RAPORTI PËR TRAJNIMIN E TRAJNERËVE

Projekti Aftësitë për Punësim Rural – APR KOSOVË

Facilitator: Bachu Mubarak

PËRMBAJTJA

KAPITULLI	TEMA	FAQJA NR.
	Rreth detyrës	**2**
1.	**Hyrja dhe historiku**	**3**
2.	**Qasja pjesëmarrëse e Trajnimit**	**5**
3.	**Të mësuarit e të rriturve**	**6**
4.	**Parimet e të mësuarit të të rriturve**	**8**
5.	**Cikli i trajnimit**	**9**
6.	**Metodat e trajnimit**	**10**
7.	**Përcaktimi i objektivave të trajnimit**	**14**
8.	**Mbikqyrja e Trajnimit**	**15**
9.	**Shkëmbimi i përvojës nga Grupet Mësimore nga Uganda**	**18**
10.	**Vlerësimi i Seminarit Trajnues**	**19**
Shtojcat	***Shtojca I**: Vështrim nga Misioni* ***Shtojca 2**:Lista e pjesëmarrësve* ***Shtojca 3**: Tabela kohore* ***Shtojca 4**: Prezantimi në Power Point ndaras i bashkangjitur* ***Shtojca 5**: Termat e Referencës*	**21** **23** **24**

Rreth Detyrës

Kjo detyrë është rënë dakord në mes të Bachu Mubarak Ali, një Konsulent Ndërkombëtar në projektet TVET dhe APR në Kosovë. Objektivat, rezultatet e pritura, dhe produkti final janë rënë dakord siç përshkruhet mëposhtë; megjithatë, poashtu është rënë në dakord se shumica e punës do të konkretizohet pas takimit të ditës së parë me stafin e projektit. Dita e parë e detyrës kryesisht është shfrytëzuar për shqyrtimin e dokumentit të projektit, në diskutim me stafin dhe duke u dakorduar për llojin e trajnimit që do të kryhet me trajnerët. U konstatua se shumica e pjesëmarrësve të ftuar për trajnim ishin facilitatorët përveç personave burimorë të cilët aktualisht kryejnë trajnimin aktual. Megjithatë, Konsulenti propozoi që një temë për mbikqyrjen e trajnimit të përfshihet, pasiqë facilitatorët në të shumtën e rasteve bëjnë mbikqyrjen e trajnimit dhe personave burimorë mbështetës gjatë trajnimit. U ra në dakord për këtë përfundimisht dhe poashtu u dakordua tabela kohore përfundimtare.
(Shih shtojcën 3.)

Objektivi i Konsulencës
Objektivi i përgjithshëm i konsulencës është mbajtja e trajnimit "Trajnimi i Trajnerëve" dhe përkrahja në zbatimin e përgjithshëm të projektit APR duke u bazuar në metodologjinë e grupit mësimor bazuar në përvojën e konsulentit në zbatimin e një projekti të ngjashëm në Ugandë.
Trajnimi do të ndiqet nga 10 facilitatorë si dhe 4 punonjës të projektit APR. Pritet që pas trajnimit, 14 trajnerë potencialë do të jenë në gjendje të punojnë në mënyrë efektive me rininë, komunitetet dhe autoritetet lokale, për të mobilizuar resurset e domosdoshme dhe për të zhvilluar trajnimin për aftësi efektive të rinisë që i'u përgjigjet nevojave të tregut, dhe kënaqë nevojat e komunitetit.

Rezultatet e pritura nga Konsulenca
Rezultatet kryesore që priten nga konsulenca janë:
• 3 (tri) ditë seminar për trajnimin e trajnerëve për facilitatorët e grupeve mësimore dhe fuqizimi i tyre për të zhvilluar trajnim.
• 2 (dy) ditë program të trajnimit praktik për facilitatorët e grupeve mësimore, facilitim të trajnimit i cili duhet të mbulojë metodat dhe aftësitë e trajnimit, duhet të bëjë gati përgatitjen e seancave, duke përcaktuar objektivat e trajnimit dhe se si të zhvillohet trajnimi praktik.
• Përgatitja e një skice të trajnimit dhe të orarit të trajnimit.

Puna e porositur nga Konsulenca
Konsulenti do të kryejë këto punë:
• Konsulenti do të zhvillojë 4 ditë trajnim në temën "Aftësite e Grupeve Mësimore" për 10 facilitatorë dhe 4 punonjës të projektit APR.
• Konsulenti do të zhvillojë 1 ditë trajnim për 4 punonjës të projektit APR për zbatimin e përgjithshëm të projektit.
• Përveç kësaj, Konsulenti do të përgatisë Raportin Final për konsulencën dhe trajnimin bashkë me rekomandim duke përfshirë edhe prospektet e trajnimit.

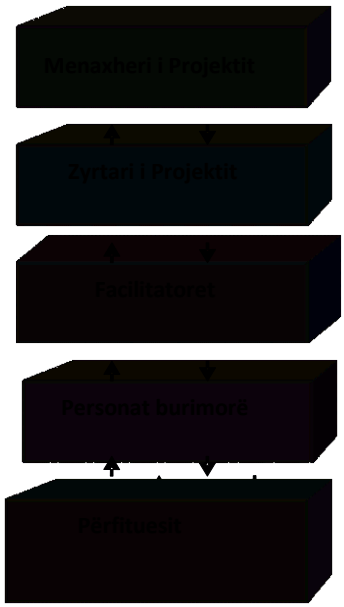
Projekti Aftësitë për Punësim Rural (APR) ka për qëllim rritjen e mundësive të punësimit dhe të ardhurave në zonat rurale të Kosovës, nëpërmjet të ndërhyrjeve të perzgjedhura që kanë për qëllim trajnimin e aftësive dhe zhvillimin ekonomik.

Projekti APR është një projekt pro-të varfërve i cili ka për synim një qasje ndaj komunitetit të gjërë, por megjithatë duke vënë në pah të rinjtë, femrat dhe pakicat brenda qëllimit të përgjithshëm të rritjes së punësimit dhe të ardhurave.

Është zhvilluar një strategji për projektin në mënyrë që të adresohen anët e ofertës dhe kërkesës së tregut të punës. Qasja përfshin tri hapësira kyçe për intervenim: Grupet Mësimore që synojnë meshkujt dhe femrat e reja të papunë, Trajnimi për Sektorin Privat dhe Zhvillimin e Aftësive që synon të punësuarit e rinj dhe ata aktualë me një fokus në femra dhe rrjetet e Zinxhirit të Ofertës dhe poashtu duke synuar familjet rurale. Pakoja për këtë intervenim do të përshtatet përkundrejt nevojave të dy rajoneve rurale të Kosovës, dhe do të përfshijë një grup të përbashkët të aftësive jetësore që do t'u ofrohen të gjithë pjesëmarrësve; nga sektoret e ndryshme që përbëhen nga rrobaqepësit, frizerët, zyrtarë të bujqësisë, trajnuesit, bukëpjekësit, saldatorët, prodhuesit e tullave, trajnuesit e punës me stoli dhe elektricistët. Numri i përgjithshëm i përfituesve të drejtëpërdrejtë do të jetë 7000.

Fjalimi hyrës

Z.Luan Hoti përshëndeti të pranishmit; pastaj ai prezantoi stafin dhe facilitatorët e projektit– edhe nga zyra edhe nga terreni të cilët kishin ndjekur seminarin. Ai tha se HELVETAS Swiss Interco-operation ka lancuar një pilot projekt në dy rajonet e Kosovës dhe për këtë janë zgjedhur Sharri, Dragashi dhe rajoni i dytë në lindje të Kosovës përreth komunave të Kamenicës dhe Novobërdës, dhe që të dyja këto rajone janë vise malore me hapësira të mëdha të pyjeve dhe tokës bujqësore me disa qytete të medha. Projekti ka për qëllim të shënjestrojë të rinjtë të cilët kanë braktisur shkollën për shkaqe të ndryshme. Programi ka për qëllim zhvillimin e aftësive të të rinjëve në mënyrë që t'i fuqizojë ata me aftësi dhe ndërmarrësi. Projekti APR funksionon në mënyrë të atillë që informacioni rrjedh nga menaxheri i projektit vertikalisht deri tek përfituesit dhe kthehet prapa pa shikim të tepruar nga mbikqyrësi i drejtëpërdrejtë siç është ilustruar në vijim:



Objektivi i seminarit

Objektivat e seminarit janë formuluar si në vijim:

*'Të **rritet kapaciteti** i Facilitatorëve të Projektit dhe Stafit të Projektit **për të hartuar dhe zbatuar kurse trajnimi** të cilat përmirësojnë **performancën e 'nxënësve'në punë.'***

Vazhdimi i séancës së seminarit

Gjatë prezantimit, pjesëmarrësit u ndanë në çifte dhe u kërkua nga ata që të prezantojnë partnerët e tyre duke thënë emrat e tyre, vendin e origjinës, prej nga kanë ardhur, statusin e tyre shoqëror/statusin martesor/hobit që ata kanë/çka ju pëlqen dhe çka jo/titullin dhe profesionin e tyre dhe shenjën e horoskopit. Ky ushtrim zgjati një orë për arsye shumë të mira. Si një trajner, facilitatori theksoi se është shumë e rëndësishme të kalohet koha gjatë prezantimit në këtë mënyrë për këto arsye:

1. Për të thyer akullin, apo thyer tokën
2. Për të krijuar ura komunikimi
3. Pjesëmarrësve u mundësohet të hapen
4. Për të krijuar ambient miqësor
5. Për të ndërtuar besimin
6. Për të ndërtuar një ekip dhe për të krijuar kohezionin

Si një trajner, është e rëndësishme të kemi prezantimet në fillim ashtu që të mundësohet hyrja e lehtë dhe të ndërtohet besimi i trajnerit. Kjo është për shkak se të rriturit frikësohen të mësojnë ngase frikësohen të bëjnë gabime. Në mënyrë natyrore, qeniet njerzore i frikësohen të panjohurës dhe për këtë arsye është e nevojshme të thehet akulli në fillim të seminarit. Për këtë arsye, si një trajner është e rëndësishme të kalohet një kohë në prezantime.

Nivelizimi i pritshmërive të pjesëmarrësve

- Për të fituar aftësi dhe njohuri
- Për të qenë trajnerë më të mirë
- Për të shtuar mbi atë që është mësuar
- Për të ndërtuar besueshmërinë në trajnim
- Për të mësuar se si të bartet njohuria te të tjerët
- Për të shtuar më shumë miq
- Të mësohet se si të vlerësohet trajnimi
- Të trajnohen njerëzit se si të bëhen krijues të punës
- Si të mirremi me komunitetet
- Si të ndërtohemi mbi atë që ata tashmë dinë
- Si të ndërtohen ekipet
- Për të mësuar se si të ndajmë bashkarisht
- Për të mesuar për Grupet Mësimore
- Si të mirremi me nxënësit e rritur
- Si të mirremi me njerëzit në nivelin e tyre

Kur fillohet me çfarëdo trajnimi është e rëndësishme që të dëgjohen pritjet e pjesëmarrësve. Kjo ju jep juve si trajner nevojat e menjëhershme të trajnimit. Kjo poashtu ju ndihmon juve si

trajner që të filloni të ndieni një komoditet dhe të filloni të njiheni me pjesëmarrësit. Poashtu kjo e ndihmon trajnerin që të bëjë një hyrje të lehtë.

KAPITULLI 2
QASJA E TRAJNIMIT PJESËMARRËS

Facilitatori filloi duke thënë se qasja e trajnimit që do të përdoret gjatë gjithë seminarit do të jetë Qasja e Mësimit Pjesëmarrës (QMP). QMP i referohet të mësuarit dhe të vepruarit. Për suksesin e mësimit pjesëmarrës, puna ekipore duhet të shtohet. Si trajner, është e këshillueshme që ekipi të ndërtohet gjatë prezantimeve dhe në ditët e para të seminarit. Puna ekipore funksionon në parimin se **askush nuk i di të gjitha, të gjithë dinë diçka, të gjithë janë pjesëmarrës dhe secili anëtar i ekipit është një person burimor**. Kështuqë, si një facilitator/udhëheqës i ekipit ju duhet të mbledhni resurset dhe të i'u mundësoni pjesëmarrësve që të identifikojnë problemet e tyre dhe bashkërisht të formulojnë zgjidhje dhe pastaj të kalojnë në veprim. Kështuqë, kjo do të thotë se mësimi është proces bashkë-punues dhe i përbashkët i cili forcon ndjenjën e përkatësisë.

Trajnimi kërkon nga trajneri të japë shumë nga vetja në një séancë trajnimi. Trajneri duhet të njohë vetveten mirë dhe të ketë një qasje pozitive ndaj pjesëmarrësve, trajnimit dhe duhet të ketë besim në vete. Trajneri duhet të jetë i hapur dhe miqësor, i hapur ndaj ideve dhe sugjerimeve të pjesëmarrësve, i gatshëm të jetë fleksibil dhe të jetë në vazhdimësi aktiv në mënyrë që të mbajë pjesëmarrësit aktivë dhe t'a bëjë procesin e mësimit të këndshëm. Ne fund pjesëmarrësi do të ketë forcuar ndjenjën e përkatësisë dhe me këtë qëndrueshmërine e projekteve. Duke i'u dhënë mësim të rriturve, trajneri/facilitatori duhet të përdorë gjithmonë 'Qasjen e Elefantit'. Elefantët punojnë si një ekip, lëvizin si një ekip – i riu dhe i vjetri, shpejtësia e lëvizjes varet nga më i riu, i sëmuri dhe nga i moshuari. Gjyshja e vjetër është gjithmonë udhëheqësi i ekipit. Facilitatori kërkoi nga pjesëmarrësit që gjithmonë të përdorin 'qasjen e elefantit' nëse duan të bëhen trajnerë të mirë. Gjithmonë duhet të levizet me shpejtësine e nxënësve të ngadalshëm, nxënësve të shpejtë, atyre që janë të turpshëm dhe atyre që dominojnë në mënyrë që të krijohet një balancim në mes tyre dhe që në fund të sésionit të gjithë të largohen të kënaqur dhe të gjithë të kenë mësuar.

KAPITULLI 3
TË MËSUARIT E TË RRITURVE

Të rriturit duhet të mësohen ndryshe nga fëmijët, sepse nga njëra anë ata janë më të pjekur dhe janë tashmë të vendosur në rrugët e tyre (psh. nuk është e lehtë për t'i udhëhequr) dhe nga ana tjetër ata kanë më tepër përvojë jetësore dhe janë të aftë për të gjykuar se cilat janë nevojat e tyre për të mësuar.

Të rriturit kanë shumë probleme me të cilat duhet të mirren. Ata kanë një mënyrë të të menduarit, duan trajtim të veçantë, kanë nevojë për më shumë kohë për detyrë, dhe ata janë të stërngarkuar dhe supozojnë se trajneri i di të gjitha. Prandaj, është e rëndësishme të dihet se si të rriturit mësojnë më së miri, ndër cilat kushte dhe cilat metoda të trajnimit mund të prodhojnë rezultate të mira.

USHTRIMET OZZOZZI DHE WOMBULLA

Kjo ishte një detyrë me dy sisteme të numeracionit: Wombulla dhe Ozzozzi. Qëllimi i ushtrimit ishte që t'i jipet mundësia secilit në grup që të konsiderojë faktorët të cilët ndihmojnë apo vështirësojnë të mësuarit.

Aktiviteti

Pjesëmarrësit u ndanë në çifte. Secilit anëtar të çiftit i'u dhanë fletët e letrës të sistemit A dhe B pra, sistemeve Wombulla dhe Ozzozzi. Nga ata u kërkua që të lexojnë dhe kuptojnë udhëzimet në fletat e tyre për 5 minuta. Pas 5 minutash, nga çiftet u kërkua që të largojnë prospektet dhe shënimet e tyre në të cilat kishin shkarravitur dhe të ndryshojnë rolet dhe të trajnojnë partnerët e tyre për sistemet e numrave për pesë minuta.

Pjesëmarrësve në fund i'u dha një test i cili zgjati 10 minuta. Rezultatet ishin si mëposhtë:

Emri	**Trajneri**	**Nxënësi**	**Rezultati i përgjithshëm**
	0	0	0
	0	0	0
	5	0	5
	0	0	0
	0	1	1
	0	0	0
	0	0	0
	0	2	2
	2	2	4
	5	0	5
	1	4	5
	0	0	0
	0	1	1
	0	10	9

Rezultatet u shënuan duke u dhënë pikët nga njëzet që ishin. Rezultatet e mësipërme tregojnë se vetëm një pjesëmarrës arriti të mirrte 10, 6 persona morën 0 përderisa të tjeret morën 6, 5, 4, 2 dhe 1 respektivisht. Kur u pyetën se pse patën këto rezultate, pjesëmarrësit dhanë këto përgjigje:

- Koha ishte shumë e shkurtër
- Nuk e kuptova sistemin në tërësi
- Ishte e çuditshme

- Shumë testuese
- Ishte konfuze
- Kuptova, por më duhej kohe t'a përvetësoja në tërësi
- Kërkonte shpejtësi/memorizim
- Më duhej kreativitet për të kuptuar
- Gjë e re/koncept i ri

Çka bëni kur ballafaqoheni me një gjë të re/koncept të ri?

- Mundohem të kuptoj
- Duhet të trajnohem
- Lexoj, lexoj dhe lexoj e pastaj reflektoj çka kam lexuar, i referohem shembullit, provoj, kërkoj një sistem logjik

Kontributi i Facilitatorit

- Është praktik dhe i përqëndruar në problem – diskutojmë dhe i'u ndihmoj të planifikojnë për aplikimin e informatës së re
- Përfitoj nga përvoja e tyre – krijoj aktivitete të cilat përdorin përvojën dhe njohurinë e tyre
- Promovoj vlerësimin e tyre për vetveten – i'u ndihmoj atyre që të bëhen më efektivë dhe me vetëbesim përmes praktikës së udhëhequr dhe duke krijuar rutinat
- Tregoj respekt për nxënësin individual – vërtetoj dhe afirmoj njohurinë e tyre, kontributet dhe sukseset
- Integroj ide të reja me njohurinë që kam – Ndihmoj që t'u përkujtoj atë që ata dinë nga përvoja e tyre e mëhershme e që ka të bëjë me temat e asaj që mësojnë
- Lë hapësirë për zgjidhje dhe vetë-drejtim – Ndërtoj opsione brenda planit tënd ashtuqë, nëse ka nevojë të mund të ndryshosh drejtimin lehtë
- Lexoj, lexoj dhe lexoj dhe pastaj reflektoj
- Gjithmonë kërkoj një sistem logjik prapa çdo problemi
- Në sistemin A, logjika është prapa numrave 1 dhe 5. Këtyre numrave duhet ose t'u shtoni ose t'i zbritni
- Në sistemin B, vizatoj një katror prej tre rreshtave dhe kolonave
- Prapa çdo sistemi është gjithmonë një organizim
- Në çdo sistem ekziston një metodologji dhe një rend

KAPITULLI 4

PARIMET E TË MËSUARIT TË TË RRITURVE

Ky sesion ishte që t'i ndihmonte pjesëmarrësit të mësojnë më shumë për kushtet në të cilat të rriturit mësojnë më së miri. Të rriturit mësojnë më së miri atëherë kur një grup parimesh ndiqen gjatë trajnimit. Poashtu u dakordua se të rriturit mësojnë atëherë kur duan të mësojnë; kur janë të motivuar për të mësuar.

Ushtrim individual

Pjesëmarrësve i'u dhanë 11 opsione të shkruara lidhur me kushtet në të cilat të rriturit mësojnë më mirë. Nga pjesëmarrësit u kërkua që të rendisin këto 11 kushte në të cilat, sipas tyre, të rriturit mësojnë më mirë. Rezultatet e renditjes ata i panë më vonë dhe ato janë në vijim:

Nr.	KUSHTET	RENDITJA
A.	Të rriturit mësojnë më mirë atëherë kur ata duan të mësojnë	**2**
B.	Të rriturit mësojnë më mirë atëherë kur informata është dhënë në mënyrë logjike dhe përbëhet prej njësive të vogla	**8**
C.	Të rriturit mësojnë më mirë atëherë kur ata trajtohen si të rritur	**5**
D.	Të rriturit mësojnë më mirë kur ata bëjnë diçka duke mësuar	**10**
E.	Të rriturit mësojnë më mirë kur i'u jipet mundësia të praktikojnë atë që janë duke mësuar	**9**
F.	Të rriturit mësojnë më mirë kur e dinë se sa mirë janë duke vepruar dhe fitojnë një ndjenjë të suksesit	**3**
G.	Të rriturit mësojnë më mirë kur trajnimi dhe tema kanë një përdorim të vërtetë në jetën e tyre të përditshme	**1**
H.	Të rriturit mësojnë më mirë kur ka përsëritje	**11**
I.	Të rriturit mësojnë më mirë kur trajneri pranon se ata kanë përvojën dhe e përdorë atë përvojë në trajnim	**6**
J.	Të rriturit mësojnë më mirë kur KASH i ri ka të bëjë me diçka për të cilën ata kanë dijeni	**7**
K.	Të rriturit mësojnë më mirë kur ndihen të lirë të bëjnë pyetje dhe kur ka diskutime në mes të të trajnuarve dhe trajnerëve	**4**

Si përfundim, sipas ILO të gjitha parimet janë shumë të rëndësishme, por të tjerat më të rëndësishme se të tjerat. Si trajner, gjithmonë duhet të keni në konsideratë këto kushte përderisa përgatiteni për trajnimin e të rriturve. Të rriturit mësojnë më mirë kur trajneri dhe tema kanë një përdorim të vërtetë në jetën e tyre të përditshme dhe atëherë kur ata duan të mësojnë.

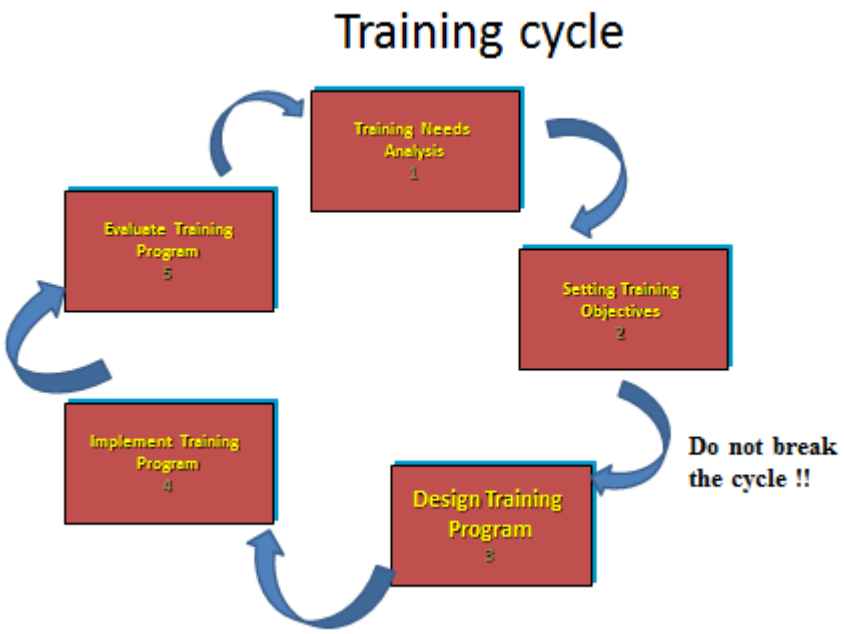
Të rriturit, qoftë në ambient të seminarit apo në ambient të komunitetit, mbajnë qëndrime të ndryshme ndaj të mësuarit. Ata kanë preferencat e tyre ndaj të mësuarit, të cilat nëse përmbushen do t'a bëjnë të mësuarit e tyre më të këndshëm dhe efektiv. Trajneri duhet të mbajë në mend këto qëndrime gjatë trajnimit. Për të qenë trajner më i mirë, është mirë të mirret në konsideratë

mënyra se si njerëzit preferojnë të mësojnë dhe të bëhen të ndjeshëm ndaj nevojave të tyre. Trajneri duhet të dijë karakteristikat e tyre si dhe përvojat në mësim dhe trajnim së pari.

KAPITULLI 5

CIKLI I TRAJNIMIT

Facilitatori i seminarit prezantoi një temë tjetër të quajtur "Cikli i Trajnimit". Ai u tha pjesëmarrësve që secili trajnim që zhvillohet; një trajner i mirë duhet të fillojë duke shikuar në ciklin e trajnimit në mënyrë që ai/ajo të paramendojë se sa do të mund të zgjasë trajnimi. Ai i përshkoi shumë qartë pesë (5) fazat e trajnimit bashkë me nxënësit, si në prezantimin e mëposhtëm:



Facilitatori shpjegoi për pjesëmarrësit ciklin e trajnimit, duke theksuar se trajnimi duhet të shihet si një qasje e ssistemuar e përbëre prej këtyre fazave:

1. Vlerësimi/Analiza e Nevojave për Trajnim
2. Përcaktimi i Objektivave
3. Hartimi i Trajnimit
4. Zbatimi i Trajnimit
5. Vlerësimi i Trajnimit

KAPITULLI 6
METODAT E TRAJNIMIT

Nuk ekziston metoda më e mirë e trajnimit. Trajneri duhet të identifikojë dhe përzgjedhë metodën e trajnimit që i'u përshtatet më së miri nxënësve të tij/saj për të arritur objektivat e trajnimit. Ekzistojnë metoda të preferuara apo objektivat e caktuara të trajnimit.
Ky kapitull paraqet një udhëzues të shkurtër për metodat e mësimdhënies dhe metodave të trajnimit bashkë me informatën se çka është, çka do të arrijë, si dhe çështje tjera për t'u marrë në konsideratë.
Mëposhtë është një model i rastësishëm i metodave të trajnimit i cili mund të përdoret për të përzgjedhur metodën e cila i përshtatet më së shumti objektivit.

Ushtrim grupor

Pjesëmarrësit u ndanë në katër grupe dhe secilit grup i'u dhanë metodat e ndryshme të trajnimit për t'i diskutuar dhe për të identifikuar nga një përkufizim të përbashkët të secilës metodë. Mëposhtë është rezultati i ushtrimit:

Grupi	**Metoda e Trajnimit**	**Definicioni**
Grupi 1	Demonstrimi	Është një metodë kur një trajner trajnon pjesëmarrësit duke u treguar praktikisht, pra duke bërë
	Ushtrim individual	Është një metodë kur çdo pjesëmarrësi i është dhënë një detyrë për t'u kryer
	Pyetje dhe përgjigje	Është një metodë kur trajneri ka pyetje për pjesëmarrësit dhe me këtë rast merr kontributin e tyre
Grupi 2	Rast për studim	Ky është një tregim i shkruar lidhur me një situatë për të cilën njerëzit mund të diskutojnë
	Diskutim plenar	Është një situatë kur një facilitator i udhëheqë pjesëmarrësit për të transmetuar pikëpamjet e tyre lidhur me një temë
	Specialist i jashtëm	Kjo mund të jetë përfshirje praktike apo teorike e një profesionisti lidhur me një lëmi apo disciplinë të caktuar
Grupi 3	Ushtrim grupor	Kjo është një situatë në të cilën pjesëmarrësit janë të ndarë në njësi dhe i'u kanë dhënë detyra të caktuara për të kryer
	Leksion/tregim duke folur	Kjo është një situatë ku trajneri flet me nxënësit, dhe ka shumë pak pjesëmarrje nga pjesëmarrësit
	Luajtje roli	Është situata kur pjesëmarrësit aktrojnë në mënyrë që të sjellin ide të caktuar, mësime, zgjidhje problemesh
Grupi 4	Bombardim me ide	Është kur trajneri sjell një ide lidhur me temën e caktuar dhe u'a sjell atë pjesëmarrësve në mënyrë që ata të japin pikëpamjet e veta
	Vizitë në terren	Kjo është kur trajneri dërgon pjesëmarrësit në një vend tjetër në mënyrë që të shohë në formë praktike se çka kanë mësuar ata
	Diskutim në grup	Kur pjesëmarrësit janë të ndarë në njësi në mënyrë që të japin pikëpamjen e tyre lidhur me një temë apo detyrë të caktuar

Mëposhtë është një përmbledhje e metodave të trajnimit:

PËRMBLEDHJE E METODAVE TË TRAJNIMIT			
Metoda	***Çfare është***	***Kur të përdoret***	***Kur të mos përdoret***
Leksioni	Një person përcjell informacionin te një grup nxënësish duke biseduar me ta, me apo pa ndihmë vizuele. Nuk ka pjesëmarrje të nxënësve dhe ka pak reagim verbal për trajnerin.	• Në grupe të medha kur diskutimi nuk është praktik. • Kur një ekspert transmeton informatë të re tek nxënësit të cilët nuk kanë përvojë personale relevante. • Kur prezantohet një koncept i ri • Kur përmbajtja është shumë e gjërë	• Kur ligjërohet për ndonjë temë praktike • Kur nxënësit janë të demotivuar • Kur diskutohet një temë tashmë e njohur
Demonstrimi	Një person ose një ekip i personave i'u tregon nxënësve 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. Zakonisht pastaj praktikohet detyra.	• Veçanërisht e dobishme për të mësuar nxënësit lidhur me një aftësi. Nevojitet edhe një instruktor varësisht prej numrit të nxënësve	• Koha e kufizuar • Kur pjesëmarrësit kanë njohuri lidhur me temën
Diskutim	Një bisedë e planifikuar (shkëmbimi i ideve apo pikëpamjeve) lidhur me një temë të përzgjedhur, e udhehequr nga një udhëheqës i trajnuar diskutimesh.	• Aty ku idetë dhe përvojat e grupit do t'u ndihmojnë atyre të zbulojnë çështjen të cilën janë duke mësuar. Duhet një udhëheqës me përvojë në mënyrë që të mbajë gjërat në drejtim të duhur.	• Kur nuk ka shumë pjesëmarrës • Kur nuk ka shumë kohë

Studimi i Rastit	Një situatë reale ose një seri e ngjarjeve aktuale prezantohet për nxënësit, në mënyre verbale ose me një prospekt, për analizat e tyre.	• Kur përshkrimi i ndonjë situate nga jeta reale dërgon mesazhin në mënyrën më efektive. Ku çështje të numërta dhe me rëndësi të pikepamjeve u ndihmojnë nxënësve për të kuptuar më mirë konceptet.	• Kur nuk keni prezantuar ende pjesën specifike të diskutimit. • Kohë joadekuate
Luajtje roli	Udhëheqësit apo nxënësit lozin rolet e prezantuara në një situatë të caktuar. Pjesëmarrësitduhet të pasurojnë dialogun e tyre brenda kontekstit të rolit dhe të situatës. Simulojnë situata nga jeta reale; Përmes rolit "provojnë"mësimet e mësuara	• Aty ku është e dëshirueshme pjesëmarrje e lartë e pjesëmarrësve, dhe kur tema përfshin komunikim mes personave. • Kur një ngjarje ka ndodhur tashmë	• Kohë joadekuate
Bombardim me ide	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; kritika dhe redaktimi nuk janë te lejuara	• Kur gjërat për të mësuar përfshijnë nxjerrjen së bashku të ideve për tërë grupin. Për planifikim të programit • Kur ka zgjidhje të numërta për atë problem	• Kur koha është e kufizuar • Subjektive në natyrë • Koordinimi është i vështirë
Ushtrim	Përdoret e ndërlidhur	• Kur kërkohet aspekti	• Nuk është e

	me metodat tjera.	praktik • Është e orientuar kah rezultatet	përshtatshme për koncepte të reja

Specialisti i jashtëm	Ju organizoni për dikë me aftësi të specilizuara të vijë dhe të flasë para grupit tuaj të pjesëmarrësve të mbështesë atë që ju keni thënë më parë	• Kur ju keni arritur në fund të një serie të sesioneve të mësimit me një grup të pjesëmarrësve • Kur ju keni vështirësi për të bindur një grup të pjesëmarrësve të adoptojnë një praktikë të re	• Kur pjesëmarrësit tashmë njohin temën
Pyetje dhe përgjigje	Ju parashtroni pyetjet dhe pjesëmarrësit përgjigjen. Kur ata janë të përfshirë ose duke dëgjuar ose duke u përgjigjur në pyetje, ata janë duke menduar.	• Sa herë që ju jeni duke folur para një grupi të pjesëmarrësve dhe dëshironi të mbani të gjithë të përfshirë dhe duke menduar • Të prezantohet një temë e re	• Nuk mund të përdoret e ndarë si një metodë trajnimi

KAPITULLI 7

PËRCAKTIMI I OBJEKTIVIT TË TRAJNIMIT

Çka është një objektiv?

Kur u pyetën se çka është një Objektiv, pjesëmarrësit u pergjigjen si në vijim:

- Pritje
- Një cak
- Një synim
- Shkak
- Rezultat/rrjedhojë
- Ndikim
- Një qëllim

Facilitatori udhëhoqi pjesëmarrësit në procesin e formulimit të objektivave dhe prezantoi termin "SMART" dmth S – Specific që do të thotë 'specifike', M – Measurable që do të thotë 'te matshme', A - Achievable/Attainable – që do të thotë 'të arritshëm', R - Realistic – që do të thotë 'realë' dhe T - and Time bound – që do të thotë 'me kufinj kohor'. Termi SMART është diskutuar në séancë plenare si një mjet vlerësimi që përdoret të udhëheqë trajnerin dhe është një tregues se trajnimi është zhvilluar. Janë shkruar në një listë fjalët kyçe për formulimin e objektivave për të ndihmuar pjesëmarrësit në identifikimin e objektivave SMART.

Facilitatori përkufizoi një objektiv specifik, me fjali të matshme të asaj që do të bëhet për të arritur një objektiv brenda një periudhe specifike kohore. Në formulimin e objektivave, secili duhet t'i bëjë vetes pyetjet e mëposhtme:

1. *Çka* duam të arrijmë?
2. *Pse* duam të arrijmë atë?
3. *Kush* duhet t'a arrijë atë?
4. *Kur* pritet të arrihet?
5. *Si* pritni të arrini atë?
6. *Ku?*

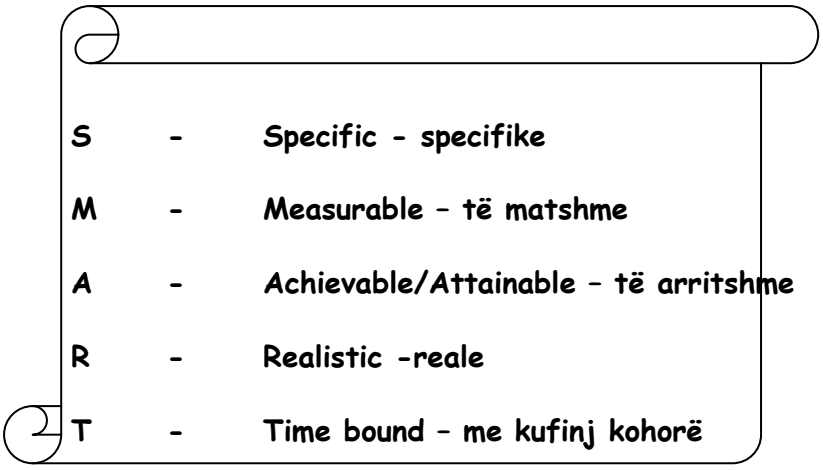
Komponentet kryesore të një objektivi

Pjesëmarrësit përdorën metodën e bombardimit me ide për komponentet e objektivave.

- Detyra që do të kryhen
- Me kufinj kohor
- Grupi i synuar
- Realitetet
- Arritshmëria
- Specifike
- Të matshme
- Sistematike

Për suksesin e çdo projekti, zbatuesit së pari duhet të përcaktojnë objektivin. Një objektiv është një fjali që përshkruan atë që dikush ka ndërmend të arrijë. Objektivi i formuluar duhet të testohet përkundrejt konceptit SMART

.



Një objektiv duhet të ketë folje veprimi 'për të bërë' psh për të kalkuluar, për të vleresuar, për të trajnuar, për të listuar, për të shpjeguar, për të përkufizuar

Në vijim janë karakteristikat kryesore të një objektivi të trajnimit mirë të shkruar:

1. Duhet të flasë për të ardhmen dhe sjelljen përfundimtare të nxenesit. psh "Në fund të trajnimit, nxënësi do të jetë në gjendje të …."
2. Duhet të jetë konciz (i shkurtër dhe i saktë)
3. Duhet të jetë real dhe i arritshëm
4. Duhet të jetë i matshëm
5. Duhet të ketë kufinj kohorë

Shembull: Në fund të këtij sesioni, pjesëmarrësit do të jenë në gjendje të bëjnë listën e materialeve për të bërë gjerdan

Ushtrim individual

Pjesëmarrësit morën kartat dhe stilolapsat për të shkruar temat sipas zgjedhjes së tyre lidhur me atë se çka kanë ndërmend t'i mësojnë pjesëmarrësit. Prej këtyre temave ata duhej të zhvillonin objektivat dhe t'i shkruanin ato në tabelën me letër. Objektivi i këtij ushtrimi ishte të ndihmonte pjesëmarrësit të bëjnë praktikë se si përcaktohen objektivat e sesionit. Pjesëmarrësit kuptuan se një objektiv nuk duhet të ketë shumë fjalë. Duhet të jetë i thjeshtë, i qartë dhe specifik. Çdo objektiv duhet të jetë SMART. Pjesëmarrësit morën këtë ushtrim si një moment për të bërë praktikë në të shkruar.

KAPITULLI 8

MBIKQYRJA E TRAJNIMIT

Qëllimet e Mbikqyrjes janë:

- T'u sigurojnë personave burimor komente objektive për edukimin/trajnimin e tyre
- Për të identifikuar dhe zgjidhur problemet e trajnimit
- Për të ndihmuar personat burimorë të zhvillojnë aftësitë për edukim/trajnim
- Për të ndihmuar personat burimorë të formojnë një qëndrim pozitiv për zhvillimin e vazhdueshëm profesional.

Ne kemi përkufizur Mbikqyrësin si – Një person që mbikqyrë të tjerët duke caktuar detyra dhe duke i monitoruar ata, megjithatë facilitatori lejoi pjesëmarrësit të përkufizojnë mbikqyrësin në mënyrën se si ata e kuptojnë. Më vonë ne përkufizuam mbikqyrjen e trajnimit si - 'Mbikqyrja e Trajnimit është ofrimi i ndihmës së specializuar për trajnerët/personat burimorë për qëllim të përmirësimit të trajnimit. Kjo ndihmë është e bazuar në një marëdhënie të besueshme në mes të trajnerit/personit burimor dhe mbikqyrësit. Besimi është diçka që është e vështirë të fitohet dhe është e lehtë të humbet'.

Facilitatori i trajnimit u bëri një pyetje pjesëmarrësve: Cilat aftësi ju duhen Facilitatorëve?

Aftësitë e nevojshme për të kryer Mbikqyrjen përfshijnë:

Një koncept për trajnim të shkëlqyeshëm

Një koncept i standardeve për trajnim

Aftësia për të planifikuar trajnim të mirë

Aftësia për të dhënë një trajnim të mirë

Aftësia për të vlerësuar trajnimin

Aftësi për të mësuar dhe këshilluar të tjerët

Aftësi të dëgjimit

Aftësi të vëzhgimit

Aftësi për diskutim konferencial

Çfarë Mbikqyrësi jeni ju? Dhe çfarë mbikqyrësi duhet të jeni?

Model i rolit

Praktikat e mira të punës

Sfidat gjatë mbikqyrjes:

Koha e pamjaftueshme

Mungesa e përvojës/ekspertizës në trajnime

Mungesa e resurseve ose buxhetit të ndërlidhura me trajnimin

Mungesa e një programi mësimor të standardizuar/funksional

Mungesa e një plani të përgjithshëm për trajnime

Teknikat e kufizuara për vlerësim

(Shih prezantimin) në shtojca.

KAPITULLI 9

SHKËMBIMI I PËRVOJËS NGA GRUPET E TË MËSUARIT - UGANDË

Në sesionin i fundit, Facilitatori Bachu Mubarak tregoi për përvojën e tij në Ugandë, duke prezantuar para pjesëmarrësve të tij përvojën nga Grupet Mësimore. Ai i paralajmëroi pjesëmarrësit që "të mos i djegin gishtat e tyre", (në Ugandë tashmë e kishte bërë për ata) duke thënë kuotën **"Nëse nuk mund të mësosh nga përvoja e njerëzve tjerë ti ndoshta nuk do të jetosh aq gjatë për të përjetuar të gjitha përvojat"** e thënë nga një person anonim. Facilitatori (Bachu) theksoi se edhepse Uganda dhe Kosova janë të ndryshme në tërësi dhe në çdo aspekt: ekonomik, shoqëror, politik, megjithatë ka parime të përbashkëta për të mësuar nga njëri tjetri, ne ndajmë varfërinë si problem, papunësinë dhe çështjet që kanë të bëjnë me rininë por madhësia e këtyre çështjeve nuk është e njëjtë, kështuqë diçka që ka funksionuar në Ugandë nuk do të thotë që do të funksionojë domosdoshmërisht në Kosovë apo anasjelltas.

Për pjesëmarrësit ai theksoi si në vijim:

Koncepti i Grupeve Mësimore funksionon
Donatorët e kanë pranuar atë
Qasja ka nevojë për këshillim të mirë
Të zvogëlohet empatia në Grupet Mësimore

Çështje të cilat duhet parë me kujdes	
Përzgjedhja e Facilitatorëve	Përcjellja fizike e Grupeve Mësimore
Përvoja me Facilitatorët	Personat burimorë jo të qëlluar
Materialet e Trajnimit	Përdorni Kokën tuaj, Zemrën dhe Duart
Fondi i pajisjeve (Të domosdoshme, por të jeni të kujdesshëm)	Zhvillimi i një procedure të punës për shkëputjen e Grupeve Mësimore, Facilitatorët apo personat burimorë që nuk performojnë

U zhvillua një diskutim i hapur në mënyrë që të shkëmbehen mendimet dhe gati të gjithë pjesëmarrësit ishin aktivë për të ndarë përvojat e tyre të deritanishme.

KAPITULLI 10

VLERËSIMI I SEMINARIT

Facilitatori këshilloi pjesëmarrësit se në fund të çdo trajnimi ata duhet të bëjnë vlerësimin e trajnimeve që do të ndjekin dhe se vlerësimi duhet të jetë praktik. Nga pjesëmarrësit u kërkua që të bëjnë një listë me pikat kyçe të mësimit nga 3 ditët e trajnimit 'Trajnimi i Trajnerëve'. Facilitatori përdori metodën më të lehtë të vlerësimit e cila nuk ishte teknike për shkak të presionit të kohës meqenëse pjesëmarrësit nuk ishin banorë të vendit ku mbahej trajnimi dhe do të udhëtonin më shumë se 100Km me transport publik.

Përmbledhje e Fletëve të Vlerësimit:

Fundi i Vlerësimit të 'Trajnimit të Trajnerëve'	Vlerësimi i pjesëmarrësve
Çka më pëlqeu?	12
Çka nuk më pëlqeu?	0
Çka dua të ndryshoj?	0

Interpretimi i rezultateve të vlerësimit

Vlerësimi i seminarit tregoi se shumica e atyre që u përgjigjen ishin pajisur mirë me njohuri për metodat e trajnimit të të rriturve, dhe se besonin se aftësitë dhe njohuria e fituar në këtë trajnim të caktuar kishte përmirësuar 'të dinë si' të tyre për të zhvilluar trajnim për të rritur.

Mbyllja dhe Ndarja

Nga ana e tij, Facilitatori falenderoi pjesëmarrësit për bashkëpunimin e tyre dhe për entuziazmin gjatë trajnimit mirëpo edhe njëherë theksoi se për të qenë trajner i mirë gjithmonë duhet të bëhet një pregatitje adekuate dhe të bëhet aplikim i qasjeve të kombinuara në mësimin e të rriturve nga ato që i kishin mësuar bashkë.

Bachu kërkoi falje nga çdo pjesëmarrës, ngase siç u shpreh ai duke qenë ndonjëherë së bashku mund "të shkelësh këmbën e dikujt" pa e ditur këtë andaj njëmijë herë kërkim faljeje për këtë nëse ka pasur rast të tillë!

Në emër të Helvetas Swiss Interco-operation, Z. Luani, falenderoi pjesëmarrësit për pjesëmarrjen në trajnimin 3 ditor. Ai falenderoi Z. Bachu që kishte pranuar të vinte në Kosovë për të ndarë përvojën e tij me ne. Ai shprehu besimin e tij në punën e facilitatorëve duke theksuar se gjatë këtij seminari kishim

ndarë shumë dhe krejt kjo që ishte mësuar do të duhej të përdorej në praktikë dhe u dëshiroi të gjithëve rrugë të mbarë për në shtëpi. Në fund, seminari u mbyll zyrtarisht.

LISTA E SHTOJCAVE

Shtojca 1: Vështrim nga misioni

Shtojca 2: Lista e Pjesëmarrësve

Shtojca 3: Tabela kohore

Shtojca 4: Prezantimi në Power Point i bashkangjitur ndaras

Shtojca 4: Termat e Referencës

Shtojca 1: Vështrim nga misioni

Rekomandimet:

Një pjesë e Termave të Referencës ka qenë mbështetja në zbatimin e përgjithshëm të projektit APR duke u bazuar në metodologjinë e Grupeve Mësimore duke u bazuar në përvojën e konsulentit në zbatimin e një projekti të ngjashëm në Ugandë.

<u>Në vijim janë komentet dhe konkludimet që u dhanë gjatë veshtrimit te misionit:</u>

a) Projekti vepron në një ambient ekonomik i cili ka potencial të zhvillohet;
b) Përfituesit e projektit bëjnë pjesë në pjesën e varfër (përafërsisht 45%) të të papunëve në Kosovë; (Burimi i informatës: EYE- Broshura e Projektit Përmirësimi i Punësimit të Rinisë)
c) Vendosja e projektit lejon të reagohet në zhvillimin e potencialit të përfituesve dhe në performancën e tyre aktuale;
d) Në fazën e parë theks i veçantë është vënë në zhvillimin e facilitatorëve të Grupeve Mësimore, personave burimorë, aftësitë profesionale si dhe aftësive për biznes të cilat poashtu janë adresuar;

Rekomandohet që për hapësirat në vijim të ketë më shumë vëmendje dhe për to kërkohet më shumë punë konceptuale dhe zhvillimore:

- **Zhvillimi i programeve mësimore**: të përfshihen ekspertë me përvojë dhe kompetent për temën në fjalë për të zhvilluar programe mësimore jo-formale ashtuqë përmbajtja e trajnimit të jetë e përqëndruar nëe zhvillimin e aftësive;

- **Trajnimi i personave burimorë:** të jetë i orientuar kah praktika dhe të jetë i bazuar në aftësi, duhet të parashihen sesionet e mikrotrajnimit në trajnimin aktual.

- **Trajnimi i bazuar në kërkesë**: në mënyrë që t'u përgjigjen kërkesave të tregut, facilitatorët e Projektit duhet t'i nënshtrohen Vlerësimit Rapid të Tregut, në mënyrë që të jenë në gjendje të ndihmojnë trajnerët e Grupeve Mesimore të vlerësojnë nevojat që ka tregu dhe gjithashtu t'u përgjigjen nevojave të tregut të punës.

- **Kontrollimi i cilësisë:** Për qëllime të kontrollimit të cilësisë, sidomos për trajnimet që do të mbahen tash e tutje, nuk ka nevojë të prezantohet mekanizmi i kontrollimit të cilësisë në tërë projektin. Në mënyrë ideale, kjo mund të bëhet në procesin M&E.

- **Instalimi i projektit**: Sipas mendimit tim, projekti ka 8/9 facilitatorë, të shpërndarë në mbi 4 komuna. Por këta facilitatorë janë pjesërisht të punësuar nga projekti por edhe janë të punësuar në vende tjera. Duke ndjekur konceptin e Grupeve Mësimore, projekti është në dijeni për rëndësinë e facilitatorëve të Grupeve Mesimore, kështuqë unë propozoj që menaxhmenti i projektit të konsiderojë këtë rekomandim:
  - 1) Projekti duhet të zvogëlojë numrin e facilitatorëve në 4;
  - 2) Projekti duhet të konsiderojë që t'i ketë të punësuar me orar të plotë 4 facilitatorë, me ç'rast projekti do të kishte kontroll mbi ta.

- **Shpërblimet**: Grupi më i mirë Mësimor, Trajneri/Personi burimor/Facilitatori më i mirë duhet të shpërblehen ngase kjo definitivisht i inkurajon dhe motivon njerëzit.

Rekomandimi

- Të identifikohen boshllëqet në mes të mundësive për trajnime përkundrejt potencialit të tregut;
- Në bashkëpunim me ekspertët kompetent joformalë dhe atij të lëmisë së trajnimit të zhvillohen programe mësimore për grupet mësimore të cilat duhet të jenë të testuara në terren dhe të dëshmuara për efektivitetin e tyre;
- T'i jipet theks i veçantë zhvillimit të kapaciteteve të stafit dhe facilitatorëve të projektit;
- 'Duke parë është duke besuar!' Stafi i projektit APR duhet të planifikojë të vizitojë Grupet Mësimore në Ugandë apo në Tanzani për të mësuar më shumë për procesin, storjet e suksesit dhe mësimeve të nxjerra.
- Të zhvillohet një politikë e qartë për shkëputje të bashkëpunimit me Grupet Mësimore/Facilitatorët/Personat burimorë të cilët kanë performancë të dobët.

Shtojca 2: Lista e Pjesëmarrësve

Projekti Aftësitë për Punësim Rural (APR)

Lista e Pjesëmarrësve të Trajnimit të Trajnerëve

Data:14.05-16.05.2013

Vendi: Villa Panorama-Prishtinë

Nr.	Emri dhe Mbiemri	Pozita	Komuna
1	Milena Ljubić-Dejanović	I trajnuar për Facilitator	Shtrpce
2	Kaltrina Salihu	I trajnuar për Facilitator	Dragash
3	Besnik Imeri	I trajnuar për Facilitator	Dragash
4	Lirije Dermaku	I trajnuar për Facilitator	Kamenicë
5	Fitim Bunjaku	I trajnuar për Facilitator	Novobërdë
6	Arbnora Gosalci	Trajnere vendore	Prishtinë
7	Mimoza Mirashi	Zyrtare e Projektit	Projekti APR Zyra Qendrore
8	Basri Pulaj	Zyrtar i Projektit	Projekti APR Zyra Qendrore
9	Flutura Kërnja-Vidishiqi	Asistente e administratës	Projekti APR Zyra Qendrore
10	Kristina Nikolčević	Përkthyes	Shtrpce
11	Luan Hoti	Menaxher i Projektit	Projekti APR Zyra Qendrore
12	Bachu Mubarak Ali	Konsulent/Trajneri i Trajnimit për Trajnerë	Kampala- Ugandë

Shtojca 3: Tabela kohore

Projekti Aftësitë për Punësim Rural - APR

TABELA KOHORE - TRAJNIMI I TRAJNERËVE

Ora	Dita 1	Dita 2	Dita 3	Dita 4	Dita 5
8.30-10.0	Prezantimi nga APR	Prezantimi, Trajnim Pjesëmarrës	Cikli i Trajnimit	Facilitatori si Mbikqyrës i Trajnimit dhe Trajner	Shkëmbim i përvojave nga trajnimi nga stafi i projektit
10.30-11.00	**Pushimi i cajit**				
11.00-1.00	Prezantimi nga APR	Trajnim Pjesëmarrës	Prezantim – Përcaktimi i Objektivave	Facilitatori si Mbikqyrës i Trajnimit dhe Trajner	Komentet përfundimtare nga Konsulenti
1.00-2.00	**Dreka**				
2.00-3.30	Reagim i Konsulentit	Hyrje, Të mesuarit e të rriturve	Metodat e Trajnimit	Shkëmbimi i përvojës nga Grupet Mësimore në Ugandë	Përmbyllja me Stafin
3.30-4.00	**Pushimi i çajit**				
4.00-5.00	Vizitë në vendin e trajnimit	Të mësuarit e të rriturve	Metodat e Trajnimit	Vlerësimi dhe Mbyllja	Përmbyllja nga Drejtori