

MANUALI PËR LIDERSHIPIN E TË RINJVE

Projekti:

**“CONNECTED: BUILDING
BRIDGES, CREATING FUTURES”**

British Council Albania dhe
Agjencia Kombëtare e Rinisë

**Projekti “ConnectED: Building Bridges, Creating Futures” British
Council Albania dhe Agjencia Kombëtare e Rinisë**

Manuali për Lidershipin e të Rinjve

Mirë se vini, të dashur të rinj! Sot filloni një udhëtim të veçantë që do të zgjerojë horizontet tuaja dhe do të zgjojë liderin që jeton brenda jush. Ky manual nuk është thjesht një libër – është çelësi për t’ju ndihmuar të shndërroni potencialin tuaj në fuqi të vërtetë! Qëllimi i tij është t’ju udhëheqë në çdo hap, duke ju dhënë njohuritë, motivimin dhe mjetet praktike për të zhvilluar aftësitë e lidershipit dhe për t’u përgatitur për sfidat e së ardhmes.

Në zemër të këtij manuali qëndrojnë motivimi, frymëzimi dhe eksplorimi i aspekteve më të rëndësishme të lidershipit. Faqe pas faqe, do të zbuloni strategji dhe ide që do t’ju ndihmojnë të bëheni liderë të vërtetë – të vetëdijshëm, të guximshëm dhe të përkushtuar për të sjellë ndryshim pozitiv në çdo fushë ku veproni. Lidershipi nuk është vetëm një titull apo detyrë; ai është një mënyrë jetese e bazuar në pasionin për të drejtuar me përgjegjësi dhe për të frymëzuar të tjerët rreth jush.

Qëllimi ynë është t’ju pajisim me çdo mjet të nevojshëm për t’u përfshirë në aktivitete, projekte dhe role udhëheqëse që do t’ju bëjnë kontribues të vërtetë dhe të vlefshëm për komunitetet ku jetoni.

Mos harroni: liderët nuk lindin, ata krijohen. Dhe ky manual është hapi i parë për të ndërtuar një rrugë të mbushur me pasion, vendosmëri dhe ndikim të vërtetë. Çdo hap që ndërmerrni drejt lidershipit është një hap më afër për të lënë gjurmën tuaj. Ejani të ndërtojmë së bashku një të ardhme më të ndritur, me ju në krye të saj!

Eksperte/Trajnere

KLAJDA GJOSHA

Tabela Përmbledhëse

1. Hyrje në Lidership

- 1.1 Rëndësia e lidershipit për të rinjtë dhe si ai ndikon në zhvillimin personal dhe shoqëror.
- 1.2 Modelet e Lidershipit

2. Cilësitë e Një Lideri të Suksesshëm

- 2.1 Metodat e zhvillimit të cilësive

3. Zhvillimi i Aftësive Komunikuese

- 3.1 Aftësitë bazë të komunikimit
- 3.2 Tregimi i një historie
- 3.3 Ndërtimi i Rrjetit
- 3.4 Përdorimi i Teknologjisë si mjet komunikimi për Ndërveprim dhe Ndërgjegjësim

4. Edukimi Civil dhe Aktivizmi

- 4.1 Pjesëmarrja në jetën komunitare dhe të qenët pjesë e vendimarrjes
- 4.2 Vullnetarizmi
- 4.3 Avokimi në çështjet me rëndësi madhore për të rinjtë
- 4.4 Etapat e Avokimit

5. Zgjidhja e Konfliktëve dhe Problemeve

- 5.1 Cfarë është konflikti dhe menaxhimi i tij
- 5.2 Mënyrat e menaxhimit të konfliktëve
- 5.3 Negocimi vs. Ndërmjetësimi në Menaxhimin e Konfliktëve
- 5.4 Identifikimi i Problemit dhe konceptimi i zgjidhjes
- 5.5 Pema e Problemit dhe Teknika “Po Pse”?
- 5.6 Harta e Zgjidhjes së Problemit

6. Sfidat në procesin e zhvillimit të Lidershipit dhe roli i Këshillave Rinor Vendorë

- 6.1 Sfida të karakterit personal
- 6.2 Angazhimi Politik

1. Hyrje në Lidership

Lidershipi rinor është pikërisht ai proces ku ti, si i ri, merr përgjegjësinë të udhëheqësh, të përmirësosh aftësitë e tua për të drejtuar dhe të bëhesh një forcë pozitive në komunitetin tënd. Duke marrë këtë rol, ti mëson si të ndikosh pozitivisht tek të tjerët, si të bashkëpunosh për të arritur qëllime të përbashkëta dhe si të marrësh vendime të përgjegjshme që sjellin përmirësime të qënësishme. Ky është udhëtimi ku ti jo vetëm që shpreh vetëbesimin tënd, por edhe motivon të tjerët të bëhen pjesë e ndryshimit të madh që dëshiron të sjellësh.

Lidershipi nuk kërkon që të jesh një “shef i madh” ose që të ndihesh si dikush që di gjithçka. Të jesh lider nuk do të thotë të shfaqesh si më i miri, por të veprosh me besim dhe dashuri për atë që po bën. Një lider i mirë është ai që ndikon me pozitivitet, që përfshin dhe nxit të tjerët të ndërmarrin iniciativa – duke marrë edhe vetë hapat e parë.

Mos u shqetëso nëse ndihesh pak i pasigurt për këto cilësi – çdo lider nis nga fillimi dhe i zhvillon këto aftësi me kohën. Të bëhesh lider është një proces i bukur rritjeje dhe kultivimi, një udhëtim që zhvillon vetëbesimin, aftësinë për të analizuar pikat e tua të forta dhe dobësitë, për të vendosur qëllime dhe për t'i arritur ato me vetëbesim dhe pasion, sepse në fund, lidershipi i vërtetë është të shohësh përtej vetes dhe të ndikosh që gjithsecili të ketë sukses duke vënë në punë potencialin e tij të plotë.

1.1 Rëndësia e lidershipit tek të rinjtë dhe si ai ndikon në zhvillimin personal dhe shoqëror.

Në botën ku ne jetojmë, e cila ndeshet me sfida të mëdha, rëndësia e kultivimit të liderëve të rinj, bëhet gjithmonë e më e rëndësishme. E ardhmja e shoqërive, ekonomisë dhe marrëdhënieve lokale dhe globale qëndron pikërisht në shpatullat e gjeneratës së re. Zhvillimi i tyre personal dhe shoqëror, janë pasqyra e të ardhmes së cdo vendi.

Më poshtë do të ndajmë me ju disa nga arsyet pse Lidershipi te të Rinjtë ka një rëndësi të vecantë:

- Zhvillimi i vetes dhe marrëdhënieve: Lidershipi i ndihmon të rinjtë

të komunikojnë më mirë, të bashkëpunojnë në grup dhe të të ndërtojnë vetëbesimin e tyre.

- **Ndikim i qëndrueshëm në komunitet:** Të rinjtë liderë mund të identifikojnë problemet dhe të ndërmarrin iniciativa që sjellin ndryshime reale dhe afatgjata.

- **Vetëdija dhe përgjegjësia sociale:** Duke u përfshirë në lidërsip, të rinjtë zhvillojnë ndjeshmëri ndaj çështjeve sociale dhe mësojnë rëndësinë e veprimeve të tyre.

- **Aftësi për të ardhmen:** Eksperiencat e lidërsipit pajisin të rinjtë me aftësi praktike dhe të vlefshme që i përgatisin për karrierën dhe jetën e tyre të ardhshme.

1.2 Modelet e Lidërsipit

Historia njih një larmishmëri modelesh drejtimi dhe karakteristikat e personalitetit të tyre drejtojnë dhe tiparet që shfaqen kur je një lider. Liderët mund të jenë autoritarë, demokratikë, me qasje transformues ose shërbyes.

- **Lidërsipi Autoritar:** Ky lider e sheh veten si më të fuqishmin dhe merr vendime për komunitetin pa përfshirë të tjerët. Ai kontrollon në vend që të motivojë. Ky stil lidërsipi nuk është shumë efektiv, sepse i mophon ndjekësve të drejtat e tyre dhe nuk krijon një vizion të përbashkët mes liderit dhe atyre që e ndjekin.

Një shembull i një lideri autoritar është Adolf Hitleri, udhëheqësi i Gjermanisë gjatë periudhës së Nazizmit (1933-1945). Ai drejtoi një regjim diktatorial ku vendimet merreshin në mënyrë të centralizuar dhe pa konsultime demokratike. Hitleri përdori frikën, propagandën dhe shtypjen për të ruajtur pushtetin, duke eliminuar kundërshtarët politikë dhe duke kufizuar liritë individuale.

Si lider autoritar, ai imponoi bindjet e tij mbi shoqërinë dhe nisi Luftën

e Dytë Botërore, duke ndjekur politika të cilat shkaktuan vuajtje masive dhe shkëlqje të të drejtave të njeriut. Ky është një shembull ekstrem i një lidershipi autoritar, ku kontrolli absolut mbi popullin çoi në pasoja katastrofike.

- Lidershipi Demokratik: Ky model lidershipi bazohet në respekt të ndërsjellë dhe në njohjen e mundësive të secilit anëtar. Vendimet merren në mënyrë gjithëpërfshirëse dhe shpesh bazohen në votimin e shumicës.

Në një kompani si Google, drejtuesit shpesh kanë përdorur një stil lidershipi demokratik. Sundar Pichai, CEO i Google, është i njohur për qasjen e tij përfshirëse, duke inkurajuar diskutimet dhe respektuar idetë e të tjerëve për të marrë vendime të rëndësishme. Ai shpesh përfshin ekipe dhe pjesëmarrës të tjerë në procesin e vendimmarrjes, duke mbështetur një kulturë bashkëpunimi dhe inovacioni.

- Lidershipi Transformues: Në këtë model, lideri frymëzon ndjekësit që të krijojnë ide të reja për të zgjidhur probleme. Ka një vizion, qëllim dhe synim të përbashkët që i bashkon të gjithë.

Nelson Mandela është një shembull i shkëlqyer i një lideri transformues. Përmes vizionit të tij për një Afrikë të Jugut pa ndarje dhe diskriminim, ai frymëzoi dhe bashkoi njerëzit për një qëllim të përbashkët, duke inkurajuar të gjithë që të besojnë në ndryshim dhe në fuqinë e pajtimit. Ai arriti të shndërrojë një komb përmes frymëzimit dhe përkushtimit ndaj një vizioni të qartë.

- Lidershipi Shërbyes: Ky model lidershipi ka të bëjë me shërbimin ndaj njerëzve. Lideri udhëheq duke dhënë shembull dhe motivon të tjerët të “bëjnë si ai që bën” e jo “si ai që thotë”.

Një shembull i lidershipit shërbyes është Mahatma Gandhi. Ai ishte një lider që gjithmonë vepronte me shembull, duke u përqendruar në shërbimin ndaj njerëzve dhe duke frymëzuar ndjekësit e tij që të ndiqnin veprimet e tij dhe jo vetëm fjalët. Ai tregoi se lidershipi mund të jetë

efektiv edhe kur është i përqendruar në shërbimin dhe mirëqenien e të tjerëve.

Është plotësisht e mundur të kombinohen modelet e lidërshipt transformues, demokratik dhe shërbyes. Gjithësecili prej jush mund ta gjej veten brenda cdo lloj kategorie të më sipërme edhe nëpërmjet sjelljeve të thjeshta që ju këni në ndërveprim me të tjerët.

2. Cilësitë e Një Lideri të Suksesshëm

Liderët e rinj efektivë kanë një kombinim cilësish që i ndihmojnë të udhëheqin të tjerët, të përballen me sfida dhe të nxisin ndryshime pozitive. Disa nga cilësitë kryesore të liderëve të rinj përfshijnë:

- Pasioni dhe Përkushtimi: Pasioni ushqen përkushtimin dhe qëndrueshmërinë. Liderët që janë të pasionuar për punën, kauzën ose misionin e tyre kanë më shumë gjasa të qëndrojnë të motivuar, të tregojnë përkushtim dhe të frymëzojnë të tjerët me entuziazmin e tyre.

- Empatia dhe Ndjeshmëria: Kuptimi i perspektivave dhe ndjenjave të të tjerëve është thelbësor për një lidërshtip efektiv. Liderët empatikë mund të lidhen me njerëzit në një nivel më të thellë, duke personalizuar marrëdhëniet.

- Aftësitë e Komunikimit: Komunikimi efektiv përfshin si të folurit, ashtu edhe dëgjimin. Liderët e rinj duhet të jenë në gjendje të përcjellin idetë e tyre qartë dhe bindshëm, si dhe të dëgjojnë me vëmendje dhe të jenë të hapur ndaj marrjes së feedback-ut.

- Përshtatshmëria dhe Qëndrueshmëria: Liderët shpesh përballen me sfida dhe pengesa të papritura. Ata që mund të përshtaten me rrethanat në ndryshim dhe të rikuperojnë nga vështirësitë tregojnë qëndrueshmëri.

- Bashkëpunimi: Lidërshipti nuk ka të bëjë me punën e vetme, por me bashkimin e njerëzve për të arritur qëllime të përbashkëta.

Liderët që mbështesin punën në grup dhe nxisin bashkëpunimin janë më të suksesshëm.

- **Integriteti:** Besueshmëria dhe ndershmëria janë thelbësore për lidershpin. Liderët e rinj duhet të veprojnë me integritet, të marrin vendime bazuar në parime etike dhe të ruajnë transparencën.

- **Marrja e Vendimeve të Vështira:** Liderët shpesh duhet të marrin vendime të vështira. Liderët e fortë shqyrtojnë të gjitha mundësitë dhe bëjnë zgjedhjet që janë më të dobishme për të gjithë.

- **Guximi dhe Iniciativa:** Lidershpi shpesh kërkon të dalësh jashtë zonës së rehatisë. Liderët që tregojnë guxim dhe iniciativë mund të nisin ndryshime dhe të përballen me sfidat me vetëbesim.

Pasioni dhe Përkushtimi

Pasioni ushqen përkushtimin dhe qëndrueshmërinë. Liderët që janë të pasionuar për punën, kauzën ose misionin e tyre kanë më shumë gjasa të qëndrojnë të motivuar, të tregojnë përkushtim dhe të frymëzojnë të tjerët me entuziazmin e tyre.

Empatia dhe Ndjeshmëria

Kuptimi i perspektivave dhe ndjenjave të të tjerëve është thelbësor për një lidership efektiv. Liderët empatikë mund të lidhen me njerëzit në një nivel më të thellë, duke personalizuar marrëdhëniet.

Guximi dhe Iniciativa

Lidershpi shpesh kërkon të dalësh jashtë zonës së rehatisë. Liderët që tregojnë guxim dhe iniciativë mund të nisin ndryshime dhe të përballen me sfidat me vetëbesim.

Marrja e Vendimeve të Forta

Liderët shpesh duhet të marrin vendime të vështira. Liderët e fortë shqyrtojnë të gjitha mundësitë dhe bëjnë zgjedhjet që janë më të dobishme për të gjithë.

Integriteti

Besueshmëria dhe ndershmëria janë thelbësore për lidershpin. Liderët e rinj duhet të veprojnë me integritet, të marrin vendime bazuar në parime etike dhe të ruajnë transparencën.

Aftësitë e Komunikimit

Komunikimi efektiv përfshin si të folurit, ashtu dhe dëgjimin. Liderët e rinj duhet të jenë në gjendje të përcjellin idetë e tyre qartë dhe bindshëm, si dhe të dëgjojnë me vëmendje dhe të jenë të hapur ndaj marrjes së feedback-ut.

Përshtatshmëria dhe Qëndrueshmëria

Liderët shpesh përballen me sfida dhe pengesa të papritura. Ata që mund të përshtaten me rrethanat në ndryshim dhe të rikuperojnë nga vështirësitë tregojnë qëndrueshmëri.

Bashkëpunimi

Lidershpi nuk ka të bëjë me punën e vetme, por me bashkimin e njerëzve për të arritur qëllime të përbashkëta. Liderët që mbështesin punën në grup dhe nxisin bashkëpunimin janë më të suksesshëm.

Cilësitë e një Lidershpi të Suksesshëm

2.1 Metodat e zhvillimit të cilësive

Ashtu si çdo gjë tjetër, edhe aftësitë për të qenë një lider i ri mund të zhvillohen kur keni dëshirë dhe pasion të brendshëm. Sot ka pafund mundësi për të rinjtë që duan të rriten dhe të zhvillojnë cilësitë e tyre. Në një botë interaktive, mundësia për të shkëmbyer eksperiencën dhe për të mësuar nga praktikatat më të mira është e hapur për këdo. Pjesëmarrja në forume lokale dhe ndërkombëtare, ku trajtohen çështjet e të rinjve, është një hap drejt zgjerimit të vizionit dhe rrjetit tuaj. Merrni pjesë në trajnime dhe projekte të ndryshme që ndihmojnë në zhvillimin e aftësive tuaja. Mos kini kurrë frikë të eksploroni dhe të nxirrni në pah liderin që keni brenda vetes.

Gjithashtu, dritarja kryesore e dijes mbetet libri – një pasuri e pashtershme e dijes që i tejkalon kufijtë e kohës dhe vendit. Të kultivosh pasionin për leximin do të thotë të zgjedhësh rrugën drejt një mendje më të hapur dhe më të thelluar. Çdo libër është një mundësi për të përfituar nga përvoja, mendimet dhe njohuritë e autorëve, qofshin ata nga një e kaluar e largët apo nga ditët tona. Leximi jo vetëm që na ofron informacion dhe mësim të reja, por gjithashtu zhvillon imagjinatën, zgjeron horizontet dhe na bën më empatikë ndaj këndvështrimeve të ndryshme.

3. Zhvillimi i Aftësive Komunikuese

Komunikimi është një pjesë e rëndësishme e aktiviteteve tona të përditshme. Ai është një proces shkëmbimi idesh, mendimesh, njohurish dhe informacioni në mënyrë që qëllimi ose synimi të përmbushet në mënyrën më të mirë të mundshme.

3.1 Aftësitë bazë të komunikimit

- Dëgjimi Aktiv: Dëgjimi aktiv është një shtyllë e komunikimit. Kjo është një aftësi që i ndihmon të rinjtë të thellojnë të kuptuarit e përvojave, mendimeve dhe ndjenjave të të tjerëve. Është e rëndësishme që gjithësecili nga ne t'i ofrojmë njëri tjetrit mundësi për t'u ndjerë të dëgjuar dhe të respektuar nga bashkëmoshatarët dhe të

rriturit. Nëpërmjet dëgjimit aktiv të rinjtë ndërtojnë ura besimi dhe respekti ndaj njëri tjetrit. Duke dëgjuar në mënyrë aktive, liderët e rinj zhvillojnë empati, një komponent kyç i inteligjencës emocionale. Kjo i ndihmon ata të ndihen më të lidhur me anëtarët e ekipit dhe t'i kuptojnë perspektivat e tyre.

- Të Folurit dhe Prezantimi: Të ndash informacionin qartë, në mënyrë që dëgjuesi ta kuptojë dhe të jetë në gjendje të përgjigjet, është një aftësi kritike e komunikimit. Praktikimi i të folurit dhe prezantimit u ofron të rinjve mundësi për të reflektuar dhe për të përmirësuar gjuhën e trupit, zhvillimin e përmbajtjes dhe për të zhvilluar lloje të ndryshme të mjeteve të të folurit dhe prezantimit.

- Puna si Ekip: Një lider i suksesshëm nuk punon i vetëm, por di të bashkëpunojë dhe të angazhojë ekipin, duke nxitur një mjedis të hapur dhe mbështetës. Marrëveshjet e qarta, pritshmëritë dhe qëllimet e përbashkëta, dhe përgjegjësia personale vendosin kontekstin për një komunikim efektiv.

3.2 Tregimi i një Historie

Cdo komunikim i joni ka të bëjë me tregimin e një historie. Kjo bëhet edhe më e rëndësishme kur të rinjtë bëhen avokatë të çështjeve të rëndësishme që kanë të bëjnë me rininë, komunitetin ku ata jetojnë, apo çështje të ndjeshme për të gjithë shoqërinë.

Tregimi i historive është akti i përdorimit të fakteve dhe rrëfimeve për të komunikuar, për të ndezur pasionin dhe për të zgjuar empatinë tek dëgjuesit tuaj.

Njerëzit i pëlqejnë historitë, por tregimi i historive nuk është vetëm për argëtim; ai i drejtohet emocioneve dhe, kur është i përgatitur mirë, i shtyn njerëzit të veprojnë. Për të treguar një histori të mirë, duhet të merret parasysh me kujdes:

1. Qëllimi i Historisë: Çfarë synon të arrijë historia? Pse po e

tregoni këtë histori; është për të informuar, për të argëtuar apo për të frymëzuar dëgjuesit që të ndërmarrin veprime?

2. Çfarë i Ndikon Dëgjuesit Tuaj: Është e rëndësishme të njihni audiencën tuaj për të ndërtuar një histori të mirë. Për shembull: T'i thuash një të riu që ngrohja globale shkakton sëmundje mund të mos e nxisë atë të veprojë, por t'i tregosh për rreziqet konkrete që sjell ngrohja globale dhe kush është përgjegjësia jonë për këtë çështje mund ta bëjë atë të mendojë më shumë.

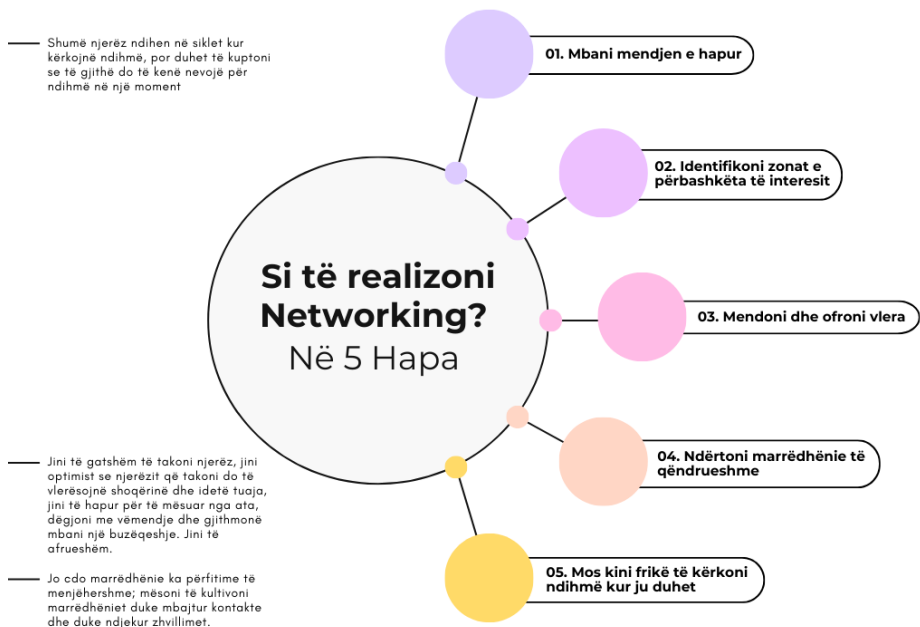
3. Sjellja e Historisë në Jetë: Ndërtoni një histori me të cilën audienca juaj mund të identifikohet. Historia juaj duhet të rezonojë me dëgjuesit tuaj. Kujtoni herën e fundit kur gjyshi apo gjyshja ju ka treguar një histori – ata me siguri kanë përmendur veprime që ju mund t'i lidhni me jetën tuaj.

4. Lini Audiencën me një Mesazh: Sigurohuni që të përçoni një mesim moral në historinë tuaj dhe bëni një thirrje për veprim.

3.3 Ndërtimi i Rrjetit

Ndërtimi i rrjetit është krijimi i kontakteve dhe shkëmbimi i informacionit me njerëz të tjerë, grupe dhe institucione për të zhvilluar marrëdhënie me përfitime të ndërsjellta. Nuk bëhet fjalë për të takuar njerëzit më me ndikim, por për të krijuar vlera në takimet tuaja të përditshme me individë të tjerë, apo miqtë tuaj. Për të qenë shumë efektiv në vitet ku ne jetojmë, të gjithë duhet të angazhohen aktivisht në ndërtimin e një rrjeti marrëdhëniesh të qëndrueshme.

Si të ndërtoni rrjetin tuaj?



Përfitimet e ndërtimit të Rrjetit



3.4 Përdorimi I Teknologjisë si mjet komunikimi për Ndërveprim dhe Ndërgjegjësim

Rrjetet sociale janë platforma ideale për të rinjtë që duan të ndajnë njohëtime, të promovojnë fushata dhe të angazhojnë një audiencë më të gjerë. Liderët e rinj mund të përdorin këto platforma për të rritur ndërgjegjësimin për projektet e tyre dhe për të ndarë sukseset e arritura.

Si mund të përdoren Rrjetet Sociale për Ndërgjegjësim dhe Ndërveprim:

- **Përmes fushatave të mediave sociale:** Liderët e rinj mund të krijojnë fushata që promovojnë një ide ose një kauzë të caktuar. P.sh., një fushatë që inkurajon rininë të angazhohet në aktivitete vullnetarizmi mund të përdorë hashtag-e të njohura për të përhapur mesazhin dhe për të krijuar një ndjenjë komuniteti.

- **Shpërndarja e historive personale dhe përvojave:** Rrëfimet personale janë një mjet i fuqishëm për të tërhequr vëmendjen dhe për të frymëzuar audiencën të ndërmarrë veprime. Liderët e rinj mund të ndajnë historitë e tyre personale të suksesit ose sfidave që kanë kaluar dhe si kanë mundur të ndikojnë në jetën e të tjerëve.

- **Organizimi i ngjarjeve dhe aktiviteteve online:** Teknologjia lejon krijimin e ngjarjeve virtuale, si ëëbinare, forumet e diskutimeve dhe seminare, ku të rinjtë mund të bashkohen, të diskutojnë dhe të shkëmbejnë mendime mbi tema që i prekin.

4. Edukimi Civil dhe Aktivizmi

4.1 Pjesëmarrja në jetën komunitare dhe të qenët pjesë e vendimarrjes

Pjesëmarrja e të rinjve në nivel lokal dhe kombëtar dhe përfshirja e tyre në procesin e vendimmarrjes janë aspekte thelbësore për zhvillimin demokratik dhe shoqëror. Kjo pjesëmarrje fuqizon të rinjtë, duke u

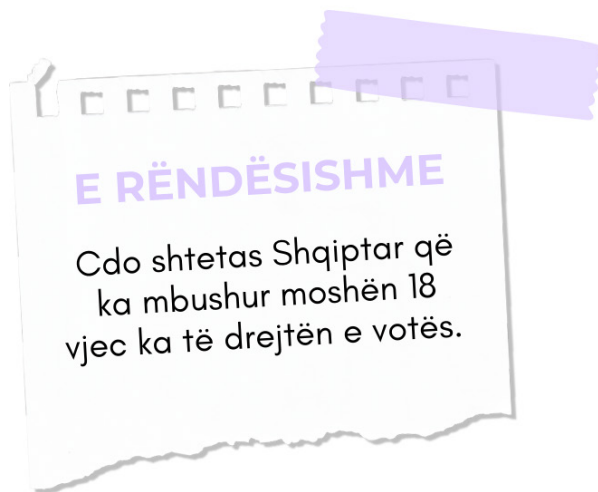
dhënë mundësinë që të ndikojnë në çështjet që i prekin drejtpërdrejt dhe të kontribuojnë për të mirën e komunitetit dhe vendit të tyre.

Në nivel lokal, të rinjtë mund të angazhohen përmes organizatave rinore, këshillave të komunitetit si Këshillat Rinor Vendor, Këshillave Studentore ne shkolla dhe forumeve të tjera ku mund të ndajnë idetë dhe shqetësimet e tyre. Përmes këtyre aktiviteteve, ata kanë mundësinë të ndikojnë në projekte dhe vendime që ndikojnë në lagjet dhe komunitetet e tyre. Iniciativa të tilla ndihmojnë në forcimin e lidërshit lokal, duke e bërë komunitetin më gjithëpërfshirës dhe të përgjegjshëm ndaj nevojave të brezit të ri.

Në nivel kombëtar, përfshirja e të rinjve shpesh realizohet përmes strukturave formale si këshillat rinorë kombëtarë, forumet kombëtare rinore dhe përfaqësimi në organizata apo forume që bashkëpunojnë me qeverinë. Këto forume i lejojnë të rinjtë të marrin pjesë në politikëbërje dhe zhvillimin e politikave që kanë ndikim të gjerë. Ndërveprimi i vazhdueshëm me qeverinë dhe institucionet shtetërore i jep mundësinë të rinjve të kontribuojnë në reforma dhe programe që synojnë përmirësimin e edukimit, shëndetësisë, punësimit dhe të drejtave të tyre.

Përfitimet e angazhimit janë të shumta. Ato përmirësojnë kuptimin dhe njohuritë e të rinjve mbi proceset demokratike, nxit zhvillimin e aftësive të lidërshit dhe i ndihmon ata të ndihen më të fuqizuar dhe të angazhuar në çështjet që i prekin. Gjithashtu, përfshirja e të rinjve në vendimmarrje sjell perspektiva të reja dhe ide inovative në politikat publike, duke kontribuar në zhvillimin e një shoqërie më të drejtë dhe të qëndrueshme.

Nuk duhet harruar se të rinjtë duhet të bëhen pjesë e vendimmarrjes duke ushtruar të drejtën e votës. Kur të rinjtë përfshihen në procesin e votimit, ata mund të shprehin mendimin e tyre për çështje të ndryshme, si arsimi, punësimi, shëndetësia dhe të drejtat e tyre. Kjo jo vetëm që i bën ata pjesë të procesit demokratik, por gjithashtu i ndihmon ata të kuptojnë rëndësinë e angazhimit qytetar dhe të marrin përgjegjësinë për të ardhmen e vendit të tyre.



4.2 Vullnetarizmi

Vullnetarizmi është një faktor thelbësor në zhvillimin e lidershit rinor, duke ofruar mundësi për të rinjtë të përfitojnë aftësi praktike, të ndërtojnë vetëbesim dhe të kontribuojnë pozitivisht në komunitetet e tyre. Kjo përvojë shërben si një bazë për krijimin e liderëve të rinj të përkushtuar, të aftë dhe të përgjegjshëm.

- Vullnetarizmi i ekspozon të rinjtë ndaj problemeve sociale dhe i ndihmon ata të zhvillojnë empati dhe ndjeshmëri ndaj të tjerëve.

- Kjo përvojë i ndihmon liderët e rinj të bëhen më të ndërgjegjshëm për nevojat e komunitetit dhe të krijojnë politika gjithëpërfshirëse.

- Projekte Komunitare: Të rinjtë mund të angazhohen në organizimin e aktiviteteve për të ndihmuar komunitetet e tyre, si mbështetje për fëmijët në nevojë, zhvillimi i hapësirave publike ose promovimi i

ndërgjegjësimit për çështje sociale. Në këtë mënyrë ata ndërtojnë komunitete më të sigurta

- Klubet Rinore: Krijimi i klubeve të udhëhequra nga të rinjtë nëpër shkolla ose universitete mund të shërbejë si platformë për përfshirje vullnetare.

- Krijon marrëdhënie të qëndrueshme dhe të forta që mund të të nevojiten gjatë jetës.

- Është një edukim i shtuar që rrit mundësitë e punësimit në të ardhmen.

4.3 Avokimi në çështjet me rëndësi madhore për të rinjtë

Avokimi ka të bëjë me veprimet për të mbështetur, rekomanduar ose zbatuar një ide ose një kauzë që për ju është e rëndësishme. Të gjithë njerëzit, përfshirë fëmijët dhe të rinjtë, kanë të drejtë të shprehen në vendimet që ndikojnë tek ata. Kur avokoni për një çështje, ju kërkon llogari nga ata që marrin vendime, për të siguruar që të drejtat tuaja të respektohen dhe mbrohen – nuk po kërkon fave.

Avokimi bën që të dëgjohet zëri juaj, pasi shpesh ato ide ose praktika që dëshironi të ndryshoni ndikojnë tek grupet më të cënueshme të shoqërisë. Avokimi përdor forcën e zërit kolektiv të të rinjve për të mbrojtur të drejtat dhe për të përkrahur iniciativa apo kauza të rëndësishme. Avokimi juaj mund të sjellë ndryshime në politika, programe, veprime, sjellje, institucione dhe investime, duke kontribuar në një ndikim të vërtetë për komunitetin tuaj.

E rëndësishme:

Përpara se të nisni një proces avokimi, filloni duke reflektuar tek vetja. Mendoni për qëllimin tuaj: çfarë dëshironi të arrini dhe përse kjo është e rëndësishme për ju. Vlerësoni atë që mund të kontribuoni dhe ku mund të keni ndikim. Mos harroni që avokimi nuk jep rezultate të

menjëhershme; ndonjëherë kërkon përkushtim dhe vazhdimësi afatgjatë.

Gjithashtu, identifikoni fushat ku duhet të përmirësoheni dhe të zhvilloheni më tej. Avokimi është një proces i vazhdueshëm mësimi dhe përvetësimi të ideve të reja. Ky reflektim mund t'ju ndihmojë të kuptoni edhe cilët njerëz të tjerë duhet të përfshini në përpjekjet tuaja. Ndër rolet kyçe në një proces avokimi janë ato të hulumtuesve, folësve, shkrimtarëve dhe zbatuesve.

4.4 Etapat e Avokimit

Zgjidhni një çështje të caktuar. Në përgjithësi fokusi kryesor i të rinjve mbetet Edukimi, Punësimi dhe Shëndeti, ku brënda këtyre fushave mund të eksploroni tema të ndryshme të cilat dëshironi t'i të faktori më tej.

Mbledhni të dhëna. Mbledhja e të dhënave e bën çështjen tuaj më të plotë dhe të bazuar në fakte, që më tej rrit edhe besueshmërinë dhe rëndësinë e saj. Një metodë e vlefshme është edhe mbledhja e artikujve të shkruar në vite mbi këtë çështje si online ashtu edhe në shtypin e shkruar: libra, raporte, analiza etj.

Kini parasysh hitorikun e çështjes së zgjedhur, kontekstin social dhe politik ku ajo ka ndodhur. Të kuptuarit e kontekstit shoqëror dhe politik të çështjes tuaj është jashtëzakonisht e rëndësishme. Për të pasur sukses në kauzën tuaj, do t'ju duhet mbështetje nga njerëz në nivele të ndryshme. Është thelbësore të kuptoni perspektivat dhe opinionet e ndryshme që njerëzit kanë për temën tuaj, në mënyrë që të mund të bashkëpunoni me ta dhe të ndërtoni marrëdhënie që kontribuojnë drejt gjetjes së një zgjidhjeje. Çdo situatë, qoftë një projekt shkolle apo një nismë komunitare, ka një kontekst politik. Kjo i referohet proceseve dhe strukturave ekzistuese që përcaktojnë dhe udhëheqin temën tuaj, si dhe njerëzve që i kontrollojnë ato.

Angazhohuni personalisht me grupe të ndryshme interesi.

Angazhimi personal është një mënyrë tjetër për të mbledhur informacione. Kjo është aq e thjeshtë sa të bisedoni me palë të ndryshme të interesuara për të mbledhur opinione dhe perspektiva. Kjo do t'ju ndihmojë të kuptoni se si njerëzit preken nga çështja juaj dhe çfarë ndjenjash kanë për të. Grupet e interesit mund të jenë moshatarët tuaj, zyrtarë shtetërorë, akademikë, ekspertë, shoqata jo qeveritare etj.

Njihuni me politikat ekzistuese të çështjes tuaj. Është e rëndësishme të kuptoni edhe procesin e politikbërjes, shkrimin e ligjeve dhe organet vendimarrëse në të cilat kalon ky process.

Merrni pjesë në konferenca, takime dhe trajnime që janë të hapura për ju dhe që trajtojnë çështjen tuaj. Mundohuni të jeni pjesëmarrës aktiv në të tilla takime në mënyrë që të identifikoheni si individë me përgjegjësi dhe mësoni sa më shumë nga eksperiencia e atyre që kanë ekspertizë në fushën që ju intereson.

Komunikoni çështjen tuaj dhe rrisni ndërgjegjësimin. Kjo është edhe pjesa më e bukur dhe aktive e procesit të avokimit, pasi ajo ju përfshin ju në mënyrë të drejtëpërdrejtë në zhvillimin e aktiviteteve të ndryshme, publikimin e çështjes tuaj në rrjetet sociale, në mediane dhe vizive.

Përgatisni një plan fushate. Krijoni një strategji me etapa dhe rezultate të pritshme, duke identifikuar qartë dhe mënyrën se si do t'i realizoni ato.

Shkruajeni Planin tuaj të avokimit. Me gjithë informacionin që keni mbledhur dhe një ide për modelin tuaj të ndikimit, tani mund të krijoni një draft të parë të një plani avokimi. Një plan avokimi është në të vërtetë një burim që ju ndihmon të organizoheni në mënyrë logjike.

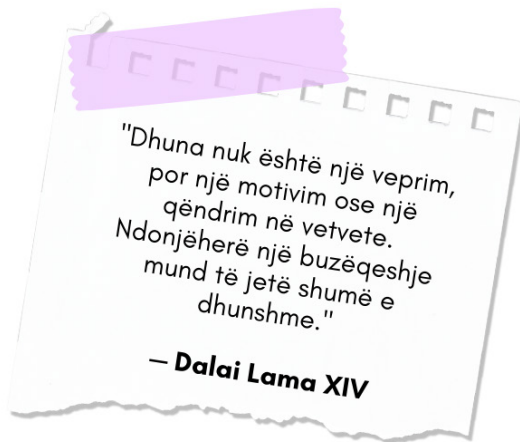
5. Menaxhimi i Konflikteve dhe Zgjidhja e Problemeve

5.1 Cfarë është konflikti dhe menaxhimi i tij

Konflikti është një përplasje ose mospërputhje mes interesave, pikëpamjeve, ideve apo qëllimeve të individëve apo grupeve të ndryshme. Ai lind kur njerëzit kanë qëndrime të kundërta mbi çështje të ndryshme ose kur ndiejnë se të drejtat, dëshirat apo nevojat e tyre janë të kërcënuara. Konflikti mund të ndodhë në çdo lloj mjedisi – në familje, në punë, në shkollë, apo në shoqëri, dhe shpesh është rezultat i dallimeve në vlera, besime, përvoja ose qëllime personale.

Konfliktet mund të jenë të shëndetshme kur nxisin dialog dhe zgjidhje konstruktive, duke sjellë përmirësime dhe zhvillim në marrëdhëniet njerëzore. Por ato mund të jenë edhe destruktive, duke shkaktuar ndarje dhe tensione të thella kur nuk menaxhohen siç duhet.

Është normale që njerëzit që punojnë dhe bashkëjetojnë të përballen herë pas here me konflikte. Mospajtimet ndodhin sepse secili ka një mënyrë unike të të menduarit, këndvështrime të ndryshme dhe qasje të ndryshme për të arritur synimet. Sfondet tona kulturore, shpirtërore, politike dhe ekonomike krijojnë përvoja të ndryshme, dhe gjithsecili prej nesh mbart një personalitet të veçantë dhe të veçuar nga të tjerët. Konflikti nuk duhet kuptuar vetëm në terma të prezencës së dhunës apo qëndrimeve të ndryshme që cojnë në përplasje. Është e rëndësishme që të rinjtë të kuptojnë se konfliktet lindin edhe përmes veprimeve të pakontrolluara dhe gjuhës së trupit.



Menaxhimi i Konfliktëve

Menaxhimi i konflikteve mes të rinjve është një aftësi e rëndësishme që mund të ndihmojë në krijimin e marrëdhënieve të shëndetshme, në zhvillimin e empatisë dhe në ndërtimin e aftësive të bashkëpunimit. Të rinjtë, duke qenë në fazën e formimit të personalitetit dhe ndjenjave të identitetit, shpesh hasin në konflikte që lidhen me mosmarrëveshjet mbi mendimet, vlerat, interesat ose pritshmëritë. Menaxhimi efektiv i konflikteve përfshin disa strategji kryesore që mund t'i ndihmojnë ata të përballen me situata sfiduese në mënyrë konstruktive.

Në përgjithësi, është më e lehtë të trajtohet një konflikt në fazat e tij të hershme, sepse pozicionet e pjesëmarrësve nuk janë ende të ngulitura dhe emocionet negative nuk janë kaq të forta. Mënyra më e mirë për t'iu qasur një konflikti në fazën e tij fillestare është përmes negociatave mes palëve të përfshira.

5.2 Mënyrat e menaxhimit të konflikteve

- **Konkurrenca:** Konkurrenca funksionon si një lojë me fitim zero, ku njëra palë fiton dhe tjetra humb. Personalitetet me priirje të lartë për të imponuar mendimin e tyre shpesh përdorin konkurrencën si një strategji për menaxhimin e konfliktit. Në këtë strategji, secila palë përpiqet me ngulm të fitojë debatin dhe të arrijë zgjidhjen më të favorshme për veten e saj, duke treguar pak ose aspak interes për nevojat e palës tjetër.

- **Akomodimi:** Strategjia e "akomodimit" gjithashtu është një situatë fitim/humbje, por është e kundërta e konkurrencës. Kjo përfshin dhënien e asaj që kërkon pala kundërshtare. Kur jemi duke akomoduar, jemi më të shqetësuar për nevojat e të tjerëve sesa për nevojat tona. Akomodimi shpesh ndodh kur dëshirojmë të ruajmë paqen ose kur e perceptojmë çështjen si të parëndësishme. Kjo qasje është efektive kur pala tjetër është eksperte ose ka një zgjidhje më të mirë. Megjithatë, njerëzit që përdorin akomodimin si një strategji kryesore për menaxhimin e konflikteve mund të ndiejnë frustrim dhe zemërim, pasi mund të mendojnë se nevojat e tyre nuk janë plotësuar dhe pozita e tyre nuk është dëgjuar.

- **Shmangia:** Strategjia e shmangies kërkon të shtyhet konflikti për një kohë të pacaktuar. Duke vonuar ose injoruar konfliktin, ai që shmang shpreson që problemi të zgjidhet vetë pa një përballje. Në këtë rast, ne nuk po ndihmojmë palën tjetër të arrijë objektivat e saj dhe nuk po ndjekim me vendosmëri qëllimet tona. Kjo strategji mund të jetë efektive kur atmosfera është emocionalisht e tensionuar dhe nevojitet hapësirë për të pastruar mendimet. Disa herë, çështjet mund të zgjidhen vetë, por në përgjithësi, shmangia nuk është një strategji e mirë për një periudhë afatgjatë.

- **Bashkëpunimi:** Ne zbulojmë mënyra të reja, krijuese për të plotësuar interesat, pikëpamjet dhe dëshirat e secilës palë. Të dyja palët vlerësojnë nevojat shumë të rëndësishme të njëra-tjetrës dhe punojnë për të arritur consensus. Kështu, të dyja palët ndihen të kënaqura, sepse

nevojat e tyre janë plotësuar.

- **Kompromisi:** Strategjia e kompromisit zakonisht kërkon që të dyja palët e një konflikti të heqin dorë nga disa elemente të pozicionit të tyre për të arritur një zgjidhje të pranueshme, edhe pse jo domosdoshmërisht e pranueshme për të dyja palët. Kompromisi është një "zgjidhje e dytë më e mirë", në të cilën të gjitha palët arrijnë të plotësojnë të paktën një pjesë të nevojave të tyre.

5.3 Negocimi vs. Ndërmjetësimi në Menaxhimin e Konfliktëve

Negocimi është një proces në të cilin individët ose grupet e përfshira në një konflikt përpiqen të arrijnë një marrëveshje që është e kënaqshme për të dyja palët. Qëllimi i negociatës është të gjendet një zgjidhje që të dyja palët mund ta pranojnë, pa krijuar pengesa në komunikim për të ardhmen. Në negociatë, fokusi është tek komunikimi i drejtpërdrejtë mes palëve në konflikt, të cilat punojnë së bashku për të zgjidhur mospajtimet e tyre.

Karakteristikat Kryesore të Negociatës:

- Palët e përfshira komunikojnë drejtpërdrejt për të arritur një zgjidhje.
- Qëllimi është të gjendet një marrëveshje e pranueshme për të dyja palët.
- Është një proces që udhëhiqet nga vetë pjesëmarrësit, të cilët kontrollojnë rezultatin.
- Suksesi i negociatës varet nga gatishmëria e të dyja palëve për të bashkëpunuar dhe komunikuar në mënyrë efektive

Nga ana tjetër, Ndërmjetësimi përfshin një palë të tretë neutrale, të njohur si ndërmjetësuesi, i cili ndihmon palët në konflikt për të gjetur një zgjidhje. ndërmjetësuesi nuk merr vendime, por ndihmon në udhëheqjen e procesit, duke siguruar që të dyja palët të dëgjohen dhe duke lehtësuar një bisedë produktive për t'i ndihmuar ata të arrijnë një marrëveshje.

5.4 Identifikimi i Problemit dhe konceptimi i zgjidhjes

Zgjidhja e problemeve është një aftësi thelbësore në zhvillimin e aftësive të lidërshipt, që fuqizon liderët e rinj të adresojnë sfidat në mënyrë efektive dhe të marrin vendime të mirë menduara. Kjo aftësi i ndihmon liderët të përballen me pengesat me kreativitet, qëndrueshmëri dhe burime të pasura. Më poshtë janë disa hapa dhe parime kyçe që përmirësojnë zgjidhjen e problemeve:

1. Identifikimi i Qartë i Problemit: Para se të përpiqen të zgjidhin çdo problem, liderët e rinj duhet të kuptojnë plotësisht atë që po përballen. Kjo do të thotë të identifikojnë thelbin e problemit, të shqyrtojnë faktet dhe të marrin mendime nga të gjithë ata që janë të përfshirë.

2. Analizimi i Shkaqeve: Pasi problemi të jetë i qartë, një lider i ri duhet të analizojë shkaqet kryesore. Kuptimi i arsyes pse ekziston problemi ndihmon në zhvillimin e zgjidhjeve të qëndrueshme. Kjo mund të përfshijë pyetje si “Çfarë faktorësh kontribuan në këtë problem?” ose “Çfarë duhet të ndryshojë për të parandaluar përsëritjen e tij?”

3. Gjenerimi i Zgjidhjeve të Mundshme: Liderët mund të nxisin seanca të shqyrtimit të ideve, individualisht ose në grup, për të gjeneruar sa më shumë zgjidhje të jetë e mundur. Këtu, krijimtaria dhe hapja janë kyçe – çdo ide duhet të merret në konsideratë pa gjykime të menjëhershme.

4. Vlerësimi i Opsioneve dhe Përzgjedhja e Zgjidhjes më të Mirë: Pasi të jenë listuar zgjidhjet e mundshme, vlerësoni çdo opsion për sa i përket realizueshmërisë, ndikimit dhe rezultateve të mundshme. Në lidërshiptin rinor, është e rëndësishme të konsiderohet se si një zgjidhje përputhet me qëllimet dhe vlerat e grupit. Zgjidhja e përzgjedhur duhet të jetë praktike dhe e dobishme për ata që janë të përfshirë.

5. Zbatimi i Zgjidhjes: Marrja e veprimit është hapi tjetër i rëndësishëm. Liderët efektivë zhvillojnë një plan, ndajnë përgjegjësitë nëse janë në një grup dhe caktojnë afate të realizueshme. Komunikimi i

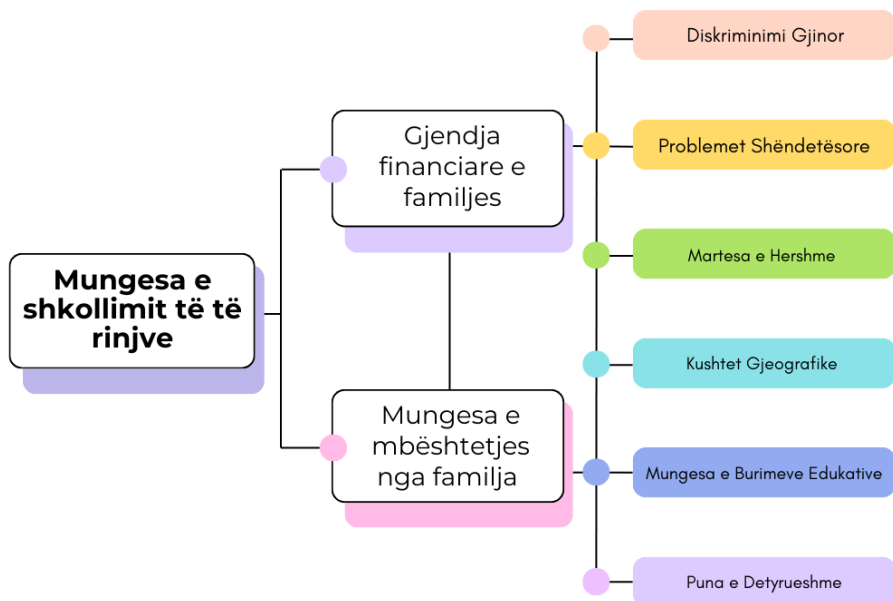
qartë gjatë zbatimit ndihmon që të gjithë të kuptojnë rolin e tyre dhe qëllimin.

6. Rishikimi dhe Reflektimi: Pas zbatimit të një zgjidhjeje, është thelbësore të reflektohet mbi rezultatet. Ky hap ndihmon liderët e rinj të mësojnë nga përvoja, të kuptojnë çfarë funksionoi mirë dhe të identifikojnë çdo fushë për përmirësim. Reflektimi forcon aftësitë e ardhshme të zgjidhjes së problemeve dhe rrit vetëbesimin.

5.5 Pema e Problemit dhe Teknika “Po Pse”?

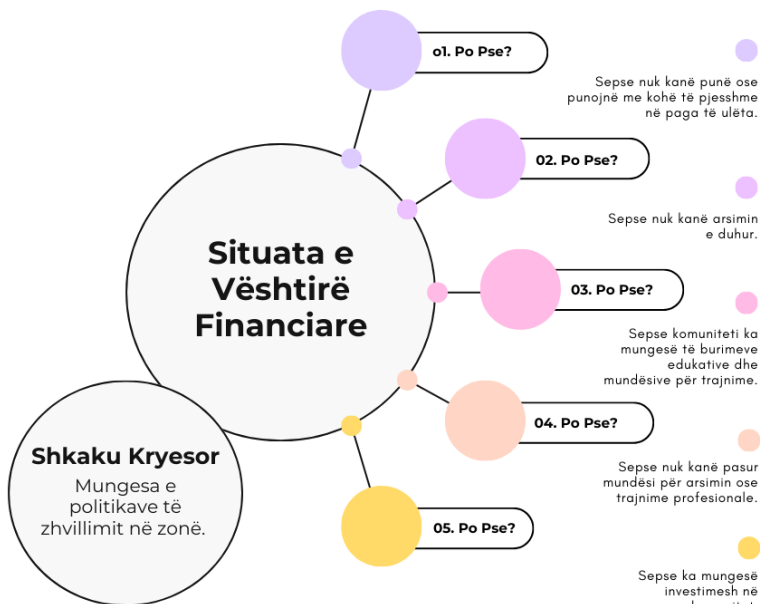
Nga shumë studime ka rezultuar se mënyra më e mirë e zgjidhjes së një problemi është duke e analizuar çështjen deri në detajet që të cojnë në arsyen kryesore pse dicka nuk shkon në rrugën e duhur.

Çdo problem është si një pemë. Ka një rrënjë (që është shkaku i problemit), trungu (që është problemi që shohim) dhe degët dhe frutat (që janë pasojat e problemit). Më poshtë do gjeni një shëmbull konkret të analizimit të problemit.



Teknika “Po Pse”

Kujtoni se më lart spjeguaam që të jesh lider nuk do të thotë të dish gjithçka, por aftësia për të bërë pyetje logjike që mund të ndihmojnë në zgjidhjen e një problemi në komunitet ose të një problemi global. Le të shqyrtojmë teknikën e “Po Pse” mbi mënyrën se si të analizojmë problemet në komunitetet tona.



5.6 Harta e Zgjidhjes së problemit

Pasi kemi identifikuar shkakun kryesor të problemit, zgjidhja gjithashtu fillon me drejtimin e pyetjeve të duhura.

Ka gjashtë pyetje themelore që duhet të bëhen kur zhvilloni zgjidhje për problemet e përditshme të jetës. Këto janë: Çfarë? Kush? Si? Kur? Ku? dhe Pse?

Në këtë fazë, shqyrtoni opsionet e ndryshme të zgjidhjes që keni për të zgjidhur shkakun kryesor të problemit, hapat kyç dhe aktorët kyç që janë të përfshirë në secilën mundësi. Më pas, vlerësoni zgjidhjen më të

mirë për të punuar me të.

Çfarë duhet bërë? – përfshin zgjidhjet dhe idetë.

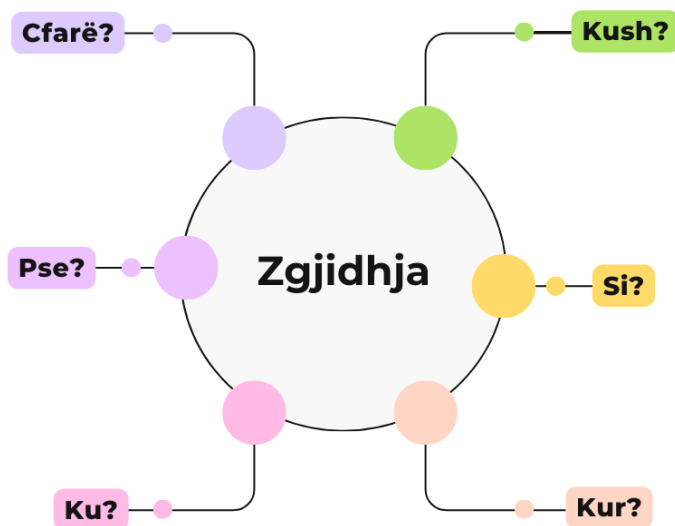
Kush duhet ta bëjë? – përfshin palët e interesuara dhe anëtarët e ekipit.

Si duhet ta bëjmë? – përfshin metodat, strategjitë dhe taktikat.

Kur duhet ta bëjmë? – i referohet periudhës së caktuar të kohës.

Ku duhet ta bëjmë? – i referohet vendit ose vendodhjes së përshtatshme.

Pse duhet ta bëjmë? – i referohet arsyeve ose justifikimeve.



6. Sfidat në procesin e zhvillimit të Lidershipit dhe roli i Këshillave Rinor Vendorë

6.1 Sfida të karakterit personal

Marrja e rolit të një lideri në moshë të re sjell sfida të veçanta. Liderët e rinj mund të përballen me pengesa që devijojnë ose vonojnë rrugëtimin e tyre drejt lidershipit. Disa nga këto pengesa mund të përfshijnë:

Mungesa e Eksperiencës: Në një moshë të re, përvoja profesionale e kufizuar shpesh paraqet pengesa të rëndësishme për liderët e rinj, të cilët mund të përballen me rezistencë nga kolegët më të moshuar që mund të vënë në dyshim aftësitë e tyre.

Pavendosmëria në Vetvete: Të dëgjosh fjalën “jo” shumë herë mund të ndikojë në besimin e liderëve të rinj. Mund të shfaqen ndjenja vetëdyshimi. Është e rëndësishme të kujtohet se dështimi është gjithmonë një mundësi për të mësuar.

Balanca dhe Menaxhimi i Kohës: Marrja e roleve drejtuese në moshë të re mund të shoqërohet me një presion të madh. Menaxhimi i kohës dhe përcaktimi i prioriteteve të detyrave bëhen thelbësore në rolet drejtuese.

Menaxhimi i Kritikave: Kritika ndonjëherë mund të lëndojë. Të mësosh të pranosh feedback konstruktiv, të rikuperoresh nga sfidat dhe të ndërtosh qëndrueshmëri është thelbësore për rritjen personale.

Gjetjet e Raporti “Next Gen Albania”

6.2 Angazhimi Politik

“Të rinjtë shqiptarë shprehin zhgënjim të madh ndaj peizazhit politik, duke theksuar mungesën e besimit në një sistem të njollosur nga korrupsioni dhe nepotizmi. Pjesëmarrja e tyre në aktivitete formale politike, si votimi, është e ulët, megjithatë, angazhimi joformal përmes diskutimeve

dhe platformave online është i zakonshëm.” Ky është një nga gjetjet e Raportit ‘Next Gen Albania’ punuar nga British Council në Nëntor 2023.

Panvarësisht dëshirës së të rinjve për të qënë pjesë aktive e arenës politike dhe dëshirës për të ndryshuar realitetin në vend, barrierat janë nga më të shumtat. Shpeshherë të rinjtë ftohen të jenë pjesë e angazhimit politik por pjesëmarrja e tyre në vendimarrje duket të jetë e ulët dhe vetëm 5% e të rinjve mendojnë se zëri i tyre dëgjohej. Duke qënë se partitë politike në Shqipëri udhëhiheqn nga të njëjtat figura prej më shumë se 32 vitesh tashmë, raporti ‘Next Gen Albania’, citon një të ri shqiptar:

“Duke parë se si politika është vetëmenaxhuar gjatë këtyre 32 viteve, besoj se të rinjtë janë shumë të zhgënjyer. Shumë prej tyre thonë se është më mirë të largohen dhe të krijojnë një jetë diku tjetër sesa të qëndrojnë në Shqipëri dhe të angazhohen në politikë, ku zërat e tyre fatkeqësisht nuk dëgjohej,” (25-29 vjeç, M, student universitar, i ri me aftësi të kufizuara, Tiranë).

Angazhimi politik dhe përfshirja në vendimarrje të të rinjve është një nga sfidat kryesore të zhvillimit të lidërshiptit mes të rinjve. Nryshimi I mentalitetit në partitë politike dhe prezantimi i një ligji të ri të përshtatur edhe me vendet e BE-së i ligjit për partitë politike mbetet një sfidë e madhe për shoqërinë shqiptare.

6.3 Migrimi

Një gjetje tjetër me rëndësi është çështja e largimit masiv të të rinjve nga Shqipëria. *“Ëndrra për një jetë më të mirë jashtë vendit është e fortë ndër të rinjtë shqiptarë, ku një pjesë e konsiderueshme e tyre shqyrton emigrimin për t’i shpëtuar sfidave ekonomike dhe të punësimit brenda vendit.”* nënvizon raporti.

Anketimet e ndryshme gjatë vitit 2024, na tregojnë se 43% e të rinjve shqiptarë duan të largohen nga vendi. Pak më shumë se gjysma e tyre, do të donte të largohej nga Shqipëria për më shumë se 20 vite, duke

krijuar kështu një boshllëk të madh.

Arsyet e Migracionit

- **Ekonomike:** Papunësia e lartë dhe mundësitë e kufizuara për punësim cilësor shtyjnë shumë të rinj të kërkojnë paga më të mira dhe stabilitet ekonomik jashtë vendit.

- **Arsimimi dhe Aftësitë:** Shumë të rinj të arsimuar ndihen të nënvlerësuar në tregun shqiptar, për shkak të mungesës së punëve që përputhen me kualifikimet e tyre.

- **Perceptimi për të Ardhmen:** Një ndjenjë e përgjithshme pesimizmi për përmirësimin e kushteve në Shqipëri i shtyn të rinjtë të kërkojnë një të ardhme më të mirë jashtë.

Pasojat e Migracionit

- **Largimi i Trurit:** Të rinjtë me aftësi dhe arsim të lartë janë grupi më i prirur për të emigruar, duke krijuar mungesë talentesh në sektorë kyç në Shqipëri.

- **Rënia Demografike:** Popullsia aktive dhe riprodhuese po zvogëlohet, duke kontribuar në plakjen e popullsisë.

- **Impakti në Zhvillimin Ekonomik:** Humbja e fuqisë punëtore dhe talentëve pengon rritjen ekonomike dhe zhvillimin e sektorëve si teknologjia, shkenca dhe shërbimet.

6.4 Margjinalizimi Social dhe Diskriminimi

Si cdo shtresë tjetër e shoqërisë edhe të rinjtë janë thellësisht të prekur nga margjinalizimi social dhe diskriminimi. Në pjesën më të madhe të rasteve, këto janë dy komponentë që luajnë një rol kyç kur flasim për shzvillimin e lidërshit mes të rinjve dhe mundësive të barabarta për cilindo që do të zhvillohet në këtë drejtim.

Sërish gjetjet e Raportit ‘Next Gen Albania’ të British Council theksohet se *“Margjinalizimi social mbetet një çështje shqetësuese për komunitete të ndryshme në Shqipëri, duke përfshirë personat me aftësi të kufizuara, Romët, Egjiptianët dhe individët LGBTQI+. Pavarësisht përpjekjeve legislative për të promovuar barazinë, diskriminimi vazhdon të jetë i pranishëm në arsim, punësim dhe mjedise sociale.”*

Është e rëndësishme të theksojmë këtu edhe diskriminimin gjinor. Shpesh herë mund të përballeni edhe me stereotipin gjinor se postet drejtuese janë vetëm për gjininë mashkullore. Pasja e sa më shumë vajzave në role drejtuese është thelbësore për një shoqëri të drejtë dhe të qëndrueshme. Kur liderat e rinj të kenë pjesë të mentalitetit të tyre se barazia gjinore është një e drejtë themelore e njeriut, atëherë jemi të sigurtë se do të ndërtojmë shoqëri më demokratike dhe më të zhvilluara në të ardhmen.

Pasojat e Margjinalizimit në Lidershipin Rinor

- **Humbja e Diversitetit:** Mungesa e përfaqësimit të grupeve të ndryshme shoqërore kufizon qasjen ndaj perspektivave dhe ideve të reja në lidhshmëri.

- **Përforsimi i Pabarazive Eksistuese:** Margjinalizimi pengon ndryshimet pozitive dhe krijon një cikël të vazhdueshëm diskriminimi.

- **Zbehja e Besimit:** Të rinjtë që përballen me diskriminim shpesh ndihen të përjashtuar dhe të dekurajuar për të marrë pjesë në iniciativat udhëheqëse.

6.4 Roli i Këshillit Rinor Vendor në kapërcimin e këtyre barrierave

Këshillat Rinore Vendore kanë një rol thelbësor në tejkalimin e sfidave të lidhshmërit duke krijuar një mjedis mbështetës dhe gjithëpërfshirës të rinjtë. Përmes programeve edukative, mundësive të përfshirjes dhe avokimit për barazi, ato mund të kontribuojnë në formimin e liderëve

të rinj që do të çojnë përpara shoqërinë shqiptare. Bazuar në problematikat e trajtuara në këtë modul do të rekomandonim si më poshtë:

- Formalizimin dhe ngritjen e menjëhershme të Këshillave Rinorë në 61 Bashkitë e vendit

- Ndarjen e eksperiencave dhe mësimave të nxjerra të Këshillave të ngritur në disa Bashki me instancat më të reja rishtazi të ngritura. Kjo do t'i jepte të rinjve të Këshillave Vendore një mundësi të mirë lidhshme dhe të cuarjes përpara të misionit të tyre në gjithë vendin

- Këshilli Rinor Vendorë duhet të jete modeli i gjithëpërfshirjes dhe mos diskriminimit. Është e rëndësishme që bordet drejtuese të kenë të rinj që përfaqësojnë shtresa të ndryshme të shoqërisë, përfshirë të rinj më aftësi ndryshe, sa më shumë vajza dhe të rinj që i përkasin komuniteteve të ndryshme.

- T'i japë të rinjve hapësirë në vendimarrje duke i mundësuar emërimin e përfaqësuesit të KVR-se në mbledhjet e Këshillit Vendor të Sigurisë Publike, mbledhjet e Këshillit Bashkiak dhe të cdo platforme tjetër brenda pushtetit lokal.

- Promovimi i Përgjegjësisë Shoqërore: Inkurajimi i të rinjve që të angazhohen në projekte sociale për të zhvilluar aftësi lidhshme dhe për të kontribuar në komunitetet e tyre. Këtu do të sugjerohet krijimin e hapësirave të të rinjve për të aplikuar në projekte të ndryshme sociale. Kjo do të rriste aftësinë e të rinjve të shkruajnë dhe të menaxhojnë projekte që kanë një impakt në komunitetin dhe moshatarët e tyre.

- Promovimi i fushatave të vullnetarizmit duke ndërgjegjësuar të rinjtë për rëndësinë dhe vlerat e saj në komunitet, si dhe duke kultivuar përgjegjësinë qytetare.

- Këshillat Rinor duhet të kenë fonde të dedikuara për zhvillimin e aktiviteteve të ndryshme, bazuar në një kalendar vjetor dhe bazuar mbi strategji të qarta të objektivave të tyre. Kjo do t'i krijonte mundësinë të

rinjve në drejtim të angazhonin të rinj nga komuniteti I tyre në shkolla, lagje e kudo për të kontribuar, duke furnizuar me ide, nevoja dhe ceshtje të rëndësishme planin vjetor të aktiviteteve.

- Programet për Punësim Lokal: KRV mund të bashkëpunojnë me bizneset lokale dhe organizatat për të krijuar programe punësimi që mbështesin të rinjtë dhe promovojnë mbajtjen e tyre në vend. Përmes historive suksesi të liderëve rinorë lokalë, KRV mund të tregojë se ndryshimi është i mundur edhe pa emigrim.

7. Praktikrat më të mira ndërkombëtare në zhvillimin e Lidershipit Rinor

7.1 Iniciativa të suksesshme Ndërkombëtare

- **Model United Nations (MUN)** - Një nga praktikrat më të mira ndërkombëtare të lidërshiptit të të rinjve është “Model United Nations” (MUN) – një simulim edukativ i Kombeve të Bashkuara ku të rinjtë luajnë rolin e diplomatëve nga vende të ndryshme për të diskutuar dhe zgjidhur çështje globale. Kjo praktikë, e pranishme në shumë shkolla dhe universitete rreth botës, ndihmon të rinjtë të zhvillojnë aftësi udhëheqëse, të mprehin aftësitë e tyre të komunikimit dhe të mësojnë vlerën e diplomacisë ndërkombëtare.

- **United Nations Youth Envoy** – një zyrë e Kombeve të Bashkuara që përfaqëson dhe mbështet të rinjtë në nivel ndërkombëtar, duke promovuar përfshirjen e tyre në axhendat globale.

- **Youth 20 (Y20)** – është një forum për të rinjtë brenda G20, ku të rinjtë nga vendet anëtare mbledhen për të diskutuar çështje ndërkombëtare dhe për të bërë rekomandime për liderët e G20.

- **EU Youth Dialogue** – është një platformë ku të rinjtë dhe përfaqësuesit e institucioneve të BE-së diskutojnë rreth çështjeve të rëndësishme për të rinjtë dhe zhvillimin e politikave rinore. Ky dialog nxit lidërshiptin e të rinjve duke i përfshirë ata në diskutime mbi

që ndikojnë në jetën e tyre, duke u dhënë një platformë për të ndikuar direkt në vendimet e BE-së.

- Iniciativa Youthëise e OECD (Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik): Krijuar në vitin 2021, Youthëise synon të sjellë zërin e të rinjve në procesin global të politikëbërjes. Ajo bashkon të rinj profesionistë nga vendet anëtare të OECD. Struktura e saj shquhet për diversitet dhe gjithëpërfshirje, duke ruajtur barazinë gjinore dhe duke siguruar përfaqësimin nga vende të ndryshme të OECD, përfshirë pakicat etnike dhe grupet e marginalizuara. Procesi i përzgjedhjes dhe aktivitetet e Youthëise janë transparente, me informacion të disponueshëm dhe të aksesueshëm për të gjithë të interesuarit.

Këto nisma globale ndihmojnë të rinjtë të lidhen me njëri-tjetrin, të mësojnë aftësi të reja dhe të fitojnë besim për të qenë liderë aktivë dhe kontribuues në zgjidhjen e sfidave globale.

7.2 Iniciativa të suksesshme të të Rinjve

- David Hogg: David ishte një nxënës në shkollën e mesme Marjory Stoneman Douglas në Parkland, Florida, kur bashkëthemeloi lëvizjen “March for Our Lives”. Ai ishte 17 vjeç në kohën e të shtënave më 14 shkurt 2018 dhe luajti një rol të rëndësishëm në organizimin dhe avokimin për ligje më të rrepta për kontrollin e armëve pas tragjedisë. Carys Mullins: Carys është një ish-stazhiere e programit SPARKing Change. Ajo është themeluese e Advocates for LGBTQ+ Equality dhe do të nisë një Program për Aktivizmin Rinor LGBTQIA+ në fund të vitit 2024. Programi synon të forcojë qëndrueshmërinë emocionale dhe aftësitë komunikuese të aktivistëve të rinj. Carys vazhdon të promovojë qëndrueshmërinë në të gjitha aspektet e jetës!

- Gabby Frost: Gabby është themeluese e Buddy Project, një organizatë jofitimprurëse që synon të parandalojë vetëvrasjet dhe vetë-dëmtimin duke krijuar çiftëzime miqësore dhe duke rritur ndërjegjësimin për shëndetin mendor. Ajo e filloi organizatën kur ishte adoleshente dhe që atëherë e ka zhvilluar në një nismë të njohur gjerësisht.

8. Konkluzione

Ky manual ka adresuar një sërë aspektesh të lidërshit, duke u përqendruar në rëndësinë e zhvillimit personal, përmirësimit e aftësive komunikuese dhe përfshirjen aktive në komunitet. Nëpërmjet kapitujve të ndryshëm, është vënë theksi në rëndësinë e zhvillimit të cilësive të cdo të riu që synon rrugën drejt suksesit dhe në përvetësimin e aftësive të nevojshme për të ndikuar pozitivisht në shoqëri.

Disa nga konkluzionet kryesore janë:

1. Lidërshi është një aftësi e mësueshme dhe e zhvillueshme:

Çdokush mund të bëhet lider nëse angazhohet për të përmirësuar cilësitë dhe aftësitë e tij. Procesi kërkon vetëdije, përkushtim dhe përvorje praktike.

2. Komunikimi është thelbësor për lidërshin: Aftësitë komunikuese të ndihmojnë cdo të ri të inspirojë të tjerët, të ndërtojë besim dhe të zgjidhi konfliktet në mënyrë efektive. Tregimi i historive, rrjetëzimi dhe përdorimi i teknologjisë janë mjete të fuqishme për të përforcuar mesazhet e tyre.

3. Edukimi civil dhe aktivizmi ndihmojnë në forcimin e lidërshit:

Pjesëmarrja aktive në çështjet e komunitetit dhe avokimi për çështje të rëndësishme rrisin ndikimin e brezit të ri, duke i bërë ata pjesëmarrës të drejtpërdrejtë në vendimarrje dhe në ndërtimin e ndryshimit pozitiv.

4. Menaxhimi i konflikteve është një aftësi kyçe: Një lider i suksesshëm di të dallojë konflikte potenciale, t'i trajtojë ato në mënyrë konstruktive dhe të ndërtojë zgjidhje të qëndrueshme duke përdorur mjete si negociimi, ndërmjetësimi dhe analiza strategjike.

5. Mësimi nga praktikat më të mira ndërkombëtare: Shembujt e iniciativave të suksesshme ndërkombëtare dhe të rinjve që kanë bërë ndryshim janë frymëzim për të përshtatur modele efektive në kontekstin tonë lokal.

6. Sfidat janë pjesë e rritjes: Çdo lider përballet me sfida gjatë rrugëtimit të tij, por përballimi i tyre është një mundësi për t'u zhvilluar dhe për të forcuar karakterin e tij. Cdo I ri duhet të punoj fort për përmirësimin e sistemit dhe në të njëjtën kohë strukturat vendimarrëse si Këshillat Rinorë Vendorë duhet të forcojnë rolin e tyre për t'I mundësuar të rinjve hapësira angazhimi dhe për t'I bërë pjesë të vendimarrjes në nivel lokal.

Në përfundim, lidërshtipi është një kombinim i aftësive, njohurive dhe veprimeve që kërkon përkushtim dhe mësim të vazhdueshëm. Të gjithë kemi potencialin për të udhëhequr dhe për të sjellë ndryshim, duke filluar nga hapat e vegjël drejt qëllimeve të mëdha. Ky manual është një burim që ju fton të merrni rolin tuaj si liderë dhe të kontribuoni për një të ardhme më të mirë për veten dhe shoqërinë.

MANUALI PËR LIDERSHIPIN E TË RINJVE

Projekti:

**“CONNECTED: BUILDING
BRIDGES, CREATING FUTURES”**

British Council Albania dhe
Agjencia Kombëtare e Rinisë