

# *Wanda*

## REFLEKTIMI – PROCES I RËNDËSISHËM NË RRRITJEN DHE ZHVILLIMIN PROFESIONAL TË MËSUESIT

(Edukimi dhe kujdesi në fëmijërisë e hershme)

Autorët  
Brecht De Schepper, Brecht Peleman,  
Nima Sharmahd, Sofie Vastmans

Grupi drejtues  
Caroline Detavernier, Jan Peeters

Ky publikim u realizua në kuadër të projektit “Qëndrueshmëria dhe zgjerimi i reformave në arsimin bazë – Objektivi “Vijimi dhe zgjerimi i ndërhyrjeve në përmirësimin e cilësisë së mësimdhënies dhe të nxënësve në arsimin parashkollor”, inicuar dhe mbështetur nga UNICEF Shqipëri, në bashkëpunim me Institutin e Zhvillimit të Arsimit (IZHA). Manuali u hartua nën kujdesin e zj. Mirlinda Bushati, drejtuese e programit UNICEF Shqipëri.

Grupi i punës që punoi për përshtatjen e manualit në gjuhën shqipe

Gerti Janaqi - IZHA

Aurela Zisi – IZHA

Shqiponja Lamçe - MASR

Esion Zgjana– IZHA

Ermelinda Konomi – Konsulente e jashtme



# TABELA E PËRMBAJTJES

---

1 HYRJE

---

2 QËLLIMET DHE KUSHTET

---

3 SEANCAT WANDA

---

4 WANDA SI PROCES

---

5 ABC-të e LEHTËSUESIT

---

6 ANALIZË VLERËSUESE E PRAKTIKAVE

---

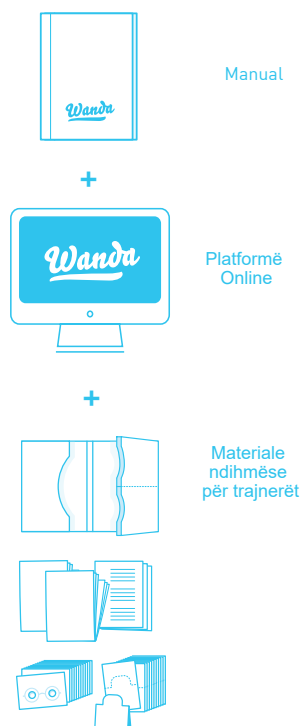
7 IDENTITETI WANDA

---

Referencat



## Për çfarë shërben ky manual?



Për më shumë informacion, mund t'i referohemi burimeve shtesë në këtë tekst apo shkarkimeve në websitin: [www.WANDA.community](http://www.WANDA.community).

Ky manual ka si qëllim të shpjegojë se si mund të përdorim WANDA-n në sistemin parashkollor shqiptar. WANDA është një metodë që na jep mundësinë të analizojmë dhe të reflektojmë mbi praktikat profesionale në grup. Gjithashtu është një proces i shtrirë në kohë dhe, kur përdoret rregullisht, mund të mbështesë zhvillimin profesional të mësuesve praktikues dhe ekipeve të punës, duke përmirësuar praktikat në përfitim të fëmijëve, prindërve dhe komunitetit. Përmes qasjes nga poshtë-lart, WANDA nxit dhe mbështet një reflektim për aspekte të ndryshme të arsimit parashkollor. Këtë metodë më tej në manual, do ta quajmë analizë vlerësuese (e praktikave).

Manuali është bazuar në projektin e parë WANDA në komunitetin flaming të Belgjikës dhe në projektin e dytë ndërkombëtar, të quajtur "Kur WANDA takon ISSA-n", i cili fokusohej në përmirësimin e cilësisë së praktikave të Edukimit dhe Kujdesit në Fëmijërinë e Hershme brenda rrjetit ISSA (International Step by Step Association). Shembujt dhe eksperiencat që do të lexohen në këtë manual vijnë nga këto dy projekte. Kjo është përshtatja e katërt që i bëhet këtij manuali dhe këtë herë në kontekstin shqiptar.

Për më shumë informacion, mund t'i referohemi burimeve shtesë në këtë tekst apo shkarkimeve në websitin: [www.WANDA.community](http://www.WANDA.community).

### Kujt i drejtohet ky manual?

Fillimisht ky manual është menduar për specialistët, drejtuesit e ekipeve, trajnerët (të brendshëm apo të jashtëm) dhe drejtuesit e rrjeteve profesionale, të cilët u ofrojnë mbështetje pedagogjike njerëzve që punojnë për fëmijërinë e hershme, në mënyrë që këta të fundit të mund të marrin përsipër rolin e një lehtësuesi WANDA.



## Fjalët kyçe të WANDA-s

Në këtë manual ne përdorim terminologjinë specifike të WANDA-s. Më poshtë kemi listuar konceptet më të përdorura, të cilat do t'ju ndihmojnë në kuptimin e tekstit:

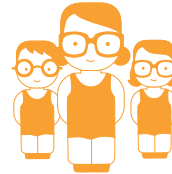
*Wanda*



Seanca  
WANDA  
në 5 faza



Rasti  
WANDA



Grup  
mësimi



Kontribues



Lehtësues

Një mbledhje WANDA kërkon 2 orë dhe quhet **seancë WANDA**.

Gjatë një seance WANDA grupi i pjesëmarrësve, të cilët reflektojnë së bashku, quhet: **grup mësimi**.

Në çdo seancë, grupi diskuton një situatë domethënëse: ky është një **rast**.

Rasti diskutohet sipas 5 fazave: këto janë **fazat WANDA**.

Personi që sjell rastin quhet **kontribues**.

Personi që lehtëson, monitoron dhe mbështet procesin e analizës vlerësuese quhet **lehtësues**.



# 1 KAPITULLI 1- HYRJE

## 1.1 Bazat e WANDA-s dhe projektet

---

Në 2010, Artevelde University College dhe VBJK (Qendra për Inovacion në Vitet e para), nisën një projekt ndërkombëtar, ESF (Fondi Social European) që konsistonte në krijimin e një metode të re në sektorin e përkujdesjes ndaj fëmijëve në Komunitetin Flaming të Belgjikës, duke targetuar si fillim 12 organizata dhe 7 qendra trajnimi. Metoda, e quajtur WANDA (që qëndron për akronimin holandsisht vlerësim, analizë dhe vepra), është krijuar për mësues, praktikantë dhe studentë që punojnë në sektorin e kujdesit të fëmijëve (3- 6 vjeç). Megjithatë, mund të përdoret edhe për grupe të cilat punojnë me fëmijë më të rritur, për kopshtet dhe shkollat, si dhe për çdo kontekst mësimi dhe pune ku praktikuesit punojnë dhe ndërveprojnë me njerëz. Në Shqipëri kjo metodë do të përdoret, në fillim në punën me mësueset e kopshteve.

WANDA i ka themelet e saj në dy qasje:

“*Analyse de pratiques*” (analiza e praktikave) që i ka gjenezat më 1960 në Francë, me iniciativën e Michael Balint, një psikoanalist nga Hungaria, i cili analizoi praktikat e përgjithshme së bashku me një grup doktorësh. Ai besonte se një sëmundje nuk mund të kurohet gjithmonë nga trajtimet e propozuara, por pohonte se kurimi varet edhe nga faktorë të tjerë, të cilët mund të identifikohen përmes reflektimit në grup. Kjo qasje më pas gjeti rrugën e saj në sektorin shoqëror dhe u aplikua në mënyrë më sistematike. Në Francë, shumë profesionistë - gupe kolegësh, grupe studentësh të kujdesit ndaj fëmijës, por edhe të fushave të tjera punuan me *analyse de pratiques* (Favre, 2004). Gjithashtu është vërtetuar se është një metodë mjaft efektive në vendet e punës, pasi krijon një atmosferë pozitive duke mbështetur dhe vlerësuar punën e punonjësve. ESSSE – École Santé Social Sud-Est, Lyon – i bëri të njohur grupit të punës belg WANDA metodat e punës dhe efektet edukative të qasjes franceze.

“*Appreciative inquiry*” u zhvillua në mesin e viteve 80 në Shtetet e Bashkuara nga David Cooperrider dhe Suresh Srivastva. Ata mendonin se fokusimi te përvojat e suksesshme ishte më i frytshëm dhe çonte më shpejt drejt një ndryshimi efektiv sesa qasja e orientuar tek problemi (Cooperrider, 2003). Pikënisja është forca, e cila në thelb është prezente te njerëzit dhe organizatat. Rruga eksploruese drejt historive pozitive nxit ndryshimin.





Më shumë informacion mbi literaturën e konsultuar, vizita pune, shkëmbime dhe intervista mund të shkarkohen në [www.WANDA.community](http://www.WANDA.community)

Pas këtij projekti të parë, më 2013 Artevelde University College, VBJK dhe ISSA nisën një projekt dy vjeçar të quajtur Kur WANDA takon ISSA-n, i financuar nga ESF (Fondi Social Evropian) dhe realizuar në partneritet me katër organizata, anëtare të ISSA-s, nga katër vende të ndryshme (Slovenia, Hungaria, Kroacia dhe Republika Çeke).

Qëllimi i projektit ishte të adaptonte WANDA-n, në mënyrë që të ndërtonin një metodë specifike që anëtarët e ISSA-s të mund ta përdornin me pjesëmarrësit, që punonin në shërbimet për fëmijë nga 0 në 10 vjeç në kontekstet e tyre, me fokus specifik në përmirësimin e cilësisë.

Si rezultat i këtyre dy projekteve dolën manualët WANDA për lehtësues: një në hollandisht, i cili ka lidhje me eksperiencat në komunitetin Flaming të Belgjikës dhe një në anglisht, në lidhje me projektin “Kur WANDA takon ISSA-n” (shiko [www.WANDA.community](http://www.WANDA.community) për më tepër informacion).

Gjithashtu WANDA është përkthyer në gjuhët e katër vendeve të cilat u përfshinë në projekt. Versioni i tretë, është ai ndërkombëtar dhe është përpiluar duke u bazuar në këta dy manualë, ndërsa manuali , që po lexoni , është versioni i katërt i përshtatur për kontekstin shqiptar.

## 1.2 WANDA në kontekstin shqiptar

Shqipëria ka ndërmarrë hapa të rëndësishëm për të përmirësuar cilësinë e edukimit në fëmijërinë e hershme. Në kuadrin e reformës kurrikulare në arsimin parashkollor janë hartuar një sërë dokumentesh në të cilat pasqyrohet qasja e mbështetur në kompetenca.

Dokumentacioni i ri kurrikular përmban:

- kornizën kurrikulare të arsimit parashkollor;
- standartet e zhvillimit dhe të të nxëniet të fëmijëve të moshës 3-6 vjeç;
- programet e reja të parashkollorit;
- standartet e e mësuesit të arsimit parashkollor.

Përdorimi i metodës së reflektimit në grup, WANDA, do t'i mbështesë drejtuesit e rrjeteve profesionale të mësuesve të arsimit parashkollor për diskutimin në rrjet të secilit prej dokumenteve të mësipërm; do të ndikojë në përmirësimin e zhvillimit të brendshëm profesional të mësuesve në çdo institucion parashkollor; do të sjellë një frymë të re të bashkëpunimit dhe të bisedimit me prindërit e fëmijëve parashkollorë e më gjerë.

Një nga aspektet kryesore të metodës WANDA është dëgjimi i pjesëmarrësve në grup dhe qenia i hapur ndaj përvojave dhe mendimit që shfaqin dhe nxitja e tyre për të treguar çfarë është e rëndësishme për ta në përditshmërinë e punës së tyre. Përqasja është nga poshtë-lart; në këtë mënyrë parimet mund të bëhen më të afërta për vetë pjesëmarrësit, sepse ato dalin nga reflektimi kritik i praktikave që sjellin. Grupi i pjesëmarrësve reflekton mbi praktikën duke e lidhur atë vazhdimisht me teorinë.

## 2 KAPITULLI II - QËLLIMET DHE KUSHTET

### 2.1 Pse?

Qëllimi kryesor i WANDA-s është të përmirësojë cilësinë e punës për fëmijët, familjet dhe stafin përmes procesit të reflektimit në grup. Kjo lidhet me krijimin e mirëqenies për të gjithë brenda një sistemi kompetent (Urban et al., 2011).

Synimet e metodologjisë WANDA janë:

**Zhvillimi profesional:** pjesëmarrësit rriten në profesionet e tyre si individë dhe si grup;

**Duke rritur dhe rizbuluar vlerësimin:** kundrejt punës (motivimi) dhe kundrejt njerëzve të përfshirë (fëmijët, kolegët, prindërit, vetes, komunitetit);

**Ndërtimit të praktikave të fëmijërisë së hershme, të cilat mund të merren me pranimin e diversitetit në shoqëri** (përmes vlerësimit dhe analizës kritike ndaj vetes).

---

### Skuadra ishte shumë e motivuar gjatë seancave WANDA.



*Gjatë 8 seancave të fundit, disa nga pjesëmarrësit vlerësuan si më frytdhënëse mundësinë e të ndarit së bashku. Ata vlerësuan mundësinë - për të zgjidhur në një mënyrë interesante disa situata problematike që preknin shumë prej tyre. (Republika Çeke).*

*Pjesëmarrësit u kënaqën shumë kur dëgjuan se WANDA fokusohet tek ata, te puna dhe shqetësimet e tyre të përditshme (Shqipëri).*



## 2.2 Nga kush?

WANDA mund të përdoret nga çdo skuadër apo grup profesionistësh, të cilët punojnë me praktikantë, mësues, asistentë, vullnetarë, studentë të arsimit parashkollor. Në shembujt e përfshirë në këtë manual, kryesisht i referohemi profesionistëve, të cilët punojnë më fëmijët e moshës 3-6 vjeç.

## 2.3 Çfarë dhe si?

### WANDA është një proces në të cilin pjesëmarrësit përfshihen në një rrugëtim zhvillimi profesional

Në mënyrë që të krijohet kjo rrugë, organizohen seanca të vazhdueshme WANDA. Të gjitha seancat janë të ndërvarura dhe lehtësuesi mbështet grupin në eksperiencën më shumë si një proces sesa një seancë e ndarë (shiko kapitullin 4).

Çdo seancë WANDA zhvillohet në 5 faza (shiko kapitullin 3):

1. të shikosh pas;
2. zgjedhja e rastit;
3. bërja e pyetjeve;
4. mbledhja e këndvështrimeve;
5. dhënia e këshillave.

Në secilën nga seancat do të diskutohet një rast specifik: pjesëmarrësit zgjedhin një situatë që i surprizon/ shokon /prek ata (kontribuesit). Pas kësaj, ata bëjnë disa pyetje për të kontekstualizuar rastin dhe e shqyrtojnë atë nga këndvështrime të ndryshme. Në këtë mënyrë, grupi mund të sjellë një gamë të gjerë këshillash të vlefshme.

Gjithashtu seanca do duhet të organizohet në një kohë dhe vend specifik dhe në disa kushte të caktuara, të cilat janë të listuara më poshtë.

Për cilin lloj grupi?

---

WANDA mund të organizohet për grupe të ndryshme:

- 1) një skuadër praktikantësh/ mësuesish të cilët punojnë së bashku në të njëjtin institucion. Në këtë rast, duhet të mbani parasysh se: a) pjesëmarrësit do të njohin njëri-tjetrin, çka mund të jetë një vlerë e shtuar, por në të njëjtën kohë mund të jetë pengesë, në varësi të dinamikave dhe historisë specifike të grupit; b) disa herë pjesëmarrësit (ose disa prej tyre) mund të jenë familjarë me rastin që kanë zgjedhur, kështu që ju si lehtësues duhet të siguroni që kontribuesi të mbetet “pronari” i rastit. Edhe nëse të tjerët kanë besim se dinë situatën apo kontekstin mjaftueshmërisht mirë dhe dëshirojnë të tregojnë eksperiencën e tyre lidhur me rastin, duhet t’i nxisni ta vlerësojnë rastin sikur të ishin duke e dëgjuar për herë të parë. Kjo mund të çojë në njohuri të reja për ta; c) skuadra ka mundësinë të rritet së bashku në praktikatat e tyre;
- 2) një grup i përbërë nga njerëz që punojnë në institucione të ndryshme, që kanë role apo funksione të ngjashme dhe duan të reflektojnë mbi praktikatat e tyre (shembulli mësues nga disa kopshte të ndryshme). Në këtë rast, duhet të mbani parasysh se:
  - a) pjesëmarrësit si fillim nuk e njohin njëri-tjetrin, pra duhet t’i kushtoni vëmendje të veçantë këtij fakti sidomos gjatë takimit të parë;
  - b) pjesëmarrësit nuk do të jenë familjarë me rastet e zgjedhur, por do të mund t’i lidhin ato me praktikatat e tyre. Kjo mund të nxitë diskutimin dhe të çojë në perspektiva dhe eksperiencat të ndryshme.

Gjithashtu, WANDA mund të organizohet me një grup studentësh që bëjnë praktikatat në fushën e FH. Në këtë rast studentët do të mund të reflektojnë mbi eksperiencat që vijnë si rrjedhojë e praktikës së tyre.

---

## Mbani mend se nuk ka grup të “mirë” apo të “keq”, gjithçka varet nga konteksti

Është e rëndësishme të analizohet çdo mundësi për të mësuarin në grup.

Grupi mund të marrë pjesë si një i tërë ose mbi baza vullnetare (shiko 4.1 për më shumë informacion).

Roli i drejtorit të institucionit/drejtuesit të rrjetit

---

Nëse drejtori i kopshtit apo drejtuesi i rrjetit nuk e merr përsipër rolin e lehtësuesit, është shumë e rëndësishme të arrihet një marrëveshje e duhur me të për mënyrën sesi do të organizohet WANDA, sepse ai/ajo është



familjar me kontekstin, me dinamikat e grupit etj. Megjithatë, nëse drejtori i kopshtit apo drejtuesi i rrjetit kërkon të jetë lehtësues për WANDA-n për skuadrën e tij/saj, ai/ajo mund të ketë një qëllim të përcaktuar në mendje. Duhet të keni parasysh se në mënyrë që të sensibilizoni institucionin me rrugëtimin WANDA dhe të ndani metodologjinë, kontakti i drejtpërdrejtë me drejtorin e kopshtit/ drejtuesin e rrjetit është thelbësor (shikoni gjithashtu 5.1).

Më tej, duhet të diskutoni mundësinë e përfshirjes së vetë drejtorit të kopshtit/drejtuesit të rrjetit në seancat WANDA. Në disa kontekste mund të funksionojë: si për shembull mund të kontribuojë në krijimin e një lidhje më të fortë midis tij/saj dhe grupit dhe të bëjë gjithkënd pjesë të të njëjtit proces. Në një kontekst tjetër, veçanërisht në ato shumë hierarkike, mund të jetë më mirë të mos përfshihet drejtori i kopshtit në seanca, sepse mund të ndikohet “atmosfera e sigurt”. Është e rëndësishme që rolet të jenë të qarta për ju, për menaxhimin dhe për pjesëmarrësin. Gjithashtu është më mirë të shmangen situatat në të cilat drejtori i kopshtit shfaqet papritmas gjatë seancave WANDA dhe të vendoset paraprakisht nëse do të marrin pjesë në të gjitha seancat apo jo, kjo sepse mund të cënonte sigurinë e procesit.

#### Negocimi i qëllimeve specifike

Analiza vlerësuese kontribuon në përmirësimin e cilësisë dhe profesionalizmit. Nëse dëshironi të prezantoni WANDA-n në një institucion, provoni, në çdo rast, që ta kontekstualizoni siç duhet. Gjithashtu është e rëndësishme të mendojmë se përse do duhet që institucioni të aplikojë analizën vlerësuese? A përputhet WANDA me objektivat që ka vendosur institucioni dhe metodat që ka në veprim?

Gjithashtu, duhet të jetë e qartë për drejtorin e kopshtit dhe drejtuesin e rrjetit përse ai/ajo duhet të organizojë WANDA-n dhe cili është qëllimi i këtij procesi. Gjithashtu, është e rëndësishme të diskutohet mbi objektivat me pjesëmarrësit e tjerë. Mund të ndodhë që jo të gjithë i shohin këto objektiva njëllor të rëndësishme. Nëse është ky rasti, mundohuni të gjeni nevoja dhe dëshira të përbashkëta për të përmirësuar punën në grup. Cilat janë pritshmëritë e grupit që keni targetuar (fëmijëve, prindërve, mësuesve komunitetit etj.)? Në mënyrë që të rritet motivimi dhe të ulen shqetësimet e pjesëmarrësve, lidhni dëshirat që ata kanë me forcën e institucionit. Mbani parasysh se qëllimet mund të ndryshojnë gjatë procesit dhe analiza vlerësuese mund të shkaktojë dinamika të papritura, prandaj është mirë të jeni të vëmendshëm të rishikoni dhe diskutoni zhvendosjen e objektivave rregullisht.

## Koha dhe hapësira

### Koha

Analiza vlerësuese kërkon kohë si për seancat ashtu edhe për procesin.

Për seancat: WANDA kërkon që grupi i mësimit të mund të jetë i lirë të reflektojë dhe të flasë. Nëse grupi i mësimit është nën presionin e kohës, ose nëse seanca ndërpritet, nuk është e mundur të mbahet një klimë e vazhdueshme konstruktive mësimi. Një mënyrë për të krijuar mundësinë e orëve të lira mund të jetë lobimi në nivele politike, duke u paraqitur drejtuesve efektet pozitive që sjell WANDA (shiko 4.1).

Për procesin: rritja drejt respektit, reflektimit dhe zhvillimit profesional kërkon kohë dhe nuk mund të arrihet me një ose dy seanca WANDA. Fillimisht mund të keni ndjesinë se asnjë ndryshim ose ndryshime të vogla ndodhin në grup, kjo është normale dhe është pjesë e procesit të rritjes. Për qartësi të mëtejshme mbi këtë temë (shikoni 4.1).

### Hapësira

Vendi ku do të takoheni për të zhvilluar seancat WANDA është po aq i rëndësishëm. Hapësira nuk është kurrë neutrale dhe mënyra sesi është organizuar influencën ndërveprimin. Për analizat vlerësuese nevojitet një dhomë e qetë ku nuk ka ndërprerje nga njerëz të tjerë apo nga telefonata. Gjatë seancave pjesëmarrësit është mirë të ulen në formë rrethi ose në një tavolinë rumbullake, ku secili mund të shikojë tjetrin, kjo është një shenjë e nënkuptuar respekti dhe demokracie dhe gjithkush është i barabartë në seanca, pavarësisht nga pozita .

Gjatë seancës së parë, vumë re se pjesëmarrësit ishin njëkohësisht kuriozë dhe të ndrojtur.



*Si lehtësues, është e rëndësishme të krijohet një hapësirë e hapur, ku gjithsecili është i lirë të ndajë eksperiencat dhe opinionet e tij (Republika Çeke).*

*Gjatë seancës së parë grupi bëri disa marrëveshje në mënyrë që të stimulohej të folurit hapur me njëri-tjetrin. Duke qënë se lehtësuesi i referoj shpesh marrëveshjes gjatë sesioneve, pjesëmarrësit u ndien të sigurt dhe të mbështetur. (Shqipëri).*



Të pasurit e kohës dhe hapësirës ndihmon në krijimin e “kohës” dhe “hapësirës” në mendjen e pjesëmarrësve në mënyrë që të reflektojnë mbi veprimet e tyre. Analiza vlerësuese është një proces individual dhe kolektiv rritjeje, në të cilin pjesëmarrësit mund të mësojnë vetëm nëse i lejojnë vetes të jenë të hapur me njëri-tjetrin, pa paragjykime (shikoni 6.3). Gjithashtu duhet krijuar një klimë besimi në të cilën grupi ka hapësirë të mendojë dhe të flasë lirshëm, por duhet të dini se krijimi i një vendi të sigurt nuk është diçka që mund të arrihet njëherë e përgjithmonë, por është proces i vazhdueshëm dhe kjo duhet mbajtur në mendje gjatë gjithë rrugëtimit (shikoni 5.1).

#### Zbatimi praktik

Seancat duhet të mbahen çdo 4-6 javë, në këtë mënyrë, grupi ka mjaftueshëm kohë midis seancave për të reflektuar dhe vepruar. Nuk duhet të kalojë shumë kohë midis seancave, pasi kjo mund të prishë procesin.

Një seancë tipike, gjatë së cilës diskutohet një rast specifik, kërkon dy orë.

Kini parasysh se në mënyrë që një seancë të zgjasë dy orë, takimi duhet të jëtë i “fokusuar”, çka do të thotë se duhet të mbani balancat midis “thellimit” dhe “të fokusit në situatën konkrete”. Nëse nuk përqendrohemi te situata konkrete, diskutimi mund të marrë më shumë se dy orë. Gjithësesi kjo nuk është domosdoshmërisht gjë “e keqe”, pasi varet nga çfarë ju dhe grupi juaj dëshironi dhe ndjeni. Nëse vëreni se grupit i nevojitet gjithnjë e më shumë kohë sesa dy orëshi i përcaktuar dhe se diskutimi është i dobishëm, mund të sugjeroni që të bëni seanca WANDA më të gjata. Nga ana tjetër, nëse grupi ngec në diskutime që përsëriten, mund t’i çoni pjesëmarrësit te pika fillestare duke u përqendruar te rasti dhe në të njëjtën kohë mund t’i sugjeroni grupit ose institucionit që diskutimi mund të thellohet me metoda të tjera si trajnime, workshope, mbledhje etj. (shikoni 5.1).

## 3 KAPITULLI III - SEANCAT WANDA

### 3.1 Karakteristikat e një seance

“Një fëmijë nuk dëshiron të hajë në kopsht”; “një baba falenderon mësuesin papritur”; “një fëmijë nuk pranohet nga bashkëmoshatarët e tij në klasë”; “një prind vjen me vonesë për të marrë fëmijën” e shumë raste të ngjashme si këto.

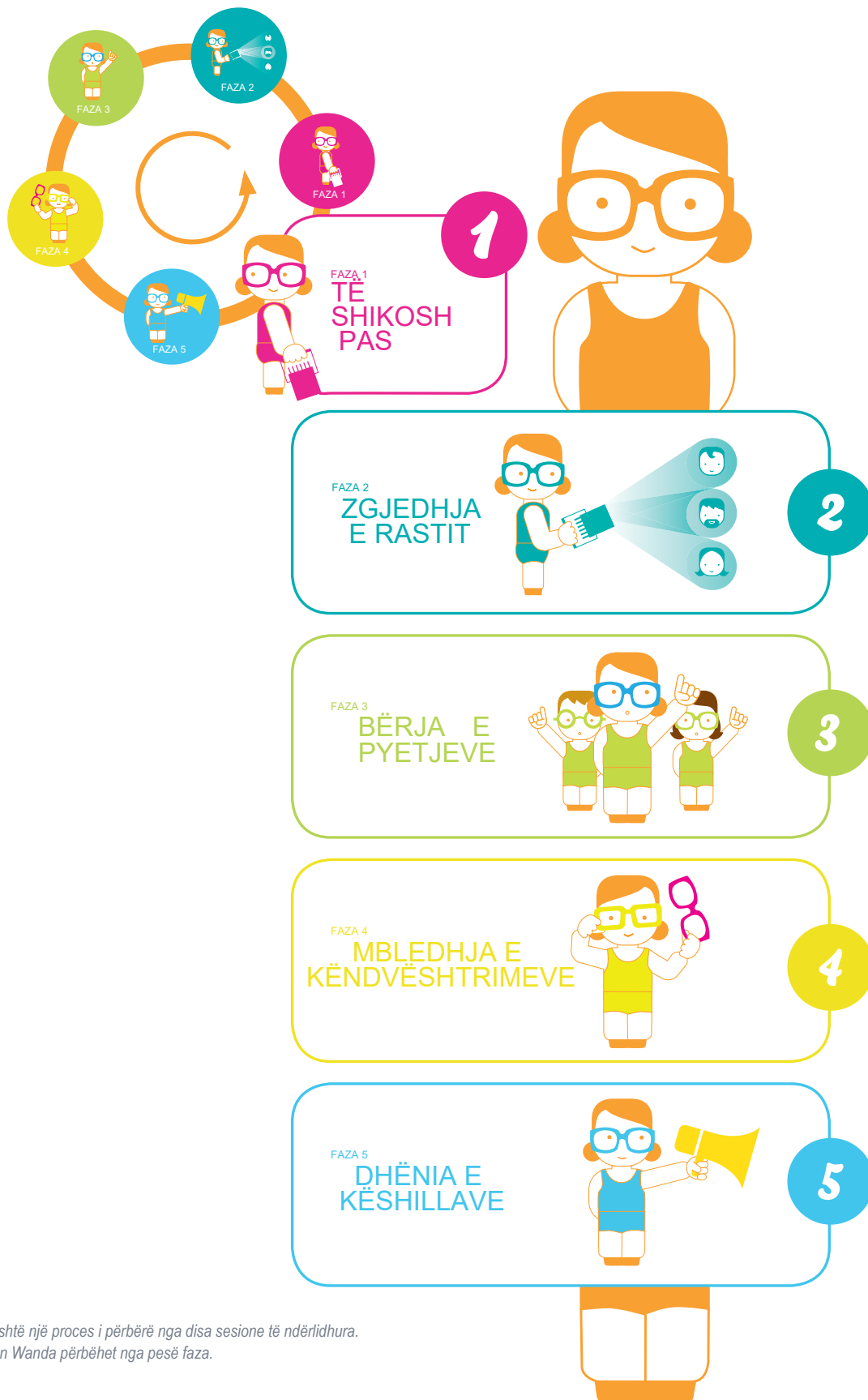
---

**Ka shumë “momente të vogla” ku nuk dimë sesi të veprojmë me gjërat që ndodhin dhe shpesh arrijmë në një zgjidhje apo konkluzion të menjëhershëm**

Në këtë mënyrë, ne reagojmë në mënyrë standarde si për shembull: “Çfarë duhet të bëjmë në situatën A?” - “Si të veprojmë në situatën B?” Megjithatë, nuk i kemi gjithnjë “përgjigjet” e sakta. Për shembull, nëse një fëmijë nuk ha në kopsht, mund të konsultohemi me një koleg, të konsultojmë artikuj mbi fëmijët dhe ushqimin apo të marrim trajnime për këtë çështje.

Megjithëse kjo përjasje sigurisht bën kuptim, një input i tillë nuk është gjithnjë i mjaftueshëm. Kjo sepse gjithë eksperiencat tona ndodhin në një kontekst dhe vend specifik, në një kohë të caktuar, me disa njerëz të cilët kanë historitë e tyre. Për më tepër këndvështrimet tona mbi situata specifike janë vetëm një pikëpamje mbi çështjen, që është e influencuar nga korniza jonë. Në një farë mënyre, kjo është e limituar, sepse situatat gjithnjë ndodhin në një kontekst në të cilin janë përfshirë edhe njerëz të tjerë. Me fjalë të tjera pikëpamjet dhe perceptimet mbi një situatë janë të ndryshme, prandaj është thelbësore të eksploroheh perspektivat e ndryshme në mënyrë që të kuptohet një situatë komplekse.

Duke qënë se nuk kemi një “libër recetash” që do na ndihmonte sesi të mund të reagojmë në një situatë të caktuar atëherë ose do presim që të zgjidhet vetë ose do ta kthejmë në një moment mësimi.



Wanda është një proces i përbërë nga disa sesione të ndërlidhura.  
Një sesion Wanda përbëhet nga pesë faza.

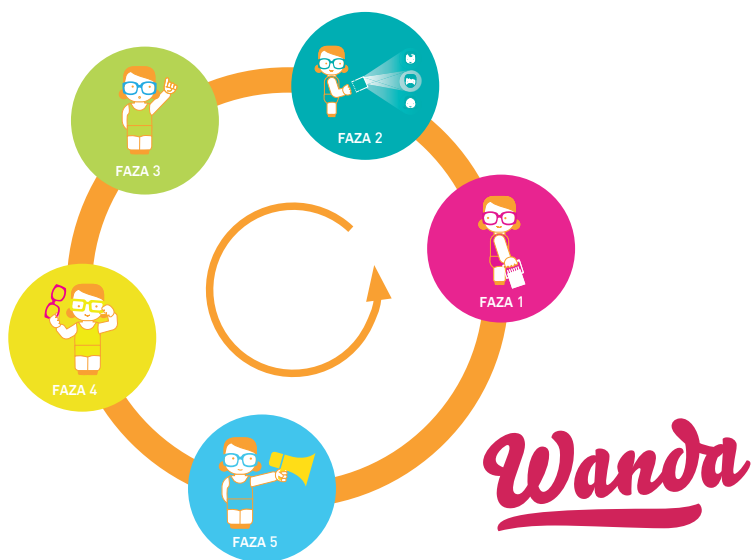


Duke përfutur njohuri të reja mund të rritemi profesionalisht dhe kjo do të ndikojë mbi përmirësimin e cilësisë për fëmijët dhe familjet. Si mund të mbështetim profesionistët që punojnë me fëmijët dhe familjet përditë që të mund të shohin praktikën e tyre në mënyrë kritike?

Reflektimi në grup është një përgjigje e mirë për këto pyetje. Mund të realizohet në shumë mënyra dhe metoda WANDA është një prej tyre (mbi ndryshimet dhe lidhjet midis WANDA-s dhe metodave të tjera, shikoni 7.3).

## WANDA na jep mundësinë për të folur për problemet në mënyrë konstruktive (Shqipëri)

WANDA është një proces i përbërë nga disa seanca të ndërlidhura. Një seancë WANDA konsiston në pesë faza:



Për të kaluar në të gjitha fazat, do t'ju nevojiten pak a shumë dy orë për secilin rast.

Një nga detyrat tuaja është të udhëhiqni grupin për të kaluar në fazën pasardhëse. Veçanërisht gjatë seancës së parë, kufiri midis fazave të ndryshme do të jetë ende i turbullt. Kalimi nëpër gjithë fazat kërkon praktikë, si për lehtësuesin ashtu edhe për pjesëmarrësit.



Më shumë informacion mbi  
www.wanda.community

Për sa kohë që është e nevojshme, mund të përsërisni shkurtimisht fazën në fillimin e çdo seance. Kjo nevojë normalisht bëhet më pak e domosdoshme sa më shumë praktikohet, sepse grupi do të rrisë familjaritetin me metodën.

Për secilën fazë mund të përdorni teknikën vizuale: do të gjeni disa shembuj të kësaj praktike në librin që shoqëron këtë manual, dhe një shpjegim për kuptimin e tij (shikoni 5.1).

## 3.2 Pyetjet për një mësim pozitiv

Çfarë është një pyetje për një mësim pozitiv?



Rrugëtimi WANDA çon në një vlerësim më të madh të punës (për punën individuale dhe atë të kolegëve) dhe rrit aftësitë empatike (për fëmijët, prindërit, kolegët, fqinjët) të mësuesve/praktikantëve. Në mënyrë që të arrihet ky qëllim, është e rëndësishme që vëmendja të përqendrohet te zgjidhja e situatave në mënyrë konstruktive, duke ngritur pyetje mbi praktikën vetjake, si fillim, gjithashtu roli i pyetjeve për të mësuarin pozitiv është thelbësor për këtë.

**Themeli i pyetjes të të mësuarit pozitiv është të ripërcaktojë në mënyrë implicite apo eksplicite nevojën/pyetjen e kontribuesit, duke u fokusuar në dëshirat apo nevojat që ka**

*Nuk është fjala për fëmijën që ka një "problem", por për mënyrën se si vepronë mësuesit, për strategjitë e tyre, besimet e tyre për fëmijën, për mënyrën se si i shikojnë njerëzit (Kroaci).*

*Të mendosh pozitivisht nuk është e lehtë, por gjatë sesionit WANDA vumë re se kaluam nga një qasje problematike në një qasje pozitive (Shqipëri).*

Çfarë dëshironi të merrni nga këto seanca? Si lehtësues, mund t'i rikujtoni kontribuesit se nuk bëhet fjalë për të ndryshuar persepektivat apo sjelljen e vetes apo të institucionit. Rasti ka nxitur diçka te kontribuesi, një dëshirë për (të parë) një ndryshim. Si lehtësues, duhet të mbështesni kontribuesin në gjetjen e fjalëve të duhura për të shprehur këtë dëshirë, duke u siguruar që ai/ajo të formulojë një pyetje të hapur që i lejon atij/asaj të gabohej në supozimin që ngre. Shpjegojini se të gjithë ne kemi paragjykime, çka është normale dhe se përmes WANDA-s do të mundoheni t'i minimizojmë ato në mënyrë që të zgjerohen persepektivat.

Në një grup, një mësues ndan një rast të një fëmije që shpesh qortohet nga mësuesja në kopsht për shkak të sjelljes së tij. Çdo herë, nëna e tij nevrkoset me fëmijën. Mësuesi i drejtohet me këto fjalë:



## “Do doja që ju të ushtronit më pak presion mbi fëmijën”

Kjo nuk është një pyetje që nxit të mësuarin, sepse fokusohet në ndryshimin e nënës dhe jep mesazhin që nëna është gabim. Atëherë lehtësuesi i përgjigjet: “Si mund të formulosh një pyetje nga e cila mund të mësosh, pra që bën fjalë për ty dhe jo për nënën?”

Mësuesi thotë:

“Unë do doja të ndihmoja nënën në mënyrë që të mos e vendoste fëmijën nën presion”.

Edhe pse përdor formën “unë”, edhe pyetja e dytë është e fokusuar te nëna. Për më tepër, supozon se nëna është gabim dhe perspektiva e supozimit të mësuesit është e drejtë. Pra, problemi do zgjidhej kur nëna të ndryshonte me ndihmën e saj.

Lehtësuesi thotë më pas:

“Përpiqu të formulosh një pyetje që të lejon të jesh gabim në supozimin tënd. Një pyetje ku ti je i vetmi person i cili mund të ndryshojë”.

Mësuesi thotë:

“Do të doja të dija se si të komunikoj me këtë nënë”.

Kjo pyetje është mjaftueshmërisht e hapur dhe e fokusuar te kontribuesi. Megjithatë, duhet të siguroheni që kontribuesi të shprehë atë që dëshiron me të vërtetë. Nëse ndjeni se pyetja nuk është e qartë, mund të pyesni kontribuesin: “Çfarë nënkuptoni me...?” apo thjesht përsëritni atë që ai/ajo sapo tha për të parë nëse dëshiron apo jo të shtojë ndonjë element.



Për shembull, në këtë rast, kontribuesi mund të përgjigjet:

## “Do të doja të dija sesi të komunikoj me nënën në mënyrë që të plotësohen nevojat e të dyja palëve”

Duke e mbajtur pyetje të hapur mund të ndihmojë në eksplorimin e perspektivave dhe të këshillave, por duke e bërë shumë të hapur, gjithashtu mund të çojë seancën në një drejtim të padëshiruar nga kontribuesi.

Mbani mend se nuk do të thotë se ekziston vetëm një pyetje nga e cila mund të mësohet. Në të kundërt, një rast mund të gjenerojë shumë pyetje. Nuk është fjala për të gjetur pyetjen e “duhur”, por të gjendet mënyra që kontribuesi të shprehë pyetjen e tij/saj në një mënyrë të qartë dhe konstruktive.



### Rëndësia e çdo fjale

---

**Pozitive:** Kontribuesi duhet të flasë me respekt për personat që përmend gjatë shpjegimit të rastit. Ai/ajo duhet të formulojë pyetjen në mënyrë konstruktive dhe pozitive, në këtë mënyrë bëhet e qartë çfarë ai/ajo dëshiron. P.sh., të ndryshosh nga “zhgënjimi me këtë baba më mërzi dhe më pengon në punën time” në “do të doja të komunikoj me këtë baba në mënyrë që të përmbushë nevojat e të dyja palëve”.

**Mësimi:** Kontribuesi dëshiron të mësojë diçka nga pyetja dhe nga seanca me ndihmën e grupit.

**Pyetja:** Radha e pyetjes është ende e hapur, edhe pse një situatë ka ndodhur një javë më parë, pyetja duhet të vazhdojë të mbetet në mendjen e tij/saj.

### Drejt formulimit të pyetjes për të mësuarin pozitiv

---

Pyetja për të mësuarin pozitiv është një nga elementët kyç për një seancë të mirë WANDA. Në secilën fazë kjo pyetje ka një funksion specifik që do të shpjegohet më pas (shiko 3.3).

**Përsa i takon procesit** Të menduarit në termat e “pyetjes për të mësuarin pozitiv” (PMP) kërkon kohë dhe nuk ndodh menjëherë. Fillimisht kontribuesit do ta kenë të vështirë të gjejnë pyetjen e duhur dhe ndoshta nuk do të jetë gjithnjë e lehtë për ju që ta mbështesni atë. Disa ushtrime mund të jenë frytdhënëse për grupin, por edhe për ju. Për shembull, mendoni një rast dhe një pyetje nga e cila mund të mësoni dhe pyesni veten: “Çfarë pyetje mund t’i bëj kontribuesit në këtë situatë në mënyrë që ta mbështesë atë për të gjetur pyetjen për të mësuarin pozitiv?” Duke menduar në termat e pyetjeve për të mësuarin pozitiv lidhur me vlerësimin dhe respektin, edhe kjo qasje kërkon kohë që të brendësohet.

**Për sa i takon seancës** Mos u sforconi shumë në formulimin e PMP së duhur që në fillim. Në çdo seancë, kontribuesit do të kalojnë përmes procesit për të gjetur pyetjen e tyre për të mësuarin pozitiv. Pra, nëse është e nevojshme, lejoni në fillim të seancës një pyetje “negative” apo një pyetje “jo tërësisht të hapur”, dhe më pas pyesni përsëri gjatë fazave të tjera, duke mbështetur ndryshimin drejt një pyetjeje për të mësuarin pozitiv, pa e rimarrë atë nga fillimi.



Gjatë fazës së dytë,  
kontribuesi formulon këtë pyetje për të mësuar:

## “Do të doja të shihja prindërit e këtij fëmije të vinin në mbledhjet e kopshtit”

Nëse ndjeni se situata është veçanërisht stresuese për kontribuesin dhe se ai/ajo ndihet i nxitur të mendojë në terma negativë, mund ta lini këtë pyetje sikurse është për momentin, duke i thënë kontribuesit se do të përpiqeni ta riformuloni atë më vonë. Pas fazës së pyetjeve faza 3), pyesni kontribuesin të formulojë përsëri pyetjen e tij. Ndodh që, për shkak të pyetjes së grupit, pyetja për të mësuar do të ketë ndryshuar në mënyrë spontane. Nëse jo, mund të mbështetni kontribuesin në riformulimin e pyetjes në terma pozitivë dhe të nxirrni në pah ndryshimin e saj.

Si lehtësues, kini parasysh se roli juaj është të mbështesni kontribuesin në gjetjen e pyetjes së tij dhe jo të pyetjes suaj apo atë të pjesëmarrësve të tjerë. Kjo është arsyeja pse, në formulimin e pyetjes, grupi mund të ndihmojë, por nuk mund të marrë përsipër rolin e kontribuesit. Kini gjithnjë parasysh këto dy dimensionet dhe sigurohuni që kontribuesi të mbetet “pronari” i pyetjes së tij/saj. Njerëzit shpesh në mënyrë intuitive ndiejnë atë që duan të ndajnë, por nuk mundën ta përcaktojnë në pyetje. Grupi mund të ndihmojë në dekonstruktimin dhe rindërtimin e narrativës, në mënyrë që kontribuesi gradualisht të zbulojë në mënyrë implicite pyetjen. Ky është një hap i rëndësishëm drejt rritjes dhe ndryshimit profesional.

Në faqet në vazhdim, do të gjeni një shpjegim të qartë të rolit të pyetjeve për të mësuarin pozitiv në secilën fazë.

### 3.3 Fazat WANDA

Më poshtë, do të përshkruajmë 5 fazat e sesionit WANDA.

FAZA 1

# TË SHIKOSH PAS



## Çfarë ndodh pas seancës së mëparshme?

Pas takimit hyrës (shikoni 4.1) dhe pas seancës së parë të “vërtetë” WANDA, mund të filloni seancën tjetër duke parë pas shkurtimisht. Si lehtësues, pyesni kontribuesin për rastin e mëparshëm se çfarë ndodhi gjatë këtyre javëve, duke iu referuar rastit që është diskutuar dhe për këshillën e dhënë nga grupi. Në këtë mënyrë, lidhja midis seancave është gjithnjë e ndërvarur nga njëra-tjetra.

Kontribuesi mund të flasë në lirshëm me grupin, si për shembull të thotë si u ndie gjatë takimit, si shkoi, mund të flasë lidhur me pasojat dhe çfarë funksionoi dhe çfarë jo etj. Mbani parasysh se kontribuesi nuk është i detyruar të zbatojë këshillat e dhëna nga të tjerët. Ai/ajo mund të mos japë shpjegime mbi atë që ndodhi ose mund t'i thotë pjesëmarrësve që nuk përdori asnjë nga këshillat e dhëna. Në këtë rast, mund të pyesni përse dhe të shqyrtoni më nga afër arsyet. Mund të ndodhë gjithashtu që ai/ajo të thotë se situata u zgjidh vetvetiu. Duke pyetur në mënyrë eksplicite çfarë nënkupton me këtë, do të zbuloni se kontribuesi faktikisht ka ndryshuar këndvështrimin dhe kjo është arsyeja se përse shprehet kështu.

Pa dyshim, jo vetëm kontribuesi mëson diçka nga seancat e mëparshme, por edhe pjesëmarrësit e tjerë (pas kontribuesit). Ata gjithashtu mund të flasin për gjërat që kanë mësuar nga analiza e mëparshme, si e aplikuan atë në një situatë të re dhe si u përballën me të. Një dialog i tillë ofron mundësi mësimi për grupin. Është e rëndësishme që pjesëmarrësit të tregojnë vetë çfarë është pasuruese për ta, pa qenë nevoja që t'ia tregoni ju si lehtësues. Në terma afatgjatë, rritja profesionale, nga vjen motivimi i brendshëm, është shumë herë më shumë frytdhënëse. Më tej, pyesni pjesëmarrësit si u ndien gjatë reflektimit dhe nëse u pëlqen apo jo metoda.



*Pas çdo seance, bëjmë një reflektim të shkurtër për të kuptuar se cilat kanë qënë gjërat më me rëndësi për pjesëmarrësit. Gjithashtu, në fillim të seancës (gjatë fazës së shikimit pas) u kërkjëm pjesëmarrësve të flasin mbi atë që po ndodh gjatë seancës që po zhvillohet dhe asaj të mëparshme.  
(Republika Çeke)*

Në këtë fazë:



**Roli i kontribuesit:** kontribuesi i seancës së mëparshme ka një rol qendror.



**Roli i grupit:** pasi lihet kontribuesi të flasë, pjesëmarrësit e tjerë gjithashtu mund të shtojnë këndvështrimet e tyre.



Nëse pyetjet dhe këshillat e takimit të mëparshëm ishin specifikisht të fokusuara te grupi, atëherë grupi me shumë mundësi do të ketë një rol më aktiv në këtë fazë.



**Roli i lehtësuesit:** roli juaj këtu është që të dëgjoni në mënyrë aktive dhe të ruani balancat midis grupit dhe kontribuesit, duke mbajtur mend se kontribuesi është “pronari” i rastit të seancës së mëparshme.



**Roli i pyetjes për të mësuarin pozitiv:** në këtë fazë, pyetja për të mësuar është ajo e seancës së mëparshme dhe këtë mund t’ia rikujtoni grupit në fillim të fazës megjithatë, mos u përqëndroni këtu, por lejoni kontribuesin të flasë lirshëm mbi atë çfarë ai/ajo ka mësuar, bërë, ndierë, menduar.

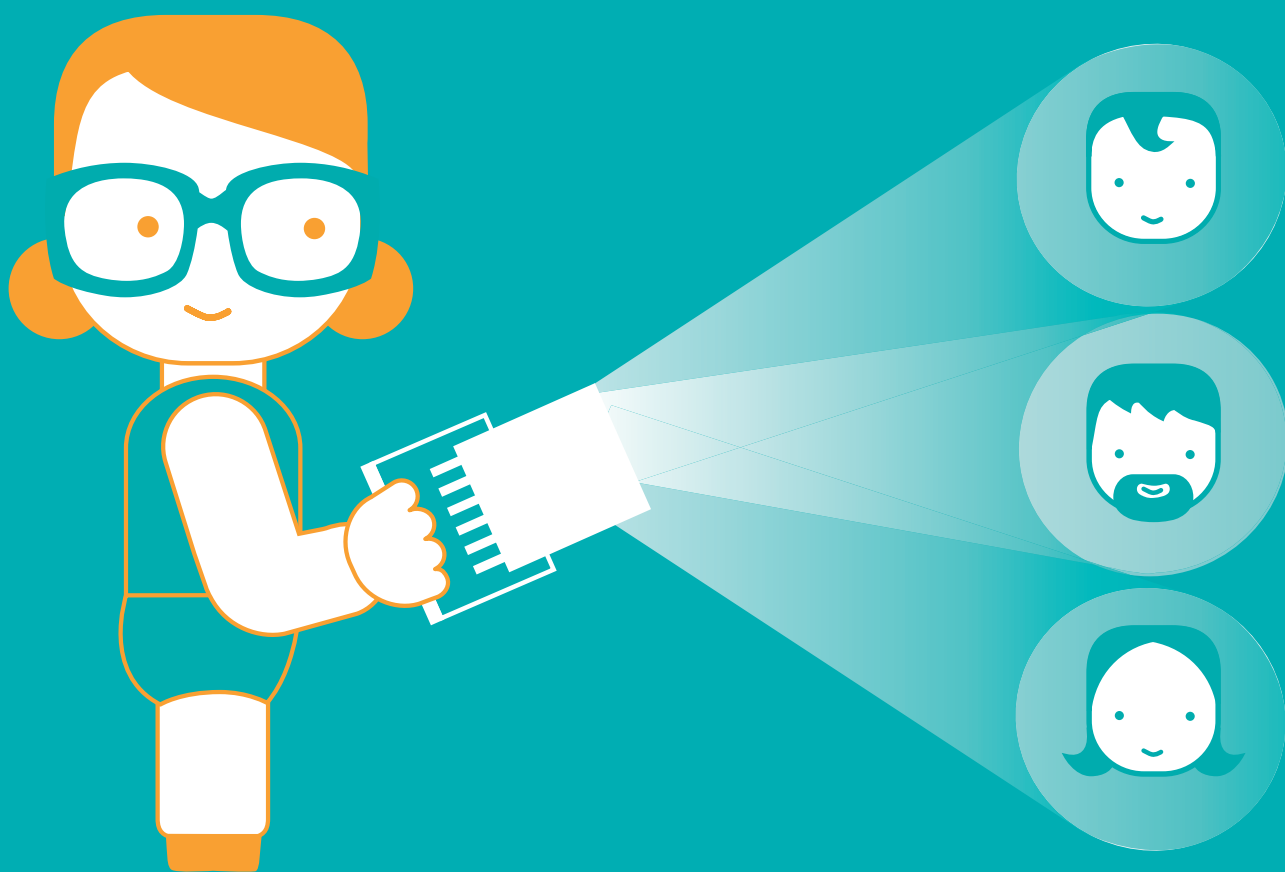
## Mundësitë për të përdorur dokumentin e standardeve në këtë fazë:

Në fazën e këshillave, mund të pyesni pjesëmarrësit të japin këshilla në një nga 5 fushat që janë bazat e SZHNF, pa shpjeguar fushën në vetvete. Më pas, në fillimin e seancës tjetër WANDA, mund të pyesni pjesëmarrësit: “A ishte këshilla në linjë me fushën e zgjedhur”? “Në çfarë mënyre”? Për shembull, gjatë seancave WANDA, pyetja është “Si mund të mbështetë fëmijën në ndërveprimin me fëmijët e tjerë”? Dhe në fazën e 5-të këshillat jepen në këtë drejtim. Në takimin vijues mund të eksploroni më tej këtë temë me grupin duke pyetur: “A ishte kjo këshillë në të njëjtën linjë me atë që pohohet në fushën nr.2 “Zhvillimi social, personal dhe emocional i standardeve”? Përse po apo përse jo? Çfarë thotë kjo për këndvështrimin tonë”? Etj. Në këtë mënyrë, eksploroni në mënyrë kritike fushën dhe standardet së bashku me grupin.

Kontribuesi mund të shikojë pas mbi atë çfarë ndodhi duke u fokusuar në fushën/nënfushën/standardet apo treguesit që ai/ajo i mendon se lidhen më shumë me rastin.

FAZA II

# ZGJEDHJA E RASTIT



## CILËN SITUATË DO TË DISKUTOJMË?

---

Në përmbushje të fazës një, grupi do të zgjedhë një rast të ri për të diskutuar në këtë seancë. Në fazën II:

**Pyesni grupin se cili dëshiron të kontribuojë me një rast:** një situatë që i ka prekur apo habitur ata në mënyrë pozitive apo negative, diçka për të cilën nuk kanë gjetur përgjigje (për shembull, një pjesëmarrës ndihet i ngecur në një marrëdhënie të pazgjidhshme me një fëmijë apo prind të veçantë; apo ai/ajo është e surprizuar nga një ndërveprim interesant midis dy fëmijëve, etj). Situata përshkruhet konkretisht nga pjesëmarrësi, pa shtuar interpretime. Presoni që sjell rastin është “pronari i rastiit”, ai/ajo do duhet të përfshihet në të dhe nuk mund të sjellë një rast të dëgjuar më parë nga dikush tjetër: ai/ajo do duhet të jetë një nga njerëzit e përfshirë, apo ka qenë të paktën i pranishëm kur situata ka ndodhur.

**Pasi dëgjohen të gjitha rastet** dhe mundësisht të përmbledhen shkurtimisht të gjitha (verbalisht apo me fjalë kyçe në tabelë), kërkojini grupit të vendosë mbi një rast që do të jetë subjekt i seancës WANDA. Në këtë mënyrë, theksohet se grupi është përgjegjës për seancën dhe për rrugëtimin e tyre për të mësuar. Personi që sjell rastin e përzgjedhur është “kontribuesi”.

---

**Si lehtësues, kërkonit që të zgjidhen momente domethënëse ndërveprimi, diçka që e ka “prekur” kontribuesin.**

Një rast duhet të jetë gjithnjë i fokusuar në një situatë apo ngjarje, gjithashtu nuk duhet të jetë i lidhur me marrëdhënien prind-fëmijë në përgjithësi. Shpeshherë, pjesëmarrësit duan gjithashtu të diskutojnë mbi raste personash të caktuar, por kjo mund të çënojë seancën pasi grupi mund të fillojë të mendojë në mënyrë paragjyquese dhe e gjithë seanca mund të mbetet e “përgjithshme”. Sa më specifike situata, aq më shumë do të përfshihen në të pjesëmarrësit. Marrëdhënia, që kontribuesi do dëshironte të ndante, do të diskutohet gjithashtu mbi bazat e një rasti specifik në fazat e më poshtme.



Një mësues sjell një rast duke u shprehur si më poshtë:

---

**“Është një nënë në klasën time, e cila merr gjithnjë vonë fëmijën e saj dhe nuk më pëlqen kjo gjë”**

Ky nuk është ende një rast, sepse nuk është i detajuar dhe specifik aq sa duhet. Por ka potencial që të bëhet një rast. Si lehtësues, mund të nxirrni këtë në pah ndaj kontribuesit, duke thënë se ai/ajo do duhet të zgjedhë një moment të caktuar në kohë dhe ta përshkruajë atë në mënyrë sa më të hollësishme të jetë e mundur, sikur të ishte një film i shkurtër. Mësuesi mund të ndryshojë rastin në: "Tri ditë më parë mamaja e T. erdhi në orën 5:30 në vend që të vinte në orën 5:00. Nuk kërkoi falje apo të thoshte diçka për këtë. Isha aq e nevrikosur, por nuk munda të gjeja fjalët për të thënë diçka." Tani rasti është mjaftueshëm konkret për t'u diskutuar.

*"Javën që shkoi T. erdhi në kopsht me një bluzë të hollë edhe pse ishte 12 gradë jashtë. Unë nuk i thashë gjë mamasë së tij por as nuk veshja diçka më shumë, por gjatë ditës filloi të teshinte. Ditën tjetër mungoi pasi u sëmur. Kjo nuk është hera e parë që ndodh. Nuk dija ç'të bëja." (Shqipëri)*

## Krijimi i rasteve

Nga rastet e ndryshme që prezantohen, grupi zgjedh një që mund të jetë interesant për t'u diskutuar me të gjithë grupin. Është e mundur veçanërisht gjatë seancës së parë, por edhe më vonë që grupi të mos vijë me një rast në mënyrë spontane. Ka disa teknika që mund të përdorni për ta bërë të mundur këtë, por nuk duhet të sforcoheni. Nëse ndodh shpesh, mund të pyesni veten: Çfarë e bën të vështirë të paraqitet një rast? Çfarë ju nevojitet për këtë?



Në dokumentin "Kritere dhe teknika për të zgjedhur një rast" në [www.WANDA.community](http://www.WANDA.community), mund të gjeni pyetje të ndryshme dhe mundësi për raste të duhura që janë sfiduese për të gjithë pjesëmarrësit.

Për të inkurajuar pjesëmarrësit për të kontribuar me një rast mund t'i bëni pyetje, p.sh.:

- Çfarë i thatë kolegut/mamasë/motrës/etj., kur u kthyet nga puna këtë javë?
- Kur jeni ndjerë mirë në punë gjatë javëve të fundit?
- Kur jeni ndjerë keq në punë gjatë javëve të fundit?
- Kur nuk arrini të flini, çfarë ju shkon në mendje përsa i takon punës? Etj.

Një mënyrë tjetër është t'u kërkoni pjesëmarrësve të punojnë në çift dhe më pas të përpiqeni të bashkoni atë çfarë kanë krijuar me një shembull të një situatë konkrete.



*U kërkua pjesëmarrësve që paraprakisht të përgatisnin një rast. Kjo e ndihmoi grupin për të gjetur raste më të përshtatshme që ishin më sfiduese për të gjithë pjesëmarrësit (Kroaci).*

Sigurisht që, jo të gjitha rastet që sillen mund të diskutohen në seancat WANDA. Për këtë duhet të informoni grupin gjatë takimit të parë, duke shpjeguar në të njëjtën kohë se gjithkush mund të mësojë nga rastet e anëtarëve të grupit. Megjithatë, mbani parasysh rastet që nuk janë diskutuar. Nëse vini re se njëri prej tyre përsëritet vazhdimisht, atëherë mundohuni ta diskutoni në seancën tjetër. Ndonjëherë mund të sugjeroni që të merreni me disa raste në mënyra të ndryshme, përmes metodave të tjera apo takimeve.



## Si e zgjedh rastin grupi?

Rasti zgjidhet nga grupi, jo nga lehtësuesi: në këtë mënyrë nënvizoni se grupi është “pronari” i procesit të mësimit. Grupi është i lirë të zgjedhë sipas interesit/shqetësimit, por mund të jetë e rëndësishme të ketë një kuadër që orienton zgjedhjet. Së pari, duhet të dalloni midis rasteve urgjente dhe atyre më pak urgjente. Si një rregull i pranuar është që çështjet urgjente duhet të marrin prioritet. Këtë mund ta bëni me grupin duke pyetur mbi çështje urgjente në fillim të çdo seance dhe t’u jepet përparësi atyre.

Nëse ka më shumë sesa një rast urgjent, mund t’u lejoni pjesëmarrësve të vendosin vetë cila është më urgjente dhe çfarë duhet t’i jepet rëndësi. Pas rastit urgjent, mund të merreni me çështjet e tjera. Mund të jetë një ide e mirë t’i kërkonti grupit të listojë disa nga kriteret e një rasti gjatë takimit të parë apo të dytë. Mund t’i shkruani ato dhe t’u referoheni çdo herë që merreni me një fazë . Gjithashtu, mund të bëni disa ushtrime me grupin mbi raste “të mira” dhe “të këqija”: shkruani raste të ndryshme të mundshme dhe pyesni se cili prej tyre mund (apo nuk mund) të jetë një rast WANDA dhe pse. Mund të gjeni disa shembuj online (shikoni shembuj rastesh në [www.WANDA.community](http://www.WANDA.community)).



Shikoni “Kritere dhe teknika për të zgjedhur një rast” në [www.WANDA.community](http://www.WANDA.community)

Kini parasysh se një rast është i përshtatshëm për WANDA-n kur:

- ka një pyetje implicite në të;
- kontribuesi ishte fizikisht prezent kur ndodhi situata (nuk është një histori e treguar nga dikush tjetër);
- kontribuesi mund të shpjegojë rastin në terma specifike:
- nuk bëhet fjalë për marrëdhënien midis pjesëmarrësve: veçanërisht në fillim, është më mirë të mos diskutohen raste që kanë të bëjnë me marrëdhënien mes kolegëve. Kjo mund të çonte në situata që janë shumë të brishta dhe komplekse dhe që duhen adresuar në një mënyrë tjetër. Duke kërkuar për pyetjen në këto situata, mund të ndihmojë të përcaktohet nëse rasti është mbi një koleg apo diçka tjetër. Për shembull, nëse kontribuesi ndan këtë rast: “Dje pikturova një çarçaf të madh në tokë me një grup fëmijësh. Kolegu im nuk e bën kurrë, por shkoi shumë mirë. Fëmijët u kënaqën duke prekur bojën etj.”, atëherë ju duhet të mundoheni të kuptoni çfarë nënkuptimi ka pyetja, përse kontribuesi dëshiron të diskutojë këtë rast: ka një ndryshim midis vlerësimit të potencialit të disa veprimtarive dhe kritikës të një kolegu që nuk kryen të njëjtën veprimtari. Mundësia e dytë është diçka që nuk diskutohet në seancat WANDA pasi konflikti midis kolegëve mund të zgjidhet me metoda të tjera.



*Dy rastet që përzgjedhëm nuk ishin të vulltshme për WANDA-n. Ato fokusoheshin në tematika të përgjithshme, jo në situata specifike. Procesi ishte shumë herë më i vështirë dhe më pak efektiv, duke qenë se kontribuesi nuk mundi të sillte ndërmend situatën në detaje. E ndihmuam atë të shtonte sa më shumë specifika dhe informacione përshkruese të ishte e mundur. (Republika Çeke)*



*Gjatë seancës WANDA, kontribuesi mbajti mend situatën shumë mirë, çka i dha atij mundësi të jepte përgjigje të qarta në fazën e “pyetjeve”. E mira ishte se ai mbante mend edhe fjali që ishin thënë gjatë situatave reale. Fjalitë konkrete mund të shkaktojnë reagime emocionale nga pjesëmarrësit e tjerë, çka bën të mundur për ta për t'u përballur shumë mirë me fazën katër (mbledhja e ideve). Ishte një rast i kohëve të fundit, por kontribuesi u tërhoq nga situata, pasi ishte i mbizotëruar nga emocionet (Republika Çeke).*

Nëse shikoni se grupi ka vështirësi me zgjedhjen e rastit, mund t'i referoheni këtyre kriterëve dhe të pyesni grupin se cilat nga rastet mendojnë se u përshtaten më së miri. Në disa raste, mund t'i kërkonit një pjesëmarrësi të sjellë paraprakisht një rast në seancën e radhës në mënyrë, që të ketë kohë të përgatitet më mirë mbi të, të njëjtën gjë mund ta bëjë dhe me të tjerë.

Gjithashtu, rasti mund të përfshijë një pjesëmarrës, i cili nuk është i pranishëm në seancat WANDA (një koleg që merr pjesë në WANDA, por mungon atë ditë). Megjithatë, kontribuesi ka qenë i pranishëm kur situata ka ndodhur dhe pyetja do duhet të jetë mbi atë dhe jo mbi kolegun.

---

**Mbani mend se nuk është e lehtë për të kuptuar pyetjen e rëndësishme për rastin apo potencialin e një rasti për WANDA-n.**

Veçanërisht në fazën e fillimit, mund të diskutoni një situatë, e cila më mund të jetë e papërshtatshme për një seancë WANDA. Gjithashtu duhet të dini se ju jeni aty për të mësuar mbi rolin tuaj (shikoni 5.1), pra edhe nëse “gaboheni”, e rëndësishme është të mos anashkalohet situata, por të reflektohet mbi to personalisht (ose në grup). Shpesh herë, mund të ndodhë e kundërta, një rast i vështirë që në dukje është i papërshtatshëm për seancat WANDA papritmas, duke reflektuar individualisht ose në grup mbi të, mund t'ju duket me kuptim.



Shikoni shembujt e vizualizimit në [www.WANDA.community](http://www.WANDA.community).

## Çfarë thoni mbi rastin?

Pasi rasti është vendosur, kërkojini kontribuesit nëse është dakord që të vazhdojë me rastin e tij/saj. Kujtojeni atë se do të ketë pyetje hulumtuese dhe perspektiva të ndryshme mbi situatën. Pasi t'i jetë dhënë leja kontribuesit, mund ta pyesni atë përsëri që të thotë shkurtimisht dhe konkretisht çfarë ndodhi, duke përshkruar situatën apo duke e bërë atë vizuale.

Si lehtësues, jini të vëmendshëm se si kontribuesi e prezanton rastin, për shembull kontribuesi mund të jetë protagonist i rastit dhe të flasë nga eksperiencia e personale, ose të jetë dëshmitar i një situatë në të cilën ka qenë prezent pa luajtur një rol aktiv në të (ai/ajo ka qenë më së shumti një vëzhgues). Gjëja më e rëndësishme është që ai/ajo të ketë qenë i pranishëm, që nuk është një rast i thënë nga dikush tjetër dhe se pyetja të jetë mbi veten e tij/saj dhe/ose mbi grupin/organizatën.



*Në klasën time është një fëmijë më aftësi të kufizuar (A). Shpesh herë është e vështirë të organizohen aktivitete kur ai është në klasë. Para disa ditësh u kërkoja fëmijëve të vizatojnë, por gjatë aktivitetit (A) shkoi tek (F) i mori letrat dhe ia hodhi në tokë, pastaj e goditi (F) në kokë. Ky i fundit ia ktheu dhe (A) filloi të qante. Aktiviteti mbaroi, unë shkova të ngushëlloja (A), por e pata të vështirë të përmbushja edhe nevojat që kishte klasa (Shqipëri).*

*Dje disa fëmijë, tekta luanin në oborr, përjashtuan një fëmijë tjetër. Ai rrinte i heshtur në një qoshe. Unë iu afrova dhe e pyeta çfarë ndodhi dhe ai më tha se e kishin përjashtuar pasi nuk fliste mirë. Nuk dija ç'të bëja ( Shqipëri).*

Shpesh, një eksperiencë negative apo e vështirë është ajo që pjesëmarrësit zgjedhin të diskutojnë, pasi një situatë e tillë u bën më shumë përshtypje dhe shpesh nuk dinë si të reagojnë. Stresi gjithashtu mund të jetë një element pozitiv. Duhet të keni parasysh se pjesëmarrësit në takimin e ardhshëm duhen nxitur të sjellin raste pozitive pasi edhe nga ata, duke reflektuar së bashku mund të nxjerrin mësim të vlefshme. Pyetjet që mund t'u drejtoni mund të jenë: Përse shkoi mirë? Si mund t'i aplikoni elementët pozitivë të situatës në situata të tjera? Mundohuni të gjeni një balancë midis confirmimeve pozitive të pjesëmarrësve për njëri-tjetrin dhe mundësitë e mësimi që vijnë nga analiza.



*Një baba shpreh vlerësim për një mësues. Fillimisht, gjërat nuk po shkonin shumë mirë dhe komunikimi nuk ishte i qartë. Megjithatë, diçka ndodhi që e bëri babanë të ndihej mirë. Fillimisht, pjesëmarrësit pyetën veten nëse ky ishte një rast domethënës: "Nuk ka shumë për të thënë për këtë, apo jo"? Së bashku, panë çka ishte që shkaktoi rritjen e besimit midis babait dhe praktikantit. Cilat ishin pikat e forta? Si mund të ndiqen ato? Për shumë praktikantë, kjo me sa duket rezultoi një rast shumë frytdhënës (Belgjikë).*

Ndonjëherë, pjesëmarrësit e tjerë mund të mendojnë se e njohin rastin që kontribuesi ndan, sepse janë kolegë dhe mund të njohin përgjigjen e disa pyetjeve (faza 3) dhe t'i shtojnë elementë kësaj analize (faza 4). Në këtë rast, duhet të siguroheni që këta pjesëmarrës të mos marrin rolin e kontribuesit dhe shpegojuni atyre se është shumë e nevojshme që ata të vazhdojnë të bëjnë pyetje. Kontribuesi është figura qendrore: ai/ajo do duhet të frymëzohet nga pyetje, hipoteza dhe opinione nga grupi i punës në mënyrë që të procedohet. Si lehtësues, sigurohuni që kontribuesit t'i mbetet pronësia për rastin që solli.



*Rasti mbi Rozën. Kontribuesi është i ri dhe prej shumë pak kohësh ka takuar Rozën. Një tjetër edukator e ka njohur këtë vajzë prej vitesh dhe nuk bie dakord me mënyrën se si është duke u përshkruar fëmija. Ajo i përgjigjet pyetjes që vetë kontribuesi nuk mund të përgjigjet. Shpejt, gjithë pyetjet e mëtejshme i drejtohen asaj. Sepse ajo ka një marrëdhënie tjetër me fëmijën, analizat marrin drejtim tjetër. Kontribuesi fillestar nuk mund të diskutojë shqetësimin e saj dhe shkon në shtëpi e mërziur (Belgjikë).*

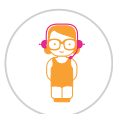
Në këtë fazë:



**Roli i kontribuesit:** kontribuesi ka një rol qendror këtu. Ai/ajo duhet të gjejë fjalët për ta përshkruar situatën në terma konkretë.



**Roli i grupit:** grupi ka një rol aktiv për të vendosur se cili rast do të diskutohet. Si lehtësues, nuk e zgjidhni ju rastin, por grupi. Nëse kontribuesi është "pronari" i rastit, grupi është "pronari" i procesit të tij të mësimt. Sapo grupi vendos, roli i tij bëhet më pak direkt në këtë fazë. Ndërsa kontribuesi është ai që duhet të gjejë mënyrat për të treguar rastin dhe mundësisht të identifikojë pyetjen. Në fillim, shpesh herë mund të jetë e vështirë për grupin të vendosë. Por jepini pak kohë. WANDA është një proces përmes të cilit pjesëmarrësit mësojnë gjithashtu të kujdesen për njëri-tjetrin. Ja përse "votimi" për të zgjedhur një rast nuk është alternativa më e mirë. Një nga qëllimet kryesore të WANDA-s është që grupet të mësojnë të rriten së bashku, të negociojnë, të vlerësojnë njëri-tjetrin. Nga ana tjetër, këto të fundit janë qëllime të rrugëtimit WANDA. Mund t'i lejoni grupit të votojë nëse ata duan ta bëjnë një gjë të tillë në seancat e para dhe më pas t'i inkurajoni ata të negociojnë. Për të arritur këtë mund t'i sugjeroni metoda të tjera grupit për të nxitur këtë fazë, p.sh., duke punuar në çift.



**Roli i lehtësuesit:** roli juaj këtu është i dyanshëm: 1) të mbështesni grupin në zgjedhjen e rastit duke u kujtuar atyre kriteret; 2) të mbështesni

kontribuesin për të treguar rastin në mënyrë konkrete dhe mundësisht t'i nxisë ata shprehin pyetjen.

Mundohuni të stimuloni grupin që të ndajë raste pozitive. Mbi të gjitha, WANDA është një metodë e cila ka për qëllim të nxisë vlerësimin e punës dhe respektin për fëmijët, familjet, kolegët, komunitetin.



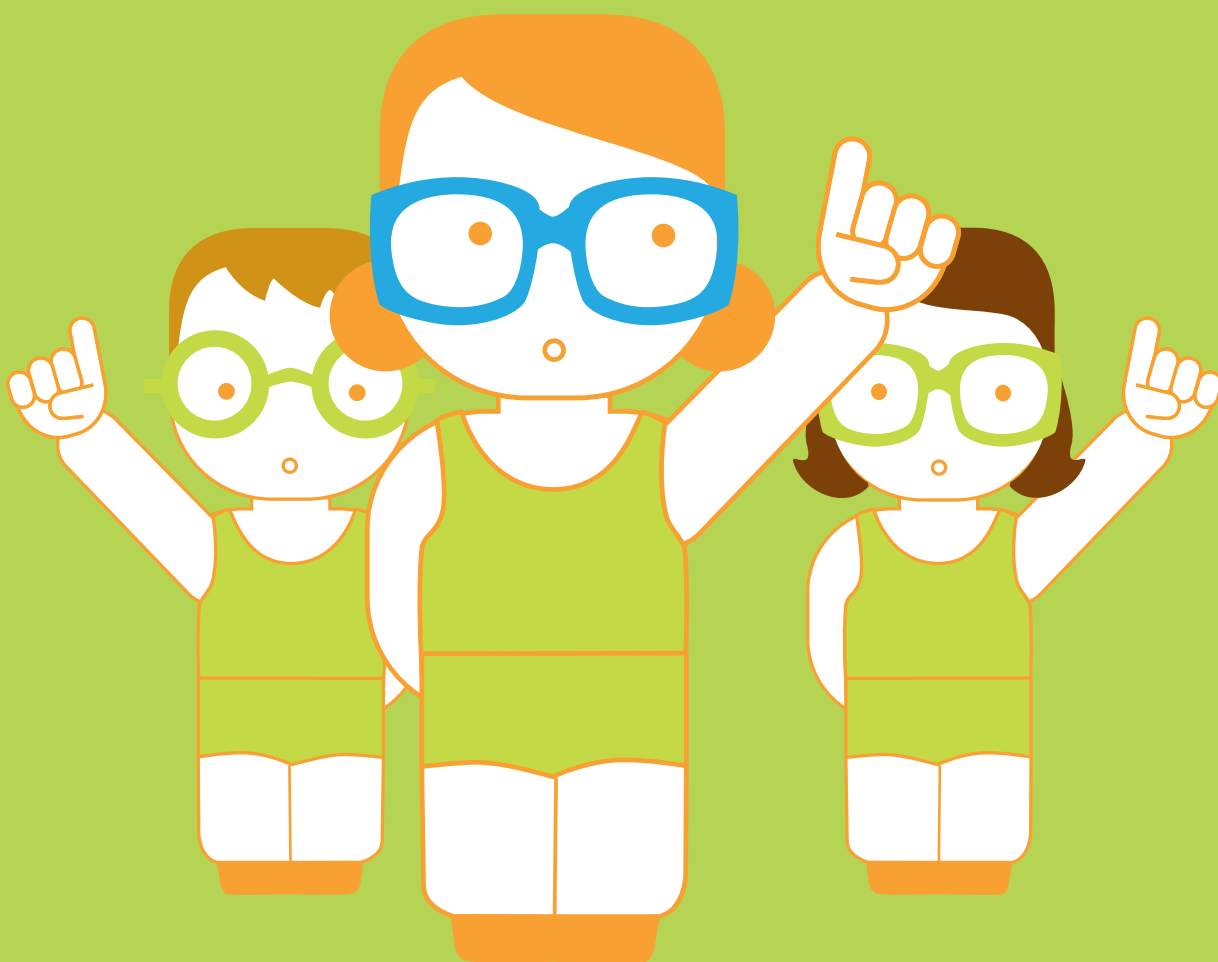
**Roli i pyetjes për mësimin pozitiv:** në këtë fazë, mund të eksplorohet pyetja për mësimin pozitiv. Qartësia do të varet nga sa grupi është familjar me WANDA-n. Ju keni disa mundësi:

- Nëse ndjeni se është e nevojshme dhe se grupi është gati për këtë, mund të zgjidhni të pyesni çdo person që sugjeron një rast të formulojë pyetjen e tij/saj. Artikulimi i mirë i pyetjes ndonjëherë mund të ndihmojë grupin në përzgjedhjen e rastit. Kjo mundësi është një zgjedhje e vlefshme, por duhet të merrni në konsideratë elementin e kohës. Gjithashtu kini parasysh se kjo mundësi mund të përdoret më spontanisht kur grupi familjarizohet më shumë me WANDA-n.
- Pasi është zgjedhur rasti, mund të zgjidhni t'i kërkonte kontribuesit të rastit të formulojë pyetjen e tij megjithatë, mos i shtyni ata shumë në këtë drejtim gjatë kësaj faze. Veçanërisht në seancën e parë, nëse pyetja nuk del apo nëse shprehet në terma negativë, lëreni dhe i thoni kontribuesit se do t'i ktheheni përsëri kësaj çështje në fazën tjetër.



FAZA III

# BËRJA E PYETJEVE



## Çfarë shohim?

Pasi rasti është vendosur, kërkojini grupit të pyesë lirshëm kontribuesin, por duke bërë pyetje jo interpretuese, në mënyrë që të sqarohet konteksti. Çfarë ndodhi ekzaktësisht? Cili është konteksti?

## Qëllimi është të hulumtoni rastin në thellësi, bazuar në pyetje eksploruese.

Duke pyetur cili, çfarë, ku dhe kur, mund të ngrihen një mori informacionesh.

Përmes pyetjeve eksploruese, pjesëmarrësit mund të mësojnë më shumë, kjo krahasohet me një performancë teatrale. Ka më shumë sesa thjesht një vlerësim i ndërveprimit mes disa prej aktorëve kryesorë që janë në qendër të vëmendjes. Është bërë shumë punë për të hartuar gjithë skenën teatrale në mënyrë që të mund të fokusohemi edhe te gjërat që nuk ndodhen në plan të parë. Kjo është faza në të cilën proporcionalisht nevojitet më shumë kohë, sa më shumë të kontekstualizohet një situatë, aq më shumë kohë do t'i duhet grupit për të menduar rreth saj. Një kohë e pamjaftueshme në fazën III çon më tej në një analizë sipërfaqësore.

Grupi përjetoi disa vështirësi në stadin e bërjes së pyetjeve. Pjesëmarrësit ishin kolegë të kontribuesit dhe për rrjedhojë nuk u përqendruan gjatë përshkrimit të rastit pasi duke njohur fëmijën, familjen, kontekstin u nisën me paragjykime. Grupi nuk ishte i motivuar për të bërë pyetje sepse menduan:



“Gjithkush di çdo gjë tashmë, pra përse do duhet të bëjmë pyetje”

*Si lehtësues, shpjegova se kontribuesi u përgjigj mbi eksperiencën e tij. Mendoj se ishte hera e parë që ata vunë re që secili prej tyre kishte një perspektivë ndryshe, pasi pjesëmarrësit nuk ranë dakord me përgjigjet e kontribuesit (p.sh., një nga pjesëmarrësit tha: “nuk jam dakord, në klasën time fëmija nuk sillet në këtë mënyrë”) (Kroaci).*

Për pjesëmarrësit që njohin mirë praktikat e njëri-tjetrit, kjo mund të jetë një fazë sfiduese sepse punojnë çdo ditë me njëri-tjetrin dhe njohin fëmijët, prindërit apo kolegët e përfshirë. Ndonjëherë njohin edhe rastin apo janë të përfshirë në të. Mundohuni që ata të distancohen dhe mbështetini në bërjen e pyetjeve.

Nëse grupi është i përbërë nga pjesëmarrës që njohin rastin (kolegë) dhe pjesëmarrës që nuk janë familjarë me të (nga shërbime të tjera) dhe ju vini re se të parët nuk bëjnë pyetje, mund t'ju drejtoheni në mënyrë eksplicite duke thënë: “Le të fillojmë me pyetje që vijnë nga kolegët e kontribuesit. Mundohuni ta pyesni në një mënyrë të hapur, sikur të mos e dini përgjigjen”. Shpesh herë ndodh të marrin përgjigje surprizuese dhe në këtë mënyrë do të rregullojnë supozimin e tyre.

## Për pjesëmarrësit të cilët janë të njohur me praktikën e njëri-tjetrit, kjo mund të jetë një fazë sfiduese

Kini parasysh se pyetja ndonjëherë mund të jetë hipotezë apo këshillë e maskuar (shikoni shembujt në [www.WANDA.community](http://www.WANDA.community)). Informoni grupin mbi këtë dhe ndihuni i lirë të ndaloni hipotezat apo këshillat nëse dalin në pah, ose kërkoni që të riformulojnë përsëri pyetjen.



## Një pjesëmarrës i thotë kontribuesit: “Nuk mendon se do të ishte më mirë të bëje një takim me mamanë”?

Edhe pse ka një pikepyetje në fund të fjalisë, kjo pyetje është retorike e cila sugjeron çfarë duhet bërë (një këshillë). Si lehtësues, mund t'u kërkoni pjesëmarrësve të riformulojnë pyetjen në një mënyrë të hapur. Gjithashtu, mund t'i kërkoni atij/asaj që të mbajë këtë këshillë/hipotezë në mendje për fazën pasardhëse duke i thënë: “Jemi ende në fazën e pyetjes. Mbajeni mend atë që sapo thatë për fazën tjetër”.

### Perspektiva e kohës

Gjithashtu, duhet të mbani mend “perspektivën e kohës”: si ka qenë çështja në të kaluarën? Si është një çështje sot (tani në të tashmen)? Çfarë do të vijë? Si i shikoni gjërat të evoluojnë (në të ardhmen)? Ndërgjegjësimi mbi kohën siguron që pjesëmarrësit të mos ngecen në një këndvështrim të veçantë. Duke u ndalur në të shkuarën për një kohë të gjatë mund të pengojë dinamikat konstruktive të grupit. Duke parë përpara në të ardhmen hapen perspektiva të reja.

### Si e kuptoni kur kjo fazë është përmbushur?

Nëse i keni kushtuar shumë kohë kësaj faze dhe pjesëmarrësit ranë në qetësi, do duhet të pyesni nëse kanë pyetje të mëtejshme. Heshtja nuk do të thotë se nuk ka asgjë për të thënë; ndonjëherë është një moment reflektimi apo shërben për të magazinuar informacionin.

Nëse vini re se shumë pjesëmarrës fillojnë të japin hipoteza, mund të nënkuptojë se ata janë gati për fazën IV.

Në fund të kësaj faze, kërkojini kontribuesit se çfarë ai/ajo konsideron një situatë të dëshiruar (pyetjen për të mësuar). Ndonjëherë, duke bërë pyetje dhe duke kontekstualizuar situatën, pikëpamja e kontribuesit mbi rastin ka ndryshuar, sepse ai/ajo ka përfituar një këndvështrim të ri.



*U kërkuam pjesëmarrësve çfarë u nevojitej tjetër të dinin mbi situatën dhe çfarë mund të kishte influencuar situatën etj. Ndonjëherë, si lehtësues, bëj vetë pyetje, duke hapur fusha të reja (Republika Çeke).*

*Kur grupi nuk është familjar me bërjen e pyetjeve, kërkojuni atyre të shkruajnë pyetjet vetëm ose fillimisht në grupe të vogla. Më pas, mund të përcaktojnë nëse këto janë pyetje përshkruese (Kroaci).*

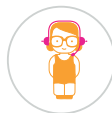
Në këtë fazë:



**Roli i kontribuesit:** kontribuesi ka një rol qendror dhe aktiv, sepse është e rëndësishme që ai/ajo t'u kthejë përgjigje pyetjeve të grupit.



**Roli i grupit:** gjithashtu roli i grupit është thelbësor dhe aktiv, sepse duke bërë disa pyetje, konteksti do të bëhet më i qartë për të gjithë.



**Roli i lehtësuesit:** roli juaj këtu është që të stimulojë çdo lloj pyetje eksploruese, por edhe të ndaloni çdo hipotezë dhe këshillë, duke kërkuar që kjo të bëhet në fazën tjetër ose që ato të riformulohen. Sigurohuni që dialogu të jetë mes kontribuesit dhe gjithë grupit, jo vetëm midis kontribuesit dhe një pjesëmarrësi apo midis kontribuesit dhe jush. Mundohuni të gjeni balancën e duhur dhe nëse ndjeni se grupi nuk adresoi diçka të rëndësishme, mund t'i pyesni, p.sh: "Nga pyetja tuaj, tashmë kemi një pamje të qartë mbi gjendjen e klasës. Po për familjen"? Gjithmonë jepi fjalën grupit fillimisht dhe nëse ndjeni se ende diçka mungon, mund të bëni disa pyetje. Por mbani gjithnjë mend se "pronari" i procesit është grupi, pra mos e merrni ju këtë rol.

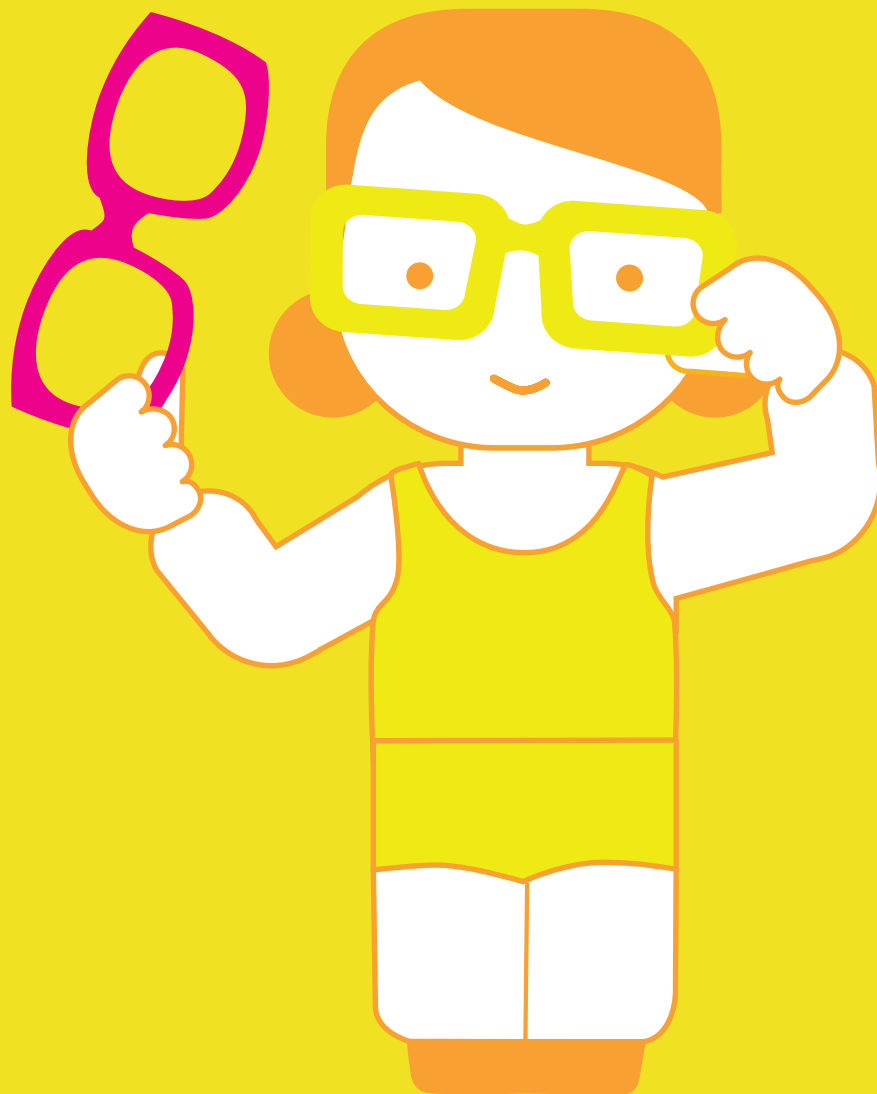


**Roli i pyetjes pozitive për mësim:** në këtë fazë pyetja do duhet të bëhet e qartë. Pas pyetjes, kërkojini kontribuesit të formulojë pyetjen e tij/saj dhe ndihmojeni ta fokusojë atë mbi veten apo mbi organizatën dhe jo në ndryshimin e të tjerëve. Vizualizimi ndonjëherë mund t'ju ndihmojë në këtë pjesë: për shembull, kontribuesi mund të shkruajë pyetjen e tij/saj në tabelë. Shkrimi mund të ndihmojë në qartësimin e asaj që themi.



FAZA IV

# Mbledhja e Këndvështrimeve



## Çfarë do të thotë gjithë kjo?

Në këtë pikë, situata mund të analizohet nga pikëpamje të ndryshme, duke u dhënë zë të gjithë njerëzve dhe të gjitha mendimeve, nevojave, ndjenjave të tyre.



Shikoni gjithashtu 'Shembujt e vizualizimit në [www.WANDA.community](http://www.WANDA.community)

Në këtë pikë, situata mund të analizohet nga pikëpamje të ndryshme, duke u dhënë zë të gjithë njerëzve dhe të gjithë mendimeve, nevojave, ndjenjave të tyre. Rasti eksplorohet nga mendimet përmes pikëpamjeve të ndryshme (syzet) të fëmijës, prindërve, shoqërisë, etj. Përse njerëzit e përfshirë përgjigjen në këtë mënyrë? Çfarë do të thoshin palët e përfshira? Grupi me fjalë të tjera do të duhet ta shohë situatën nga pikëpamja e një fëmije, një babi apo e një mësuesi, por edhe perspektiva të tjera mund të ekzistojnë, si përshtetshme perspektiva shoqërore, e grupit, e institucionit etj. Kjo fazë ndihmon grupin për të ndryshuar pikëpamjet e tyre, me zbulimin e ideve të reja të mundshme dhe me ndryshimin e stereotipeve të tyre. Mund të përdorni mënyra të ndryshme për të mbështetur këtë fazë, për shembull duke përgatitur disa "syze", ku secila palë përfaqëson një këndvështrim. Në vend të syzeve, mund të përdorni gjithashtu "perspektivën e tjetrit" dhe t'u kërkonit pjesëmarrësve të vendosin syzet në "vendin" e fëmijës, prindit etj. Secila syze/tjetri përfaqëson një këndvështrim dhe për secilin nga këto grupi mund ta kosiderojë si më poshtë: "Si i shikon gjërat?", "Çfarë do të thotë situata për...?", "Çfarë ndjen apo mendon?", "Çfarë mund... të dojë?"



*Në fillim ishte e vështirë për grupin të merrte parasysh perspektiva të ndryshme. Për shembull, ishte e vështirë të adoptohej perspektiva e prindërve, sepse ata i njihnin prindërit, duke qenë se jetonin në të njëjtin komunitet, por syzet i ndihmuan ata të shikonin situatën nga pikëpamja e prindërve (Kroaci).*

*Në fillim të kësaj faze të gjithë sollëm "perspektiva negative": fëmija është i inatosur, i shqetësuar, ndihet vetëm dhe i pakuptuar etj. Ndërsa në fazën tjetër ka qenë zbulim të menduarit në "terma pozitive" (Shqipëri).*

Këtu keni disa mundësi (por sigurisht mund të gjeni mënyra të tjera):

- jepini secilit prej pjesëmarrësve një palë syze (ose kërkojuni që secili të zgjedhë një) dhe kërkojuni atij/asaj të shikojë situatën sipas asaj perspektive;
- andani grupet në çifte, jepini secilit çift një palë lente dhe kërkojuni të mendojnë mbi atë perspektivë dhe ta ndajnë atë më pas në seancën plenare;
- ndani pjesëmarrësit në grupe të vogla dhe kërkojuni të njëjtën gjë;
- vendosni të gjithë syzet e zgjedhura në tavolinë. Çdo person mund të thotë diçka për secilën prej tyre.



Shihni më poshtë gjithashtu 'Roli i pyetjes pozitive për mësim'.

Mundohuni të mos qëndroni të lidhur me një numër të limituar perspektivash (në mënyrë që ta mbani më gjerë), por gjithashtu mos diskutoni shumë perspektiva, pasi mund ta bëjë grupin të humbasë fokusin dhe seanca mund të zgjasë shumë. Pyetja mund të japë indikatorë të mirë dhe mund të ndihmojë me gjetjen e perspektivave që janë më të nevojshme për t'iu përgjigjur pyetjes në fjalë (shikoni "Roli i pyetjes për një të mësuarin pozitiv" më poshtë). Në varësi të rasteve të diskutuara mbi pyetjen për të mësuarin pozitiv që është marrë në konsideratë, jo çdo perspektivë është e nevojshme të adresohet. Shumë perspektiva nuk çojnë detyrimisht në një kuptueshmëri të thellë, sidomos nëse duhet t'i diskutoni ato shkurtimisht si pasojë e kufizimit të kohës. Zgjidhni ato së bashku me grupin, duke reflektuar mbi faktin se kush është i përfshirë në rast dhe cilat pikëpamje janë më të rëndësishme përta i takon pyetjes.

Gjithashtu, mund të ndodhë se pas zgjedhjes së perspektivës, ju (ose grupi) vini re se disa perspektiva të rëndësishme mungojnë. Nëse është ky rasti, ndihuni të lirë t'i shtoni ato dhe pas zgjedhjes së perspektivave, është e rëndësishme të shkoni më në thellësi duke eksploruar:

Hapi I: Çfarë ndjejnë, duan ose mendojnë njerëzit e përfshirë?

Hapi II: Përse ndihen, duan apo mendojnë kështu? Qëllimi është të gjenden hipoteza të mundshme. Përse mamaja do diçka të tillë? A ka ndonjë arsye tjetër? Nëse shpenzoni shumë kohë duke hartuar perspektivat e ndryshme, rrezikoni të humbisni arsyet e mundshme dhe motivimet e nënkuptuara. Duke eksploruar këtë dhe duke mos e ngushtuar mendimin te hipoteza "e duhur", do na ndihmojë t'i shohim gjërat me mendje të hapur.

*Kur vini re se pjesëmarrësit janë duke dhënë këshilla, mund të thoni: "Nëse keni ide mbi atë çfarë kontribuesi mund të ndryshojë në praktikën e tij/saj, shkruajini ato në vend që t'i shprehni tani. Në fazën tjetër do t'iu kthehem!" (Kroaci).*

## Nënvizioni se nuk përdorim perspektivën për të patur një ide më të mirë për tjetrin, por që të vendosemi në vendin e tij/saj.

Kini parasysh (dhe rikujtoni grupin) se hipotezat që dalin në pah janë supozime, mund të jenë shpjegime të mundshme, por jo të "vërteta". Kini kujdes se hipoteza mund të jetë një këshillë e fshehur.

Gjithashtu, bëni kujdes për rrezikun e marrjes së perspektivave të stereotipizuara, veçanërisht kur bëhet fjalë për grupe të marginalizuara (për shembull "Babai nuk vjen në takime, sepse ai vjen nga një formim kulturor i varfër dhe nuk e sheh me rëndësi pjesëmarrjen e tij në aktivitetet e kopshtit").

Për këtë është e rëndësishme të përpunohen gjithnjë perspektivat dhe të eksploroohen hipotezat e ndryshme. Qëllimi këtu është të dekonstruktohen dhe të rindërtohen supozimet, jo të rforcohen stereotipet. Nëse stereotipet ekzistojnë, do t'i përdorim ato si pikënisje (do duhet të shprehen), por qëllimi është të ngrihen pyetje mbi to. Kur vini re se perspektivat janë të influencuara nga supozime të stereotipizuara, mundohuni t'i sfidoni, për shembull, duke u kërkuar pjesëmarrësve: “Çfarë idesh/ndjenjash të tjera mund të kenë prindërit? Çfarë tjetër mund të shpjegojë përse ai/ajo ndihet/mendon kështu?”

Kjo ndihmon grupin të rrisë empatinë kundrejt të tjerëve dhe si rrjedhojë vlerësimin dhe respektin e tyre.

---

*Fuqia e analizës së vlerësimit qëndron në faktin se nuk mbetet vetëm mbi kuptimet e prezantuara nga kontribuesi, por nga pikëpamjet e të tjerëve. Është diversiteti i përjasjeve dhe i perspektivave që sjell një mundësi mësimi.*

Kontribuesi jo detyrimisht duhet të flasë apo të përgjigjet në këtë stad, ndërsa pjesëmarrësit e tjerë thjesht imagjinojnë se çfarë do të thotë situata potencialisht. Nuk është fjala për “të vërtetën”, pra kontribuesi nuk do duhet të justifikojë veten e tij/saj. Do duhet ta theksoni këtë, me qëllim që grupi të ndihet më qetë

Kthehuni përsëri te kontribuesi në fund të kësaj faze për të kërkuar një feedback mbi çfarë ka dalë në pah nga perspektiva e gjetur.

Cila formë do të përshtatet?

Për të eksploruar perspektivat mund të përdorni forma të ndryshme. Këtu gjeni disa shembuj:



Shikoni gjithashtu [www.WANDA.community](http://www.WANDA.community)

Pjesëmarrësit mund të përdorin formën “unë” (“Unë, sikurse fëmija, ndihem...; unë, sikurse prindi, mendoj...”). Përdorimi i kësaj forme mund t'i sjellë grupit më shumë perspektiva, duke identifikur personin e përfshirë. Ky është një aspekt pozitiv, por si lehtësues bëni kujdes nga reagimet dhe mbani mend se jo çdokush mund të ndihet komod me këtë metodë. Në përgjithësi, mbështetni formën “unë” nëse shfaqet në mënyrë spontane në grup, por mos e sforconi atë. Të dyja alternativat janë të mundshme.

Mund t'u kërkonit pjesëmarrësve çfarë mendojnë se ndjen/mendon/do protagonistin. Për shembull “Çfarë e bëri nënën të reagoonte në mënyrën që

reagoi?"; "Si mendoni se ndikon kjo te fëmijët e grupit?" Pjesëmarrësve mund t'u sugjeroni alternativa, që të sjellin hipoteza duke përdorur formën "Mund të jetë që...?", p.sh., "mund të jetë e mundur që nënës nuk i pëlqeu kjo, sepse duhet të merrte fëmijën tjetër gjithashtu nga shkolla, por ishte vonë?". Në këtë mënyrë, ju inkurajoni pjesëmarrësit të mos shohin hipotezën e tyre si një e vërtetë absolute. Edhe këtu, të dy alternativat janë të mundshme.

Mund të sugjeroni mënyra të ndryshme, por nuk do duhet t'i shtyni: përgjithësisht grupi zhvillon stilin e tij. Por, si lehtësues, do duhet t'i kushtoni rëndësi dhe të jeni të kujdesshëm ndaj mundësive të ndryshme.

Zgjidhni burimin tuaj të dijes:

---

Në këtë fazë, një nga modelet e syzeve vjen nga "teoria", çka do të thotë se dija teorike mund të jetë një nga perspektivat dhe mund të ndihmojë lidhjen midis teorisë dhe praktikës. Në shumicën e seanceve, pjesëmarrësit janë paksa të "trembur" nga perspektivat teorike, prandaj ju duhet t'i integroni ato me kujdes. Në mënyrë që të formuloni hipoteza, duhet që të eksploroni disa burime teorish dhe dijes. Me burime dije, kuptojmë dije që fillimisht merren nga fëmijët në grup, prindërit, vetja si praktikant/mësues, nga misioni i institucionit, nga shoqëria lokale dhe nga legjislativi. Në një stad të mëvonshëm, dija mund të ngrihet teorikisht dhe shkencërisht në sferën sociale, edukative dhe pedagogjike.

*P.sh., të drejtat e fëmijëve, teoria e mirëqenies dhe përfshirja nga Laevers, teoria e vulnerabilitetit social, imazhi i Malaguzzit i fëmijës së pasur, kuadri Evropian i cilësisë për ECEC, etj.)*

Mund t'i kërkoni grupit nëse ka teori që ata mendojnë se lidhen me rastin dhe të diskutojnë mbi to. Gjithashtu, duhet t'i kushtoni rëndësi asaj çka thonë dhe lidhin pjesëmarrësit me teorinë që u vijnë ndërmend. Sigurohuni që teorinë që po përdorni lidhen me praktikën e pjesëmarrësve, në mënyrë që të mos jetë një qasje nga lart-poshtë. Efekti i dëshiruar është që pjesëmarrësit të fitojnë siguri dhe të mësojnë të vlerësojnë punën e tyre. Gjithashtu, lentet e dijes janë një mënyrë e mirë për të sjellë në jetë teorinë dhe të bëjnë lidhjen me praktikën e përditshme.

Sigurohuni informacione sipas masës: merrni parasysh masën e vështirësisë dhe shikoni për kuadrin teorik që përmbush/plotëson vizionin e institucionit dhe dijen e pjesëmarrësve.

Në këtë fazë

---

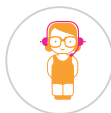


**Roli i kontribuesit:** këtu kontribuesi flet më pak, madje mund vetëm të dëgjojë atë çka ka për të thënë pjesa tjetër e grupit. Zakonisht, nuk i kërkoni atij/asaj të përshtasë një perspektivë. Por nëse kontribuesi e ndjen një gjë të tillë, mund të shtojë diçka mbi atë çfarë sjell pjesa tjetër e grupit.

Në çdo rast, mos e lejoni kontribuesin të thotë perspektivën e tij/saj. Vlera qëndron nëse dikush tjetër vendoset në vendin e tij/saj.



**Roli i grupit:** grupi është shumë aktiv në eksplorimin e të gjitha pikëpamjeve të mundshme dhe në ndërtimin së bashku të hipotezave të mundshme.



**Roli i lehtësuesit:** roli juaj është të ndihmoni grupin në gjetjen e perspektivave të ndryshme dhe në eksplorimin e tyre. Vendosini në pah grupit përsëri pyetjen për mësim pozitiv dhe kërkojini atyre të gjejnë perspektiva që lidhen me të. Nëse disa këshilla dalin në pah, kërkojuni pjesëmarrësve t'i ruajnë ato për një fazë të mëvonshme dhe të fokusohen te hipoteza. Si lehtësues, mos adoptoni një perspektivë. Nëse ndëjini se disa pikëpamje mungojnë, mundohuni ta orientoni grupin drejt tyre duke u bërë pyetje të tjera (p.sh., “Për sa i takon fëmijës, shumë fjalë lidhur me të qenit vetëm dhe i keqkuptuar dolën në pah. Mendoni se mund të lidhim ndjenja/mendime të tjera me këtë fëmijë?”). Në këtë mënyrë, shumë mundësi mund të eksplorojnë. Herë pas here, mund të shtoni disa mendime/ndjenja të tjera por kini kujdes të mos merrni rolin qëndror të grupit. Nëse ndjenjat/mendimet që dalin në pah janë shprehur shpesh në terma negativ (p.sh., “prindi ndihet i zëmëruar”: “mësuesi nuk ndihet i mbështetur nga kolegët,” etj.), mundohuni të kërkonti gjithashtu për një perspektivë “pozitive”, duke mbajtur mend se vlerësimi është një nga fjalët kyçe të WANDA-s.

Në fund të kësaj faze, kthehuni te kontribuesi dhe pyeteni nëse është i kënaqur me ato që dolën gjatë diskutimit dhe nëse mund të vazhdohet me fazën tjetër.



**Roli i pyetjes pozitive për mësim:** pyetja pozitive për mësim duhet të udhëheqë grupin në gjetjen e pikëpamjeve që mund t'u kthejnë përgjigje. Për shembull, në një rast mbi një konflikt midis fëmijëve, pyetja pozitive e mundshme për mësim mund të përfshijë prindërit (p.sh., “Do të doja të dija si të komunikoj me prindërit mbi atë që ndodhi”). Më pas, perspektiva e prindërve do të ishte e rëndësishme në këtë fazë. Por nëse për të njëjtin rast, pyetja pozitive për mësim fokusohet mbi skuadrën (p.sh., “do doja të gjeja mënyra me grupin për t'i bërë ballë këtyre situatave”), më pas ndoshta perspektiva e skuadrës mund të diskutohet në vend të asaj të prindërve.

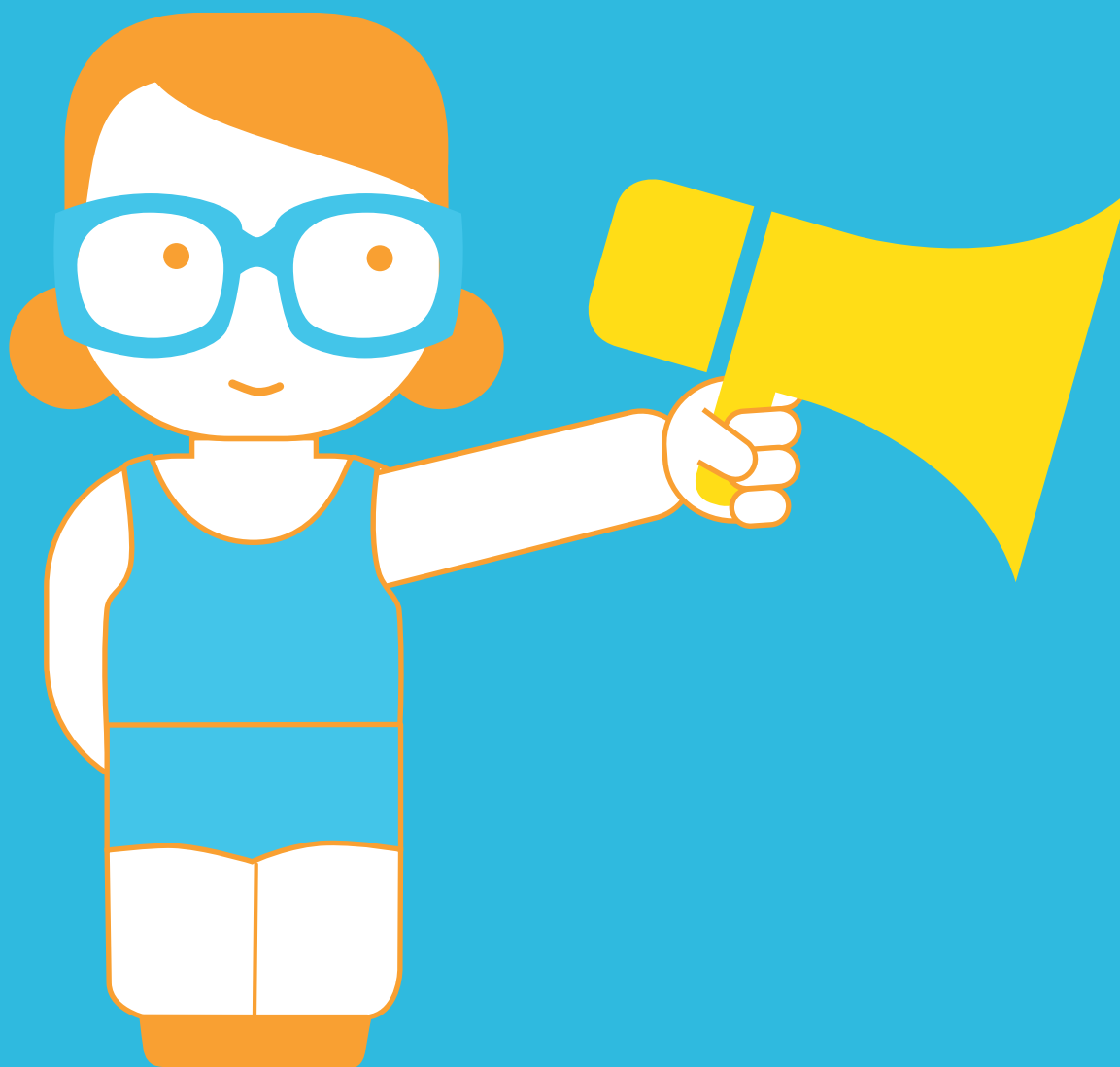
Njëherë që perspektivat janë zgjedhur, hipotezat do të jepen sipas situatës dhe jo më duke u fokusuar te pyetja (p.sh., ndërsa eksplorohej perspektiva e prindërve në rastin e përmendur më sipër, pjesëmarrësit do të eksplorojnë të gjitha mendimet/ndjenjat/dëshirat që prindërit mund të kenë përsa i takon situatës).





FAZA V

# DHËNIA E KËSHILLAVE



## Si procedojmë?

---

Nisur nga çfarë doli në seancat e deri tanishme, grupi mund të mendojë për këshilla të mundshme kundrejt kontribuesit, por gjithashtu për skuadrën ose organizatën. Disa reflektime gjithashtu mund të përfshijnë këshilla për shoqërinë në tërësi. Këshillat nuk do duhet t'u adresohen prindërve apo fëmijëve, ata nuk do duhet të ndryshojnë.

## Kini parasysh se nuk është fjala për të gjetur “zgjidhjen”, por për të sugjeruar alternativa të mundshme për disa sjellje.

Kontribuesi nuk është kurrë i detyruar të përdorë këshillën, ai/ajo mund të vendosë vetë se çfarë të bëjë me të. Si lehtësues, ndihmoni që të vlerësohet secila këshillë dhe informoni grupin se nuk jeni ofruar vetëm mundësi dhe sugjerime.

Gjithashtu, ruani balancën midis 4 niveleve: kontribues, skuadër, organizatë, shoqëri. Ideja është se kontribuesi nuk është përgjegjës për të gjitha ndryshimet dhe po ashtu as organizata apo shoqëria. Fjala është për përgjegjësitë e ndara në një sistem i cili është kompetent. Gradualisht do të njihni pjesëmarrësit më mirë: disa kanë tendencë të përshkruajnë çdo gjë rreth vetes, të tjerë ia atribuojnë çdo gjë “tjetrit” (fëmijës, prindit, kolegut, institucionit, shoqërisë).

## Si përmbyllet një seancë ?

---

Sikurse hapja, edhe momentit të përmbylljes së seancës i duhet kushtuar gjithashtu vëmendje. Mundohuni të programoni kohën e mjaftueshme për këtë. Kërkojini kontribuesit çfarë ai/ajo ka mësuar nga seanca dhe bëjani këtë pyetje edhe pjesës tjetër të grupit. Mund të jepni feedback-un tuaj mbi procesin e mësimit.

Falënderoni kontribuesin dhe pjesëmarrësit për sjelljen e tyre të hapur drejt mësimit dhe sigurohuni që të gjithë janë dakord për të mbyllur seancën dhe të kthehen në punë.

Në këtë fazë:

---



**Roli i kontribuesit:** ai/ajo dëgjon këshillat e dhëna nga grupi, por nuk është i/e detyruar t'u përgjigjet apo të thotë çfarë do të bëjë me to, por është i lirë ta bëjë nëse dëshiron. Ai/ajo do duhet vetëm të dëgjojë dhe të mbajë mend dhe të reflektojë mbi to. Ai/ajo nuk është kurrë i/e detyruar të ndjekë këshillën.



**Roli i grupit:** roli i grupit është që në mënyrë aktive të kontribuojë në gjetjen e ideve dhe këshillave. Këtu pjesëmarrësit mund të përdorin gjithashtu eksperiencën personale (p.sh., "kam qenë në të njëjtën situatë dhe e zgjidha ...").



**Roli i lehtësuesit:** roli juaj është të stimuloni të gjitha llojet e këshillave. Kini parasysh katër nivelet e kontribuesit, skuadrës, institucionit, shoqërisë dhe mundohuni të stimuloni këshilla të lidhura me secilën prej tyre. Mbani mend se nuk ka këshilla "të mira" apo "të këqija". Ky është një moment në të cilin pjesëmarrësit mund të shprehin lirish mendimet e tyre. Ajo çfarë mund të thonë mund t'ju ndihmojë juve të kuptoni më mirë grupin, të shkuarën e tyre, eksperiencën dhe mendimet.



**Roli i pyetjes pozitive për mësim:** këshilla do të prezantohet si një përgjigje e mundshme ndaj pyetjes pozitive për mësim dhe kjo e fundit do të ndihmojë kontribuesin për të vendosur se çfarë të bëjë me këshillën.

## 4 KAPITULLI IV - WANDA SI PROCES

Edhe pse çdo seancë WANDA është e fokusuar në një situatë specifike, është e rëndësishme të dihet se metoda është e orientuar drejt procesit, çka do të thotë se qëllimi kryesor i saj (lidhur me përmirësimin e cilësisë) nuk mund të arrihet në një apo dy seanca, as nga seanca të cilat janë në kohë larg njëra-tjetrës. Të gjitha seancat janë të ndërvarura, individët dhe grupet rriten përmes procesit.

Kuptimi i vërtetë i WANDA-s është përtej seancave në vetvete, qëllimi është mbështetja e njerëzve për të mësuar se si të reflektojnë mbi praktikën e tyre të përditshme në mënyrë që të përmirësojnë cilësinë.



*Gjatë një momenti mbikqyrjeje, një lehtësues tha: “në fazën e ‘shikimit mbrapa’ u habita: një nga pjesëmarrësit tha se kishte gjetur një mënyrë për t’u përballur me rastin e saj (i cili nuk ishte diskutuar në seancat e mëparshme) pas takimit tonë WANDA. Pra, një praqitje e shkurtër e rastit të saj e ndjekur nga një diskutim mbi një tjetër rast e mbështeti atë në atë çfarë duhet të bënte” (Sllloveni).*

Kjo kërkon pak kohë, pra merrni parasysh se mund të mos shihni ndonjë ndryshim të madh pas seancës së parë (veçanërisht nëse grupi nuk është mësuar të reflektojë mbi praktikën e tyre). Megjithatë nuk është e mundur të vlerësohet sa kohë do të duhet për të parë ndryshime në grup, mund të parashikohet se një grupi zakonisht i duhet një vit për të vënë re ndryshimin përmes rrugëtimit WANDA.

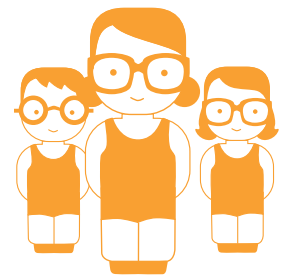
Me “ndryshim” kuptojmë transformimin që pëson grupi, duke e sjellë reflektimin në praktikën e tyre të përditshme. Gjithashtu, kjo pikë do duhet të jetë e qartë si për drejtorin ashtu dhe për grupin: rritja drejt vlerësimit dhe reflektimit kërkon kohë dhe është një proces i përbërë nga hapa të vegjël. Kini parasysh këtë si lehtësues dhe mos u stresoni nëse nuk shikoni një ndryshim të madh menjëherë. Rrugëtimi fillon me ndryshime të vogla që fillojnë në stadiet e para dhe që kanë nevojë të bëhen të njohur dhe të vlerësohen (shikoni 4.1).

Kjo ka rëndësi të veçantë sidomos në vende si Shqipëria ku është sfidë kalimi nga një qasje lart-poshtë në qasjen poshtë –lart.

*Wanda*



PËRFSHIRJA  
E MIRËQENIES



INFORMO / VENDOS  
ME PALËT E  
INTERESUARA

SEANCË  
INFRORMUESE ME  
PJESËMARRËSIT



# PROCESI WANDA

SEANCA 1 DERI 5



SEANCA 6 DERI 10



KOHA

MOMENTI I  
VLERËSIMIT

VLERËSIMI  
NDALO / RIFILLO



*Pas disa seancave WANDA, anëtarët e skuadës filluan të bëjnë pyetje kritike dhe të reflektojnë mbi supozimet që merren për të mirëqena gjatë takimeve. Për një skuadër që nuk ishte mësuar ta bënte një gjë të tillë, ky ishte një hap i madh (Hungari).*

*Një praktikues tha: “Po bëj seancat WANDA për gati një vit. Ajo që nuk prisja është se kur jam duke punuar me fëmijët dhe që nuk di çfarë të bëj në një situatë të veçantë, tërhiqem dhe bëj një lloj seance të vogël vetëm” (Belgjikë).*

*Një nga mësuesit erdhi nga seancat WANDA dhe tha: Nuk munda të marr asnjë këshillë, por ndjeva se nuk isha e frikësuar nga problemi im. Mendoj se edhe ky është ndryshim: të mos jesh i frikësuar nga problemet dhe t'i shohësh ato si një mundësi mësimi. Mendoj se është e rëndësishme të shihen problemet, konfliktet si një mundësi mësimi (Hungari).*

Jo vetëm pjesëmarrësit rritën, por edhe ju si lehtësues do të rriteni gjithashtu, përmes rrugëtimit do të bëheni më të vetëdijshëm për rolin tuaj, do të fitoni më shumë besim në stilin tuaj dhe do të mësoni falë grupit (shikoni 5.1).

## 4.1 Si mund të krijohet një proces i qëndrueshëm të mësuarit

Për të krijuar një proces mësimi me grupin, është e rëndësishme që:

- të keni një kompozim të grupit me një frekuencë të qëndrueshme, në mënyrë që të fokusoheni në proces dhe jo në takime të ndara;
- sigurohuni që pjesëmarrësit të kenë marrë përsipër procesin e tyre të mësimi, duke i përfshirë ata në përcaktimin e qëllimit të procesit, në momentet e marrëveshjeve, në momentet e vlerësimit;
- sigurohuni që të ketë një vijë lidhëse me seancat dhe me WANDA-n dhe praktikën e tyre të përditshme, gjithashtu bëjeni këtë vijë lidhëse të dukshme për grupin.

Një frekuencë dhe një përbërje e qëndrueshme e grupit

Secili grup takohet çdo 4 deri në 6 javë. Në këtë mënyrë, pjesëmarrësit kanë mjaftueshëm kohë për të brendësuar dhe vendosur në praktikë atë që ndodhi gjatë seancave të mëparshme. Nga ana tjetër, seancat nuk duhet të jenë shumë të largëta nga njëra-tjetra në mënyrë që të mos prishet procesi

Grupi do duhet të jetë i qëndrueshëm në mënyrë që të garantohet një klimë e sigurt. Gjithashtu, të pasurit e një grupi të qëndrueshëm mbështet monitorimin e procesit të secilit pjesëmarrës.

Kini parasysh se grupi nuk mund të jetë shumë i vogël (përndryshe do të ishte shumë i vështirë shkëmbimi i ideve dhe perspektivave të ndryshme) apo shumë i madh (përndryshe do të ishte e vështirë të krijohet një atmosferë “e sigurt” dhe do ishte i vështirë shkëmbimi i ideve midis pjesëmarrësve). Kjo është arsyeja përse sugjerojmë të krijohet një grup, i cili varion nga 5 në 15 pjesëmarrës, përmasa ideale do të ishte 8 deri në 12 pjesëmarrës.



*Gjatë momentit të mbikqyrjes, një lehtësues thotë se dy skuadra do të dëshironin të bënin WANDA së bashku, në mënyrë që të ndajnë eksperiencat, por grupi i bashkuar do të jetë 20 vetë. Grupi gjithashtu nuk do të jetë stabil, duke qenë se për çdo seancë njerëzit mund të zgjedhin nëse do të marrin pjesë ose jo. Lehtësuesi ka dyshime mbi këtë situatë. Përmes mbikqyrjes, ideja që del në pah është se 20 vetë janë shumë për të patur një shkëmbim të mirë mes pjesëmarrësve dhe për të përfshirë ata të cilët flasin. Fakti se grupi nuk është stabil mund të çënojë qëllimet e mesme të WANDA-s: WANDA nuk është vetëm për diskutimin e rasteve të ndryshme çdo herë, por është për krijimin e një rrugëtimi në të cilin grupi rritet dhe ndihet gjithnjë e më shumë i sigurt. Sugjerimi do të ishte më mirë që të ndaheshin në dy grupe dhe për secilin grup të ketë nga një lehtësues, të cilët takohen dhe ndajnë eksperiencat e tyre. “Ndarja e eksperiencave” do duhet të diskutohet dhe të dakordësohet nga të dy grupet. Do duhet më pas të jetë pjesë e një marrëveshjeje e vendosur nga pjesëmarrësit (Republika Çeke).*

Grupi mund të marrë pjesë:

**Si një skuadër e tërë:** në këtë rast një organizatë vendos të përdorë WANDA-n për të përfshirë të gjithë skuadën, çka do të thotë se të gjithë duhet të marrin pjesë. Avantazhi është se i gjithë grupi ka mundësinë të reflektojë mbi praktikën e tyre dhe të krijojë një rrugëtim rritjeje. Disavantazhi mund të jetë, veçanërisht në fillim, vështirësia qëndron në motivimin e atyre që ndihen të “detyruar” të marrin pjesë. Nëse një situatë e tillë ndodh, kini parasysh se dinamika e grupit do të ndryshojë gjatë procesit dhe se shpesh motivimi vjen pasi përjetohet potenciali i WANDA-s.

**Në baza vullnetare:** në këtë rast janë vetëm ata që duan të marrin pjesë në rrugëtimin WANDA. Avantazhi është se grupi do të përbëhet nga njerëz të motivuar që besojnë në potencialin WANDA. Disavantazhi është se, në terma afatgjatë, mund të krijoni dy grupe të ndryshme njëkohësisht në të njëjtën skuadër (“Grupi WANDA” dhe “jo-WANDA”), që mund të çojë në një dinamikë komplekse dhe në praktika kontradiktore.

Gjithashtu në këtë rast, zgjedhja varet nga konteksti dhe nga nevojat e personave pjesëmarrës dhe institucionit. Kini parasysh se një shërbim/organizatë do të rritet në një mënyrë më koherente kur i gjithë grupi merr pjesë. Megjithatë, ky mund të jetë një qëllim dhe jo domosdoshmërisht do duhet të jetë pikënisja.

Nëse ndjeni se në kontekstin tuaj nuk është e mundur të nisni me të gjithë grupin, mund të nisni me vullnetarë dhe më vonë mundohuni të përfshini anëtarët e tjerë. Përjetimi i vullnetarëve WANDA mund të inkurajojë të tjerët të marrin pjesë (shikoni më poshtë).

Në disa raste, gjithashtu mund të ndodhë e kundërta: filloni me të gjithë grupin që është i detyruar të marrë pjesë dhe më pas, kur pjesëmarrësit të ndihen të përfshirë në proces dhe të shohin përfitimet e tij, grupi mund të bëhet vullnetar.

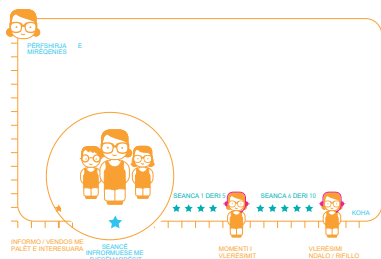
### Si të krijojmë përfshirjen?

Nëse pjesëmarrësit ndihen të përfshirë në atë që janë duke bërë, procesi do të jetë më i gjallë, sepse çdo njëri do të ndihet përgjegjës për procesin e tij të mësimi dhe progresin e grupit. Ndër të tjera, pjesëmarrësit do të jenë të interesuar dhe do të ndikojnë me shumë mundësi motivimin e njëri-tjetrit. Kjo mund të lidhet me aspektin e vlerësimit, që është pjesë e identitetit WANDA.

Por si do të mbështetet përfshirja e pjesëmarrësve? Këtu keni disa shembuj.

- Një hap i parë i rëndësishëm është të kujtoheni se grupi është i ngarkuar me procesin, ata duhet të marrin pjesë në gjetjen e qëllimit të asaj çfarë janë duke bërë, në kuptimin e metodës dhe në dhënien e përgjigjeve. Bëjeni këtë të qartë dhe vizive që në fillim (shikoni 2.3).
- VlerësonidhëvizualizonlidhjemidisasajëndodhgjatërrugëtimitWANDAdhe ndryshimet që ndodhin në praktikë.
- Nëse pas disa seancave disa të rinj i bashkohen grupit, lejoni që vetë pjesëmarrësit të shpjegojnë marrëveshjet dhe të gjithë procesin WANDA. Në këtë mënyrë, i bëni të ndihen përgjegjës dhe “pronarë” të rrugëtimit.
- Nëse filloni me vullnetarë, planifikoni të keni disa takime gjatë vitit me të gjithë skuadrën, në mënyrë që të ndani atë që ndodhi me WANDA-n. Gjatë këtyre takimeve, pjesëmarrësve që u duken seancat WANDA interesante dhe motivuese mund t'i shpjegojnë grupit përse-në.

Përfshirja e grupit para se të nisni: përgatitja dhe takimi i parë



### Përgatitja

Përpara se të nisni, është e rëndësishme të përgatitni veten dhe grupin. Në fund të fundit, qëllimi juaj është të çoni skuadrën apo grupin së bashku në një proces intensiv reflektimi dhe shkëmbimi eksperiencash. Në këtë seksion do të shohim se si mund t'ua komunikoni këtë pjesëmarrësve. Si e shpjegoni analizën vlerësuese? Si i vlerësoni pritshmëritë e gjithësecilit? Si të bëni marrëveshje të qarta me grupin?

## Është e rëndësishme që qëllimet të jenë të qarta për të gjithë: për ju, për drejtorin dhe për grupin.



*Para se të filloni, pyesni veten me disa pyetje të dobishme (shih doc. 'Pyetje të mira për lehtësuesin përpara fillimit të Wanda' në [www.wanda.community](http://www.wanda.community)*

Në të kundërt, pjesëmarrësit nuk do mund të ndihen përgjegjës dhe “pronarë” të procesit të tyre të mësimit. Megjithatë, nëse qëllimi i WANDA-s është i paqartë, atmosfera rrezikohet, sepse pjesëmarrësit mund të keqkuptojnë disa nga rregullat e WANDA-s (p.sh., disa pjesëmarrës mund të ikin në mes të seancës, të tjerë marrin pjesë vetëm në disa seanca, etj.).

Një mënyrë e mundshme për t'i bërë të qarta pritshmëritë e grupit është: bëni një rreth me grupin tuaj dhe lejoni pjesëmarrësit të ndajnë pritshmëritë e tyre mbi seancat WANDA. Për shembull: “Do të dëshiroja të fitoja më shumë njohuri mbi mënyrën se si të komunikoj me fëmijët”. Nëse ky është gjithashtu rasti për një pjesëmarrës tjetër, gjithkush që bie dakord përshkon grupin dhe ndryshon pozicionin.

Qartësojuani pjesëmarrësve qëllimin e WANDA-s dhe faktin që është një proces që nuk mund të funksionojë brenda një apo dy takimeve të organizuara për të “zgjidhur problemin”.

*Si lehtësues është e rëndësishme të dihet: nëse grupi është gati për WANDA-n; a jam gati për të; A janë këto rrethana mbështetëse për të filluar WANDA-n, etj. (Kroaci)*



### Takimet e para dhe të dyta

Pasi është diskutuar qëllimi, drejtuesi organizon një takim të parë me grupin/skuadrën. Takimi i parë nuk do të jetë një seancë standarde WANDA, por një takim përgatitës, në të cilin diskutoni qëllimet e procesit dhe shpjegoni se çfarë është WANDA. Nëse drejtuesi vendos të marrë pjesë në seancë, atëherë ai/ajo duhet të marrë pjesë edhe në këtë takim. Nëse nuk do të marrë pjesë në këtë seancë, mund të jetë pjesëmarrës në pjesën e parë hyrëse të takimit, por jo në fazën e marrëveshjes (shikoni më poshtë). Kjo garanton që grupi të ndihet mjaftueshëm i lirë të shprehet



*Në shumë organizata apo shkolla, nuk është normale mbledhja së bashku, për të folur mbi eksperiencat dhe të ndajnë mendime dhe ide. Pra, nevojitet kohë për të nxitur një proces ku njerëzit të jenë në gjendje të flasin, të ndajnë mendime, të shprehin opinione. Ky proces është një sfidë për organizatat që nuk janë të hapura ndaj këtyre takimeve. Shpeshherë rekomandohet të planifikohen disa seanca për të krijuar një atmosferë ku njerëzit të ndajnë eksperiencat e tyre për herë të parë. Pas pak, grupi mund të kërkojë: "Do të donim t'i flisnim gjërat më në thellësi, si mund ta bëjmë këtë?" Më pas mund të propozoni WANDA-n si metodë dhe të shpjegoni se çfarë është në të vërtetë, cili është roli i pjesëmarrësve, etj. (Kroaci)*



*Ju mund të gjeni shembuj në PowerPoints rreth Wanda në [www.wanda.community](http://www.wanda.community)*

Gjatë këtij takimi do të vendosni tonin dhe atmosferën:

- shpjegoni çfarë është WANDA, shpjegojeni atë si proces që kërkon kohë, shpjegoni fazën dhe bëjini pjesëmarrësit ta provojnë atë në grupe të vogla me disa shembuj për të marrë esencën e asaj që është në të vërtetë;
- shpjegoni dhe negocioni qëllimin e procesit (shikoni më poshtë);
- mundësisht vendosni me grupin mbi kriteret për të zgjedhur një rast;
- gjeni një marrveshje me grupin mbi mënyrën se si do të organizohet rrugëtimi (kjo mund të bëhet në fillim të seancës pasardhëse, shikoni më poshtë).

Ky takim i parë do të ndiqet nga një i dytë, i cili do të jetë seanca e parë e "vërtetë" WANDA. Gjatë këtij takimi të dytë:

- filloni duke pyetur pjesëmarrësit çfarë kujtojnë nga seanca hyrëse, momenti në të cilin ju keni shpjeguar WANDA dhe nëse ata kanë pyetje/shqetësime që duan të diskutojnë;
- nëse nuk e keni bërë në takimet e para gjeni marrëveshje me grupin mbi si do të organizohet rrugëtimi;
- rikujtoni grupin mbi fazat WANDA;
- bëni seancën e parë "të vërtetë" WANDA.

Mbani parasysh se, në varësi të kohës kur keni vendosur marrëveshjet (shikoni më poshtë), të paktën një prej këtyre takimeve të para do të kërkojë më shumë se 2 orë.

### Shpjegimi dhe negocimi i qëllimeve

Mundohuni të nënvizoni qëllimet e lidhura me përmirësimin e cilësisë dhe profesionalizmit. Megjithatë, mbajini mjaftueshëm të gjera: mos i përcaktoni shumë specifikisht mundësitë e mësimit për pjesëmarrësit, përndryshe mund t'i kufizoni ata dhe të ngushtoni rrugën e zbulimit.

Kur t'u prezantoni analizën vlerësuese pjesëmarrësve, qartësoni së bashku qëllimet (shikoni gjithashtu 2.3).

Gjithashtu, merrni parasysh qëllimet e institucionit dhe sigurohuni se nuk ka një axhendë të fshehur: transparencja mbi qëllimet që në fillim është një vlerë e shtuar. Kjo është e vërtetë veçanërisht kur jeni një lehtësues i brendshëm (shikoni 5.2).

#### Të njihemi me njëri-tjetrin

Gjatë takimit të parë pjesëmarrësit gjithashtu fillojnë të njohin njëri-tjetrin (në një grup të ri, ata nuk e njohin njëri-tjetrin ende kështu që do u duhet të gjejnë vendin e tyre në këtë format të ri). Mendoni për disa lojra të vogla në fillim të çdo seance në mënyrë që pjesëmarrësit të prezantojnë veten dhe që të “thyhet akulli”. Mund t'i bëni këto lojra në fillim të çdo seance.

Më specifikisht, nëse pjesëmarrësit nuk janë mësuar të diskutojnë praktikën e tyre në grup, është më mirë të mos hyjnë direkt në një seancë të tillë. Mendoni për disa “veprimtari hyrëse” në mënyrë që të lidhni grupin dhe të krijoni një kulturë bisedimi. Për shembull, organizoni një grup diskutimi fillimisht: Cila është shtesa juaj në këtë punë? Përse keni zgjedhur këtë fushë studimi? Si do të përshkruanit sjelljen tuaj në punë?

Ushtrime të ndryshme mund të ndihmojnë, përshembull se si mund të bësh pyetje eksploruese. Ushtrimi mbi ndryshimin midis vëzhgimit dhe interpretimit mund të jetë gjithashtu i frytshëm, sepse kjo u tregon në mënyrë eksplicite pjesëmarrësve ndryshimin midis “fazës së pyetjeve” (grupi bën pyetje konkrete pa interpretim) dhe “fazës së mbledhjes së perspektivave” (grupi bën interpretime të ndryshme mbi rastin) (shikoni kap. 3). Vëzhgim do të thotë të përshkruash dhe të shkosh në interpretime të mundshme të ndryshme (shikoni shembullin më poshtë).

Shembuj për ushtrime mbi vëzhgimin:

Jepuni pjesëmarrësve një fletë me të njëjtën situatë të përshkruar në dy forma të ndryshme:

1) si vëzhgim; 2) si interpretim. Kërkojuni atyre të tregojnë se cila është vëzhgim dhe cila interpretim dhe përse. Lëri të diskutojnë opinionet e tyre.

Mund t'i lejoni pjesëmarrësit të punojnë në çift, apo të lexojnë me zë dhe kërkojuni pjesëmarrësve të shkojnë në të majtë apo në të djathtë të dhomës sipas rastit që ata mendojnë se është interpretim apo vëzhgim.

Për shembull:

1. Dje mbasditë M. u shtri në tokë duke qarë dhe i gjuajti një fëmijë tjetër në kokë (Vëzhgim).
2. M -ja ka një sjellje nervoze, ndoshta sepse së shpejti do të ketë një vëll (Interpretim).



### Lidhja e marrëveshjes

Një atmosferë e sigurt dhe e hapur është çelësi i WANDA-s, gjithashtu marrëveshje të qarta me grupin janë faktorë të rëndësishëm sigurie.

Pasi shpjegohet qëllimi, gjeni me grupin marrëveshjet që do të respektohen gjatë seancave. Sikurse është thënë më parë, mund ta bëni këtë në pjesën e dytë të takimit të parë (pasi keni prezantuar WANDA-n dhe diskutuar qëllimet) apo në pjesën e parë të takimit të dytë, që do të jetë seanca e “vërtetë” WANDA.

Për të gjetur një marrëveshje, pyesni pjesëmarrësit çfarë duan, në mënyrë që të ndiheni mjaftueshëm të sigurt dhe të keni maksimumin e përfitimeve nga mundësia e tyre për të mësuar. Ftojini ata të vendosin vetë cilat marrëveshje janë më të vlefshme dhe t'i shprehin ato në një mënyrë pozitive. Vendosni marrëveshjen dhe monitorojeni atë. Si lehtësues, bëni secilin pjesëmarrës bashkë “pronar” të atmosferës së grupit:

- shkruani marrëveshjet në një fletë;
- pjesëmarrësit mund të duan të shprehin marrëveshjet në formë vizuale, për shembull me ikona, imazhe, kaligrafi etj.;
- bëjini të dukshme në çdo seancë.

Mbani parasysh se marrëveshjet nuk vendosen një herë e përgjithmonë. Kanë nevojë t'u ktheheni herë pas here dhe, nëse është e nevojshme, në fillim të çdo seance të ndryshohen. Në këtë mënyrë e ndihmoni grupin të ndjejë se procesi është i gjallë.




---

### Marrëveshje nga seanca e parë WANDA

- Çfarë ndodh në WANDA, qëndron në WANDA.
- Mund të bëni gjithmonë pyetje.
- Mund të zgjedhësh gjithmonë nëse dëshiron apo jo të përgjigjesh.
- Gjithkush është i barabartë, çdo input është OK.
- Gjithkush është gjithnjë i pranishëm, edhe nëse nuk jemi në axhendë për atë ditë.
- Fillojmë dhe mbarojmë në kohë gjithmonë (duke respektuar kohëzgjatjen prej 2 orësh).

### Të shtuara më vonë

- T'i lejojmë gjithkujt të mbarojë atë që është duke thënë.
- Gjithkush duhet të kontribuojë. Por kontribut do të thotë gjithashtu të dëgjuarit aktiv. (Belgjika)

### Marrëveshje

- Çdo pjesëmarrës mund të flasë dhe të dëgjojë.
- Të gjithë flasin me radhë.
- Të krijojmë një atmosferë ku secili ka besim.
- Telefonat duhet të fiken.
- Çdo gjë që thuhet gjatë seancës mbetet aty, nëse ka çështje që duhet të diskutohen me drejtorin së pari duhet rënë dakort me grupin dhe më pas t'i thuhet. (Shqipëri)

Rekomandohet të merret koha e nevojshme për momentin e marrëveshjeve. Ky është një moment mësimi për pjesëmarrësit, sepse duke shprehur atë që i bën të ndihet "të sigurt", ata mund të dekonstruktojnë dhe të reflektojnë mbi disa koncepte të rëndësishme dhe t'i negociojnë ato së bashku.



*Në një grup, një nga marrëveshjet që doli në pah gjatë takimeve të para ishte se të gjithë do duhet të marrin pjesë. Kjo shprehje, e përsëritur nga lehtësuesi, i dha grupit shansin të reflektonte mbi pyetjen e mëposhtme: Çfarë kuptojmë me pjesëmarrje? A mundet që dikush të marrë pjesë vetëm duke dëgjuar? Mbi të gjitha, çfarë kuptojmë kur i referohemi pjesëmarrjes së fëmijës apo prindit në kopsht? (Kroaci).*

### Si të mbahen lidhjet e përbashkëta

WANDA ka një rol për të luajtur në rrugëtimin drejt krijimit të një sistemi kompetent (shikoni hyrjen dhe 7.4) në mënyrë që kjo të ndodhë, do duhet të theksojmë se WANDA është kryesisht një proces dhe që do duhet të gjejmë mënyra për ta bërë këtë proces të qartë, të gjallë dhe të dukshëm për pjesëmarrësit. Kjo shkon në dy drejtime:

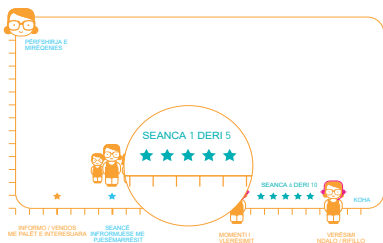
-Mbajtja e një lidhje të përbashkët në proces, duke treguar lidhjen midis seancave dhe rrugëtimit të grupit gjatë seancave.

-Mbajtja e lidhjeve të përbashkëta në proces, duke treguar lidhjen midis rrugëtimit WANDA dhe asaj çka ndodh në praktikën e përditshme. Për të arritur këto qëllime, do duhet t'u kushtoni vëmendje elementëve të listuar më poshtë.

### Raportimi i seancës

Raportimi i çdo seance WANDA shërben për një sërë qëllimesh:

- Është një "kujtesë" për grupin, mund të përdoret nga ata që kanë munguar në një nga seancat për të kuptuar atë që është diskutuar;
- Është e rëndësishme për të gjithë pjesëmarrësit, sepse jo vetëm kontribuesi, por secili pjesëmarrës mund ta shikojë atë si një mënyrë për të mbështetur reflektimin e tij/saj;
- Ju ndihmon ju, si lehtësues, të mbani shënime mbi procesin dhe ta vlerësoni atë;
- Mund të ndihmojë në ruajtjen e lidhjes midis institucionit dhe rolit tuaj (shikoni 5.1).



Me një raport mund të dokumentoni përmbajtjen dhe aspektet e procesit. Me WANDA-n mund të keni dy lloje raportesh:



Ju mund të gjeni një template të raportit në [www.wanda.community](http://www.wanda.community)

Raportet e seancës: mund të gjeni shembullin e raportit online, por mund të bëni edhe raportin tuaj natyrisht. Në këtë rast, raportoni atë që ndodh gjatë seancave, duke iu referuar secilës fazë, por gjithashtu për procesin përmes së cilit kaloi grupi gjatë takimeve. Vendosni me grupin se kush do të raportojë, cilët elementë do të duhet patjetër të përfshihen dhe si, dhe kush do të bëjë ndjekjen. Zakonisht, një raport i një seance përmban elementë thelbësorë: rastin që do të diskutohet, temat që u mbuluan, diskutimet që u zhvilluan, reflektimet dhe këshillat. Një raport i tillë mund të bëhet në vend ose menjëherë pas seancës.

Raporti i procesit të vlerësimit: duke lidhur gjithë raportet dhe duke reflektuar mbi to së bashku me grupin, mund të shikoni gjithashtu vlerësimin e grupit. Çfarë ka arritur grupi nga reflektimi së bashku? A është procesi domethënës për secilin nga pjesëmarrësit? A janë qëllimet ende të njëjtat? A ishin dinamikat e papritura ato që kërkonin një vëmendje më të madhe? Në këtë mënyrë, mund të shkruani një raport të procesit të vlerësimit (së bashku me grupin) që është i fokusuar në rrugëtimin, çfarë i bën më të dukshme për të gjithë efektet e mësimit. Si lehtësues, mund të përgatitni një raport nga eksperiencia juaj. Megjithatë, ky raport do të përdoret gjatë vlerësimit me grupin (shikoni “Vlerësimi me grupin”).

#### Vlerësimi i seancave dhe procesit

Analiza vlerësuese është një proces kolektiv mësimi. Kështu, përveç “fazës së shikimit mbrapa”, gjatë së cilës ju dhe grupi mund të ndiqni atë që ka ndodhur me atë që është diskutuar në seancat e mëparshme, është gjithashtu e nevojshme të reflektohet me grupin dhe vetëm mbi efektet e mësimit.

Nëse ndjeni se është e rëndësishme të ndiqni procesin midis seancave, për të parë çfarë ndodh me atë që doli në pah gjatë seancave të fundit dhe shikoni nëse mund të jepni mbështetje të mëtejshme, mund të mbani kontakt me pjesëmarrësit (dhe veçanërisht me kontribuesin), p.sh., përmes e-mailit. Por ruani balancën midis “ndjekjes dhe mbështetjes së procesit” dhe “jepini kohë pjesëmarrësve të reflektojnë dhe veprojnë pa ju”.

Provoni gjithashtu të stimuloni kontaktet midis pjesëmarrësve ndërmjet seancave (p.sh. përmes e-maile-ve apo përmes mjeteve të tjera online), veçanërisht kur grupi nuk është një skuadër që punon së bashku në të njëjtën organizatë.

Flisni për mënyrën e dokumentimit dhe vlerësimit me pjesëmarrësit. Një grup mësimi që vendos dhe di se çfarë po bëhet me rezultatet e procesit të mësimit është një grup më i sigurt në procesin e mësimit. Duke diskutuar qasjen e vlerësimit, ju gjithashtu krijoni një hapësirë të fjalës së lirë.

Nëse jeni një lehtësues i brendshëm kjo nuk do të jetë e lehtë. Ja përse është e mirë, si lehtësues, të reflektoni pas çdo seance mbi çfarë jeni duke bërë dhe të flisni mbi këtë me lehtësues të tjerë (shikoni më poshtë “Momentet e mbikqyrjes”).

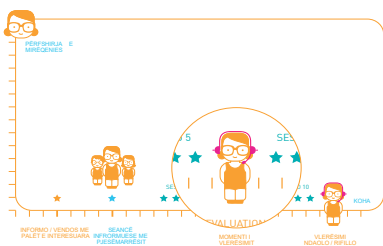


*Pas një seance WANDA, i thamë grupit se ishte e vështirë për ne, si lehtësues, të lehtësonim procesin. U thamë atyre se ishte hera e parë që lehtësonim një seancë WANDA me këtë lloj grupi dhe se ishte e vështirë për ne. U thamë arsyet dhe kjo ndihmoi/ndihmon të reflektojmë mbi proceset e grupit dhe gjithashtu në stillin tonë, grupi ndau të njëjtën ndjenjë (Kroaci).*

Llojet e ndryshme të vlerësimit do duhet të jenë:



Vlerësimi me grupin: Planifikoni momente të rregullta të vlerësimit me grupin. Në këtë mënyrë, nënvizoni se grupi është i ngarkuar për këtë proces mësimi, ndërsa ju mbështesni pjesmarrjen e tyre dhe merrni feedback të rëndësishëm për të vazhduar me WANDA-n. Zakonisht, do të fokusoheni në vlerësim gjatë këtyre takimeve sepse do të ishte e tepërt që pas kësaj të bënit edhe një seancë WANDA.



Mund të përdorni kohën si më poshtë:

- seanca e parë e vlerësimit pas 4-5 seancash WANDA;
- seanca e dytë e vlerësimit pas 9-10 seancash WANDA.

Zakonisht, nuk do të keni më shumë se 9-10 seanca WANDA në një vit. Pra, seanca e dytë e vlerësimit do të përgatisë gjithashtu rrugën për vitin tjetër të seancave. Pas çdo vlerësimi, shkruani një raport vlerësimi për procesin (shikoni më sipër “seancat e raportimit”). Për të koordinuar momentin e vlerësimit, mund të gjeni frymëzim të ‘Pyetje për vlerësim me grupin’ dokumenti në [www.WANDA.community](http://www.WANDA.community), duke marrë parasysh se pikat kryesore për të diskutuar janë:

- procesi individual dhe në grup: p.sh., Si ndihen pjesëmarrësit në proces? A po ndryshon praktika e tyre në mënyrë të individualee ose në grup? etj.;
- efektet e mësimit individual dhe në grup: p.sh., Çfarë dhe si po mësojnë pjesëmarrësit? A respektohen stilet e tyre të të nxënësve? A ka një thellim në mësime? (shikoni 6.3) Cili është ndikimi i fëmijëve dhe familjet që aksesojnë shërbimet e EFH? Si i shohin pjesëmarrësit fëmijët, prindërit, edukimin, në fillim dhe pas disa seanceve WANDA?
- Si e percepton grupi rolin tuaj si lehtësues? P.sh.: Si i shohin pjesëmarrësit rolet tuaja të ndryshme ? (shikoni kap. 5). Gjithashtu marrja e feedbackut nga pjesëmarrësit mbi mënyrën se si lehtësoni është pjesë e identitetit tuaj profesional. Në të gjithë procesin jeni së bashku lidera dhe nxënës dhe grupi mund t'ju ndihmojë për të gjetur mënyra më të mira për të lehtësuar (shikoni 5.1).

Për t'i bërë pjesëmarrësit të ndihen pjesë e procesit dhe për të mbajtur gjurmë të mendimeve/ndjenjave mund t'i kërkonte secilit individualisht të mbajë një bllok shënimesh në të cilin mund të shkruajnë përshtypjet e tyre pas çdo seance. Nëse pjesëmarrësit pranojnë, ky reflektim individual mund të ndahet me të tjerët gjatë momentit të vlerësimit.

Pas vlerësimit, mund t'i kërkonte secilit pjesëmarrës të hartojë një "plan" mbi si të përmirësojë kompetencat/praktikën e tij/saj mbi bazën e asaj që doli nga vlerësimi.

Vlerësimi me institucionin:

Nëse drejtuesi i kopshtit nuk merr pjesë në seancat WANDA, sigurohuni që të keni takime të rregullta me të për të folur për procesin. Nuk do duhet të ndani me të detaje të rasteve (ato qëndrojnë në grup), por mund të rikonsideroni qëllimin dhe të vlerësoni rrugëtimin. Për më tepër, pas një kohe të gjatë, vlerësoni se çfarë ndikimi indirekt ka WANDA te fëmijët dhe familjet, në mënyrë që të shikoni nëse dhe si cilësia është përmirësuar realisht për ta.

Vlerësoni me veten tuaj:

Është e rëndësishme që ju, si lehtësues, të reflektoni në mënyrë kritike për stilin tuaj dhe për atë që ndodh gjatë procesit. Mbani mend se ju gjithashtu rriteni së bashku me grupin, pra jeni të hapur kundrejt ndryshimit dhe reflektimit. Për lehtësuesit që punojnë së bashku, mund t'i jepni feedback njëri-tjetrit.

- Vlerësimet për seancat: pas çdo seance, bëjini vetes pyetje të cilat i gjeni online "Pyetje reflektive për lehtësues gjatë procesit WANDA - Pyetje për lehtësues pas çdo seance" ([www.WANDA.community](http://www.WANDA.community)).
- Vlerësimi i procesit: në baza të rregullta gjatë procesit, për shembull çdo 3 seanca, bëjini vetes pyetjet që gjeni online "Pyetje reflektive për lehtësues gjatë procesit WANDA -Pyetje të përgjithshme për lehtësues gjatë procesit" ([www.WANDA.community](http://www.WANDA.community)).

### Lidhja midis WANDA-s dhe praktikës së përditshme

Kuptimi i vërtetë i WANDA-s është të shkojë përtej seancës dhe të sjellë reflektim/vlerësim në praktikën e përditshme. Por çfarë do të thotë kjo? Si mund ta bëni këtë të kuptueshme dhe të dukshme për grupin?

Fillimisht janë për t'u pranuar të gjitha hapat e vegjël që bëjnë pjesëmarrësit. Është e mundur që pas një numri seancash WANDA, të vini re se njerëzit fillojnë të flasin me njëri-tjetrin në mënyrë më kritike gjatë pushimit të kafes. Juve, mund t'ju duket një element i parëndësishëm, por në fakt është. Ndonjëherë mund të ndiheni i stresuar, sepse do të dëshironit të shihnit një ndryshim më të madh dhe më të shpejtë, por mbani parasysh se rritja drejt reflektimit dhe respektit nuk është e thjeshtë dhe se rrugëtimi drejt rritjes përbëhet nga hapa të vegjël. Ajo që është e rëndësishme është të mos lihen të kalojnë këto hapa, por të vlerësohen së bashku me grupin dhe të bëhen të dukshme. Në këtë mënyrë, rrisni motivimin dhe vetëvlerësimin e pjesëmarrësve.

## Pika e parë është njohja e të gjitha hapave të vegjël që marrin pjesë pjesëmarrësit.

Mund ta bëni këtë në shumë mënyra të ndryshme p.sh.:

- duke folur me grupin për hapat e vegjël që janë bërë, dhe analizuar ato (p.sh., gjatë momenteve të vlerësimit);
- duke dokumentuar procesin në mënyrë që ndoshta mund të ndahet me organizata të tjera;
- duke informuar prindërit për përfshirjen e grupit në analizat vlerësuese;
- duke shkruar artikuj mbi këtë.

Për ta bërë të dukshëm rrugëtimin mund të përdorni dokumentimin pedagogjik, p.sh., duke krijuar panele me foto të grupit ndërsa performojnë WANDA-n me një shpjegim të procesit përbri tyre, apo duke ndërtuar "libri rrugëtimi WANDA" që dokumenton procesin. Sigurisht, nuk duhet të shkruani për raste specifike (mbani në mendje sigurinë e grupit), por referojuni kuptimit të procesit.

Mjetet që ju përdorni nuk janë gjëja më e rëndësishme, por ndryshimet e vogla/të mëdha duhet të njihen dhe të vlerësohen.

Gjithashtu, kujtoheni se nëse jeni një lehtësues i jashtëm, lidhja midis WANDA-s dhe praktikës së përditshme do duhet të promovohet veçanërisht nga drejtuesi. Pra, sigurohuni që të keni një kontakt me të për të diskutuar dhe vendosur këtë. Njëkohësisht keni parasysh sigurinë e grupit. Pjesëmarrësit duhet të jenë në dijeni të informacioneve që shkëmbeni me drejtuesin.



*Ekziston një komunitet aktiv i lehtësuesve të Wanda në [www.wanda.community](http://www.wanda.community). Komuniteti është atje për t'ju mbështetur. Perdore!*

### Momentet e mbikqyrjes

---

Për lehtësuesin, një seancë WANDA, një proces mund të jetë shumë intensiv. Për të mbajtur lidhjen e përbashkët dhe kuptimin e gjithë procesit, do t'ju nevojitet mbështetje. Prandaj, një ide e mirë është të përfshiheni në momentet e mbikqyrjes edhe lehtësues të tjerë. Duke mbledhur së bashku lehtësues në një grup mësimi kritik, do mësoni nga njëri-tjetri si të lehtësoni analizat mbi praktikën dhe provoni se çfarë do të thotë kjo për pjesëmarrësit. Kjo do të jetë si të marrësh pjesë në meta-analizën e praktikave.

Prandaj, në projektin pilot WANDA në pjesën flaminge të Belgjikës, organizohen momentet e mbikqyrjes me lehtësues të tjerë. Secili moment koordinohet nga një person që punon në një organizatë që promovon projektin.

Tek projekti Kur WANDA takohet me ISSA-n, mbikqyrja online ka qenë e organizuar rregullisht. Gjatë këtyre momenteve, skuadra belge WANDA takohet me lehtësues që po eksperimentonin WANDA-n në 4 shtetet e përfshira në projekt. Në këtë mënyrë, lehtësuesit mund të ndajnë eksperiencat dhe idetë, pikat kritike dhe praktikën e mira, mësojnë nga njëri-tjetri dhe ndihen të mbështetur nga një rrjet.



## 5 KAPITULLI V - ABC-JA E LEHTËSUESIT

### 5.1 Rolet e lehtësuesit

Roli i lehtësuesit WANDA është thelbësor. Ai/ajo krijon një klimë dialogu dhe pjesëmarrjeje në të cilën pjesëmarrësit rriten së bashku.

Në këtë seksion, do të gjeni më shumë informacion mbi rolin dhe kompetencat e lehtësuesit dhe do duhet ta lexoni përpara se të filloni WANDA-n, por mbani mend se nuk ju nevojitet të merrni të gjitha rolet në çdo kohë dhe se secili ka stilin e tij.



SI  
LEHTËSUES  
MËSIMI



SI UDHËZUES SEANCE  
DHE PORCESI



SI EKSPERT I  
PËRMBAJTJES



SI LIDER I  
GRUPIT



SI NXËNËS



SI URË ME  
INSTITUCIONIN



Shikoni "Pyetjet reflektive për lehtësues" në [www.WANDA.community](http://www.WANDA.community).

Pas disa kohësh, ju mund t'i riktheheni këtij libri për të reflektuar mbi performancën tuaj si lehtësues. Ji i/e vërtetë, dallo gjërat për të cilat je i/e zoti, por merr në konsideratë edhe gjërat ku mund të përmirësohesh më tej.

Gjithashtu do të vëreni se disa nga këto role janë në harmoni me njëri-tjetrin, ndërsa të tjerë ndonjëherë mund të jenë në konflikt. Mundohuni të jeni të vetëdijshëm për këto dinamika, veçanërisht kur janë të lidhura me pozicionin midis të qenit "ekspert" dhe lehtësues, apo midis të qenit lehtësuesi dhe drejtuesi i skuadrës në të njëjtën kohë (lehtësues i brendshëm - shikoni V.2). Nëse keni këndvështrimin tuaj mbi FH, mundohuni të prapseni.

## Roli juaj në WANDA është të lehtësoni dialogun midis pjesëmarrësve, për sa u takon ideve dhe veprimeve të tyre implicite dhe eksplicite.

Mbani parasysh se këto kompetenca i referohen si seancës ashtu edhe procesit. Roli juaj do të ndryshojë gjatë seancave dhe gjatë gjithë procesit WANDA. Ndonjëherë do duhet të "drejtoni" më shumë, ndërsa në momente të tjera do të duhet të "monitoroni" procesin. Në të njëjtën mënyrë, do të duhet të jeni një "urë" drejt institucionit në një pikë të caktuar gjatë procesit WANDA, ndërsa herë të tjera do të duhet të limitoni rolin tuaj si "ekspert".



Lehtësuesi si lehtësues mësimi

### Përsa i takon seancave:

Mësimi është qëllimi primar i analizës vlerësuese. Një seancë është e suksesshme kur pjesëmarrësit, si individualisht ashtu edhe në nivel skuadre, kanë mësuar diçka. Si një lehtësues mësimi, do duhet të vlerësoni çfarë i bën ata të mësojnë prej njëri-tjetrit dhe të krijojnë një hapësirë "demokratike" ku aksiomat dhe supozimet mund të vendosen në pikëpyetje. Nxitini pjesëmarrësit të bëjnë një hap më tej: çojini në një zonë të rehatshme "diskutimi" dhe "shtyjini" në një zonë mësimi (shikoni 6.3). Gjithashtu mbani parasysh stilet e ndryshme të të nxënit: disa njerëz duan të analizojnë gjithçka në detaje, ndërsa të tjerë kryesisht duan të eksperimentojnë. Disa njerëz parapëlqejnë të punojnë me fjalë, ndërsa të tjerët preferojnë imazhet (shikoni më poshtë 'Të mësuarit përmes të parit').

### Përsa i takon procesit:

Kushtojini rëndësi procesit të mësimit të grupit dhe atij individual. Specifikisht fokusohuni në këtë aspekt gjatë momenteve të vlerësimit (shikoni 4.1).

### Të mësuarit përmes të parit

Në mënyrë që t'i bëni njerëzit të ndihen komodë me metodën, mund të propozoni mënyra të ndryshme për t'u shprehur. Disa njerëz mësojnë më mirë me fjalë, ndërsa të tjerë preferojnë imazhe apo strategji vizuale. Në këtë rast mund t'ju ndihmojë vizualizimi. Shpeshherë kjo qasje mund ta bëjë procesin më pak kompleks, të thyejë rutinën dhe të ndihmojë të mësohet në një mënyrë më të drejtpërdrejtë. Nëse pjesëmarrësit parapëlqejnë të punojnë me harta, lego, foto, logo, etj., lejojini ata të krijojnë një imazh të përshtatshëm për secilën fazë. Në kutinë e punës do të gjeni disa shembuj për vizualizimin e secilës fazë. Sigurisht, mund gjithashtu të krijoni setin tuaj me grupin. Bëni kujdes për kohën: disa lojëra vizualizuese mund të harxhojnë kohë.

## Kujtohuni se vizualizimi është një mjet për të mbështetur procesin e mësimit, nuk është një qëllim në vetvete.

Qëllimi këtu është të përmirësohet cilësia përmes reflektimit në grup dhe në disa raste vizualizimi mund të ndihmojë të arrihet kjo. Gjithmonë kini parasysh, në mënyrë që të shmangni “seanca sipërfaqësore” në të cilat “të luajturit” merr precedencën mbi të mësuarit. Duke e bërë takimin dhe rrugëtimin e këndshëm është e rëndësishme të mbahet motivimi i lartë, por qëllimi kryesor do duhet të mbahet parasysh. Si lehtësues, mundohuni gjithnjë të mbani balancën e stilit specifik të të mësuarit të grupit dhe qëllimit të reflektimit së bashku.



Lehtësuesi si udhëzues i seancave dhe procesit

### Monitorimi i seancave

#### Një atmosferë e tensionuar por e sigurt:

Si lehtësues, sigurohuni që seanca të zhvillohet në një mjedis të tensionuar, por të sigurt (shikoni 6.3). Një atmosferë “e sigurt” në të cilën zbuloni “fusha tensioni” mund të tingëllojë kontradiktore, por është në fakt një bazë stimulimi për ndryshim dhe për rritje profesionale. Merrni në konsideratë nivelin e grupit dhe atë individual: sigurohuni që atmosfera është e sigurt dhe sfiduese njëkohësisht dhe secili të ndihet i sigurt dhe i sfiduar. Kini parasysh se një “klimë e sigurt” nuk është kurrë definitive. Në të kundërt është një proces i vazhdueshëm që rritet së bashku me grupin dhe që ju duhet të monitoroni si lehtësues. Kushtojini një vëmendje më të madhe sigurisë së kontribuesit: ai/ajo ndan mendime/ndjenja intime me grupin, sigurohuni që seanca të mos bëhet e paretshme për të. Një mënyrë e mirë për ta bërë këtë, është t'i rikthehesh kontribuesit në fund të çdo faze. Nëse ndjeni se gjërat po bëhen shumë personale, ndjehuni i lirë të ndaloni fazën dhe ta pyesni kontribuesin nëse dëshiron të vazhdojë.

## Sigurohuni që atmosfera të jetë e sigurt dhe sfiduese në të njëjtën kohë dhe se secili individ ndihet i sigurt dhe i sfiduar.

### Kini parasysh fazat:

Me analizat vlerësuese, ka disa gjëra ndaj të cilave grupi do duhet të jetë dakord, si përshembull marrëveshja dhe fazat WANDA. Është puna juaj ta monitoroni këtë. Si monitorues, krijoni hapësirën, ftojini pjesëmarrësit të bëjnë një marrëveshje dhe paraqitni specifikisht secilën fazë. Kur është koha për të vazhduar te faza tjetër? Mos shkoni shumë shpejt, përndryshe diskutimi mund të jetë shumë sipërfaqësor, por as shumë ngadalë, në të kundërt atmosfera mund të bëhet shumë e rëndë. Gjithashtu, monitoroni diferencat midis fazave, duke mbajtur një identitet për secilën fazë dhe “transfertën” nga njëra te tjetra. Në fillim, që fazat mund të mbivendosen, kjo është normale por me kohën do të përmirësoni stilin tuaj.

### Prësi i monitorimit

Për t'u kujdesur për procesin, do duhet që në mënyrë të rregullt të reflektoni me grupin mbi atë që po ndodh. Këtë mund ta bëni, duke raportur në mënyrë të qartë dhe duke dokumentuar secilën fazë si dhe duke organizuar momente vlerësimi (shikoni 4.1).

Si lehtësues, është gjithashtu e rëndësishme të keni një pamje të gjerë mbi kontekstin në të cilin punon grupi, mbi misionin e institucionit, mbi atë që është arritur deri më tani dhe cilat metoda janë përdorur për zhvillimin profesional, krahas WANDA-s. Nëse, për shembull, një organizatë organizon momente shkëmbimesh mes profesionistëve dhe trajnime dhe WANDA është pjesë e këtij procesi, ju do duhet të jeni në dijeni. Në këtë mënyrë, mund t'i referoheni një trajnimi tjetër nëse disa tema specifike dalin në pah dhe duhet të adresohen (lidhur me rolin tuaj si “urë lidhëse”, shikoni më poshtë).



### Lehtësuesi si ekspert i përmbajtjes

Si lehtësues, a duhet të dini diçka për sektorin? Përgjigjia është e larmishme, është e rëndësishme për ju që të keni njohuri bazike të fushës, por nuk është e nevojshme të dini çdo gjë.

### Përsa i takon seancave::

Gjatë seancave, duhet të jeni në gjendje të kapërceni një situatë specifike dhe të shihni një panoramë më të madhe (e ngjashme me pamjen nga helikopteri). Në këtë mënyrë, do të jeni në gjendje të sugjeroni alternativa të tjera. Megjithatë, nuk është e nevojshme një dije e avancuar apo specializim. Të pasurit e një ekspertize të gjerë mund të jetë joproduktive, duke qenë se ekziston mundësia e të parit të një rasti nga një perspektivë që mund të jetë shumë e ngushtë, apo të marrit e rolit të pjesëmarrësit. Sigurisht, të qenit

familjar me sektorin është e frytshme në disa momente, duke qenë se mund t'ju ndihmojë të zgjeroni situatën. Megjithatë, ofroni gjithmonë mendimet tuaja si hipoteza, jo si të vërteta absolute.

#### Për sa i takon procesit :

Nga një perspektivë e gjerë, të jesh në dijeni për mënyrën sesi funksionon sektori është e rëndësishme, sepse ju ndihmon ta lidhni me rrugëtimin WANDA, është domethënëse për organizatën dhe, përgjithësisht, për kontekstin. Veçanërisht kur punohet me SZHNF-në, është e rëndësishme të jeni familjar në këtë kuadër si lehtësues.

Roli i ekspertit mund të jetë në konflikt me rolin tuaj si nxënës, pra kini parasysh këtë tension dhe mundohuni të mbani balancën.



Lehtësuesi si lider i grupit

---

#### Lehtësuesi si lider i grupit:

Vëzhgoni me kujdes dinamikat gjatë seancës. Kush thotë fjalën e fundit? Kush është më shumë ndjekës? Si integrohen të sapoardhurit në grup? Si ndihet grupi kundrejt jush? Vini re këto dinamika dhe mundësisht diskutojini gjatë momentit të vlerësimit.

#### Përsa i takon procesit:

Nëse filloni me një grup të ri, atëherë do duhet të investoni kohë që ta ktheni këtë bashkësi individësh në grup. Kur filloni me grup ekzistues, mbani parasysh se çështjet e rëndësishme mund të ngrihen edhe jashtë seancave. Kjo mund të interferojë me dinamikat e mësimin të grupit. Është më mirë të jeni realist për këtë. Me analizat vlerësuese, nuk mund të eliminoni vite tensionesh të fshehura mes kolegëve. Megjithatë, seancat mund të kontribuojnë në një rritje të përbashkët të kuptueshmërisë, duke qenë se janë së bashku për gjetjen e interpretimeve dhe qasjeve për t'u bërë ballë disa situatave me fëmijët dhe familjet. Duke e orientuar sjelljen e tyre drejt mësimin, shpesh është një hap i madh në drejtimin e duhur.



Lehtësuesi si nxënës

---

Nëse merrni rolin e lehtësuesit, do duhet gjithashtu të reflektoni mbi performancën tuaj.

#### Për sa i takon seancave:

Gjatë seancave ju mësoni nga grupi dhe nga situata. Së bashku me pjesëmarrësit, ju mësoni gjithashtu nga rastet dhe nuk mund të parashikoni paraprakisht produktin. Si nxënës, ju bëni pyetje nga pozitat e injorancës sokratike, duke mos marrë asgjë për të mirëqenë. Mundohuni t'i lejoni vetes të jeni mjaftueshmërisht të sigurt se jeni në dyshim, çka do të thotë të keni mjaftueshëm vetëbesim pa u varur komplet prej tij.

### Për sa i takon procesit :

Reflektoni mbi instikun tuaj dhe rrugëtimin tuaj të rritjes. Çfarë po zbuloni gjatë procesit? Cili është stili juaj? Çfarë roli merrni përgjithësisht si lehtësues ? Gjeni forcën dhe bëni kujdes ndaj dobësive tuaja, por qëndroni besnik ndaj vetes. Mund të dalloni lehtësuesin autentik nga stili i tij dhe kapaciteti për ta përdorur atë në kontekste të ndryshme. Ata janë gjithashtu të vetëdijshëm për limitet e tyre dhe kanë aftësi ta komunikojnë këtë.

*Gjatë momentit të mbikqyrjes, një lehtësues tha: Në seancën e 3-të WANDA, në fazën e fundit, mendova se pjesëmarrësit ishin të mërziur, pra u kërkova atyre të vizualizonin humorin e tyre në një "barometër humor" të cilin e vizatova. Zbulova se ata nuk ishin në humor të keq. Pra, në atë moment grupi më ndihmoi të vërtetoja supozimet e mia mbi ta" (Republika Çeke).*

## Si një nxënës, është e rëndësishme t'i kërkonti grupit që të japë mendime për rolin tuaj.

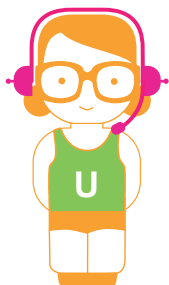
Për disa lehtësues kjo mund të jetë sfiduese, sepse ata mund të jenë të frikësuar nga humbja e pozitës së tyre si lider apo marrjes së një feedback-u negativ. Nëse kjo ndodh, reflektoni mbi të dhe pyesni veten cila është arsyeja e ngurrimit tuaj. Kini parasysh se WANDA kërkon koherencë dhe një sjellje të ndershme nga lehtësuesi.

Kini parasysh se si nxënës, ju lejohet të gaboni dhe të mësoni prej gabimeve. Lehtësuesi perfekt nuk ekziston, por një lehtësues "mjaftueshmërisht i mirë" (sikurse do e përcaktonte Winnicott) mundohet të identifikojë pikat e tij/saj për përmirësim dhe mundohet të punojë me to.



## Si lehtësues, jini i hapur me grupin:

*jepini feedback dhe ndani mendimet tuaja për procesin. Nëse lehtësuesi dhe pjesëmarrësit ndajnë të njëjtën ndjenjë të të qenit një seancë e vështirë, ia vlen të elaborohet. Mundohuni të gjeni çfarë e bëri kaq të vështirë. Eksploroni perspektivat dhe idetë e pjesëmarrësve dhe ndani mendimet dhe dyshimet tuaja si lehtësues. (Kroaci)*



### Lehtësuesi si urë për institucionin

Ndonjëherë gjërat që dalin në pah në seanca kanë lidhje me funksionimin e institucionit në vetvete; për shembull, një nevojë për një politikë më të qartë për përfshirje, një kërkesë për trajnime apo shkëmbime, një projekt bashkëpunimi etj. Disa këshilla shkojnë përtej praktikës së pjesëmarrësve.



## Për fazën 3 dhe fazën 4, pjesëmarrësit kanë nevojë për aftësim për t'u zbrapsur nga idetë e tyre.

*Kjo nuk është gjithmonë e lehtë për njerëzit. Ndonjëherë është më mirë të punosh me atë si fillim, sepse ajo është gjithashtu një kompetencë e rëndësishme profesionale në punën tënde si mësues / praktikues. Nëse vini re se grupi juaj po lufton me këtë, këshillojeni organizatën që t'u japë pjesëmarrësve trajnime për këtë temë. -Kroaci-*

Veçanërisht nëse jeni një lehtësues i jashtëm (por gjithashtu edhe i brendshëm), mund t'i ofroni feedback institucionit. Nëse vendosni ta bëni këtë, do duhet ta bëni në mënyrë eksplicite bazuar në kapacitetin tuaj si lehtësues me një mandat nga pjesëmarrësit dhe nga vetë organizata. Specifikisht përmbajuni objektivave të analizave vlerësuese, duke qenë se organizata ka investuar në WANDA në mënyrë që të përmirësojë cilësinë. Kjo është në fund të fundit ajo çfarë ka nevojë një sistem kompetent: rrjet dhe përgjegjësi të ndara në mënyrë që të përmirësohet cilësia.

Për shembull, kur mendohet për SZHNF, mund të ndodhë që pas disa seancave WANDA, grupi të shprehë nevojën të ketë trajnime në një nga 5 fushat. Këtë mund t'ia vini në dukje institucionit.

Edhe një herë, për të marrë një nga këto role ju duhet të keni një kuptueshmëri të qartë të kontekstit dhe duhet të njihni organizatën, misionin dhe karakteristikat e saj. Në këtë mënyrë, mund të adresoni një feedback domethënës dhe të kontekstualizuar.



## 5.2 I jashtëm apo i brendshëm? Një apo dy?

---

I jashtëm apo i brendshëm?

---

Një lehtësues mund të jetë:

-i brendshëm: ai/ajo mund të jetë drejtues apo koordinator që ka punuar më parë në mbledhjet me grupe që ai/ajo do të lehtësojë.

-i jashtëm: ai/ajo është një person i jashtëm që nuk njuh grupin dhe do të lehtësojë.

Të dy zgjedhjet kanë avantazhe dhe disavantazhe.

Një lehtësues i brendshëm është familjar me kontekstin e punës së pjesëmarrësve dhe mund të ndjekë lehtësisht llojshmërinë e këshillave në nivel organizate. Të punosh për përmirësimin e cilësisë bëhet një ushtrim demokracie, në të cilin anëtarët e stafit mund të kontribuojnë ndaj misionit pedagogjik dhe politikës së shërbimeve EFH. Një lehtësues i brendshëm mund ta kapë shumë mirë këtë. Njëkohësisht, ai/ajo mund të jetë shumë i/e përfshirë në dinamikën e grupit dhe mund të jetë shumë më e vështirë për të t'u dhënë fjalën pjesëmarrësve në mënyrë që ata të shprehin lirshëm idetë e tyre. Veçanërisht nëse përgjegjësit e tij/saj përfshijnë edhe vlerësimin e stafit, mund të jetë më e vështirë për pjesëmarrësit të flasin lirshëm gjatë seancave. Të diskutuarit e kësaj pike me grupin dhe bërja e një marrëveshjeje mund të ndihmojë.

Një lehtësues i jashtëm do të lodhet më pak me tensionin midis hierarkisë dhe fjalës së lirë, por ai/ajo është më shumë "jashtë kontekstit".

Nëse jeni koordinatori/drejtuesi i një skuadre dhe nuk doni të lehtësoni seancat WANDA për skuadrën tuaj, mund t'i sugjeroni një koordinatori/drejtuesi tjetër të ndryshoni skuadrat. Kjo do të thotë se ju lehtësoni seancat WANDA për skuadrën e tij/saj dhe e kundërta. Ndonjëherë mosnjohja e pjesëmarrësve mund të rrisë ndjenjën e sigurisë. Për më tepër, mund të ndani idetë mbi metodën me drejtuesin/lehtësuesin tjetër, çka mund të përmirësojë të dyja proceset. Megjithatë, gjithnjë respektoni marrëveshjet që keni bërë me grupin kur shkëmbeni ide.

Masni zgjedhjen e një lehtësuesi të brendshëm apo të jashtëm, duke pasur parasysh objektivat që organizata dëshiron të arrijë përmes analizave vlerësuese, si dhe duke pasur parasysh llojin e marrëdhënies që grupi ka me lehtësuesin potencial.

Një apo dy?

---

Zakonisht seancat WANDA lehtësohen nga një lehtësues . Është e mundur të punohet edhe me dy, por rolet tuaja duhet të jetë qartësisht të përcaktuara në mënyrë që të mos krijohet konfuzion për ju dhe për grupin. Për shembull:

#### Skuadra të bashkuara

Dy koordinatorë të dy shërbimeve të ndryshme bashkojnë skuadrat e tyre, të cilat në të kundërt do të kishin qenë shumë të vogla. Dy koordinatorët alternativisht lehtësojnë seancat WANDA. Seanca e parë lehtësohet nga njëri prej koordinatorëve, takimi i rradhës nga tjetri, etj. Lehtësuesi që nuk lehtëson mund të marrë rolin e vëzhguesit, të plotësojë raportet, etj. Është e rëndësishme që, pas çdo seance, lehtësuesit të ndajnë këndvështrimet e tyre mbi atë që u diskutua.



*Kolegu im dhe unë alternuam rolet gjatë lehtësimit. Gjithnjë njëri prej nesh ishte vëzhguesi dhe bënte ndërhyrje okasionale, ndërsa tjetri lehtësonte. Për ne, kjo qasje funksionoi mirë dhe ishte efektive. Na dha mundësinë të mësonim, të ndihmonim njëri-tjetrin. Pas çdo takimi, reflektonim mbi të dhe diskutonim momentet e vështira në detaje. I jepnim feedback njëri-tjetrit (Republika Çeke).*

#### Bashkim lehtësuesish

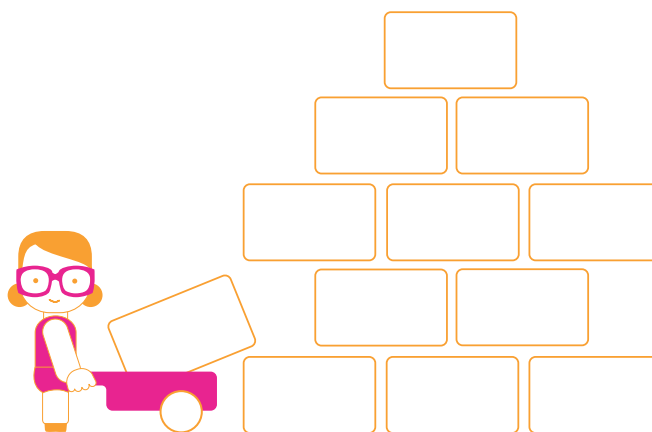
-Dy lehtësues të “rinj” vendosin të punojnë së bashku në mënyrë që të ndihen më të mbështetur gjatë seancave. Mund të zgjedhin të organizohen njëllor si në rastin I .

-Dy lehtësues vendosin të lehtësojnë së bashku çdo seancë, duke u shkëmbyer pas çdo faze. Kjo strategji mund ta mbajë atmosferën më të “gjallë”, por gjithashtu mund të ketë gracka: secili lehtësues ka stilin e tij/saj, dhe shkëmbimi gjatë seancave mund të çorientojë edhe grupin edhe lehtësuesit. Nëse dëshironi të provoni këtë opsion, bëni marrëveshje të qarta mbi, cili do të marrë rolin dhe ekzaktësisht kur gjatë seancës.

## 6 KAPITULLI VI - ANALIZAT VLERËSUESE TË PRAKTIKAVE

Elementët kyç të WANDA-s

Procesi i analizave vlerësuese bazohet në një numër elementësh kyç që do t'i gjeni më poshtë.



### 6.1 Grup reflektimi

WANDA është një mënyrë për të vlerësuar praktikatat pedagogjike dhe reflektimin në grup. Nisur nga praktikatat, reflektimi në grup mbështet lidhjen midis asaj që mendojmë/duam dhe asaj që bëjmë, i bën eksplicite kuptimet tona implicite dhe ndihmon procesin e negociimit në një mënyrë demokratike. Kjo çon në një koherencë më të madhe në punën tonë, përmes përmirësimit të cilësisë.

Mund të reflektohet para, gjatë ose pas një veprimi. Kjo e fundit është ajo që ndodh në analizën vlerësuese. Kjo lejon të lidhen termat e shkurtër (situatat që kanë ndodhur tani) me ato afatgjata (si e shohim punën tonë? Për çfarë qëndrojmë? Çfarë na shtyn?).

Në këtë qasje, cilësia shihet si një çështje komplekse, duke qenë se:

- rritja e diversitetit në shoqëritë tona kërkon praktikantë/mësues, të cilët nuk i shohin veprimet dhe këndvështrimet e tyre si absolute. Profesionistët mundohen të lidhin perspektivat e ndryshme në punën e tyre dhe mundohen të gjejnë negociimin në praktikatat e tyre;

- praktika profesionale është një vlerë e shtuar. Bazohet në konceptet si përfshirja, vlerësimi, kujdesi, ndjenja dhe përgjegjësisë sociale;
- profesionisti mund të mendojë në mënyrë kritike mbi veprimet e tij. Ai/ajo është një “kërkues” i jetës së përditshme që guxon të ngrejë pyetje mbi supozimet dhe atë çfarë duket në lidhje me praktikën e tij/saj.

## 6.2 Vlerësimi së bashku

---

Analiza vlerësuese vlerëson praktikën në mënyrë kritike, por të respektueshme. Pjesëmarrësit, por edhe njerëzit e përfshirë në rastet (fëmijët, prindërit,...), përjasen me respekt për perspektivat e tyre.

---

Pas një pyetjeje të një prindi apo një lloj sjellje të një fëmije, ka gjithnjë një qëllim pozitiv të një qenie njerëzore, dhe është e rëndësishme të zbulohen nevojat e nënkuptuara të këtij prindi apo fëmije në vend që të gjykohej pyetja apo sjellja.

**Përmes WANDA-s, pjesëmarrësit rritin aftësinë e tyre empatike dhe vlerësimin për tjetrin.**

Kjo kompetencë ndihmon pjesëmarrësit/mësuesit/asistentët të interpretojnë punën e tyre në mënyrë më kritike. WANDA ndihmon në gjetjen e motivimit në punë dhe kjo mund të shërbejë si katalizator ndryshimi. Nëse shpesh fokusoheni në aspektet pozitive, pjesëmarrësit do të adoptojnë të njëjtën qasje. Duke përdorur analizën vlerësuese në një situatë problematike mund të ndihmojë në gjetjen e zgjidhjeve të mundshme. Së bashku me pjesëmarrësit, shikoni si mund të forconi këta elementë dhe t'i aplikoni ato në situata të tjera.

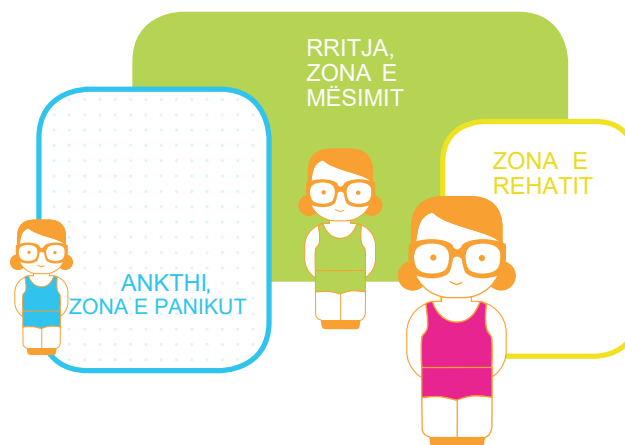
## 6.3 Mësimi i thelluar së bashku

---

Mësimi i thelluar së bashku

Mësimi i thelluar zë vend mes zonës së komfortit dhe frikës nga e pasigurta (shikoni figurën më poshtë). Në zonën e komfortit

(njerëzit ndihen të sigurt dhe të qetë) dhe në zonën e panikut (njerëzit ndihen shumë të frikësuar për të lëvizur dhe janë të paralizuar) mësimi i thelluar nuk ndodh.



Në analizën vlerësuese, shikojmë për balancën midis të dyjave. Provoni të vendosni një grup në “krizë”, por në një mënyrë konstruktive. Sfidoni pjesëmarrësit pa i vendosur vazhdimisht në ankth ata. Ftojini ata të lënë rrugën e mëparshme dhe të shihni së bashku për kuptime dhe veprime të mundshme alternative. Në mënyrë që të kjo ndodhë, mendoni për mjedisin e sigurt, në të cilin pjesëmarrësit janë të lirë të flasnin dhe të tregojnë vulnerabilitetin e tyre

## 6.4 Ndërtimi i dijes dhe i praktikës së bashku

Duke mbledhur pikëpamje të ndryshme mbi të njëjtën situatë, krijojmë një të tillë klimë intersubjektiviteti në të cilën pikëpamje të ndryshme subjektive ndërveprojnë me njëra-tjetrën. Negocimi mes këtyre perspektivave çon në dije dhe praktika të reja. Kjo krijon hapjen ndaj ndryshimit në kuadrin profesional, në skuadër, në organizatë dhe në shoqërinë lokale.

## 7 KAPITULLI VII - IDENTITETI WANDA

WANDA është një mënyrë për të reflektuar në grup, sigurisht ka dhe metoda të tjera për të bërë këtë. Emri që i vendos metodës që përdor nuk është gjëja më e rëndësishme. Ajo që është e rëndësishme është të dallosh se reflektimi është i nevojshëm për të përmirësuar cilësinë, dhe të gesh një mënyrë konkrete për ta bërë këtë.

Megjithatë, mund të jetë e dobishme të qartësohet se çfarë vendi ka WANDA brenda “familjes” së metodave të reflektimit, çfarë mund të quhet WANDA dhe çfarë jo, çfarë lloj marrëdhëniesh ka kjo metodë me qasjet e tjera. Ja përse do të fokusohemi te identiteti, kufijtë dhe mundësitë e WANDA-s në këtë seksion.

### 7.1 WANDA në kontekste të ndryshme

WANDA është një metodë mjaftueshmërisht e hapur për t'u adoptuar në kontekste të ndryshme në vende të ndryshme, por metoda duhet të vlerësohet dhe të përshtatet kundrejt nevojave/historisë/sfidave specifike të kontekstit.



*Gjatë një prej trajnimeve të Wanda, në mesin e pjesëmarrësve u shfaq një diskutim interesant duke filluar nga kjo pyetje: 'A mund të punojë Wanda në shoqëritë jo demokratike?' (Hungary)*

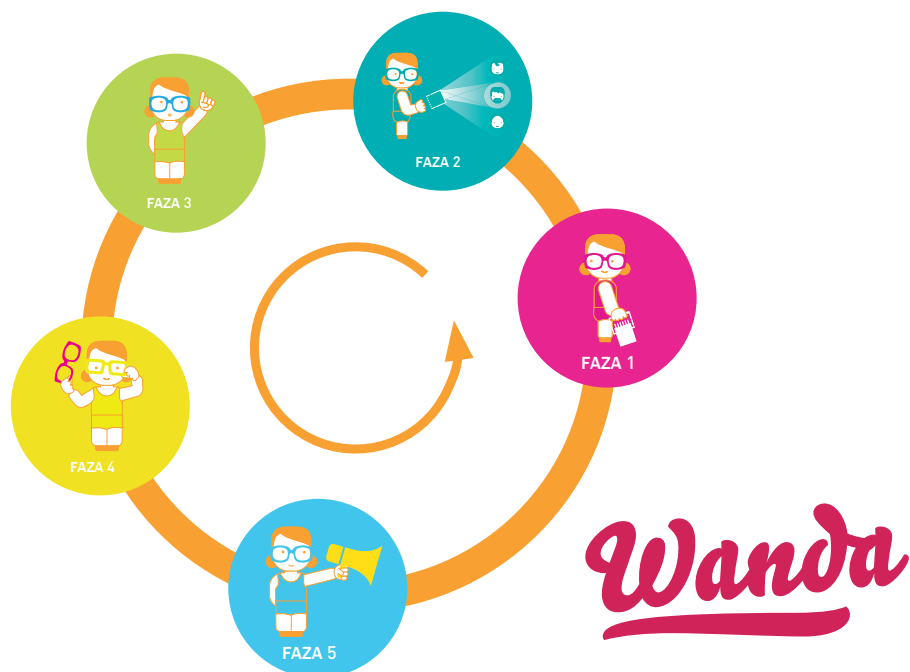
Mënyra sesi një shoqëri funksionon, ndikon organizatat, skuadrat, individët por e kundërta është gjithashtu e vërtetë: individët dhe skuadrat mund të influencojnë organizatën dhe organizatat mund të influencojnë shoqëritë. WANDA mund të jetë një copëz e vogël e një puzzle-i të madh dhe mund të mbështetë vlerat demokratike, duke promovuar grupe reflektimi. Megjithatë, kini parasysh se WANDA nuk është e përshtatshme në organizatat shumë hierarkike dhe strikte që nuk janë të gatshme të shohin praktikatat e tyre në mënyrë kritike.

## 7.2 Identiteti i WANDA-s

### Çfarë është WANDA?

WANDA është një metodë që mund të vendoset brenda qasjes së një grupi reflektimi që ka për qëllim të punojë mbi zhvillimin profesional, në mënyrë që të rritë cilësinë e institucionit dhe mjedisit që punon me njerëz (fëmijë, prindër, adoleshentë, njerëz me nevoja të veçanta etj.). Është një metodë që ndan filozofinë e metodave të tjera, si metoda Balint, Analyse de pratiques (analizën e praktikave), etj. Kjo do të thotë se WANDA nuk është patjetër e vetmja mënyrë që promovon cilësinë përmes grupeve të reflektimit. Është një mënyrë specifike e shkëmbimeve, që ka si aspekt pozitiv të sjellë reflektimin në praktikë me ndihmën e fazave specifike që mbështetin grupin dhe individët në:

1. rritjen e vlerësimit dhe të respektit kundrejt fëmijëve, prindërve, komunitetit, kolegëve dhe vetes;
2. qëndrimin e pyetjeve të tyre përpara se të jepen në përgjigje specifike (duke i lejuar vetes të jemi në "krizë" përpara se të gjejmë zgjidhjen);
3. reflektimin në një mënyrë të kontekstualizuar (specifikisht përmes fazës së bërjes së pyetjeve);
4. fokusimin në këndvështrime të ndryshme mbi të njëjtën situatë;
5. gjetjen e një këshille domethënëse lidhur me situatën specifike, duke konsideruar pyetjen për mësimin e kontribuesit dhe pikëpamjet e ndryshme të njerëzve të përfshirë.



WANDA është një proces thelbësor ku fillojmë nga një situatë specifike, analizën dhe dekonstruktimin e saj, më pas i kthehemi situatës për të gjetur mënyra të mundshme për ta rindërtuar atë. Është një metodë që lidh reflektimin dhe veprimin në mënyrë rrethore: grupi reflekton mbi veprimet e tij - reflektimi eventualisht ndryshon veprimet e ardhshme - grupi reflekton përsëri mbi ndryshimet etj., në një proces të pafundëm.

#### Çfarë nuk është WANDA?

WANDA nuk është një metodë “me bazë zgjidhëse” që shikon për përgjigjen e “saktë” për problemin, por nuk është as një terapi grupi. Nuk bën fjalë për jetën personale të pjesëmarrësve, por për zhvillimin profesional. Çështjet personale mund të dalin në pah gjatë seancave dhe po ashtu mund të shkaktohen procese terapeutike. Megjithatë, ky është një efekt anësor dhe jo qëllimi i WANDA-s, e cila është një metodë rrethore që nis nga një rast konkret në mënyrë që të reflektohet mbi to në grup.

## Mundohuni të ktheheni në gjendjen konkrete të rastit dhe të përpiqeni të përqëndroheni në çështjet profesionale.

Nëse gjatë një seance, ndiheni si lehtësues që kufiri i terapisë mund të kalohet, mundohuni të ktheheni mbrapa te situata konkrete e rastit dhe fokusohuni në çështjet profesionale. Pas seancës, mund të bëni një takim individual me personin e përfshirë për të folur mbi atë që ndodhi: jo çdo gjë mund të jetë pjesë e një seance WANDA, por nëse ndjeni se diçka delikate që po ndodh dhe disa ndjenja mund të jenë lënduar, mos e lini të kalojë dhe flisni për të individualisht pas seancës.

Kjo do të thotë gjithashtu se WANDA është një metodë që duhet të përdoret me skuadra profesionistësh dhe jo me fëmijë apo prindër. Në këtë rast, një seancë WANDA që ngecet në një situatë mund të kthehet në diçka shumë personale dhe të nxjerrë në pah çështje më të thella shumë të afërta me terapinë. Me familjet dhe fëmijët, momentet e reflektimit në grup janë sigurisht një mundësi, por ka qasje më të përshtatshme sesa WANDA për këtë.

Kini parasysh se WANDA është vetëm një pjesëz e puzzle-it. Është e rëndësishme të rritet cilësia, por nuk mund të jetë gjithçka dhe nuk mund të përdoret me këdo. Nevojitet një kohë specifike, hapësirë dhe grup i shenjuar.

#### Për kë është i drejtuar WANDA?

- Për gjithë profesionistët që punojnë me njerëz (profesionistë që kanë mandatin të punojnë me njerëz).
- Për studentë që do të punojnë dhe që kanë eksperiencë praktikash.



#### Për kë nuk është WANDA?

- Fëmijët.
- Prindërit.
- Më në përgjithësi, njerëzit që nuk kanë një mandat për të punuar me njerëz.

### 7.3 Komuniteti/familja e WANDA-s



WANDA është pjesë e familjes së grupit të metodave të reflektimit në grup. Duke lexuar këtë manual, mund të vini re disa elemente/kritere specifike që e bëjnë WANDA-n *Wanda* ajo që është.

#### WANDA:

- është një formë reflektimi në grup;
- është një proces të qartë dhe të strukturuar;
- nisët nga një punë konkrete e lidhur me raste të caktuara; • që kontekstualizohet dhe vendos pikëpyetje nga pikëpamje të ndryshme;
- rrënjoset mbi një qasje mirënjohje;
- udhëhiqet nga lehtësuesi;
- ka për qëllim mbështetjen për zhvillimin profesional; • një proces i vazhdueshëm.

Wanda ka lidhje dhe dallime me qasjet e mëposhtme:



#### Mentorimi

Një mentor është një person me më shumë eksperiencë, që udhëzon dikë që ka më pak eksperiencë. Ai ose ajo ka cilësi që i bëjnë thirrje sensibilitetit dhe objektivave profesionale të individëve, aftësive, ekspertizës apo vizioneve të përbashkëta. Individët “merren në krahët” e mentorëve. Mentori jep këshilla personale, bazuar në dijen dhe eksperiencën e tij. Ai/ajo ndihmon të tjerët të arrijnë qëllimet profesionale dhe të ndërtojnë një rrjet. Kjo marrëdhënie mund të jetë e vazhdueshme dhe një pikë reference gjatë zhvillimit profesional të individëve.



#### Trajnimi

Trajneri është dikush që dëshiron të përmirësojë performancën individuale apo të skuadrës përmes drejtimit dhe instruksioneve. Zakonisht trajnimi përfshin një person të jashtëm apo ekspert, të cilit i kërkohet një çështje e veçantë. Çelësi i trajnimit është fokusi i qëllimit dhe vizioni i dikujt. Kjo mund të jetë edhe profesionale edhe personale. Trajnuesi i bën thirrje forcës dhe përgjegjësisë së dikujt dhe stimulon zhvillimin e cilësive dhe talenteve individuale të dikujt.



#### Mbikqyrja

Mbikqyrja shërben si një funksion edukativ dhe mbështetës. Është një mundësi për t'u rritur profesionalisht dhe për të përfituar ekspertizë të mëtejshme.

Mbikqyrja i lejon dikujt të mësojë nga eksperiencia e tij/saj profesionale. Momentet e mbikqyrjes lehtësohen nga një ekspert në këtë çështje. Ato mund të jenë me bazë individuale ose në grup. Kur ndodh në grup, njerëzit me pyetje të ngjashme bashkohen së bashku, duke sjellë rastet e tyre profesionale dhe duke mësuar nga njëri-tjetri. Për më tepër, mbikqyrësi shton një kuadër teorik që ndihmon në eksplorimin e rasteve më në thellësi.

sh

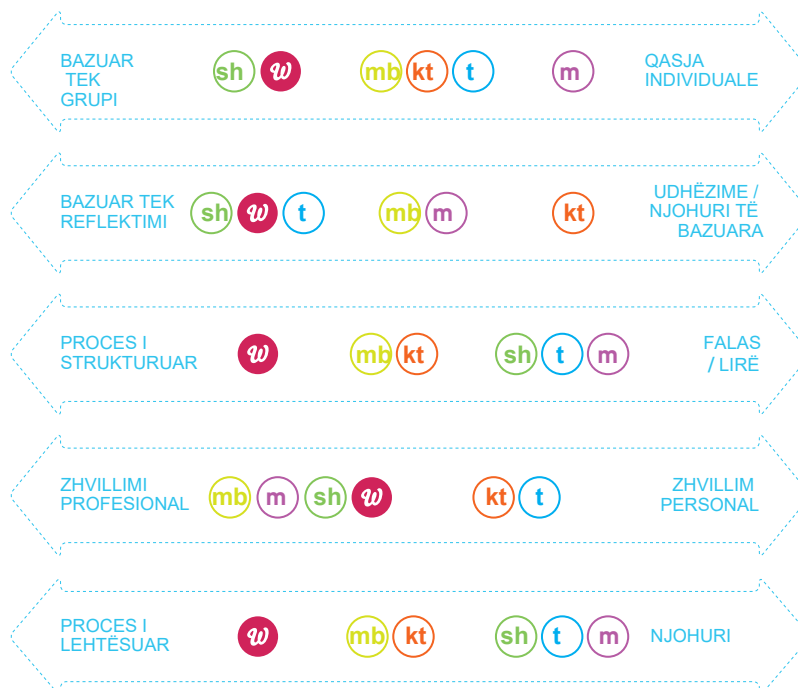
#### Shkëmbimet (e udhëhequra)

Momentet e shkëmbimeve janë të ngjashme me ato të mbikqyrjes, por nuk zhvillohen asnjëherë në një nivel individual. Njerëzit me pyetje dhe me funksione të ngjashme bashkohen për të diskutuar eksperiencat profesionale. Ata shkëmbejnë njohuri dhe dije personale. Momentet “transparente” të shkëmbimeve ndodhin pa një lehtësues (të jashtëm), pjesëmarrësit bashkohen vetvetiu, vullnetarisht dhe zgjedhin mënyrën e tyre të punës. Kur momentet e shkëmbimeve janë të udhëhequra nga një lehtësues, e quajmë “shkëmbime të udhëhequra”. Për t’i qëndruar besnik natyrës së shkëmbimeve, kontributi i lehtësues është tërësisht i orientuar nga procesi. Ai apo ajo nuk nxjerr një input teorik.

kt

#### Kurse – trajnimi

Momentet e trajnimeve fokusohen në subjekte specifike. Eksperti/instruktori/trajnesi me dijen e tij/saj ka një rol qendror. Ai/ajo synon të arrijë rezultate mësimore të paracaktuara. Tajnimi mund të jetë i bazuar në grup ose individual dhe metodat e përdorura variojnë nga mësimore në ndërvepruese.





WANDA është një metodë shumë me vlerë për nga struktura e saj, por unë e gjej me vlerë kombinimin e disa metodave në mënyrë që të aplikohet metoda më e përshtatshme për problemin që prezantohet. Ndonjëherë është WANDA, herë të tjera një trajnim mbi një çështje specifike është më i përshtatshëm (Republika Çeke).

## 7.4 Nivelet e WANDA-s

WANDA është një metodë që nis nga shembujt e praktikës në mënyrë që të reflektojë mbi to në një mënyrë konstruktive (analiza vlerësuese e praktikave). Nga kjo perspektivë nga poshtë-lart, vlerat dhe parimet që dalin në pah nga momentet e reflektimit sillen nga vetë grupi, i cili diskuton çfarë është e rëndësishme për pjesëmarrësit gjatë seancave. Në këtë mënyrë, WANDA bëhet një metodë e hapur dhe kritike, në të cilën pjesëmarrësit janë pronarët e rrugëtimit të tyre të rritjes.

**Nëse një drejtues ju kërkon të përdorni WANDA-n për një projekt specifik, p.sh., një projekt mbi përfshirjen, fillimisht pyeteni atë përse dëshiron të bëjë këtë, cili është synimi i fshehtë. Më pas reflektoni mbi kuptimin e përfshirjes, në mënyrë që ta ngushtoni sa më shumë atë.**

Kjo është arsyeja pse, kur përdoret WANDA në një kuadër specifik, do duhet të jemi të vetëdijshëm për atë që po bëjmë: nëse i kemi dhënë grupit këtë kuadër, mund t'i çojë diskutimet në një drejtim specifik, në vend që t'u japë pjesëmarrësve mundësinë të shprehin opinionet dhe ndjenjat e tyre. Nga ana tjetër, kemi gjithnjë një kuadër pak a shumë eksplicit që udhëheq punën tonë të përditshme. WANDA është një proces që mund të ndihmojë për të qenë të vetëdijshëm dhe të pyesim mbi të.

WANDA çon në reflektimin kritik dhe kjo i mundëson pjesëmarrësit të dekonstruktojnë dijen/profesionalizmin e tyre dhe të reflektojnë mbi të. Kjo do të thotë se, kur përdoret WANDA në një kuadër specifik, duhet të jemi të vetëdijshëm për faktin se ky kuadër mund të vendoset në pikëpyetje në mënyrë reflektive. Kjo është diçka pozitive që mbështet rritjen e profesionistëve, duke stimuluar praktikuesit/mësuesit në mendimin e tyre kritik.



Veç kësaj, duke bërë WANDA mund të bëhet më e qartë se pjesëmarrësit nuk njohin realisht apo “praktikojnë” elementët kyçe të kuadrit me të cilin supozohet të punojnë. Duke njohur dhe pranuar këtë “hendek” mundet për shembull të tregohet se trajnimet për kuadrin janë të nevojshme dhe të dëshirueshme, dhe se kjo është diçka me të cilën duhet bërë ballë krahas WANDA-s, jo me WANDA.



*Gjatë një seance WANDA, roli i prindërve në pritjen e përditshme është i diskutueshëm. Lehtësuesi, i cili është edhe koordinator, vërejtji se pjesëmarrësit kishin mendime të ndryshme që nganjëherë ndryshonin nga vizioni i përfshirjes së prindërve. Në takimin e radhës së ekipit (nuk duhet të ngatërrohet me një seancë!), "Diskutoni dhe zhvilloni përfshirjen e prindërve" ishte vendosur në rendin e ditës (Belgjikë).*

## 7.5 Një sistem që punon drejt përmirësimit të cilësisë

Qëllimi final i analizës vlerësuese është të përmirësojë cilësinë e shërbimeve për fëmijët dhe familjet. Momentet reflektive ndihmojnë individët dhe grupet të shohin ndryshimet mes përshkrimit dhe interpretimit (Di Giandomenico et al., 2011), për të rritur kompetencat e tyre empatike, për të rifituar motivimin në punën e tyre, që të shikojnë praktikën e tyre me një “sjellje hulumtuese”.

Në mënyrë që të bëhet kjo, nevojitet një sistem kompetent (Urban et al., 2011; Vandenbroeck et al., 2016), në të cilin demokracia ndërtohet përmes përjetimit të saj në jetën e përditshme dhe gjithashtu falë momenteve

reflektive që u lejojnë njerëzve të ndajnë histori dhe këndvështrime të ndryshme. Sikurse ka thënë Peter Moss (2012), "një sistem kompetent nuk është i mundur nëse dëgjohet vetëm një histori".

Politikat dhe lehtësirat janë të përkushtuara të sigurojnë që stafet të ftohen vazhdimisht në ngritjen e pyetjeve, duke pasuruar dhe rinovuar edukimin e tyre apo praktikatat e tyre socio-pedagogjike.

## Referencat

- Bove, C. (2009). *Ricerca educativa e formazione. Contaminazioni metodologiche*. Milano: Franco Angeli.
- Brajković, S. (2014). *Professional Learning Communities*. Leiden: ISSA.
- Children in Europe. (2012). *Valuing the work: a 0-6 profession and parity with school teachers*. Children in Europe.
- Cooperrider, D.L. (2003). *Appreciative Inquiry Handbook*. Brunswick: Crown Custom Publishing.
- DECET, & ISSA. (2011). *Diversity and social inclusion. An exploration of competences for occupations with young children*, DECET-ISSA.
- Di Giandomenico, I., Musatti, T., Picchio, M. (2011). *Analizzare la qualità dell'esperienza quotidiana dei bambini nei servizi educativi per l'infanzia: la documentazione scritta*, in *Guida Metodologica Erato. Accogliere la diversità nei servizi educativi per l'infanzia (0-6 anni)*. Analizzare, valutare, innovare. Coordinato dall'EADAP. Parma: Spaggiari.
- European Commission (2013). *Commission recommendation. Investing in children: Breaking the cycle of disadvantage*. Brussels: European Commission.
- European Commission Thematic Group on ECEC Quality (2014). *European Quality Framework: research evidence*. Document presented at the Conference of the Greek EU Presidency in Athens (19-20 June 2014).
- Favre, D. (2004). *Quelques réflexions de formateur sur l'analyse des pratiques professionnelles en secteur petite enfance*. In D. Fablet (Ed.), *Professionnel(le)s de la petite enfance et analyse de pratiques*, pp. 17-38. Paris: L' Harmattan.
- ISSA. (2009a). *Competent Educators of the 21st Century: Principles of Quality Pedagogy*. <http://www.issa.nl/sites/default/files/Quality-Principles-final-WEB.pdf>
- ISSA. (2009b). *Putting knowledge into practice*. <http://www.issa.nl/content/quality-resource-pack>
- ISSA. (2009c). *Quality Resource Pack*. <http://www.issa.nl/content/quality-resource-pack>
- ISSA. (2015). *The Road to Quality. Strengthening Professionalism in Early Childhood Education and Care Systems by using ISSA's Quality Resource Pack*. Leiden: ISSA.
- Mantovani, S., Gattico, E. (Ed.) (1998), *La ricerca sul campo in educazione. I metodi qualitativi*. Milano: Mondadori.
- Moss, P. (2009). *There are alternatives! Market and democratic experimentalism in early childhood education and care*. Bernard Van Leer Foundation.

Moss, P. (2012). *Experimenters, critical thinkers and democrats: The Role of educators in a world of conflicting alternatives*. Opatija: Keynote International Congress

ISSA-DECET. Retrieved September 2013, from <http://issa-decet2012.com.hr/followup.php>.

Oberhuemer, P. (2005). Conceptualising the Early Childhood Pedagogue: Policy Approaches and Issue of Professionalism. *European Early Childhood Education Research Journal*, 13(1), 5-16

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2006). *Starting Strong II: Early Childhood Education and Care*. Paris: OECD.

Peeters, J. (2008). *The construction of a new profession. A European perspective on professionalism in Early Childhood Education and Care*. Amsterdam: SWP Publishers.

Peeters J. & Sharmahd N. (2014). Professional development for ECEC practitioners with responsibilities for children at risk: which competences and in-service training are needed?, *European Early Childhood Education Research Journal*, 22:3, 412-424, DOI:10.1080/1350293X.2014.912903

Peeters, J., Cameron, C., Lazzari, A., Peleman, B., Budginaite, I., Hauari, H., & Siarova, H. (2015). *Impact of continuous professional development and working conditions of early childhood education and care practitioners on quality, staff-child interactions and children's outcomes: A systematic synthesis of research evidence*. Gent: VBJK.

Schön, D. (1983). *The reflective practitioner. How professionals think in action*. London: Basic Books.

Tobin, J. J., Mantovani, S., & Bove, C. (2010). *Methodological issues in video-based research on immigrant children and parents in early childhood settings*. In L. Mortari (Ed.), *Phenomenology and human science research today*. Bucharest: Zeta Books, 204-225.

Unicef Innocenti Research Centre. (2008). *Report Card 8. The childcare transition*. Florence: Unicef Innocenti Research Centre.

Urban, M., Vandenbroeck, M., Peeters, J., Lazzari, A., & Van Laere, K. (2011). *Competence Requirements in Early Childhood Education and Care. CoRe Final Report*. Brussels: European Commission.

Urban, M., Vandenbroeck, M., Van Laere, K., Lazzari, A., & Peeters, J. (2012). *Towards competent systems in early childhood education and care: Implications for policy and practice*. *European Journal of Education*, 47(4), 508-526.

Vandenbroeck, M., Urban, M., Peeters, J. (Ed.) (2016). *Pathways to professionalism in ECEC*. New York, London: Routledge.

Van Laere, K., Cauwels, V., Frederickx, K., De Schepper, B. (2012). *WA = WANDA? Hoe waarderende praktijkanalyse een meerwaarde is voor kinderopvang*. Tijdschrift voor Welzijnswerk, 36-328.

WA = Wanda (2012) *Handleiding voor de begeleider*. Gent: Arteveldehogeschool.

## Mirënjohje

Falënderimet tona shkojnë te të gjitha organizatat, lehtësuesit, punonjësit e përfshirë në projektet që e kanë bërë këtë manual të mundshëm:

Arijs Luc (IBO Mandala Stad Gent), Baelen Sacha (Pedagogisch Centrum [Pedagogic Centre] Wagenschot Eke-Nazareth, Boullu Véronique (ESSSE Lyon), Bléton-Martin Claire (ESSSE Lyon), Bulcaen Hilde (Sint-Lievenspoort Gent), Camps Tanja (Kiko vzw Turnhout), Cassiman Sonja (Elmer vzw Brussel), Coetsier Anne (SERR Gent), Colombie Ann (IBO Jojo Stad Gent), Commeyne Betty (Elmer vzw Brussel), De Keyser Trees (Pedagogisch Centrum Wagenschot Eke-Nazareth), De Kimpe Chris (Pedagogische Begeleidingsdienst [Pedagogic Counseling Service] Stad Gent), De Laender Jessie (Sint-Lievenspoort – Gent), De Raedemaeker Geert (Erasmushogeschool Brussel, bacheloropleiding [BA degree course Erasmus University College] Pedagogie van het jonge kind [Pedagogy of the young child]), De Smul Ann (Onthaalouderacademie/VSPW Gent), De Veuster [Childminder academy] Mieke (Landelijke kinderopvang [National Childcare Services]), Debodt Betty (Sint-Augustinus Aalst), Debruyckere Griet (Cego-Voorzet-Komma - Centrum voor Ervaringsgericht Onderwijs [Center for Experiential Education] Leuven), Depuydt Annelies (Arteveldehogeschool Gent, bacheloropleiding Kleuteronderwijs [Artevelde University College BA training course for pre-school Education], Favre Didier (Psychosociologue, Formateur-consultant Parijs), Govaert Katleen (Arteveldehogeschool Gent, bacheloropleiding Pedagogie van het jonge kind), Kuipers Ellie (VCOK vzw, Vormingscentrum Opvoeding en Kinderopvang Gent), Lambrechts Anne (Elmer vzw Brussel), Lambrechts Ilse (VMSG, Antwerpen), Machtelinx Ann (VSPW Gent), Maenhout Els (Zorggroep H. Hart vzw Kortrijk), Maenhout Tim (kinderdagverblijf St. Jozef Wetteren), Mallevat Dominique (ESSSE Lyon), Martens Veerle (Arteveldehogeschool Gent, bacheloropleiding Kleuteronderwijs [Artevelde University College BA training course for pre-school Education]), Favre Didier (Psychosociologue, Lyon), Reynaert Katrien (De Tierlantuin Stad Gent), Roelandt Annelies (VCOK vzw, Vormingscentrum voor Opvoeding en Kinderopvang Gent), Rogiest Katrien, Rombaut Ann (P.U.K. Kallo), Romel Martine (Dienst voor Onthaalouders [Service for Childminders] Roeselare), Ruelens Ellen (Okidomobiel Stekelbees Antwerpen), Serroels Griet (CKO Klein Duimpje Torhout), Smets Kim (Vesaliusinstituut Oostende), Staut Pol (VSPW, Balans), Van Daele Annelivia (Dienst voor Onthaalgezinnen De Blauwe Lelie Brugge), Van den Bussche Els (VSPW Gent), Van Limbergen Ann (Sint-Augustinus Aalst), Van Sever Sigrid (KAV Kinderopvang), Van Vlasselaer Evelien (Kind & Gezin, kinderrechten en diversiteit), Onderzoek en dienstverlening), Vanderhaegen Isabelle (kinderdagverblijf De Blauwe Lelie Brugge), Vernieuwe Lies (VMSG Dienst voor Onthaalouders Brugge), Vivez Gudrun (Sint-Augustinus Aalst), Werbrouck Lien (Karel De Grote-hogeschool Antwerpen, bacheloropleiding [BA degree course] Pedagogie van het jonge kind [Pedagogy of the young child]). Adorján Emese (EMET Hungary), Baranja Samanta (Pedagoški inštitut [Educational Research institute - Slovenia]), Bilac Sanja (Primary school Spinut, Zagreb - Croatia), Bordás-Tóth Éva (Partners Hungary Foundation), Brajkovic Sanja (Open Academy Step by Step - Croatia), Buric Helena (Preschool Spansko, Zagreb - Croatia), Hungary Covic Judit (VMKASZK- Táncsics M. Mg. SZKI – Hungary), Deák Éva (Partners Hungary Foundation), Domazet Jadranka (Education and Teacher Training Agency – Croatia), Hungary Dr. Mályiné Rubé Katalin (MET Hungary), Eržen Maša Vrtec (Idrija Slovenia), Farkas Hermina (Szersa Okt. Központ Hungary), Gazdig Róbert (Wesley Kincsei Általános Iskola és Gimn – Hungary), Hámori Péterné (Karrier Műhely – Hungary), Horváthné Valkó Szilvia (Nytott Ajtó Baptista Iskola – Hungary), Ionescu Mihaela (ISSA), Jager Jerneja (Pedagoški inštitut - Educational Research institute – Slovenia), Jestřábová Radka (translator Czech Republic), Croatia Jovanovic Jadranka (Preschool Dr. Andrije Mohorovicica, Matulji – Croatia), Kárász Eszter (Szersa Okt. Központ – Hungary), Kargerová Jana (Step by Step Czech Republic), Károlyi Júlia (Pressley Ridge Mo. Alapítvány – Hungary), Komadina Masa (Open Academy Step by Step Croatia), Králová Olga (ZŠ Kunratice Praha – Czech Republic), Krčmářová Tereza (Charles University PF - Czech Republic), Kukity Krisztina (Partners Hungary Foundation - Hungary), Literová Marketa (Step by Step Czech Republic), Marjanovic Vesna (Primary school Samobor - Croatia), Michlová Marie (Step by Step Czech Republic), Nagy Roland (VM



KASZK - Hungary), Nives Milinovic (Open Academy Step by Step Croatia), Novak Urša (Pedagoški inštitut - Educational Research Institute - Slovenia), Novak Bernarda (Primary school Ivana Novaka, Macinec - Croatia), Pasáková Iveta (Step by Step Czech Republic), Perhoc Vesna (Primary school Ivana Novaka, Macinec - Croatia), Radicsné Szerencsés (Terézia Kiskőrösi EGYMI - Hungary), Režek Mateja (Pedagoški inštitut - Educational Research Institute - Slovenia), Roubová Diana (MŠ Raduška - Czech Republic), Sebestyén Ágnes (FETA - Hungary), Škarič Jasna (Vrtec Polhov Gradec - Slovenia), Tomljanović Jadranka Eda (Primary school Rijeka, Rijeka - Croatia), Turková Kateřina (Step by Step Czech Republic), Varat Dragica (Primary school Vladimira Vidrica, Kutina - Croatia), Veres Szilvia (Varga Márton SZKI - Hungary), Vígváry Andrea (VMKASZK-Szepesi I. Mg. SZKI - Hungary), Vybíralová Pavla (Step by Step Czech Republic), Wagner János (Partners Hungary Foundation - Hungary), Žavbi Alenka (Vrtci Brezovica - Slovenia), Zokalj Gabriela (Primary school Bogumila Tonija, Samobor - Croatia)

Një falënderim i veçantë për kolegët tanë francezë, të cilët ndanë me ne ekspertizën e tyre teorike dhe praktike në lidhje me Analyse de pratique: Myriam Mony, Véronique Boullu, Claire Bleton-Martin, Dominique Malleval, Bernard Pueyo from the Institute of Lyon 'ESSSE' and Didier Favre, Psychologue and consultant-trainer in Paris.

**Gjithashtu to** Chris De Kimpe, Vicky Cauwels, Jan Peeters, Caroline Detavernier, Mihaela Ionescu, Katrien Van Laere for the feedback on this Manual.

**Dhe autorëve të manualit holandez Wanda:**

Vicky Cauwels, Brecht De Schepper, Barbara Devos, Karoline Frederickx, Liesbeth Kersjes, Tim Vanden Hende, Katrien Van Laere (project team Wanda)  
Caroline Detavernier, Jan Peeters, Erwin Van den Broeck (steering group Wanda)

**Autorët e manualit:**

Brecht De Schepper, Brecht Peleman, Nima Sharmahd, Sofie Vastmans

Për më shumë informacion dhe referenca burimore: [www.wanda.community](http://www.wanda.community) / +32 (0)9 234 88 00





