

**SHKOLLA E DREJTORËVE
FAKULTETI I SHKENCAVE SOCIALE**

MODULI 1

**“ZHVILLIMI I VIZIONIT DHE I STRATEGJISË PËR PËRMIRËSIMIN E
SHKOLLËS DHE MENAXHIMIN E NDRYSHIMIT”**

Dr. Dorina RAPTI

Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar

Tiranë, 2019 - 2020

E-mail: dorina01rapti@gmail.com

Temat e Modulit

Zhvillimi i vizionit me focus përmirësimin e arsimit, mësimdhënies dhe të nxënësve

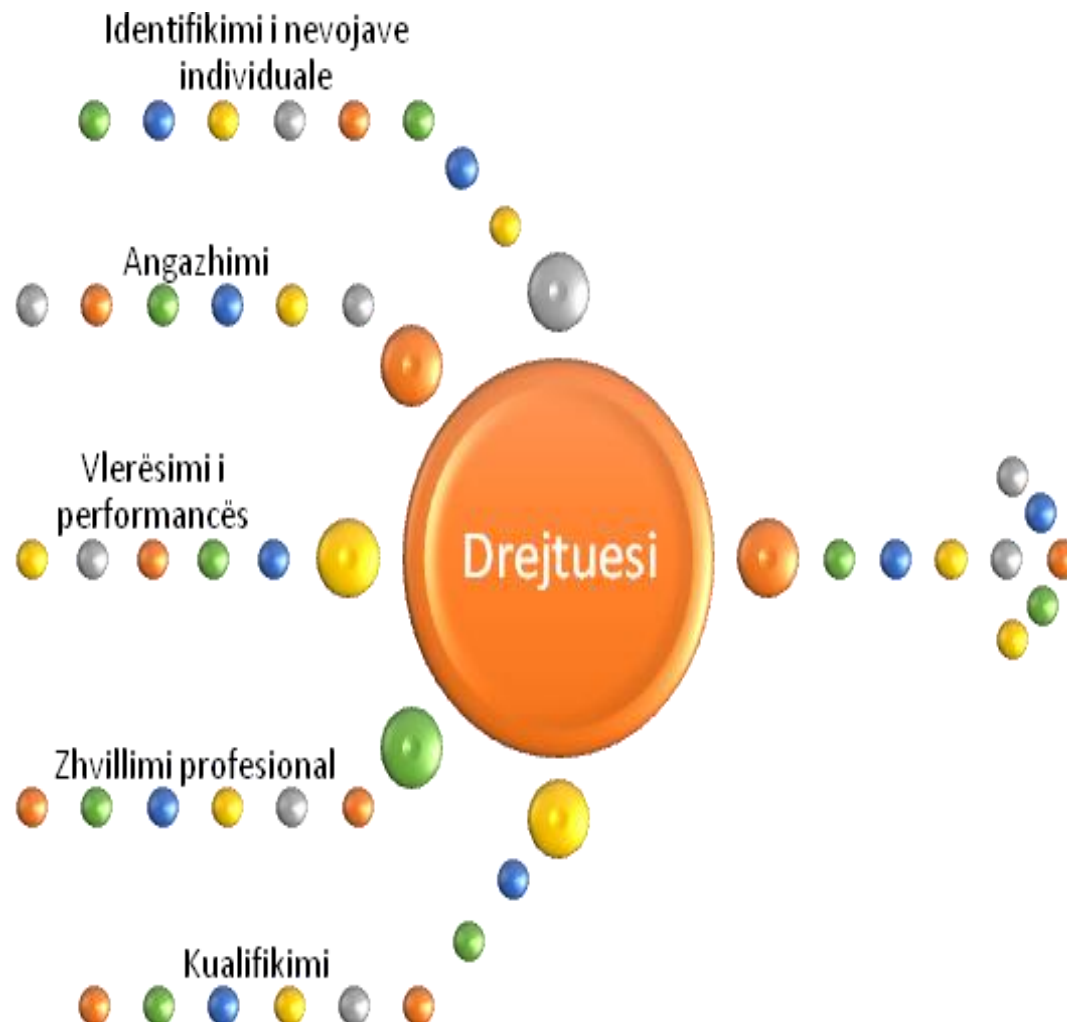
Hartimi i vizionit, identifikimi i nevojave, analiza e të dhënave, planifikimi dhe plotësimi i nevojave për Zhvillim Profesional të mësuesve

Performanca e mësuesit dhe drejtorit bazuar në standardet profesionale dhe zbatimin e dokumenteve kurrikulare

Krijimi i klimës bashkëpunuese dhe kultura e institucionit.



PËRSE VLEJNË STANDARDET E DREJTORIT



STANDARDET E DREJTORIT





Lidhja e modulit I me standardet e drejtorit

Zhvillimi i vizionit me focus përmirësimin e arsimit, mësimdhënies dhe të nxënit.

Nënseanca 1

Dimensioni 1A: Vizioni dhe ndërtimi i misionit

Nënseanca 2

Dimensioni 1C: Krijimi i kulturës së përmirësimit të vazhdueshëm nëpërmjet delegimit të drejtimit.

Hartimi i vizionit, identifikimi i nevojave, analiza e të dhënave, planifikimi dhe plotësimi i nevojave për Zhvillim Profesional të mësuesve.

Nënseanca 1

Dimensioni 2C: Krijimi i një mjedisi marrëdhëniesh dhe respekti të ndërsjellë në funksion të procesit të mësimdhënie – nxënies.

Nënseanca 2

Dimensioni 2D: Krijimi me cilësi të lartë i një kulture reflektimi për të nxënit, nëpërmjet drejtimit efektiv të mësuesve.

Lidhja e modulit I me standardet e drejtorit

Performanca e mësuesit dhe drejtorit bazuar në standardet profesionale dhe zbatimin e dokumenteve kurrikulare	Nënseanca 1	Dimensioni 1E: Sigurimi i cilësisë dhe rishikimi i strategjive.
	Nënseanca 2	Dimensioni 2F: Sigurimi i shanseve të barabarta për të nxënit e të gjithë fëmijëve në një shkollë të suksesshme.
	Nënseanca 1	Dimension 4C: Drejtimi i proceseve të hartimit dhe të zhvillimit të kurrikulës, duke u bazuar në pritshmëritë e Kornizës Kurrikulare të Arsimit Parauniversitar në Shqipëri.
	Nënseanca 2	Dimension 4C: Drejtimi i proceseve të hartimit dhe të zhvillimit të kurrikulës, duke u bazuar në pritshmëritë e Kornizës Kurrikulare të Arsimit Parauniversitar në Shqipëri.

Lidhja e modulit I me standardet e drejtorit

Krijimi i klimës bashkëpunuese dhe kultura e institucionit.

Nënseanca 1

Dimensioni 6B: Krijimi i klimës pozitive që mbështet bashkëpunimin dhe zhvillimin profesional.

Nënseanca 2

Dimensioni 6B: Krijimi i klimës pozitive që mbështet bashkëpunimin dhe zhvillimin profesional.

Dimensioni IA:
Vizioni dhe
ndërtimi i
misionit



Dimensioni IC:
Krijimi i kulturës së
përmirësimit të
vazhdueshëm
nëpërmjet delegimit
të drejtimit



Tema I : Zhvillimi i
vizionit me focus
përmirësimin e
arsimit,
mësimdhënies dhe
të nxënit.

Teoritë e drejtimit

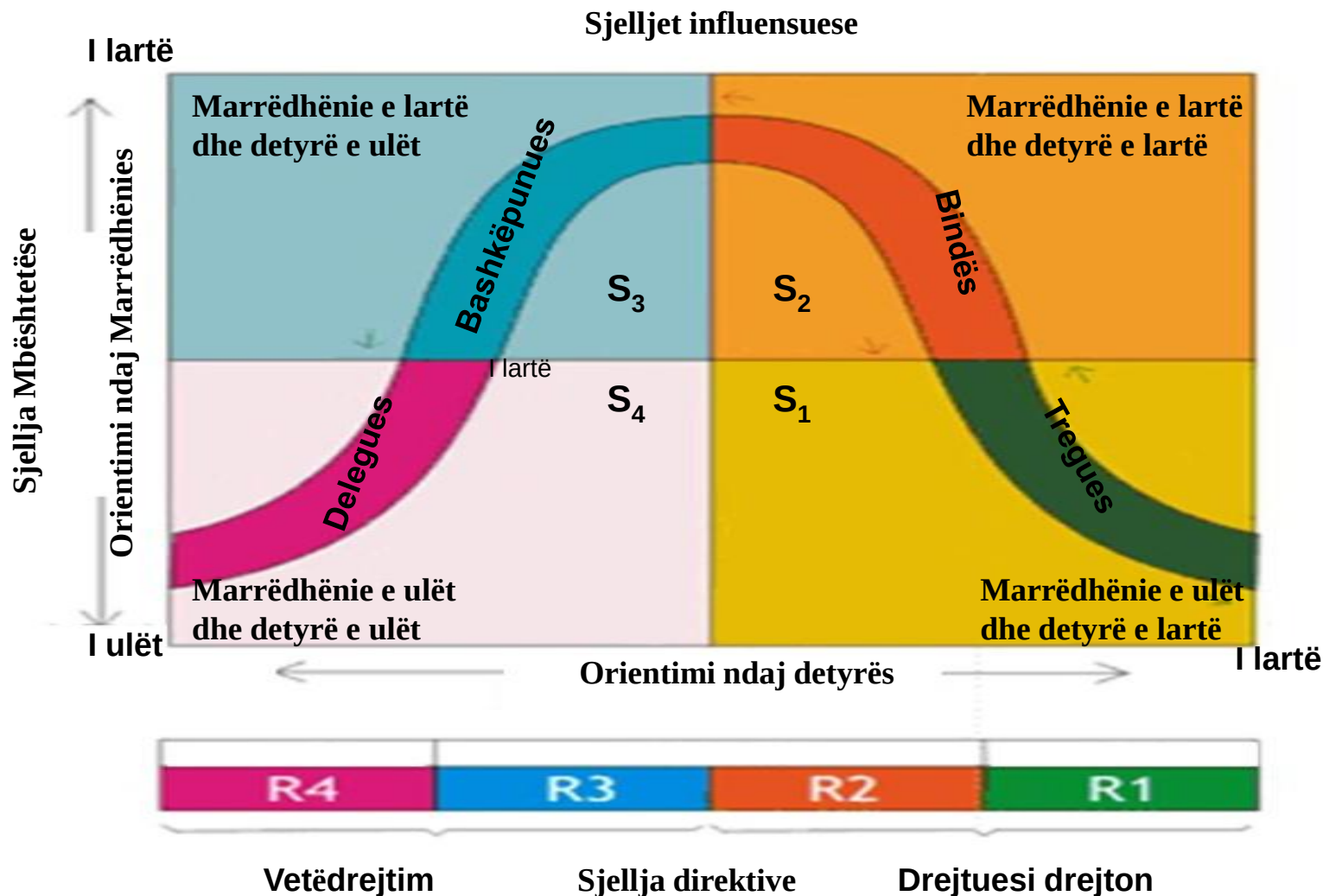
Grupi 1

- Teoria e njeriut “të madh” (1840)/ Teoria e personalitetit (1930-1940) (Aftësitë e njeriut)
- Teoria bazuar mbi sjelljen (1940-1950) (Sjellja më shumë se aftësitë)
- Teoria bazuar mbi sjelljen e rastit (1960) (Sjellja varet nga sjellja e rastit)

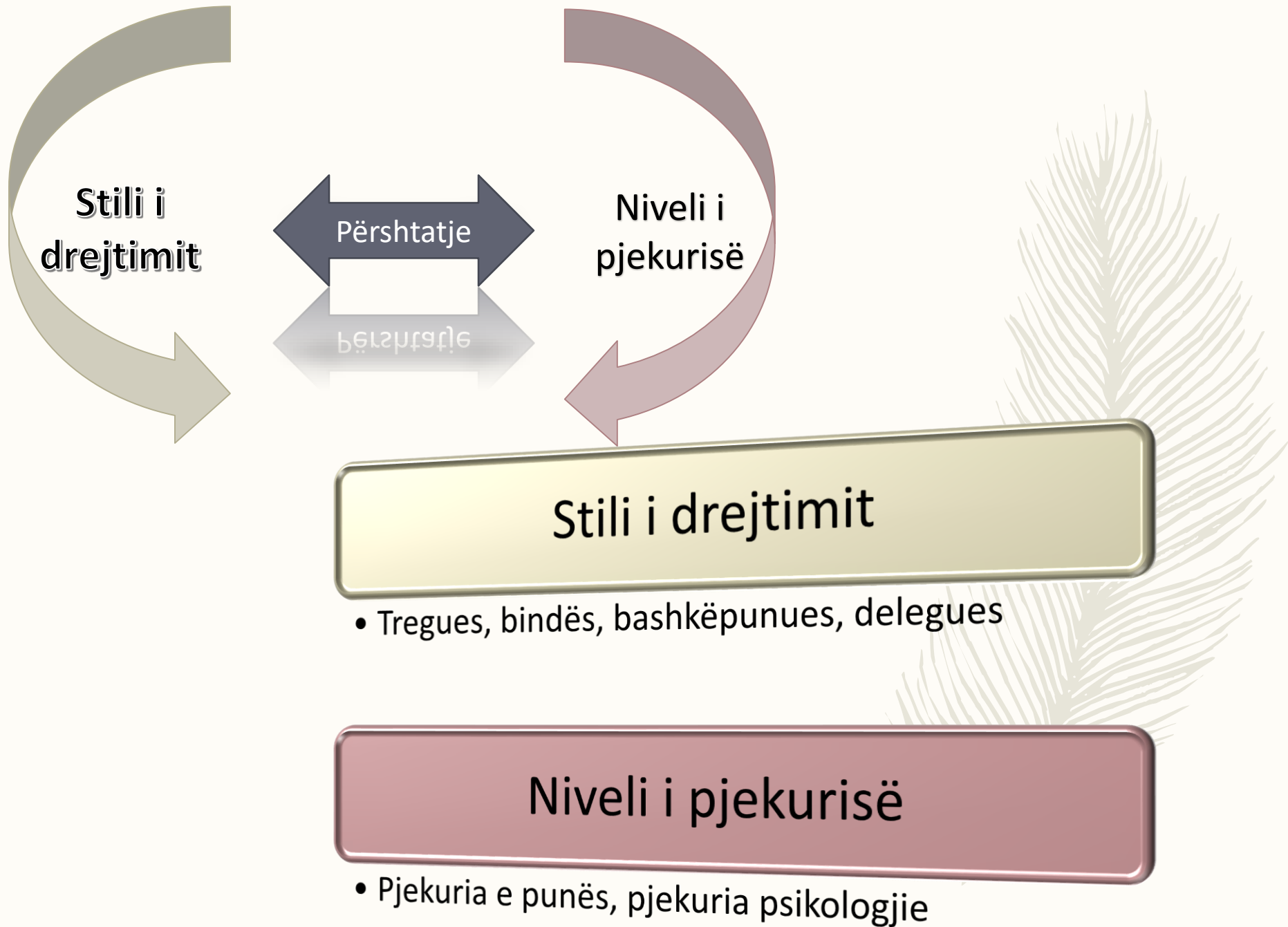
Grupi 2

- Teoria e drejtimit ndërveprues (1970) (Shpërblimi ose dënimi)
- Teoria e drejtimit transformues (1970) (Zhvillimi dhe transformimi i stafit)

Vitet 80' (reformuar në 2001)



Suksesi i stilit të drejtimit sipas Paul Hersey dhe Kan Blanchard përcaktohet nga aftësia e drejtuesit për të diagnostikuar nivelin e pjekurisë së mësuesve të tij. Nëse një drejtues ka aftësi të larta, ai duhet të kuptojë kur duhet të jetë i orientuar nga detyra dhe kur duhet të jetë i orientuar nga marrëdhëniet, në mënyrë që të përdorë stilin e duhur për të rritur performancën e shkollës.



Stili tregues

Pjekuri e ulët
në punë dhe
pjekuri e ulët
psikologjike

*paaftësi,
mungesë
gatishmërie
dhe pasiguri*

Stili bindës

Pjekuri e ulët
në punë dhe
pjekuri e lartë
psikologjike

*paaftësi, por
gatishmëri
dhe besim*

Stili bashkëpunues

Pjekuri e lartë
në punë dhe
pjekuri e ulët
psikologjike

*aftësi,
mosgatishmëri
dhe pasiguri*

Pjekuri e lartë
në punë edhe
pjekuri e lartë
psikologjike

*aftësi,
gatishmëri
dhe siguri*

Dimensioni 2C: Krijimi i
një mjedisi
marrëdhëniesh dhe
respekti të ndërsjellë
në funksion të procesit
të mësimdhënie –
nxënies



Dimensioni 2D: Krijimi me
cilësi të lartë i një kulture
reflektimi për të nxënit,
nëpërmjet drejtimit
efektiv të mësuesve.

Tema 2: Hartimi i
vizionit, identifikimi i
nevojave, analiza e të
dhënave, planifikimi
dhe plotësimi i
nevojave për Zhvillim
Profesional të
mësuesve



Faktorë kyç

Vlerësimi i vlerave të komunitetit të shkollës duhet të jenë një nga prioritetet e tij

Mësuesi duhet ta konceptojnë veten si nxënës, mësues, lider. Të nxësh do të thotë të jesh në gjendje të drejtosh. Të gjithë të rriturit mund të nxënë, të gjithë të rriturit mund të drejtojnë.

Kur kapaciteti i mësuesit rritet, lidershipi e lë atë të marrë përgjegjësi në drejtim të koncepteve, roleve, qëllimeve, përmbajtjes etj.



Faktorë kyç

- **Investimi te njëri – tjetri për të nxitur ndjenjat reciproke.** Drejtuesit duhet të angazhojnë mësuesit për të zgjidhur probleme të ndryshme në vend të direktivave të dhëna në çdo moment.
- **Pjesëmarrje me bazë të gjerë.** Struktura me bazë të gjerë përfshin skuadra, grupe studimi, komunitete dhe grupe kërkimore. Pa këto struktura, drejtimi nuk ka gjasa për sukses.
- **Nisur nga reformat lideri duhet të ketë një vizion të qartë për të përmirësuar cilësinë që ofron shkolla.** Kjo do të thotë që drejtori e merr shkollën nga “diku” dhe e çon në “diku më lart”.

Lider i shkollës

Drejtuesi përcaktohet si një individ që në pozicionin e tij si drejtues në shkollë me rolet dhe përgjegjësitë e tij ka në dorë suksesin ose dështimin e të gjithë institucionit

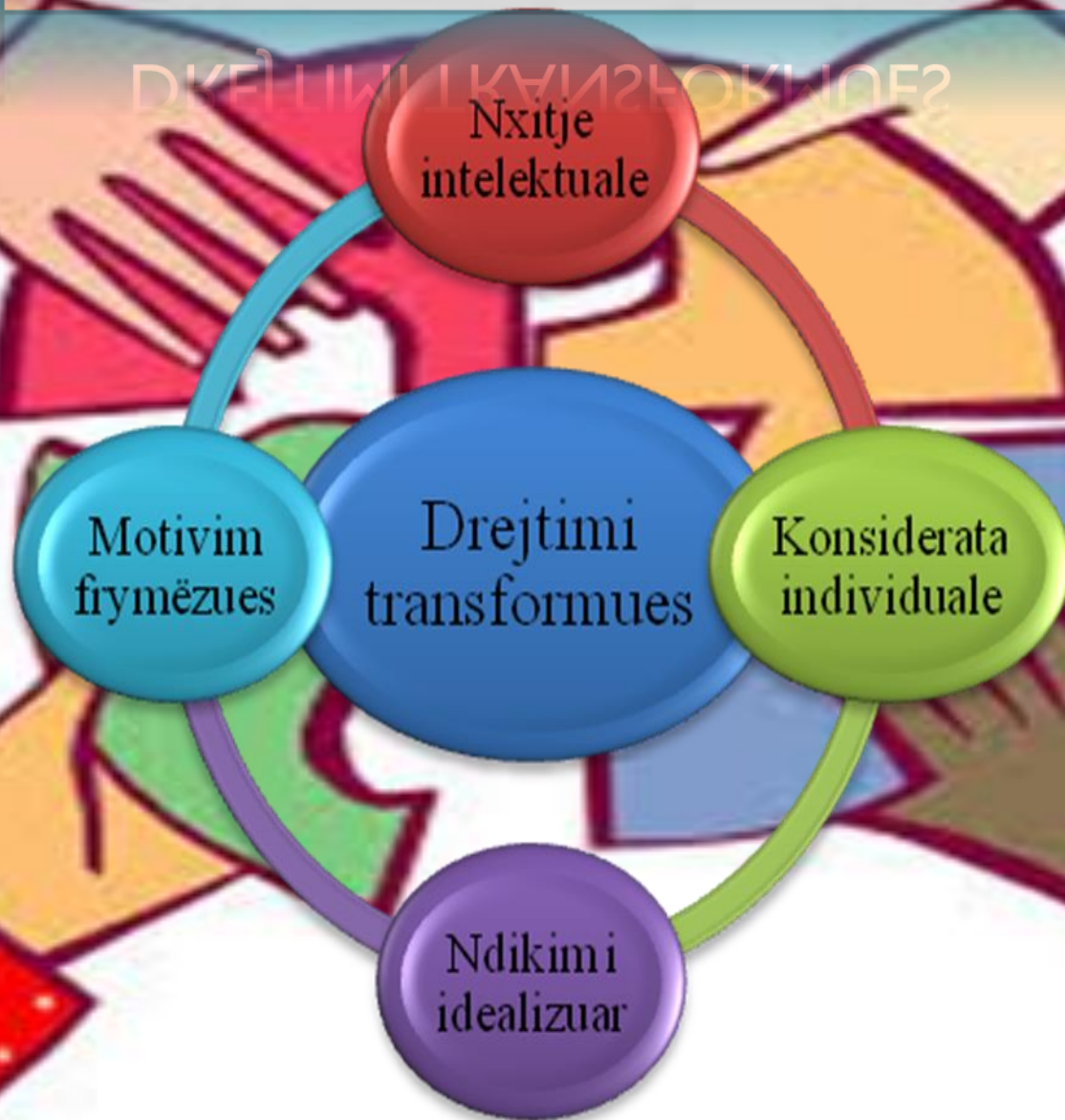
Zhvillimi profesional, motivimi i stafit dhe përmirësimi i cilësisë së mësimdhënies mbeten disa nga rolet më të rëndësishme të drejtuesit të shkollës.

Kërkesat për rritjen e nivelit të shkollave, përmirësimi i arritjeve të nxënësve dhe zbatimi i reformave kërkon më shumë një lider.

Mbajtja e një status quo nuk ishte më e pranueshme. Këto kërkesa u shoqëruan me kërkesë llogarie në nivel shkolle.

Koncepti i lidershipit u favorizua, sepse ajo përcillte dinamizmin dhe proaktivitetin.

DREJTIMI TRANSFORMUES



Puna në
grup

Motivimi

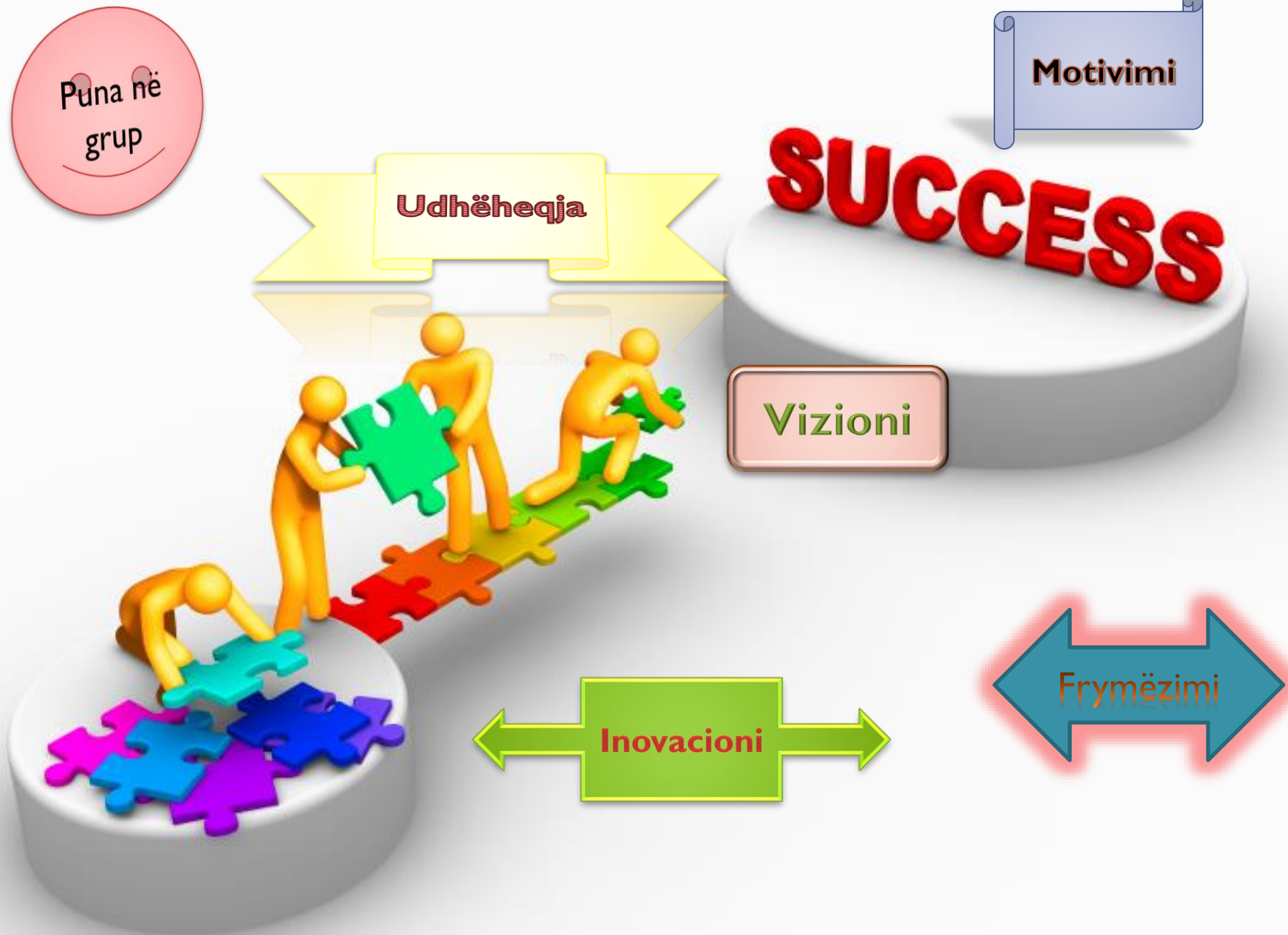
Udhëheqja

SUCCESS

Vizioni

Frymëzimi

Inovacioni



NGA EILEEN HORNG DHE SUSANNA LOEB

Shkollat që përmirësojnë arritjet e nxënësve kanë më shumë gjasa të kenë drejtorë shkollash që janë lider të mirë të shkollës në krahasim me shkollat me drejtorë që e kalojnë pjesën më të madhe të kohës së tyre duke vëzhguar klasat ose duke mentoruar në mënyrë të drejtpërdrejtë mësuesit.

Instructional Leadership

Drejtues bazuar në udhëzime

Studime të shumta në harkun kohor të tre dekadave të fundit lidhin drejtimin me cilësi të lartë me rezultatet pozitive të shkollave.

Pranimi i rëndësisë së drejtimit të shkollës ka shtuar vëmendjen në rekrutimin dhe përgatitjen e drejtuesve të shkollave.

Shumë programe të reja për përgatitjen dhe zhvillimin theksojnë rolin e drejtorëve si “drejtues të bazuar në udhëzime”.

Theksi mbi drejtimin e bazuar në udhëzime pati si shtysë kryesore lëvizjen për shkollat efikase e viteve '70-'80 dhe është rinovuar që atëherë për shkak të kërkesave në rritje që drejtuesit e shkollave duhet të mbajnë përgjegjësi për performancën e nxënësve (Hallinger 2005).

John Hattie, 2015 Drejtuesi instruksional:

kupton rëndësinë për t'u përqendruar në të nxënit dhe në ndikimin e mësimdhënies.

beson se detyra e tij kryesore është të përcaktojë ndikimin e gjithsecilit në shkollë për të nxënit e nxënësit.

beson se suksesi dhe dështimi i nxënësit në të nxënit lidhet me çfarë ata, si mësues apo drejtues, bënë apo nuk bënë. Ata e shohin veten si agentë të ndryshimit.

kupton rëndësinë e dialogut dhe të të dëgjuarit të mendimeve të nxënësve dhe mësuesve

vendos qëllime sfiduese për veten dhe mësuesit që të rrisin rezultatet e nxënësve.

sheh vlerësimin si një reagim nga ndikimi i tyre.

mirëkupton gabimet, ndan mësimet e nxjerra nga gabimet e tij dhe krijon një mjedis ku mësuesit dhe nxënësit mund të mësojnë nga gabimet e tyre pa u vënë në siklet

Dimensioni 1E:
Sigurimi i
cilësisë dhe
rishikimi i
strategjive.



Dimensioni 2F:
Sigurimi i shanseve
të barabarta për
të nxënësit e të
gjithë fëmijëve në
një shkollë të
suksesshme.



Tema 3: Performanca
e mësuesit dhe
drejtorit bazuar në
standardet
profesionale dhe
zbatimin e
dokumenteve
kurrikulare



Dimension 4C:
Drejtimi i
proceseve të
hartimit dhe të
zhvillimit të
kurrikulës.

Menaxhimi menaxhon kompleksitetin Drejtimi drejton ndryshimin nëpërmjet: nëpërmjet:

– planifikimit dhe buxhetimit;	– vendosjes së një vizioni;
– organizimit dhe zbatimit të organikës;	– marrëdhënies me njerëzit;
– kontrollit dhe zgjidhjes së problemeve;	– motivimit dhe frymëzimit;
– parashikimeve, rregullave dhe qëndrueshmërisë.	– zhvillimeve të dobishme.

Mirëmbajtja e një modeli aktual	Ndryshime dhe përmirësimeve të vazhdueshme
--	---

Menaxherët janë njerëzit që bëjnë i gjërat mirë, ndërsa Drejtuesit janë njerëz që bëjnë gjënë e duhur.

(Managers are people who do things right and leaders are people who do the right thing)

Si veproni për të
hartuar vizionin
në shkollën tuaj?

Çfarë do të bëni
nëse anëtarët e
grupit e kanë
humbur motivimin
dhe janë të
vetëkënaqur?

Paketë për diskutim në grup

Si do të veproni
nëse mësuesit janë
“armiqësorë” ose
indiferentë, kur ju
kërkoni të jeni
miqësorë?

Si do t'i prezantoni
ndryshimet në
shkollë?

Si do të veproni me
anëtarë të grupeve të
punës, të cilët nuk
janë në gjendje të
kryejnë një detyrë të
veçantë?



Shembull

Drejtoria e kurrikulës dhe kualifikimit

◦ **Vizioni i DKK**

- Vizioni i DKK është të hartojë kurrikul që zhvillon te nxënësit kompetencat e të nxënës gjatë gjithë jetës si dhe të fuqizojë zhvillimin profesional të mësuesve për zbatimin e kurrikulës, duke mbështetur, inkurajuar dhe motivuar mësuesit për të rritur standardet profesionale, për të krijuar një klimë që lehtëson mësimdhënien – nxënien dhe duke i bërë nxënësit të jenë efektiv e të suksesshëm në të nxënë.

◦ **Misioni i DKK**

- Misioni i DKK është që nëpërmjet punës kërkimore dhe hartimit në fushën e kurrikulës si dhe zhvillimit profesional të mësuesve të përmirësojë punën e mësuesve dhe stafeve drejtuese përmes përvojave të përshtatshme të mësimdhënies dhe nxënies, mbështetjes profesionale, gjithëpërfshirjes, kujdesit, frymëzimit, të cilat prevalojnë direkt në zhvillimin e kompetencave lëndore dhe kompetencave kyçe.

◦ **Vlerat drejtuese të DKK**

- DKK udhëhiqet nga këto vlera drejtuese:
- Ndërmerr iniciativa dhe propozon përmirësime në politikat e fushës së kurrikulës dhe sistemit të zhvillimit profesional të punonjësve arsimorë, të cilat ndikojnë drejt për drejt në përmirësimin e cilësisë së mësimdhënies në shkollë.
- Mbështet dhe zhvillon profesionalisht stafet e njësive arsimore vendore dhe të institucioneve arsimore në zbatimin e politikave dhe standardeve bashkëkohore për përmirësimin e cilësisë në shkollë.
- Mësuesit janë bartësit kryesorë të të gjitha ndryshimeve dhe gjithçka varet nga formimi dhe motivimi i tyre.



Shkolla e mesme
.... do të jetë një
shkollë e njohur
për arritjet e saj
akademike që i
siguron nxënësve
arsim të barabarë
për të gjithë, duke i
bërë konkurues në
një shoqëri globale.

Vizioni i shkollës së
mesme është të
mësojë, të
frymëzojë, të
transformojë dhe
të edukojë
nxënësit me
rigorozitet, respekt
dhe ndërveprim.

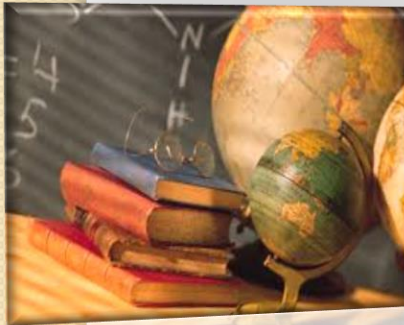
Aftësitë e mësuesit

- Përgatitja shkencore e lëndës
- Planifikimi dhe përgatitja
- Metodologjia e përdorur
- Menaxhimi i klasës
- Vlerësimi i nxënësve dhe diversiteti i tyre
- Komunikimi me nxënësit, kolegët, eprorët, komunitetin
- Puna në grup
- Zhvillimi profesional dhe përditësimi
- Etika profesionale
- Inovativ dhe krijues

Vlerësimi



Të nxënit dhe
mësimdhënia



Kurrikula

Gjerësi, progres, thellësi,
sfidë, koherencë
përshtashmëri
personalizëm dhe
zgjedhje

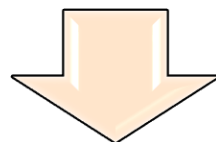
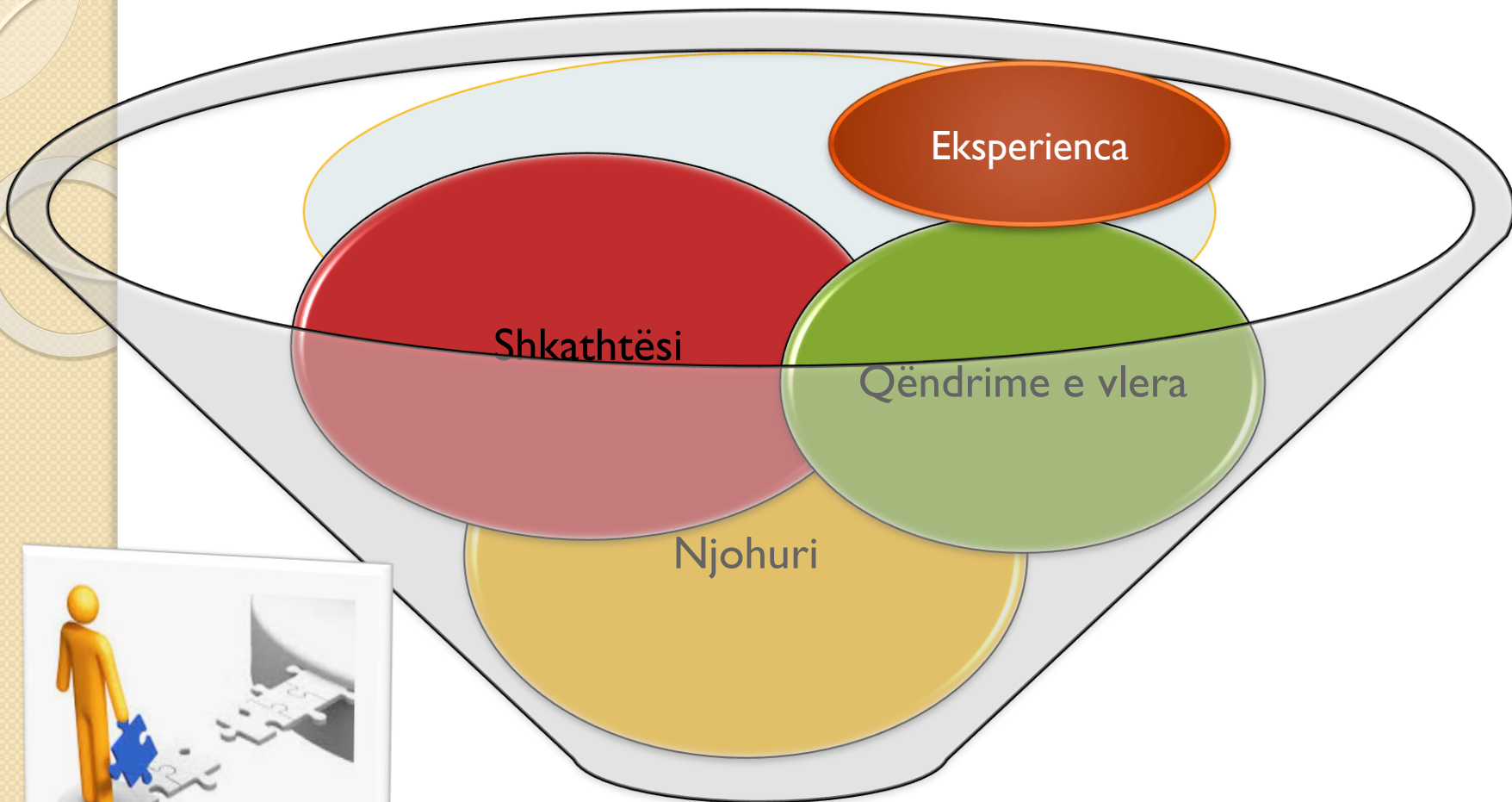


Vlerësimi

Kurrikula me kompetenca



- Kornizë kurrikulare
- Plan mësimor bazuar në fusha të nxëni
- Kurrikula bërhamë (standard permbajtje)
- Programi i fushës/lëndës per vit shkollor
- Programi bazohet në situata të nxëni, kompetenca dhe tematika
- Programi bazohet në njohuri, aftësi dhe qëndrime
- Module kurrikulare
- Planifikimi I kurrikulës
- Nivelet e arritjes të të nxënit
- Udhëzues kurrikularë



Kompetenca

Harmonizimi i Njohurive + Shkathtësive +
Qëndrimeve/vlera

Çfarë ndodh në mësimdhënien aktuale përkundrejt mësimdhënies me bazë kompetencat

Mësimdhënia aktuale	Mësimdhënia me bazë kompetencat
Fokusohet në njohuritë bazë	Zhvillon kompetenca
Respektohet në mënyrë rigoroze programi mësimor	Ndjek nevojat dhe interesat e nxënësve
Përdoren vetëm tekstet e nxënësit dhe fletore pune	Burime fillestare / materiale manipulative
Mësuesit japin – nxënësit marrin	Mësimi është ndërveprues – Mësuesit lehtësojnë, nxënësit ndërtojnë mbi atë që dinë
Mësuesi jep direktiva – rol autoritar	Mësuesi bashkëvepron – negocion me nxënësit
Vlerësimi kryesisht me anë të testimit – përgjigjet e sakta	Vlerësimi më anë të punëve të nxënësve, vëzhgimeve, pikëpamjeve, testeve. Procesi është po aq i rëndësishëm sa produkti.
Njohuritë janë inerte (të ngurta)	Njohuritë janë dinamike – ndryshojnë me përvojat
Nxënësit punojnë individualisht.	Nxënësit punojnë në grupe.

VLERËSIMI I NXËNËSVE

Situata që mund të kenë ndodhur në shkollë me vlerësimin e nxënësit.

Si duhet të zbatohet vlerësimi i nxënësit në shkollë?

Mësuesi mban edhe evidencë edhe fletore personale.

Fletorja personale dhe evidenca janë i njëjti dokument, pra mësuesi mban vetëm një dokument për të mbajtur shënime për vlerësimin e vazhduar të nxënësve “Fletore personale(evidencë)”.

Mësuesit orientohen drejt “regjistrin personal” të botuar nga shtëpitë ndryshme botuese.

Fletoren personale (evidencën) mësuesi e formaton në një mënyrë të përshtatshme për të, por duke ruajtur logjikën e vlerësimit për të nxënë.

Në evidencë janë vendosur nota në mënyrë të vazhduar. Me vlerësim nënkuptohet vetëm nota.

Përgjigjet me gojë ose me shkrim, punët në grup, punët individuale, diskutimet e mësuesit me nxënësit, vetëvlerësimin e nxënësit, vlerësimin e nxënësit nga nxënësi, pjesëmarrjen në aktivitete dhe në diskutimet në klasë, detyrat shtëpisë apo të klasës etj., vlerësohen me simbole.

Nota në fletoren personale (evidencë) mund të vendoset vetëm në raste specifike, siç janë testet e

Mësuesve u kërkohet që në komentin e vlerësimit të vazhduar të vendosin fjali të gjata, ku shpjegohet niveli i arritjes së nxënësit.	Mësuesi është i lirë t'i mbajë shënimet në fletoren e tij personale (evidencë) duke vendosur simbolet, që ai gjykon si të përshtatshme, të shoqëruara me nivelin e arritjes të kompetencave lëndore (p.sh., N₃ ose N₄). Per te lehtesuar punen e mesuesit NUK eshte I domosdshem shkrimi I komenteve.
Nota e vlerësimit të vazhduar gjykohet si mesatare e notave që mësuesi kishte vënë në evidencë.	Nota e vlerësimit të vazhduar që vendoset në regjistër në pjesën e fundit të periudhës, duhet të jetë rezultante progresive (ose regresive) e vlerësimeve që mësuesi ka mbajtur në fletoren e tij personale.
Fletorja personale monitorohet dhe dorëzohet në fund të periudhës.	Fletorja personale (evidenca) është objekt monitorimi, por nuk duhet dorëzuar në përfundim të periudhës. Mësuesi mban përgjegjësi për fletoren personale dhe duhet të argumentojë notën e vlerësimit të vazhduar të vendosur në regjistër. Mësuesi ruan fletoren personale (evidencën) deri në fund të vitit shkollor.

Portofoli ngarkohet dhe vlerësohet për shumë detyra, duke përfshirë në vlerësim edhe instrumentet e vetëvlerësimeve të nxënësve apo vlerësim të nxënësit nga nxënësi apo edhe vlerësime të prindërve.	Për një periudhë, portofoli duhet të vlerësohet vetëm:  për projektin ose një fazë e tij, e cila është pjesë e detyruar e portofolit për çdo periudhë;  për 1 -2 detyra krijuese, zbatuese, hulumtuese etj. (P.sh.,në lëndët me 1-2 orë në javë portofoli mund të përmbajë një detyrë hulumtuese dhe projektin ose një fazë të projektit lëndor, ndërsa nëlëndët me më shumë se 2 orë mund të përmbajë 2 detyra hulumtuese dhe projektin ose një fazë të projektit lëndor.
Mësuesit i kërkojnë një sërë evidencash për kriteret e vlerësimit të portofolit.	Mësuesi ka përgjegjësi për vlerësimin e portofolit duke argumentuar notën, bazuar në kriteret e vlerësimit të hartuara prej tij dhe informon nxënësit për pikëzimin e detyrave.Instrumentet që mësuesi harton për kriteret e vlerësimit të portofolit nuk janë objekt monitorimi.
Vlerësimi i portofolit planifikohet në ditët e fundit të periudhës duke mbingarkuar nxënësit.	Vlerësimi i portofolit jodomosdoshmërisht bëhet në fund të periudhës. Në momentin që mësuesi ka përfunduar me vlerësimin e detyrave të portofolit apo të një faze të projektit,

Testi/detyra përmbledhëse planifikohet ditët e fundit të periudhës duke i mbingarkuar nxënësit.	Testi/detyra përmbledhëse planifikohet nga mësuesi, kur përmbillet një grup rezultatesh të nxëni dhe mësuesi është i lirë ta vendosë vetë se kur do ta zhvillojë atë. Në momentin që mësuesi vlerëson testet/detyrat përmbledhëse, i vendos notat në regjistër.
Drejtuesit e shkollave orientojnë mësuesit drejt testeve përmbledhëse për të gjitha lëndët.	Mësuesi ka lirinë të përcaktojë vetë nëse do të zhvillojë test apo detyrë përmbledhëse sipas specifikave të lëndës.
Informacioni për prindin fokusohet te nota.	Gjatë periudhës informacioni për prindin fokusohet të progresi i nxënësit dhe përmirësimi i rezultateve. Në përfundim të periudhës raportohen notat që nxënësi ka marrë në periudhën përkatëse.
Në dëftesë shënohen përshkrimet e notës.	Në dëftesë dhe regjistër do të shënohen vetëm “Vlerësimi i kompetencave” që lidhet me formimin tërësor të nxënësve për kompetencat kyç dhe lëndore.

Planifikimi i vjetor i kurrikulës

Tematikat	Shpërndarja e përmbajtjes së lëndës		
Këtu vendosen orët e planifikuara për secilën tematikë për klasën e X, të marra nga programi i lëndës	Shtator – Dhjetor Orët Në këtë kollonë vendoset përmbajtja e lëndës që do të zhvillohet në këtë periudhë për secilën tematikë (përfshirë projektet kurrikulare etj.)	Janar – Mars Orët Në këtë kollonë vendoset përmbajtja e lëndës që do të zhvillohet në këtë periudhë për secilën tematikë	Prill – Qershor Orët..... Në këtë kollonë vendoset përmbajtja e lëndës që do të zhvillohet në këtë periudhë për secilën tematikë

Planifikimi 3- mujor i kurrikulës

Rezultatet e të nxënit sipas kompetencave kyçe

.....

Këtu vendosen rezultatet e të nxënit sipas kompetencave kyçe, të cilat do të arrihen nga nxënësi nëpërmjet zhvillimit të këtyre temave mësimore

Rezultatet e të nxënit sipas kompetencave të fushës/lëndës

.....

Këtu vendosen rezultatet e të nxënit sipas kompetencave të fushës/lëndës, të cilat do të arrihen nga nxënësi në këtë tremujor

Nr.	Tematika (orë)	Temat mësimore	Situate e parashikuar të të nxënit	Metodologjia dhe veprimtaritë e nxënësve	Vlerësimi	Burimet
1.		<i>Këtu vendosen temat mësimore për çdo orë mësimi</i>	<i>Këtu vendosen situata të nxënësi që mësuesi parashikon të realizojë gjatë një ose disa temave mësimore)</i>	<i>Këtu vendoset metodologjia e mësimdhënies që do të përdoret gjatë zhvillimit të këtyre temave (jo për çdo orë mësimore)</i>	<i>Këtu vendoset teknikat e vlerësimit të arritjeve të nxënësit (jo për çdo orë mësimore)</i>	<i>Këtu vendosen burimet që përdor mësuesi dhe nxënësi për arritjen e rezultateve të nxënies. (jo për çdo orë mësimore)</i>

Planifikimi ditor i kurrikulës

Fusha:	Lënda:	Shkalla:	Klasa:
Tema mësimore:		Situata e të nxënit:	
Rezultatet e të nxënit të kompetencave të fushës/lëndës sipas temës mësimore:		Fjalët kyçe:	
Burimet:		Lidhja me fushat e tjera ose me temat ndërkurrikulare:	
Metodologjia dhe veprimtaritë e nxënësve			
Organizimi i orës së mësimi, i cili mund të përmbajë: lidhjen e temës me njohuritë e mëparshme të nxënësve; ndërtimin e njohurive të reja; prezantimi dhe demonstrimi i rezultateve të arritura etj.			
Vlerësimi:			
Nivelet e arritjes për rezultatet e të nxënit			
Detyrat dhe puna e pavarur:			
Detyrat dhe puna e pavaruar të planifikohen në mënyrë të tillë që të mos rrisin ngarkesën e nxënësit. Mundësisht sipas rastit të jenë të integruara brenda fushës apo ndërmjet fushave.			

- Planifikimi i qartë dhe i detajuar për çdo veprimtari të orës së mësimi.

- Njohje e mirë e lëndës.

-Metoda interaktive dhe nxitje e mendimit kritik dhe krijues duke nxitur iniciativën.

- Mundësi vlerësimi të barabartë dhe të argumentuar

- Arritjet e nxënësve përputhen me RN e orës së mësimi

- Menaxhon mirë klasën dhe komunikon mirë me nxënësit

- Zotëron një e të mirë profesio

- Përdor mirë m e nevojshme p orën e mësimi Duke njohur diversitetin e nxënësve, jep de me nivele

Nëse vlerwsimi I performances nuk është i suksesshëm



- Analiza kryhet në mënyrë private
- Duhet parashtruar pyetje me kujdes
- Duhet të dëgjojmë me vëmendje mësuesin
- Dëshmoni se e vlerësoni mendimin e mësuesit
- Zgjidhni vendin e duhur ndërmjet kritikës dhe lëvdatës, pasi mësuesi nuk është përgatitur të dëgjojë sasi të mëdha të kritikave
- Përcaktoni pasojat e indikatorëve të vlerësuar dobët

Si nuk duhet të kryhet
biseda

Si nuk duhet të kryhet

Shpejt e
shpejt

Pa
përgatitje

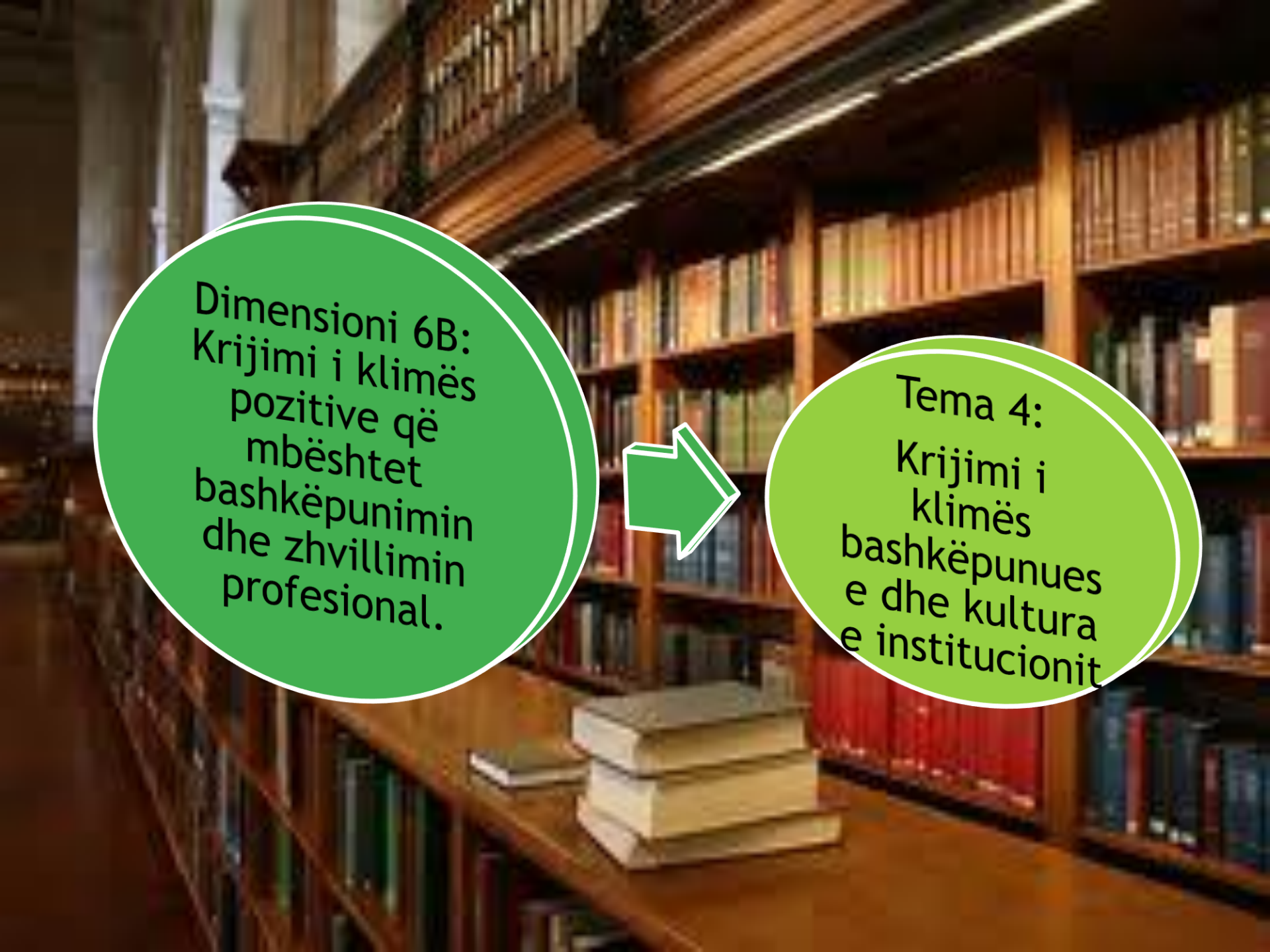
Pa
strukture

Me
nervozizëm

Pa vendin e
përshtatshëm

Lidership - Këshilla

- ▶ Fuqia nuk qëndron te forca, por te mënyra si e përdor atë.
- ▶ Nëse ju doni të dini se çfarë objektiva duhet të keni, pyesni rreth jush. Njerëzit do t'ua thonë.
- ▶ Mos e provoni thellësinë e ujit me të dy këmbët.
- ▶ Nëse kërkon një përgjigje llogjike, kërkojeni në vullkan.
- ▶ Entuziazmi nuk e zëvendëson planifikimin.
- ▶ Kurrë mos thuaj gjithçka që kuptove.
- ▶ Sekret i të qenit bashkëpunues është të kuptosh qëllimet e të tjerëve.
- ▶ Risku juaj më i madh është të nënvlerësoni potencialin që keni.
- ▶ Puna e të gjithëve është puna e askujt.
- ▶ Nuk ka njerëz të pasuksesshëm, por vetëm zgjidhje të pasuksesshme



Dimensioni 6B:
Krijimi i klimës
pozitive që
mbështet
bashkëpunimin
dhe zhvillimin
profesional.



Tema 4:
Krijimi i
klimës
bashkëpunues
e dhe kultura
e institucionit

PARADIGMA

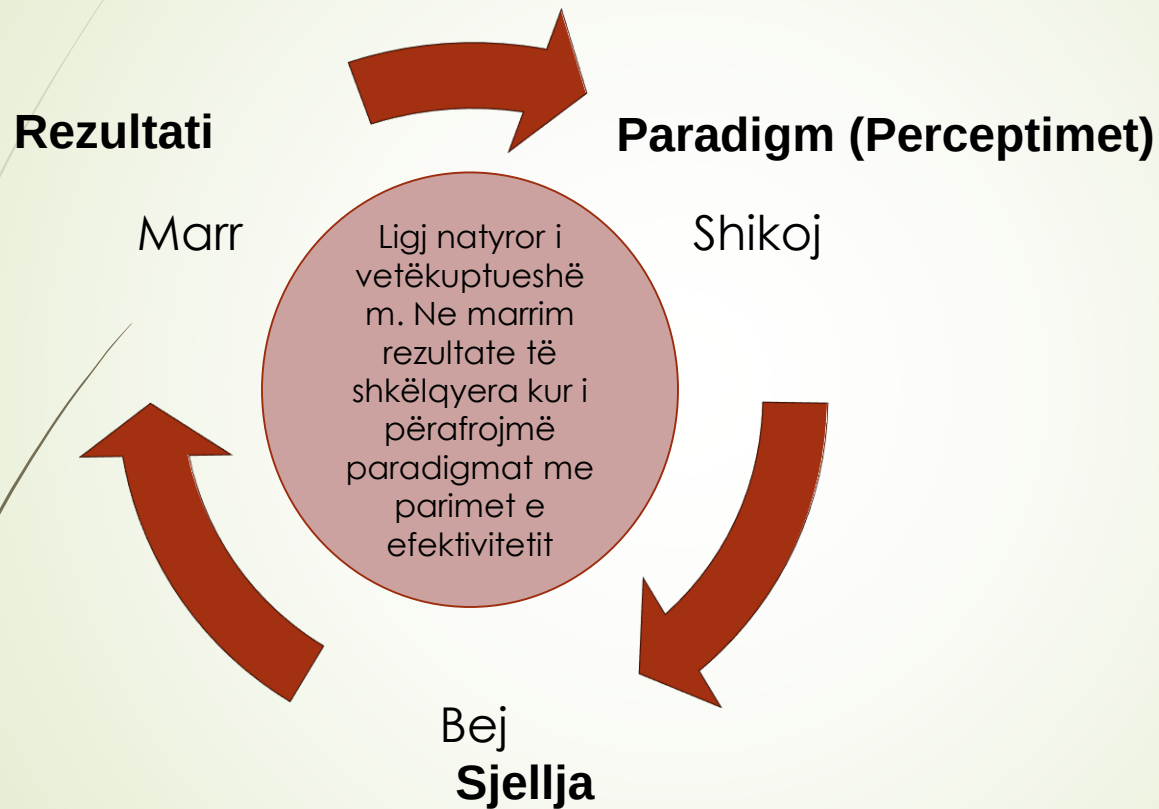
- Paradigma është tregimi që i themi vetes (harta që krijojmë vetë). Kjo hartë formon pamjen tonë të realitetit dhe na motivon të veprojmë në një mënyrë të caktuar.

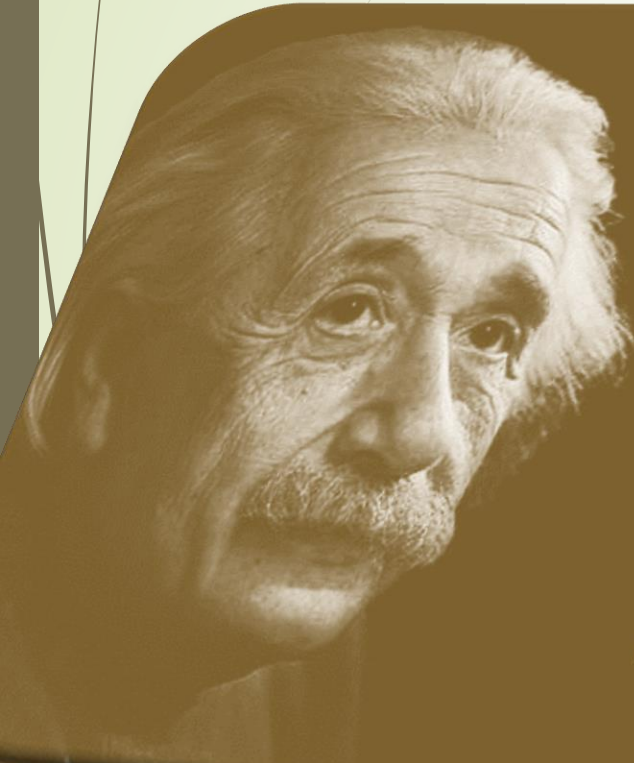
ÇFARË SHIKONI NË TË VËRTETË NË
KËTË FOTO?



MODELI I STEPHEN COVEY

SHIKOJ – BEJ- MARR





**WE CAN'T SOLVE PROBLEMS
BY USING THE SAME KIND OF
THINKING WE USED WHEN
WE CREATED THEM.**

ALBERT EINSTEIN
MOTIVATIONAL-INSPIRATIONAL-WORLD.BLOGSPOT.COM

@InspiringThinker

Cila nga proceset ka impaktin më të madh në arritjen e nxënësve?

Sigurimi i një ambienti të rregullt dhe mbështetës

Përdorimi i burimeve strategjike

Vendosja e qëllimeve dhe pritshmërive

Planifikimi, koordinimi dhe vlerësimi i mësimdhënies dhe kurrikulës

Promovimi, pjesëmarrja në mësimin dhe zhvillimi i mësuesve

Impakti në arritjen e nxënësve

Sigurimi i një ambienti të rregullt dhe mbështetës (effect size = 0.27)

Përdorimi i burimeve strategjike (effect size 0.31)

Vendosja e qëllimeve dhe pritshmërive (effect sizes of 0.42)

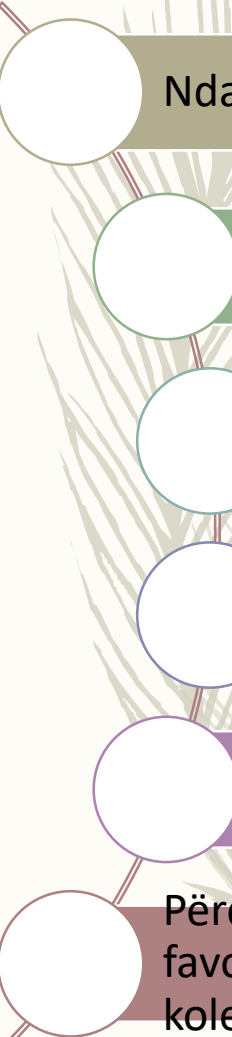
Planifikimi, koordinimi dhe vlerësimi i mësimdhënies dhe kurrikulës (effect size = 0.42)

Promovimi, pjesëmarrja në mësimin dhe zhvillimi i mësuesve (effect size = 0.84)



Efektet e Leadership ne shkollë – Kushtet organizative të modifikueshme

Leithöod et al., 2004



Ndan qëllime të përbashkëta

Aftëson strukturat shkollore (p.sh., përdor kohën mësimore dhe stafin në mënyrë efektive dhe kufizon ndikime të jashtme)

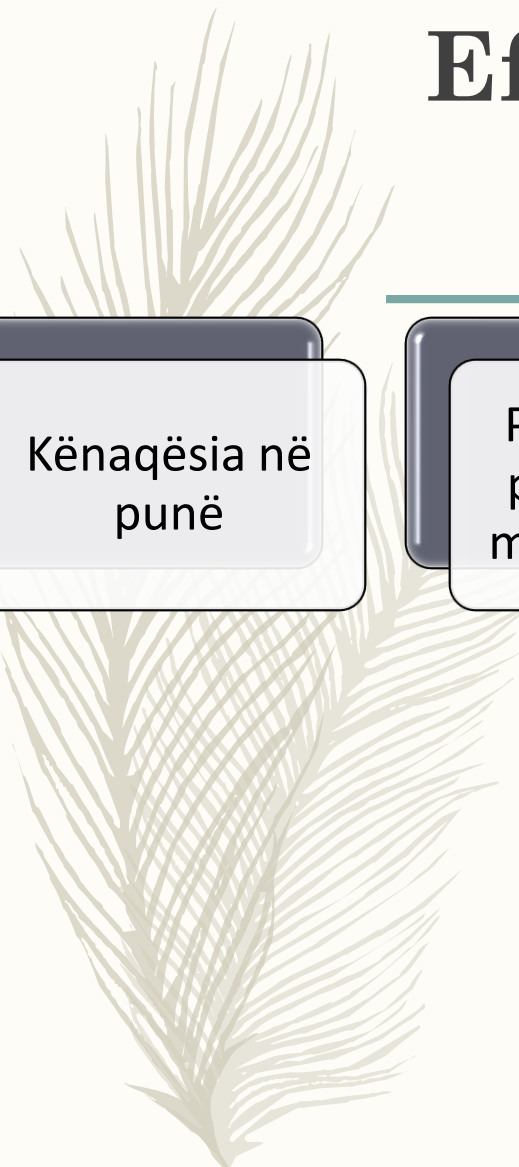
Ka një angazhim organizativ për mundësitë dhe ndryshimin

Krijon një mjedis dhe kulturë të nxëni

Përfshihet në përmbajtje dhe udhëzime cilësore

Përdor praktikat e të nxënit organizativ dhe faktorët e tjerë të mjedisit shkollor të favorshëm për arritjen e studimit (përfshirja e prindërve, një mjedis i rregullt dhe kolegjaliteti)

Efektet e Leadership ne shkollë – **Efekti tek mësuesi**



Kënaqësia në
punë

Përmirësimi i
praktikave të
mësimdhënies

Pjesmarrje dhe
shpërndarje e
drejtimit

Zhvillimi i
mësuesve dhe
angazhimi

Efektet e Leadership ne shkollë – Përmirësimi i progresit të shkollës

Fokusim në
mësimdhënie dhe
nxënie

Krijon një klimë të
pasur informative

Krijon një klimë
positive në shkollë

Ndërton komunitet
të nxëni

Nxit zhvillimin e
vazhdueshëm
profesional

Përfshin prindërit

Siguron burime
dhe mbështetje
nga jashtë shkollës

Efektet e Leadership ne shkollë – Klimën e shkollës

Klima e të nënit me në qendër nxënësin

Udhëzime frymëzuese, nxitëse

Gazeta e shkollës

Fuqizimi i mësuesve për vendimmarrje në zbatimin e kurrikulës

Shkolla shikohet si komunitet profesional

Angazhimi i nxënësve

Mbështetja e mësuesve

Siguria

Ndërveprimi në dyshe, grupe etj.

Disiplina bazuar në rregulla

Angazhim i mësuesve

Orientimi te arritjet

**Piramida e
Masloë
(1943)**

**Nevoja
për vetaktualizim**
(sukses, krijimtari
etj.)

Nevoja për vlerësim
(vetërespekt,
respektim nga njerëzit
e tjerë, etj.)

Nevojat për përkatësi
(dashuria, simpatia, pjesëmarrja
etj.)

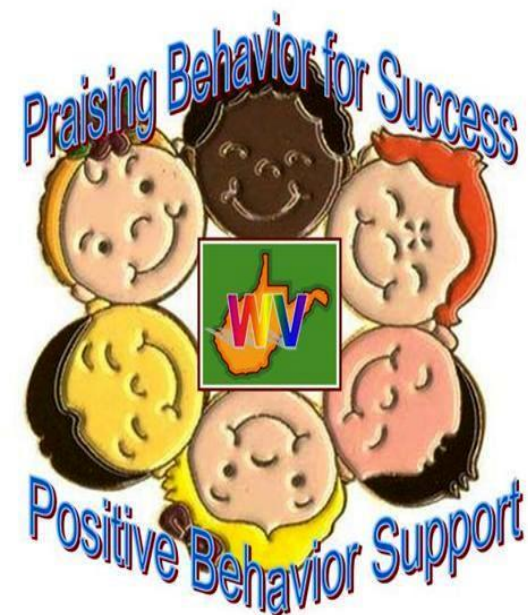
Nevojat për siguri
(mbajtja e integritetit të personalitetit,
mbrojtja nga dhuna etj)

Nevojat fiziologjike
(uria, etja, nevoja për banim, veshja etj)

Ndryshimet ndërmjet klimës dhe kulturës

	KLIMA	KULTURA
Disiplina	Psikologji dhe Psikologji sociale	Antropologji dhe Sociologji
Metoda	Kërkim studimor Statistikë multivariete	Teknikat etnografike Analiza gjuhësore
Përmbajtja	Perceptim i sjelljes Statistikë multivariete	Supozime dhe ideologji Analizë gjuhësore
Niveli i abstraksionit	Konkret	Abstrakt

KRIJIMI I KLIMËS POZITIVE NË SHKOLLË

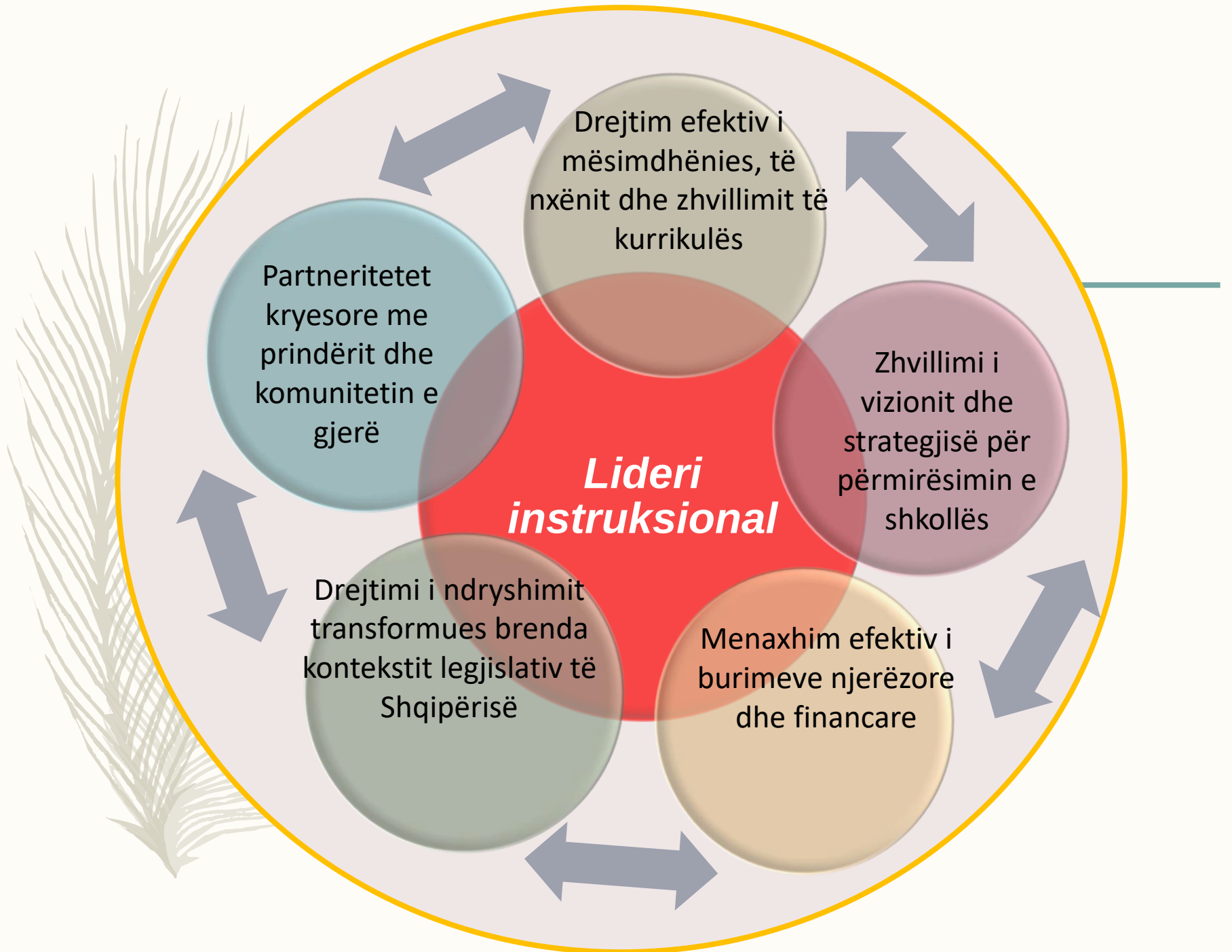


Lideri si motivues

- Krijimi i kulturës së bashkëpunimit
- Rrjedha e pandërprerë e informatave
- Diskutime për planifikimet zhvillimore
- Informacione bashkëkohore
- Fjalë të mira, komplimenta për punën
- Besimi ndaj detyrave
- Përfshirja në punë e mësuesve të rinj
- Ofrimi i mundësive për zhvillim dhe përparim të mësuesve

Faktorët e vetmotivimit

- Dëshira për sukses (vendosja e atyre qëllimeve që japin rezultate efetive)
- Dëshira për risi (vendosja e qëllimeve personale që mund të realizohen)
- Kërkimi i mundësive
- Përgatitje për ndërmarrje të rreziqeve
- Përpunimi i planeve
- Aftësi për dominim
- Disiplina
- Aftësi për përshtatje ndaj rrethanave të ndryshme
- Mundësimi i të nxënit shtesë
- Promovimi i shkollës përmes promovimit personal të mësuesve





Detyrë

Moduli 1

Bazuar në vizionin e shkollës që ju do të drejtoni apo po drejtoni:

- Tregoni hapat për zhvillimin profesional të mësuesve për realizimin e këtij vizioni.

Ose

- Tregoni hapat për përmirësimin e arritjeve të nxënësve në një fushë/lëndë të caktuar.

Ose

- Tregoni hapat për të ndërmarrë një ndryshim transformues në shkollën tuaj për realizimin e vizionit.

Vlerësimi për modulin 1

100 pikë

- Pjesëmarrja në trajnim 10% = 10 pike + Angazhimi në seancat trajnuese (15%) = 15 pike. Gjithsej 25 pike
- Dosjen me detyrat e dorëzuara gjatë programit (40%) = 40 pikë
- a) Instrumenti i vleresimit = 20 pike
- b) Detyra e dorëzuar = 20 pike
- **Praktika Profesionale 35% = 35 pike kryhet dhe vlerësohet nga COACH.**

A close-up photograph of a white computer keyboard. A small, white, rectangular piece of paper with the words "Thank You" written in a black, cursive script is placed on top of the keyboard, partially covering the keys. The background is a light cream color with faint, stylized palm fronds in shades of green and blue.

Thank You

A green, rectangular banner with a slight 3D effect, tilted diagonally from the bottom left towards the top right. It contains the text "FALEMINDERIT!" in a bold, white, sans-serif font with a thin pink outline. The banner is set against a background of stylized palm fronds in green and blue on a light cream background.

FALEMINDERIT!