdf>
- Corporation for National and Community Service, “Research Brief: Volunteering in America Research Highlights”, 2010; <http://www.volunteeringinamerica.gov/>
- [assets/resources/IssueBriefFINALJune14.pdf](#)

