

Ji drita, jo gjykatësi; ji një model, jo kritiku, ji zgjidhja, jo problemi

Be a light, not a judge; be a model, not a critic; be the solution, not the problem.

Goals of the first and second Trainings sessions

- Aspiring principals will be familiar with the concept of paradigm in the education.
- Aspiring principals will be aware of their own paradigm that leads their action to develop the teacher professionally.
- Aspiring principals will identify their principles to be effective in order to align the paradigm to those principles.

First Session of the training

| Time | What do I want you to know? | How am I going to do it? | Materials | Assignment |
|-------------|--|--|-----------|--|
| 8.30 – 9.00 | Presentation of the trainer and participants, rules of the training sessions and their importance to the teachers. | <p>Setting rules of the training session together with participants.</p> <p>The game: The trainer will ask for a group of 10 – 15 volunteers from participants. Other participants will observe and keep notes about three situations described in this activity. They are going to make a circle and to keep each other hand to hand. The hands should be to their back. The trainer will leave a message through the hand in one direction and the message will come to the other direction in the other hand of the trainer. There will be three situations:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The trainer will send to participants one, two, three or more messages through hands. Those messages will be send and will come to the other direction of the trainer. 2. The trainer will send one two, three or more messages to both direction. | Paper A4 | <p>Rules will come out from participants and all together they will sign to a paper where the rules will be written.</p> <p>Discussion in the big group</p> <p>What happened in the first situation, second and third? What were the reactions of the participants? What do you think about the reactions of the trainer? How could this be linked with the observation and feedback?</p> |

| | | | | |
|--------------|--|--|-----------------------------|--|
| | | 3. The trainer will not send any message. | | |
| 9.00 – 9.30 | The encouraging and inhibiting the factors of the observation and the following feedback | I am going to use a statement question: Consider and answer the following statement: "When I think that someone comes to observe my class I ..." When I think that I have to observe a lesson I.... Together with them I'll try to refine the encouraging and inhibiting the factors of the observation and the following feedback. I'll collect answers. In the end I'll summarize the encouraging and inhibiting factors on the right side of the board | Handout nr.1, Handout 2 | Consider and answer the following statement: "When I think that someone comes to observe my class I ..." When I think that I have to observe a lesson I.... |
| 9.30 – 10.05 | Paradigm based on Stephen Covey's mode The circle of concern and the circle of influence. | A presentation of paradigm and the circle of concern and influence and the relation with observation | Power point, handouts 3 – 4 | Participant will write down their circle of concern and influence by their own. Then they will discuss on their inputs. |

Second Session of the training

| Time | What do I want you to know? | How am I going to do it? | Materials | Assignment |
|------------------------|--|--|------------------------|---|
| 10.10 – 10.40 11.45 | Paradigm based on Stephen Covey's mode cont. What we see and How do we see it depends on paradigms | A presentation of paradigm and the relation with observation | Power point | |
| 10.40 – 11.20 | Understanding their own paradigm | The participants of the group of the directors will be divided in one group of 5 and two groups of 6. The group of aspirant principals will be divided in 6 groups of 5 persons. | Handouts 5 - 6 – 7 – 8 | They will think on below questions: |
| 11.20 – 11.45 | Understanding their own paradigm | The participants of the group of the directors will be divided in one group of 5 and two groups of 6. The group of aspirant principals will be divided in 6 groups of 5 persons. | Handouts 5 - 6 – 7 – 8 | The participants of the group of the directors will be divided in one group of 5 and two groups of 6. The group of aspirant principals will be divided in 6 groups of 5 persons. They will discuss in the big group |

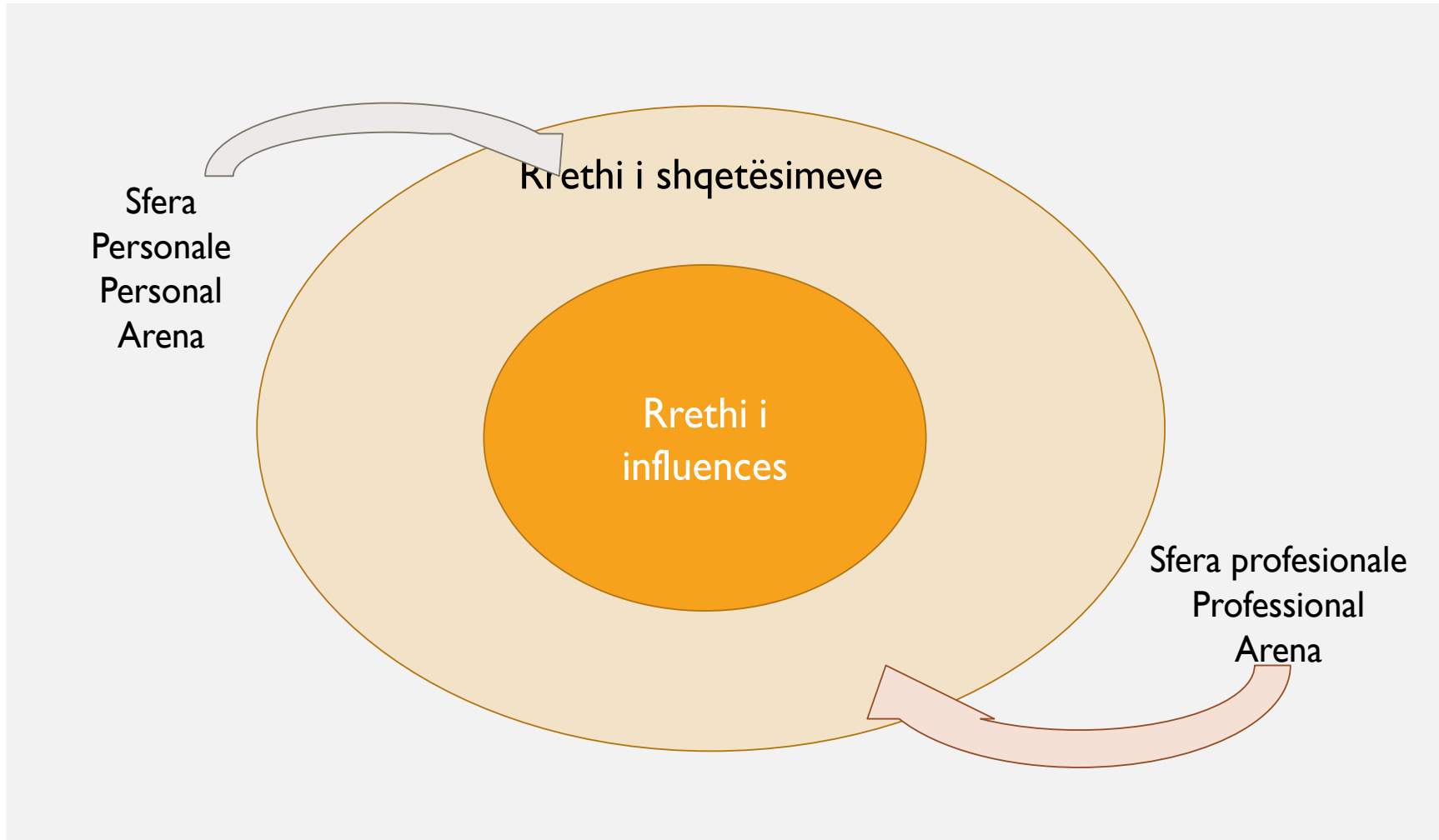
Fletë pune nr.1

"Kur mendoj se dikush vjen për të vëzhguar klasën time unë..."

Fletë pune nr.2

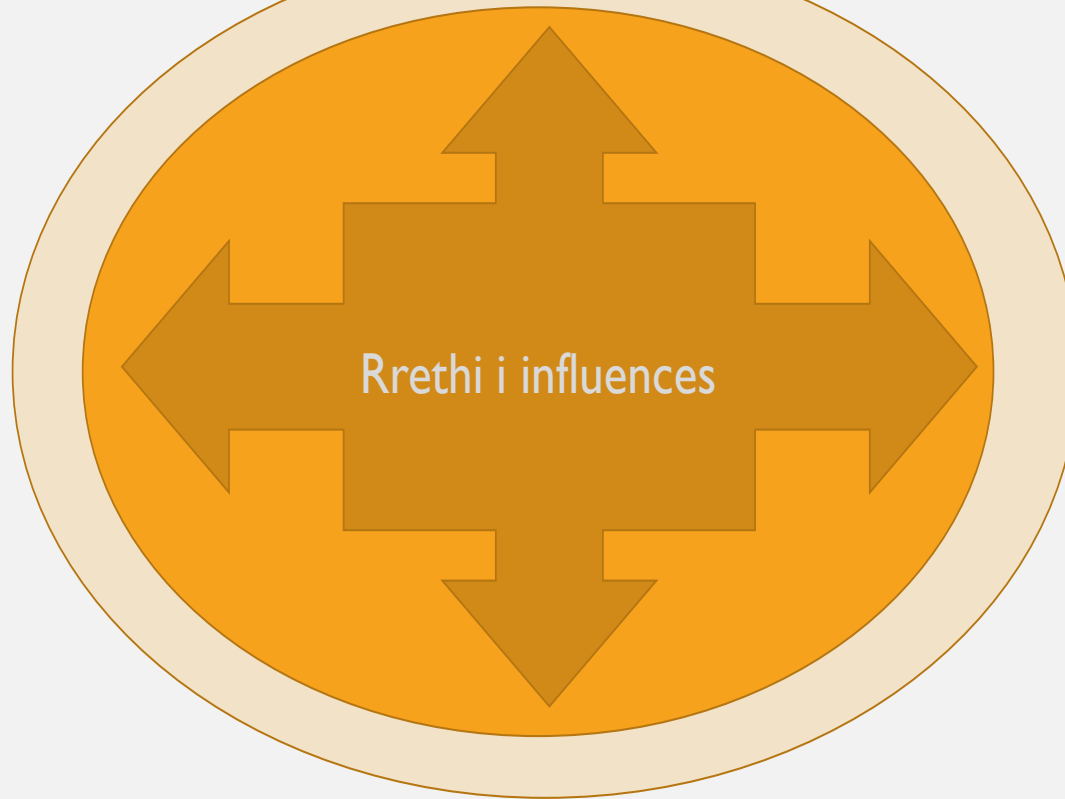
**“Kur planifikoj se duhet të
vëzhgoj një orë mësimore
unë....”**

Fletë Pune nr.3



Fletë Pune nr.4

Rrethi i
shqetësimeve/Çështjeve



Fletë Pune nr.5 (Rasti 1)

ALMA, një drejtoreshë e sapo emëruar e një shkollë të sapo ndërtuar, ishte e papërgatitur ndaj disa reagimeve të ashpra nga mësuesit që i ishin caktuar në varësi, të cilët ishin njerëz që nuk donin të ishin aty dhe që kishin një dëshirë për të debatuar. Ajo u ndje sikur kishte dështuar, dhe vuri në dyshim aftësitë e saj. Pavarësisht karakterit të saj të fortë, ajo i frikësohej shfaqjes së saj të dobët apo të pafuqishme përballë trupës pedagogjike apo mbikëqyrësve.

Pyetje për diskutim

Çfarë mendoni se ajo bëri në këtë situatë? Ajo ia doli me sukses apo dështoi?

Cilat ishin mendimet e dhe ndjesitë e saj?

Cili ishte këndvështrimi i saj lidhur me situatën?

Cila ishte paradigma e saj në rast se mendoni se ajo dështoi? Cila ishte paradigma e saj në rast se mendoni se ajo pati sukses?

Si do të vepronit ju?

Cila do ishte paradigma Juaj?

Fletë Pune nr.6 (Rasti 2)

Andi është drejtor i një shkolle në zonën e periferisë. Shumë prej nxënësve kanë probleme social ekonomike, probleme të cilat bëjnë që fëmijët të shfaqin probleme serioze në sjellje. Shkolla ka gjysmën e mësuesve me shumë përvojë dhe pjesën tjetër mësues të rinj me pak përvojë. Mësuesit e rinj janë punësuar nëpërmjet portalit të mësuesve. Duke qënë se shkolla ka shumë probleme dhe është në një zonë periferike nuk ishte ndër zgjedhjet e preferuara të mësuesve të rinj me rezultate larta dhe të renditur shumë më lart në bazë të pikëve në portal dhe ata që janë caktuar, pamvarësisht fitues nuk janë ata që Andi do të donte të kishte si mësues në shkollë ku ai drejton. Nën frymën e reformave të shpeshta në sistemin arsimor sipas tij problem nuk është shpeshtësia, por shpjegimi, informimi, instruksionet që u duhet t'i jepte dhe formën si duhet t'ia jepte mësuesve që një praktikë e re do të zbatohet në shkollë e tyre. Andi gjithashtu mendon në shumë raste, mësuesit priren të jenë disi të dyshimtë për iniciativat e reja. ... Një iniciativë ndonjëherë perceptohet si kritike ndaj asaj që kanë bërë mësuesit. Në mënyrë të drejtë ose të padrejtë, atyre u lind pyetja “se çfarë dinë dhe kush janë ata?” – kjo gjë lidhet në mënyrë të drejtpërdrejt me perceptimin e tyre lidhur me identitetin profesional ”.

Pyetje për diskutim

Si mund të veprojë Andi për ofruar një pamje të qartë dhe domethënëse për secilin person të stafit të tij?

Cilat janë paradigmat që e udhëheqin veprimet e tij?

Si do të vepronit Ju?

Fletë Pune nr.7 (Rasti 3)

Amanda është drejtoreshë e një shkolle private 9 vjeçare. Shumë prej nxënësve familjet e të cilëve investonin në shkollë për edukimin e tyre shfaqnin probleme në sjellje dhe emocionale. Gjatë vëzhgimit të një ore mësimore në një klasë të nëntë pati një zënkë mes dy djemve më çapkën të klasës. Mësuesja, e cila kishte mësim ishte e re. Mësuesja me sjelljen e saj reflektoi një paaftësi në menaxhimin e situatës.

Pyetje për diskutim

Si veproi Amanda në këtë rast?

Çfarë mund të bëjë ajo për t'i dhënë supportin e nevojshëm mësueses së re, e cila kishte problem me disiplinën e nxënësve dhe për tu kujdesur që mësimi të vazhdojë normalisht?

Cila është paradigmat e veprimeve të Amandës?

Si do të vepronit Ju?

Fletë Pune nr.8 (Rasti 4)

Ema është drejtoreshë e një shkolle gjimnazi për nxënës me vështirësi sociale dhe emocionale, të cilët gjithashtu kanë probleme me të kuptuarit dhe të shprehurit në gjuhën e tyre amtare. Një nga mësuesit e saj, Sandra, është jashtëzakonisht e suksesshme në ndihmën që u jep nxënësve lidhur me aspektin akademik, por ajo nuk merret dhe nuk i adreson nevojat sociale dhe emocionale të nxënësve. Ajo e vuri re këtë gjë edhe në vëzhgimet që ajo realizoi në klasën ku jep mësim Sandra. Disa prindër gjithashtu mendojnë se ajo është e ftohtë dhe e paqartë.

Pyetje për diskutim

Megjithë Ema realizoi disa biseda me Sandrën në lidhje me nevojat emocionale të fëmijëve, Sandra këmbëngul se nuk është roli i mësuesit për të "dashur" fëmijët. Jeni dakord?

A është arritja akademike më e rëndësishme sesa plotësimi i nevojave socio-emocionale të nxënësve?

Cila është paradigma e Emës?

Në këtë kuptim në rastet e prezantuara, armiku është mësuesi ynë që na tregon pjesë të vetvetes ku ne dështojmë për t'i parë apo kuptuar. Guximi për të duruar këtë gjendje të ndërmjetme për çështje ekzistenciale të drejtimit kërkon një tolerancë ndaj pasigurisë dhe paqartësisë, si vëmendje dhe disiplinë, cilësi të rëndësishme për çdo lloj pune drejtuese.

Procesi kërkon gatishmërinë për të komunikuar qartë dhe me ndershmëri; për të ndryshuari mendësinë e dikujt; për të paraqitur ide të shtrenjta, ndjenja dhe paragjykime për pyetjet e një grupi; për t'i besuar heshtjes; dhe për t'i besuar procesit. Pjesa më e madhe e suksesit të punës së pastërtisë varet përfundimisht nga pyetja e mprehtë e pyetjes së shenjtë, një proces që Joseph Campbell e përshkroi si "thirrje për zgjim".

Detyrimi më i madh i një drejtuesi është të angazhohet vazhdimisht në një proces reflektues për t'i dhënë kuptim drejtimit të e tij ose të saj, dhe t'i besojë ndikimit të këtij të fundit të tjerët dhe të shkolla. Ne kemi pasur fatin të takojmë shumë drejtues, besimi i të cilëve në integritetin dhe gjallërinë e drejtimit të tyre është pashmangshmërisht i ekuilibruar dhe formësuar nga gatishmëria e tyre për të qenë të cenueshëm - të jesh i hapur ndaj vetëdëshimeve, frikës dhe pyetjeve. Këto cilësi i ndihmojnë ata të qëndrojnë në shina.

Drejtimi i të tjerëve me përgjegjësi duhet të sjellë një kuptim të thellë të vetvetes. Zhvillimi i inteligjencës emocionale dhe marrëdhënies ndërpersonale do të thotë të pajtoheni me mënyrat e dikujt mbi marrëdhënien. Sfidë e jetës së një drejtuesi të denjë është të jetë gjithnjë i gjindshëm, pasionuar, dhe i përkushtuar me të gjitha frikërat dhe dëshirat e tij shoqëruese. Puna thelbësore mbështetet gjithmonë në vetëzbulim dhe ndërgjegjësim.

Rasti 7

Ky rast eksploron ekuilibrin delikatë që një drejtor shkolle duhet të bëjë ndërmjet mbështetjes së një mësuesi të ri dhe sigurimit që mësimi po ndodh në çdo klasë. Gjendja emocionale e mësuesit duhet të merret në konsideratë. Rasti ilustron ekuilibrin delikatë që shpesh ballafaqohen drejtuesit efektiv të shkollës.

This case explores the delicate balance a school director must strike between supporting a new teacher and ensuring that learning is occurring in every classroom. The emotional state of the teacher must be taken into consideration. The case illustrates the delicate balance often facing effective school leaders.

Rasti 8

Ky rast paraqet disa nga sfidat ndërnjerëzore të të qenurit drejtues i shkollës. Si e vlerësoni një mësues që arrin rezultate të larta në një aspekt të punës mësimore, por dështon në një fushë tjetër. Drejtori duhet të vlerësojë se cila është më e rëndësishme dhe si të ndryshojë sjelljen e një mësuesi.

This case presents some of the interpersonal challenges of being a school leader. How do you assess a teacher who achieves high results in one aspect of the teaching job, but fails in another area. The principal must assess which is more important and how to change a teacher's behavior.