

[WWW.MEDIATION-BERATUNGEN.CH](http://WWW.MEDIATION-BERATUNGEN.CH)

mediation  
coaching  
beratung



# COACHING

---

NJË PROCES I PREFERUAR PËR ZGJIDHJEN  
E PROBLEMEVE DHE NXITJEN E  
POTENCIALIT TEK NJERIU

MM. ZEF AHMETI

ST. GALLEN, QERSHOR 2009

# COACHING

## NJË PROCES I PREFERUAR PËR ZGJIDHJEN E PROBLEMEVE DHE NXITJEN E POTENCIALIT TEK NJËRIU

---

### DIASPORA DHE SFIDAT E JETËS SË SAJ

---

Jeta në përgjithësi përshkohet me konflikte sociale. Dhe, secili që është pjesë e një bashkësie sociale, herët a vonë, hasë në konflikte a probleme të ndryshme. Konfliktet sociale rezultojnë nga perceptimi individual i një të padrejte, si shkelje dhe kërcënim i bindjeve normative personale. Konfliktet sociale janë të karaktereve më të ndryshme. Duke fillua me ato që lidhen me pikëpamjet për vlerat, dëshirat, normat morale, besimi, mënyra e jetesës, pozicionimet e ndryshme politike, jeta tradicionale apo ajo moderne, liria seksuale, konfliktet në martesë etj.<sup>1</sup>

Konflikte të ndryshme sociale hasim edhe në diasporën kosovare që lidhen më shumë me segmente të jetës. Emigrimi është në të vërtetë më shumë se sa largim nga vendlindja, largimi nga vendlindja do të thotë ikje nga një sistem i besueshëm social në një sistem krejt të ri. Kalimi në një sistem tjetër përshkohet me sfida dhe ngarkesa të ndryshme psikosociale. Diaspora kosovare në katër dekadat e fundit ka kaluar nga qëndrimet në vend të huaj me qëllim kryesorë për punë sezonale drejt kalimit në ndërtimin e ekzistencës për gjithë familjen në vendet ku kanë zënë punë, e që shumë prej tyre kanë emigruar për arsye të ndryshme e me qëllim të realizimit të planeve të tyre, e deri tek vendosja në ato vende duke blerë shtëpi e duke marrë edhe nënshtetësinë.<sup>2</sup> Ky transformim është lidhur, dhe lidhet edhe sot, me shumë çështje të hapura që shpesh janë edhe burim i konflikteve përbrenda vetë diasporës. Konfliktet lidhen me ruajtjen e traditës dhe rezistenca për mos ikjes nga to, në njërin anë dhe në anën tjetër drejt ndryshimeve, duke u ballafaquar me situata të luhatshme dhe bllokada (as andej e as këndej), pastaj bërja e jetës së përhershme në një përkohshmëri të përhershme, injorimi i konflikteve që zihen në brendësi, tensionimet dhe pabarazitë që përjetohen në vendet ku punohet në raport me shanset për shkollim, punë, trysnia për përshtatje dhe integrimi, martesat, pleqëria, gjendja shpirtërore, pasiguria, frika etj. Pastaj paraqiten fenomene të ndryshme që hetohen sa tek prindërit po aq edhe tek fëmijët e tyre, si: unë nuk flas shqip – apo prindi mburret se fëmija i tij nuk flet shqip e deri te mohimi i identitetit, pastaj kemi fenomenin tjetër të konfliktit permanent me shoqërinë dhe rrethin ku jetojnë duke vënë bllokada në komunikim në “ne” dhe “ata”, kultura ime është më e mire se kjo e këtyre këtu, nostalgjia e përhershme për të kaluarën dhe herë pas here edhe kompleksi i të rinjve për të mos u ra “në sy identiteti i tyre shqiptar” etj. etj.

Dhe për të gjitha këto sfida e çështje të tjera duhet të ju drejtohem pa asnjë hezitim njerëzve profesional sepse mund të fitohet besimi në vete, kthjellim si dhe qetësi shpirtërore, parametra këta të domosdoshëm për balancim të jetës. Nëse dikush hasë në vështirësi çoftë të natyrës private a në punë, por edhe kur manifestohen ndjenja pakënaqësie – asnjëherë nuk duhet hezituar sepse ka mundësi reale për tu këshilluar, vetëm se duhet drejtuar tek personi profesional dhe në adresë të sigurt, ku mund të këshilloheni në mënyrë profesionale dhe mjaft neutrale për problemet a konfliktet që mund të posedoni. Megjithatë praktika ka dëshmuar edhe mënyra të tjera duke shfrytëzuar të afërmit, shokun a shoqen.<sup>3</sup> Një mundësi tjetër është kërkimi i një këshilluesi që aplikon metodën e *coaching*.

---

<sup>1</sup> Krhs. Leo Montada/Elisabeth Kals, Mediation, Ein Lehrbuch auf psychologischer Grundlagen, Basel 2007, fq. 13 v.

<sup>2</sup> J. Radice von Wogau/H. Eimmermacher/A. Lanfranchi (ed.), Therapie und Beratung von Migranten, Systemisch-interkulturell denken und handeln, Basel 2004, fq. 9, 14, 15.

<sup>3</sup> Krhs. Bernd R. Birgmeier, Coaching und Soziale Arbeit, München 2006, fq. 11.

---

## SEMANTIKA E FJALËS COACHING

---

Fjala *coaching* vjen nga qyteti hungarez me emrin Kocs. Sipas burimeve thuhet se në këtë qytet kanë vepruar mjeshtrit më të mirë për karroca kuajsh. Më vonë emërohen drejtuesit e qerreve të kuajve me këtë emër, ndërsa ky emërim ka gjet qasje edhe në fushat tjera. Kështu fjala *coaching* në anglishte përdoret edhe për drejtues autobusi apo edhe drejtues treni. Në fushën e sportit emërohen trajnerët. Nga kjo histori del se *coach* është një person që ndikon duke drejtuar apo duke ndihmuar.<sup>4</sup> Sot ky koncept përdoret edhe në fusha të tjera sidomos në atë të biznesit (menaxherët), apo edhe në fusha sociale. Sot kemi plot koncepte që përpiqen të japin një definicion për *coaching*. Këtu po japim vetëm disa shembuj ilustrues se si shpjegohet *coaching*, pra ajo kuptohet si: përcjellje në procesin e ndryshimeve, të mësosh për të mësuar, ndihmë interaktive për vete – ndihmë, çelës dere për ndryshimet e dëshiruara, këshillë për menaxherë për përmirësimin e gjendjes në punë, ndihmesë e kufizuar kohore për vetë–menaxhim, zbulim i zgjidhjeve adekuate për situata etj.<sup>5</sup> Semantika e *coaching* vlerësohet se me kohë është zhvilluar drejt një mbi–koncepti që përfshinë në vete shumë variante dhe që përmban shumëllojshmëri kuptimore, por që prapëseprapë e bënë atë të veçantë dhe pa mundësi ngatërrimin me fushat tjera.<sup>6</sup>

Një vlerësim tjetër thotë se: “*Coaching dhe këshilla psikologjike dëshmojnë ndërthurje shumë të mëdha*”.<sup>7</sup> Megjithëkëtë *coaching* nuk është psikoterapi. Psikoterapia është diçka obliguese kur paraqiten pengesa me vlerat e një sëmundjeje, ndërsa në procesin *coaching* bëhet fjalë për “*unë dua...*”, për ta rritur kualitetin e jetës.<sup>8</sup> Po ashtu dallon edhe nga mundësit tjera këshilluese si: meditacioni, trajnimi, supervizioni, këshilla jetësore pastorale, këshilla jetësore filozofike.<sup>9</sup> *Coaching* ndërmjetëson në fushat e ndryshme të jetës dhe ndihmon për të balancuar rolet e ndryshme si në: punë (efiçienca, karriera); familja (dashuria, shoqëria); trupi (shëndeti); siguria materiale; vetë–realizimi (spiritualiteti). Ndryshe bëhet fjalë për: krizat që lidhen me kuptimin e një veprimi a vepre; problemi me menaxhimin kohorë; përmirësimi në aftësinë për të udhëhequr; sfidat e reja; pengesat në komunikim; bllokadat për të qenë kreativ; kërkimi i qëllimeve të reja dhe vizioneve; dëshira për të ndryshuar; konflikte në jetën bashkëshortore etj.<sup>10</sup> *Coaching* është një këshillë jetësore individuale dhe kontekstuale. Këtu sqarohen problemet, qëllimet, vizionet dhe resurset, kërkohen strategjitë për tejkalim dhe realizim të asaj që dëshirohet.

Lidhur me atë se, kush e përcakton çka e përbën procesin e një *coaching* të «drejtë», kemi disa burime. Janë shoqatat nacionale për *coaching*, apo organizatat ndërkombëtare që lëshojnë diploma dhe ato njëkohësisht edhe e definojnë se, çka është një *coaching* i drejt, i mirë dhe i saktë, pastaj janë institucionet arsimore shtetërore dhe private që përcaktojnë se, cila është metoda për *coaching* të drejtë, në vendin e tretë kemi autorët e ndryshëm me librat e tyre apo shkrimet e publikuara në revista profesionale, pastaj është secili individ, vet ai që e definojnë se, cili është një *coaching* i drejtë, ndërsa vlerësuesi i fundit që jep mendimin për këtë është klienti me dëshirat e tija. Pra kemi vlerësimin se, detyrë e *Coach-it* është për t'ia arritur qëllimet e klientit dhe për t'i zgjidhur problemet e tij, mirëpo rruga dhe mjetet se si të arrihet deri aty, janë gati krejt të hapura.<sup>11</sup> Metodatat që i përdor *Coach-i* në proces janë të ndryshme.

---

<sup>4</sup>Eugen Schmid, *Coaching verkaufen, Provokative Denkanstöße für Coaches*, Zürich 2007, fq. 15. Krhs.Chistopher Rauen (ed.), *Handbuch Coaching*, Göttingen-Bern-Wien 2005, fq. 23.

<sup>5</sup> Shih më hollësisht, Eugen Schmid, vep. e cit. fq. 17-26.

<sup>6</sup> Khs.Chistopher Rauen (ed.), *Handbuch Coaching*, Göttingen-Bern-Wien 2005, fq. 23-36.

<sup>7</sup> Bjärg Migge, *Handbuch Coaching und Beratung*, Weinheim-Basel, 2005, fq. 15.

<sup>8</sup> Po aty, fq. 23.

<sup>9</sup> Po aty, fq. 25.

<sup>10</sup> Po aty, fq. 27.

<sup>11</sup> Eugen Schmid, vep. e cit. fq. 30-32, 39.

---

## ÇKA ËSHTE NJË COACH?

---

Si coaching quhet procesi, përkatësisht metoda, ndërsa Coach është ai që udhëheqë procesin. Ai ndryshe përshkruhet edhe si “përcjellës” gjatë rrugës. Vlerësohet edhe si “pasqyrë” për klientin në kuptimin që ndihmon të shihen me vetëdije mënyrat e sjelljes së tij, mbase shpesh shumica nga ne me sjelljet tona ndikojmë të kundërtën e asaj që e dëshirojmë. E, në këso raste është nevoja për një “pasqyrë” që do të ndihmonte të shohim atë që ne vet nuk mund ta shohim, sepse njeriu ka pika sjelljeje që nuk i sheh dot nga vetvetja. Më tutje ai është i orientuar drejt qëllimit. Pra së bashku me klientin të (për)caktoj qëllimet që duhet ndjekur në procesin coaching. Coach-i pasi të ndihmoj në përcaktimin e qëllimeve, përkatësisht konkretizimin e tyre, ai ndihmon klientin që të gjejë idetë për realizimin e tyre. Këshilltari përcjellës (Coach-i) duhet të jetë i pajisur me njohuri të përgjithshme për të gjetur mundësitë se, si mund të realizohen qëllimet, ndërsa lidhur me vendimin se cilën rrugë apo mundësi duhet vendosur, mbetet në kompetencën ekskluzivisht të klientit. Nga opsionet e shtruara klienti vetë duhet të zgjedh mënyrën a opsionin më të përshtatshëm që ai mund ta adaptoj, përkatësisht ta aplikoj. Gjatë rrugës së procesit Coach-i duhet të jetë një vrojtues i mirë në bisedat me klientin – këtu mendohet për një dëgjim të përjetuar e të ndjeshëm dhe jo për një dëgjim teknik, pra që të mund të kuptoj edhe ato të pathënat që dalin nga reagimet, mimika apo edhe nga teksti e konteksti i bisedës. Neutraliteti gjatë procesit është shumë i rëndësishëm, Coach-i nuk duhet të gjykoj përmbajtjen dhe atë që thuhet gjatë bisedës, ai duhet të mbetet neutral dhe të përmbahet nëse ka apo jo të drejtë klienti.<sup>12</sup>

Për t'i ikur “konkurrencës”, Coach-i nuk guxon që gjatë procesit të bëhet se ai është më i mirë, dhe din të jap këshilla më të mira se dikush tjetër. Po ashtu duhet t'i shmanget manisë i të qenit këshillues atërorë (si baba) apo si prind, mbase këtu mund të ndodhë që klienti nuk e dëshiron rolin që ka babi ndaj fëmijës së tij, sepse mund të dështoj procesi këshillues.<sup>13</sup>

---

## NDIKIMET E PROCESIT COACHING

---

Coaching me sa pamë është një proces që ndikon dhe nxit ndikim pozitiv tek klienti. Si rezultat në procesin coaching kemi: reflektimin përkatësisht vetë-reflektimin e klientit në kthjellimin e rolit të tij në ndryshimin e perspektivës, përcaktimin e caqeve dhe vënien e prioriteteve; ndryshimi në sjellje përballë kompetencës për udhëhequr në menaxhimin e konflikteve, aftësia për komunikim, aftësia për të marrë vendim etj.; zhvillimi i personalitetit që lidhet me rritjen e vetëbesimit dhe vetësigurisë, motivim; përmirësim në marrëdhënie ndër personale në zgjidhjen e ndonjë konflikti dhe përmirësimi në të kuptuarit me të tjerët; rritja e mirëqenies – pra përmirësim në raport me sjelljen në raste stresesh, uljen e frikës si dhe rritjen e qetësisë; ndryshime në fushën që lidhen me punën (profesionin), pra ndikon në riorientim në gjetjen e punës dhe në përmirësimin e kryerjes së detyrave që obligon puna; ndikimi në jetën private lidhet me harmonizimin e jetës private familjare. Në përgjithësi studimet empirike tregojnë se coaching nuk ka fare efekte negative, por vetëm pozitive.<sup>14</sup>

Coaching ndihmon po ashtu në vetëdijesim përkitazi me dobësitë dhe fuqitë vetjake, ndihmon që emocionalisht dhe sidomos nga energjitë negative personi të ndjehet i shkarkuar. Ndikimet e theksuara vlerësohet se janë afatgjate. Po ashtu kjo metodë ndikon në arritjen e qëllimeve të rëndësishme dhe para se gjithash konkretizimin e qëllimeve.<sup>15</sup>

---

<sup>12</sup> Christopher Rauen (ed.), Handbuch Coaching, Göttingen-Bern-Wien 2005, fq.354.

<sup>13</sup> Christopher Rauen (ed.), Handbuch Coaching, Göttingen-Bern-Wien 2005, fq. 353.

<sup>14</sup> Christopher Rauen (ed.), Handbuch Coaching, Göttingen-Bern-Wien 2005, fq. 64-65.

<sup>15</sup> Christopher Rauen (ed.), Handbuch Coaching, Göttingen-Bern-Wien 2005, fq.65-66.

---

## DISA VLERËSIME PËR FUND

---

Këshilltari përcjellës Coach-*i* duhet theksuar se nuk e përcakton cakun që e dëshiron klienti, porse ai vet duhet të precizohet për vete, Coach-*i* ndihmon që ai të konkretizoj qëllimin. Ai e vendos klientin në qendër të vëmendjes që atij t'i jepet iniciativa.<sup>16</sup> Coach-*i* përpiket ta aktivizoj klientin për të menduar për alternativa vepruese.<sup>17</sup>

Në të vërtetë nëse dikush kërkon ndihmë i drejtohet ndokujt me shpresën se do të gjejë një zgjidhje të dëshiruar, është i gatshëm – pra pret ndihmë konkrete për konfliktin apo problemin e tij. Ka mundësi që klienti të ketë menduar zgjidhjen, porse nuk është i sigurt nëse ajo është zgjidhje e drejtë, kështu që kërkon që atij t'i vërtetohet se propozimi për zgjidhjen e problemit apo konfliktit është i drejtë dhe adekuate.<sup>18</sup> Coachi nuk jep përgjigje dhe vlerësime, përkatësisht gjykohet se ai duhet të përmbahet, sepse me dhënien e ndonjë këshille mund të arrihet “shërimi i symptomit” mirëpo jo edhe thelbi i problemit a konfliktit. Coach-*i* si qëllim kryesorë e ka që klientin ta ndihmoj ta gjejë zgjidhjen adekuate me anë të potencialeve vetjake dhe duke punuar me vetveten.<sup>19</sup> Andaj ai përpiket që ta përcjell klientin gjatë procesit për të kaluar nga një situatë konflikti drejt kërkimit të zgjidhjes – e në këtë kontekst ai nxit resurset e klientit për të dalë nga situata e padëshiruar e tij.<sup>20</sup>

*\*Autori ofron shërbime në mediation (ndërmjetësim në konflikte) dhe coaching. Vizito faqen e internetit: [www.mediation-beratungen.ch](http://www.mediation-beratungen.ch)*

---

<sup>16</sup> Peter Müri/Barbara Steiner, Coaching auf den Punkt gebracht, Rüstzeug für den Praktiker, Bern 2006, fq. 6.

<sup>17</sup> Po aty, fq. 7.

<sup>18</sup> Po aty, 19-20.

<sup>19</sup> Po aty, fq. 21.

<sup>20</sup> Po aty, fq. 39-40