

MODUL 3

KEYAKINAN DIRI RESPONSIF GENDER DAN PNEGASAN DALAM PASUKAN PENGUATKUASA UNDANG-UNDANG



MODUL 3

KEYAKINAN DIRI RESPONSIF GENDER DAN PENEGASAN DALAM PASUKAN PENGUATKUASA UNDANG-UNDANG

Buku Panduan Fasilitator

Pandangan yang dinyatakan dalam penerbitan ini adalah pendapat penulis dan tidak semestinya mewakili pandangan UNODC, Wanita PBB, Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu atau mana-mana organisasi gabungannya.

(Ini bukan dokumen rasmi Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu. Penentuan yang digunakan dan penyampaian bahan dalam dokumen ini tidak memberikan maksud kepada pengungkapan mana-mana pendapat daripada pihak Sekretariat Pejabat Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu mengenai Dadah dan Jenayah atau Wanita PBB berkaitan status undang-undang bagi mana-mana negara, wilayah, bandar atau kawasan kekuasaannya, atau berkaitan persempadanan perbatasan dan sempadannya.)

UNODC dan Wanita PBB ingin menghargai cadangan dan sumbangan bernilai daripada pakar teknikal dan kakitangan UNODC, Wanita PBB yang telah menyumbang kepada penghasilan dan penyesuaian buku panduan ini.

Buku panduan ini telah dihasilkan oleh Stephanie Hills, Pakar Kurikulum, diedit dan dibaca pruf oleh Mary Ann Perkins, Editor/Pembaca Pruf Kandungan Teknikal dan program Pengurusan Sempadan.

UNODC dan Wanita PBB penuh rasa terima kasih dengan menghargai sumbangan yang dibuat oleh negara anggota berjaya merealisasikan pembangunan buku panduan ini.

Projek ini dibiayai dengan sokongan padu Kerajaan Kanada.



© 2021, Pejabat Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu mengenai Dadah dan Jenayah (UNODC) dan Entiti Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu untuk Kesamaan Jantina dan Pemerkaan Wanita (Wanita PBB). Penerbitan ini boleh dikeluarkan semula secara keseluruhan atau sebahagiannya dan dalam apa-apa bentuk untuk tujuan pendidikan atau bukan keuntungan tanpa keizinan khas dari pemegang hak cipta, dengan syarat penghargaan sumber dibuat. UNODC dan Wanita PBB akan menghargai menerima salinan mana-mana penerbitan yang menggunakan penerbitan ini sebagai sumber dengan e-mel melalui unodc-thailandfieldoffice@un.org, info.bangkok@unwomen.org

Photo cover: UNODC/ UN Women/ Tuan



Pejabat Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu mengenai Dadah dan Jenayah (UNODC) bekerjasama dengan Negara Anggota di seluruh dunia untuk menanganiancaman yang timbul daripada dadah, jenayah dan keganasan. Di Asia Tenggara, organisasi kita ditempatkan secara unik untuk menyokong rangka kerja ASEAN dalam cabaran untuk menangani jenayah terancang transnasional dan mempromosikan keadilan dan kedaulatan undang-undang. Usaha pelbagai hala ini bertindak sebagai asas bagi kerjasama serantau dalam hal ekonomi, sosial, politik dan keselamatan.

Dengan pengalamannya yang luas dalam kerjasama ke arah politik-keselamatan yang lebih besar di rantau ini, UNODC ialah pilihan semula jadi untuk meneraju pelaksanaan Deklarasi Bersama mengenai Perkongsian Menyeluruh antara ASEAN dan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu. UNODC telah menyelidik dan membangunkan rangka kerja bantuan teknikal yang direka bentuk untuk menyokong negara anggota secara berkesan bagi mempromosikan kesamaan jantina dan pemerkasaan wanita dalam tiga tonggak Komuniti ASEAN.

UNODC mengakui bahawa kesamaan jantina dan pemerkasaan wanita dan golongan gadis remaja akan memberikan sumbangan penting untuk mencapai kemajuan merentasi semua Matlamat Pembangunan Mampan. Menerusi aktiviti pembinaan kapasiti, kami berusaha meningkatkan penyertaan dan kepimpinan pegawai wanita dalam agensi penguatkuasaan undang-undang. Tambahan lagi, aktiviti ini membolehkan pegawai barisan hadapan memenuhi keperluan wanita dan golongan gadis remaja dengan lebih baik dalam konteks jenayah rentas sempadan dan penyeludupan migran, migrant smuggling.



Entiti Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu untuk Kesamaan Jantina dan Pemeriksaan Wanita (Wanita PBB) ialah entiti Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu yang dikhaskan untuk mencapai kesamaan jantina dan pemerkasaan wanita. Wanita PBB menyokong Negara Anggota PBB apabila ia menetapkan standard global untuk mencapai kesamaan jantina dan bekerjasama dengan kerajaan serta masyarakat awam untuk mereka bentuk undang-undang, dasar, program dan perkhidmatan yang diperlukan bagi memastikan standard tersebut dapat dilaksanakan dengan berkesan dan benar-benar memanfaatkan wanita dan golongan gadis remaja di seluruh dunia. Standard ini berfungsi secara global untuk merealisasikan visi Matlamat Pembangunan Mampan bagi wanita dan golongan gadis remaja dan menyokong penyertaan wanita yang setara dalam semua aspek kehidupan. Perkara ini menggunakan pengalaman di dalam negara untuk memaklumkan persetujuan norma kesamaan jantina baharu dan melalui hubungannya di seluruh Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu, meletakkan kesamaan jantina sebagai perkara utama daripada kesemua tiga tonggak kemajuan global: kedamaian dan keselamatan, hak asasi manusia dan pembangunan mampan. Wanita PBB juga menyelaras dan mempromosikan kerja sistem PBB dalam memajukan kesamaan jantina dan dalam semua pertimbangan dan perjanjian yang berkaitan dengan Agenda 2030.

KANDUNGAN

| | |
|--|------------|
| Latar Belakang | 5 |
| Reka Bentuk Kurikulum | 7 |
| Format Kurikulum | 12 |
| Panduan Penyampaian | 14 |
| Ringkasan modul | 22 |
| Hari Pertama | 26 |
| Sesi Pertama: Memetakan Lanskap | 26 |
| Sesi Kedua: Gender dan Penguatkuasaan Undang-Undang | 31 |
| Sesi Ketiga: Apakah Keyakinan Diri? | 41 |
| Sesi Keempat: Keyakinan Diri dan Zon Selesa | 49 |
| Hari Kedua | 62 |
| Sesi Pertama: Bagaimana Pelaziman Gender Membentuk Kepercayaan Diri | 62 |
| Sesi Kedua: Bagaimana Kepercayaan Membatasi Diri Terbentuk | 74 |
| Sesi Ketiga: Mengenali Pemikiran Tidak Berbantu dalam Diri Kita dan Orang Lain | 83 |
| Sesi Keempat: Bersedia untuk Perubahan | 91 |
| Hari Ketiga | 93 |
| Sesi Pertama: Teknik untuk Membina Keyakinan dari Dalam | 93 |
| Sesi Kedua: Komunikasi | 109 |
| Hari Keempat | 126 |
| Sesi Pertama: Ketegasan dan Kerja Berpasukan | 126 |
| Sesi Kedua: Manfaatkannya | 138 |
| Lampiran | 142 |
| 1.2.1 Kertas Kerja Renungan | 143 |
| 1.4.1 Menerokai Zon Selesa | 144 |
| 2.1.1 Soalan Renungan Pelaziman Gender | 145 |
| 2.2.1 Kajian Kes Pygmalion | 146 |
| 2.3.1 Renungan Penyimpangan Kognitif | 147 |
| 2.3.2 Tugas Penyataan Penyimpangan Kognitif | 150 |
| 2.3.3 Planet Baru | 154 |
| 2.4.1 Soal Selidik Ketidakseimbangan Kognitif | 155 |
| 4.1.1 Kad Watak Tugas Membina Menara | 157 |
| 4.2.1 Soalan Renungan Pelan Tindakan | 158 |

LATAR BELAKANG

Kurikulum latihan ini menyokong tindakan agensi penguatkuasa undang-undang untuk meningkatkan keupayaan dan keberkesanan keseluruhan pegawai kawalan sempadan dalam bertindak balas terhadap keganasan mengikut gender/jantina dan pemerdagangan wanita dan kanak-kanak perempuan. Kandungan dalam kurikulum ini bertujuan untuk mengarusutamakan gender/jantina ke dalam semua latihan pegawai untuk ilmu dan kemahiran.

Tujuan

Tujuan ketiga-tiga modul ini adalah untuk meningkatkan keupayaan pasukan penguatkuasa undang-undang dalam dua cara yang menyeluruh;

1. Untuk menyokong pasukan penguatkuasa undang-undang supaya menjadi responsif gender dan inklusif dalam cara mereka beroperasi secara dalaman dan luaran.
2. Untuk meningkatkan keupayaan pasukan penguatkuasa undang-undang untuk menjalankan penyiasatan responsif gender terhadap Pemerdagangan Manusia dan kegiatan jenayah lain.

Objektif Terminal

Objektif terminal keseluruhan modul ini adalah seperti berikut:

1. Untuk meningkatkan kesedaran gender di kalangan pegawai barisan hadapan dan pasukan penguatkuasa undang-undang.
2. Untuk membolehkan pendekatan responsif gender bagi menjalankan penyiasatan dengan orang-orang yang rentan, termasuk mangsa perdagangan manusia.
3. Untuk memupuk persekitaran kerja yang responsif Gender. Secara khusus, menyokong kesejahteraan staf dan membolehkan semua anggota pasukan mempunyai keyakinan dan kemampuan untuk berkembang maju dalam peranan mereka.



Modul-modul

Ketiga-tiga modul ini adalah seperti berikut:

- Modul 1: Kesedaran Gender untuk Pegawai Barisan Hadapan dan Pasukan Penguatkuasa Undang-Undang¹
- Modul 2: Penyiasatan Responsif Gender dengan Mangsa Pemerdagangan Manusia dan Individu Rentan yang Lain
- Modul 3: Keyakinan Diri Responsif Gender, dan Penegasan dalam untuk Pasukan Penguatkuasa Undang-Undang

Kumpulan sasaran

Kurikulum ini dicipta untuk disampaikan kepada kumpulan latihan seramai hingga 20 peserta pegawai penguatkuasa undang-undang peringkat bawahan hingga pertengahan. Untuk memenuhi objektif transformatif yang ditetapkan dalam modul-modul ini, anda disarankan agar setiap bengkel merangkumi peserta lelaki dan wanita, dengan perwakilan sasaran seramai 35% wanita. Masa dan tempat bengkel ini harus dirancang dengan pertimbangan untuk memudahkan akses untuk wanita dalam konteks budaya.



REKA BENTUK KURIKULUM

Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

Kurikulum ini telah direka bentuk demi memenuhi keperluan pelajar dengan ketiga-tiga pilihan pembelajaran utama; visual, audio dan kinestesis (pembelajaran taktil). Satu pendekatan metodologi campuran telah digunakan, termasuk:

- Pembentangan Visual
- Kajian Kes
- Soal siasat reflektif
- Tugasan berkumpulan interaktif telah dibangunkan di sekitar kumpulan kemahiran yang berbeza, seperti: analisis kritikal, penyelesaian masalah dan pembelajaran/perkongsian rakan sejawat

Fasilitasi responsif gender

Orang dewasa mempunyai autonomi dan berdikari: Pelatih harus mengambil peranan sebagai fasilitator, menyokong para peserta (pelajar) untuk menjadi proaktif dalam ‘perjalanan pembelajaran’ kursus. Aktiviti telah dirancang untuk membolehkan persekitaran ini melalui penyelesaian masalah kumpulan, analisis dan menggalakkan pembelajaran rakan sejawat melalui pembentangan kumpulan.

Pendekatan ini memerlukan para peserta untuk berasa berkeupayaan untuk berbuat demikian, dari segi berasa selamat, terjamin dan yakin untuk berkongsi pendapat mereka, idea dan mengemukakan soalan. Bagaimanapun, dinamik kuasa gender dalam konteks budaya dan profesional mungkin bermaksud individu mungkin tidak berasa yakin untuk melakukan ini, misalnya: Di dalam bilik latihan dengan majoriti lelaki, wanita mungkin janggal untuk berkongsi idea mereka. Satu lagi contoh boleh jadi dalam konteks budaya dan profesional patriarkal, peserta lelaki mungkin berasa tidak selesa untuk membincangkan topik yang memerlukan tahap renungan peribadi tentang emosi.

Fasilitator harus mempertimbangkan dinamik ini sebelum latihan, melalui:

1. Memahami profil kumpulan peserta

- a. Menyedari konteks budaya di mana latihan berlangsung dan bagaimana ini boleh mempengaruhi dinamik peserta.
- b. Jika boleh, jalankan penilaian keperluan latihan responsif gender untuk mengumpul maklumat mengenai matlamat dan jangkaan peserta latihan, serta pengalaman, kelayakan dll. Penilaian akan dapat memberitahu penyesuaian terhadap kandungan atau bagaimana jangkaan boleh dikendalikan. Maklumat pengalaman dan kelayakan boleh digunakan untuk menguruskan dinamik dari segi mendorong peserta dengan pengalaman yang berbeza untuk bekerja antara satu sama lain; serta melalui mengetahui dan memanfaatkan kepakaran sedia ada peserta - yang akan membantu membina keyakinan.
- c. Pada permulaan setiap kursus latihan, kumpulkan input peserta mengenai jangkaan untuk kursus dan sebarang keimbangan yang mungkin peserta ada.

2. Merangka strategi inklusif

- a. Sesi pembukaan bagi setiap kursus latihan harus merangkumi satu set ‘peraturan asas’ yang dikenal pasti oleh para peserta². Fasilitator harus menekankan kepentingan bagi wanita untuk berkongsi idea dan pengetahuan mereka sepanjang kursus.
- b. Seorang fasilitator harus sentiasa menyedari dinamik di dalam bilik latihan, terutamanya berkaitan dengan gender. Menyedari keperibadian yang berbeza dan bagaimana mereka berinteraksi dengan orang lain akan memberitahu strategi apa yang harus digunakan, misalnya mendorong peserta yang lebih pendiam secara lembut untuk terlibat dengan mengajukan soalan yang anda yakin akan dapat dijawab atau memberi mereka satu peranan, seperti menjadi jurutulis dalam aktiviti kumpulan.
- c. Gunakan strategi untuk mencampurkan peserta dan memberi peluang kepada mereka untuk bekerja dengan orang lain sepanjang kursus, misalnya:
 - i. Berikan nombor 1-4 kepada semua orang, kemudian minta semua yang bermombor ‘1’ untuk bekerjasama dengan ‘2’ dsb.
 - ii. Dapatkan peserta untuk membentuk satu barisan berdasarkan boleh ubah seperti berapa jauh mereka perlu memandu ke latihan (satu jarak paling jauh dan satu lagi paling dekat) atau hari lahir mereka. Kemudian masukkan mereka ke dalam beberapa kumpulan, misalnya empat dalam setiap kumpulan.

Orang dewasa mempunyai banyak pengalaman hidup dan pengetahuan untuk dibawa ke dalam persekitaran latihan: Kurikulum ini dicipta untuk menggalakkan peserta merenungkan dan berkongsi pengalaman dan idea mereka, bila/jika mereka berasa selamat untuk berbuat demikian.

Orang dewasa berorientasikan matlamat: Satu agenda kursus akan dibentangkan dalam sesi pengenalan kursus sebagai gambaran keseluruhan. Objektif sesi harus dijelaskan pada permulaan setiap sesi. Dengan memastikan peserta dimaklumkan tentang hasil pembelajaran mereka, ini akan memberi mereka struktur asas untuk membina/mencapai hasil pembelajaran.

Orang dewasa berorientasikan relevansi: Nota kurikulum dan fasilitator harus

² Lihat nota mengenai ‘Panduan Penyampaian’ di bawah, termasuk ‘peraturan’ untuk mendorong

menggalakkan renungan tentang hubung kait kandungan dengan peserta dari kedua-dua perspektif gender dan juga dalam peranan profesional mereka. Fasilitator juga harus mencari peluang lain untuk bertanya kepada para peserta bagaimana kandungan berkait dengan kerja mereka dan bagaimana ia dapat dilaksanakan.

Orang dewasa adalah praktikal: Kurikulum ini akan mendorong para peserta untuk berfikir tentang cara melaksanakan pembelajaran mereka. Ini dilakukan melalui soalan reflektif dan berkumpulan serta tugas pelan tindakan. Galakkan peserta untuk turut berfikir tentang cabaran dalam melaksanakan hasil pembelajaran, termasuk bagaimana gender boleh mempengaruhi cabaran untuk anggota pasukan mereka dan bagaimana ini dapat diatasi.

Pelajar dewasa mesti ditunjukkan rasa hormat: Ini dicerminkan dalam kurikulum dari segi memberi peluang kepada peserta untuk berkongsi pengetahuan dan pengalaman mereka. Bagaimanapun, ini terutamanya ditangani oleh pendekatan yang diambil oleh fasilitator untuk memahami keperluan peserta di dalam bilik latihan dan kemahiran yang digunakan oleh fasilitator untuk menguruskan dinamik, misalnya: Apabila seorang peserta kerap menyampuk untuk menyatakan sesuatu, mereka harus ditangani dengan lembut di sebalik dihukum, iaitu fasilitator dapat menjelaskan bahawa kenyataan mereka adalah sahih dan akan dijawab kemudian selepas mereka menyatakan pendapat mereka.



Photo: UNODC/ UN Women /Pathuumporn Thongking



Photo: UNODC/ UN Women



FORMAT KURIKULUM

Photo: UNODC/ UN Women/ Ngoc Le

Yang berikut mentakrifkan perkara yang termasuk dalam setiap bahagian kurikulum:

Gambaran Keseluruhan Modul: Ini memberikan gambaran keseluruhan modul, termasuk:

- Matlamat Modul: matlamat utama modul
- Objektif Keseluruhan: Objektif menyeluruh untuk mencapai matlamat modul (ini kemudian akan dipecahkan menjadi objektif sokongan bagi setiap sesi (lihat di bawah)).
- Agenda Kursus: Gambaran keseluruhan jadual tentang bagaimana setiap modul akan disampaikan sepanjang beberapa hari yang diperlukan.



Taklimat Sesi: Setiap taklimat sesi adalah pecahan bagaimana sesi itu akan disampaikan, pada permulaan setiap taklimat sesi ringkas akan terdapat:

- Matlamat Sesi: Berdasarkan objektif keseluruhan modul.
- Objektif pembelajaran: Satu set objektif pembelajaran untuk mencapai matlamat sesi.
- Masa: Masa keseluruhan untuk sesi itu.
- Bahan: Jadual yang menerangkan bahan yang diperlukan untuk sesi dan sebarang nota yang akan menyokong fasilitator dengan persediaannya sebelum sesi.
- Aktiviti: Setiap sesi kemudian akan dipecahkan kepada aktiviti yang kemudian dibahagikan kepada:
 - Tujuan: Menjelaskan tujuan aktiviti ini (bagaimana ia berkaitan dengan objektif sesi).
 - Masa: Masa keseluruhan untuk aktiviti.
 - Arahan Fasilitator: Arahan langkah demi langkah tentang bagaimana untuk menyampaikan aktiviti, termasuk jangka masa setiap komponen.

Penomboran Dijelaskan: Semua bahan akan diberi nombor menggunakan kombinasi berikut, dibahagikan mengikut noktah Nombor Sesi, Nombor Aktiviti, Bahan Nombor dalam Aktiviti Masing-masing. Sekiranya bahan bernombor 2.3.4, ini bermaksud bahawa ia::

- Daripada sesi 2
- Aktiviti 3
- Dan merupakan bahan ke-4 yang digunakan dalam aktiviti tersebut.

PANDUAN PENYAMPAIAN

Photo: UNODC/ UN Women



Taklimat sesi yang termasuk dalam buku panduan fasilitator ini akan memberikan panduan terperinci tentang penyampaian sesi, namun terdapat elemen program yang patut dikembangkan oleh fasilitator mengikut budi bicara mereka sendiri, termasuk:

- Sesi Pembukaan untuk modul 3, dilaksanakan pada pagi pertama
- Tugas fasilitasi harian
 - Tinjauan pagi, dilakukan setiap pagi (selain daripada pagi pertama), untuk meninjau pembelajaran utama dari hari sebelumnya
 - Energiser selepas makan tengah hari, disyorkan untuk menyemarakkan semangat dan penglibatan kognitif untuk sesi petang
 - Sesi tinjauan harian, dilakukan pada akhir setiap hari (selain daripada hari terakhir apabila peserta mungkin menyelesaikan penilaian kursus)

Bahagian berikut memberikan panduan dan petua untuk mengembangkan perkara-perkara ini.

Membuka Program Latihan

Sesi pembukaan program latihan (hari pertama) diserahkan mengikut budi bicara fasilitator untuk dikembangkan, namun ia harus merangkumi elemen yang berikut:

1. Suai kenal: Kaedah yang menyeronokkan dan menarik bagi para peserta untuk memperkenalkan diri

Perkara ini harus dilakukan walaupun peserta sudah saling mengenali kerana ia menyokong pembentukan persekitaran latihan yang selamat dan inklusif. Terdapat banyak idea yang terdapat di internet untuk digunakan dalam sesi suai kenal dengan kumpulan peserta yang tidak mengenali antara satu sama lain atau rakan sekerja, misalnya:

- **Domino:**
 - Setiap peserta diberi sehelai kertas A4 dan sebatang pen. Mereka diminta untuk melipat kertas menjadi dua dan membukanya balik supaya ia mempunyai garis di tengah. Lukiskan garisan pada lipatan, supaya kertas itu mempunyai dua bahagian yang jelas, seperti domino.

- Minta peserta untuk melukis satu gambar (tanpa perkataan) pada separuh kertas yang mewakili pekerjaan mereka dan separuh lagi yang mewakili kehidupan peribadi mereka. Kemudian minta peserta untuk berdiri dalam satu bulatan.
- Fasilitator harus memulakan dahulu dan memperkenalkan diri menggunakan domino mereka dan meletakkannya di atas lantai.
- Tanya sama ada mana-mana peserta lain boleh mengait dengan pekerjaan atau kehidupan peribadi peserta dan untuk menggabungkan domino dan memperkenalkan diri mereka.
- Teruskan sehingga semua orang telah menghubungkan domino mereka dan memperkenalkan diri.

| | |
|---|---|
| <h3>CALL MY BLUFF</h3> <p>Name _____</p> <p>Write two true statements and one lie about yourself.</p> <p>1. _____ _____ 2. _____ _____ 3. _____ _____</p> | <h3>CALL MY BLUFF</h3> <p>Name _____</p> <p>Write two true statements and one lie about yourself.</p> <p>1. _____ _____ 2. _____ _____ 3. _____ _____</p> |
| <h3>CALL MY BLUFF</h3> <p>Name _____</p> <p>Write two true statements and one lie about yourself.</p> <p>1. _____ _____ 2. _____ _____ 3. _____ _____</p> | <h3>CALL MY BLUFF</h3> <p>Name _____</p> <p>Write two true statements and one lie about yourself.</p> <p>1. _____ _____ 2. _____ _____ 3. _____ _____</p> |

- **Call my Bluff**

- Peserta diarahkan untuk menulis tiga fakta mengenai diri mereka pada sehelai kertas:
 - Satu fakta adalah benar
 - Dua ‘fakta’ adalah tidak benar
- Peserta bergilir-gilir untuk membaca ‘fakta’ dan peserta lain mesti meneka yang mana antara ketiga-tiga fakta itu adalah benar.
- Fasilitator disyorkan untuk memulakan dengan tiga fakta mereka sendiri. Jika boleh, pilih fakta yang luar biasa atau lucu.
- Aktiviti ini boleh jadi menghiburkan dan membuat para peserta santai sambil ketawa

- **Item Pulau Terpencil**

- Beritahu peserta bahawa mereka masing-masing terpilih untuk menyertai sebuah rancangan realiti baru di mana mereka mesti menetap selama 3 bulan di sebuah pulau terpencil seorang diri.
- Mereka diizinkan untuk membawa satu barang ‘mewah’, yang tidak boleh menjadi gambar orang tersayang atau makhluk hidup. Mereka harus menjelaskan mengapa mereka memilih item tertentu.
- Fasilitator harus memulakan dengan menjelaskan item mewah mereka.

2. Memperkenalkan Modul 3

Menggunakan slaid pembentangan pembuka, pelatih harus memberikan gambaran keseluruhan modul/kursus dan bagaimana agenda kursus dipetakan. Jelaskan bahawa buku panduan akan diberikan tetapi minta peserta untuk tidak membaca buku panduan secara bebas, kerana perjalanan pembelajaran akan menjadi lebih baik jika anda membacanya dalam kumpulan latihan semasa kursus berjalan.

3. Jangkaan dan Kebimbangan

Pelatih mesti menyedari jangkaan peserta supaya ia dapat dikendalikan dan juga sebarang kebimbangan yang peserta ada mengenai kursus, dari segi kandungan dan kaedah penyampaian, misalnya para peserta sering takut bahawa mereka akan diminta untuk berkongsi maklumat peribadi?

Maklum balas ini perlu dilakukan dengan secara lembut dan tanpa nama supaya para peserta berasa selamat untuk berkongsi. Maklumat ini mungkin tersedia kepada fasilitator sebelum kursus, melalui penilaian keperluan dan kemudian dapat ditangani dengan sewajarnya dengan mengendalikan atau mengesahkan jangkaan secara lisan dalam sesi ini; serta menenangkan segala kebimbangan.

Satu lagi kaedah adalah dengan menjalankan kaedah partisipatif semasa sesi pembukaan, seperti contoh di bawah:

Harapan dan Kebimbangan

- Lukiskan satu garisan menegak di tengah-tengah carta selak di depan bilik
- Di bahagian atas satu lajur, tulis perkataan ‘Harapan’ dan tulis perkataan ‘Kebimbangan’ di satu lagi lajur.
- Berikan peserta nota kertas yang berpelekat ataupun kepingan kertas berukuran poskad dan sediakan pelekat berhampiran papan carta selak supaya mereka dapat melekatkan kertas mereka kepada carta selak.
- Beri setiap peserta 4-6 keping kertas dan minta mereka tulis idea yang berbeza pada helaian yang berasingan.
- Untuk ‘harapan’, mereka harus menulis apa yang mereka harapkan daripada kursus ini, misalnya untuk menyentuh topik tertentu, atau hasil pembelajaran seperti memperolehi kemahiran tertentu.
- Untuk ‘kebimbangan’, mereka harus menulis kebimbangan yang mereka ada mengenai kursus, dari segi kandungan atau andragogi/metodologi kursus, misalnya mereka bimbang ia akan merangkumi lakanan peranan atau jika mereka tidak akan belajar sesuatu yang baru dll.
- Yakinkan para peserta bahawa ini dilakukan tanpa nama dan dorong mereka untuk menulis apa-apa sahaja yang mereka fikirkan.
- Setelah semua peserta selesai melekatkan kertas mereka kepada papan carta selak, fasilitator harus membacanya dengan senyap dan melihat jika kertas tertentu boleh dikelompokkan secara am, misalnya jika beberapa orang telah menulis jenis kaedah penyampaian tertentu

sebagai kebimbangan dll.

- Fasilitator harus meneliti harapan dan kebimbangan, mengendalikan jangkaan, mengesahkan harapan di mana relevan dan mengutarakan kebimbangan

4. Perlindungan

Setiap sesi pembukaan harus merangkumi pengakuan bahawa orang yang berlainan mempunyai ‘sentap’ yang berbeza. Yakinkan para peserta bahawa jika pada bila-bila masa sepanjang kursus mereka berasa tidak selesa, mereka dipersilakan untuk meninggalkan bilik dan mengambil ruang dan masa untuk diri sendiri. Selain itu, dorong mereka untuk meminta sokongan daripada fasilitator sekiranya diperlukan. Satu lagi amalan yang bagus untuk mencegah ‘sentap’ untuk para peserta sebelum latihan adalah dengan mencari maklumat dan perkhidmatan sokongan yang boleh digunakan oleh peserta jika perlu. Sebagai contoh, adakah perkhidmatan kaunseling tersedia di dalam negara yang boleh digunakan jika perlu.

5. Keperluan Asas

Fasilitator juga harus melingkupi perkara-perkara yang relevan untuk memenuhi keperluan asas, seperti:

- Keselamatan, seperti pintu keluar kecemasan dan apa yang harus dilakukan sekiranya penggera berbunyi.
- Lokasi tandas dan kemudahan bilik air
- Waktu makan tengah hari dan sebarang maklumat yang relevan

6. Peraturan Asas

Pada awal setiap kursus, fasilitator harus mengembangkan beberapa peraturan asas bersama peserta supaya wujud satu cara kerja yang dipersetujui, ini adalah landasan untuk mengurangkan dinamik negatif dan mengendalikan tingkah laku seperti menggunakan telefon bimbit semasa latihan.

Tuliskan peraturan asas di atas kertas carta selak di depan bilik latihan dan minta peserta untuk mencadangkan peraturan yang sepatutnya. Peraturan asas boleh merangkumi perkara-perkara seperti:



- Telefon bimbit harus disimpan di dalam beg sehingga waktu rehat
- Tiada perbualan sampingan semasa seseorang sedang bercakap dalam suasana berkumpulan
- Hormati pandangan yang berbeza
- Apa yang diperkatakan di dalam bilik latihan harus kekal sulit
- Setiap orang harus menepati masa kembali dari waktu rehat

7. Laman Pertanyaan dan Lembaran Sumber

Lekatkan dua keping kertas carta selak di dinding bilik latihan. Satu harus dilabelkan sebagai ‘Laman Pertanyaan’ dan satu lagi ‘Sumber’.

- Laman Pertanyaan: ini adalah untuk peserta datang dan mengemukakan sebarang pertanyaan tanpa nama yang mereka rasa tidak dijawab semasa latihan. Atau fasilitator boleh menambah soalan yang ditanyakan oleh peserta semasa latihan yang mereka rasa tidak dapat dijawab pada waktu itu. Kemudian fasilitator boleh menyemak dan menangani pertanyaan ini pada waktu yang sesuai.
- Sumber: selalunya fasilitator ataupun peserta akan memikirkan buku sumber yang berguna, laman web, dll.) semasa kursus, fasilitator harus menggunakan papan sumber untuk mencatatnya sebagai senarai sumber tambahan untuk peserta.

Tugas fasilitasi harian

Tinjauan pagi

Setiap hari, kursus harus dibuka dengan ulang kaji mengenai pembelajaran utama dari hari sebelumnya. Ini harus dilakukan melalui aktiviti yang menyeronokkan tidak lebih dari 15 minit, jenis aktiviti boleh merangkumi:

- Kuiz pasukan
- Permainan bola yang memerlukan peserta untuk membuang bola dan bertanya/menjawab soalan berdasarkan hari sebelumnya
- Soalan-soalan telah ditulis pada helaian kertas dan dilipat di dalam topi. Peserta akan memilih soalan secara rawak.
- Fasilitator harus memastikan bahawa semua peserta (lelaki dan wanita) mengambil bahagian dalam aktiviti mengulang kaji.

Energiser Selepas Makan Tengah Hari

Ini diperakui secara meluas bahawa tahap semangat dan keterlibatan peserta merosot selepas makan tengah hari, jadi disarankan agar setiap sesi petang dimulakan dengan energiser waktu petang, satu aktiviti yang menyeronokkan untuk membuatkan peserta bergerak secara fizikal. Banyak idea yang boleh dicari dalam talian atau, jadi kreatif dengan mencipta semula permainan yang anda main semasa zaman kanak-kanak - kuncinya adalah untuk membuatkan peserta bergerak.

Namun begitu, berjaga-jaga untuk tidak meminta peserta untuk melakukan perkara yang membuat mereka berasa tidak selesa baik secara fizikal atau emosi.

Maklum Balas/Ulang Kaji Harian (Penutup)

At the end of every day, the facilitator should allocate 15 minutes for participants. Pada akhir setiap hari, fasilitator harus memperuntukkan 15 minit untuk peserta mengemukakan soalan dan juga memberi maklum balas tanpa nama. Maklum balas boleh digunakan untuk memberitahu bagaimana fasilitator akan menyampaikan kursus pada hari berikutnya.

Salah satu cara untuk melakukan ini adalah serupa dengan kaedah yang dijelaskan dalam kaedah ‘Harapan dan Kebimbangan’ yang dijelaskan dalam sesi pembukaan di atas. Tetapi di sebalik menggunakan ‘harapan dan ketakutan’ sebagai tajuk, gunakan ‘Apa Yang Berjalan Lancar?’ dan ‘Lebih Baik Jika’ (apa yang anda ingin lakukan secara berbeza). Pastikan papan menghadap ke dinding untuk memastikan nama tidak dapat dilihat.

RINGKASAN MODUL

Photo: UNODC/ UN Women

Tujuan: Tujuan Modul 3 adalah untuk menggalakkan pegawai penguatkuasa undang-undang untuk mengambil perspektif yang lebih responsif gender terhadap keyakinan diri dan ketegasan diri.

Objektif pembelajaran keseluruhan

1. Menentukan pengetahuan, kemahiran dan kebolehan yang dihargai dalam pasukan penguatkuasaan undang-undang
2. Menentukan keyakinan diri dan ketegasan diri
3. Menggunakan teori psikologi kognitif gunaan untuk menerokai kepercayaan membataskan diri yang kita cipta sebagai individu, dan bagaimana ini dipengaruhi oleh gender
4. Menggunakan alat dan teknik untuk membina keyakinan diri
5. Menerokai cara untuk menyokong ketegasan dalam diri kita dan dalam pasukan penguatkuasaan undang-undang

Nota fasilitator

The key objective of this module is to catalyse gender-responsive change in the way law enforcement officers function as individuals and as a team. Any type of transformative change takes time and consistency, and so it would be overly ambitious to expect this outcome to be met in entirety within a four- or five-day training programme. Therefore, this training programme provides a catalyst for change and strives to support participants to do the following:

- Menyedari perlunya perubahan responsif gender
- Merenung bagaimana gender mempengaruhi keyakinan diri dan ketegasan
- Meningkatkan empati terhadap rakan sekerja, dengan tujuan memotivasi peserta untuk berusaha menuju perubahan
- Mengembangkan pengetahuan, kemahiran dan teknik yang dapat diaplikasikan dan dikongsi di antara pasukan penguatkuasaan undang-undang

Peserta dalam kursus ini harus mempunyai pemahaman asas mengenai perkara berikut:

- Gender
- Norma dan penyesuaian gender
- Patriarki
- Diskriminasi gender

Sebelum mengikuti kursus ini, sangat disarankan agar para peserta melengkapkan Modul Satu: ‘Kesedaran Gender untuk Pegawai Barisan Hadapan dan Pasukan Penguatkuasaan Undang-Undang Lain’ atau kursus dalam talian ‘I Know Gender: An Introduction to Gender Equality for UN Staff’.³

Kursus ini bertujuan untuk mengambil pendekatan responsif gender terhadap keyakinan diri dan ketegasan dengan menggunakan gabungan teori psikologi dan aktiviti reflektif untuk menyusun definisi ‘keyakinan diri’. Kursus ini menggunakan pendekatan yang menjauh dari banyak pendekatan tradisional untuk latihan keyakinan diri dan ketegasan diri, yang fokus pada praktik bahasa badan terbuka dan jabat tangan yang kukuh, kerana ini dilihat sebagai menegakkan ‘jenama’ kepercayaan diri yang patriarki. Tujuannya adalah untuk menggalakkan keyakinan diri yang terbuka dan jujur, menyedari bahawa semua orang adalah individu dan mempunyai cara yang berbeza untuk menyatakan perasaan, pemikiran, dan idea mereka. Kursus ini bertujuan untuk menjadi pemangkin kepada pendekatan yang lebih sahih terhadap keyakinan diri dalam pasukan penguatkuasaan undang-undang.

³ <https://agora.unicef.org/course/info.php?id=11245>.

Agenda kursus

| Hari Pertama | Hari Kedua | Hari Ketiga | Hari Empat |
|--|---|--|--|
| Sesi Alu-aluan dan Pengenalan (30 minit) | Tinjauan Pagi (15 minit) | Tinjauan Pagi (15 minit) | Tinjauan Pagi (15 minit) |
| Sesi Pertama: Memetakan Lanskap (60 minit) | Sesi Pertama: Bagaimana Keadaan Gender Membentuk Kepercayaan (90 minit) | Sesi Pertama: Teknik Membina Keyakinan Diri Dalam Diri (156 minit) | Sesi Pertama: Ketegasan dan Kerja Kumpulan (180 minit) |
| Rehat (15 minit) | Rehat (15 minit) | Rehat (15 minit) | Rehat (15 minit) |
| Sesi Kedua: Gender dan Penguatkuasa Undang-Undang (90 minit) | Sesi Kedua: Bagaimana Kepercayaan Membatasi Diri Terbentuk (90 minit) | Sesi Pertama (bersambung) | Sesi Pertama (bersambung) |
| Makan tengah hari (60 minit) | Makan tengah hari (60 minit) | Makan tengah hari (60 minit) | Makan tengah hari (60 minit) |
| Sesi Ketiga: Apakah Keyakinan Diri (90 minit) | Sesi Ketiga: Mengenali Pemikiran Tidak Berbantu dalam Diri Kita dan Orang Lain (90 minit) | Sesi Kedua: Komunikasi (90 minit) | Sesi Kedua: Manfaatkannya (90 minit) |
| Rehat (15 minit) | Rehat (15 minit) | Rehat (15 minit) | Rehat (15 minit) |
| Sesi Keempat: Kerentenan dan Zon Selesa | Sesi Keempat: Mewujudkan Perubahan (90 minit) | Sesi Kedua (bersambung) | Majlis Penutup |
| Ulang Kaji Harian (15 minit) | Ulang Kaji Harian (15 minit) | Ulang Kaji Harian (15 minit) | |



Photo: UNODC/ UN Women / Tuan

Taklimat sesi

Buku panduan fasilitator ini merangkumi taklimat sesi untuk Modul 3.

Sesi berikut harus dikembangkan oleh fasilitator untuk sesi yang berikut (*Lihat panduan di bahagian sebelumnya):

- Sesi pembukaan
- Ulang kaji pagi
- Ulang kaji harian

Bahagian di atas, ‘Panduan Penyampaian’, memberi sumber yang berguna untuk mengembangkan sesi-sesi ini.

HARI PERTAMA

Sesi Pertama

Memetakan Lanskap

Matlamat: Untuk mengenal pasti pengetahuan, kemahiran dan atribut yang dihargai dalam pasukan penguatkuasa undang-undang dan merenungnya melalui lensa jantina

Objektif pembelajaran::

Pada akhir sesi ini, peserta akan dapat...

- Memetakan pelbagai jenis pengetahuan, kemahiran dan atribut yang dihargai dalam pasukan penguatkuasa undang-undang
- Mengenal pasti dan mengutamakan pengetahuan, kemahiran dan atribut utama
- Merenungkan pengetahuan, kemahiran dan atribut melalui lensa gender

Masa: 60 minit

| Deskripsi sumber | Panduan persediaan |
|------------------------|---|
| Klip video | Pilih klip video pendek dalam talian yang menunjukkan wanita yang bekerja dalam pasukan penguatkuasaan undang-undang. |
| Kertas carta selak dan | |

Gambar keseluruhan sesi

| Aktiviti | Tujuan | Masa (minit) |
|------------------------------|--|--------------|
| 1. Memetakan Peranan dan KSA | Untuk mengenal pasti pelbagai jenis peranan dalam satu pasukan dan pengetahuan, kemahiran dan atribut yang berkaitan dengannya | 50 |

| Aktiviti | Tujuan | Masa (minit) |
|---------------|--|--------------|
| 2. Klip video | Untuk menunjukkan contoh-contoh pegawai penguatkuasaan wanita menjalankan tugas. | 10 |

Aktiviti Satu: Memetakan Peranan dan Pengetahuan, Kemahiran dan Atribut

Tujuan: Untuk mengenal pasti pelbagai jenis peranan dalam satu pasukan dan pengetahuan, kemahiran dan atribut yang berkaitan dengannya.

Masa: 50 minit

Nota fasilitator

Tujuan aktiviti ini adalah untuk menggambarkan bahawa tidak ada alasan biologi bahawa hanya satu gender yang dapat memiliki pengetahuan, kemahiran dan atribut yang diperlukan dalam pasukan penguatkuasaan undang-undang. Ini adalah sebahagian daripada asas untuk sesi lain yang lebih fokus pada keyakinan diri dan ketegasan dari perspektif definisi dan aplikasi.

Arahan fasilitator:

1.1 Peta Peranan dan Kemahiran serta Atribut

1. Bahagikan peserta ke dalam kumpulan kecil dan serahkan kertas carta selak dan pilihan pen berwarna kepada setiap kumpulan.
2. Pada kertas carta selak di depan bilik, pelatih harus melukis model rajah labah-labah
3. Jelaskan bahawa perkara pertama yang mereka harus lakukan adalah memetakan pelbagai jenis peranan yang mereka ada dalam pasukan penguatkuasaan mereka. Mereka harus melakukan ini dengan melukis satu lingkaran di tengah-tengah dengan judul ‘Peranan Kerja’ di dalamnya. Kemudian mereka harus menambah garisan yang membawa ke lingkaran di sekitar halaman, satu lingkaran yang berbeza bagi setiap peranan kerja

yang berbeza.

4. Setelah mereka menghabiskan pelbagai jenis peranan kerja, sekarang mereka akan meneroka kemahiran teknikal dan atribut diri yang diperlukan bagi setiap peranan.

- a. Kemahiran teknikal dan fizikal: kemahiran teknikal atau fizikal yang diperlukan oleh seseorang untuk melakukan peranan ini, misalnya persenjataan, kemampuan memandu, kecerdasan fizikal, dll
- b. Atribut diri: perwatakan yang akan membantu seseorang melakukan peranan ini, misalnya kemahiran orang, diplomasi, kepimpinan, ketelitian, dll.

Sekarang minta para peserta untuk melihat setiap peranan yang telah dikenal pasti dalam carta labah-labah mereka dan tambahkan kemahiran dan atribut kepadanya menggunakan garisan yang menghubung ke setiap lingkaran ‘peranan’.

5. Selepas peserta mengeluarkan idea mereka mengenai kemahiran dan atribut, sekarang mereka akan mengenal pasti persamaan. Untuk melakukan ini, pelatih akan bertanya satu siri soalan/arahan untuk mereka gunakan pada rajah labah-labah mereka dan beri peserta beberapa minit antara setiap soalan/arahan untuk direnung dan diaplikasikan. Soalan-soalannya adalah seperti berikut:

- a. Adakah terdapat sebarang perkataan kemahiran yang ditulis untuk lebih daripada satu peranan? Jika ada, tulis perkataan kemahiran tersebut dan berapa kali ia muncul pada carta labah-labah anda. Lakukan ini untuk sebarang perkataan kemahiran yang muncul lebih daripada sekali.
- b. Adakah terdapat sebarang perkataan atribut yang ditulis untuk lebih daripada satu peranan? Jika ada, tulis perkataan atribut tersebut dan berapa kali ia muncul pada carta labah-labah anda. Lakukan ini untuk sebarang perkataan atribut yang muncul lebih daripada sekali.
- c. Adakah perkataan yang anda kenali muncul lebih daripada sekali dalam semua peranan kerja atau jenis peranan tertentu, misalnya kekananan

6. Minta para peserta untuk merenungkan kemahiran dan atribut perkataan yang telah dikenal pasti dan berikannya kepada 3 kategori berikut:
 - a. Lelaki
 - b. Wanita
 - c. Kedua-dua
7. Dapatkan maklum balas kumpulan. Pelatih harus:
 - a. Mencabar segala stereotaip yang timbul, contohnya lelaki lebih baik dalam tugas ketangkasan fizikal. Semasa mencabar stereotaip ini, pelatih harus menggunakan pendekatan reflektif, mengajukan soalan reflektif kepada peserta untuk membimbing mereka kepada analisis mereka sendiri. Contohnya, "Adakah alasan biologi di mana lelaki (atau wanita) lebih berupaya dalam sesuatu tugas?"
 - b. Ingatkan peserta tentang perbezaan antara seks dan gender (mereka harus mengingatinya daripada modul satu dan 2 tetapi lebih baik untuk sentiasa mengukuhkan kenyataan ini kerana ia memerlukan konsistensi untuk memangkin perubahan kepercayaan berkenaan pelaziman gender.
 - c. Tutup sesi dengan menjelaskan bahawa untuk mencapai kedudukan di mana pasukan penguatkuasa undang-undang bersifat inklusif dan menyokong kesetaraan gender, maka ahli kumpulan perlu memulakan dari pemahaman bahawa tiada alasan biologi mengapa lelaki dan wanita tidak dapat melakukan/mempunyai tugas/peranan yang sama. Kita semua adalah produk pelaziman gender (pelatih harus menyedari bahawa mereka juga sama). Semasa sesi dalam modul 3, kita akan meneroka bagaimana tanggapan ini dibuat dan bagaimana untuk mencabarnya untuk menjadi lebih inklusif dan bersatu padu, yang akhirnya akan menjadikan pegawai penguatkuasa undang-undang lebih baik dalam melakukan pekerjaan mereka.

Nota fasilitator untuk Meneroka Identifikasi Gender Bukan Binari

Semasa merenung sama ada gender harus mempengaruhi kemampuan

seseorang untuk melakukan sesuatu tugas atau/memiliki kemahiran dan kebolehan yang dikenal pasti dalam aktiviti sebelumnya, , diskusi tersebut boleh dikembangkan, jika sesuai dengan budaya, sertakan lesbian, gay, bisexual, transgender, queer and interseks dan lain-lain orang (LGBTI+). . Fasilitator harus meluangkan masa untuk menerangkan dan menyemak definisi konsep LGBTI+ untuk memastikan para peserta sudah biasa dan memahami perbezaan antara identifikasi gender dan orientasi seksual.

Fasilitator harus menumpukan perhatian agar peserta terus memikirkan jika terdapat sebab ‘biologi’ mengapa sesuatu kemahiran atau atribut harus dikaitkan dengan gender tertentu? Bolehkah kumpulan tersebut mengenalpasti sebarang kemahiran atau atribut yang digalakkan atau sebaliknya dalam kalangan masyarakat berdasarkan gender? Fasilitator harus menggalakkan refleksi secara lembut dan tidak menghakimi.

Aktiviti Dua: Klip Video

Tujuan: Untuk menunjukkan contoh-contoh pegawai penguatkuasa wanita menjalankan tugas selain daripada kerja pejabat.

Masa: 10 minit

Arahan fasilitator:

Sebelum latihan, fasilitator harus menyelidik dan memilih beberapa klip pendek dalam talian yang menunjukkan wanita yang bekerja dalam pasukan penguatkuasa undang-undang di seluruh dunia, menunjukkan perkara seperti kemahiran bersenjata, bekerja di zon perang, mengawal orang ramai dan, meredakan tingkah laku yang mencabar. Klip harus menggabungkan mesej program latihan ini kita tegaskan kemampuan wanita untuk bekerja dalam penguatkuasaan undang-undang dan mencabar pandangan patriarki tradisional mengenai gender. Rujuk kembali senarai kemahiran dan yang dibuat oleh peserta sebelumnya dan bincangkan sebarang poin penting berkenaan dengan kemahiran dan kebolehan yang mungkin dikaitkan dengan gender tertentu dan apa yang dipamerkan dalam video.

Beberapa contoh yang dicadangkan mungkin termasuk:

- Pasukan petugas keselamatan VIP wanita di Dubai
- Pegawai penguatkuasaan wanita yang menjalankan kawalan orang ramai

Sesi Kedua

Gender dan Penguatkuasaan Undang-Undang

Matlamat: Untuk meneroka profesion penguatkuasaan undang-undang dalam konteks negara melalui lensa gender

Objektif pembelajaran:

Pada akhir sesi ini, peserta akan dapat...

- Merenungkan haluan kerjaya mereka sendiri melalui lensa gender dan bagaimana ia mungkin berbeza jika mereka berlainan gender
- Mengenal pasti cabaran utama bagi wanita yang mencari kerjaya dalam penguatkuasaan undang-undang
- Menyedari kelebihan pasukan yang pelbagai
- Mendefinisikan komponen teras tentang persamaan dan kepelbagaian di tempat kerja

Masa: 90 minit

| Deskripsi sumber | Panduan persediaan |
|-----------------------------|---|
| Pembentangan | |
| Kertas carta selak dan pen | |
| 1.2.1 Kertas Kerja Refleksi | Cetak satu bagi seorang peserta |
| Aktiviti Dua | Sediakan slaid dengan statistik yang berkaitan dengan wanita dalam penguatkuasaan undang-undang dan senarai soalan yang berkaitan |

Session overview

| Aktiviti | Tujuan | Masa (minit) |
|--|---|--------------|
| 1. Renungan | Renungan diri dan empati terhadap gender lain. | 30 |
| 2. Wanita dan Profesion Penguatkuasaan Undang-Undang dalam Konteks Negara. | Untuk mengenal pasti cabaran dan peluang bagi wanita dalam profesion penguatkuasaan undang-undang dalam konteks negara. | 40 |
| 3. Kepelbagaian, Kesamaan Substantif dan Kesaksamaan Perwakilan. | Untuk mentakrifkan kepelbagaian, kesamaan dan kesaksamaan substantif dan membincangkannya dari perspektif profesion penguatkuasaan undang-undang dalam konteks negara dan sebagai asas modul 3. | 20 |

Aktiviti Satu: Renungan

Tujuan: Renungan diri dan empati terhadap gender lain.

Masa: 30 minit

Arahan fasilitator:

1.1 Kertas Kerja Renungan

1. Berikan 1.2.1 Kertas Kerja Renungan kepada peserta dan beri mereka 20 minit untuk menjawab.
2. Gunakan 10 minit yang tertinggal untuk membincangkan renungan peserta daripada mendapatkan maklum balas mengenai setiap soalan dalam kertas renungan, minta peserta untuk berkongsi pendapat mereka tentang bagaimana situasi akan berbeza jika mereka merupakan

gender yang lain. Gunakan prom seperti:

- Adakah peranan dalam penguatkuasaan undang-undang yang tidak dibenarkan / digalakkan untuk dibuat oleh wanita / lelaki?
- Adakah wanita / lelaki mempunyai peranan di luar kerjaya mereka yang memberi kesan sejauh mana mereka dapat maju dalam kerjaya atau jenis peranan yang dapat mereka lakukan?
- Adakah terdapat halangan yang menghalang mana-mana jantina daripada perkembangan peranan kepimpinan / membuat keputusan dalam penguatkuasaan undang-undang? (Apakah halangan tersebut?)
- Minta peserta untuk berkongsi pengalaman peribadi mereka, jika sesuai

Aktiviti Dua: Wanita dan Profesional Penguatkuasaan Undang-Undang dalam Konteks Negara

Tujuan: Untuk mengenal pasti cabaran dan peluang bagi wanita dalam profesion penguatkuasaan undang-undang dalam konteks negara.

Masa: 40 minit

Arahan fasilitator:

2.1 Statistik (10 minit)

1. Sebelum latihan, fasilitator harus menyiapkan slaid dengan data dan indikator statistik yang dikemas kini. Ini mungkin termasuk yang berikut:
 - a. Bilangan wanita dalam penguatkuasaan undang-undang di peringkat global/serantau/tempatan
 - b. Bilangan wanita dalam peranan tertentu dalam penguatkuasaan undang-undang, misalnya jawatan pejabat, kerja lapangan dan kepemimpinan.
 - c. Segala statistik yang mencerminkan impak sesuatu pendekatan yang mungkin ada untuk memasukkan/menyokong wanita dalam penguatkuasaan undang-undang.
2. Fasilitator harus menyediakan slaid dengan hanya nombor dan menyimpan senarai bertulis indikator dan data statistik untuk rujukannya sendiri.

3. Fasilitator harus tunjukkan statistik kepada peserta dan jelaskan bahawa dia akan membaca satu siri indikator statistik yang berkaitan dengan nombor yang ada pada slaid. Setelah membacakan indikator statistik kepada peserta, mereka mungkin meneka nombor yang berkaitan dengannya di slaid penyampaian.

2.2 Perbincangan Kumpulan (40 minit)

1. Letakkan peserta ke dalam kumpulan untuk membincangkan soalan pada slaid

**UNODC**
United Nations Office on Drugs and Crime

**UN WOMEN**

Bincangkan

- Apa yang anda fikir sebagai halangan utama bagi wanita yang ingin memasuki profesion penguatkuasaan undang-undang?
- Apa yang anda fikir sebagai halangan utama bagi wanita yang ingin maju dalam profesion penguatkuasaan undang-undang?
- Adakah halangan ini sama untuk semua wanita atau ada faktor lain yang mempengaruhi peluang?

2. Selepas 20 minit, minta maklum balas kumpulan dan catat nota pada carta selak di depan bilik latihan:
 - Semasa maklum balas kumpulan juga bertanya kepada peserta sekiranya lelaki menghadapi halangan yang serupa atau lelaki dari latar belakang demografi atau etnik tertentu?
 - Pinkan ini di dinding dan jelaskan bahawa kita akan merujuknya sepanjang kursus latihan sebagai kaedah untuk merenung rintangan yang dihadapi oleh rakan sekerja kita dan bagaimana kita dapat membantu mengatasinya bersama-sama.

Nota fasilitator untuk Meneroka Identifikasi Gender Bukan Binari

Setelah cabaran bagi wanita memasuki dan maju dalam profesion penguatkuasaan undang-undang telah dikenal pasti, jika sesuai dengan budaya, fasilitator harus mendorong perbincangan mengenai halangan bagi individu LGBTI+ dalam penguatkuasaan undang-undang, dengan menggunakan prom berikut sebagai renungan:

- Apa yang anda fikir sebagai halangan utama bagi individu LGBTI+ yang ingin memasuki profesion penguatkuasaan undang-undang?
- Apa yang anda fikir sebagai halangan utama bagi individu LGBTI+ yang ingin maju dalam profesion penguatkuasaan undang-undang?
- Adakah halangan ini sama untuk semua individu LGBTI+ atau ada faktor lain yang mempengaruhi peluang?

Ini harus dijalankan sebagai perbincangan pimpinan fasilitator. Kemasukan renungan ini juga akan mempengaruhi masa aktiviti, jadi fasilitator harus menyesuaikan waktu taklimat sesi dengan sewajarnya. Waktu semasa sesi ini akan membolehkan peruntukan masa yang banyak untuk perbincangan, jadi akan ada peluang untuk memperuntukkan semula masa dengan sewajarnya.

Nota fasilitator

Selesaikan aktiviti ini dengan menjelaskan bahawa alasan untuk menerokainya adalah untuk membina asas untuk sepanjang kursus dengan dua cara:

1. Untuk memikirkan bagaimana gender mempengaruhi kerjaya kita dalam penguatkuasaan undang-undang sebagai individu dan juga keyakinan dan ketegasan diri kita
2. Untuk memikirkan bagaimana gender mempengaruhi rakan sekerja kita, agar kita dapat memikirkan kepentingan bersikap empati dalam pasukan dan berperanan untuk sokongan keyakinan dan ketegasan.

Aktiviti Tiga: Perwakilan Kepelbagaian, Kesamaan dan Kesaksamaan Substantif

Tujuan: Untuk mentakrifkan kepelbagaian, kesamaan dan kesaksamaan substantif dan membincangkannya dari perspektif profesion penguatkuasaan undang-undang dalam konteks negara dan sebagai asas kursus ini.

Masa: 20 minit

Arahan fasilitator:



Bincangkan.

Apakah yang dimaksudkan oleh ‘kesamaan dan kepelbagaian di tempat kerja’?



Nota fasilitator

Tunjukkan slaid kepada peserta dan minta mereka untuk berkongsi idea.



Kesamaan

“Kesaksamaan adalah tentang memastikan setiap orang mempunyai peluang yang setara dan tidak dilayan secara berbeza atau didiskriminasi disebabkan keperibadian mereka.”

(Union Learn, 2019. Lihat www.unionlearn.org.uk/equality-and-diversity-whats-difference)



Kesaksamaan Gender

Kesaksamaan antara wanita dan lelaki (kesaksamaan gender): merujuk kepada hak, tanggungjawab dan peluang yang sama bagi wanita dan lelaki. Kesaksamaan tidak bermaksud bahawa wanita dan lelaki akan menjadi sama tetapi hak, tanggungjawab dan peluang wanita dan lelaki tidak bergantung pada sama ada mereka dilahirkan lelaki atau perempuan.



(Wanita PBB, 2019. Lihat www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm)



Kepelbagaian

“Kepelbagaian adalah tentang meraikan dan menghargai perbezaan kita semua. Ini sangat dikaitkan dengan menyokong hak asasi dan kebebasan manusia, berdasarkan prinsip seperti maruah dan rasa hormat. Kepelbagaian adalah tentang mengenali, menghargai dan mengambil kira latar belakang, pengetahuan, kemahiran dan pengalaman berbeza orang lain, serta mendorong dan menggunakan perbezaan tersebut untuk mewujudkan tenaga kerja yang produktif dan berkesan.”

(Union Learn, 2019, Lihat www.unionlearn.org.uk/equality-and-diversity-whats-difference)

Kesamaan/ Kesaksamaan Substantif

Menyedari bahawa tidak semua mempunyai kelebihan yang sama untuk mencapai hasil yang sama jika diberikan peluang yang sama, yakni kita bermula di padang permainan yang tidak sama rata, misalnya datang daripada komuniti terpinggir atau mempunyai kecacatan fizikal.

Kesamaan Substantif menyedari bahawa langkah-langkah khusus mungkin diperlukan untuk memperbaiki ketidakseimbangan dalam sistem supaya semua individu yang ditawarkan peluang yang sama juga akan memiliki peluang yang sama dalam menentukan hasil/ keputusan yang sama.

Nota fasilitator

Jelaskan bahawa kesamaan bertumpu untuk memberi peluang, layanan dan sokongan yang sama untuk individu, sedangkan kesamaan / kesaksamaan mengenal pasti bahawa individu mempunyai halangan yang berbeza untuk mengakses peluang tersebut, dan lain-lain. Kesaksamaan substantif bertumpu pada hasil, bukan peluang sahaja.

Contohnya: Peluang yang sama mungkin menawarkan pekerjaan yang sama untuk lelaki dan wanita, tetapi kesamaan substantif mungkin diambil kira supaya peranan yang sama dapat diakses oleh kedua-dua jantina, mereka mungkin perlu menawarkan sokongan pakej pekerjaan yang mempertimbangkan penjagaan anak atau masa kerja yang fleksibel , dll.

Kesamaan substantif mengambil kira faktor gender, budaya dan sosioekonomi yang mungkin menyebabkan halangan bagi individu dan mencari cara untuk menyokong mereka untuk mengatasi halangan sehingga mereka juga dapat mengakses peluang yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk mencapai persamaan.

Tanyakan kepada peserta jika mereka dapat memikirkan apa-apa contoh di mana mereka telah melihat / mengalami halangan yang memberi kesan negatif terhadap keupayaan mereka atau kemampuan rakan sekerja untuk mengakses peluang.

Sebaiknya fasilitator meneliti dasar, amalan dan realiti mengenai kesamaan, kesamaan substantif dan kepelbagaian dalam konteks negara sebelum latihan supaya mereka dapat memimpin perbincangan utama mengenai keperluan undang-undang dalam negara

1. Para peserta akan membincangkan kesamaan dan kesaksamaan formal lwn. substantif dalam Modul 1 sebagai prasyarat kursus ini, oleh itu ini harus menjadi ulang kaji dengan tumpuan pada bagaimana ia berlaku di tempat kerja.
2. Buka perbincangan mengenai faedah-faedah mendukung kesamaan dan kepelbagaian di tempat kerja, walaupun berada di luar wilayah undang-undang. Tarik perhatian para peserta kembali kepada pelbagai kemahiran yang mereka anggap diperlukan dalam pasukan penguatkuasa undang-undang pada sesi pagi ini. Ingatkan juga mereka tentang aktiviti renungan yang mereka lakukan pada awal sesi pertama. Ingatkan peserta tentang aktiviti renungan yang diselesaikan dalam sesi kedua. Segelintir peserta mungkin tidak berasa dilayan secara adil oleh undang-undang/polisi kesamaan dan kepelbagaian, tetapi bagaimana jika mereka adalah gender lain, adakah mereka akan rasa sama?



Atas-bawah dan Bawah-atas

Untuk mencapai persamaan dan kepelbagaian dalam penguatkuasaan undang-undang memerlukan pendekatan dari atas-bawah dan bawah-atas:

- **Atas-bawah:** perubahan sistemik yang ditunjukkan dalam polisi dan amalan, dibuat pada tahap institusi, dan dipraktikkan secara operasi hingga ke tahap pasukan individu.
- **Bawah-atas:** kita sebagai individu perlu menyedari peranan dan tanggungjawab kita terhadap diri sendiri dan satu sama lain untuk membuat perubahan positif

Nota fasilitator

Selesaikan sesi ini dengan menjelaskan bahawa untuk mencapai kesamaan dan kepelbagaian di tempat kerja, perlu ada pendekatan atas-bawah dan bawah-atas.

Pendekatan atas-bawah merujuk kepada perlunya perubahan tahap institusi yang mengakui dan mencabar halangan yang menghalangi kesamaan dan kepelbagaian, misalnya:

- Kesan pengasuhan anak terhadap kemampuan lelaki dan wanita untuk masuk dan maju di tempat kerja penguatkuasaan undang-undang.
- Keperluan anggota komuniti LGBTI+ di tempat kerja penguatkuasaan undang-undang.
- Berat sebelah institusi dalam memperuntukkan posisi kuasa kepada lelaki / selalunya lelaki dari etnik tertentu.
- Bersikap berat sebelah terhadap wanita terutamanya yang kerja di pejabat dalam penguatkuasaan undang-undang.
- Kesan dasar dan faedah materniti/paterniti yang adil yang menyedari peranan lelaki dalam penjagaan anak.

Pendekatan bawah-atas merujuk kepada kebertanggungjawapan individu untuk memainkan peranan aktif dalam membuat perubahan positif, misalnya:

- Meluangkan masa untuk merenungkan dan membina empati untuk rakan sekerja yang berlainan gender, identifikasi seksual, dan etnik dan bagaimana aspek-aspek ini mempengaruhi pengalaman mereka bekerja dalam penguatkuasaan undang-undang.
- Untuk menyedari tindakan kecil yang dapat menyokong rakan sekerja.
- Untuk menyedari perkara-perkara yang menghalang individu. Apakah halangan dan rintangan untuk maju di tempat kerja penguatkuasaan undang-undang yang dialami para peserta? Mengapa halangan dan rintangan ini wujud? Tambahan pula, adakah perkara yang dapat dilakukan oleh peserta untuk menyumbang ke arah perubahan positif?

Jelaskan kepada para peserta bahawa kursus selebihnya akan lebih mengutamakan pendekatan ‘bawah-atas’ dengan mendorong para peserta untuk merenungkan aspek yang berbeza yang mempengaruhi tingkah laku individu dan kumpulan di tempat kerja penguatkuasaan undang-undang. Harapannya adalah dengan mengetahui aspek-aspek ini, para peserta dapat merenungkan bagaimana tingkah laku mereka memberi kesan kepada orang lain dan bagaimana tingkah laku orang lain mempengaruhi mereka sebagai individu. Melalui renungan para peserta akan dapat mencari strategi yang lebih positif untuk perubahan.

Sesi Ketiga

Apakah Keyakinan Diri?

Matlamat: Untuk meneroka apakah keyakinan diri dan bagaimana ia dibina

Objektif pembelajaran:

Pada akhir sesi ini, para peserta akan dapat...

- Membandingkan keyakinan diri tulen dan keyakinan diri binaan sosial

Masa: 90 minit

| Deskripsi sumber | Panduan persediaan |
|---|---|
| Penyampaian, kertas carta selak dan pen | |
| Tiga slaid gambar untuk Aktiviti 2 | Untuk perkara yang perlu disiapkan terlebih dahulu oleh fasilitator, lihat perincian dalam keterangan aktiviti. |

Gambar keseluruhan sesi

| Aktiviti | Tujuan | Masa (minit) |
|---|---|--------------|
| 1. Mengenalpasti Keyakinan Diri | Untuk merenungkan bentuk dan rasa keyakinan diri. | 60 |
| 2. 'Jenama' Keyakinan Diri yang Berbeza | Untuk meneroka pelbagai versi keyakinan diri di luar sifat maskulin yang sering dikaitkan dengan keyakinan diri dalam budaya patriarki. | 30 |

Aktiviti Satu: Mengenal pasti Keyakinan

Tujuan: Untuk merenung apakah keyakinan diri, rupa dan perasaannya.

Masa: 60 minit

Arahan Fasilitator

1.1 Mengenal Pasti Keyakinan (20 minit)

Dalam sesi ini, peserta meneroka diri mereka sebagai individu untuk mengembangkan kebolehan berkomunikasi dengan cara yang jujur dan yakin pada diri sendiri.

- Bahagikan peserta kepada sekurang-kurangnya dua kumpulan (atau untuk kumpulan yang lebih besar, bahagikan kepada lebih banyak kumpulan dan beri separuh kumpulan perkara yang sama untuk diusahakan).
- Tugaskan satu kumpulan untuk mengusahakan apakah maksud keyakinan dan untuk satu lagi kumpulan, bagaimana rupa dan rasa kurang keyakinan.
- Beri setiap kumpulan satu kertas carta selak dan pen dan minta mereka lukiskan dua lajur. Mereka harus menulis ‘Nampak Seperti’, ‘Rasa Seperti’ di bahagian atas setiap satu, yang bermaksud:
 - Nampak seperti: tingkah laku dan perwatakan yang diperlihatkan oleh seseorang
 - Rasa seperti: psikologi dan emosi yang dialami oleh individu
- Setiap kumpulan harus melengkapkan lajur untuk tugas yang diberi.

1.2 Pleno (30 minit)

Dapatkan maklum balas daripada kumpulan:

- Perhatikan perkataan yang digunakan untuk menggambarkan tingkah laku dan perwatakan pada orang yang yakin pada diri (pilih beberapa kata kunci untuk menggambarkan poin). Bagaimanakah persepsi orang mengenai wanita yang menunjukkan tingkah laku ini? Bagaimana persepsi mereka terhadap lelaki?
- Adakah perkataan untuk menggambarkan tingkah laku seperti ini berubah antara wanita dan lelaki? Contohnya, jika perkataan ‘tegas’

telah digunakan, adakah ini akan berubah menjadi ‘suka mengarah’ untuk wanita yang yakin pada diri?

- Sekarang lakukan perkara yang sama dengan tingkah laku dan perwatakan orang yang kurang keyakinan diri.
- Adakah ia lebih diterima untuk lelaki atau wanita untuk mempamerkan kurang keyakinan diri dalam masyarakat kita dan di tempat kerja pengukuasaan undang-undang?
- Apakah reaksi orang lain apabila mana-mana jantina menggambarkan perwatakan yang berbeza?
- Minta peserta untuk meneliti semua perwatakan orang yang ‘yakin pada diri’ dan fikirkan sama ada mereka akan dapat menunjukkan perwatakan ini dengan selesa dan semula jadi.

Nota fasilitator

Titik pembelajaran utama dalam aktiviti ini:

1. Orang menganggap keyakinan diri sebagai satu set perwatakan, contohnya cara seseorang mengekspresikan diri melalui tingkah laku dan tindakan.
2. Cara tingkah laku ini dilihat oleh orang lain berbeza-beza antara gender.
3. Masyarakat patriarki menggunakan definisi gender maskulin yang memberi tekanan kepada semua gender.
4. Keyakinan diri dikaitkan dengan persepsi kelaziman sosial, yang tertanam melalui mekanisme peneguhan dan hukuman. Contohnya, jika seorang wanita menunjukkan perwatakan tertentu yang dianggap ‘yakin’, kadangkala ia dilihat dengan cara yang berbeza berbanding jika lelaki yang menunjukkan perwatakan yang sama, iaitu Tegas (lelaki) Iwn Mengarah (wanita)
5. Aktiviti seterusnya akan meneroka pendekatan ‘tulen’ terhadap keyakinan diri – dan pendekatan tulen tersebut harus digalakkan.

1.3 Pembentangan (10 minit)



UNODC

United Nations Office on Drugs and Crime



Tetapi Apakah Keyakinan Diri?

“Perkara yang mengubah pemikiran menjadi tindakan”

(Richard Petty, Profesor Psikologi)

Tetapi adakah ini cukup???

Nota fasilitator

Kita memandang keyakinan diri sebagai memperlihatkan perwatakan tingkah laku tradisional seperti dapat menyatakan pendapat dengan jelas, mengambil tindakan yang tegas dan menampakkan bahasa tubuh tertentu. Pandangan keyakinan diri ini selalunya dianggap sangat kelelakian menurut definisi patriarki lelaki, misalnya seperti jabat tangan yang tegas dan postur badan yang terbuka, dll. Ini juga sering bertentangan dengan definisi patriarki wanita.

Dengan mengambil pandangan keyakinan diri ini, orang menjangkakan diri mereka dan orang lain untuk memperlihatkan versi keyakinan diri yang sesuai dengan norma patriarki.

Fasilitator juga boleh bertanya para peserta jika mereka pernah ‘berpura-pura yakin pada diri’, menggunakan perwatakan yakin pada diri yang telah dikenal pasti dalam aktiviti sebelum ini dan bertanya jika peserta pernah memperlihatkan ini secara sedar dan sengaja, misalnya dalam temuduga kerja. Tanyakan bagaimana perasaannya, adakah itu terasa semula jadi dan selesa atau seperti mereka berpura-pura? Akui bahawa ia biasa untuk lakukannya kerana kita semua melakukannya pada masa-masa tertentu, tetapi ada juga cara yang lebih selesa dan semula jadi untuk membangunkan keyakinan dan itu adalah dengan menjadi yakin pada diri secara tulen.



Photo: UNODC/ UN Women/ Tuan

Pendekatan responsif gender terhadap keyakinan diri mengakui bahawa keyakinan adalah berbeza untuk setiap orang, dengan melucutkannya kepada “perkara yang mengubah pemikiran menjadi tindakan”, ia memungkinkan pendekatan untuk keyakinan diri dari perspektif yang menyedari ini. Bagaimanapun, definisi ini sahaja tidak cukup untuk memangkin peralihan kepada ekspresi keyakinan diri yang lebih autentik. Versi keyakinan diri patriarki juga mengubah fikiran menjadi tindakan.

Sekiranya definisi keyakinan diri terhad kepada norma-norma kepercayaan patriarki, misalnya, jabat tangan yang kuat dan bahasa badan terbuka, dll, maka ini seterusnya menegaskan tingkah laku yang tidak autentik dan dinamik kuasa negatif. Sekiranya keyakinan diri mesti ditunjukkan melalui gerakan yang besar, berani, jabat tangan yang kuat dan bahasa badan terbuka, maka individu yang tidak merasa selesa untuk mengekspresikan diri dengan cara itu mungkin merasa mereka tidak dapat berkongsi pendapat atau menyuarakan idea mereka. Dilihat melalui lensa gender, dalam budaya di mana gadis-gadis disosialisasikan untuk bersikap sopan, ada halangan berdasarkan gender yang menjadikan pendekatan patriarki normatif terhadap keyakinan diri kurang tersedia bagi wanita, dan lelaki juga ditekankan untuk mengekspresikan diri mereka dengan cara ini.

Secara ringkasnya, bentuk keyakinan diri yang terbuka dan jujur harus digalakkan dengan menyedari bahawa semua orang adalah individu dengan cara yang berbeza untuk menyatakan perasaan, pemikiran dan idea mereka. Ini memerlukan peralihan budaya. Ini boleh bermaksud proses yang lambat dan akhirnya memerlukan keberanian dan kita akan melihat semula perkataan ‘keberanian’ sebentar lagi.



Keyakinan Diri melawan Ketegasan

Soalan: Apakah perbezaan antara keyakinan diri
dan ketegasan?

Nota fasilitator

Tunjukkan slaid dan tanyakan pendapat peserta. Kemudian, gabungkan dengan slaid seterusnya.



Keyakinan Diri melawan Ketegasan

Keyakinan diri: Anda percaya pada diri anda dan kebolehan anda.

Ketegasan: Kebolehan anda untuk menyatakan keyakinan diri, posisi dan pendapat anda

Nota Fasilitator

Bahagian pertama Modul 3 bertumpu untuk membantu individu mengembangkan keyakinan diri autentik terhadap diri mereka sendiri sebelum bertumpu pada ketegasan kemudian.

Aktiviti Dua: ‘Jenama’ keyakinan diri yang berbeza

Tujuan: Untuk meneroka versi keyakinan diri yang berbeza di luar sifat maskulin yang sering dikaitkan dengan keyakinan diri dalam budaya patriarki.

Masa: 30 minit

Arahan Fasilitator

2.1 Renungan Berpandu

Sebelum aktiviti ini, fasilitator harus memilih gambar 3 orang terkenal/dikenali ramai (dianggap sesuai dengan budaya) yang tidak memaparkan sifat maskulin yang sering dikaitkan dengan keyakinan diri dalam budaya patriarki. Contohnya: Dalai Lama.

Fasilitator harus menyediakan satu slaid penyampaian untuk setiap gambar, dan memasukkan soalan berikut pada setiap slaid:

- Apa yang anda suka mengenai orang ini?
 - Apakah perwatakan yang anda kagumi mengenai orang ini?
 - Apa yang dilakukan oleh orang ini yang memberi persepsi bahawa mereka seorang yang yakin?
1. Dalam aktiviti ini peserta akan merenungkan sifat-sifat keyakinan diri yang berbeza melalui analisis 4 orang yang berlainan. Satu siri soalan renungan akan diberi kepada setiap orang. Peserta tidak perlu menuliskan soalan-soalan itu, sebaliknya mereka hanya perlu menuliskan perkataan yang terlintas dalam fikiran mereka di atas sehelai kertas.
 2. Untuk orang pertama, fasilitator harus meminta mereka untuk memikirkan tentang seorang wanita yang merupakan figura ibu dalam hidup mereka tetapi tidak semestinya figura ibu mereka, contoh ini boleh menjadi ibu kepada orang lain. Bagaimanapun, penting bagi mereka untuk menghormati dan memandangnya sebagai ibu yang sangat baik.

3. Setelah mereka memikirkan seseorang, mereka harus merenungkan soalan-soalan berikut:

- a. Apa yang anda suka mengenai orang ini?
- b. Apakah perwatakan yang anda kagumi mengenai orang ini?
- c. Apa yang dilakukan oleh orang ini yang memberi persepsi bahawa mereka seorang yang yakin pada diri?

Peserta perlu menulis kata-kata yang terlintas pada fikiran mereka pada sehelai kertas.

4. Sekarang peserta akan lakukan perkara yang sama menggunakan slaid yang disediakan oleh fasilitator untuk 3 orang terkenal yang telah terpilih.

5. Setelah peserta melihat dan menjawab ketiga-tiga slaid, minta para peserta untuk merenungkan perkataan yang mereka tulis dan bandingkannya dengan perkataan yang tertulis pada kertas carta selak sebelum ini ketika mereka memikirkan maksud keyakinan diri. Minta mereka mengenal pasti:

- a. Persamaan antara tindak balas mereka terhadap ketiga-tiga slaid dan tindak balas mereka terhadap aktiviti yang mereka lakukan sebelumnya
- b. Perbezaan antara tindak balas mereka terhadap ketiga-tiga slaid dan tindak balas mereka terhadap aktiviti yang mereka lakukan sebelumnya

6. Memudahkan perbincangan mengenai beberapa persamaan utama dan juga menyerlahkan bahawa terdapat alternatif kepada norma keyakinan patriarki. Selalunya apabila figura ibu tersebut dan orang terkenal lain dianalisis, perkara yang muncul akan berpusat pada perkara seperti keyakinan untuk mempamerkan emosi, kasih sayang, keramahan, dll. Sorotkan bahawa sifat-sifat ini sering dilepas pandang dalam konsep keyakinan diri patriarki.

7. Akhiri sesi dengan menjelaskan bahawa ketika berusaha untuk menjadi yakin pada diri, orang tidak seharusnya berusaha untuk menjadi seseorang yang bukan diri mereka. Keyakinan diri sebenar datang daripada menerima diri kita dan mempunyai keberanian untuk menjadi orang itu. Kursus ini bertujuan untuk menyokong para peserta untuk mengenali sistem kepercayaan yang membatasi diri yang boleh menghalang individu daripada yakin pada diri mereka sendiri secara autentik.

Sesi Keempat

Keyakinan Diri dan Zon Selesa

Matlamat: Untuk meneroka hubungan antara keyakinan diri dan zon selesa

Objektif pembelajaran:

Pada akhir sesi ini, peserta akan dapat...

- Meneroka sifat ‘zon selesa’
- Membincangkan bagaimana rasa kerentanan merupakan bahagian penting dalam membangunkan keyakinan diri

Masa: 90 minit

| Deskripsi sumber | Panduan persediaan |
|---------------------------|---|
| 1.4.1 Meneroka Zon Selesa | Cetak satu salinan untuk setiap kumpulan. |

Gambaran keseluruhan sesi

| Aktiviti | Tujuan | Masa (minit) |
|--------------------------|--|--------------|
| 1. Zon Selesa Rakan Kita | Untuk merenungkan zon selesa dan apa yang kekalkan kita di sana. | 45 |
| 2. Kuasa Kerentanan | Untuk mula mengubah persepsi mengenai keyakinan diri. | 45 |

Aktiviti Satu: Zon Selesa Rakan Kita

Tujuan: Untuk merenungkan zon selesa dan apa yang membuatkan kita kekal di sana

Masa: 45 minit

Arahan fasilitator

1.1 Perbincangan (5 minit)

Bincangkan

Apakah zon selesa?

Mengapa kita suka berada di sana?

Zon Selesa

Nota Fasilitator

Poin pembelajaran utama adalah menggalakkan peserta untuk merenungkan apa yang mereka lihat sebagai zon selesa dan bagaimana rasanya untuk berada di sana. Zon selesa dilihat semula pada sesi tersebut.

1.2 Apa yang membuat kita berada dalam zon selesa (20 minit)

- Bahagikan peserta ke dalam kumpulan kecil dan agihkan Pek Aktiviti 1.4.1 Meneroka Zon Selesa bersama kertas carta selak dan pen
- Minta peserta membaca contoh-contoh dalam kumpulan mereka dan tuliskan idea mereka mengenai soalan pada slaid.



Tugas Zon Selesa

Baca contoh-contoh dalam 1.4.1 Meneroka Zon Selesa dan jawab soalan berikut:

- Mengapa tindakan ini terasa di luar zon selesa seseorang?
- Apakah jenis emosi yang mereka rasakan ketika disuruh untuk melakukannya?
- Apa yang boleh menghalang mereka daripada melakukannya?
- Bagaimana gender mempengaruhi zon selesa kita?
 - Fikirkan bagaimana anda rasa anda patut bertingkah laku disebabkan cara budaya kita memandang gender. misalnya, seorang lelaki merasa sedar diri untuk menyatakan ketakutannya akibat norma jantina atau seorang wanita yang tidak yakin untuk bersosial di persekitaran dengan kebanyakan lelaki.

Nota fasilitator

Soalan-soalan di sini boleh menyebabkan pertindihan, itu tidak mengapa kerana ia sepatutnya membantu para peserta mula untuk benar-benar merenungkan perkara yang membuat kita berada dalam zon selesa kita dan menyedari (tanpa fasilitator menyatakannya pada ketika ini) bahawa ia berkait dengan kerentanan.

1.3 Pleno (20 minit)

1. Minta maklum balas daripada peserta dan catatkan kata kunci di bahagian depan carta selak, contohnya:
 - Takutkan kegagalan
 - Takut kelihatan bodoh
 - Bimbang mengatakan perkara yang salah
 - Takut dengan reaksi daripada keluarga
2. Setelah maklum balas lengkap, serlahkan perkataan-perkataan emosi dengan menggarisnya. Tanya peserta jika ia mempunyai sebarang persamaan.
3. Secara umumnya, perkataan itu akan dikaitkan dengan jenis ketakutan. Pada ketika ini, fasilitator harus mengakui perkara ini dan menjelaskan bahawa perbincangan akan kembali kepadanya tidak lama lagi.

Rintangan untuk Keluar dari Zon Selesa

Malu: Disebabkan perasaan tidak mencukupi atau tidak layak

Takut: Disebabkan potensi penolakan atau kegagalan

Nota fasilitator

Sekarang fokus pada apa yang menghalang orang untuk keluar dari zon selesa mereka untuk mengakses peluang yang diinginkan dan boleh diakses oleh mereka, seperti bercakap dan berkongsi pendapat dalam perjumpaan pasukan atau memohon pekerjaan yang lebih senior, dll. Apabila orang menginginkan peluang dan boleh diakses, secara amnya ketakutan dan rasa malu adalah dua emosi yang menghalang mereka meninggalkan zon selesa mereka untuk berusaha mendapatkan peluang tersebut.

Perasaan malu berguna apabila menimbulkan penyesalan terhadap tindakan yang memberi kesan negatif kepada orang lain kerana rasa malu dapat mengajar orang untuk menghindari tindakan tersebut di masa depan. Bagaimanapun, orang sering merasakan rasa malu yang tidak beralasan, misalnya, bahawa mereka tidak cukup baik atau bahawa pendapat mereka tidak sama penting seperti orang lain. Rasa malu seperti ini sering kali merupakan hasil daripada faktor budaya dan sosial, seperti beberapa penyampaian / pemesenan gender yang mengancam orang secara konsisten tentang bagaimana mereka harus kelihatan, berkelakuan dan melihat dunia bergantung pada jantina mereka. Dalam konteks ini, rasa malu biasanya tidak membantu dan bahkan membinasakan.

Ketakutan berguna ketika ia melindungi seseorang dari bahaya yang nyata, seperti serangan beruang. Namun, ketakutan boleh membinasakan apabila orang melepaskan peluang untuk membesar dan memenuhi potensinya kerana risiko penolakan atau kegagalan.



Ketakutan dan Perisai

“Ianya bukan ketakutan yang menghalangi ... malah perisai. Apabila keadaan menjadi sukar, apakah kita bersandar pada kerentenan dan ingin tahu, atau adakah kita melindungi diri dengan cara yang menjauhkan kita dari nilai-nilai kita?”
(Brene Brown)⁵

Nota fasilitator

Petikan ini adalah daripada Brene Brown, seorang profesor terkenal di peringkat antarabangsa. Petikan ini diambil daripada kepemimpinannya yang berani di tempat kerja. ‘Perisai’ yang disebut di sini adalah strategi yang kita buat untuk melindungi diri kita dari ketakutan.



⁵ <https://daretolead.brenebrown.com/>.

Nota fasilitator

Apabila orang mengalami ketakutan atau tekanan, mereka meninggalkan bahagian intelektual otak, yang dikenali sebagai lobus frontal. Mereka bergerak ke otak limbik, yang kadang-kala dikenali sebagai otak primitif kerana ia adalah bahagian pertama otak manusia yang berkembang. Bahagian otak ini mengawal tindak balas terhadap bahaya. Sekiranya anda membayangkan ketika manusia awal yang tinggal di gua dan memburu untuk hidup, otak limbik yang melindungi mereka daripada beruang di alam liar. Ini akan dilakukan dengan menolong mereka bertindak berdasarkan tiga strategi:

Lawan - untuk bertindak balas dengan melawan bahaya

Lari - untuk lari dari bahaya

Beku - untuk menyembunyikan diri dari bahaya dan bersenyap secara efektif sehingga bahaya itu hilang

Malangnya, otak limbik belum berkembang untuk mengenali perbezaan antara bahaya seperti beruang liar yang mengejar manusia awal dan tekanan moden seperti beban kerja atau diminta untuk melakukan sesuatu di luar zon selesa kita.

Apabila kita mengalami ketakutan ini, naluri kita adalah untuk melindungi diri kita dan memakai perisai secara kiasan.



Contoh Jenis ‘Strategi Perisai’

Sinis terhadap peluang, situasi dan orang

Mengkritik diri kita dan / atau orang lain

Pengelakan

Rasa emosi yang kebas (sering melalui latihan, makanan, alkohol atau ubat-ubatan berlebihan)

Nota fasilitator

Senarai slaid tidak lengkap kerana terdapat banyak jenis strategi perisai yang boleh kita terapkan secara individu. Fasilitator digalakkan untuk memberikan contoh lebih lanjut.

**Contoh Perisai**

Anda berada dalam perjumpaan, dan anda mempunyai idea yang ingin anda kongsi tetapi anda merasa takut bahawa ia mungkin terdengar ‘dungu’. Strategi perisai = Kekal diam dalam pertemuan

Rakan sekerja mencadangkan agar anda mengambil peluang untuk melakukan kerja dengan pasukan yang berbeza, kerana mereka tahu anda ingin mengembangkan kemahiran anda dalam bidang tersebut. Anda merasa gementar untuk memajukan diri anda kerana anda fikir anda mungkin akan ditolak atau anda mempunyai keraguan terhadap kebolehan anda. Strategi perisai = Anda menjawab, “Apa gunanya membuang masa saya? Saya tidak akan terpilih.”

Nota fasilitator

Akhiri aktiviti dengan menjelaskan bahawa adalah tingkah laku manusia biasa untuk menyatakan rasa malu dan takut dan memilih strategi perisai. Pemimpin yang dilihat paling yakin juga akan melakukan ini. Apabila orang mempraktikkan keyakinan diri yang autentik, mereka mungkin masih merasa takut, tetapi ianya boleh menjadi keputusan yang disedari sama ada ada untuk memakai ‘perisai’ atau bersandar pada kerentanan. Aktiviti seterusnya meneroka kerentanan dalam konteks ini.

Aktiviti Dua: Kuasa Kerentanan

Tujuan: Untuk mula mengubah persepsi mengenai keyakinan diri

Masa: 45 minit

Arahan fasilitator

2.1 Mendefinisikan Kerentanan (10 minit)

Tunjukkan slaid kepada peserta dan minta mereka bincangkan sesama lain.



United Nations Office on Drugs and Crime



Bincangkan

“Kerentanan adalah kelemahan”

Nota fasilitator

- Selepas beberapa minit minta peserta untuk berkongsi idea / fikiran mereka dengan pleno.
- Jelaskan bahawa secara umum, kerentanan dianggap sebagai kelemahan risiko terdedah kepada ancaman.
- Jelaskan bahawa kerentanan juga boleh jadi subjektif terhadap persepsi peribadi dan konteks yang berbeza. Seseorang individu boleh dipandang rentan atau benar-benar merasa rentan dalam satu konteks (contohnya, dalam mesyuarat profesional) tetapi tidak dalam konteks lain (misalnya, di rumah).

- Jelaskan bahawa kerentanan dibincangkan dari pelbagai konteks, tetapi dalam konteks ini akan menerokainya sebagai satu keperluan untuk meningkatkan keyakinan diri

2.2 Pembayangan Berpandu (30 minit)

1. Minta para peserta untuk memikirkan satu kenangan gembira yang mereka ada apabila mereka mencapai sesuatu yang mereka anggap menantang. Tawarkan yang berikut sebagai cadangan:
 - Lulus peperiksaan
 - Menghadapi cabaran sukan
 - Memberi pembentangan di tempat kerja
2. Pada tahap ini, fasilitator boleh duduk di bahagian depan bilik latihan dalam keadaan santai dan terbuka.
3. Beritahu peserta untuk menarik nafas dan bertenang. Jelaskan bahawa mereka boleh menutup mata jika ini membantu.
4. Fasilitator membaca soalan berikut dengan cara perlahan dan tenang, dengan ruang antara setiap soalan untuk membolehkan peserta memproses kenangan mereka.
5. Minta mereka mengingat memori yang telah mereka pilih. Peserta akan menghabiskan masa dengan menumpukan pada saat sebelum mereka mencapainya, dan memikirkan tentang perkara berikut:

Bilakah pencapaian itu?
Apakah pencapaian itu dan mengapa anda mahu mencapainya?
Bagaimana perasaan anda tentang melakukan cabaran ini, pada minggu, hari dan saat sebelumnya?
6. Galakkan para peserta untuk melukis gambar yang mereka boleh. Sebaik sebelum anda melakukan cabaran:
 - Fikirkan tentang perkara yang dapat anda lihat?
 - Anda berada di mana dan dengan siapa?
 - Apakah warna dan bentuk di sekeliling anda?
 - Bunyi apa yang anda dapat dengar? Orang? Alam semula jadi? Muzik?
 - Adakah terdapat bau atau rasa yang tersendiri?
 - Bagaimana perasaan anda?

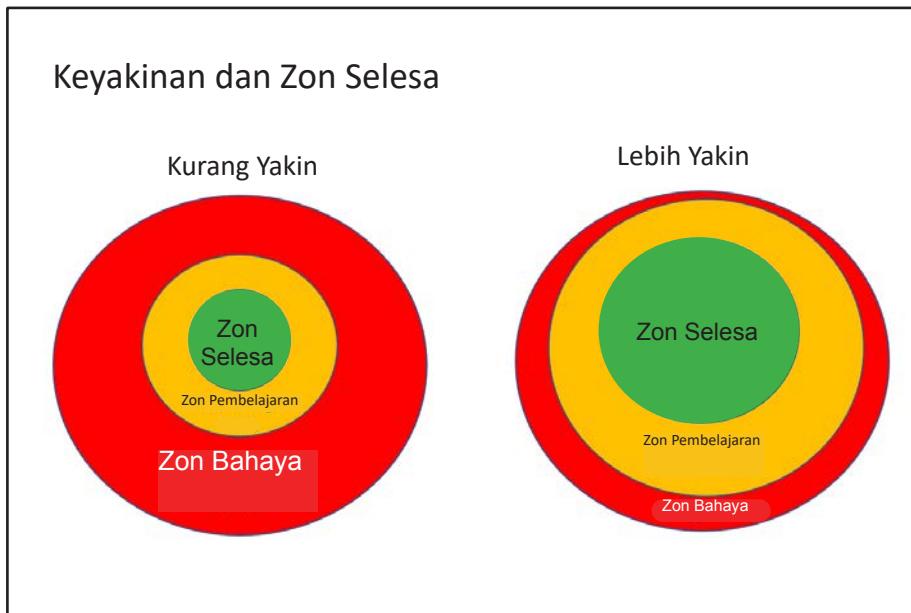
7. Selepas soalan terakhir diajukan, tarik perhatian peserta kembali dan tanya mereka bagaimana perasaannya.
8. Sekiranya mereka berasa selesa untuk melakukannya, minta mereka untuk berkongsi kenangan dan perasaan mereka dengan seluruh kumpulan.
 - Tanya kumpulan jika mereka perasan perubahan emosi ketika mereka mengingati perasaan mereka sebelum pencapaian mereka berbanding kepada perasaan mereka selepas itu.
 - Adakah mereka berasa rentan sebelum pencapaian? Bagaimana? Dan adakah kerentanan itu perlu?
 - Adakah kita sering berasa rentan sebelum kita mencapai sesuatu yang mencabar? Jika tidak, adakah pencapaian itu begitu bermakna?
9. Sekarang minta peserta untuk merenungkan apa yang telah mereka capai dan sama ada perasaan gelisah-rentan yang mereka alami sebelum itu berbaloi.

Nota fasilitator

Ini boleh menjadi latihan yang sangat kuat dan perlu ditangani dengan sensitif dan lembut. Akhiri dengan menjelaskan bahawa kerentanan adalah bahagian penting untuk meninggalkan zon selesa dan meningkatkan keyakinan diri yang tulen. Apabila orang mempraktikkan keyakinan diri yang tulen, mereka tidak menggunakan strategi perisai, seperti keberanian atau strategi lain. Kesahihan sering secara natural menimbulkan rasa takut ditolak, malu atau gagal. Namun, apabila orang merasakan ketakutan ini dan meneruskan tindakan tanpa menghiraukan bahawa mereka membiarkan diri masuk ke ‘zon pembelajaran’ dan dalam zon pembelajaran inilah orang akan mengembangkan dan membesarkeykan keyakinan diri yang tulen

2.3 Pembentangan

Tunjukkan slaid zon selesa.



Arahan fasilitator

Slaid menunjukkan perbandingan perasaan kurang yakin dan lebih yakin pada diri sendiri. Contoh ini tidak bermaksud bahawa seseorang merasa yakin diri setiap hari dan dalam setiap keadaan. Keyakinan diri berkang dan meningkat. Sebaliknya, contoh ini menunjukkan bagaimana zon selesa dapat direngangkan dengan latihan dan menggambarkan kekuatan pada individu yang membiarkan diri mereka merasa terdedah dan membesar.

Zon selesa adalah tempat yang selesa, namun tiada pembelajaran atau pertumbuhan yang berlaku di sana. Jika orang kekal di sana sepanjang masa, maka mereka akan mula merasa stagnan dan ini akan memberi kesan kepada kesejahteraan dan kemampuan mereka untuk terus maju dalam hidup. Semua orang perlu berasa semangat berusaha dan pencapaian sebagai sebahagian daripada kesejahteraan mereka.

Di luar zon selesa adalah zon pembelajaran. Di sinilah orang mendorong diri mereka dan melakukan semua pertumbuhan mereka.

Zon bahaya adalah wilayah berikutnya, inilah tempat yang mendorong kita terlalu jauh dan boleh membawa bahaya untuk pergi ke sana dari segi kesannya.

Semakin banyak kita menceburkan diri di luar zon selesa ke dalam zon pembelajaran, semakin besar zon selesa dan zon pembelajaran akan jadi besar dan semakin kecil zon bahaya akan jadi.

Contohnya, bos anda meminta anda untuk memberikan pembentangan di tempat kerja dan anda takut. Anda boleh menggunakan strategi perisai dan mungkin memikirkan alasan untuk menolak peluang. Tetapi sebaliknya, anda memilih untuk menjadikan kerentanan, merasakan ketakutan dan memberi penyampaian. Semasa anda membuat pembentangan, anda berada di zon pembelajaran. Mengapa? Kerana anda telah melangkah keluar dari zon selesa untuk melakukan aktiviti ini. Selepas itu, anda mungkin tidak terlalu bimbang untuk memberikan pembentangan lain ketika ditanya. Semakin banyak anda lakukannya semakin lebih anda merasa selesa, sehingga akhirnya anda dapat memberikan pembentangan di tempat kerja tanpa meninggalkan zon selesa.

Kembali kepada soalan ‘kerentanan adalah kelemahan’ dan tegaskan bahawa kerentanan adalah sangat penting untuk pertumbuhan kerana semua orang merasa sedikit rentan apabila pertama kali keluar dari zon selesa mereka. Sebaik sahaja mengenali dan menerima kerentanan sebagai satu langkah penting dalam ‘proses keyakinan diri’, itu akan menjadi lebih mudah untuk diproses semasa mereka berusaha untuk mengembangkan jenama keyakinan diri tulen mereka.



Keberanian (Courage)

‘Courage’ berasal dari perkataan Latin ‘Cour’ = Hati

Secara harfiah bermaksud hidup dengan hati, yang bermaksud membenarkan diri anda dilihat seperti apa yang anda sebenarnya, ini adalah keberanian dan ini adalah keyakinan diri autentik.

Keyakinan diri autentik bukanlah ‘jenama ‘patriarki-buatan’ seperti yang kita lihat dipromosikan oleh pelatih bahasa badan yang mengajar orang cara menggunakan hubungan mata yang baik dan berjabat tangan yang kuat.

Keyakinan diri semestinya tentang mempunyai keberanian untuk menjadi anda yang autentik!



Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

Nota fasilitator

Sesi seterusnya akan menerokai beberapa psikologi yang menyokong orang untuk memahami diri mereka sendiri dan orang lain, dengan tujuan untuk menyokong perjalanan menuju keyakinan diri autentik dan membina pasukan di mana rakan sekerja saling mendorong untuk yakin pada diri.

HARI KEDUA

Sesi Pertama

Bagaimana Pelaziman Gender Membentuk Kepercayaan Diri

Matlamat: Bagi peserta untuk meneroka bagaimana sosialisasi gender membentuk sistem kepercayaan kita

Objektif pembelajaran:

Pada akhir sesi ini, para peserta akan dapat.....

- Mengenali bagaimana kelaziman sosial membentuk cara kita melihat diri kita sendiri

Masa: 90 minit

| Deskripsi sumber | Panduan persediaan |
|---|---|
| Klip majalah dan media untuk menunjukkan mesej mengenai norma gender dalam konteks budaya | Panduan diberi dalam arahan fasilitator |
| 2.1.1 Soalan Renungan Pelaziman Gender | Cetak satu per kumpulan |

* Peserta yang telah mengikuti ‘Kursus Kesedaran Gender untuk Pegawai Penguatkuasa Undang-Undang’ telah diperkenalkan dengan konsep sosialisasi gender.

Gambar keseluruhan sesi

| Aktiviti | Tujuan | Masa (minit) |
|---|--|--------------|
| 1. Sosialisasi Gender | Untuk menerokai bagaimana sosialisasi gender berfungsi. | 60 |
| 2. Pelaziman Gender dalam Konteks: Speed-talk | Untuk merenungkan pelaziman sosial dalam konteks pasukan penguatkuasaan undang-undang. | 30 |

Arahan fasilitator

Buka sesi ini dengan mengembangkan komen terakhir dari sesi sebelumnya. Jelaskan bahawa beberapa sesi seterusnya akan menerokai psikologi dengan alasan berikut:

- Untuk membolehkan kita memahami siapa kita sebagai individu dan mengapa kita merasa dan berkelakuan dengan cara tertentu, yang akan membantu kita mendekati keyakinan diri dari perspektif yang autentik.
- Memahami diri kita sebagai individu meningkatkan keupayaan kita untuk memahami rakan dan rakan sekerja kita, yang akan membantu kita untuk mewujudkan persekitaran kerja yang positif melalui komunikasi positif dan dinamik pasukan.

Sesi dimulakan dengan melihat ‘sosialisasi gender’.

Aktiviti Satu: Sosialisasi Gender

Tujuan: Untuk meneroka bagaimana sosialisasi gender berfungsi

Masa: 60 minit

Arahan fasilitator

Sebelum latihan, fasilitator diminta untuk membuat slaid pembentangan yang merangkumi campuran:

- Artikel surat khabar/majalah
- Iklan cetak
- Klip iklan/rancangan televisyen yang boleh dimainkan melalui pemain multimedia dalam pembentangan

Buat slaid berasingan untuk setiap klip/artikel, dll. supaya para peserta jelas mengenai perkara yang harus mereka fokuskan semasa aktiviti.

Buat satu siri klip dan imej yang menggambarkan bagaimana sosialisasi gender berlaku dari awal kehidupan kita melalui setiap peringkat. Sebagai contoh:

1. Klip iklan YouTube menjual mainan yang dengan jelas mensasar-kan barang seperti patung dan mainan dapur untuk kanak-kanak perempuan dan superhero dan mainan membina untuk kanak-kanak lelaki.
2. Gambar majalah untuk solekan yang menunjukkan gambar-gambar tubuh wanita yang sempurna.
3. Iklan yang menggambarkan lelaki berkeluarga yang pandai mem-buat DIY dan mempunyai kerjaya yang bagus untuk menyara ke- luarganya.

Sasarkan kira-kira 6 slaid dan cuba kumpulkan contoh yang menunjukkan contoh sosialisasi gender dari perspektif yang berbeza dan dalam pelbagai peringkat umur/peringkat hidup.

1.1 Pembentangan Renungan Sosialisasi Gender (60 minit)

1. Bahagikan peserta ke dalam kumpulan kecil dan serahkan kertas kerja renungan 2.1.1 Soalan Renungan Pelaziman Gender (satu setiap kum- pulan)
2. Jelaskan bahawa mereka akan ditunjukkan satu siri slaid dan mereka harus menggunakan soalan-soalan dalam kertas kerja renungan untuk membincangkan setiap satu.
3. Bawa peserta melalui setiap slaid dan klip video dan selepas itu, beri mereka 5 minit untuk berbincang sebelum meminta maklum balas kum- pulan yang lebih meluas.
4. Semasa maklum balas diberikan, dorong peserta untuk berkongsi pendapat dan pengalaman mereka mengenai pesanan ini dan kesannya dalam kehidupan mereka.

5. Fasilitator harus mencatat nota tentang mesej utama pada carta selak di depan bilik dan lekatkan ke dinding sebagai bantuan memori dan mekanisme sebagai renungan sepanjang kursus.
6. Gabungkan dengan menunjukkan slaid dan menentukan sosialisasi gender:



Sosialisasi Gender

“Proses di mana individu mengembangkan, menyempurnakan dan belajar untuk ‘melakukan’ gender melalui internalisasi norma dan peranan gender ketika mereka berinteraksi dengan ejen sosialisasi utama, seperti keluarga mereka, rangkaian sosial dan institusi sosial lain”.

(Unicef, 2019. Lihat <https://blogs.unicef.org/evidence-for-action/what-is-gender-socialization-and-why-does-it-matter/>)



Teori Pelaziman Sosial

Pelaziman Sosial adalah proses mempengaruhi individu dalam masyarakat untuk mempunyai kepercayaan, keinginan, tingkah laku, reaksi emosi dan fizikal tertentu, yang dipersetujui oleh masyarakat secara umum atau oleh kumpulan tertentu di dalamnya.

Jelaskan bahawa Pelaziman Sosial mempengaruhi semua aspek kehidupan dan tingkah laku Contohnya kita dipengaruhi oleh mesej mengenai:

- a. Cara berkelakuan
- b. Seperti makna kejayaan dan kegagalan
- c. Batu penanda yang harus kita capai/sebelum usia berapa
- d. Apa yang boleh dipakai
- e. Apa yang boleh dimakan
- f. Apa yang hendak dibeli

Aktiviti Dua: Pelaziman Gender dalam Konteks: Speed-talk

Tujuan: Untuk merenungkan pelaziman sosial dalam konteks pasukan penguatkuasaan undang-undang.

Masa: 30 minit

Arahan fasilitator

1. Minta peserta berdiri dan kosongkan satu ruang di dalam bilik. Bahagikan peserta kepada dua kumpulan dengan jumlah yang sama: ‘Kumpulan A’ dan ‘Kumpulan B’.
2. Minta kumpulan untuk mengatur diri mereka dalam dua garis selari, dengan peserta dalam Kumpulan A menghadap peserta dalam Kumpulan B.
3. Tugas ini disebut ‘Speed-talk’, dan orang yang berdiri bertentangan akan menjadi rakan speed-talk untuk satu perbualan. Untuk setiap perbualan berikutnya dalam tugas, ahli Kumpulan B akan bergerak satu ruang ke ahli Kumpulan A yang seterusnya. Ini bermaksud setiap orang akan mempunyai pasangan baru setiap kali ada topik perbualan baru.
4. Jelaskan bahawa topik perbualan semuanya berkaitan dengan elemen pelaziman sosial dan bagaimana ia boleh memberi kesan kepada orang dan anggota pasukan penguatkuasa undang-undang. Mereka akan mempunyai 2 minit yang ketat untuk setiap perbincangan sebelum fasilitator menghentikan perbualan dan meminta maklum balas kumpulan.
5. Topik perbincangan ada di slaid (lihat fail pembentangan slaid untuk nota pemudahcara lebih lanjut untuk menyokong bahagian maklum balas aktiviti ini).
6. Fasilitator harus menunjukkan setiap slaid topik secara bergantian. Terdapat 2 minit untuk perbualan diikuti dengan pleno 5 minit untuk maklum balas kumpulan.
7. Catatkan poin utama dari maklum balas kumpulan pada carta selak.



Topik 1

Dalam masyarakat
(negara) ini ciri apa yang
dihargai dalam seorang
wanita?



Nota fasilitator

- Minta idea dari peserta. Beberapa perkara biasa adalah keibuan, tidak ada hubungan seks sebelum berkahwin, nampak denan cara tertentu.
- Semasa para peserta berkongsi idea mereka, catat idea pada carta selak dan kemudian minta Kumpulan B untuk bergerak ke orang seterusnya dalam Kumpulan A sehingga rakan perbualan diubah. Kemudian menuju ke soalan seterusnya.



Topik 2

Renungkan ciri-ciri yang dihargai dalam wanita dalam masyarakat kita. Bagaimana ciri-ciri ini digalakkan / dipromosikan? Fikirkan tentang media, agama, keluarga, dll. Pertimbangkan kesan gambar pada majalah yang ditunjukkan dengan cara tertentu atau undang-undang agama yang mempengaruhi wanita.

Nota fasilitasi

Selepas 2 minit minta maklum balas peserta dan catat pada carta selak. Tanya kepada wanita dalam kumpulan itu jika mereka merasa tertekan oleh mana-mana mesej ini untuk menunjukkan ciri-ciri ini. Kemudian minta kumpulan B untuk bergerak sehingga rakan perbualan diubah, dan menuju ke soalan seterusnya.



Topik 3

- Lihat ciri-ciri yang dinilai. Adakah mereka menyukarkan wanita untuk meneruskan kerjaya penguatkuasaan undang-undang? Pertimbangkan soalan ini dari segi:
 - Peranan dan tanggungjawab lain yang mungkin dimiliki wanita.
 - Bagaimana wanita diharapkan kelihatan atau berkelakuan.
- Bagaimana kesannya terhadap wanita dalam situasi penguatkuasaan undang-undang tertentu?

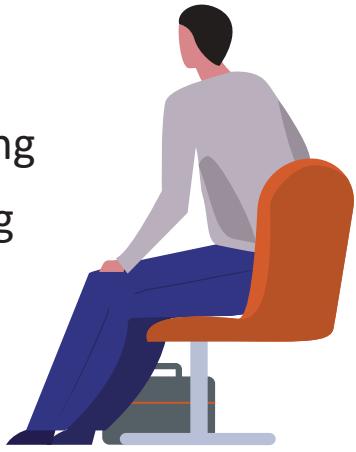
Nota fasilitator

Selepas 2 minit, minta maklum balas peserta dan catat idea mereka pada carta selak. Kemudian minta kumpulan B untuk bergerak sehingga rakan perbualan diubah, dan menuju ke soalan seterusnya.



Topik 4

Dalam masyarakat
(negara) ini ciri apa yang
dihargai dalam seorang
lelaki?



Nota fasilitator

- Minta idea dari peserta. Beberapa perkara biasa adalah kebapaan, tidak ada hubungan seks sebelum berkahwin, dapat dilihat dengan cara tertentu.
- Semasa para peserta berkongsi idea mereka, catat idea pada carta selak dan kemudian minta Kumpulan B untuk bergerak sehingga rakan perbualan diubah. Kemudian menuju ke soalan seterusnya.



Topik 5

- Renungkan ciri-ciri yang dihargai dalam lelaki dalam masyarakat kita. Bagaimana ciri-ciri ini digalakkan / dipromosikan? Fikirkan tentang media, agama, keluarga, dll. Pertimbangkan kesan gambar pada majalah yang ditunjukkan dengan cara tertentu atau undang-undang agama yang mempengaruhi lelaki.

Nota fasilitator

Selepas 2 minit minta maklum balas peserta dan catat pada carta selak. Tanya kepada lelaki dalam kumpulan itu jika mereka merasa tertekan oleh mana-mana mesej ini untuk menunjukkan ciri-ciri ini. Kemudian minta kumpulan B untuk bergerak sehingga rakan perbualan diubah, dan menuju ke soalan seterusnya.



UNODC

United Nations Office on Drugs and Crime



Topik 6

- Lihat ciri-ciri yang dinilai. Adakah mereka menyukarkan lelaki untuk meneruskan kerjaya penguatkuasaan undang-undang? Pertimbangkan soalan ini dari segi:
 - Peranan dan tanggungjawab lain yang mungkin dimiliki wanita.
 - Bagaimana lelaki diharapkan kelihatan atau berkelakuan.
- Bagaimana kesannya terhadap lelaki dalam situasi penguatkuasaan undang-undang tertentu?

Nota fasilitator

After 2 minutes ask for feedback.

Explain that we are ALL constantly affected by gender-socialization in a patriarchal society. People may, in fact, enjoy aspects of their roles and characteristics which uphold patriarchal norms. For example, women may enjoy being good mothers or men may enjoy being a physically strong and capable financial providers. It is not ‘wrong’ to enjoy these aspects. However, problems can arise when people feel obliged to uphold certain gender norms, or when people are valued for conforming to gender norms that are not a true reflection of their feelings or aspirations. Gender norms can impede people by limiting their opportunities to make authentic choices or thrive.

Ask the participants to share any examples they have of this impacting them personally.

Understanding social conditioning also helps people to understand their colleagues and what they might be experiencing and, therefore, it can enable feelings of empathy with them. Through greater understanding, each person can better support colleagues to overcome obstacles and reach their potential.

The participants discussed fear and shame in the previous session, and gender socialization can be linked to fear and shame. In turn, this impacts the ability to express authentic self-confidence. Use the following slides to support this further.



UNODC

United Nations Office on Drugs and Crime



Bagaimana Sosialisasi Gender Boleh Mempengaruhi Keyakinan diri yang Tulen (1)

Rakan sekerja wanita baru sahaja menyertai pasukan lelaki di mana ahli pasukan yang lain telah bekerjasama selama sejumlah masa dan telah mengembangkan persahabatan, yang mereka nyatakan melalui berkongsi jenaka dan saling mengejek antara satu sama lain. Rakan sekerja wanita merasakan tekanan untuk bertindak dengan cara yang sopan disebabkan norma gender dalam budayanya, dia merasa tidak selesa dengan jenaka yang dikongsi kerana ia bukan sesuatu yang biasanya dilakukan oleh wanita dalam budayanya.

Nota fasilitator

- Minta peserta memikirkan bagaimana perasaan rakan sekerja wanita dalam situasi ini. (Malu kerana tidak dapat berinteraksi, takut ditolak jika dia melakukannya, dll.)
- Adakah mungkin dia merasa yakin untuk mengekspresikan dirinya dan berinteraksi dengan pasukan itu?

- Apa ‘strategi perisai’ yang mungkin dia gunakan? Sebagai contoh, dia boleh mengelakkan situasi pasukan, tidak bercakap dalam mesyuarat, mengkritik rakannya secara dalaman atau lisan, dll.
- Minta para peserta untuk mencadangkan perkara-perkara yang dapat dilakukan oleh rakan-rakannya agar dia merasa lebih terkandung, misalnya, bercakap dengannya tentang minatnya, sertakan dia untuk berkongsi humor dengan cara yang sesuai, memujinya untuk kerjanya dan membuatnya merasa dihargai bahagian pasukan, dll.



UNODC

United Nations Office on Drugs and Crime



Bagaimana Sosialisasi Gender Boleh Mempengaruhi Keyakinan diri yang Tulen (2)

Baru-baru ini, seorang rakan sekerta lelaki terlibat dalam penyiasatan jenayah pemerdagangan manusia di mana mangsa yang tidak bersalah telah diperlakukan dengan kejam dan seorang dibunuh. Beberapa lama selepas penyiasatan dia mulai mengalami mimpi buruk dan kilas balik mengenai keadaan itu, dia juga mulai mengalami kegelisahan yang kuat untuk pergi bekerja dan merasa sukar untuk menumpukan perhatian pada kerjanya. Dia ingin meminta sokongan, tetapi dia berasal dari budaya di mana lelaki tidak digalakkan untuk berkongsi perasaan mereka.

Nota fasilitator

- Minta peserta memikirkan bagaimana perasaan rakan sekerta lelaki dalam situasi ini? (Malu kerana merasa bimbang, dll., takut akan reaksi rakan sekerta jika dia berkongsi perasaannya.)
- Adakah mungkin dia akan merasa yakin untuk mengekspresikan dirinya dan berinteraksi dengan pasukan?
- Apa ‘strategi perisai’ yang mungkin dia gunakan? Contohnya, apakah jenis perisai yang akan dia pakai misalnya, mungkin untuk mengelakkan kerja, mengkritik rakan sekerta secara dalaman atau lisan, dll.



Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

- Minta para peserta untuk mencadangkan cara-cara yang dapat kita lakukan untuk mengurangkan kesan pelaziman sosial dalam berbicara mengenai perasaan kita (cth: mendidik pasukan kita mengenai tekanan dan kesejahteraan, mengundang perbincangan terbuka mengenai kesihatan mental).
- Tanyakan kepada peserta sekiranya aspek pelaziman sosial yang tidak menggalakkan lelaki untuk meluahkan perasaan mereka adalah sesuatu yang mereka lihat di budaya dan tempat kerja profesional mereka.

Akhiri sesi dengan menjelaskan bahawa orang selalu terdedah kepada sosialisasi gender sepanjang hidup mereka. Ia tertanam dalam masyarakat. Dari segi perkembangan keyakinan diri yang tulen, orang dapat lebih mengetahui bagaimana sosialisasi gender memberi kesan kepada mereka sebagai individu. Kemudian mereka dapat mula memikirkan bagaimana kesannya terhadap rakan sekerja dan pegawai penguatkuasa undang-undang dapat berusaha untuk menyokong rakan mereka sehingga sosialisasi gender kurang menjadi halangan

Sesi Kedua

Bagaimana Kepercayaan Membatasi Diri Terbentuk

Matlamat: Untuk peserta meneroka bagaimana Teori Pygmalion membentuk sistem kepercayaan kita

Objektif pembelajaran:

Pada akhir sesi ini, para peserta akan dapat...

- Gunakan konsep Kesan Pygmalion untuk menerangkan bagaimana orang dibentuk dengan hubungan antara bagaimana orang lain melihat mereka dan bagaimana mereka melihat diri mereka

Masa: 90 minit

| Deskripsi sumber | Panduan persediaan |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| Aktiviti 2.2.1 Kajian Kes Pygmalion | Satu salinan bagi setiap kumpulan |

Gambaran keseluruhan sesi

| Aktiviti | Tujuan | Masa (minit) |
|---|--|--------------|
| 1. Pembentangan Kesan Pygmalion | Untuk memperkenalkan konsep Kesan Pygmalion | 30 |
| 2. Kerja Berkumpulan mengenai Kesan Pygmalion | Untuk meneroka konsep Kesan Pygmalion dalam konteks pasukan penguatkuasa undang-undang profesional | 60 |

Aktiviti Satu: Pembentangan Kesan Pygmalion

Tujuan: Untuk memperkenalkan konsep Kesan Pygmalion

Masa: 30 minit

Arahan fasilitator

1.1 Renungan (15 minit)

1. Tunjukkan slaid pada peserta dan berikan beberapa minit untuk direnungkan

**UNODC**
United Nations Office on Drugs and Crime



Renungan

Fikirkan seseorang dalam hidup anda yang telah mendorong dan menyokong anda untuk mencapai potensi dan mencapai sesuatu (mungkin seorang guru, pengurus, ahli keluarga atau rakan).

- Apa yang mereka lakukan / katakan yang membuat anda merasa disokong dan didorong?
- Bagaimana ia membuat anda rasa? Dan bagaimana ia membuat anda bersikap / tindakan apa yang anda ambil akibatnya?

2. Selepas beberapa minit, kumpulkan kumpulan itu kembali dan minta sukarelawan untuk berkongsi pengalaman mereka. Gunakan kertas carta selak sebagai bahagian depan bilik untuk merakam kata-kata positif yang mereka gunakan dalam menerangkan bahasa dan tindakan orang yang menyokongnya. Pada akhir maklum balas, tanyakan kepada kumpulan apakah kata-kata di kertas carta selak sesuai dengan mereka dari segi sokongan yang diberikan dalam contoh yang mereka bayangkan secara peribadi. Minta semua yang bersetuju untuk angkat tangan.

1.2 Pembentangan (15 minit)

Arahan fasilitator

Gunakan slaid untuk memperkenalkan sesi.

Renungan

Pygmalion

Robert Rosenthal dan pasukannya

Diberi ujian (yang kemudiannya disembunyikan oleh ahli psikologi)

Guru diberikan keputusan ujian (yang tidak betul)

Guru diperhatikan mengajar selama 6 bulan (soalan yang mencabar dan masa dedahan yang lebih diberi kepada kanak-kanak yang dianggap "lebih bijak")

Diberi ujian yang lain

Keputusan asal (benar) dibandingkan dengan keputusan baharu

Dapatkan

- Tidak kira sama ada seorang kanak-kanak telah berjaya atau tidak dalam ujian asal.
- Seorang kanak-kanak yang berjaya dalam ujian asal mungkin gagal dalam ujian baharu dan sebaliknya
- Yang pentingnya ialah apa yang guru percaya bahawa kanak-kanak telah melakukan dalam ujian asal

Nota fasilitator

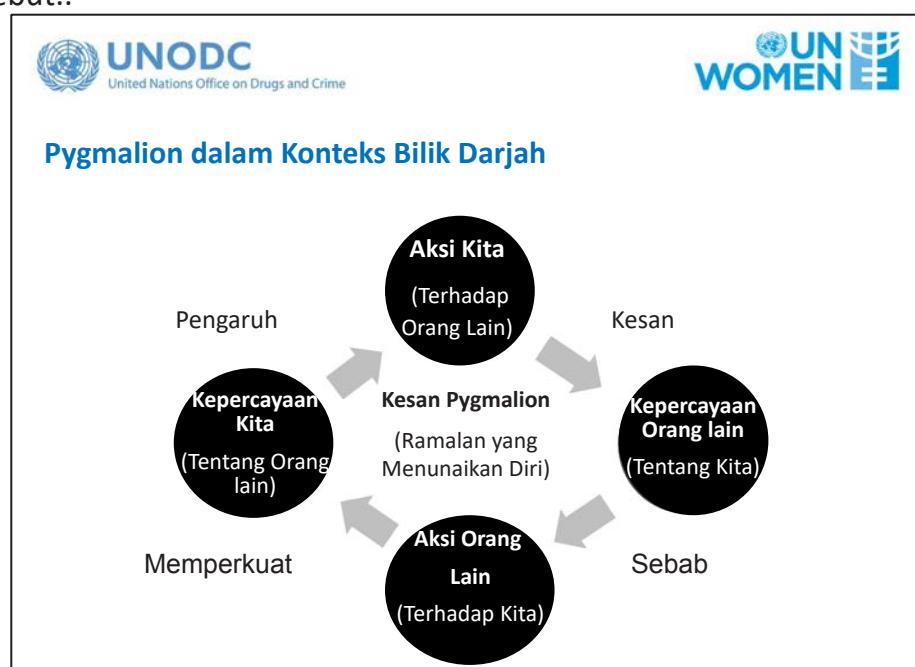
Pygmalion adalah figura dari mitologi Yunani. ‘Kesan Pygmalion’ dicipta oleh seorang ahli psikologi, Robert Rosenthal, pada tahun 1970-an berkaitan dengan kajian yang dilakukannya. Perkara berikut merumuskan kajian:

1. Kanak-kanak di sekolah diberi ujian dan skor ujian dihitung oleh pasukan penyelidik.
2. Keputusan sebenar dirahsiakan daripada kanak-kanak dan guru. Sebaliknya, para guru diberi keputusan yang tidak benar. Sebagai contoh, guru diberitahu bahawa satu kanak-kanak mempunyai skor yang sangat tinggi, tetapi pada hakikatnya skor kanak-kanak itu rendah. Guru juga diberitahu bahawa anak yang mempunyai skor rendah, tetapi pada hakikatnya anak itu menunjukkan prestasi yang baik dalam ujian tersebut.
3. Pada bulan-bulan berikutnya, pasukan penyelidik memantau interaksi antara guru dan murid dalam kelas dan membuat catatan.
4. Setelah beberapa bulan, para penyelidik menguji kanak-kanak semula, dan mereka membandingkan hasil ujian yang benar (pertama) dengan hasil ujian kedua.

5. Yang menariknya, para penyelidik mendapati bahawa peramal yang paling berpengaruh terhadap seberapa baik prestasi setiap kanak-kanak pada ujian kedua bukanlah skor kanak-kanak pada ujian pertama. Sebaliknya, ia adalah apa yang diberitahu pada guru mengenai murid itu. Seorang kanak-kanak mungkin mendapat skor tinggi ujian pertama, tetapi jika guru diberitahu bahawa anak itu mempunyai skor rendah, skor anak pada ujian kedua tetap sama (menunjukkan tidak ada pertumbuhan) atau sebenarnya menurun. Sebaliknya, jika anak mempunyai skor rendah pada ujian pertama tetapi guru diberitahu bahawa skor anak itu tinggi, maka skor kanak-kanak pada ujian kedua meningkat secara amnya.
6. Apa yang disimpulkan oleh para penyelidik dari ini dan pemerhatian lain adalah bahawa jika guru percaya murid itu akan melakukannya dengan baik, maka guru akan mengajukan soalan yang lebih mencabar kepada murid itu dan memberi lebih banyak peluang untuk tumbuh dan belajar, di samping petunjuk yang lebih tepat, seperti kontak mata dan bahasa badan.
7. Cara tingkah laku guru mempengaruhi perasaan anak-anak terhadap diri mereka, yang seterusnya mempengaruhi prestasi mereka. Ini adalah contoh ramalan yang memuaskan diri.

Nota fasilitator

Tunjukkan slaid ini dan bincangkan Kesan Pygmalion dalam konteks kitaran tersebut..



Nota fasilitator

Sekiranya fasilitator tidak mahir dengan kerja psikologi Rosenthal dan Kesan Pygmalion, maka mereka dapat mencari pautan dalam nota kaki dokumen ini.⁶ Ini membawa konsep Kesan Pygmalion ke luar bilik darjah dan ke konteks yang lebih umum, tetapi dengan mesej yang sama.

Objekti slaid ini adalah untuk mengaplikasikan Kesan Pygmalion dan ramalan yang menunaikan diri terhadap keyakinan diri yang tulen.

Ia menunjukkan bagaimana orang lain mempengaruhi kepercayaan diri kita melalui interaksi berkitar seperti berikut:

- Kepercayaan mereka terhadap kita – mungkin berdasarkan tingkah laku (masa lalu atau sekarang) atau idea berprasangka tentang kita yang mungkin dipengaruhi oleh gender atau latar belakang sosiobudaya kita
- Tingkah laku orang lain terhadap kita – yang dipengaruhi oleh kepercayaan mereka tentang kita.
- Kepercayaan kita terhadap diri sendiri boleh dipengaruhi oleh cara orang lain bertingkah laku dengan kita
- Hasil kita adalah produk tindakan kita

Interaksi ini dapat menjadi pengalaman positif ketika orang dikelilingi oleh orang-orang yang mempercayai kemampuan mereka dan mendorong mereka, tetapi boleh memberi kesan negatif jika mereka dikelilingi oleh mereka yang tidak percaya pada kemampuan mereka.

Orang mesti menyedari peranan mereka dalam kitaran ini. Sesiapa sahaja boleh memasuki situasi dengan keyakinan diri yang rendah, kurang keyakinan pada kemampuannya. Ini seterusnya akan mempengaruhi tindakan mereka dan justeru bagaimana orang melihat dan bersikap terhadap mereka.

Interaksi yang kompleks ini boleh berubah menjadi gelung maklum balas berterusan yang memperkuat kepercayaan seseorang bahawa dia tidak mampu atau tidak pandai dalam hal-hal tertentu. Dia akan berkelakuan berdasarkaninya dan kemudian akan ditegaskan kembali oleh kepercayaan orang lain dan justeru itu tindakan mereka.

Aktiviti sebelumnya mengenai meninggalkan zon selesa merangkumi contoh

rakan sekerja yang diminta memberi pembentangan dan merasa gementar untuk melakukannya. Bayangkan bahawa daripada mendorong diri mereka keluar dari zon selesa, mereka memberitahu pengurus mereka bahawa mereka benci memberi pembentangan dan mereka tidak bersedia melakukannya. Ini boleh menyebabkan pengurus percaya bahawa rakan sekerja tidak pandai memberikan pembentangan, dan ini mungkin mempengaruhi tingkah laku pengurus. Mungkin pengurus itu tidak akan meminta rakannya memberikan pembentangan pada masa akan datang.

Sekiranya pengurus tidak pernah mengajak rakan sekerja untuk memberikan pembentangan, ini dapat memperkuatkan ketidakselesaan asal rakan sekerja dalam memberi pembentangan. Terdapat banyak peluang untuk membesar dan berkembang yang mungkin dilepaskan oleh rakan sekerja sebagai akibat langsung dari penolakan peluang ini.

Aktiviti seterusnya meneroka ini selanjutnya.

Aktiviti Dua: Kerja Berkumpulan Mengenai Kesan Pygmalion

Tujuan: Untuk meneroka konsep Kesan Pygmalion dalam konteks pasukan penguatkuasa undang-undang profesional

Masa: 60 minit

Arahan Fasilitator

2.1 Kerja Berkumpulan: (30 minit)

Bahagikan peserta ke dalam kumpulan berempat.

Beri setiap kumpulan pek kertas kerja 2.2.1 Kajian Kes Kesan Pygmalion yang merangkumi:

- Kajian kes mengenai Pygmalion di tempat kerja
- Soalan perbincangan

Beritahu peserta bahawa mereka mempunyai masa 30 minit untuk membaca kajian kes dan membincangkan soalannya dengan kumpulan mereka.

2.2 Pleno dan Pembentangan (30 minit)

- Bring the group back together and discuss their responses to the questions.

Senario Satu



Nota fasilitator

Harapan rendah ditempatkan kerana tidak ada yang meminta input Linn. Ini seterusnya mungkin memperkuat ketakutannya untuk berbicara dalam perjumpaan dan memperkuat kepercayaan diri yang negatif. Untuk menggalakkan hasil yang lebih positif, pengurus dapat mencari cara untuk mendorong Linn berinteraksi dalam perjumpaan dengan mengenal pasti kaedah yang tidak akan membuatnya merasa asing, iaitu, meminta semua orang dalam perjumpaan memberikan input, atau mungkin memperuntukkan peranan yang berbeza kepada anggota pasukan dalam setiap perjumpaan, misalnya, pencatat, ketua perjumpaan, dan lain-lain. Ini akan membantu membina keyakinan dirinya dengan cara yang tersusun dan selamat.

Senario Dua

Phon ialah pegawai penguatkuasa undang-undang wanita yang telah memegang peranannya lebih dari dua tahun. Kadang-kadang Phon kurang percaya pada kebolehannya walaupun pengurusnya berpendapat bahawa dia melakukannya dengan sangat baik. Pasukan ini kekurangan kakitangan pada masa ini dan pengurus Phon memintanya untuk memimpin aktiviti membina hubungan komuniti. Phon gementar tetapi pengurusnya menegaskan bahawa dia akan baik-baik saja.

Nota fasilitator

Pengurus menyatakan harapan yang tinggi; pengurus itu menjadi ‘Pygmalion positif’ di sini dengan mendorong Phon untuk berkembang dan membesar. Pengurus juga harus memastikan bahawa Phon mempunyai latihan dan sokongan untuk berjaya dalam peluang ini, yang seterusnya akan meningkatkan keyakinan dirinya.

Minta peserta berkongsi idea mengenai penggunaan Pygmalion Effect di tempat kerja. Aktiviti ini membina pembelajaran daripada sesi sebelumnya tentang ‘menyedari’ kepercayaan kita dan bagaimana ia dibentuk, dan yang paling penting bagaimana kita membiarkannya membentuk pilihan yang kita buat mengenai bagaimana kita melihat diri kita sendiri.

Daripada membiarkan persepsi dan tindakan orang lain untuk membentuk cara seseorang berfikir tentang diri sendiri dan bertingkah laku, seseorang harus cuba menyedari rangsangan luar dan bersikap proaktif dalam mengubahnya menjadi positif. Kita mungkin tidak berdaya untuk mengubah cara seseorang berfikir tentang kita, tetapi kita boleh mengubah cara kita berfikir tentang diri kita sendiri, yang seterusnya akan mempengaruhi tingkah laku kita dan bagaimana orang lain memandang kita.

Satu lagi perkara penting adalah dengan memahami Kesan Pygmalion, kita dapat membantu orang untuk menyedari bagaimana tingkah laku mereka terhadap orang lain mempengaruhi mereka. Orang perlu bertuju untuk menggalakkan rakan sekerja mereka untuk mengatasi cabaran dan berusaha. Pemahaman teori ini membantu orang untuk mencengkam peranan yang mereka mainkan dalam ini.



Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

Sesi Ketiga

Mengenali Pemikiran Tidak Berbantu dalam Diri Kita dan Orang Lain

Matlamat: Untuk peserta mengenali kepercayaan yang membatasi diri, bagaimana ia mempengaruhi kita sebagai individu dan dalam pasukan kita

Objektif pembelajaran:

Pada akhir sesi ini, para peserta akan dapat...

- Mengenali penyimpangan kognitif dan Implikasinya
- Memahami “Lock On – Lock Out”
- Menghuraikan bagaimana kepercayaan dibentuk dan diperkuatkan dalam minda

Masa: 90 minit

| Deskripsi sumber | Panduan persediaan |
|--|---------------------------------|
| Pembentangan | |
| 2.3.1 Latihan Renungan Kendiri Penyimpangan Kognitif | Cetak satu untuk setiap peserta |
| 2.3.2 Tugas Penyataan Penyimpangan Kognitif | Cetak satu untuk setiap peserta |
| 2.3.3 Planet Baru Latihan A dan B | Cetak satu untuk setiap peserta |

Gambaran keseluruhan sesi

| Aktiviti | Tujuan | Masa (minit) |
|--------------------------|---|--------------|
| 1. Penyimpangan Kognitif | Untuk mengenal pasti 14 jenis utama Penyimpangan Kognitif yang boleh terdedah kepada kita semua dan membincangkan kesan negatifnya terhadap diri kita dan orang lain. | 40 |
| 2. Lock On – Lock Out | Untuk menegaskan bahawa kita semua rentan untuk berfikir dalam stereotaip | 50 |

Aktiviti Satu: Penyimpangan Kognitif

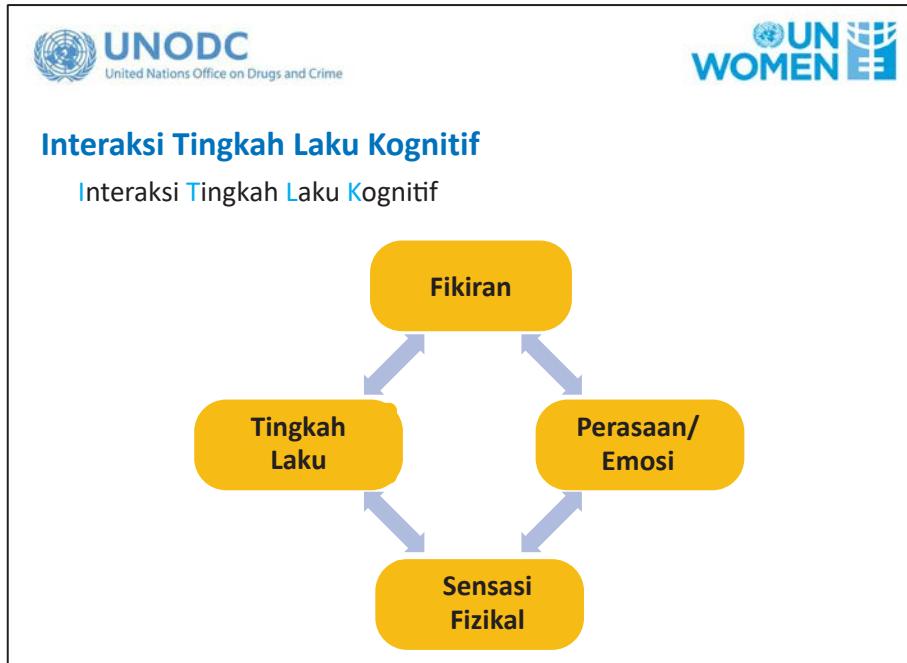
Tujuan: Untuk mengenal pasti 14 jenis utama Penyimpangan Kognitif yang boleh terdedah kepada kita semua dan membincangkan kesan negatifnya terhadap diri kita dan orang lain.

Masa: 40 minit

Arahan Fasilitator

1.1 Renungan Kendiri (15 minit)

1. Gunakan slaid untuk memperkenalkan interaksi antara fikiran, perasaan dan tingkah laku.



2. Aktiviti ini meneroka satu konsep psikologi yang dipanggil penyimpangan kognitif. Ia adalah corak pemikiran berbeza yang dialami oleh manusia neurotipikal, tetapi adalah cara berputar belit terhadap pandangan diri dan orang lain yang mempunyai bias negatif. Penyimpangan kognitif adalah perkara biasa dan orang dapat mengalaminya setiap hari, tetapi ia juga lebih kerap berlaku ketika seseorang mengalami tekanan.
3. Berikan 2.3.1 Latihan Renungan Kendiri Penyimpangan Kognitif dan minta peserta untuk membaca penjelasan mengenai penyimpangan kognitif yang berbeza dan bulatkan pernyataan yang paling tepat kepada mereka. Jelaskan bahawa mereka tidak akan diminta untuk berkongsi jawapan mereka dengan seluruh kumpulan. Objektif tugas ini adalah untuk memikirkan pelbagai jenis penyimpangan kognitif dan mengambil masa untuk memprosesnya. Jelaskan bahawa terdapat 15 penyimpangan kognitif yang dilihat sebagai paling lazim. Namun, aktiviti ini memberi tumpuan pada 7 sebagai pengenalan. Galakkan peserta untuk mengkaji penyimpangan kognitif yang lain dalam masa tersendiri. Beri peserta 10 minit untuk menyelesaikan renungan diri. Yakinkan mereka bahawa jika mereka tidak perlu cemas, bahkan jika mereka mendapati bahawa

mereka mengenali setiap penyimpangan kognitif yang disenaraikan, maka mereka tidak perlu cemas. Ia sangat biasa untuk mengalami semuanya pada masa yang berlainan. Tetapi dengan menyedarinya dalam diri kita, kita mungkin kurang merasa terharu akannya. Jangan minta maklum balas peribadi mengenai perkara ini kerana ia terlalu sensitif, walaupun peserta memberinya, maka fasilitator harus menggalakkan perbincangan.

4. Tanya kepada peserta apakah manfaat memahami penyimpangan kognitif.
5. Tujuannya adalah untuk membuat peserta lebih menyedari tentang penyimpangan kognitif mereka supaya mereka dapat lebih ‘sedar’ tentang corak pemikiran kita dan oleh itu lebih terkawal. Ini juga harus membantu mereka untuk lebih peka terhadap orang lain dan dapat membuat strategi dengan lebih positif di sebalik cuma bertindak balas. Sebagai contoh, rakan sekerta mungkin selalu rasa terancam dan mungkin menjengkelkan, tetapi dengan mengenali corak pemikiran yang tidak membantu ini mungkin lebih mudah untuk mencari penyebabnya. Contohnya, rakan sekerta mungkin tertekan atau mengalami keraguan diri, dll, dan menyedari ini harus mendorong ahli pasukan mereka untuk menyokong mereka. Aktiviti seterusnya memberi tumpuan kepada mengenali penyimpangan kognitif pada orang lain.

1.2 Contoh Penyimpangan Kognitif (30 minit)

1. Bahagikan peserta kepada pasangan atau kumpulan kecil dan berikan mereka 2.3.2 Tugas Penyataan Penyimpangan Kognitif.
2. Jelaskan bahawa mereka harus:
 - a. Baca contoh-contoh di lajur sebelah kiri dan tentukan jenis penyimpangan kognitif tersebut, mereka harus menuliskan nama penyimpangan itu di sebelah “**Jenis:**”
 - b. Kembangkan contoh lain daripada jenis penyimpangan ini dalam praktiknya.
3. Selepas 15 minit, minta maklum balas peserta dan kongsikan contoh. Jadual di bawah memberikan jawapan kepada jenis penyimpangan.

Bos Lee datang kerja dengan muka masam pagi ini. Dia tidak membala Lee ketika dia bertanya khabarnya. Lee fikir dia telah melakukan sesuatu yang telah menyenggung perasaannya.

Jenis: Pemperibadian

Bo telah hilang kepercayaan terhadap kemampuannya untuk menguruskan tempat kejadian jenayah. Bukti penting hilang dari tempat kejadian terakhir yang dia kendalikan. Setiap kali dia harus menguruskan tempat kejadian sekarang, dia menjadi sangat tertekan kerana dia percaya ini akan terjadi lagi.

Jenis: Generalisasi terlampaui

Lin baru saja menjalani temuduga kerja. Dia menjawab semua soalan dengan betul, tetapi ketika keluar dari bilik temuduga dia terjatuh dan kemudian memanggil penemu duga dengan nama yang salah. Apa yang boleh dia fikirkan adalah betapa bodohnya dia nampak. Dia sangat malu dan kecewa dengan penampilannya.

Jenis: Penapisan

Jon baru sahaja terlibat dalam siasatan berprofil tinggi di mana satu geng berbahaya telah dihukum penjara. Jon yakin geng itu akan membala dendam. Setiap kali isteri Jon pulang lewat dari kerja dia bimbang isterinya telah diculik.

Jenis: Membinasakan

Nok marah dengan rakan sekerjanya. Dia pulang lewat setiap malam untuk melakukan kerja tambahan. Dia membuat Nok nampak malas dan berasa bersalah kerana dia tidak boleh pulang lewat kerja mempunyai keluarga untuk dijaga di rumah.

Jenis: Menyalahkan

Jo menduduki peperiksaan pertahanan diri hari ini di tempat kerja. Dia mendapat 70% markah. Dia dipotong markah kerana tiga kesalahan yang dilakukan. Jo berasa sangat kecewa, dia belajar bersungguh-sungguh tetapi masih “lemah” dalam mempertahankan diri.

Jenis: Terpolarisasi

Gary datang kerja lambat hari ini. Dia tidak menepati masa.

Jenis: Pelabelan Global

Aktiviti Dua: Lock On-Lock Out

Tujuan: Untuk menegaskan bahawa kita semua rentan untuk berfikir dalam stereotaip.

Masa: 50 minit

Arahan fasilitator

Tugas ini menunjukkan bahawa apabila orang percaya kepada orang lain atau diri mereka sendiri, mereka dapat menutup perspektif alternatif. Ini dapat mengehadkan potensi seseorang dan pemahaman mereka tentang potensi orang lain.

2.1 Tugas Planet Baru (45 minit)

1. Bahagikan peserta ke dalam kumpulan seramai 4-6 orang.
2. Jelaskan bahawa mereka perlu membayangkan bahawa mereka telah ditugaskan untuk menjajah sebuah planet baru bagi umat manusia.
3. Profil 10 orang diberi dalam risalah A 2.3.3 Pek Aktiviti Planet Baru dan mereka boleh memilih 5 sahaja untuk menjajah planet baru.
4. Mereka hanya mempunyai 15 minit untuk membuat pemilihan dan mereka mesti dapat memberikan alasan mengapa.
5. Fasilitator harus memberi setiap kumpulan satu salinan risalah A dari pada 2.1.3 Paket Aktiviti Planet Baru. Semasa ia diedarkan, fasilitator harus membuka sebarang pertanyaan dengan santai, tetapi tidak terlalu mendorong.
6. Risalah A mempunyai sangat sedikit maklumat tentang 10 orang tersebut. Contohnya, salah satu watak digambarkan sebagai ‘lelaki berusia 21 tahun pengguna dadah yang sangat ketagih’.
7. Sekiranya kumpulan bertanya apa-apa soalan semasa tugas ini, pelatih harus berkongsi maklumat daripada 3.1.3 risalah B tetapi yang anehnya sedikit soalan sahaja yang ditanya oleh peserta semasa peringkat ini.
8. Selepas 15 minit, himpunkan kumpulan kembali dan minta mereka untuk berkongsi pilihan mereka dan tanya mereka sebabnya.

9. Semasa kumpulan berkongsi pilihan mereka, simpan penghitungan pada carta selak di depan bilik.
10. Fasilitator tidak harus membuat penilaian ke atas mana-mana pilihan, tetapi harus menyelidiki dan bertanya mengapa pilihan telah dibuat. Secara umumnya, penjelasan merangkumi perkara seperti: "Kami memilih doktor kerana dia dapat menolong orang sakit" atau "Kami memilih ibu bapa tunggal kerana dia...". Ia sangat menarik untuk melihat stereotaip dan stereotaip gender dibangkitkan, walaupun dengan kumpulan yang mempunyai kesedaran gender.
11. Setelah kumpulan selesai berkongsi pilihan mereka, fasilitator harus menjelaskan bahawa pada awal tugas ini, mereka diajak untuk bertanya soalan tetapi tiada sesiapa yang bertanya.
12. Sekarang berikan kumpulan risalah 2.1.2 Planet Baru Aktiviti B dan terangkan bahawa mereka mungkin ingin melihat beberapa maklumat lanjut mengenai watak-watak itu. Risalah B mengandungi maklumat seperti: Pengguna dadah yang sangat ketagih adalah seorang pesakit diabetes, yang juga ahli astrofizik yang sangat berpengalaman. Ia sentiasa menarik untuk melihat reaksi peserta.
13. Jelaskan bahawa tugas ini telah digunakan untuk memodelkan satu konsep yang dipanggil Lock-On, Lock-Out. Ianya apabila orang mengunci (lock-on) kepercayaan tentang sesuatu atau seseorang dan alternatif menolak (lock-out). Tugas itu memodelkan beberapa prasangka yang kita buat sepanjang masa. Contohnya penagih dadah yang menjadi beban tanpa mempunyai bakat lain, andaian gender yang dibuat oleh pangkat seperti 'doktor' atau peranan seperti 'ibu bapa tunggal'. Ini kerana andaian ini telah dibentuk dalam diri kita melalui pelaziman sosial, seperti yang telah kita kaji dalam aktiviti sebelumnya. Bagaimanapun, jika kita berpegang pada kepercayaan dan mengunci kemungkinan lain dengan cara ini, kita akan membataskan cara kita melihat orang lain. Kita boleh menghalang mereka daripada memenuhi potensi mereka, dan begitu juga jika kita berpegang pada kepercayaan negatif tentang diri kita, kita menolak potensi sebenar kita.

Nota fasilitator

Lock-On, Lock-Out

Setelah kita memegang satu kepercayaan, pendapat atau tingkah laku, menjadi sukar untuk kita melihat maklumat alternatif yang boleh mengubahnya. Kita mengunci maklumat lain. Selama beberapa sesi sebelumnya, para peserta telah meneroka corak pemikiran dan sistem kepercayaan yang membatasi potensi dan menghalang keyakinan diri, misalnya:

- Pelaziman gender: bagaimana kita melihat diri kita dan orang lain melalui lensa gender
- Kesan Pygmalion: bagaimana kata-kata dan tindakan orang lain mempengaruhi kepercayaan diri dan tingkah laku kita dan bagaimana kepercayaan diri dan tingkah laku kita mempengaruhi bagaimana orang lain melihat dan bersikap terhadap kita.
- Penyimpangan kognitif: bagaimana corak pemikiran yang tidak membantu mempengaruhi bagaimana kita melihat diri kita, merasa dan berkelakuan.

Lock-On dan Lock-Out berfungsi dengan semua ini dari segi mengkonsepsikan bahawa jika kita berpegang pada kepercayaan tentang diri kita seperti "Saya tidak cukup baik", "Saya tidak berguna", dll, kita mungkin mengunci potensi untuk alternatif yang lebih positif.

2.2 Pembentangan (5 minit)

Nota fasilitator

Gunakan slaid untuk menggabungkan sesi. Sesi seterusnya akan melihat pembentukan kepercayaan positif.



UNODC

United Nations Office on Drugs and Crime



Lock-On Lock-Out

- Sedar akan kepercayaan yang kita pegang mengenai diri kita sendiri
- Perhatikan bagaimana ia membuat kita merasa - adakah ia membina atau menghancurkan keyakinan diri?
- Cuba untuk hanya berpegang pada kepercayaan yang meningkatkan keyakinan diri
- Mengusahakan cara untuk mengubah kepercayaan yang memberi kesan negatif terhadap keyakinan diri
- Ia memerlukan latihan

Sesi Keempat

Bersedia untuk Perubahan

Matlamat: Untuk peserta mengenali kepercayaan yang membatasi diri, bagaimana ia mempengaruhi individu dan dalam pasukan

Objektif Pembelajaran:

Pada akhir sesi ini, para peserta akan dapat...

- Mengenal pasti matlamat untuk perubahan
- Mengenali ketidakseimbangan kognitif

Masa: 90 minit

| Deskripsi sumber | Panduan persediaan |
|---|---|
| 2.4.1 Soal Selidik Ketidakseimbangan Kognitif (A dan B) | Cetak satu untuk setiap dua peserta, dan potong dimana ditunjukkan |

Gambar keseluruhan sesi

| Aktiviti | Tujuan | Masa (minit) |
|--|---|--------------|
| 1. Latihan rakan sebaya Latihan Mengenali Kepercayaan yang Membatasi Diri | Untuk menggabungkan semua teori psikologi dalam konteks keyakinan diri dan ketegasan. | 90 |

Aktiviti Satu: Latihan Rakan Sebaya Latihan Mengenali Kepercayaan yang Membatasi Diri

Tujuan: Untuk menggabungkan semua teori psikologi dalam konteks keyakinan diri dan ketegasan

Masa: 90 minit

Arahan fasilitator

1.1 Pembentangan Poster Kumpulan (90 minit)

1. Bahagikan peserta ke dalam beberapa kumpulan dan jelaskan bahawa dalam aktiviti ini mereka akan merenungkan perkara-perkara yang telah diliputi sejak beberapa hari lalu mengenai kepercayaan yang membatasi diri. Tunjukkan slaid dan berikan tugas.



Tugas Kumpulan

Dalam kumpulan anda, bayangkan bahawa anda telah ditugaskan untuk melatih pasukan anda mengenai kepercayaan membatasi diri dan bagaimana ia dapat mempengaruhi pegawai penguatkuasa undang-undang di tempat kerja.

Kembangkan pembentangan sama ada menggunakan kertas carta selak atau tayangan slaid, yang merangkum bagaimana perkara berikut dapat mempengaruhi keyakinan diri bagi pegawai penguatkuasa undang-undang:

- Pelaziman sosial
- Kesan Pygmalion
- Ketidakseimbangan kognitif / corak pemikiran yang tidak membantu
- Lock-On Lock-Out

Anda mempunyai masa 45 minit untuk mengembangkan pembentangan anda sebelum membuat pembentangan 5 minit kembali ke kumpulan yang lebih luas.

2. Berikan 45 minit kepada kumpulan untuk mengembangkan poster/pembentangan
3. Selepas 45 minit, kumpulan perlu bergilir-gilir untuk membentangkan idea kembali ke pleno dan fasilitator boleh mengajukan soalan lanjut.

Nota fasilitator

Sebilangan besar peserta baru mengetahui teori psikologi ini, aktiviti ini akan memberi masa untuk memproses teori dan memikirkan aplikasinya dalam suasana penguatkuasaan undang-undang.

HARI KETIGA

Sesi Pertama

Teknik untuk Membina Keyakinan dari Dalam

Matlamat: Untuk memperkenalkan peserta kepada alat dan teknik untuk membina keyakinan diri

Objektif pembelajaran:

Pada akhir sesi ini, para peserta akan dapat...

- Menghuraikan unsur sedar dan bawah sedar berkaitan dengan keyakinan diri
- Menyenaraikan empat peraturan untuk mengembangkan keyakinan diri secara dalaman
- Menerangkan bagaimana orang didorong oleh keseronokan

Masa: 60 minit (termasuk 15 minit untuk rehat)

| Deskripsi sumber | Panduan persediaan |
|---|--------------------|
| Tali kapas dipotong sepanjang 25cm, 1 untuk setiap peserta 1 klip kertas setiap peserta; 1 keping Kepingan kertas (10cm x 10cm) untuk setiap peserta | |

Gambaran keseluruhan sesi

| Aktiviti | Tujuan | Masa (minit) |
|--|---|--------------|
| 1. Menentukan Matlamat dan Bagaimana Minda Berfungsi | Terangkan bagaimana sedar dan bawah sedar berfungsi untuk memprogram dan memperkuatkan kepercayaan dan bagaimana kita mempunyai keupayaan untuk memprogram semula ini untuk mengembangkan keyakinan diri. | 20 |
| 2. Orang didorong oleh keseronokkan | Untuk meneroka konsep bahawa orang didorong oleh keseronokan. | 40 |
| 3. Pembayangan | Untuk memodelkan pembayangan sebagai teknik | 40 |
| 4. Perbualan diri positif | Untuk meneroka menggunakan ‘kata’ / perbualan diri positif | 45 |

Aktiviti Satu: Menentukan Matlamat dan Bagaimana Minda Berfungsi

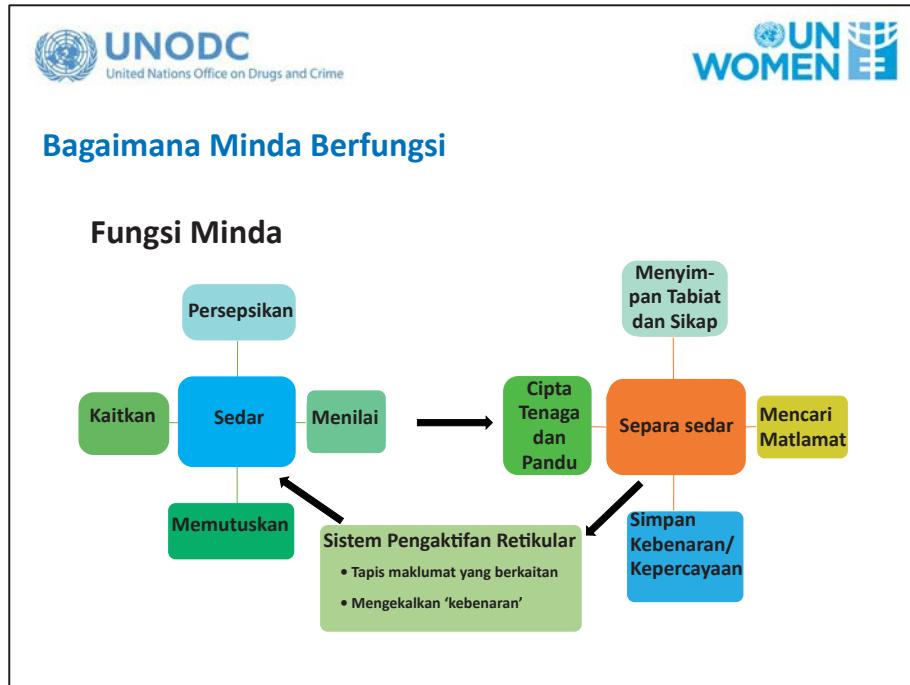
Tujuan: Terangkan bagaimana sedar dan bawah sedar berfungsi untuk memprogram dan memperkuatkan kepercayaan dan bagaimana kita mempunyai keupayaan untuk memprogram semula ini untuk mengembangkan keyakinan diri.

Masa: 20 minit

Arahan Fasilitator

1.1 Pembentangan (20 minit)

Sesi-sesi sebelumnya menunjukkan bagaimana orang-orang berpegang pada corak pemikiran negatif dan mengunci cara berfikir positif yang dapat menyokong pengembangan keyakinan diri yang tulen. Sesi ini melihat kepada keyakinan diri yang lebih positif dan menyokong individu untuk meningkatkan keberkesanan diri dan hasil positif.



Tunjukkan slaid. Jelaskan bahawa ini adalah versi ringkas tentang bagaimana minda sebenarnya berfungsi.

Ia dikembangkan untuk memenuhi tujuan kursus ini, dari segi bagaimana orang dapat memprogram semula diri mereka. Terangkan perkara berikut mengenai aspek:

Sedar

Ini merupakan bahagian minda yang melakukan semua proses sedar: menilai, menyelesaikan masalah, menganalisis, dll. Minda boleh dibandingkan dengan gudang. Bahagian sedar minda adalah kawasan penerimaan. Ia memerlukan semua penghantaran baru (maklumat dan pengalaman) dan menghantarnya ke bawah sedar untuk disimpan.

Bawah Sedar

Bawah sedar menyimpan semua kepercayaan dan 'kebenaran' seseorang ada tentang 'siapa' dia - imej dirinya. Orang mungkin tidak selalu sedar memikirkan

bagaimana imej diri mereka terbentuk tetapi ia dibentuk melalui rangsangan yang diproses melalui sedar dan kemudian disimpan dalam bawah sedar.

Sistem Pengaktifan Retikular (RAS)

Orang terus-menerus dihujani oleh berjuta-juta rangsangan. Jika mereka cuba bertumpu pada kesemuanya, maka itu akan menenggelami mereka; sebaliknya RAS membantu orang menyedari apa yang penting kepada mereka.

RAS adalah formasi di dasar otak yang bertindak sebagai pintu masuk ke bawah sedar. Ia boleh dilihat sebagai sejenis suis yang mencucuh hubungan anda dengan data yang berkaitan. Contohnya, anda boleh tidur sepanjang ribut petir, tetapi jika anda ibu bapa, rengekan yang sedikit pun daripada anak anda dapat membangunkan anda. Pernahkah anda memutuskan untuk membeli peti sejuk baru, kemudian anda melihat jualan perkakas rumah di mana-mana sahaja? Dalam contoh ini RAS anda memetakan wilayah dan membawa perhatian anda ke maklumat yang penting untuk anda.

RAS bertindak balas terhadap maklumat yang disimpan dalam bawah sedar sebagai sesuatu yang penting dan benar, termasuk imej diri. Jika anda telah menyimpan satu kepercayaan tentang diri anda di bawah sedar, maka RAS anda akan membantu mencari bukti untuk menyokongnya. Ini boleh melemahkan jika bawah sedar menyimpan kebenaran yang negatif kerana RAS mungkin mencari bukti untuk menyokong penyimpangan kognitif. Oleh itu, orang perlu bertumpu pada pembinaan ‘kebenaran’/ kepercayaan positif tentang diri mereka supaya RAS akan menyokong kepercayaan positif yang menyumbang untuk mencapai matlamat dan meningkatkan keyakinan diri.

Orang boleh belajar untuk memprogram kepercayaan positif bawah sedar mereka, dan kemudian RAS akan menemukan bukti untuk menyokong kepercayaan positif, yang akan membantu mereka mencapai hasil positif. Bagaimana ini dilakukan? Aktiviti seterusnya memberi sedikit inspirasi.



Empat Pengajaran untuk Memprogram Minda untuk Membina Keyakinan Diri

1. Orang bertindak sesuai dengan bagaimana mereka lihat diri mereka
2. Orang didorong oleh keseronokan
3. Minda berfungsi dalam perkataan dan gambar
4. Pengulangan membenamkan imej diri positif dan hasilnya yang berkaitan

Nota fasilitator

1. Ahli psikologi dulu percaya bahawa otak berkembang sepenuhnya dengan cara yang tetap sebelum kita berumur 21 tahun. Bagaimanapun, ilmu sains saraf mendedahkan bahawa neuroplastik yang merupakan kemampuan rangkaian saraf di otak untuk berubah, berterusan pada masa dewasa. Sekiranya seseorang menggambarkan otak seperti satu bola besar tanah liat dengan laluan menerusinya, laluan yang paling dalam adalah laluan yang paling sering digunakan. Ini adalah kebenaran mengenai laluan positif dan negatif. Namun begitu, melalui neuroplastik setiap orang mempunyai kuasa untuk mengukir laluan baru dalam minnda kita dan menghapuskan laluan lama yang negatif. Anggap ini seperti laluan melalui hutan. Jika digunakan secara kerap, maka ia akan dipakai dengan baik dan mudah diakses. Namun begitu, jika tidak digunakan untuk jangka masa yang panjang, akhirnya lumrah semula jadi akan mengambilnya kembali.
2. Teknik-teknik yang dijelaskan dalam sesi ini boleh membantu individu mengukir laluan baru dan membangunkan sistem kepercayaan yang

lebih positif tentang diri mereka, yang akan membantu meningkatkan keyakinan diri.

3. Peserta perlu menggunakan empat peraturan berikut untuk mengusahakan teknik-teknik ini.

- a. Orang bertindak mengikut bagaimana mereka lihat diri mereka. Kepercayaan ini disimpan di bawah sedar dan RAS akan mencari bukti untuk mengesahkan kepercayaan ini. Sekiranya imej diri diprogramkan semula menjadi lebih yakin dan tegas, maka RAS juga akan membantu mengesahkan kepercayaan ini.
- b. Orang didorong oleh keseronokan: mencapai matlamat, walaupun jika matlamat tersebut adalah untuk dapat bercakap dengan orang tertentu atau bangun tidur pada waktu pagi adalah bahagian yang penting dalam mengembangkan keyakinan diri.
- c. Minda berfungsi dalam perkataan dan gambar. Sesi ini akan menggunakan sebagai alat untuk memprogramkan semula sistem kepercayaan.
- d. Pengulangan dan ketekalan membantu untuk memprogramkan semula imej diri dan hasilnya yang berkaitan: semakin banyak laluan neural dikukuhkan, semakin dalam dan kuat laluan itu.

Aktiviti seterusnya akan meneroka prinsip ini secara lebih mendalam..

Aktiviti Dua: Orang didorong oleh keseronokan

Tujuan: Untuk meneroka konsep bahawa orang didorong oleh keseronokan.

Masa: 40 minit

Arahan fasilitator

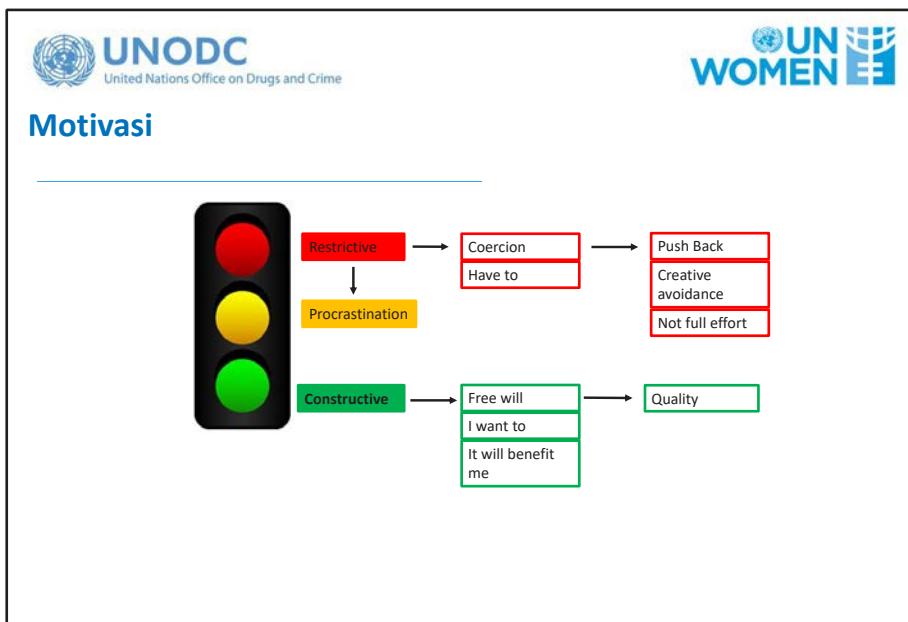
2.1 Renungan Bahagian 1 (10 minit)

1. Minta peserta mengenal pasti tiga aktiviti yang mereka lakukan kebelakangan ini tetapi enggan melakukannya. Berikan contoh seperti menulis laporan atau memberi pembentangan. Minta mereka menuliskan aktiviti tersebut pada sehelai kertas dan terangkan bagaimana aktiviti tersebut menyebabkan mereka rasa.

2.2 Tolak dan Tarik (5 minit)

1. Minta peserta untuk mencari pasangan. Setiap pasangan harus memilih label sama ada A atau B.
2. A dan B harus berdiri sebelah-menyebelah dengan jarak kira-kira 30 cm di antara mereka.
3. Menggunakan lengan/tangan yang paling dekat dengan pasangan mereka, A dan B harus mengangkat tangan mereka sambil memastikan siku diturunkan dan dibengkokkan. Mereka harus meletakkan telapak tangan ke telapak tangan pasangan mereka.
4. Pertama sekali, A harus menolak telapak tangan B, dengan tegas tetapi tidak terlalu kuat sehingga menyebabkan ketidakselesaan (jangan beri arahan lain).
5. Kemudian terbalikkan peranan dan minta B untuk menolak tapak tangan A.
6. Setelah selesai, minta peserta untuk menjelaskan bagaimana perasaan mereka ketika telapak tangan mereka ditolak oleh pasangan mereka.
7. Biasanya peserta menyatakan keinginan untuk menolak balik atau berasa emosi yang negatif dan tidak berdaya.

2.3 Pembentangan (5 minit)



Nota fasilitator

1. Tunjukkan slaid dan terangkan pelbagai jenis motivasi, dipaksa lwn sukarela dan bagaimana perasaan dipaksa/ ditolak ke dalam suatu aktiviti menyebabkan orang untuk hilang motivasi atau memberontak aktiviti tersebut, yang seterusnya menyebabkan penghindaran/ penundaan, dll.

- Apabila sesuatu aktiviti dilihat sebagai menyeronokkan, itu akan mendorong orang dan mereka akan ‘tertarik’ untuk menyelesaiannya. Oleh itu, apabila orang ingin memotivasi diri mereka untuk bergerak di luar zon selesa dan meningkatkan tahap keyakinan diri, mereka boleh melakukannya dengan mengenal pasti faedahnya.

2.4 Renungan Bahagian 2 (20 minit)

- Sekarang minta peserta untuk melihat semula aktiviti yang mereka kenal pasti dalam aktiviti renungan sebelumnya sebagai perkara yang harus mereka lakukan tetapi tidak mahu. Tanya mereka jika mereka dapat mengenal pasti apa-apa faedah daripada melakukan aktiviti ini. Contohnya, laporan yang mereka perlu tulis untuk kerja tetapi tidak mahu tulis boleh dilihat sebagai peluang untuk meningkatkan kemahiran menulis mereka, yang kemudian akan meningkatkan peluang untuk dinaikkan pangkat.
- Minta peserta untuk menyusun semula aktiviti yang mereka enggan lakukan dari segi faedah yang mereka berikan dan perhatikan bagaimana perasaan mereka tentang versi yang dibuat semula.
- Setelah peserta melakukan ini, tanya mereka jika mereka perasan satu perubahan terhadap tugas tersebut. Adakah tugas ini ia menjadi lebih menarik?
- Jelaskan bahawa selalunya orang fokus kepada perkara negatif sifat dari aktiviti di luar zon selesa mereka. Orang duduk dengan penyimpangan kognitif dan bercerita negatif tentang bagaimana sesuatu akan terjadi dan menyebabkan mereka rasa tidak senang. Penyimpangan kognitif mungkin merangkumi ketakutan bahawa orang akan menganggap mereka bodoh jika mereka bersuara dalam mesyuarat, dll. Pengulangan penyimpangan kognitif boleh mengelilingi aktiviti itu dalam tabir negatif yang menghilangkan motivasi orang untuk cuba menceburkan diri di luar zon selesa. Untuk mengatasi pembatasan ini, orang boleh meluangkan masa secara sedar untuk memikirkan matlamat mereka sebagai sesuatu yang akan memberi keseronokan, dan itu akan memberi motivasi kepada mereka untuk melakukannya. Sesi seterusnya akan meneroka teknik-teknik untuk melakukan perkara ini.

Aktiviti Tiga: Pembayangan

Tujuan: Untuk memodelkan pembayangan sebagai teknik

Masa: 40 minit

Arahan fasilitator

3.1 Pusing Ibu Jari (10 minit)

1. Jelaskan kepada peserta bahawa mereka akan mencuba dua aktiviti yang akan menunjukkan betapa kuatnya ‘pembayangan’ dalam mencapai hasil. Pembayangan adalah teknik yang digunakan oleh orang dari semua lapisan masyarakat termasuk atlet, selebriti dan ahli perniagaan dan menegaskan bahawa otak berfungsi dalam gambar dan juga perkataan. Jelaskan bahawa mereka akan membincangkan perkara ini dengan lebih mendalam setelah aktiviti dijalankan.
2. Minta semua orang untuk mencari tempat di dalam bilik di mana mereka boleh berdiri dengan kaki mereka selebar pinggul, menghulurkan tangan mereka dan berayun-ayun dalam bulatan penuh tanpa terkena orang lain.
3. Setiap peserta perlu menghadap ke depan dan angkat lengan kanan ke depan supaya ia selari dengan lantai dan diluruskan ke luar.
4. Minta mereka untuk menjulurkan ibu jari mereka dan kemudian baca arahan berikut:
 - Tumpukan perhatian pada ibu jari anda, perhatikan warna dan bentuknya serta semua garis yang berlainan di atasnya. Perhatikan seberapa banyak perincian yang boleh.
 - Perhatikan dengan perlahan warna dan bentuk orang atau benda di sebalik ibu jari itu tetapi jangan hilang fokus pada ibu jari itu.
 - Sekarang luruskan lengan anda dan fokus pada ibu jari anda dan mula pusingkan torso ke arah kanan anda.
 - Semasa anda berpusing, pastikan kaki anda kukuh di lantai. Anda hanya harus berpusing dari pinggul anda dengan lengan anda masih diluruskan dan fokus anda tetap pada ibu jari anda.

- Putar sejauh yang boleh secara fizikal, kemudian berhenti dan tahan kedudukan anda.
- Semasa berada dalam kedudukan, perhatikan apa yang dapat anda lihat di sebalik ibu jari anda supaya anda menyedari sejauh mana anda berpusing.
- Sekarang pusing balik supaya anda menghadap ke depan dan turunkan lengan ke sisi anda.
- Sekarang tutup mata anda. Anda akan mengulangi latihan ini seperti yang kita lakukan tetapi kali ini anda tidak akan bergerak. Sebaliknya anda akan membayangkan semuanya berlaku dalam minda anda.
- Dalam imaginasi anda lakukan perkara berikut...
 - Tumpukan perhatian pada ibu jari anda, perhatikan warna dan bentuknya serta semua garis yang berlainan di atasnya. Perhatikan seberapa banyak perincian yang boleh.
 - Perhatikan dengan perlahan warna dan bentuk orang dan benda di sebalik ibu jari itu tetapi jangan hilang fokus pada ibu jari itu.
 - Sekarang luruskan lengan anda dan fokus pada ibu jari anda dan mula pusingkan torso ke arah kanan anda.
 - Semasa anda berpusing, pastikan kaki anda kukuh di lantai. Anda hanya harus berpusing dari pinggul anda dengan lengan anda masih diluruskan dan fokus anda tetap pada ibu jari anda.
 - Putar sejauh yang boleh secara fizikal, kemudian berhenti dan tahan kedudukan anda.
 - Semasa berada dalam kedudukan, perhatikan apa yang dapat anda lihat di sebalik ibu jari anda supaya anda menyedari sejauh mana anda berpusing.
 - Sekarang anda di sini, saya mahu anda bayangkan bahawa anda dapat memusingkan jarak 10 cm lebih jauh daripada sebelum ini, ia terasa senang pada badan anda, tahan di sana dan perhatikan apa yang dapat anda lihat?
 - Sekarang anda di sini, saya mahu anda bayangkan bahawa anda dapat memusingkan jarak 20 cm lebih jauh daripada sebelum ini, ia terasa senang pada badan anda, tahan di sana dan perhatikan

apa yang dapat anda lihat?

- Sekarang anda di sini, saya mahu anda bayangkan bahawa anda dapat memusingkan jarak 30 cm lebih jauh daripada sebelum ini, ia terasa senang pada badan anda, tahan di sana dan perhatikan apa yang dapat anda lihat?
 - Sekarang bayangkan diri anda berpusing balik supaya anda menghadap ke depan.
 - Sekarang kita akan melakukannya untuk kali terakhir, tetapi kali ini kita akan bergerak secara fizikal seperti pada kali pertama.
 - Angkat lengan kanan anda ke depan supaya ia sejajar dengan lantai dan diluruskan terus ke luar.
 - Naikkan ibu jari anda dan tumpukan perhatian padanya, perhatikan warna dan bentuknya serta semua garis yang berlainan di atasnya. Perhatikan seberapa banyak perincian yang boleh.
 - Perhatikan dengan perlanaan warna dan bentuk orang dan benda di sebalik ibu jari itu tetapi jangan hilang fokus pada ibu jari itu.
 - Sekarang luruskan lengan anda dan fokus pada ibu jari anda dan mula berpusing ke arah kanan anda.
 - Semasa anda berpusing, pastikan kaki anda kukuh di lantai. Anda hanya harus berpusing dari pinggul anda dengan lengan anda masih diluruskan dan fokus anda tetap pada ibu jari anda.
 - Putar sejauh yang boleh secara fizikal, kemudian berhenti dan tahan kedudukan anda.
 - Semasa berada dalam kedudukan, perhatikan apa yang dapat anda lihat di sebalik ibu jari anda supaya anda menyedari sejauh mana anda berpusing.
5. Minta peserta mengangkat tangan mereka sekiranya mereka berjaya memusingkan badan kali kedua. Latihan ini biasanya akan memberi kejutan kepada para peserta kerana kebanyakannya/ jika tidak semua akan berpusing lebih jauh untuk kali kedua.
 6. Beritahu peserta bahawa anda akan menjelaskan sebabnya tidak lama lagi, tetapi mereka akan melakukan latihan lain terlebih dahulu.

*****rehat 15 minit*****

3.2 Latihan Klip Kertas (15 minit)

Ini adalah latihan yang berkuasa untuk memodelkan kekuatan pembayangan.

Setiap peserta akan memerlukan:

- Sekeping kertas kosong 10cm x 10cm
- Pen
- Sepotong tali kapas kira-kira 25 cm yang diikat pada satu hujung klip kertas, supaya klip kertas itu boleh berayun seperti bandul.

Arahan fasilitator

1. Serahkan kepingan kertas kosong kira-kira 10cm x 10cm dan suruh peserta melukis satu garis menegak tepat di tengah-tengah kertas dan garis mendatar tepat di tengah-tengah kertas supaya sekarang kertas itu terbahagi kepada empat.
2. Arahkan setiap peserta untuk tandakan U (utara) di bahagian atas garis menegak, S (selatan) di bahagian bawah garis menegak, T (timur) di hujung kanan garis mendatar dan B (barat) di hujung satu lagi, untuk mewakili titik kompas.
3. Minta semua orang meletakkan kompas kertas itu di atas meja di depan mereka.
4. Mereka harus memegang tali kapas di antara ibu jari dan jari telunjuk dan meletakkan siku di atas meja supaya klip kertas tergantung kira-kira 3-5 cm di atas tengah kertas/ kompas.
5. Sekarang baca arahan berikut:
 - Pastikan lengan yang memegang tali dikunci pada kedudukan dan tidak bergerak sepanjang aktiviti ini.
 - (Ulangi yang berikutnya dengan perlahan sambil anda jalan mengelilingi bilik). Tanpa menggerakkan lengan anda, bayangkan klip kertas berayun dari utara ke selatan. Bayangkan dengan minda anda. Anda perlu percaya bahawa ia akan berlaku.
 - (Apabila anda melihat klip kertas mula bergerak, berikan arahan berikut). Sekarang cuba ubah arah. Tanpa menggerakkan lengan anda, bayangkan klip kertas berayun dari timur ke barat. Bayangkan dengan minda anda. Anda perlu percaya bahawa ia akan berlaku.

6. Perlahan-lahan anda akan mula melihat klip kertas mula bergerak dan anda mungkin mendengar reaksi daripada orang di dalam bilik kerana mereka turut memerhati pergerakan tersebut. Katakan pada peserta bahawa anda akan menjelaskan mengapa ia berlaku sebentar lagi.

3.3 Perbincangan (15 minit)

1. Jelaskan bahawa kedua-dua aktiviti ini memodelkan betapa kuatnya pembayangan sebagai satu alat. Atlet dan ahli perniagaan menggunakananya dengan kerap. Sebenarnya jika anda memasukkan kekuatan visualisasi atau visualisasi sukan ke dalam enjin carian, terdapat banyak contoh selebriti yang menggunakananya untuk mencapai matlamat sukan dan profesional mereka yang lain. Fasilitator mungkin ingin meneliti perkara ini terlebih dahulu dan memilih beberapa contoh yang akan diketahui oleh para peserta.
2. Dalam minda kita, peristiwa yang dibayangkan boleh jadi sama seperti peristiwa yang dialami. Jika anda pernah mengalami serangan panik atau mimpi yang membuat anda berasa takut atau dengan gejala fizikal lain, maka anda pernah mengalami perkara ini.
3. Atlet boleh menggunakan visualisasi untuk berlatih untuk berlumba misalnya, jika mereka disambungkan ke mesin elektrokardiogram dan membayangkan perlumbaan, ia akan menunjukkan denyutan elektrik yang menembak ke otot yang sama seolah-olah atlet sedang berlumba secara fizikal. Ia sangat berkuasa.
4. Visualisasi menolong orang memainkan acara dalam fikiran mereka supaya mereka dapat memperoleh keyakinan diri melalui pembinaan kelaziman. Ini dapat membantu orang mengembangkan sejenis memori otot untuk melakukan sesuatu.
Oleh itu, jika kita mempunyai temu duga dan melatiinya secara positif selama sepuluh kali sebelum kita benar-benar menghadiri temu duga, maka ketika kita pergi ke temu duga itu, otak kita berfikir bahawa kita pernah ke temu duga sepuluh kali sebelumnya. Ini menolong kita untuk kekal tenang dan lebih yakin ketika berada dalam temu duga.
5. Dengan membayangkan diri kita melakukan sesuatu dengan baik dan menikmatinya, kita mananamkan imej diri dalam minda kita bahawa kita pandai dalam sesuatu/ yakin pada diri. Maka RAS akan membantu kita

mencari bukti untuk menyokongnya dan juga peluang untuk melakukan sesuatu/ mencapai matlamat.

6. Mesej utama dari aktiviti ini adalah apabila anda mempunyai sebuah bidang dalam kehidupan anda di mana anda ingin membina keyakinan diri, maka berikan masa dan ruang untuk membayangkannya. Gunakan semua deria anda untuk membayangkan senario:

- Visual
- Audio
- Kinaestetik (sentuhan, pergerakan dan emosi)
- Olfaktori (bau yang berkaitan)
- Gustatori (rasa yang berkaitan)

Aktiviti Empat: Perbualan Diri Positif

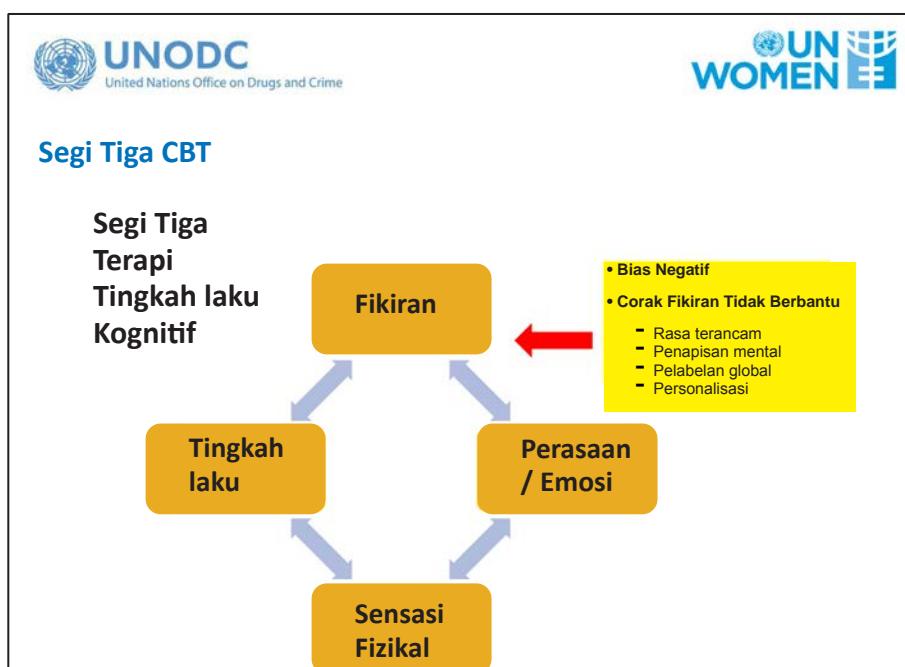
Tujuan: Meneroka menggunakan ‘kata’ / perbualan diri positif

Masa: 45 minit

Arahan fasilitator

4.1 Pembentangan (15 minit)

Ingatkan para peserta mengenai Kesan Pygmalion dan bagaimana kepercayaan yang membatasi diri dapat diciptakan dan ditegakkan sekiranya orang memberi sekatan kepada kepercayaan orang lain tentang mereka. Ini diterjemahkan ke dalam perbualan diri individu juga, jika dialog negatif diulang dalam fikiran individu.



Nota fasilitator

Gunakan slaid untuk memperkenalkan konsep CBT (Klik pautan ini untuk bacaan selanjutnya). Jelaskan bahawa Segi tiga CBT biasanya hanya mempunyai tiga komponen pemikiran, emosi dan tingkah laku. Walau bagaimanapun, contoh dalam slaid merangkumi sensasi fizikal kerana ini sering kali menjadi petunjuk kegelisahan dan juga mempengaruhi pemikiran, oleh itu kitaran secara keseluruhan. Contohnya, seseorang mungkin merasa cemas dan keketatan di dada. Keketatan ini kemudiannya dapat mempengaruhi proses pemikiran kerana orang itu berfikir, "Saya tidak dapat melakukan ini". Pemikiran ini kemudian akan meningkatkan emosi cemas, dan sebagainya.

CBT adalah bidang kepakaran dan seseorang tidak harus cuba mempraktikkan-nya terhadap orang lain tanpa latihan profesional. Walau bagaimanapun, ada beberapa teknik lembut yang dapat disesuaikan dari pendekatan CBT dan digunakan dengan mengubah perbincangan diri anda secara dalam ke arah membina keyakinan diri.

CBT menggunakan teknik untuk mencabar pemikiran dan tingkah laku untuk mempengaruhinya. Untuk mengubah emosi kita tentang sesuatu, kita boleh mengubah tingkah laku atau corak pemikiran kita. Salah satu pendekatannya adalah 'merasakan ketakutan dan tetap melakukannya'. Contohnya, anda mungkin takut untuk bersuara dalam mesyuarat dan anda mungkin tidak dapat mengalihkan rasa takut itu, tetapi jika anda mendorong diri anda untuk keluar dari zon selesa anda dan bercakap, kemungkinan besar tidak ada perkara yang buruk atau terancam akan berlaku dan pengalaman ini sepatutnya mengubah corak pemikiran dan reaksi emosi anda sedikit untuk menjadi lebih positif. Sekiranya anda terus mempraktikkan pendekatan seperti ini maka ia akan menjadi lebih mudah dari masa ke masa.

Namun, seringkali cara paling mudah untuk mendekati kitaran perubahan ini adalah bermula dengan mengusahakan 'pemikiran'. Ingatkan peserta mengenai bias negatif dan penyimpangan kognitif yang telah kita terokai pada sesi sebelumnya dan bagaimana ini membataskan keyakinan diri.

Rujuk peserta ke buku kerja mereka dan jalankan mereka melalui latihan 3.1.1 Merangka Semula Kognitif, memberikan contoh untuk menambahkan konteks, sebelum memberi masa kepada peserta untuk menyelesaikan aktiviti.

4.2 Aktiviti Buku Kerja Jalan Melalui (3.1.1. Merangka Semula Kognitif) (15 minit)

Ikuti langkah berikut untuk merangka semula pemikiran dan tingkah laku yang membatasi keyakinan diri anda.

1. Fikirkan situasi yang anda mahu lebih yakin pada diri sendiri. Kenal pasti pemikiran yang anda ada ketika memikirkan situasi tersebut dan tuliskan.
2. Sekarang fikirkan bagaimana pemikiran itu membuat anda rasa dan tuliskan emosi tersebut. Bersikap baik kepada diri sendiri dan jangan menilai diri anda kerana merasa seperti ini, ingatlah bahawa kita semua manusia dan mempunyai ketakutan dan keraguan.
3. Sekarang fikirkan bagaimana emosi membuatkan anda ingin berkelakuan dan tuliskannya.
4. Sekarang fikirkan untuk merangka semula pemikiran yang asal. Adakah cara yang lebih positif untuk menukarkannya? Tuliskan itu.
5. Sekarang renungkan pernyataan yang dirangka semula, tutup mata anda dan katakan kepada diri anda secara dalam beberapa kali. Cuba gambarkan bagaimana pernyataan itu akan kelihatan dan dirasakan dalam praktiknya.
6. Semasa anda melakukan ini, perhatikan secara dalaman bagaimana emosi anda berubah. Adakah anda memerhatikan perubahan pada perasaan anda? Adakah anda merasa lebih ringan dan senang dalam diri anda?
7. Bagaimana perasaan baru membuat anda merasa? Adakah anda merasa lebih berkebolehan atau termotivasi untuk berkelakuan lebih positif?

Nota fasilitator

Jelaskan bahawa semasa menggunakan pendekatan ini helahnya ialah menggunakan secara beransur-ansur dan realistik. Contohnya jika perubahan yang ingin anda buat nampak terlalu besar untuk diusahakan pada mulanya, mulakan dengan perubahan yang lebih kecil dan usahakan secara beransur-ansur.

4.3 Aktiviti Buku Kerja (3.1.1 Merangka Semula Kognitif) (15 minit)

Berikan 15 minit kepada peserta untuk membuat aktiviti buku kerja dengan sendiri.

4.4 Pleno (15 minit)

Minta maklum balas peserta dan tanyakan soalan.

Tutup sesi dengan menjelaskan bahawa melalui ilmu saraf kita tahu bahawa pengulangan adalah kunci untuk menanamkan corak pemikiran positif kerana ini membantu menanamkan cara berfikir baru dan mencipta laluan neural yang positif.

Sesi Kedua

Komunikasi

Matlamat: Untuk mengenal pasti komunikasi negatif dan positif dalam dinamik pasukan

Objektif pembelajaran:

Pada akhir sesi ini, para peserta akan dapat...

- Mengenal pasti komunikasi negatif dan positif dalam dinamik pasukan
- Menghasilkan renungan mengenai dinamik kuasa dalam konteks komunikasi pasukan

Masa: 195 minit (termasuk 15 minit rehat)

| Deskripsi sumber | Panduan persediaan |
|---|--|
| Penutup mata, halangan dan tugas untuk Kursus Kepercayaan | Lihat nota terperinci dalam ringkasan sesi |

Gambaran keseluruhan sesi

| Aktiviti | Tujuan | Masa (minit) |
|-----------------------|--|--------------|
| 1. Kursus Kepercayaan | Untuk meneroka komponen yang diperlukan untuk mencapai komunikasi yang berkesan dalam kerja berpasukan | 90 |
| 2. Renungan | Untuk meneroka komponen yang diperlukan untuk mencapai komunikasi yang berkesan dalam kerja berpasukan dan bagaimana ini berkaitan dengan keyakinan diri dan ketegasan | 45 |
| 3. 'Gaya Komunikasi' | Untuk mengenal pasti komponen yang diperlukan untuk mencapai komunikasi yang berkesan dalam kerja berpasukan penguatkuasaan undang-undang | 45 |

Aktiviti Satu: Kursus Kepercayaan

Tujuan: Untuk meneroka komponen yang diperlukan untuk mencapai komunikasi yang berkesan dalam kerja berpasukan

Masa: 90 minit

Arahan fasilitator

1.1 Kursus Kepercayaan (90 minit)

Menyediakan aktiviti

Aktiviti ini memerlukan banyak persediaan dan sumber sebelumnya, tetapi sangat berkesan untuk membantu peserta berfikir tentang komunikasi pasukan dan empati dan juga satu latihan membina pasukan yang bagus.

Terdapat beberapa pilihan yang berbeza untuk bagaimana fasilitator mengatur aktiviti ini, objektif utamanya adalah mencukupkan ‘Kursus Kepercayaan’ bagi setiap kumpulan bertiga untuk mempunyai kursus setiap satu.

Sebuah ‘Kursus Kepercayaan’ boleh jadi:

- Kursus rintangan yang terdiri daripada barisan rintangan yang perlu dipandu oleh para peserta dalam cara tertentu, misalnya sekumpulan kon yang mereka lari masuk dan keluar, gelung yang perlu mereka lalui, bola yang mereka perlu lambung.
- Satu set tugas yang perlu mereka selesaikan, misalnya membuat kapal terbang, menyusun barang mengikut urutan saiz.
- Campuran rintangan dan tugas

Setiap kursus perlu disediakan dengan sama supaya setiap pasukan mempunyai rintangan yang sama untuk diselesaikan. Kursus-kursus juga harus diatur di samping satu sama lain kerana pasukan akan bersaing antara satu sama lain untuk menambah elemen tekanan.

Pasukan akan terdiri daripada kumpulan bertiga dan setiap peserta akan mendapat giliran untuk melalui kursus manakala dua lagi ahli kumpulan mengambil peranan tertentu. Oleh itu perlu dijalankan sebanyak tiga kali. Selepas pusingan satu dan dua, fasilitator harus meminta semua peserta untuk meninggalkan bilik supaya fasilitator dapat mengubah sedikit kursus, iaitu urutan perkara mana yang perlu dilakukan.

ARAHAN FASILITATOR

1. Bahagikan peserta ke dalam kumpulan bertiga dan terangkan bahawa mereka akan melakukan aktiviti yang dipanggil ‘Kursus Kepercayaan’, aktiviti ini akan dilakukan tiga kali supaya setiap orang dalam kumpulan tersebut berpeluang untuk memainkan setiap peranan. Peranannya adalah seperti berikut:
 - Pekerja akan memakai penutup mata dan akan dipimpin melalui kursus kepercayaan oleh pemimpin.
 - Pemimpin akan membimbing pekerja melalui kursus. Pemimpin tidak dibenarkan untuk bersentuhan dengan pekerja. Pemimpin hanya dibenarkan membimbing pekerja dengan suara mereka.
 - Pemerhati: harus memerhatikan interaksi dan menulis nota mengenai apa yang mereka lakukan dengan baik dan apa yang boleh diperbaiki.
2. Jelaskan bahawa ini adalah perlumbaan kumpulan. Oleh kerana terdapat tiga anggota kumpulan, akan ada tiga perlumbaan, masa rehat pendek antara setiap perlumbaan, di mana para peserta akan meninggalkan bilik supaya fasilitator dapat mengubah Kursus Kepercayaan.
3. Jelaskan bahawa semasa pemimpin memberi arahan kepada pekerja, fasilitator akan memberi arahan secara berkala kepada pemimpin untuk menyampaikan arahan lisan kepada pekerja, misalnya membisikkan arahan.
 - Fasilitator akan cuba memberikan arahan ini kepada pemimpin tanpa dapat didengar oleh pekerja, kerana ia akan menambah dinamik. Terdapat dua pilihan untuk melakukan ini.
 - i. Cetak tiga versi arahan dengan nombor di antara setiap satu (ia boleh jadi arahan yang sama tetapi dalam urutan yang berbeza supaya setiap kali kursus dijalankan, arahan disampaikan secara berbeza). Apabila fasilitator mahu pemimpin untuk menyampaikan dalam cara yang berbeza, mereka cuma menyebut “Pemimpin memberikan arahan anda menggunakan nombor kaedah (masukkan nombor)”.
 - ii. Kembangkan satu siri slaid dengan arahan di atasnya yang

boleh digunakan oleh fasilitator untuk menarik perhatian pemimpin, misalnya mungkin meniup wisel untuk menghentikan aktiviti dan kemudian menarik perhatian pada slaid dengan arahan seperti “Teriakkan arahan”.

- Pelbagai arahan berikut disarankan (fasilitator digalakkan untuk menambah lebih banyak mengikut budi bicara mereka):
 - i. Bercakap dengan pantas
 - ii. Jerit arahan anda
 - iii. Bisikkan arahan anda
 - iv. Beritahu pekerja bahawa mereka tidak dibenarkan bertanya soalan dan mereka hanya akan mendengar arahan sekali sahaja
 - Selain daripada arahan di atas, ia juga disarankan agar sewaktu menjalankan kursus, fasilitator menghentikan aktiviti dan mengarah pemimpin pasukan lain untuk bertukar tempat. Ini bermaksud pekerja ditinggalkan sendirian (sambil ditutup mata) dan tidak pasti siapa pemimpin baru.
4. Jelaskan bahawa aktiviti ini harus menyeronokkan, tetapi jika sewaktu mana-mana latihan seseorang tidak berasa selesa, mereka boleh memberi isyarat untuk berhenti (fasilitator harus mengenal pasti isyarat yang sesuai untuk digunakan oleh peserta).
 5. Jalankan aktiviti kursus tiga kali. Ia harus mengambil 20 minit setiap kali dengan 10 minit di antara setiap pusingan untuk menukar kursus.

***** Recommended 15-minute coffee break*****

Aktiviti Dua: Renungan

Tujuan: Untuk meneroka komponen yang diperlukan untuk mencapai komunikasi yang berkesan dalam kerja berpasukan dan bagaimana ini berkaitan dengan keyakinan diri dan ketegasan.

Masa: 45 minit

Arahan Fasilitator:

2.1 Renungan Individu (5 minit)

Tunjukkan slaid kepada peserta dan minta mereka untuk merenungkan soalan dan mencatat nota dalam buku kerja mereka.

**UNODC**

United Nations Office on Drugs and Crime



Renungan

- Apa perasaan anda semasa menjalankan tugas itu?
- Adakah aspek tertentu dari cara anda berkomunikasi membuat anda merasa lebih atau kurang keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas?
- Bagaimana anda mahu orang bercakap dan memberi arahan kepada anda?

2.2 Renungan Kumpulan (20 minit)

Minta peserta untuk kembali ke kumpulan yang mereka berada dalam tugas Kursus Kepercayaan dan minta mereka untuk membincangkan poin renungan pada slaid.

Renungan

Bincangkan perkara berikut:

- Apakah yang mencabar tentang komunikasi semasa menjalankan tugas?
- Apa yang berjalan lancar?
- Adakah sebarang cara di mana aktiviti ini mencerminkan komunikasi dalam pasukan penguatkuasa undang-undang?
- Adakah anda fikir bahawa gender mempengaruhi cara pegawai penguatkuasa undang-undang berkomunikasi antara satu sama lain? Apakah cabarannya?

Renungan

- Adakah anda pernah mengalami komunikasi di tempat kerja yang memberi kesan negatif terhadap keyakinan diri anda?
- Adakah orang yang membuat anda atau rakan sekerja merasa berkuasa atau membantu keyakinan diri anda di tempat kerja melalui cara mereka berkomunikasi?
- Adakah orang yang membuat anda atau rakan sekerja merasa tidak berdaya atau tidak selesa di tempat kerja melalui cara mereka berkomunikasi?

2.3 Pleno (20 minit)

Dapatkan maklum balas kumpulan dan buat catatan mengenai poin penting yang boleh dirujuk balik sepanjang minggu.

Nota Fasilitator

Beberapa poin/soalan penting.

- Elemen persaingan meningkatkan tekanan. Pasukan penguatkuasa undang-undang yang sering kali bekerja dalam persekitaran dengan tekanan tinggi. Semasa kita dalam tekanan, fungsi kognitif kita juga berada dalam tekanan. Untuk menjadi cekap dalam persekitaran tekanan tinggi, ahli pasukan perlu berjaga-jaga tentang cara mereka berkomunikasi antara satu sama lain.
- Apakah gaya komunikasi yang didapati paling senang/sukar untuk diikuti? Dan mengapa?
- Bagaimanakah perasaan pekerja ketika mereka dibiarkan sendiri dan memimpin ditukar? Bagaimana ini mencerminkan dinamik pasukan?
- Kita perlu beringat bahawa kita semua mempunyai keperluan komunikasi yang berbeza. Dinamik kuasa dapat disebar atau diburukkan oleh komunikasi, contohnya hubungan profesional di mana seseorang merasakan kekurangan kuasa akan dipolarisasi oleh pengurus yang bercakap dalam nada tinggi atau bersikap agresif.
- Apa yang didapati oleh pemerhati tidak selesa untuk dilihat/didengari? Komunikasi yang lemah akan meresap ke dalam seluruh pasukan dan mempengaruhi budaya pasukan, yang kemudian akan menjelaskan kecekapan dan keberkesanannya. Gunakan perspektif pemerhati untuk menekankan bahawa setiap orang mempunyai tanggungjawab untuk menyokong komunikasi yang baik di tempat kerja sama ada melalui memodelkannya melalui tindakan mereka sendiri atau membuatkan orang bertanggungjawab ketika mereka berkomunikasi dengan cara yang tidak sesuai. Mengakui bahawa yang terakhir tidak selalu mudah di institusi hierarki seperti penguatkuasaan undang-undang, ketika pegawai atasannya mungkin merasa terintimidasi oleh rakan sekerja yang lebih senior. Namun, walaupun individu tidak dapat mencabar komunikasi yang lemah pada orang lain, mereka masih dapat menyokong rakan sekerja mereka dan memberi contoh amalan terbaik.
- Komunikasi perlu menjadi hubungan dua hala dengan kedua-dua pihak

berasa didengari dan difahami.

- Adakah lelaki dan wanita berkomunikasi secara berbeza dalam budaya ini? Jika ya, apakah cara yang berbeza? Contohnya:
 - Adakah wanita diharapkan untuk berkomunikasi dalam nada yang lebih lembut daripada lelaki?
 - Adakah gender mempengaruhi jenis bahasa yang digunakan, misalnya mencarut?
 - Adakah kita berkomunikasi secara berbeza ketika bercakap dengan gender yang berbeza daripada diri kita?
 - Adakah gender mempengaruhi cara kita berkomunikasi dengan pihak atasan atau bawahan kita di tempat kerja?

Aktiviti Tiga: ‘Gaya Komunikasi’

Tujuan: Untuk mengenal pasti komponen yang diperlukan untuk mencapai komunikasi yang berkesan dalam kerja berpasukan penguatkuasaan undang-undang.

Masa: 45 minit

Arahan Fasilitator:

3.1 Perbincangan Berkumpulan Bahagian 1 (10 minit)

1. Tunjukkan slaid di bawah kepada kumpulan dan benarkan mereka untuk berbincang selama 5 minit.



UNODC

United Nations Office on Drugs and Crime



Bincangkan

Dalam kumpulan anda tentukan maksud gaya komunikasi berikut dan perbezaannya:

1. Pasif
2. Pasif agresif
3. Agresif
4. Tegas

2. Selepas 5 minit bawa kumpulan kembali bersama dan dorong mereka untuk berkongsi idea mereka di pleno. Gunakan nota di bawah untuk menggabungkan.

Nota fasilitator

1. Komunikasi pasif:

- Adalah apabila individu mengutamakan keperluan orang lain dan meminimumkan keperluan mereka sendiri
- Tidak memberi kuasa kepada individu dan boleh menjadikan mereka rentan kepada anggota pasukan yang lebih dominan
- Sering ditunjuk ketika individu kurang percaya diri dalam situasi atau dikondisikan untuk mempercayai bahawa komunikasi pasif adalah ‘so-pan’
- Boleh berlaku tidak adil terhadap ahli pasukan yang lain. Komunikasi pasif secara tidak adil dapat menggambarkan orang lain sebagai dominan ketika, pada kenyataannya, komunikator pasif dapat memiliki dinamik komunikasi yang lebih setara jika dia menggunakan pendekatan langsung dan tegas.

2. Komunikasi agresif pasif:

- Tidak jujur mengenai emosi sebenar atau keperluan sebenar. Seorang individu mungkin mengatakan satu perkara, tetapi bahasa dan nada badan mereka menunjukkan sebaliknya. Sebagai contoh, seseorang mungkin menyokong idea yang diusulkan oleh ahli pasukan secara lisan tetapi pada masa yang sama nada atau bahasa badan mereka menunjukkan ketidaksahihan, iaitu, mereka tidak benar-benar menyokong idea tersebut.
- Selalunya digunakan apabila seseorang individu tidak merasa yakin diri atau bersedia untuk berkongsi perasaan / pendapat mereka yang jujur dan sebaliknya menjalin kerjasama.
- Komunikasi agresif pasif melemahkan pasukan kerana komunikator tidak bersikap jujur terhadap keperluan mereka sendiri dan seringkali ahli pa-

sukan merasa tidak selesa kerana mereka menyedari ketidaktentuan ini, tetapi tidak selalu wajar untuk menonjolkan atau mencabarnya.

3. Komunikasi agresif:

- Adalah ketika seseorang menggunakan nada atau bahasa yang kuat atau bahkan bahasa badan untuk memenuhi keperluannya.
- Boleh menakutkan ahli pasukan yang kurang yakin diri atau mencetuskan komunikator lain yang agresif dalam pasukan. Ini mendorong pemutusan hubungan dalam satu pasukan.

4. Komunikasi tegas:

- Komunikasi tegas adalah apabila individu itu jelas mengenai keperluan mereka sendiri dan menyampaikannya secara terbuka, jujur, dan jelas.
- Sekiranya semua ahli pasukan mempraktikkan komunikasi tegas, ia dapat mendorong hubungan dan dinamik positif. Namun, komunikasi tegas sering kali dapat disalah gambarkan sebagai sompong atau agresif, sehingga mendorong beberapa orang untuk bertindak balas dengan menggunakan tingkah laku agresif pasif atau pasif kerana takut kelihatan tidak sopan.

Semasa fasilitator memimpin perbincangan membincangkan definisi, fasilitator mereka harus memberikan contoh atau meminta contoh kepada kumpulan.

3.2 Perbincangan Kumpulan Bahagian 2 (35 minit)

1. Tunjukkan slaid di bawah dan berikan 10 minit kepada kumpulan untuk berbincang.



UNODC

United Nations Office on Drugs and Crime



Apa yang menghalang orang daripada bersikap tegas di tempat kerja? Fikirkan tentang...

Adakah jantina mempengaruhi kemampuan kita untuk bersikap tegas dalam masyarakat ini?

2. Selepas 10 minit bawa kumpulan kembali bersama untuk berbincang dan idea mereka. Beberapa contoh mungkin termasuk:
 - Kebimbangan bahawa pegawai atasan mungkin marah atau tidak menyebelahi anda
 - Kebimbangan bahawa anda mungkin dilihat tidak komited terhadap pekerjaan anda
 - Keraguan dalam keputusan anda
 - Tidak merasa yakin untuk menyatakan diri
 - Merasakan ketegasan bukan cara yang sopan untuk berkomunikasi kerana alasan jantina atau sosiobudaya lain
3. Gabungkan dengan slaid yang berikut.



Ketegasan

Secara jujur dan hormat menyampaikan pandangan
atau keperluan anda kepada orang lain.

Sebab-sebab Kita TIDAK Tegas di Tempat Kerja

- Takut ditolak atau tidak disetujui
- Atasi dengan keperluan dan hak orang lain
- Ciri-ciri keperibadian yang tidak dapat diubah: "Inilah cara saya"
- Standard kesempurnaan (takut akan kegagalan)

Ketegasan = 3K

Keyakinan: Yakin pada pendapat/keperluan anda.

Kejelasan: Nyatakan secara jelas dan tepat untuk memastikan pendapat dan keperluan anda difahami dengan jelas.

Kawalan: Kekal tenang dalam komunikasi anda

Nota fasilitator

Slaid berikutnya meneroka setiap satu daripada 3K secara lebih mendalam.



Keyakinan

1. Ketahui bahawa pendapat atau keperluan anda adalah sah dan harus dinilai
2. Luangkan masa untuk memikirkan dan mengucapkan secara dalam apa yang anda mahukan supaya anda biasa dan yakin dengan setiap aspek
3. Ketahui hasil yang anda mahukan tetapi juga hargai bahawa orang lain juga akan mempunyai keperluan yang perlu anda hormati - tetapi ketahui had anda untuk berunding / fleksibiliti
4. Kenali apa-apa corak pemikiran yang tidak membantu atau kepercayaan yang membatasi diri yang anda miliki dan laksanakan strategi positif seperti merangka semula pemikiran secara kognitif



Merangka Semula untuk Ketegasan

Contoh: Bos meminta anda untuk membuat syif saat akhir pada hujung minggu ini.

Proses pemikiran yang manakah merupakan pemikiran yang paling tegas?...

- “Saya tidak mahu bekerja Sabtu ini, tetapi mereka sangat memerlukan saya, dan saya berasa tidak elok untuk menolaknya.”
- “Saya sebenarnya tidak mahu bekerja Sabtu ini kerana saya mempunyai rancangan. Adalah hak saya untuk mengatakan tidak dan saya tidak bertanggungjawab untuk se-lalu menjadi penyelesaian kepada masalah sebegini. ”

Kejelasan

1. Untuk keperluan / pendapat anda didengar, mereka perlu dinyatakan dengan jelas:

- Tentukan keperluan / pendapat anda menjadi perkara yang relevan
- Gunakan bukti atau contoh yang sesuai / sesuai
- Bercakap dengan perlahan dan tenang

Kawalan

1. Sekiranya kita kekal tenang dan sabar, orang lain lebih dapat mendengar pandangan kita.

2. Apabila kita menjadi cemas atau marah kita meninggalkan bahagian intelektual otak (lobus prefrontal) dan masuk ke bahagian tekanan otak (otak limbik) atau dikenali sebagai pusat lawan, lari dan beku dalam otak, ini membatasi kita dengan :

- Tidak mempunyai keupayaan intelektual untuk mengartikulasikan diri kita dengan berkesan
- Bersikap reaktif terhadap pihak lain
- Tidak dapat berunding

3. Menarik nafas dalam-dalam (pernafasan diafragma) dapat membantu kita untuk bertenang dan kekal di bahagian intelektual otak. Fikiran positif juga dapat membantu kita untuk tetap tenang dan kekal di bahagian otak ini.



Bahasa Ketegasan

Frasa 'stok' tertentu juga dapat membantu anda, misalnya:

- Terima kasih kerana mempertimbangkan saya, tetapi ...
- Terima kasih. Saya memerlukan sedikit masa untuk mempertimbangkan perkara ini. Saya akan menghubungi anda kemudian.
- Saya menghargai yang anda memikirkan saya, namun ...
- Saya telah mempertimbangkan ... dan berfikir bahawa ...
- Saya tidak setuju dengan awak. Saya melihat keadaan dengan cara ini.
- Saya ingin anda menghormati pandangan saya.
- Saya yakin pernyataan anda bertujuan baik, tetapi ...



Memupuk Budaya Ketegasan

Untuk memupuk budaya ketegasan dalam kumpulan kita harus menjadi tegas dan menggalakkan orang lain untuk menjadi tegas.

4. Tunjukkan slaid pada peserta dan berikan 10 minit untuk bincangkan idea. Kemudian minta mereka untuk berkongsi maklum balas kembali pada pleno.

Bincangkan

Dalam kumpulan bincangkan dan senaraikan beberapa pengajaran amalan komunikasi terbaik di tempat kerja.



5. Selepas 10 minit kembalikan kumpulan bersama dan gabungkan dengan slaid.

Amalan Komunikasi yang baik di Tempat Kerja (1)

- Fahami bahawa setiap orang mempunyai keperluan komunikasi yang berbeza, jadi jangan menganggap bahawa orang lain mempunyai keperluan yang sama seperti yang anda miliki. Sebilangan orang suka komunikasi langsung sedangkan yang lain lebih suka pendekatan tidak langsung.
- Berikan arahan yang jelas dan semak konsep supaya orang lain memahami apa yang anda minta.



Amalan Komunikasi yang baik di Tempat Kerja (2)

- Jangan gunakan jargon dan akronim teknikal semasa berkomunikasi dengan orang baru dalam pasukan. Ingat bahawa mereka mungkin tidak faham, dan mereka mungkin tidak merasa selesa untuk memberitahu anda perkara itu.
- Galakkan orang untuk bersikap tegas dan jujur terhadap keperluan dan pendapat mereka, jika kita menggalakkan dan menghargai ketegasan dalam orang lain maka kita mewujudkan budaya di mana kita juga dapat bersikap tegas.



Amalan Komunikasi yang baik di Tempat Kerja (3)

- Kenali petunjuk emosi dan fizikal pada orang, hanya sebilangan kecil komunikasi kita yang berlaku melalui kata-kata. Kita boleh belajar banyak tentang rakan sekerja kita dengan mencari petunjuk lain.
- Dengarkan bahasa yang mencerminkan penyimpanan kognitif seperti ancaman atau penapisan mental, untuk mengenali ketika rakan sekerja tidak merasa yakin dan menyokongnya

Nota fasilitator

Tamatkan sesi dan jelaskan bahawa peserta akan kembali untuk menyokong keyakinan dan ketegasan dalam kumpulan pada sesi esok.

HARI KEEMPAT

Sesi Pertama

Ketegasan dan Kerja Berpasukan

Matlamat: Untuk meneroka ketegasan dalam suasana kerja berpasukan

Objektif pembelajaran:

Pada akhir sesi ini, para peserta akan dapat...

- Meneroka ketegasan dalam satu pasukan
- Mengenali tahap berlainan dinamik pasukan

Masa: 195 minit (termasuk 15 minit rehat)

| Deskripsi sumber | Panduan persediaan |
|--|--|
| Kit Bangunan Menara seperti yang dijelaskan dalam Aktiviti 2: satu ukuran pita, beberapa telur segar, jam atau jam randek untuk menjaga masa | Lihat perincian pada ringkasan sesi |
| 4.1.1 Kad Watak Tugas Bangunan Menara | Cetak dan potong. Sediakan kad secukupnya supaya setiap peserta mendapat satu. |

Gambaran keseluruhan sesi

| Aktiviti | Tujuan | Masa (minit) |
|--|---|--------------|
| 1. Cabaran Membina Menara | Untuk meneroka ketegasan dalam suasana membina pasukan. | 75 |
| 2. Renungan Berkumpulan | Untuk meneroka komponen yang diperlukan untuk mencapai kerja berpasukan yang berkesan | 45 |
| 3. Model Pembangunan Pasukan 5 Peringkat Tuckman | Untuk meneroka Model Pembangunan Pasukan 5 Peringkat Tuckman | 60 |

Aktiviti Satu: Cabaran Membina Menara

Tujuan: Untuk meneroka ketegasan dalam suasana membina pasukan.

Masa: 75 minit

Arahan Fasilitator

1.1 Bina Menara (60 minit)

1. Bahagikan peserta ke dalam kumpulan kecil seramai lima atau enam orang dan terangkan bahawa tujuan tugas ini adalah untuk membina menara tertinggi yang dapat menampung berat telur di atasnya.
2. Setiap kumpulan harus diberi bahan dan kuantiti yang sama untuk melakukan ini dan ia bergantung kepada fasilitator apakah bahan tersebut, contoh mungkin termasuk:
 - Sepasang gunting
 - Segulung pita pelekat
 - 50 straw minuman
 - 10 helai kertas
 - 30 klip kertas
 - Segumpal kecil tanah liat
 - Telur mentah – semua telur perlu mempunyai saiz/berat yang sama

3. Ketinggian menara akan diukur dari permukaan ia didirikan, oleh itu tiada meja atau kerusi disertakan dalam ketinggian ini. Jelaskan kepada para peserta bahawa terdapat beberapa syarat yang harus mereka patuhi semasa membina menara mereka, yang akan menggagalkan mana-mana pasukan jika dilanggar, ini adalah:

- Telefon bimbit tidak boleh digunakan sama sekali semasa latihan.
- Pasukan tidak dibenarkan untuk menggunakan bahan tambahan selain daripada yang disediakan, ini termasuk penggunaan gunting atau pita lekat tambahan.
- Ketinggian menara harus diukur dari permukaan ia berdiri, oleh itu tiada meja atau kerusi yang akan termasuk dalam ketinggiannya.
- Setiap menara harus berdiri bebas, mesti dapat diangkat dan dipindahkan dan bukannya disokong oleh objek luaran.
- Setiap menara mesti dapat menampung berat telur yang belum direbus.

4. Jika boleh, kumpulan dipisahkan supaya mereka tidak dapat melihat menara satu sama lain, walaupun ini mungkin tidak boleh dilakukan. Galakkan kumpulan untuk menghadang kerja mereka sebaik mungkin.

Sebelum kumpulan memulakan aktiviti jelaskan bahawa ada satu komponen terakhir untuk tugas yang perlu mereka ketahui - mereka akan melakukan tugas tersebut sambil memainkan watak. Jelaskan bahawa masing-masing akan diberi kad watak yang mereka perlukan untuk mengambil watak tersebut, tetapi mereka harus merahsiakan kad dan watak mereka dari kumpulan mereka yang lain sehingga akhir tugas. Beri setiap ahli kumpulan satu kad peranan dari 4.1.1 Kad Watak Tugas Bangunan Menara.

5. Berikan kumpulan 60 minit untuk selesai membina menara mereka, mereka semua mesti berhenti pada waktu yang sama, tidak kira sama ada mereka selesai atau tidak.

1.2 Ujian kekuatan menara (15 minit)

Himpunkan balik kumpulan dan satu persatu uji menara dengan meletakkan telur di atas dan lihat menara mana yang dapat bertahan. Fasilitator boleh memutuskan untuk menambah had masa untuk ini seperti 30 saat. Jadikan aktiviti seronok dan mungkin berikan pasukan pemenang piala atau hadiah.

***** Rehat 15 minit *****

Aktiviti Tiga: Renungan Berkumpulan

Tujuan: Untuk meneroka komponen yang diperlukan untuk mencapai kerja berpasukan yang berkesan

Masa: 45 minit

Arahan fasilitator

2.1 Renungan dan Pleno (20 minit)

1. Benarkan peserta untuk menunjukkan kad watak kepada ahli kumpulan mereka.
2. Peserta harus kekal dalam kumpulan mereka dan membincangkan soalan renungan pada slaid. Berikan 20 minit untuk perbincangan kumpulan.
3. Selepas 20 minit, himpunkan semula kumpulan dan dapatkan maklum balas mereka.



Renungan

Dalam pasukan anda, renungkan soalan berikut.

- Terangkan pelbagai peringkat bagaimana pasukan anda menjalankan tugas.
- Adakah anda membincangkan peranan dan tanggungjawab?
- Selancar manakah anda berkomunikasi sepanjang tugas?
- Apakah cabaran dan kejayaan dalam menggalakkan dinamik pasukan yang baik?
- Adakah individu dalam pasukan merasakan bahawa keperluan mereka dipenuhi oleh ahli pasukan yang lain? Mengapa / mengapa tidak?

Nota fasilitator

Galakkan peserta untuk membincangkan pengalaman mereka mengenai aktiviti tersebut dan apa yang mereka anggap mencabar mengenai dinamik. Tanyakan kepada peserta yang mempunyai kad watak dengan peranan yang kurang yakin diri jika mereka merasa selamat untuk bersikap tegas atau didorong untuk

bersikap tegas oleh ahli pasukan mereka?

Tanyakan kepada peserta yang mempunyai peranan lebih yakin diri sekiranya mereka merasa kecewa dengan kurangnya ketegasan dari watak-watak tertentu.

Jelaskan bahawa aktiviti ini sedikit menyeronokkan untuk membuatkan peserta mula memikirkan bagaimana mereka dapat mendorong satu sama lain dalam pasukan mereka untuk bersikap tegas. Peserta akan menggunakan Model Pembangunan Pasukan 5 Peringkat Tuckman untuk membincangkan strategi yang kemungkinan untuk menyokong ketegasan pada tahap yang berbeza dalam dinamik pasukan.

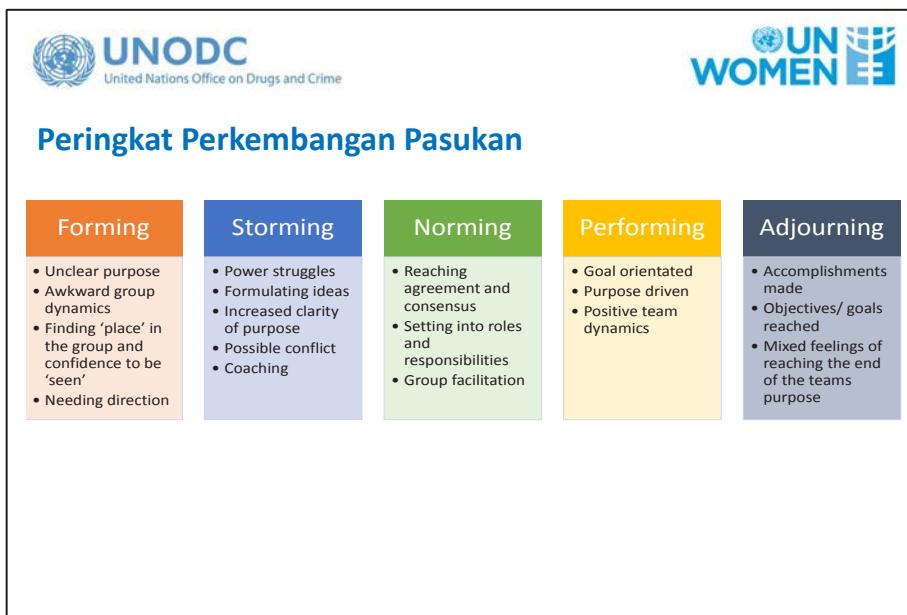
Aktiviti Empat: Model Pembangunan Pasukan 5 Peringkat Tuckman

Tujuan: Untuk meneroka komunikasi pada setiap tahap dalam Model Pembangunan Pasukan 5 Peringkat Tuckman.

Masa: 60 minit

Arahan fasilitator

3.1 Tahap Dinamik Pasukan (20 minit)



Nota fasilitator

Gunakan slaid untuk memperkenalkan Model Pembangunan Pasukan 5 Peringkat Tuckman. Ini menunjukkan lima tahap yang dilalui oleh pasukan - pembentukan, pergolakan, norma, pelaksanaan, dan penundaan. Jelaskan



Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

bahawa ia dapat diterapkan ketika pasukan berkumpul untuk waktu yang singkat, misalnya, pasukan penyiasat khas yang disatukan untuk kes tertentu. Atau untuk pengembangan pasukan jangka panjang, 5 peringkat ini dapat diterapkan ketika orang baru bergabung dengan pasukan penguatkuasaan undang-undang yang sedia ada.

Arahan fasilitator

Baca setiap slaid yang berikut dan minta peserta untuk membincangkan perkara berikut:

- Apakah cabaran yang dapat anda ramal pada setiap 5 peringkat dari segi dinamik pasukan dan orang mengamalkan ketegasan diri dan menggalakkan ketegasan dari orang lain?
- Strategi apa yang dapat kita laksanakan untuk menyokong semua ahli pasukan demi mendapat hasil terbaik daripada peringkat ini?

Pembentukan

- Mengenali satu sama lain
- Mempersetujui tujuan, tugas dan kaedah
- Pemimpin memberikan arahan dan struktur
- Mengenali peranan dan tanggungjawab tugas seorang

Nota fasilitator

Individu sering lebih sedar diri pada peringkat dinamik pasukan ini, terutama orang yang kurang yakin dalam kumpulan. Ini adalah masa yang tepat untuk melaksanakan strategi yang mendorong semua ahli untuk mengambil bahagian secara aktif. Beberapa pendekatan yang dapat menyokong ini termasuk:

- Mendorong pasukan untuk memperkenalkan diri mereka dengan cara yang terbuka tentang kemahiran, pengalaman dan bidang yang mereka berminat untuk mengembangkan selanjutnya.
- Mendorong pasukan untuk berkongsi idea mereka secara terbuka mengenai cara untuk maju dengan projek. Kadang-kadang ini memerlukan pendekatan yang melebihi had perjumpaan pasukan standard, di mana anggota pasukan yang kurang yakin mungkin tidak merasa selesa untuk mengambil bahagian sepenuhnya. Contohnya merangkumi yang berikut:
 - Tugaskan ahli pasukan ke dalam kumpulan yang lebih kecil untuk mengembangkan idea secara kreatif dan kemudian mengembalikannya ke kumpulan yang lebih luas
 - Bangunkan projek dalam komponen yang lebih kecil yang dapat diperuntukkan kepada ahli pasukan yang berbeza untuk dipimpin.

Sistem pengurusan projek juga harus dibentuk dan diperjelas pada tahap ini, termasuk:

- Tugas dan tanggungjawab
- Pengurusan pasukan dan sistem sokongan dan proses
- Sistem pemantauan dan penilaian

Pasukan juga harus mengenal pasti keperluan anggota pasukan, misalnya:

- Latihan atau sokongan tambahan diperlukan
- Sebarang keperluan aksesibiliti tambahan, seperti akses kerusi roda, sokongan komunikasi, dll.

Sekiranya strategi inklusif dan sokongan diterapkan pada peringkat ini, strategi ini dapat mengurangkan dinamik yang mencabar pada peringkat selanjutnya dan menyokong pasukan yang lebih kohesif dan berdaya tahan.



Pergolakan

- Fokus pada hubungan peribadi
- Perebutan kuasa, konflik dan konfrontasi
- Pemimpin memberikan penjelasan dan perdamaian

Nota fasilitator

Kepemimpinan inklusif yang kuat penting pada peringkat ini untuk menyokong dinamik pasukan yang positif.

Pergolakan boleh menjadi proses berlarutan atau berterusan dalam dinamika pasukan.

Ingat bahawa orang lain bergelut dengan keyakinan diri dan ketegasan dan ini boleh muncul dengan cara yang berbeza. Orang harus mempraktikkan empati dan belas kasihan dan mencari jalan untuk berkomunikasi dengan rakan sekerja dengan cara yang sesuai dengan keperluan mereka dan juga keperluan rakan sekerja mereka.

Pasukan harus meninjau kemajuan dan saling memeriksa untuk melihat apakah semua keperluan dipenuhi dan semua orang merasa disokong.

- Tanyakan kepada peserta jika mereka mempunyai strategi untuk menangani beberapa dinamik sukar yang mereka alami dalam aktiviti membina menara.
- Minta para peserta untuk berkongsi bagaimana mereka akankekalkan keyakinan diri dan ketegasan mereka pada peringkat pengembangan pasukan ini, berdasarkan apa yang mereka pelajari dalam kursus.



UNODC

United Nations Office on Drugs and Crime



Norma

- Perpaduan dan rasa kekitaan
- Pertukaran idea dan maklum balas
- Pemimpin memberikan dorongan dan membina kesepakatan

Nota fasilitator

Sekiranya perhatian diambil untuk memupuk komunikasi positif pada peringkat awal pengembangan pasukan, maka tahap ini dapat menjadi tempat yang baik untuk memperkuat keyakinan diri dan ketegasan dengan mengakui amalan baik dari anggota pasukan / rakan sekerja

Minta para peserta untuk idea mengenai bagaimana mereka dapat memupuk rasa perpaduan antara rakan-rakan sekerja mereka pada peringkat ini, mungkin dengan memberi maklum balas positif, mendorong aktiviti hubungan pasukan dan aktiviti pembelajaran rakan sebaya, dll.

**UNODC**

United Nations Office on Drugs and Crime



Pelaksanaan

- Komitmen terhadap tugas dan kesetiaan kepada pasukan
- Tanggungjawab bersama dan peranan yang fleksibel
- Pemimpin memantau kerja dan memudahkan pasukan

Nota fasilitator

Sekiranya perhatian diambil untuk memupuk komunikasi positif pada peringkat awal pengembangan pasukan, maka tahap ini dapat mendorong rakan sekerja untuk terus berkembang dan membesar. Keyakinan diri harus kuat pada peringkat ini dan rakan sekerja dapat didorong untuk mencuba kemahiran baru atau mendorong diri mereka untuk keluar dari zon selesa mereka dan berkembang dengan cara yang berbeza.

Minta para peserta untuk idea mengenai bagaimana mereka mungkin mendorong diri mereka untuk keluar dari zon selesa mereka pada peringkat ini. Sebagai contoh, mereka mungkin menjadi sukarelawan untuk pembicaraan di depan umum, meminta untuk disertakan ke pasukan lain untuk mempelajari kemahiran baru, mengambil bahagian dalam latihan lanjutan, atau mengambil peranan dan tanggungjawab tambahan.

Penundaan

- Andaikan pasukan hanya wujud untuk jangka masa tertentu
- Apabila pasukan projek tamat atau ahli pasukan meninggalkan ahli pasukan yang lain melalui tempoh ‘berkabung’
- Mungkin ada perasaan kehilangan ketika pasukan bubar.

Nota fasilitator

Adalah positif untuk merenungkan apa yang telah dicapai oleh seseorang sebagai ahli pasukan dan juga komited untuk terus berhubungan dengan anggota pasukan untuk memperluas rangkaian profesional / sosial, yang memberi kesan positif terhadap keyakinan diri.

3.2 Renungan Kendiri (40 minit)

1. Tunjukkan slaid tugas pada peserta dan berikan 15 minit untuk direnungkan.

Renungan Berpasangan

Secara berpasangan, bincangkan:

Bagaimana anda akan menerapkan perkara-perkara yang diliputi semasa kursus untuk membantu anda lebih yakin diri dan tegas di tempat kerja?

Bagaimana anda akan menerapkan perkara-perkara yang diliputi dalam kursus ini untuk membantu anda menyokong rakan sekerja untuk menjadi lebih yakin diri dan tegas di tempat kerja?

Apakah soalan yang anda ada mengenai topik yang diliputi?



Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

2. Selepas 15 minit, bawa peserta kembali bersama untuk sesi pleno dan soal jawab terakhir.

Sesi Kedua

Manfaatkannya

Matlamat: Untuk meninjau kursus dan mengembangkan rancangan tindakan untuk melaksanakan pembelajaran

Objektif pembelajaran:

Pada akhir sesi ini, para peserta akan dapat...

- Mengingat kembali poin pembelajaran utama dari kursus dan menyelesaikan penilaian kursus
- Mengembangkan rancangan tindakan untuk melaksanakan pembelajaran

Masa: 120 minit

| Deskripsi sumber | Panduan persediaan |
|--------------------------------------|---------------------------------|
| 4.2.1 Soalan Renungan Pelan Tindakan | Cetak satu untuk setiap peserta |
| Penilaian Peserta untuk Modul 3 | |

Gambaran keseluruhan sesi

| Aktiviti | Tujuan | Masa (minit) |
|-----------------------|--|--------------|
| 1. Tinjauan | Untuk meninjau poin pembelajaran utama kursus ini. | 20 |
| 2. Kuiz Buang Bola | Untuk meninjau dan semak konsep pembelajaran utama kursus. | 45 |
| 3. Rancangan Tindakan | Untuk mengembangkan rancangan tindakan untuk melaksanakan pembelajaran | 55 |

Aktiviti Satu: Tinjauan

Tujuan: Untuk meninjau poin pembelajaran utama kursus ini.

Masa: 20 minit

Arahan fasilitator

1.1 Bercakap Pantas

Pisahkan peserta menjadi dua kumpulan dan minta mereka berdiri dalam dua barisan yang saling berhadapan, namakan satu kumpulan A dan satu kumpulan B.

Terangkan:

- Peserta akan diberi topik untuk dibincangkan selama satu minit, yang akan dihitung masa.
- Barisan akan berganti-ganti menjadi pendengar atau penutur.
- Pendengar juga dibenarkan untuk menanyakan soalan sekiranya pertutur kehabisan idea.
- Selepas satu minit, arahan ‘bergerak’ akan dikatakan dan semua anggota kumpulan A harus bergerak bersama pasangan (kumpulan B akan selalu berada dalam posisi).

Sebagai contoh

Minta kumpulan A menjadi pembual untuk topik pertama dan kumpulan B menjadi pendengar.

Selepas satu minit, katakan ‘berhenti’ dan ‘bergerak’.

Kumpulan A harus bergerak satu tempat dan kumpulan B harus tinggal di tempat mereka berada.

Kini kumpulan B bergilir untuk bercakap dan kumpulan A bergilir untuk mendengar.

Dan diteruskan sehingga semua topik diliputi.

Aktiviti Dua: Kuiz Buang Bola

Tujuan: Untuk meninjau dan semak konsep pembelajaran utama kursus.

Masa: 45 minit

Arahan fasilitator

2.1 Kuiz Buang Bola

Sebelum sesi, fasilitator harus menyediakan soalan yang secukupnya, satu untuk setiap peserta, pada sehelai kertas kecil.

Gulungkan kepingan kertas dalam bentuk bola kecil dan letakkan di dalam mangkuk atau topi.

Minta peserta berdiri dalam bulatan besar dan serahkan mangkuk sekeliling bulatan. Setiap orang boleh mengambil satu kertas dari mangkuk.

Fasilitator harus berdiri di tengah bulatan dan melemparkan bola kepada peserta yang berbeza, apabila peserta menangkap bola ia adalah giliran mereka untuk membaca soalan kuiz dan menjawabnya. Sekiranya mereka tidak tahu jawapannya, fasilitator harus meminta sokongan daripada ahli kumpulan yang lain.

2.2 Meninjau Set Kemahiran

Minta peserta merenungkan set kemahiran untuk pegawai / pasukan penguatkuasaan undang-undang yang mereka kembangkan pada awal minggu (set ini masih harus berada pada dinding bilik latihan). Tanyakan kepada mereka jika mereka ingin menambah atau mengubah apa-apa pada poster sekarang setelah mereka mengikuti kursus.

Tanyakan kepada mereka jika kursus telah mengubah apa sahaja yang mereka fikirkan mengenai kemahiran mereka berkaitan dengan gender.



Photo: UNODC/ UN Women/ Ploy Phutpheng

Aktiviti Tiga: Rancangan Tindakan

Tujuan: Untuk mengembangkan rancangan tindakan untuk melaksanakan pembelajaran.

Masa: 55 minit

Arahan fasilitator

3.1 Rancangan Tindakan (20 minit)

Berikan peserta 4.2.1 Soalan Refleksi Rancangan Tindakan dan terangkan bahawa ia merangkumi siri soalan renungan dan templat rancangan tindakan. Beritahu mereka bahawa mereka mempunyai masa 20 minit untuk membuat renungan diri dan melengkapkan borang.

3.2 Pleno (35 minit)

Jemput peserta untuk berkongsi rancangan tindakan mereka sekiranya mereka merasa selesa untuk menjawab soalan akhir.

Tanyakan kepada mereka apakah cabaran yang mereka jangkakan dalam melaksanakan pembelajaran dan gunakan kesempatan ini untuk membincangkan strategi alternatif dalam kumpulan.

3.3 Penilaian Akhir Kursus

Fasilitator harus meminta maklum balas peserta pada akhir Modul 3, melalui metodologi dan format penilaian yang disyorkan oleh institusi mereka.

LAMPIRAN

Bahan Latihan

1.2.1 Kertas Kerja Renungan

1. Apa yang anda lihat sebagai pencapaian utama dalam kerjaya anda?

2. Apakah beberapa rintangan yang telah anda atasi untuk maju dalam kerjaya anda?

3. Apa matlamat kerjaya yang anda ada untuk masa depan?

Apakah halangan yang anda jangkakan/bimbang tentang mencapai tujuan tersebut?

4. Sejauh mana anda fikir kerjaya anda akan berbeza jika anda berlainan gender (mengapa?)?

5. Bagaimana hal itu akan mempengaruhi anda dalam mencapai matlamat kerjaya anda pada masa hadapan sekiranya anda berlainan gender (mengapa?)?

1.4.1 Menerokai Zon Selesa

| | |
|---|---|
| Menyatakan pendapat seseorang dalam mesyuarat pasukan | Menyiasat jenayah ganas |
| Menyiasat jenayah yang mencabar secara emosi yang melibatkan eksplorasi seksual kanak-kanak | Menyatakan simptom berkaitan dengan tekanan kepada pengurus |
| Mengambil kursus di universiti | Menyertai pasukan baru dan menjalin hubungan dengan rakan sekerja |
| Memberi pembentangan di tempat kerja | Bergaul dengan profesional berpangkat tinggi |
| Melakukan lompat payung terjun | Melancang ke negara lain untuk bercuti seorang diri |

2.1.1 Soalan Renungan Pelaziman Gender

Untuk setiap klip yang ditunjukkan, bincangkan soalan berikut dengan kumpulan anda.

1. Iklan/klip/artikel itu ditujukan kepada siapa?
2. Apakah mesej yang sedang disampaikan?
3. Gambar, perkataan, bunyi apa yang digunakan untuk menyampaikan mesej ini?
4. Menurut anda, bagaimana perasaan audiens sasaran?

2.2.1 Kajian Kes Pygmalion

Baca kajian kes berikut dan bincangkan soalan berikut dalam kumpulan anda.

1. Adakah jangkaan yang sedang disampaikan rendah atau tinggi?
2. Apakah kesan yang anda jangkakan terhadap kakitangan yang berkenaan?
3. Adakah apa-apa cara situasi itu dapat diselesaikan untuk mendorong hasil yang lebih positif?

Senario Satu

Linn ialah Pegawai Penguatkuasa Undang-undang wanita yang baru dalam pasukan, di mana dia adalah salah seorang daripada dua anggota wanita. Linn tidak banyak bercakap dalam mesyuarat mingguan pasukan dan pengurusnya dapat mengesan bahawa ini kerana dia kurang yakin. Oleh kerana dia tidak mahu membuatnya berasa tidak selesa, dia tidak meminta pendapatnya semasa mesyuarat.

Senario Dua

Phon ialah Pegawai Penguatkuasa Undang-undang wanita yang telah memegang jawatannya lebih dari dua tahun. Kadang-kadang Phon kurang yakin dengan kebolehannya walaupun pengurusnya berpendapat bahawa dia melakukan kerja dengan sangat baik. Pasukan ini kekurangan kakitangan pada masa ini dan pengurus Phon memintanya untuk memimpin satu aktiviti membina hubungan masyarakat. Phon gugup tetapi pengurusnya menegaskan bahawa dia akan dapat menanganinya

2.3.1 Renungan Penyimpangan Kognitif

Berikut adalah tujuh gangguan kognitif yang paling lazim

Baca setiap satu dan bulatkan pilihan yang berkaitan dengan anda dari segi kekerapan anda merasakan setiap jenis penyimpangan kognitif yang berlaku dalam hidup anda (anda tidak akan diminta untuk berkongsi, ini adalah peluang untuk renungan sendiri).

Selalu Kerap kali Kadang-kadang Jarang sekali Tidak pernah

1. Penyaringan

Kita mengambil butiran negatif dan membesar-besarkannya sambil menyaring semua aspek positif daripada situasi. Sebagai contoh, seseorang boleh memilih satu butiran yang tidak menyenangkan dan memberi perhatiannya secara eksklusif pada butiran itu sehinggakan visi realiti mereka menjadi gelap atau menyimpang. Contohnya, anda baru sahaja meninggalkan temu duga kerja dan semuanya berjalan lancar selain daripada satu soalan yang anda rasa anda tidak menjawab dengan baik. Daripada menumpukan perhatian pada semua yang berjalan dengan baik, anda hanya boleh fikirkan jawapan yang tidak betul.

Selalu Kerap kali Kadang-kadang Jarang sekali Tidak pernah

2. Pemikiran Terpolarisasi (atau Pemikiran “Hitam dan Putih”)

Dalam pemikiran terpolarisasi, sesuatu itu hanya “hitam atau putih”. Kita harus menjadi sempurna atau percaya yang kita gagal — tiada jalan tengah. Contohnya bos anda memberi anda maklum balas mengenai laporan yang anda tulis, sebahagian besar laporan itu diterima dengan baik. Selain daripada beberapa catatan untuk penambahbaikan. Daripada maklum balas ini, anda memutuskan bahawa laporan itu teruk dan anda gagal.

Selalu Kerap kali Kadang-kadang Jarang sekali Tidak pernah

3. Generalisasi Terlampau

Dalam penyimpangan kognitif ini, kita sampai kepada kesimpulan umum berdasarkan satu kejadian atau satu bukti. Sekiranya sesuatu yang buruk berlaku hanya sekali, kita menjangkakan ia akan berlaku berulang kali. Seseorang mungkin melihat satu peristiwa yang tidak menyenangkan sebagai sebahagian daripada corak yang tidak pernah berakhir. Contohnya, anda memohon untuk promosi dan tidak dapatkannya sehingga anda memutuskan bahawa anda tidak berasib baik dengan kerjaya anda dan tidak ada gunanya anda memohon promosi pada masa akan datang kerana anda tidak akan mendapatkannya.

Selalu Kerap kali Kadang-kadang Jarang sekali Tidak pernah

4. Membinasakan

Kita menjangkakan bencana akan berlaku, tidak kira apa pun. Contohnya anda lewat untuk perjumpaan yang penting dan anda memutuskan bahawa ini tentunya bermaksud anda akan dipecat kerja.

Selalu Kerap kali Kadang-kadang Jarang sekali Tidak pernah

5. Pemperibadian

Pemperibadian adalah penyimpangan di mana seseorang percaya bahawa tindakan orang lain adalah reaksi langsung untuk kita. Contohnya, bos anda datang ke pejabat dalam angin yang tidak baik pada suatu pagi dan anda secara automatik menganggap ianya kerana anda. Pemperibadian juga boleh memberi kesan kepada kita kerana kita mempercayai semuanya adalah tanggungjawab kita. Contohnya, apabila kita selalu menjaga keperluan orang lain berbanding keperluan kita sendiri.

Selalu Kerap kali Kadang-kadang Jarang sekali Tidak pernah

6. Menyalahkan

Kita menganggap orang lain bertanggungjawab ke atas kesengsaraan kita, atau-pun mengambil jalan lain dan menyalahkan diri sendiri untuk setiap masalah. Contohnya, apabila kita kata bahawa orang lain membuatkan kita rasa bersalah tentang diri kita. Hakikatnya, tiada sesiapa yang dapat “membuat” kita merasa dalam cara tertentu — hanya kita yang dapat mengawal emosi dan reaksi emosi kita sendiri.

Selalu Kerap kali Kadang-kadang Jarang sekali Tidak pernah

7. Pelabelan Global

Apabila kita mengambil sesuatu tindakan atau hasilnya dan menggeneralisikan secara melampau dan panggil diri kita dengan nama / label negatif. Contohnya anda melakukan kesalahan dan kemudian mula memberitahu diri anda bahawa anda “sampah”

2.3.2 Tugas Penyataan Penyimpangan Kognitif

Lengkapkan jadual di bawah:

1. Tulis jenis penyimpangan kognitif yang dicontohkan oleh setiap pernyataan.
2. Berikan satu contoh gangguan kognitif seperti itu di tempat kerja.

| Contoh Kami | Contoh Anda |
|--|-------------|
| <p>Bos Lee datang kerja dengan muka masam pagi ini. Dia tidak membala Lee ketika dia bertanya khabarnya. Lee fikir dia telah melakukan sesuatu yang telah menyinggung perasaannya.</p> <p>Jenis:</p> | |
| <p>Bo telah hilang kepercayaan terhadap kemampuannya untuk menguruskan tempat kejadian jenayah. Bukti penting hilang dari tempat kejadian terakhir yang dia kendalikan. Setiap kali dia harus menguruskan tempat kejadian sekarang, dia menjadi sangat tertekan kerana dia percaya ini akan terjadi lagi.</p> <p>Jenis:</p> | |

| Contoh Kami | Contoh Anda |
|--|-------------|
| <p>Lin baru saja menjalani temuduga kerja. Dia menjawab semua soalan dengan betul, tetapi ketika keluar dari bilik temuduga dia terjatuh dan kemudian memanggil penemu duga dengan nama yang salah. Apa yang boleh dia fikirkan adalah betapa bodohnya dia nampak. Dia sangat malu dan kecewa dengan penampilannya.</p> <p>Jenis:</p> | |
| <p>Jon baru sahaja terlibat dalam siasatan berprofil tinggi di mana satu geng berbahaya telah dihukum penjara. Jon yakin geng itu akan membala dendam. Setiap kali isteri Jon pulang lewat dari kerja dia bimbang isterinya telah diculik.</p> <p>Jenis:</p> | |

| Contoh Kami | Contoh Anda |
|---|-------------|
| <p>Nok marah dengan rakan sekerjanya. Dia pulang lewat setiap malam untuk melakukan kerja tambahan. Dia membuat Nok nampak malas dan berasa bersalah kerana dia tidak boleh pulang lewat kerana mempunyai keluarga untuk dijaga di rumah.</p> <p>Jenis:</p> | |
| <p>Jo menduduki peperiksaan pertahanan diri hari ini di tempat kerja. Dia mendapat 70% markah. Dia dipotong markah kerana tiga kesalahan yang dilakukan. Jo berasa sangat kecewa, dia belajar bersungguh-sungguh tetapi masih “lemah” dalam mempertahankan diri.</p> <p>Jenis:</p> | |
| <p>Gary datang kerja lambat hari ini. Dia tidak menepati masa.</p> <p>Jenis:</p> | |

2.3.3 Planet Baru

Lembaran A

Akhir zaman sudah hampir, meteor besar sedang menuju ke bumi. Anda telah dipilih sebagai ketua anggota kru dalam satu misi angkasa untuk memulakan peradaban baru di planet lain; sebagai sebahagian daripada tugas anda, anda mesti memilih satu pasukan yang terdiri daripada 5 orang untuk menyertai anda. Sila pilih daripada yang berikut, dengan menjustifikasikan jawapan anda.

1. Ahli astrofizik
2. Ibu/bapa tunggal dan anak mereka (dikira sebagai satu)
3. Pembina
4. Tukang kebun
5. Lelaki berumur 21 tahun (penagih dadah dengan ketagihan tinggi)
6. Doktor
7. Lelaki berusia 70 tahun
8. Guru
9. Bekas presiden sebuah negara Afrika
10. Pemenang rancangan TV realiti

2.3.3 Planet Baru

Lembaran B

1. Ahli astrofizik – yang kini menghidap Demensia
2. Seorang ibu/bapa tunggal dan anak mereka (dikira sebagai satu) – bapa dalam duo ini juga merupakan ketua misi angkasa ke planet ini.
3. Pembina – seorang wanita berusia 35 tahun (juga masih subur)
4. Tukang kebun – Wanita berusia 75 tahun yang merupakan ketua persatuan petani tempatan
5. Lelaki berusia 21 tahun (penagih dadah dengan ketagihan tinggi) – Seorang lelaki yang sihat dan cergas yang menghidap diabetes Jenis 1 yang justeru bergantung kepada ubat farmaseutikal
6. Doktor – wanita yang baru sahaja mendapat kelayakan doktor
7. Lelaki berusia 70 tahun –Angkasawan veteran yang sihat dan cergas
8. Guru – Guru matematik lelaki dengan masalah alkohol
9. Bekas presiden sebuah negara Afrika – Pemimpin wanita yang membawa keamanan kepada Afrika Timur
10. Pemenang rancangan TV realiti – seorang saintis terkenal, dikenali kerana kepakarannya dalam menanam sayur-sayuran menggunakan sistem hidroponik hibrid, sesuai untuk planet baru.

2.4.1 Soal Selidik Ketidakseimbangan Kognitif

Tinjauan A

1. Mesej semasa memandu adalah merbahaya.
a. Ya b. Tidak

2. Penting untuk terus mengetahui tentang perundangan politik yang mempengaruhi kehidupan kita.
a. Ya b. Tidak

3. Gula tidak baik untuk kesihatan kita.
a. Ya b. Tidak

4. Menjaga alam sekitar adalah tanggungjawab untuk semua orang.
a. Ya b. Tidak

-----potong di sini-----

Tinjauan A

1. Mesej semasa memandu adalah merbahaya.
a. Ya b. Tidak

2. Penting untuk terus mengetahui tentang perundangan politik yang mempengaruhi kehidupan kita.
a. Ya b. Tidak

3. Gula tidak baik untuk kesihatan kita.
a. Ya b. Tidak

4. Menjaga alam sekitar adalah tanggungjawab untuk semua orang.

- a. Ya b. Tidak

Tinjauan B

1. Saya pernah menghantar mesej semasa saya memandu.

- a. Ya b. Tidak

2. Saya dapat menyebut sekurang-kurangnya tiga undang-undang yang telah diluluskan sejak 12 bulan lepas yang mempengaruhi kehidupan saya secara langsung.

- a. Ya b. Tidak

3. Saya makan makanan ringan bergula

- a. Ya b. Tidak

4. Saya tidak pernah membeli plastik sekali pakai (seperti botol air atau beg plastik)

- a. Ya b. Tidak

-----potong di sini-----

Tinjauan B

1. Saya pernah menghantar mesej semasa saya memandu.

- a. Ya b. Tidak

2. Saya dapat menyebut sekurang-kurangnya tiga undang-undang yang telah diluluskan sejak 12 bulan lepas yang mempengaruhi kehidupan saya secara langsung.

- a. Ya b. Tidak

3. Saya makan makanan ringan bergula

- a. Ya b. Tidak

4. Saya tidak pernah membeli plastik sekali pakai (seperti botol air atau beg plastik)

- a. Ya b. Tidak

4.1.1 Kad Watak Tugas Membina Menara

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Anda pemalu dan tidak suka menyatakan pendapat anda• Lakukan tugas hanya apabila seseorang memberitahu anda• Anda tidak suka melakukan aktiviti yang melibatkan memotong atau mempit jika ada yang meminta anda melakukan ini, berikan tindak balas agresif pasif | <ul style="list-style-type: none">• Anda suka menjadi pemimpin• Cuba dan kendalikan keadaan dan beritahu orang apa yang harus dilakukan• Sekiranya ada yang memberitahu anda apa yang harus dilakukan maka abaikan mereka atau beritahu mereka bahawa anda mempunyai idea yang berbeza |
| <ul style="list-style-type: none">• Anda ingin terlibat dan anda tidak keberatan melakukan sebarang aktiviti, tetapi anda takut membuat kesilapan• Tidak buat apa-apa melainkan jika diarahkan oleh orang lain dalam pasukan | <ul style="list-style-type: none">• Anda tidak suka kerja berpasukan, anda lebih suka bekerja sendiri• Menjalankan tugas anda sendiri• Sekiranya ada yang mencabar anda membuat komen agresif pasif |
| <ul style="list-style-type: none">• Anda suka menjadi pemimpin• Cuba kendalikan keadaan dan beritahu orang apa yang harus dilakukan• Anda tidak suka apabila orang lain suka menjadi pemimpin, ketika orang lain memberikan idea mereka, anda mesti mencuba dan menghasilkan idea yang lebih baik | <ul style="list-style-type: none">• Anda suka berseronok dan membuat jenaka |

4.2.1 Soalan Renungan Pelan Tindakan

1. Apakah tiga perkara utama yang akan anda ambil daripada latihan ini dan cuba dilaksanakan dalam kerja anda?
 - a.
 - b.
 - c.
2. Bagaimana anda berhasrat untuk melaksanakan poin pembelajaran utama yang anda kenal pasti dalam soalan di atas (berikan had masa/bila anda akan lakukannya)?
 - a.
 - b.
 - c.
3. Bagaimana/jika ada bidang lain yang ingin anda pelajari lebih lanjut?
4. Bagaimana anda merancang untuk mempelajari lebih lanjut mengenai bidang yang anda kenal pasti dalam soalan 3?



Regional Office for Southeast Asia and the Pacific
United Nations Building, 3rd floor B Block, Secretariat Building,
Rajdamnern Nok Avenue, Bangkok 10200, Thailand
Tel. (66-2) 288-2100 Fax. (66-2) 281-2129
Email: unodc-thailandfieldoffice@un.org
Website: <http://www.unodc.org/southeastasiaandpacific>
Twitter: @UNODC_SEAP



Regional Office for Asia and the Pacific
United Nations Building, 14th floor, Rajdamnern Nok Avenue,
Bangkok 10200, Thailand
Tel: +66 2 288 2093 Fax: +66 2 280 6030
Email: info.bangkok@unwomen.org
Website: <https://asiapacific.unwomen.org/en>
Facebook: <https://www.facebook.com/unwomensasia/>
Twitter: @unwomensasia

