

ARSIM DHE SHOQËRI
BALLKANI PERËNDIMOR

SHKOLLAT E SHEKULLIT 21

PREZANTIMI I SHKATHTËSIVE BAZË
DHE ZHVILLIMIT TË LIDERSHIPIT

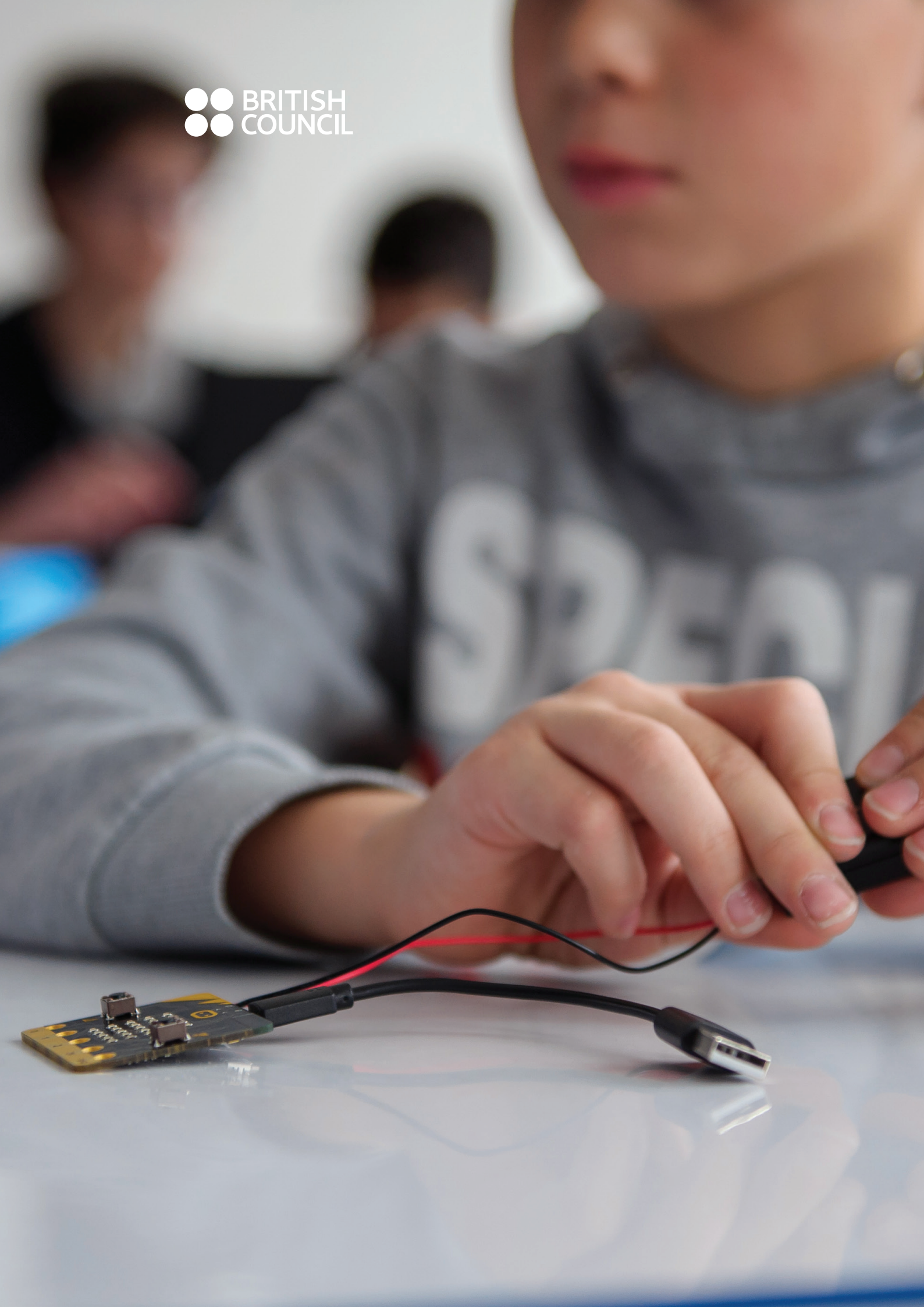
UDHËZUES PËR PJESËMARRËSIT

Dragutin Šćekić

përmbajtje:

1. PREZANTIMI I PROGRAMIT	7
1.1 PËRMBLEDHJE E PROGRAMIT TË TRAJNIMIT	7
1.2 VLERËSIMI FORMATIV PËR PJESËMARRËSIT	8
1.3 FJALOR I TERMAVE	9
2. PSE NEVOJITET NDRYSHIMI? PREZANTIMI I KORNIZËS SË BRITISH COUNCIL-IT PËR SHKATHTËSITË BAZË	10
2.1 PREZANTIMI	10
2.2 PREZANTIM I KORNIZËS SË SHKATHTËSIVE BAZË	11
2.3 TË NXËNIT E THELLË DHE TË NXËNIT SIPËRFAQËSOR	12
3. ASPEKTET KRYESORE TË MKZP-SË	16
3.1 ASPEKTET KRYESORE TË MKZP-SË DHE PRAKTIKAT E DUHURA TË MËSIMDHËNIES	16
3.2 VLERËSIMI I DËSHMIVE	17
3.3 SHQYRTIMI I PERSEPKTIVAVE TË NDRYSHME	19
3.4 PYETJET EFEKTIVE	23
3.5 PYETJET E HAPURA DHE TË MBYLLURA	24
3.6 PYETJET PËR TË NXËNIT E THELLË	25
3.7 INFORMACIONET KTHYESE KONSTRUKTIVE DHE KORRIGJIMET	27
4. MICRO:BIT-I DHE KLUBET E KODIMIT	29
4.1 PREZANTIMI I MICRO:BIT-IT	29
4.2 KLUBET E KODIMIT NË SHKOLLA	31
5. MBROJTJA E FËMIJËVE	33
6. RËNDËSIA E UDHËHEQJES	35
6.1 UDHËHEQJA DHE MENAXHIMI I MKZP-SË NË SHKOLLË	35

7. NDËRTIMI DHE NDARJA E VIZIONIT	39
7.1 VIZIONI I SHKOLLËS PËR MKZP.....	39
8. KRIJIMI I EKIPEVE	41
8.1 PUNA EKIPORE NË SHKOLLË.....	41
8.2 FAZAT E ZHVILLIMIT TË EKIPIT.....	43
8.3 ROLET NË EKIP.....	44
8.4 NDËRTIMI I PËRKUSHTIMIT.....	46
9. UDHËHEQJA DHE MENAXHIMI NË MËNYRË EFEKTIVE I NDRYSHIMIT	49
9.1 MENAXHIMI I BARRIERAVE DHE FAZAT E NDRYSHIMIT.....	49
9.2 PLANIFIKIMI PËR ZBATIM.....	53
10. SHTOJCAT	57
SHTOJCA 1	
Shkathësitë bazë për të nxënit, punën dhe shoqërinë; Prezantimi	
Susan Douglas dhe Björn Hassler.....	58
SHTOJCA 2	
Mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve	
Luks apo nevojë? Mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve duhet të jetë në qendër të të nxënit për të gjithë	
Artur Taevere.....	61
SHTOJCA 3	
Shkathësitë bazë	64
SHTOJCA 4	
Pse është i rëndësishëm mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve?	65
SHTOJCA 5	
Deklarata të fuqishme të vizionit	66
SHTOJCA 6	
Anketë e punës në ekip	67
SHTOJCA 7	
Fazat në zhvillimin e grupit – një model	71
SHTOJCA 8	
Dy krizat globale të ndërlidhura – grafikët	73



1 PREZANTIMI I PROGRAMIT

Ky trajnim do të ofrojë mjetet dhe qasjet efektive që iu duhen udhëheqësve të shkollave për të siguruar integrimin efektiv të shkathtësive bazë në kurrikulën e shkollës, duke përfshirë njohjen dhe identifikimin e shkathtësive të mendimit kritik dhe zgjidhjes së problemeve në kurrikulë dhe zhvillimin e strategjive për planifikimin, monitorimin dhe përmirësimin e mësimdhënies dhe mësim-nxënies. Po ashtu, drejtorët e shkollave do të informohen për micro:bit-in dhe do të udhëzohen për hapjen e klubeve të kodimit në shkolla, si dhe konceptin e integritit të mbrojtjes së fëmijëve në kulturën e shkollës.

1.1 PËRMBLEDHJE E PROGRAMIT TË TRAJNIMIT

Programi i trajnimit të drejtorëve të shkollave synon të pajisë me shkathtësi dhe njohuri drejtorët e shkollave, në mënyrë që ata të mund ta lehtësojnë integrimin e shkathtësive të mendimit kritik, zgjidhjes së problemeve dhe kodimit në procesin e mësimdhënies dhe mësim-nxënies.

Kohëzgjatja e trajnimit: dy ditë, tetë sesione.

Fushat e fokusit:

- Prezantimi i shkathtësive bazë e në veçanti i mendimit kritik dhe zgjidhjes së problemeve, bashkë me prezantimin e micro:bit-it dhe klubeve të kodimit nëpër shkolla si mjete që mbështesin zhvillimin e shkathtësive bazë;
- Ndërtimi i kapacitetit të udhëheqësve të shkollave për ta menaxhuar dhe përkrahur ndryshimin brenda shkollës në lidhje me mendimin kritik dhe zgjidhjen e problemeve.

Objektivat:

DITA 1

- Fokusimi në ngritjen e vetëdijes dhe thellimin e të kuptuarit të udhëheqësve të shkollës për rëndësinë që kanë shkathtësitë bazë (përfshirë mendimin kritik dhe zgjidhjen e problemeve) për nxënësit e tyre;
- Prezantimi i mjeteve të përshtatshme për të monitoruar dhe vlerësuar se sa me sukses mësohet dhe përkrahet aktualisht mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve në shkollat pjesëmarrëse;
- Prezantimi i iniciativës arsimore të micro:bit-it;
- Zhvillimi i konceptit të klubeve të kodimit në shkolla.

DITA 2

- Prezantimi dhe eksplorimi i rëndësisë së ndërtimit të një vizioni për inkorporimin e shkathtësive bazë në kurrikulë dhe ndarjen e tij me palët kyçe të interesit;
- Prezantimi dhe eksplorimi i rëndësisë së ndërtimit të një ekipi, fazave të zhvillimit të këtij ekipi dhe roleve të ndryshme brenda tij;
- Eksplorimi si të menaxhohet në mënyrë efektive ndryshimi, si të planifikohet zbatimi dhe të merret parasysh efektshmëria e atij plani të veprimit;
- Eksplorimi i mëtejme i rolit të udhëheqjes në ndikimin, përmirësimin dhe ruajtjen e cilësisë së mësimdhënies dhe mësim-nxënies.

Programi dy ditor i trajnimit për udhëheqësit e shkollave përfshin temat në vijim:

DITA 1	DITA 2
Sesioni 1 Pse nevojitet ndryshimi? Prezantimi i kornizës së British Councilit për shkathtësitë bazë	Sesioni 1 Rëndësia e udhëheqjes
Sesioni 2 Aspektet kryesore të MKZP-së	Sesioni 2 Ndërtimi dhe ndarja me të tjerët e vizionit dhe misionit për MKZP-në
Sesioni 3 Aspektet kryesore të MKZP-së	Sesioni 3 Krijimi i ekipeve dhe puna në ekip
Sesioni 4 Micro:bit-i dhe klubet e kodimit	Sesioni 4 Udhëheqja dhe menaxhimi i ndryshimit në mënyrë efektive

1.2 VLERËSIMI FORMATIV PËR PJESËMARRËSIT

Në mënyrë që të matet sa është kuptuar vlerësimi formativ nga pjesëmarrësit, do të përdoren teknika të ndryshme të vlerësimit formativ të cilat do të shërbejnë për përmirësimin e mësimdhënies së lehtësuesve dhe nxënies së pjesëmarrësve. Për shembull, do të përdoren metodat e vlerësimit në vijim:

Mendoni / diskutoni në çifte / ndani me të tjerët: Shtroni një pyetje për pjesëmarrësit dhe kërkoni nga ata t'i shkruajnë përgjigjet e tyre. Pastaj ata ndahen në çifte dhe i diskutojnë përgjigjet.

Pas një kohe, pjesëmarrësit i diskutojnë përgjigjet e tyre me tërë grupin.

Formulari i fundit të ditës: Kërkoni nga pjesëmarrësit t'i përgjigjen disa pyetjeve të thjeshta para se të largohen nga sesioni. Për shembull:

- tri gjëra që mësova sot;
- dy gjëra që mu duken interesante;
- një pyetje që ende vazhdoj ta kem.

Vetë-vlerësimi: Në fund të ditës, lini pjesëmarrësit ta vlerësojnë veten duke e përdorur të njëjtën matricë që e përdor lehtësuesi. Diskutoni vetë-vlerësimin e tyre.

Përmbledhja në tri versione: Për ta kontrolluar nëse kanë kuptuar, kërkoni nga pjesëmarrësit të shkruajnë tri përmbledhje të ndryshme. Secila kërkon një vëmendje të ndryshme ndaj detajeve. Pasi pjesëmarrësit të kenë shkruar përmbledhjet, ata mund t'i krahasojnë me një partner:

- një me 10 – 15 fjalë;
- një me 30 – 50 fjalë;
- një me 75 – 100 fjalë.

Letrat një-minutëshe: Kërkoni nga pjesëmarrësit t'i përgjigjen me shkrim një pyetjeje. Mblidhni dhe analizoni letrat për të mësuar sa kanë kuptuar pjesëmarrësit. Pyetjet që mund të shtrohen:

- Pika kryesore;
- Koncepti më befasues;
- Pyetjet që nuk kanë marrë përgjigje;
- Pjesa më e paqartë e temës.

1.3 FJALOR I TERMAVE

Mendimi kritik. Të menduarit e vetë-menaxhuar që prodhon ide të reja dhe inovative dhe zgjidh probleme.

Reflektimi në mënyrë kritike për përvojat dhe proceset e nxënies dhe marrja e vendimeve efektive duke i shmangur grackat e zakonshme, për shembull shqyrtimi vetëm i një ane të një çështjeje, vënia në dyshim e dëshmive që nuk janë në pajtim me idetë tuaja, arsyetimi i bazuar në pasion e jo në logjikë dhe mos-mbështetja e deklaratave me dëshmi.

Zgjidhja e problemeve. Sa herë që keni një qëllim që është bllokuar për ndonjë arsye – mungesa e burimeve, mungesa e informacioneve e kështu me radhë – ju keni një problem. Çfarëdo që bëni me synimin për të arritur qëllimin tuaj përbën zgjidhje të problemit.

Problemet e zakonshme. Problemet e zakonshme mund të zgjidhen duke përdorur metoda të njohura për nxënësit dhe duke i përsëritur hap pas hapi metodat e mësuara paraprakisht.

Problemet e pazakonshme. Problemet e pazakonshme janë probleme për “të cilat nuk ka qasje ose mënyrë të paraparë, të aplikuar me sukses ose të sugjeruar në mënyrë të qartë nga detyra, udhëzimet e detyrës ose një shembull i zgjidhur”.

2 PSE NEVOJITET NDRYSHIMI? PREZANTIMI I KORNIZËS SË BRITISH COUNCIL-IT PËR SHKATHTËSITË BAZË

2.1 PREZANTIMI

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- prezantoheni vetë dhe të merrni informacionet fillestare për lehtësuesin dhe pjesëmarrësit e tjerë;
- informoheni për strukturën e programit të trajnimit;
- informoheni në pika të shkurtra për qëllimet e trajnimit dhe rezultatet e të nxënit;
- informoheni për rregullat bazë dhe përgjegjësitë tuaja si pjesëmarrës;
- tregoni objektivat tuaja personale të të nxënit në këtë trajnim.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur objektivat e të nxënit, ju duhet:

- të tregoni shkurtimisht para grupit informacione për veten tuaj;
- të shikoni si përputhen pritshmëritë tuaja personale me qëllimet e trajnimit;
- të shkruani objektivat personale të të nxënit dhe/ose pritshmëritë për këtë trajnim.

Aktivitetet:

2.1.1 Mirëseardhja dhe prezantimi

Mesazhi i mirëseardhjes, prezantimi, informacione të shkurtra për programin e trajnimit.

Prezantohuni dhe mundohuni të njiheni me të tjerët.

2.1.2 Rregullat bazë

Të gjithë pjesëmarrësit duhet të respektojnë rregullat bazë të punëtorisë:

- Duhet të theksohet se vlerësohet pjesëmarrja aktive përmes mbështetjes reciproke dhe bashkëpunimit. Të gjithë pjesëmarrësit duhet të angazhohen në mënyrë aktive në proces dhe aktivitetet e punëtorisë.
- Pjesëmarrësit duhet ta respektojnë kontributin e secilit dhe duhet të inkurajojnë dhe mbështesin gjithsecilin për angazhim dhe pjesëmarrje.
- Të gjithë pjesëmarrësit duhet të dëgjohen dhe mendimet e tyre, pikëpamjet dhe idetë që kanë të trajtohen me respekt. Të gjithë pjesëmarrësit duhet të çmojnë dhe të jenë të ndjeshëm ndaj konteksteve të ndryshme, perceptimeve dhe situatave me të cilat janë ballafaquar të tjerët.

- Të gjithë pjesëmarrësit duhet të angazhohen në aktivitetet e këmbimit të njohurive dhe ideve, dhe mendimet e idetë fillestare duhet të konsiderohen si ide të mira që kontribuojnë në debate, diskutime dhe zhvillim.

2.2 PREZANTIM I KORNIZËS SË SHKATHTËSIVE BAZË

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- merrni informacionet fillestare për Kornizën e British Council për shkathtësitë bazë;
- kuptoni rëndësinë e shkathtësive bazë dhe pse duhet ta mbështetni ndryshimin e modeleve arsimore në shkolla;
- kuptoni më mirë nevojën e integritit të zhvillimit të shkathtësive të mendimit kritik dhe zgjidhjes së problemeve në arsimin fillor.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të mbani mend informacionet bazë për shkathtësitë bazë;
- jepni mendimin tuaj për rëndësinë e zhvillimit të shkathtësive bazë në arsimin fillor;
- jepni mendimet tuaja për elementet e mendimit kritik dhe zgjidhjes së problemeve tashmë të inkorporuara në kurrikulën e shkollës suaj.

Aktivitetet:

2.2.1 Përputhja e emrave të shkathtësive bazë me përkufizimet e tyre

Artikulli “*Shkathtësitë bazë për të nxënit, punë dhe shoqëri*” (Shtojca 1) ofron shpjegim të plotë për shkathtësitë bazë dhe jep arsyetim të detajuar për rëndësinë e tyre për të rinjtë që ata të përparojnë në një shoqëri të globalizuar.

Pse na duhen shkathtësitë bazë?

- Për të pajisur gjeneratën e ardhshme me shkathtësitë e duhura;
- Për të ofruar atë që kërkohet nga punëdhënësit;
- Për ta përmirësuar cilësinë e mësimdhënies dhe mësim-nxënies në klasë përmes zhvillimit të përdorimit të shkathtësive bazë në klasat tona;
- Për të ndërtuar shkathtësitë transversale të UNESCO-s;
- Qëllimi i qëndrueshmërisë së Deklaratës së Incheon-it.

Ka një konsensus në rritje se sistemet shkollore duhet të jenë të qarta për qëllimet e arsimimit dhe të përgatisin të rinjtë me shkathtësitë dhe kompetencat bazë që lidhen me botën ku jetojnë dhe do të jetojnë në të ardhmen (që shpesh njihen si shkathtësitë e shekullit 21 ose shkathtësitë e të nxënit të thellë), të cilat përfshijnë:

Mënyrat e të punuarit: komunikimi dhe bashkëpunimi;

Mënyrat e të menduarit: mendimi kritik, zgjidhja e problemeve, kreativiteti dhe inovacioni, mësimi i mënyrës së nxënies dhe meta-njohja;

Mjetet e punës: aftësia për të kuptuar informacionet, njohja e teknologjisë së informacionit dhe komunikimit (TIK);

Mënyrat e jetesës në botë: qytetaria globale, përgjegjësia qytetare, duke përfshirë ndërgjegjësimin kulturor dhe kompetencat, dhe ndërmarrësinë sociale.

2.2.2 Parimet bazë të shkathtësive bazë dhe teoria e MKZP-së

Shkathtësitë bazë janë shkathtësi qenësore që janë të nevojshme për të rinjtë, që ata të përgatiten plotësisht për jetë dhe punë në ekonominë globale. Nganjëherë të quajtura **të nxënit e thellë** ose **shkathtësitë e shekullit 21**, ato i njoftojnë të rinjtë me mënyra të reja të punës, mënyra të reja të të menduarit dhe jetuarit në një botë globale.

Zhvillimi i këtyre shkathtësive do të ndihmojë që të rinjtë të bëhen qytetarë kreativë dhe kritikë, të gatshëm për t'i dhënë formë të ardhmes për veten e tyre dhe gjeneratën e ardhshme.

Shkathtësitë bazë dhe mendimin kritik po ashtu duhet ta eksplorojnë përmes leximit të artikujve që janë dhënë në fund të këtij udhëzuesi:

Shtojca 1 – Shkathtësitë bazë për të nxënit, punën dhe shoqërinë;

Shtojca 2 – Mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve.

2.2.3 Shkolla ime dhe MKZP-ja

Tani, do të përpiqemi të njohim elementet e MKZP-së tashmë të inkuorpuar në kurrikulën e shkollës. Do të punojmë në grupe. Secili pjesëmarrës duhet të vijë me një shembull karakteristik të strategjisë së shkollës, aktivitetit ose nismës që përfshin elemente të MKZP-së. Përgatituni të prezantoni disa nga gjetjet tuaja.

2.3 TË NXËNIT E THELLË DHE TË NXËNIT SIPËRFAQËSOR

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- kuptoni dallimin në mes të nxënit të thellë dhe të nxënit sipërfaqësor;
- pjesëmarrësit do ta njohin vlerën e sjelljeve të të nxënit bazuar në mendimin e nivelit të lartë dhe do ta shqyrtojnë këtë në raport me modelin e Taksonomisë së Bloom-it.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur objektivat e të nxënit, ju duhet:

- të tregoni para të tjerëve mendimin tuaj se çfarë është të nxënit e thellë dhe ai sipërfaqësor;
- të jepni mendimin tuaj për rëndësinë e zhvillimit të shkathtësive bazë në arsimin fillor;
- të jepni mendimet tuaja për elementet e mendimit kritik dhe zgjidhjes së problemeve tashmë të inkuorpuara në kurrikulën e shkollës suaj.

Aktivitetet:

2.3.1 Të nxënit e thellë

Shqyrtoni pyetjet në vijim:

- A mund ta shpjegoni lidhjen në mes MKZP-së dhe mënyrës si mësojmë në shkollë?
- Çfarë kuptoni me të nxënit e thellë?
- Cilat mund të jenë përfitimet nga të nxënit e thellë?
- Ku e keni parë këtë të zbatohet?

2.3.2 Tabela e sjelljeve të të nxënit

Klasifikoni deklaratat e të nxënit të nxënësve në tabelën më poshtë në ato që ju i konsideroni të dëshirueshme (në dobi të të nxënit) dhe ato që janë më pak të tilla.

Tabela e sjelljeve të të nxënit

Shënjoni secilën deklaratë me një rënë nga shenjat në vijim sipas vlerësimit tuaj.

- gjithmonë e ndihmon të nxënit
- jo gjithmonë e ndihmon të nxënit
- ? nuk jam i/e sigurt

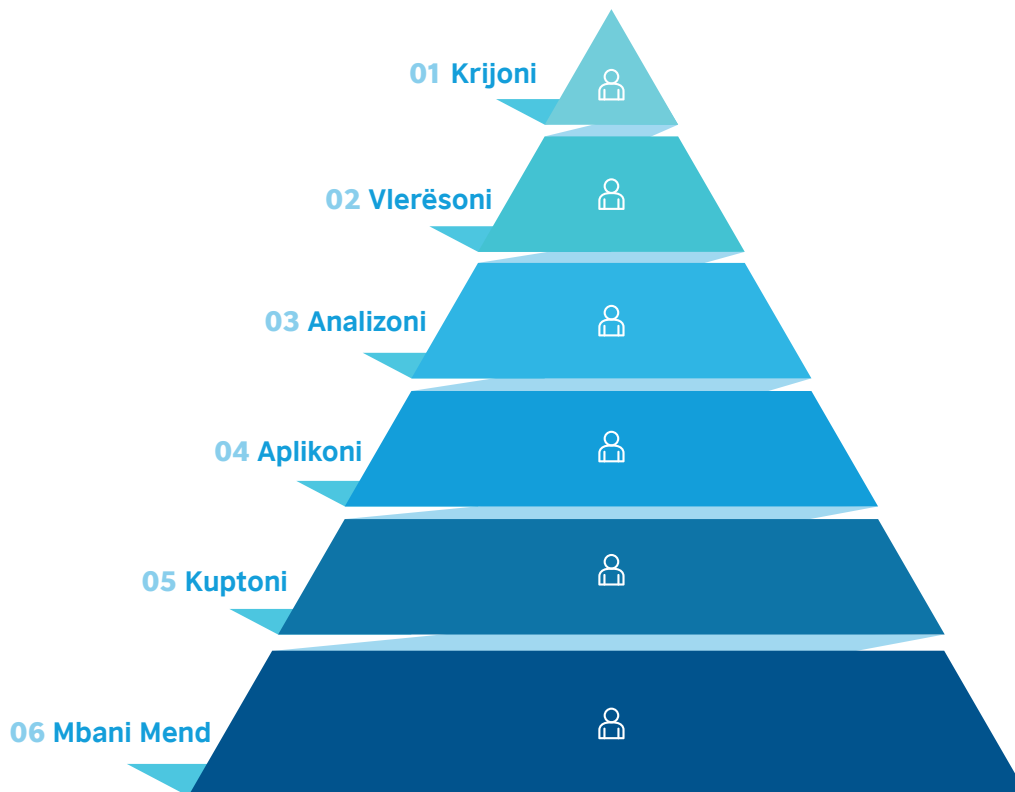
Gjithmonë ndihmohet të nxënit kur nxënësit...			
i kuptojnë konceptet		lidhin të nxënit me botën reale	
bazohen në formula		motivohen nga interesimi	
mbajnë mend pa e aplikuar		motivohen nga frika e dështimit	
ndërlidhin idetë së bashku		përgjigjet në kor	
pranojnë fakte të reja		mësojnë materialin me rend pa e shqyrtuar në mënyrë kritike	
memorizojnë fakte		shpjegojnë arsyetimin	
i kuptojnë mirë parimet		punojnë përtej mësimin ose programit mësimor	

Për një çast shikoni deklaratat si memorizimi i fakteve, bazimi në formula ose mësimi i materialit me rend. Përderisa këto cilësi mund të jenë të dobishme dhe përmes tyre mund të arrihet rezultat i mirë në test, ato jo domosdoshmërisht çojnë në të nxënit e thellë, d.m.th. të nxënit që nxit të kuptuarit. Ngjashëm, qëndrimet dhe sjelljet e të nxënit të thellë në vete pa njohuri ose fakte në të cilat bazohen i pengojnë nxënësit të përparojnë përtej një niveli të caktuar.

Sjelljet e të nxënit që lidhen me shkathtësitë e të menduarit të nivelit të lartë, siç është shpjegimi i arsytimit, mund të sjellin të nxënit e thellë kur kombinohet me sjelljet e të nxënit që lidhen me shkathtësitë e të menduarit të nivelit të ulët, siç është mbajtja mend; ndërsa ato sjellje të të nxënit që lidhen me shkathtësitë e të menduarit të nivelit të ulët të shfaqura si të vetme ka mundësi që çojnë në të nxënit që është më pak i thellë ose të nxënit sipërfaqësor.

2.3.3 Taksonomia e Bloom-it

Këto janë shkathtësitë e të menduarit sipas Taksonomisë së Bloom-it.



Sjelljet e të nxënit që lidhen me shkathtësitë e nivelit të lartë, siç është shpjegimi i arsytimit, mund të çojnë në **të nxënit e thellë** kur kombinohen me sjelljet e të nxënit që lidhen me shkathtësitë e të menduarit të nivelit të ulët si mbajtja mend.

Sjelljet e të nxënit që lidhen me shkathtësitë e nivelit të ulët nëse përdoren si të vetme ka mundësi të çojnë në të nxënit që është më pak i thellë, ose **të nxënit sipërfaqësor**.

Qëndrimet dhe sjelljet e të nxënit të thellë në vete pa njohuri ose fakte në të cilat bazohen i pengojnë nxënësit të përparojnë përtej një niveli të caktuar.

Të nxënit e thellë na bën nxënës gjatë gjithë jetës. Na bën që nga dija dhe mbajtja mend të kalojmë te të kuptuarit dhe më tej. Ka të bëjë me atë se sa i thellë dhe i pasur është të nxënit, me krijimin e lidhjeve të qëndrueshme në mes dijes së kaluar dhe dijeve të reja. Të nxënit kalon nga të nxënit në bazë të nevojës në të nxënit për ta rritur dijen. Dija bëhet e dobishme dhe relevante në këtë kontekst dhe shkathtësitë e mësuara në klasë bëhen shkathtësi të jetesës – shkathtësitë për të jetuar dhe ndërtuar marrëdhënie të mira me të tjerët, që i ndihmon nxënësit të bëjnë përpara në jetën përtej klasës.

Që nxënësit të marrin pjesë në llojet e sjelljeve që mundësojnë të nxënit e thellë, ata duhet të lejohen të zhvillojnë disa shkathtësi bazë, p.sh. gjashtë shkathtësitë bazë që janë temë e shqyrtimit tonë.

Jo të gjitha mësimet ose aktivitetet i përfshijnë të gjitha nivelet e Taksonomisë së Bloom-it.

Mënyrë e shpejtë që mësimdhënësit ta kontrollojnë nivelin e aktivitetit është përgjigja në dy pyetje:

- Çfarë do të bëjnë nxënësit në këtë mësim (jo mësimdhënësi), dhe në çfarë niveli (të ulët apo të lartë)?
- A pritet që nxënësit të japin përgjigje specifike, të shfaqin njohuri paraprake (nivel i ulët) apo kërkohet që ata të gjenerojmë mendime origjinale (nivel i lartë)?



3 ASPEKTET KRYESORE TË MKZP-së

3.1 ASPEKTET KRYESORE TË MKZP-së DHE PRAKTIKAT E DUHURA TË MËSIMDHËNIES

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- merrni informacione shtesë për mendimin kritik dhe zgjidhjen e problemeve;
- kuptoni katër aspektet kryesore të MKZP-së;
- mendoni për praktikatat e ndryshme të mësimdhënies që janë të përshtatshme veçanërisht për zhvillimin e cilësive të MKZP-së.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur objektivat e të nxënit, ju duhet:

- të vëreni ngjashmëritë dhe dallimet ndërmjet katër aspekteve kryesore të MKZP-së;
- shqyrtoni se si praktikat e ndryshme të mësimdhënies janë të përshtatshme për zhvillimin e MKZP-së.

3.1.1 Aspektet kryesore të MKZP-së

Përkufizimi aktual i mendimit kritik nga British Council:

Mendimi kritik është të menduarit e vetë-menaxhuar që prodhon ide të reja dhe inovative dhe zgjidh probleme. Reflektimi në mënyrë kritike për përvojat dhe proceset e nxënies dhe marrja e vendimeve efektive.

Përkufizimi i zgjidhjes së problemeve nga Hank Kahney:

Sa herë që keni një qëllim që është bllokuar për ndonjë arsye – mungesa e burimeve, mungesa e informacioneve e kështu me radhë – ju keni një problem. Çfarëdo që bëni me synimin për të arritur qëllimin tuaj përbën zgjidhje të problemit.

Në sesionet në vijim, do të fokusohemi kryesisht në elementet e katër cilësive të MKZP-së, konkretisht:

- zgjidhjen e problemeve dhe pyetjeve të pazakonta;
- shqyrtimin e perspektivave të ndryshme për çështjet;
- vlerësimin e dëshmimeve për dhe kundër pozicioneve të ndryshme;
- kuptimin e strukturave të thella të çështjeve.

Për të zhvilluar këto cilësi të MKZP-së, ju mund të përdorni dhe analizoni këto tri praktikat të mësimdhënies:

- përdorimi i pyetjeve për ta zhvilluar të menduarit e thellë dhe për të kontrolluar nëse është kuptuar çështja;
- ofrimi i shembujve se si të mendohet në mënyrë kritike dhe të zgjidhen problemet;
- ofrimi i informacioneve kthyes (feedback-ut) dhe korrigjimeve në mënyrë sistematike.

Shqyrtimi i perspektivave të ndryshme – shikoni një çështje nga disa perspektiva. Shembull: çfarë ndikimi ekonomik dhe mjedisor ka prerja e pyjeve? Kjo është me rëndësi për të siguruar që mendimi të jetë efektiv dhe të shmangen grackat e zakonshme si shqyrtimi i vetëm një ane të çështjes së caktuar.

Vlerësimi i dëshmimeve – jini të hapur para dëshmimeve të reja, edhe nëse ato janë në konflikt me pikëpamjet tuaja të mëhershme. Shembull: çfarë dëshmi kemi se nxënësit tanë po i mësojnë apo nuk po i mësojnë shkathtësitë që ju duhen për të pasur sukses në tregun e punës? Kjo është e rëndësishme për të mundësuar që të menduarit të jetë efektiv dhe të shmangen grackat e zakonshme si mospërfillja e dëshmimeve ose nënvlerësimi i dëshmimeve të reja që janë në kundërshtim me pikëpamjet tuaja të mëhershme.

Zgjidhja e problemeve jo të zakonshme – zgjidhja e problemeve për të cilat nuk ka qasje ose mënyrë të njohur, të praktikuar më parë për zgjidhjen e tyre. Shembull: ‘Në dhomë janë dhjetë persona dhe secili shtrëngon duart me të tjerët. Sa shtrëngime duarsh kanë ndodhur?’ Kjo pyetje është jo e zakonshme për shumë nga nxënësit që sapo kanë filluar ta mësojnë algjebren. Kjo cilësi e mendimit kritik dhe zgjidhjes së problemeve është e rëndësishme sepse u lejon nxënësve të praktikojnë mendimin e vetë-menaxhuar dhe inovativ.

Kërkimi i strukturave të thella – mundohuni të shkoni përtej strukturës sipërfaqësore të një shembulli të caktuar, për ta kuptuar shkakun e pashprehur. Për shembull: shembulli i mëparshëm vjen si pyetje për shtrëngimet e duarve, por struktura e thellë ka të bëjë me algjebren. Kjo cilësi e mendimit kritik dhe zgjidhjes së problemeve është e rëndësishme sepse u mundëson nxënësve të mendojnë më mënyrë efektive dhe ta kuptojnë më thellësisht shembullin e caktuar në vend se të fokusohen vetëm në detajet e nivelit sipërfaqësor.

3.2 VLERËSIMI I DËSHMIVE

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- sfidoni emocionet dhe bindjet tuaja kundrejt të dhënave faktike;
- rishqyrtoni rëndësinë e dëshmimeve dhe vendime të bazuara në dëshmi të qëndrueshme

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur objektivat e të nxënit, ju duhet:

- të merrni pjesë në biseda për rëndësinë e vlerësimit të dëshmimeve;
- plotësoni një anketë të shkurtër.

Aktivitetet:

3.2.1 Si e formojmë opinionin tonë

Njohja e fakteve për zhvillimin e njeriut

1. Si ka ndryshuar numri i vdekjeve nga shkaqet natyrore gjatë shekullit të fundit?
 - a) Është dyfishuar;
 - b) Ka mbetur i pandryshuar;
 - c) Gati është përgjysmuar.

2. Për sa kohë mesatarisht femrat tridhjetë vjeçe kanë ndjekur shkollën? (Meshkujt e të njëjtës moshë kanë ndjekur shkollën rreth tetë vite.)
 - a) Shtatë vite;
 - b) Pesë vite;
 - c) Tri vite.
3. Gjatë 20 viteve të fundit, përqindja e njerëzve që jetojnë në varfëri ekstreme:
 - a) Gati është dyfishuar;
 - b) Ka mbetur e njëjta shifër;
 - c) Gati është përgjysmuar.

(Përgjigjet e sakta janë: 'c', 'a' dhe 'c')

Shpesh, njerëzit priren të zgjedhin përgjigjet bazuar në emocionet e tyre dhe kështu përgjithësimet e tyre priren të jenë të pasakta. Për shembull, në pyetjen lidhur me atë se sa kohë mesatarisht femrat tridhjetë vjeçe kanë ndjekur shkollën, emocionet dhe paragjykimet tona na shtojnë të mendojnë se është opsioni i fundit, pra tri vite, sepse ne kemi prirje të fokusohemi në rastet ekstreme. Megjithatë, nëse marrim rastet si tërësi, situata neutralizohet dhe bëhet më pozitive sepse pastaj shikojmë një sërë vendesh, duke përfshirë ato vende me shkallë të lartë të arsimimit të femrave. Mënyra për ta korigjuar një pjesë të padijes sonë (sepse bindjet tona mund të jenë të gabuara) është njohja e fakteve, të dhënave dhe dëshmive.

Gjatë shqyrtimit të pyetjeve më sipër, nëse do të kishim pasur të dhënat që tregojnë se rastet e vdekjeve për shkak të fatkeqësive natyrore kanë rënë gjatë dekadës së fundit ose se përqindja e njerëzve që jetojnë në varfëri ekstreme ka rënë në botë, në vend se të përgjigjeshim në bazë të emocioneve, do të kishim zgjedhur përgjigjet e duhura.

Megjithatë, dëshmitë shpesh mund të shpërfillen nga njerëzit, sepse ata:

- besojnë në gjëra bazuar në emocione;
- nuk duan t'i marrin parasysh dëshmitë që janë në kundërshtim me bindjet e tyre.

3.2.2 Rëndësia e dëshmive

Të shikojmë këtë video dhe bashkërisht të shqyrtojmë disa pyetje:

- A po ndodhin vërtetë ndryshimet klimatike?
- Pse janë të rëndësishme dëshmitë?
- Ne si edukatorë dhe mësimdhënës, si mund t'i shtyjmë nxënësit ta çmojnë rëndësinë e dëshmive dhe marrjes së vendimeve bazuar në dëshmi të qëndrueshme?



Video

A po ndodhin vërtetë ndryshimet klimatike?

(Kohëzgjatja: 5:11)

Sipas videos, kur diçka nuk përputhet me bindjet tona, pavarësisht se ajo mbështetet në dëshmi të besueshme, njerëzit mund të refuzojnë të besojnë në të dhe fillojnë të dyshojnë në vetë vërtetësinë e dëshmive. Prandaj, të qenit i hapur për shqyrtimin e pikëpamjeve alternative kur ato mbështeten nga dëshmi dhe moskrijimi i bindjeve duke u bazuar vetëm në emocionet tona është aspekt i rëndësishëm i mendimit kritik.

Cilat janë reflektimet tuaja, mendimet, pyetjet?

3.3 SHQYRTIMI I PERSEPTIVAVE TË NDRYSHME

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- praktikoni aktivitetin bazuar në shqyrtimin e çështjes nga perspektivat e ndryshme;
- merrni informacione shtesë për rëndësinë e MKZP-së për mundësinë e punësimit.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

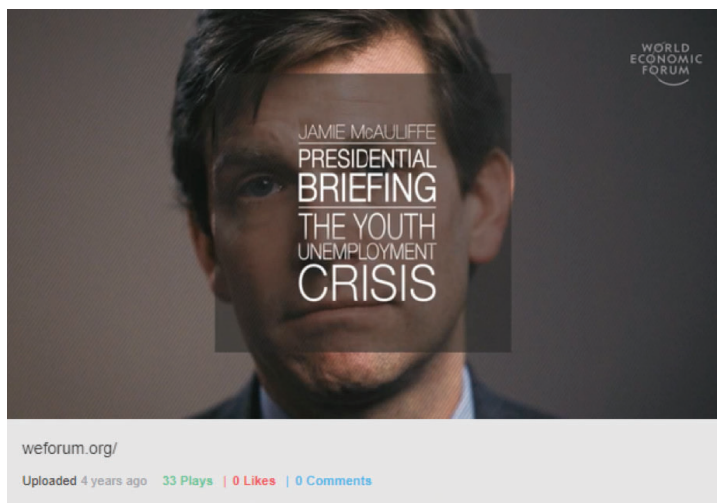
Për të përmbushur objektivat e të nxënit, ju duhet:

- të merrni pjesë në mënyrë aktive në punë grupore dhe të kontribuoni në rezultate;
- të lexoni informacionet për dy kriza globale të ndërlidhura;
- të jepni mendimin tuaj për rëndësinë e MKZP-së dhe kompetencat që të rinjtë duhet të kenë për të qenë konkurrues në tregun e punës.

Aktivitetet:

3.3.1 Dy krizat globale të ndërlidhura

Punë në grup: Analizimi i niveleve të larta të papunësisë tek të rinjtë dhe mungesa e personave me shkathtësi kritike për punë.



Video

(1.5 minutat e para)

<https://vimeo.com/channels/wefyouth/101295775>

Në aktivitetin e radhës, do të analizojmë të dhëna që tregojnë për papunësinë dhe mungesën e shkathtësive dhe do të arrijmë në konkluzione.

Detyra juaj është ta identifikoni mesazhin kyç pas të dhënave të prezantuara në tabela dhe ta prezantoni atë në formë të një titulli tërheqës të gazetës.

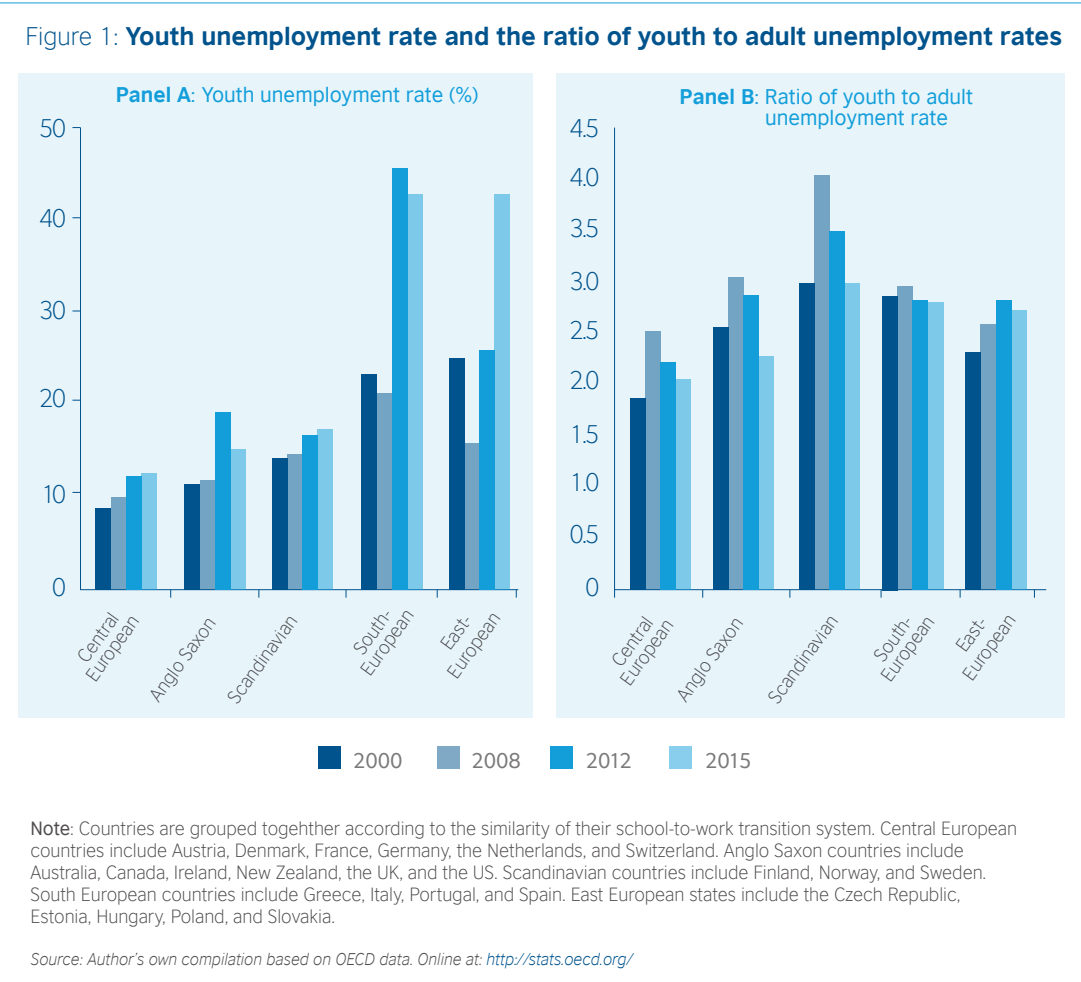
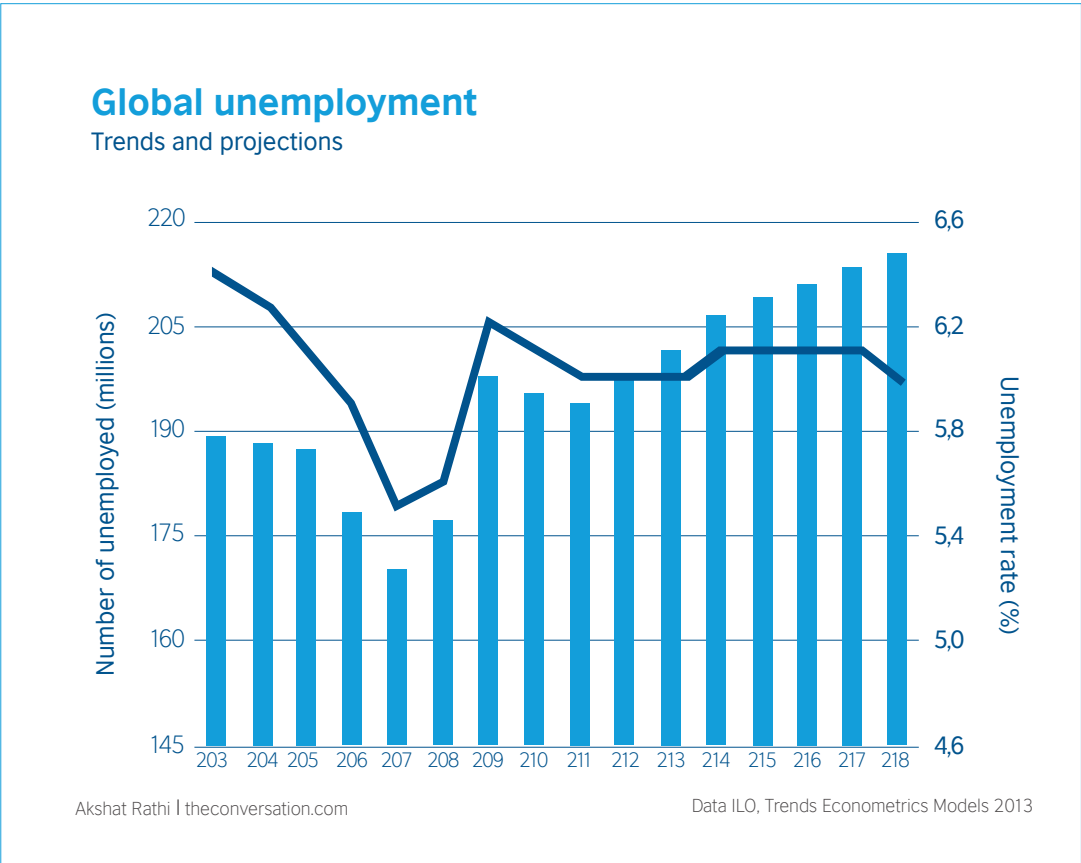
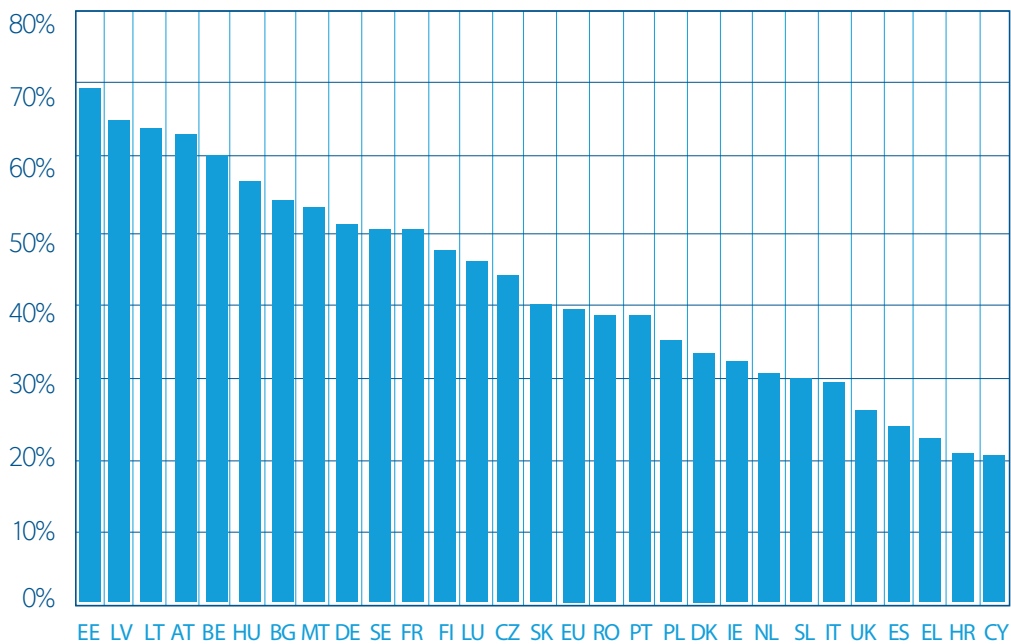


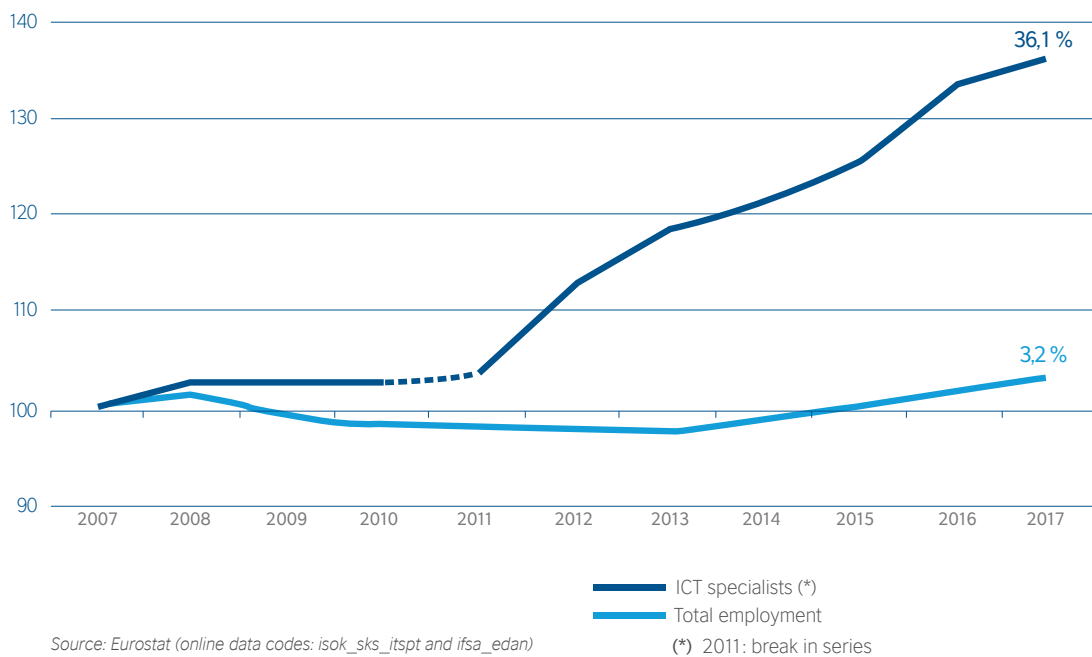
Figure 2: Difficulties finding staff with required skills in EU firms, 2013, EU-28



NB: Proportion of establishments replying affirmatively to the question "Did your establishment encounter difficulties in finding staff with the required skills?"

Source: Eurofound, ECS-2013

Index of the number of persons employed as ICT specialists and total employment, EU-28, 2007-2017 (2007 = 100)



Source: Eurostat (online data codes: isok_sks_itspt and ifsa_edan)

(*) 2011: break in series

3.3.2 Pse është i rëndësishëm mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve?

Tani duhet ta lexoni tekstin për rëndësinë e mendimit kritik dhe zgjidhjes së problemeve (Shtojca 4).

Mendoni dhe provoni të përgjigjeni:

- Cilat janë njohuritë, shkathtësitë dhe qëndrimet për të cilat kanë nevojë më së shumti të rinjtë?
- Pse është i rëndësishëm mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve?
- Si mund ta adresojë kurrikula e shkollës këtë çështje?



3.3.3 Njohja e aspekteve kryesore të MKZP-së

Pyetje për diskutim:

- A mund të identifikoni aspektet kryesore të MKZP-së që ishin të përfshira në aktivitetet e sesionit paraprak?
- A mund të jepni shembuj?

3.4 PYETJET EFEKTIVE

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë sesion të shkurtër, ju do të:

- njihni përdorimin e pyetjeve efektive si mjet për zhvillimin e MKZP-së në kurrikulën dhe praktikën aktuale.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur objektivat e të nxënit, ju duhet:

- të mendoni dhe shprehni mendimet tuaja për pengesat në zhvillimin e MKZP-së në klasë;
- të analizoni teknikat e pyetjeve të përdorura nga mësimdhënësi.

Aktivitetet:

3.4.1 Cilat janë pengesat për zhvillimin e MKZP-së në klasë

Mendoni dhe shprehuni për këto gjëra: Mendoni kur keni qenë nxënës. A mund të identifikoni faktorët që e kanë penguar zhvillimin e mendimit kritik në shkollë?

- Kurrikula e cila është faktike dhe nuk vlerëson shkathtësitë “e buta” të njerëzve;
- Frika në klasë për shkak të mësimdhënësve shumë rë rreptë;
- Mësimdhënësit donin që nxënësit të jepnin përgjigje standarde;
- Mësimdhënësit shumë të fokusuar në nota;
- Frika se mos del shumë keq ose shumë i aftë para grupit të bashkëmoshatarëve;
- Nxënësve nuk u jepet liria për të bërë gabime dhe mësuar nga to;
- Nxënësve nuk u lejohej kontroll për çka dhe si mësojnë;
- Nxënësit nuk trajtohen si individë por si klasë;
- Disa mësimdhënës nuk sillen në mënyrë demokratike brenda klasës dhe nuk ka model për nxënësit;
- Mësimdhënësit përdorin shumë pyetje të mbyllura.

3.4.2 Video – Përdorimi i pyetjeve në klasë



Обработка на текст „Кoj е во право“ .wmv



Pasi kanë shikuar videon, pjesëmarrësit analizojnë sa efektive kanë qenë pyetjet e shtruar dhe ndajnë mendimin e tyre në grup. Mundohuni ta drejtoni diskutimin në drejtim të karakteristikave të pyetjeve, nëse pjesëmarrësit fillojnë ta diskutojnë mësimin ose temën.

3.5 PYETJET E HAPURA DHE TË MBYLLURA

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- kuptoni dallimin në mes pyetjeve të hapura dhe të mbyllura dhe ndikimin e tyre në mendimin e nivelit të lartë dhe të nxënit të thellë.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur objektivat e të nxënit, ju duhet:

- të merrni pjesë në mënyrë aktive për përpilimin e pyetjeve të vëzhgimit në klasë;
- të analizoni teknikat e pyetjeve të përdorura nga mësimdhënësi.

Aktivitetet:

3.5.1 Lista e kontrollit të vëzhgimit për MKZP-në në klasë

Në aktivitetin vijues, do të përpilojmë pyetjet për listën e vëzhgimit në klasë. Në grupet tuaja, përpiloni pesë pyetje që i konsideroni të rëndësishme për vlerësimin e MKZP-së gjatë vëzhgimit në klasë.

Tani mundohuni që pyetjet e hapura t'i shndërroni në të mbyllura dhe anasjelltas. Çfarë konkludimesh mund të arrini?

Pyetjet e mbyllura dhe të hapura

Pyetjet e mbyllura janë faktike dhe fokusohen në përgjigje të sakta.

Mund të përdoren për të kontrolluar nëse nxënësit kanë mbajtur mend faktet më të rëndësishme ose për të vlerësuar njohuritë paraprake të nxënësve, por nuk duhet të përdoren në vend të pyetjeve më sfiduese, sepse ato nuk inkurajojnë mendimin ose të nxënit të thellë. Atyre zakonisht mund t'ju përgjigjemi shpejt dhe personi që shtron pyetjen mban kontrollin mbi të.

Për shembull:

Pyetja: *Cilët faktorë e rrisin shkallën e transpirimit në bimë?*

Përgjigja: *Drita, temperatura, era, lagështia.*

Pyetjet e hapura marrin përgjigje të ndryshme varësisht sa i thellë është të menduarit e nxënësve.

Ato kërkojnë që nxënësi të shkojë më tej sesa mbajtja mend – nevojitet të menduarit e nivelit të lartë për të dhënë një përgjigje të mirë. Marrin më shumë kohë për t'u përgjigjur se pyetjet e mbyllura dhe personi që përgjigjet në pyetjen është ai që ka kontroll mbi të. Pjesa më e madhe e mësimdhënësve përdorin më shumë pyetje të mbyllura sesa të hapura.

Për shembull:

Pyetja: *Pse fishken bimët?*

Përgjigja: *Bimët fishken për ta ruajtur ujin kur ka mungesë të tij ose kur rrënjët janë të dëmtuara. Po ashtu ato fishken kur ujiten me ujë deti, si pasojë e procesit të osmozës.*

3.6 PYETJET PËR TË NXËNIT E THELLË

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- kuptoni rëndësinë e pyetjeve që kanë për bazë një qëllim dhe përgatitjen e kujdesshme të pyetjeve;
- dalloni pyetjet duke përdorur Taksonominë e Bloom-it dhe praktikoni përpilimin e pyetjeve për mendimin e nivelit të lartë;
- reflektoni në mënyrë kritike për pyetjet efektive si shtytje për inkurajimin e mendimit dhe të nxënit të thellë dhe mendimit kritik;
- rishikoni dhe përdorni teknikat tuaja ekzistuese të vëzhgimit për vlerësimin e MKZP-së – se si përdorimi i pyetjeve formëson procesin e mësimdhënies/mësim-nxënies.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur objektivat e të nxënit, ju duhet:

- të mendoni për qëllimet e takimit informativ me mësimdhënësit, pas vëzhgimit;
- përpiloni pyetjet për takimin informativ në nivele të ndryshme të Taksonomisë së Bloom-it.

Aktivitetet:

3.6.1 Pyetjet për të nxënit e thellë

Grupet duhet të provojnë të vijnë me pyetjet e duhura për secilin nga nivelet e Taksonomisë së Bloom-it për temën 'MKZP-ja në klasë'.

Detyra e parë: pajtimi për qëllimin. Nëse mësimdhënësi i cakton të ulëta qëllimet, do të kemi të nxënit sipërfaqësor dhe ajo që ndodh është të menduarit e nivelit të ulët.

Të pajtohemi për qëllimin tonë. Çfarë duam të zbulojmë përmes bisedës me mësimdhënësin? Çfarë duam që mësimdhënësi të përfitojë nga biseda jonë?

Me rëndësi: Qëllimi? Pyetjet e përgatitura.

Qëllimi: Të përcaktohet niveli i ekspertizës së mësimdhënësit në aplikimin e strategjive të mësimdhënies që e mundësojnë MKZP-në në klasë.

Detyra e dytë: përgatitja e pyetjeve për takimin me mësimdhënësin pas vëzhgimit në klasë.

Nëse supozojmë se mësimdhënësi duhet ta përshtatë praktikën dhe teknikat e tanishme të mësimdhënies për ta mbështetur zhvillimin e MKZP-së, si mund të ofrojmë mbështetje ne si udhëheqës të shkollave? Cilat janë pyetjet që udhëheqësi i shkollës mund t'i shtrojë mësimdhënësit për t'u siguruar që mësimdhënësi të shkëlqejë në MKZP?

TË NXËNIT E THELLË	KRIJONI	Si do të përmirësoheni? Çfarë risi mund të sillni? Çfarë mund të dizajnoni? Si mund ta përvetësoni atë?		TË MENDUARIT E NIVELIT TË LARTË
	VLERËSONI	Cili është efekti? Cili është rezultati? Çfarë nëse? Çfarë do të ndodhte...*		
	ANALIZONI	Pse përdoret? Pse funksionon? Cili është shkaku? Cila është arsyeja? Çfarë nënkupton?		
TË NXËNIT SIPËRFAQËSOR	APLIKONI	Si përdoret? Si funksionon? Si mund të aplikohet?		TË MENDUARIT E NIVELIT TË ULËT
	KUPTONI	Pse? Si? Shpjegoni me fjalët tuaja?		
	MBANI MEND	Ku? Kur? Kush? Çfarë?		

Pyetjet për të nxënit e thellë

Në praktikatat më efektive, mësime të thellë:

Përdorin pyetje të ndryshme bazuar në përgatitjet e nxënësve, nga ato të mbyllura, pyetje që kërkojnë informacione të mbajtura mend e deri te pyetjet e nivelit të lartë, pyetje të hapura duke përfshirë informacione kthyesë përmes elaborimit, riformulimit dhe verifikimit.

Në praktikatat më pak efektive, mësime të thellë:

Rrallëherë riformulojnë, elaborojnë ose i verifikojnë përgjigjen e nxënësit përveç një lavdërimi të shkurtër ose duartrokitjeve nga tërë klasa; Hardman et al. (2012) vërejnë se teksa nxënësit merrnin pjesë, të kuptuarit e tyre nuk kontrollohej – dhe si rrjedhim në këto sesione rituale të pyetjeve dhe përgjigjeve nuk kishte ‘aspak nxënie’ (*Raporti i Westbrook-ut për pedagogjinë, kurrikulën, praktikatat e mësimit dhe arsimit në mësime të thellë në vendet në zhvillim*).

Pyetjet sipërfaqësore dhe të thella

Pyetjet sipërfaqësore nxisin një ide ose disa ide. Mund të përgjigjen me një përgjigje të drejtpërdrejt që kërkon pak përpunim ose mendim të thellë, por në përgjithësi këto pyetje kërkojnë një nivel të të kuptuarit që përgjigja të jetë e mirë.

Për shembull:

- Pyetja: Shpjegoni si ndikon era në shkallën e transpirimit.
- Përgjigja: Era e rrit shkallën e transpirimit duke e larguar tërë ajrin e lagësht nga gjethja ashtu që gjethja humb më shumë ujë.

Pyetjet e thella nxisin gërshetim të ideve dhe ide më të zgjedhura. Shkathtësitë e të menduarit të nivelit të lartë është e nevojshme të përdoren për t'i dhënë një përgjigje të kënaqshme një pyetje të thellë. Këto lloje të pyetjeve janë të mira për ta zhvilluar mendimin kritik të nxënësve, ndonëse duhet të bëhet kujdes që ato të mos jenë të vështira sepse kjo mund të shkaktojë demotivim. Për shkak të natyrës komplekse të pyetjeve dhe përgjigjeve, disa nxënës mund të kenë nevojë për orientim për t'i shtyrë në drejtimin e duhur nëse hasin në vështirësi.

Për shembull:

- Pyetja: Pse rrobat e lagura thahen më shpejt kur dita është e nxehtë dhe me erë?
- Përgjigja: Në një ditë të nxehtë me erë, shkalla e avullimit të ujit nga këto rroba do të jetë më e lartë. Kjo sepse ajri i lagësht rreth rrobave largohet dhe uji avullon nga to. Avullimi ndodh më shpejt në ditë të nxehtë...

Përdorimi i pyetjeve që fillojnë me 'Çfarë nëse...?' dhe 'Pse...?' mund t'ju ndihmojë të gërmoni më thellë në mendimin e nxënësve.

3.7 INFORMACIONET KTHYESE KONSTRUKTIVE DHE KORRIGJIMET

Nëse duam që nxënësit të bëhen mendimtarë më të mirë kritikë dhe zgjidhës problemesh, atëherë njëra nga strategjitë më të rëndësishme të mësimdhënies është ofrimi i informacioneve kthye të konstruktive.

Mënyra më e zakonshme përmes së cilës nxënësit marrin informacione kthye janë vlerësimet formale ku u tregohet nëse përgjigjet e tyre janë të sakta apo të pasakta. Megjithatë, informacionet kthye janë më efektive kur janë më të elaboruara se sa kur janë vetëm informacione për saktësinë ose pasaktësinë e përgjigjes.

Dhënia e informacioneve kthye efektive dhe konstruktive shpeshherë kërkon ndryshim të kulturës. Gjithmonë vini veten në vendin e nxënësit dhe në nivelin e tyre të kompetencave, dhe mendoni se çfarë i ndihmon ata të motivohen dhe të mendojnë si t'i përmirësojnë shkathtësitë dhe njohuritë e tyre.

Është e vështirë të pranohen informacionet kthye dhe kritikën pa u mbrojtur dhe diskutuar mendimin tuaj. Informacionet kthye duhet të merren si këshilla miqësore që jepen për përmirësimin e nxënies suaj. Nxënësi mund t'i pranojë ato ose jo. Nxënësit janë përgjegjës për nxënien e tyre.

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- njihni rëndësinë e informacioneve kthyesë të duhura në klasë për përmirësimin e nxënies dhe mbështetjen e MKZP-së;
- identifikoni hapat për dhënien e informacioneve kthyesë konstruktive.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur objektivat e të nxënit, ju duhet:

- ta praktikoni dhënien e informacioneve kthyesë efektive konstruktive.

Aktivitetet:

3.7.1 Një shkollë ku pyetjet vlerësohen – Dhënia e informacioneve kthyesë konstruktive dhe korrigjimet

Prezantimi i bazave të informacioneve kthyesë konstruktive.

3.7.2 Jepni informacione kthyesë konstruktive për shkathtësitë e lehtësuesve

Mundohuni që individualisht të shkruani shkurtimisht informacione kthyesë për shkathtësitë e lehtësimit të trajnerit.

Dhënia e informacioneve kthyesë konstruktive

Është e rëndësishme që informacionet kthyesë gjithmonë të lidhen me objektivat e të nxënit.

Katër hapat e informacioneve kthyesë konstruktive:

1. Filloni duke e marrë këndvështrimin e vetë nxënësve për punën e tyre (vetë-reflektimi);
2. Reagoni pozitivisht ndaj punës që është bërë;
3. Korrigjoni keqkuptimet që shfaqen në punën e tyre dhe jepni sugjerime të dobishme se si puna e tyre mund të përmirësohet;
4. Përmbylleni mirë, duke i inkurajuar dhe motivuar nxënësit të vazhdojnë me punën.

Mbani mend ta respektoni gjithmonë individualitetin dhe rëndësinë e secilit nxënës.

Informacionet kthyesë konstruktive:

- i motivojnë nxënësit të vazhdojnë të mësojnë;
- i informojnë ata për praktikën e mirë dhe jo të mirë;
- u tregojnë si të përmirësohen;
- rritin pritshmëritë.

Ju lutem shqyrtoni pikat në vijim:

- Jepni informacionet kthyesë në kohë; ato janë më efektive kur ipen sa më shpejt që të jetë e mundur.
- Kujdes me gjuhën e trupit, pozicionimin dhe tonin e zërit kur jepni informacione kthyesë.
- Jini të drejtpërdrejt, të hapur dhe të sinqertë.
- Përdorni gjuhë dhe terminologji të thjeshtë, që kuptohet nga nxënësit.

Mbani mend, informacionet kthyesë janë konstruktive dhe efektive kur nxënësi mëson prej tyre dhe kur ato e motivojnë nxënësin të vazhdojë të mësojë.

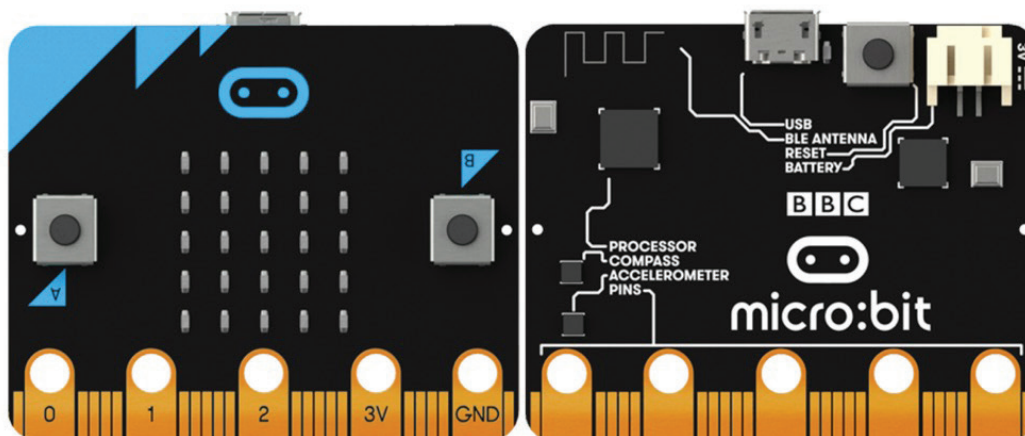
4 MICRO:BIT-i DHE KLUBET E KODIMIT

4.1 PREZANTIMI I MICRO:BIT-it

Micro:bit-i i BBC-së është një mikro kompjuter që mund të programohet, i cili mbahet në dorë, dhe mund të përdoret për shumë krijime moderne, nga robotët te instrumentet muzikore – mundësitë janë të pafund.¹

Micro:bit-i i BBC-së i frymëzon fëmijët të mësojnë shkathtësitë bazike të kodimit dhe programimit, duke i përgatitur ata për botën e sotme ku gjërat ndryshojnë me shpejtësi. Micro:bit-i mund të kodohet, përshtatet dhe kontrollohet për të kryer shumë detyra të ndryshme dhe për të jetësuar idetë.

Për ta programuar micro:bit-in, fëmijët thjesht duhet ta lidhin atë me kompjuterin e tyre dhe të përdorin blloqe ose të shtojnë disa kode të thjeshta për ta krijuar pajisjen e përdorshme që ata duan.



Micro:bit-i ka një ekran që përbëhet nga 25 LED, dy butona të programueshëm dhe pesë konektorë për inpute dhe outpute. Po ashtu përmban një përsheptues, magnetometër, kompas, Bluetooth dhe lidhje për USB. Përmes sensorëve, mund ta masë nivelin e dritës dhe temperaturës.

Secili micro:bit vjen me një USB, kablo dhe mbajtës baterie.

Micro:bit përdoret shumë në shkolla në gjithë botën.

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- merrni informacione fillestare për nismën edukative të micro:bit-it;
- njoftoheni me pajisjen micro:bit dhe karakteristikat e saj bazë;
- kuptoni si mund të përdoret micro:bit-i për t'i përmirësuar shkathtësitë e zgjidhjes së problemeve;
- shikoni shembuj bazë të kodimit duke përdorur micro:bit-in.

¹ <https://microbit.org>

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur objektivat e të nxënës, ju duhet:

- të kuptoni se kodimi mbështetet në mendimin kritik dhe zgjidhjen e problemeve;
- provoni kodimin duke e përdorur micro:bit-in dhe blloqet e makecode.

Aktivitetet:

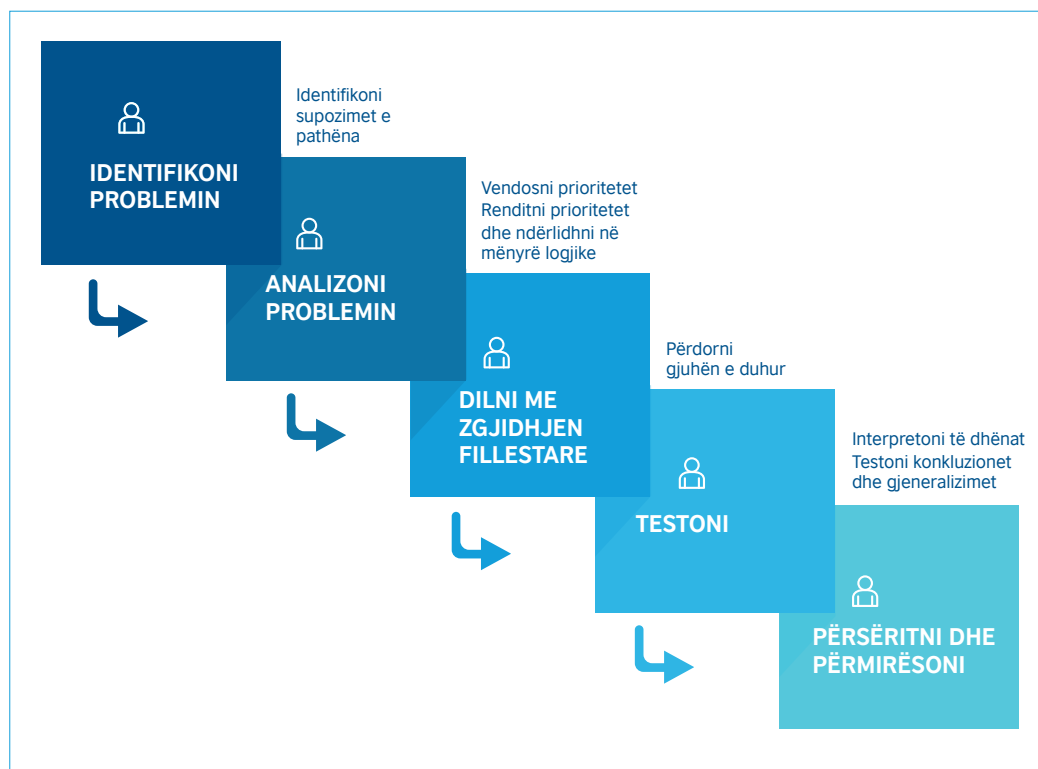
4.1.1 Prezantimi i nismës së micro:bit-it dhe micro:bit-i



Video e shkurtër e garës së kodimit për nxënësit gjatë eventit “Teknologjitë e reja në arsim 2018”, të mbajtur në Beograd.

4.1.2 Kodimi me micro:bit-in

Në aktivitetin e radhës, do të shikojmë mundësitë dhe karakteristikat e procesit të kodimit përmes projekteve të thjeshta të micro:bit-it, duke përdorur editorin makecode të Microsoft-it.



Modele të projekteve të kodimit me anë të micro:bit-it dhe makecode-it mund t'i gjeni këtu: <https://makecode.microbit.org/>

Ushtrimet e rekomanduara për fillestarë: teksti lëvizës, matësi i dritës, temperaturës...

Burim ku mund të gjeni shembuj dhe mësim: <https://makecode.microbit.org/lessons>

4.2 KLUBET E KODIMIT NË SHKOLLA

4.2.1 Si të prezantohet Micro:bit-i dhe kodimi në shkolla

Shqyrtoni disa pyetje me rëndësi për iniciimin e suksesshëm të klubeve të kodimit në shkolla:

- Cili është qëllimi kryesor i klubit të kodimit të shkollës?
- Si të integrohen klubet e kodimit në kurrikulën ekzistuese të shkollës?
- Si mund ta mbështesë klubi i kodimit shkollën dhe anasjelltas?
- Si mund ta nxisin klubet e kodimit bashkëpunimin me komunitetin lokal, kompanitë e TI-së, prindërit...?
- Si duhet të funksionojë një klub kodimi?

4.2.2 Koncepti i klubeve të kodimit në shkolla

Klubi i kodimit në shkollën tuaj

Përveç fuqizimit të mësimdhënësve të kodojnë duke përdorur pajisjet e micro:bit-it, çdo shkollë do të pranojë pajisje micro:bit që do të përdoren gjatë procesit të nxënies të nxënësve për t'i zhvilluar shkathtësitë e tyre bazë.

Inicimi i klubeve të kodimit në shkolla është element shumë i rëndësishëm i këtij projekti, me qëllim promovimin e shkathtësive të kodimit si shkathtësitë bazë për shekullin 21. Klubi i kodimit duhet të jetë pikëtakimi për nxënësit dhe mësimdhënësit për të këmbyer ide dhe për t'i përmirësuar praktikën e mësimdhënies me teknika kreative të kodimit, dhe për ta ofruar një platformë për nxënësit ku ata këmbëjnë idetë dhe përvojat e tyre me bashkëmoshatarë edhe nga shkollat e tjera. Po ashtu kjo është mundësi perfekt për përfshirjen e komunitetit lokal, prindërve dhe kompanive lokale të TI-së për ta mbështetur procesin e arsimit, duke kontribuar dhe ndihmuar në zhvillimin e klubeve të kodimit.

Drejtorët e shkollave kanë rol vital në inkurajimin e përdorimit të pajisjeve të micro:bit-it në lëndë dhe themelimin e klubeve të kodimit. Klubi i kodimit u lejon nxënësve të takohen dhe zbulojnë çfarë mund të krijojnë përmes kodimit, u lejon nxënësve të këmbëjnë idetë me njëri tjetrin dhe me shkollat e tjera dhe, më e rëndësishmja, u lejon mësimdhënësve t'i përmirësojnë praktikën e mësimdhënies përmes kodimit kreativ.

Klubet e kodimit duhet të synojnë të kenë nxënës të moshave 10 deri 14 vjeç, të cilët takohen të paktën një herë në javë në një hapësirë të caktuar të shkollës (klasë), ku nxënësit duhet të zhvillojnë projekte të përbashkëta duke i përdorur pajisjet e micro:bit-it. Këto aktivitete duhet të përfshijnë ndërveprimin edhe me shkollat e tjera, nga rajoni dhe më gjerë.

Prezantoni videot me shembujt lokalë të aktiviteteve në klubet e kodimit në shkolla.

4.2.3 Si t'i përdorim klubet e kodimit në të mirë të nxënësve dhe shkollës?

Diskutim:

- A mund të jenë me të vërtetë funksionale klubet e kodimit në shkollat tona?
- Si mund ta sigurojmë qëndrueshmërinë e klubeve të kodimit?



5 MBROJTJA E FËMIJËVE

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- njiheni me Politikën e mbrojtjes së fëmijëve të British Council;
- kuptoni parimet bazë të mbrojtjes së fëmijëve;
- merrni ide për integrimin e mbrojtjes së fëmijëve në kurrikulën e shkollës dhe legjislacion.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të formoni një ide për nevojën e integritit të mbrojtjes së fëmijëve në shkollën tuaj;
- rishqyrtoni procedurat ekzistuese në shkollën tuaj në lidhje me mbrojtjen e fëmijëve.

Aktivitetet:

5.1.1 Mbrojtja e fëmijëve

Prezantimi i rasteve studimore.

Deklaratë e politikës globale të British Council (2018)

Mbrojtja e fëmijëve

British Council është organizatë ndërkombëtare e Mbretërisë së Bashkuar për marrëdhënie kulturore dhe arsim.

Ne besojmë që gjithsecili duhet të marrë përgjegjësi për mbrojtjen e fëmijëve dhe që çdo fëmijë është i rëndësishëm. Ne e dimë se kujdesi, mbrojtja dhe mirëqenia e fëmijëve janë shumë të rëndësishme dhe se të gjithë fëmijët kanë të drejtën të mbrohen nga çfarëdo lloj dëmi. Po ashtu e dimë se kemi detyrë thelbësore të kujdesemi ndaj të gjithë fëmijëve ku programet tona dhe operacionet lehtësojnë kontaktin me fëmijët ose kanë ndikim te fëmijët. Kjo përfshin detyrën e mbrojtjes së fëmijëve nga dëmtimi ose risku i dëmtimit si rezultat i:

- sjelljes jo të mirë nga stafi ose partnerët tanë;
- praktikave jo të mira;
- dizajnimi ose ofrimi i dobët i programeve dhe operacioneve tona.

Këtë synojmë ta arrijmë duke qenë në përputhje me ligjet për mbrojtjen e fëmijëve të MB-së dhe ligjeve relevante në secilin vend ku operojmë dhe duke e respektuar nenin 19 të Konventës së Kombeve të Bashkuara për të Drejtat e Fëmijëve (UNCRC) 1989.

Në British Council, fëmijë konsiderohet secili person që ende nuk ka mbushur moshën 18 vjeçare (UNCRC 1989), pavarësisht moshës së maturisë në vendin ku është fëmija, ose vendin e tij të lindjes.

British Council është i përkushtuar:

- të vlerësojë, respektojë dhe dëgjojë fëmijët;
- të sigurojë që janë kryer të gjitha verifikimet e duhura gjatë punësimit të stafit;
- të ketë sisteme të fuqishme të mbrojtjes së fëmijëve dhe procedura për stafin;
- të trajnojë stafin e tij dhe të ofrojë njohuri për çështjet e mbrojtjes së fëmijëve për qëllime planifikimi dhe praktike;
- ndajë informacione për mbrojtjen e fëmijëve dhe praktikën e mira me fëmijët dhe prindërit/kujdestarët;
- ndajë informacione për shqetësimet me agjencitë përkatëse dhe përfshijë prindërit dhe fëmijët, sipas nevojës;
- ofrojë menaxhim efektiv për stafin përmes proceseve të qarta, mbikëqyrjes dhe mbështetjes.

Ne do të ofrojmë burime adekuate dhe të përshtatshme për zbatimin e kësaj politike dhe do të sigurojmë që ajo të komunikohet dhe kuptohet.

British Council-i e rishikon deklaratën e politikës globale çdo vit për të pasqyruar zhvillimet ligjore dhe rregullatore dhe për të siguruar praktikë të mirë.²

² <https://www.britishcouncil.org/organisation/transparency/policies/child-protection>

6 RËNDËSIA E UDHËHEQJES

Dëshmitë janë të qarta, cilësia e udhëheqjes mund të ketë ndikim domethënës në rezultatet e nxënësve. Përderisa ndikimi i udhëheqësve mund të jetë i drejtpërdrejt, kryesisht përmes ndikimit indirekt udhëheqësit mund ta përmirësojnë cilësinë e mësimdhënies dhe mësim nxënies. Udhëheqësit duhet ta mbajnë qëllimin kryesor të shkollës – mësimdhënien dhe mësim-nxënien – në qendër të mendimit të tyre strategjik dhe operacional. Kjo siguron që shkolla gjithmonë ta ketë fokusin në prioritetet e duhura. Pavarësisht kontekstit, udhëheqësit nuk duhet ta nënvlerësojnë fuqinë e tyre si model për të krijuar klimën e duhur, pritshmëritë dhe fokusin për udhëheqjen e mësimdhënies dhe mësim-nxënies.

6.1 UDHËHEQJA DHE MENAXHIMI I MKZP-së NË SHKOLLË

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- kuptoni rolet e ndryshme të udhëheqjes dhe menaxhimit në zhvillimin e MKZP-së në shkollën tuaj;
- kuptoni rolin e udhëheqësve të shkollës në zhvillimin e MKZP-së;
- njihni modele të ndryshme për auditimin e MKZP-së në shkolla.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të merrni pjesë në diskutime, ndani me të tjerët mendimet tuaja për ndikimin që udhëheqësit kanë në përmirësimin e cilësisë së mësimdhënies dhe mësim-nxënies;
- të dëgjoni me vëmendje dhe reflektoni në mënyrë kritike për mendimet e ndryshme të grupit.

Aktivitetet:

6.1.1 Pse po e përfshijmë MKZP-në në shkolla?

Pse duhet ta përfshijmë MKZP-në në shkolla?

- MKZP-të janë shkathtësi që duhet të zhvillohen te fëmijët;
- Janë shumë të rëndësishme për të mos u mësuar siç duhet;
- Strategjitë e MKZP-së e përmirësojnë mësimdhënien dhe mësim-nxënien;
- Ofrimi i mirë i MKZP-së në klasë çon në nxënie më aktive;
- Nxënia aktive e mirë çon në nxënie individuale më të mirë të nxënësve.

Mbani mend, puna kryesore që ka shkolla është cilësia e procesit të mësimdhënies/mësim-nxënies.

6.1.2 Përkufizimi i udhëheqjes dhe menaxhimit

Arritja e nxënësve në një shkollë gati kurrë nuk e tejkalon cilësinë e udhëheqjes dhe menaxhimit të tij.

F. Wheelan, 2009

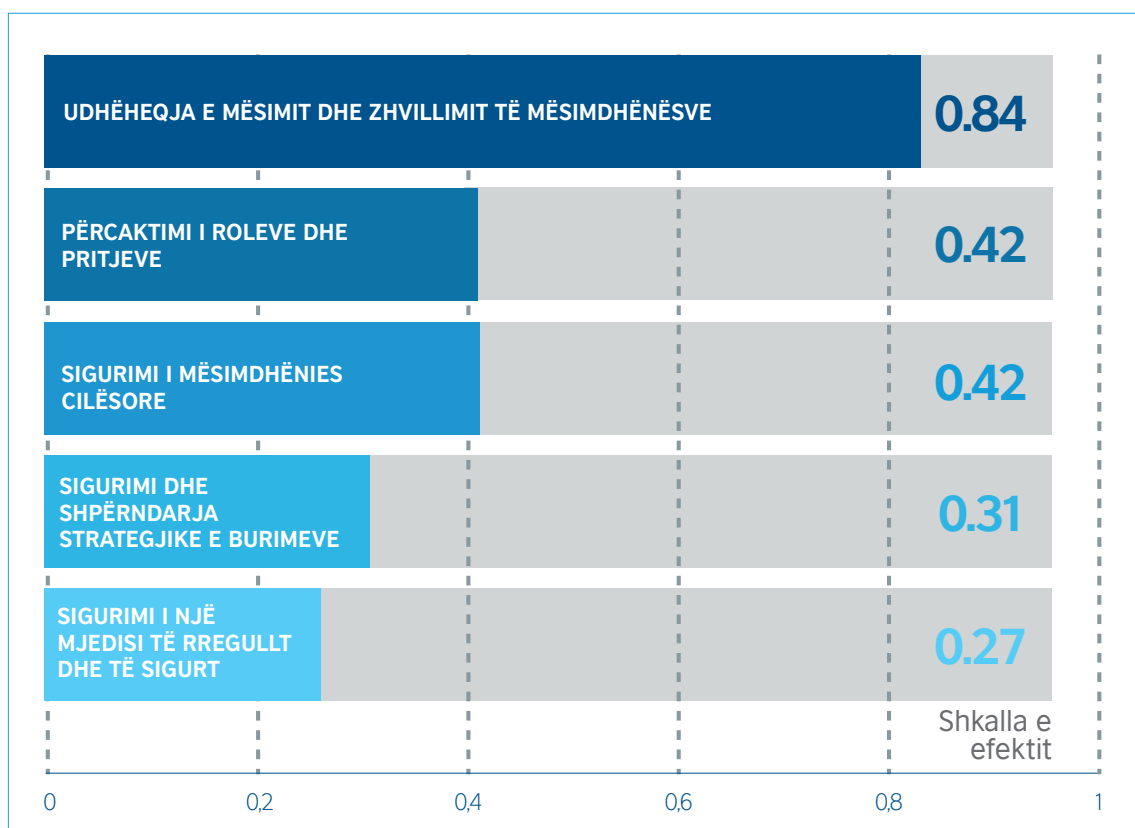
Udhëheqja e shkollës është gjëja e dytë më e rëndësishme për mësimdhënien në klasë, si ndikim në nxënien e nxënësve.

K. Leithwood, et al, 2008

Udhëheqësit e suksesshëm të shkollës përmirësojnë mësimdhënien dhe mësimnxënien dhe rezultat e nxënësve...

C. Day, et al, 2010

Ndikimi i praktikës së udhëheqjes në krahasim me detyrat e tjera të drejtorit të shkollës mund të shihen në grafikun më poshtë:



V Robinson 2011

Udhëheqës është ai që e di rrugën, kalon nëpër atë rrugën dhe u tregon tjerëve rrugën.

John C. Maxwell

Një lider i dobët mund ta shkatërrojë një staf të mirë, duke bërë që të largohen punonjësit më të mirë e ata që mbesin ta humbin fare motivimin.

jmlalonde.com

6.1.3 Udhëheqja kundrejt menaxhimit



A mund ta jepni një shembull të veprimit të udhëheqjes që e mbështetë prezantimin e MKZP-së?

Udhëheqja	<ul style="list-style-type: none">• Shkrimi i një dokumenti diskutimi për prezantimin e MKZP-së;• Drejtimi i takimit me palët e interesit për diskutimin e logjikës për MKZP.
Menaxhimi	<ul style="list-style-type: none">• Identifikimi i palëve që duhet të vijnë në takim për ta diskutuar prezantimin e MKZP-së.
Administrimi	<ul style="list-style-type: none">• Dërgimi i ftesave, organizimi i sallës së takimit.

Dallimet në mes udhëheqjes dhe menaxhimit

Çfarë na tregojnë hulumtimet?

Udhëheqja dhe menaxhimi janë dy sisteme të ndryshme veprimi por plotësuese të njëri-tjetrit në organizata.

Udhëheqja ka të bëjë me përballimin e ndryshimit, kurse menaxhimi me përballimin e kompleksitetit – J. Kotter (1990a, 1990b) Harvard Business School

Menaxhimi do të thotë t'i bësh gjërat drejt, udhëheqja do të thotë t'i bësh gjërat e duhura – P. Druker, 2006)

Udhëheqja efektive është vendosja e gjërave të para në vend të parë. Menaxhimi efektiv është disiplinë, realizim i tij – S. Covey (2004)

Menaxhimi është zbatim i vizionit dhe drejtimit të ofruar nga udhëheqësit, koordinimi dhe plotësimi me staf i organizatës dhe menaxhimi i problemeve të përditshme – R. House (1997)

Udhëheqja mund të ndikojë drejtpërdrejt në klasë dhe praktikën e mësimi:

- përmes mendimit strategjik dhe vendim marrjes;
- duke krijuar një kulturë të pritshmërive të larta dhe mentalitetin se gjërat mund të bëhen;
- në mënyrën e sigurimit dhe caktimi të stafit dhe burimeve;

- duke siguruar që nxënësit janë të sigurt dhe mbështeten;
- duke i caktuar prioritetet për veprim dhe përmirësim;
- në mënyrën si është e organizuar shkolla – kurrikula, afatet kohore, stafi etj.;
- përmes zhvillimit të politikës së shkollës.

Megjithatë mund të ndikojë edhe indirekt në klasë dhe praktikën e mësimit përmes:

- udhëheqjes përmes shembullit – duke demonstruar se mësimdhënia dhe mësim-nxënia është prioritet;
- punës me stafin për të planifikuar, vlerësuar dhe monitoruar kurrikulën;
- duke promovuar dhe marrë pjesë në diskutimet për nxënien dhe zhvillimin e nxënësve dhe mësimdhënësve;
- duke vizituar dhe treguar interes për nxënien e nxënësve;
- duke i inkurajuar kolegët të flasin për mësimdhënien dhe mësim-nxënien;
- duke qenë i njoftuar me ecurinë e nxënësve individualë;
- duke u fokusuar në mësimdhënie dhe mësim-nxënie në mbledhjet e stafit;
- duke i inkurajuar mësimdhënësit t'i planifikojnë mësimet së bashku;
- duke i inkurajuar mësimdhënësit të provojnë qasje të reja dhe duke vlerësuar ndikimin e tyre;
- duke vëzhguar mësimet dhe duke u dhënë mësimdhënësve informacione kthyesë të sakta dhe konstruktive;
- duke folur me nxënësit për gjërat që u ndihmojnë atyre të mësojnë;
- duke përdorur të dhënat e vlerësimit për ta përcjellë progresin dhe duke i identifikuar prioritetet për përmirësim;
- duke identifikuar çështjet ku mësimdhënësit mund të mbështesin dhe mësojnë nga njëri-tjetri.

Udhëheqësit po ashtu mund të krijojnë klimë mësimi përmes:

- përpikërisë për mësimet dhe rutinës që i shtojnë nxënësit të punojnë më shpejtë;
- stimulimit të fillimeve dhe përfundimeve të strukturuar të orëve mësimore;
- lavdërimit të duhur – lavdërimit të përpjekjeve për ta forcuar ambicien;
- përdorimit të gjuhës së suksesit, duke i njohur si përpjekjet ashtu edhe arritjet;
- ndarjes së synimeve të të nxënësve me nxënësit dhe përshtatjes së mësimit për ta bërë atë relevant për botën reale;
- bindjes se të gjithë nxënësit mund të përmirësohen dhe të arrijnë sukses si nxënës;
- marrëdhënieve mësimdhënës/nxënës dhe nxënës/nxënës bazuar në respekt të ndërsjellë.

Këto janë disa mënyra përmes të cilave udhëheqësit e shkollave mund të ndikojnë në mësimdhënie dhe mësim-nxënie – shkalla në të cilën udhëheqësit e shkollave mund t'i përdorin këto strategji varet nga konteksti.

- Reflektoni për mundësitë që keni për të ndikuar dhe për ta kontrolluar mësimdhënien dhe mësim-nxënien në shkollën tuaj.
- Cilat janë kufizimet, nëse ka, që kanë ndikim në mënyrën se si mësimdhënia dhe mësim-nxënia mund të ndikohet në shkollën tuaj?
- Reflektoni për mënyrën se si këto kufizime mund të minimizohen.
- Për ta rritur ndikimin tuaj në mësimdhënie dhe mësim-nxënie, çfarë do të bëni më shumë?

Përgatituni që këto t'i bisedoni me grupin.

7 NDËRTIMI DHE NDARJA E VIZIONIT

7.1 VIZIONI I SHKOLLËS PËR MKZP

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- rishqyrtoni për nevojën që e tërë qasja e shkollës të orientohet kah MKZP-ja dhe rolin e udhëheqjes së shkollës në këtë proces;
- ndërgjegjësoheni për rëndësinë e krijimit të deklaratave të fuqishme të vizionit dhe misionit për punën në MKZP-në;
- rishikoni deklaratat e misionit dhe vizionit të shkollës suaj;
- shqyrtoni një strategji për përfshirjen e palëve kyçe të interesit në krijimin e vizionit dhe misionit (lidhja në punë në ekip).

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të shprehni mendimet tuaja për rolin e udhëheqësit të shkollës në proces dhe analizoni mendimet e pjesëmarrësve të tjerë;
- të krijoni një draft deklaratë të vizionit dhe misionit brenda grupit;
- të merrni pjesë në diskutime për palët kyçe të interesit.

Aktivitetet:

7.1.1 Inicimi i ndryshimit drejt MKZP-së

Hapat në procesin e menaxhimit të ndryshimit

Para se të kaloni ndryshime thelbësore në shkollë, është e nevojshme të përcaktoni hapat kryesorë në procesin e menaxhimit të ndryshimit.

Janë **tre hapa bazikë të procesit të menaxhimit të ndryshimit** që duhet t'i dini:

1. **Identifikimi i nevojës** (çfarë duam?)
2. **Grupimi dhe përgatitja e ekipit tuaj për ndryshimin** (Kush do ta udhëheqë dhe realizojë ndryshimin?)
3. **Zbatimi** (Si do ta zbatojmë ndryshimin?)

7.1.2 Vizioni dhe misioni – rëndësia dhe përkufizimet

Vëreni dallimin në mes deklaratave të vizionit dhe misionit.

Një **deklaratë misioni** përshkruan atë që shkolla bën tani.

Një **deklaratë vizioni** përshkruan çfarë shkolla dëshiron të jetë në të ardhmen.

Vizioni është afatgjatë, nganjëherë përshkruan edhe se si shkolla dëshiron që të jetë bota në të cilën ajo vepron.

Vizioni ndihmon që të thjeshtësohet procesi i vendim marrjes, sepse shkollat duhet të marrin me qindra vendime çdo ditë vetëm e vetëm për të ecur në hap me mjediset shkollore dhe botën që vazhdimisht është në lëvizje.

7.1.3 Krijimi i vizionit dhe misionit për MKZP-në

Njihni dhe lidhni organizatat/institucionet me deklaratat e tyre të vizionit. (Shtojca 5).

“Një botë ku secili mund të jetojë jetë të shëndetshme dhe produktive” – Organizata Botërore e Shëndetësisë

“Ne besojmë se secili fëmijë është i rëndësishëm dhe mësimi duhet të jetë argëtim, të ketë qëllim dhe të jetë sfidues” – Shkolla fillore Apley Wood

“Të frymëzojë, inkurajojë, lehtësojë dhe promovojë në çdo kohë të gjitha format e aktiviteteve humanitare nga Shoqatat nacionale, me qëllim parandalimin dhe lehtësimin e vuajtjeve njerëzore, dhe si rrjedhim dhënien e kontributit në ruajtjen dhe promovimin e dinjitetit njerëzor dhe paqes në botë” – Federata Ndërkombëtare e Kryqit të Kuq dhe Shoqatat e Gjysmëhënës së Kuqe

“Të zhvillojë udhëheqës që një ditë do të bëjnë ndryshimin në botë” – Universiteti i Harvardit

“Një botë ku secili person ka qasje në tërë përmbledhjen e njohurive njerëzore” – Wikipedia

“Një botë ku realizohen të drejtat e çdo fëmije” – UNICEF

“Të krijojë një mjedis ku secili individ merr kujdesin e duhur në aspektin shpirtëror, moral, intelektual, fizik, social dhe emocional” – Shkolla Spalding

Në grupe, përpiloni draft deklarata për vizionin dhe misionin e shkollës për MKZP-në dhe prezantoni ato në letër table.

7.1.4 Identifikimi i palëve të interesit

Sesion plenar – Kush do të qëndrojë pas vizionit të shkollës suaj për MKZP-në? Kush janë palët e interesit?

Mendoni për një minutë dhe shprehni mendimin tuaj me grupin.

- Cilat janë palët që duhet t'i angazhoni në lidhje me deklaratat tuaja të misionit dhe vizionit?
- Nëse i analizoni deklaratat e vizionit që sapo i keni përpiluar, a besoni se palët e tjera do t'i pranojnë ato?
- Si mund ta fillojmë procesin e ndryshimit në mënyrën më efektive?

8 KRIJIMI I EKIPEVE

8.1 PUNA EKIPORE NË SHKOLLË

Shënime për lehtësuesit:

Rezultati i të nxënit për këtë sesion është identifikimi i veprimeve të nevojshme që kërkohen për ta krijuar një ekip i cili do ta ofrojë me sukses MKZP-në brenda kurrikulës.

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- reflektoni për rëndësinë e punës ekipore efektive;
- bëni dallimin në mes një grupi personash dhe një ekipi personash që punojnë së bashku;
- njihni karakteristikat bazë të ekipit.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të shprehni mendimet tuaja për rolin e udhëheqësit të shkollës në proces dhe analizoni mendimet e pjesëmarrësve të tjerë;
- të krijoni deklarata të vizionit dhe misionit brenda grupit;
- të merrni pjesë në diskutime për palët kyçe të interesit.

Aktivitetet:

8.1.1 Rëndësia e punës ekipore në shkollë

“Shpesh udhëheqja e shkollës kuptohet si kryesim. Ky perceptim e kufizon udhëheqjen në një person dhe nënkupton udhëheqje nga një i vetëm. Bindja afatgjatë në fuqinë e një personi po vihet në pikëpyetje. Sot më shumë se kurrë flitet për udhëheqjen e përbashkët, ekipet udhëheqëse dhe udhëheqjen e shpërndarë në disa persona” – Geoff Southworth

8.1.2 Grupet dhe ekipet

Cili është dallimi në mes një grupi dhe një ekipi që punojnë së bashku?



Video (3:10)

www.youtube.com/watch?v=uG-FL0i400U

Dallimet mes grupeve dhe ekipeve

Ekipi përbëhet nga një grup personash që i lidh një qëllim i përbashkët. Ekipet janë të përshtatshme sidomos për kryerjen e detyrave që janë shumë komplekse dhe kanë shumë nën detyra të ndërlidhura. Në këtë pjesë të sesionit, do të fokusohemi në rëndësinë e krijimit të ekipit në lidhje me inkuadrimin e shkathtësive bazë në kurrikulë.

Ekipeve karakterizohen nga:

- detyrat e përcaktuara;
- proceset përfshirëse;
- përkushtimi i thellë;
- ekspertiza kolektive.

Ekipeve efektive janë të rëndësishme në shkollë sepse u mundësojnë udhëheqësve të përfitojnë nga pikat e forta të ndryshme të pjesëtarëve të stafit që kanë – pra ekipi është më i fuqishëm se një grup individësh.

Së bashku, anëtarët e një ekipi mund të diskutojnë ide, të zgjidhin probleme dhe të pajtohen për zgjidhjet. Ndërkohë që anëtarët e ekipit e mbështesin dhe mësojnë nga njëri-tjetri, edhe individët e po ashtu edhe ekipi forcohen, duke ndërtuar kapacitete në tërë shkollën dhe duke i përmirësuar rezultatet. Kur një ekip është shumë efektiv, ai mund të arrijë ndryshim domethënës në përmirësimin e shkollë.

“Parakusht kryesor për krijimin e një klime të favorshme për ndryshime në sistemin e arsimit është zhvillimi i marrëdhënieve të fuqishme bashkëpunuese në mes drejtorit dhe mësimit, si dhe në mes vetë mësimit.” (Hargreaves, 1997).

8.1.3 Çfarë e bën një ekip efektiv?

Kur i krijojmë ekipet efektive, ne duhet:

- ta kuptojmë sjelljen tonë, stilet e udhëheqjes dhe rolet e preferuara në ekip;
- të dimë për stilet dhe rolet që ekzistojnë te pjesëtarët e tjerë të ekipit – dhe ta vlerësojmë validitetin e tyre;
- krijojmë ekipe duke përdorur stile plotësuese dhe role të preferuara në ekip me qëllim që të arrihet sukses;
- caktojmë anëtarë ekipi që i shtojnë vlerë stileve dhe/ose plotësojnë mangësitë;
- caktojmë individët në rolet e duhura, duke u bazuar në pikat e tyre të forta, karakteristikat dhe preferencat;
- ndryshojmë përbërjen e ekipit varësisht nga natyra e detyrës;
- ndajmë udhëheqjen funksionale të ekipit sipas detyrave.

8.2 FAZAT E ZHVILLIMIT TË EKIPIT

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- kuptoni konceptin e zhvillimit të ekipit;
- njihni karakteristikat bazë të fazave të zhvillimit të ekipit;
- identifikoni fazën aktuale të ekipit tuaj të shkollës.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të ndani me pjesëmarrësit e tjerë çfarë keni kuptuar për fazat e zhvillimit të ekipit;
- analizoni funksionimin e ekipeve tuaja të shkollës kundrejt modelit të Tuckman-it;
- lexoni shpjegimin e fazave të zhvillimit të ekipit.

Aktivitetet:

8.2.1 Fazat e zhvillimit të ekipit

- A i njihni fazat e zhvillimit të grupit të dhëna nga Tuckman?
- A e keni vërejtur këtë cikël në ekipet ku keni qenë apo të cilat i keni krijuar vetë?
- Bazuar në përvojën tuaj, si do ta përshkruanit secilën fazë? Mendoni për sjelljet që mund të shihni nga udhëheqësi i ekipit e po ashtu edhe anëtarët e ekipit.



Krijimi i ekipit tuaj; fazat e zhvillimit të ekipit (Tuckman, Jensen, 1977)

8.2.2 Anketa e punës në ekip

Mendoni për ekipin e shkollës pjesë e të cilit keni qenë rishtas ose i cili është aktualisht aktiv në shkollë. Pastaj, plotësoni anketën e cila do t'ju tregojë se në cilën fazë është tani ekipi juaj.

Shtojca 5 – Anketë e fazave të punës në ekip

Shtojca 6 – Fazat e zhvillimit të ekipit

8.3 ROLET NË EKIP

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- njiheni me rolet e ndryshme në ekipet e suksesshme;
- mendoni për rolin tuaj në ekip;
- mësoni se ekipet e suksesshme përbëhen nga një përzierje e stileve të udhëheqjes dhe përparësive.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të ndani me pjesëmarrësit e tjerë çfarë keni kuptuar për fazat e zhvillimit të ekipit;
- analizoni funksionimin e ekipeve tuaja të shkollës kundrejt modelit të Tuckman-it;
- lexoni shpjegimin e fazave të zhvillimit të ekipit;
- njihni dhe ndani me të tjerët rolin tuaj të preferuar në një ekip.

Ne do të shqyrtojmë llojet të ndryshme të roleve që e përbëjnë një ekip efektiv.

Belbin (1993) ka treguar se ekipet e suksesshme kanë nevojë për role të ndryshme, siç janë:

- koordinatori – udhëheq ekipin dhe koordinon përpjekjet e tij;
- zbatuesi – administruesi metodik, praktik që i kthen idetë në detyra;
- motivuesi – ofron shtytjen dhe pasionin për detyrën;
- inovatori – person me imagjinatë që është burim i ideve dhe propozimeve;
- hetuesi i burimeve – person i shoqërueshëm që sjell kontakte të reja ose ide të reja në grup;
- monitoruesi-vlerësuesi – analizon, kontrollon dhe shikon nëse ka defekte;
- punëtori ekipor – mbështet, inkurajon dhe i dëgjon të tjerët;
- përfunduesi – sigurohet që ekipi i përmbahet afateve kohore dhe kryen detyrat;
- specialisti – ofron njohuri të specializuara në lidhje me detyrat.

Është me rëndësi të ceket se:

- një ekip ideal ka të gjitha këto role të plotësuara;
- individët mund të kenë më shumë se një rol;
- ekipi funksionon më së miri kur ka balancë të roleve kryesore dhe kur anëtarët e ekipit i dinë rolet e tyre, punojnë duke i shfrytëzuar përparësitë e tyre dhe i menaxhojnë në mënyrë aktive dobësitë e tyre.

Ekipet shpesh formohen në bazë të disponueshmërisë dhe shkathtësive të individëve dhe udhëheqësit shpesh nuk mund t'i zgjedhin anëtarët e ekipit. Çfarë udhëheqësit duhet të shqyrtojnë është si mund të sillen individët në një ekip. Edhe atëherë, roli i anëtarëve të ekipit nuk mbetet i pandryshuar, por shpesh mund të ndikohet nga konteksti, detyra që duhet të kryhet, marrëdhëniet dhe ndërveprimi në mes anëtarëve etj.

Roli i udhëheqësit është që ta formojë një ekip sa më të balancuar që të jetë e mundur. Nëse udhëheqësi nuk ka kontroll të plotë mbi strukturën e një ekipi është e rëndësishme që të diskutohet brenda grupit për stilet e preferuara të punës si dhe pikat e forta dhe dobësitë.

Aktivitetet:

8.3.1 Rolet në ekip nga Belbin-i

Përputhni nëntë titujt e roleve të Belbin-it me përshkrimet në faqen vijuese.

- Koordinator;
- Zbatuesi;
- Motivuesi;
- Inovatori;
- Hetuesi i burimeve;
- Monitoruesi (vlerësuesi);
- Punëtori ekipor;
- Përfunduesi;
- Specialisti.

8.3.2 Ekipet efektive dhe të balancuara

- Cilin rol(e) e kryeni ju në ekipet pjesë e të cilave jeni?
- Cilat role janë të nevojshme në një ekip?
- Si të menaxhohen ekipet ku disa anëtarë duan t'i kenë rolet e njëjta?

Sipas Belbin-it, një ekip efektiv dhe i balancuar do të kishte:

- Një koordinator ose motivues si udhëheqës (Belbin nuk mendon se të dy janë të nevojshëm).
- Një inovator i cili do t'i stimulonte idetë.
- Një monitorues/vlerësues për ta ruajtur sinjeralitetin dhe qartësinë.
- Një ose më shumë zbatues, punëtorë ekipi, hetues burimesh ose përfundues për t'i realizuar gjërat.

Roli	Përshkrimi
	<ul style="list-style-type: none"> • Mendojmë t'i koordinoj përpjekjet e studentëve të mi dhe kolegëve të mësimdhënies. • Më pëlqen t'i identifikoj pikat e forta të personave dhe t'i përdor ato sa më mirë. • Shpesh i delegoj detyra personit më të mirë për atë punë.

Roli	Përshkrimi
	<ul style="list-style-type: none"> • Me të vërtetë dua që ekipi im të ketë sukses. • Fokusoj ekipin tim në objektivat dhe prioritetet tona. • Mendojem ta mbaj ekipin të fokusuar në aktivitet.
	<ul style="list-style-type: none"> • Më pëlqen t'i kthej idetë dhe planet në detyra praktike. • Shpesh marr përsipër detyrat që të tjerët nuk i bëjnë. • Zakonisht i përfundoj gjërat me kohë.
	<ul style="list-style-type: none"> • Më pëlqen t'i kontrolloj me kujdes detajet për të mos lëshuar gabime. • Shpesh kontrolloj kohën, afatet kohore dhe saktësinë. • Shqetësohem për detajet (ndoshta tepër nganjëherë).
	<ul style="list-style-type: none"> • Më pëlqen të sugjeroj ide të reja dhe zgjidhje kreative. • Shpesh identifikoj mundësi të reja. • Zakonisht i shoh problemet si mundësi.
	<ul style="list-style-type: none"> • Mendojem t'i vlerësoj idetë në mënyrë objektive për të parë nëse janë praktike. • Më pëlqen të interpretoj dhe vlerësoj në mënyrë logjike çështjet komplekse. • Më pëlqen të shqyrtoj të gjitha opsionet në dispozicion për të arritur te konkluzioni i duhur.
	<ul style="list-style-type: none"> • Më pëlqen ta mbaj ekipin të njoftuar për gjërat që ndodhin jashtë ekipit. • Më pëlqen të mësoj për idetë, informacionet dhe zhvillimet në botën e jashtme. • Me dëshirë do t'i vidhja ose kopjoja idetë e mira nga të tjerët.
	<ul style="list-style-type: none"> • Më pëlqen t'i inkurajoj të tjerët, për shembull nxënësit e mi. • Mendojem t'i ndihmoj të tjerët, për shembull kolegët e mi. • Ndjej se jam i/e ndjeshme ndaj nevojave dhe ndjenjave të të tjerëve.
	<ul style="list-style-type: none"> • Kam njohuri dhe përvojë të specializuar të cilën mendoj se mund ta jap. • Nëse nuk e di përgjigjen, mendojem ta mësoj. • Më pëlqen tju tregoj të tjerëve gjërat që kam mësuar.

8.4 NDËRTIMI I PËRKUSHTIMIT

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- shqyrtoni përkushtimin e stafit të shkollës krahasuar me angazhimin e ekipit të udhëheqjes;
- bëni dallimin në mes niveleve të ndryshme të angazhimit dhe performancës së stafit të shkollës dhe reflektoni për atë se çfarë mund të bëjnë ata për ta përmirësuar angazhimin dhe performancën e punonjësve.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- ta vlerësoni angazhimin e stafit të shkollës kundrejt të dhënave të hulumtimeve për angazhimin e punonjësve.

Aktivitetet:

8.4.1 Përkushtimi i stafit të shkollës për ndryshim

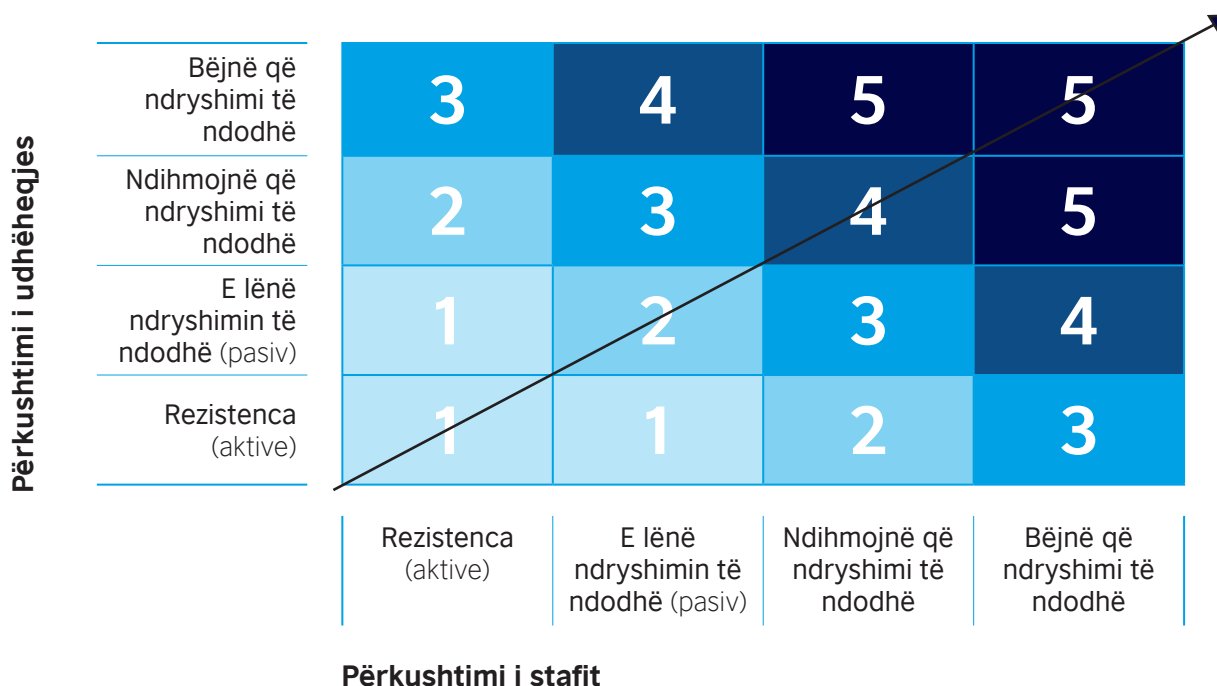
Sipas Gallup-it³, janë tre lloje punonjësish dhe përmes hulumtimit mund ta përcaktojmë përfaqësimin e tyre në mbarë popullatën në tërë botën.

1. **Punonjësit e angazhuar** – Punonjësit e angazhuar punojnë me pasion dhe ndjejnë një lidhje të fortë me kompaninë e tyre. Ata nxisin inovimin dhe e shtyjnë përpara organizatën.
2. **Punonjësit e paangazhuar** – Punonjësit e paangazhuar në fakt janë ‘të çregjistruar.’ Ata lëvizin me plogështi në punë gjatë ditës, duke e shpenzuar kohën, por jo edhe energjinë ose pasionin në punën e tyre.
3. **Punonjësit e paangazhuar destruktiv** – Këta punonjës jo vetëm që nuk janë të kënaqur në punë, por edhe janë të zënë duke e treguar para të tjerëve pakënaqësinë e tyre. Në baza ditore, këta punonjës nënvlerësojnë atë që bëjnë kolegët e tyre të angazhuar.

Pyetje për shqyrtim:

- Si ndikojnë këto të dhëna në mendimin për menaxhimin e ndryshimit në shkollë?
- Çfarë mund të bëjnë udhëheqësit për ta përmirësuar këtë situatë?

8.4.2 Nivelet e përkushtimit



³ Gallup's *State of the Global Workplace* report 2013 [Raporti i Gallup-it për gjendjen e tregut global 2013]

Shikoni grafikët. Këtu paraqitet niveli i përkushtimit që mund të ekzistojë në një ekip shkolle për një projekt përmirësimi të shkollës. Tabela i referohet përkushtimit të stafit krahasuar me angazhimin e ekipit të udhëheqjes.

- Personat 'rezistues' nuk duan që të ndodhë projekti i përmirësimit të shkollës.
- Personat që 'lejojnë ndryshimin të ndodhë' mund të mendojnë, 'Epo mirë, mund të ndodhë, por unë nuk do të jap kontributin tim'.
- Personat që 'ndihmojnë që ndryshimi të ndodhë' do të ofrojnë mbështetjen e tyre nëse u ofrohet udhëzim dhe udhëheqje.
- Personat 'që bëjnë që ndryshimi të ndodhë' do të tregojnë vendosmërinë e tyre që projekti të kryhet me sukses.

9 UDHËHEQJA DHE MENAXHIMI NË MËNYRË EFEKTIVE I NDRYSHIMIT

9.1 MENAXHIMI I BARRIERAVE DHE FAZAT E NDRYSHIMIT

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- informoheni për atë që e bën të suksesshëm një plan ndryshimi dhe si mund t'i planifikoni disa nga sfidat që mund të hasni;
- shqyrtoni fazat në procesin e ndryshimit dhe si mund t'i menaxhoni ato në mënyrë efektive.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të ndani përvojën tuja dhe të mësoni nga kolegët tuaj;
- të analizoni faktorët që kanë bërë që projektet e kaluara të kryhen me sukses dhe barrierat që keni hasur, duke e përdorur modelin e analizimit të forcave;
- të ndani mendimin tuaj për tejkalimin e rezistencës ndaj ndryshimit.

Aktivitetet:

9.1.1 Rëndësia e udhëheqjes



Topic Series 8 - Role of the Principal
22,584 views



Kohëzgjatja e videos 2:25 min
<https://youtu.be/z6dgYHOCB40>

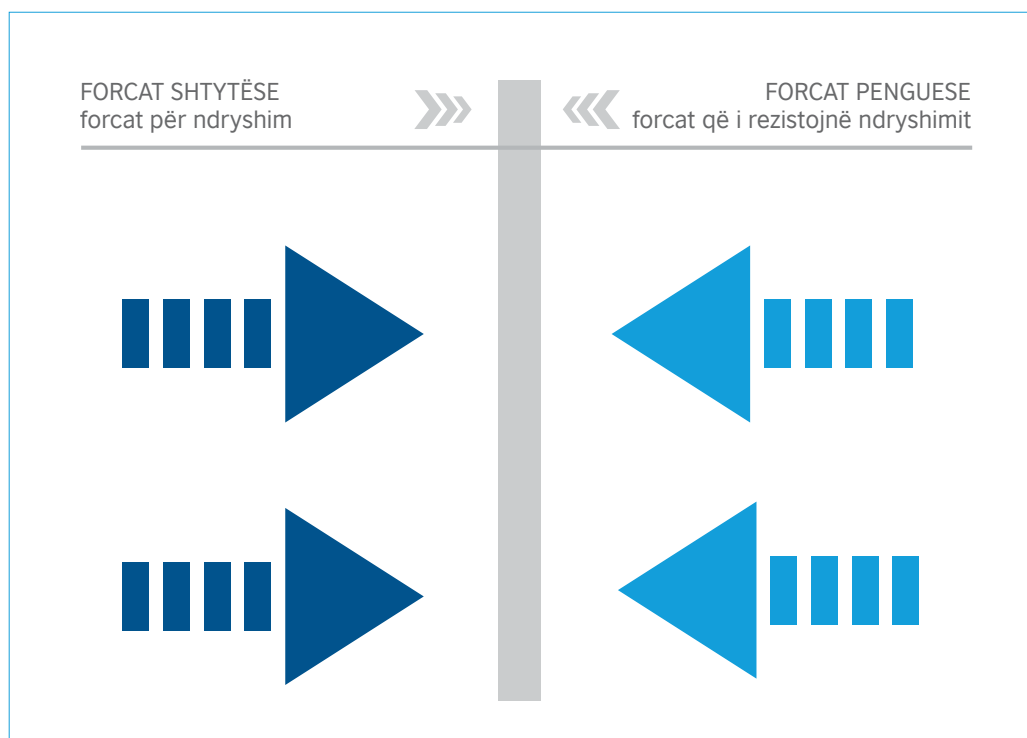
9.1.2 Menaxhimi i barrierave dhe fazat e ndryshimit

Mendoni për ndryshimet që keni prezantuar rishtas që kanë shkuar jashtëzakonisht mirë.

Cilët faktorë kanë ndihmuar për suksesin? Ndani këtë me disa kolegë.

Së dyti, identifikoni barrierat që keni hasur. A jeni munduar t'i zgjidhni ato? Si janë menaxhuar çështjet e pazgjidhura?

9.1.3 Forcat shtytëse dhe rezistuese ndaj ndryshimit



Bazuar në modelin e analizimit të forcave të Lewin-it

Analizimi i forcave ofron një përmbledhje të balancit në mes forcave që shtyjnë përpara ndryshimin dhe forcave që i bëjnë rezistencë ndryshimit. Për të ndodhur ndryshimi, forcat shtytëse duhet t'i tejkalojnë forcat që i rezistojnë ndryshimit.

Mendoni për projektet ose aktivitetet ku keni qenë të përfshirë rishtas, dhe shkruani faktorët që kanë bërë që projekti të kryhet me sukses dhe në anën tjetër barrierat ndaj ndryshimit që i keni hasur. Mundohuni të përqendrohni në faktorët/forcat e brendshme për ndryshimin (nga brenda shkollës).

- Cilat barrierat ose pengesat kapërcehen më lehtë se të tjerat?

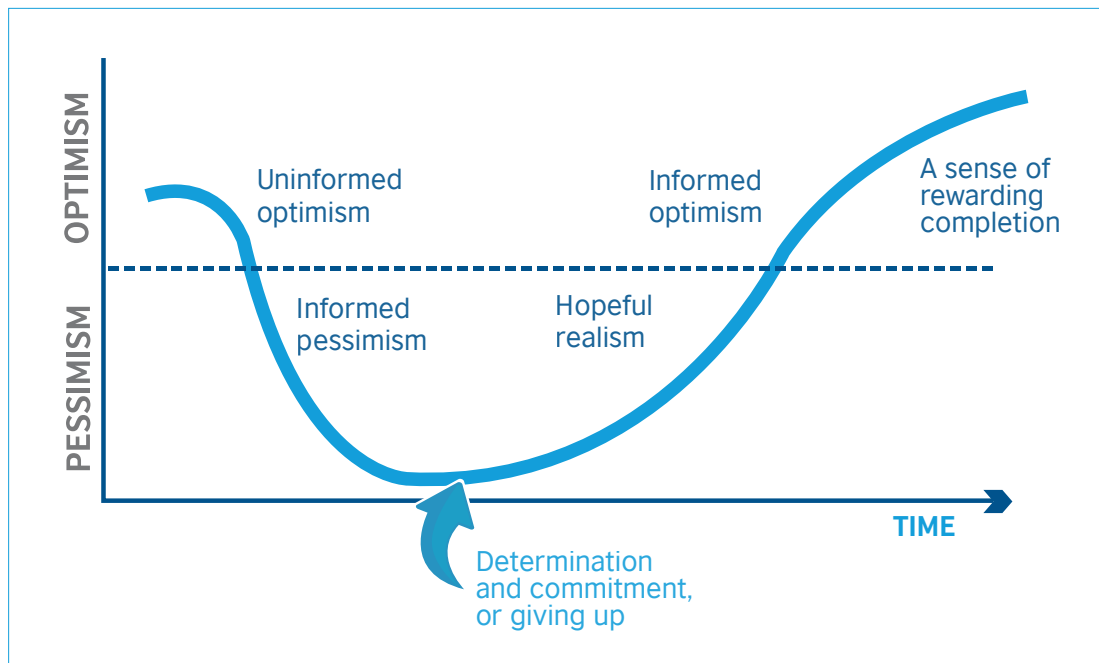
Sipas një ankete të realizuar rishtas në SHBA, pengesat më të mëdha ndaj ndryshimit (sipas prioriteteve) ishin:

1. Rezistenca nga punonjësit;
2. Kultura jo e duhur;
3. Komunikimi/ plani i dobët;
4. Monitorimi jo i plotë;
5. Mungesa e pajtimit të udhëheqjes për strategjinë;
6. Shkathtësitë e pamjaftueshme.

Çka ne duhet të marrim parasysh:

- Ndryshimi është rezultat i pakënaqësisë me gjendjen e tanishme.
- Ndryshimi nuk ndodh vetëm kur është i nevojshëm – është shumë e rëndësishme të zhvillohet një vizion për përmirësim, për një alternativë më të mirë.

- Strategjitë për zbatimin e ndryshimit duhet të zhvillohen dhe dakordohen.
- Rezistenca ndaj ndryshimit është e pashmangshme, por është e mundur të tejkalohet.



Grafiku më sipër ilustron zbatimin e ndryshimit dhe fazat nëpër të cilat kalojnë shumë persona në procesin e ndryshimit – nga optimizmi i painformuar te optimizmi i informuar dhe një ndjenjë e mirë e përfundimit. Kur ta prezantoni projektin tuaj të MKZP-së, është jetike të kuptoni se ku janë individët në këtë lakore – ashtu siç duhet të dini si t'i kaloni në fazën tjetër. Është e qartë se kur individët hyjnë në fazën kur lakorja shkon poshtë, frika dhe ankthi do të rriten dhe barrierat, arsyetimet dhe rezistenca ndaj ndryshimit do të forcohen.

9.1.4 Fazat e ndryshimit

Tani shqyrtoni nocionin e pesë fazave të ndryshimit.

Ato janë:

1. Shokimi dhe mohimi;
2. Zemërimi dhe fajësimi;
3. Rezistenca;
4. Pranimi me hezitim;
5. Përkushtimi për ndryshim.

Diskutoni si mund të menaxhoni secilën nga fazat, duke përdorur pyetjet në vijim. Përgatituni që t'i ndani përgjigjet tuaja me grupin e gjerë.

- Shokimi dhe mohimi – si mund të minimizohet shoku dhe çfarë do t'i ndihmojë njerëzit të përballen me realitetin?
- Zemërimi dhe fajësimi – si mund të menaxhohet për ta ulur zemërimin e njerëzve?
- Rezistenca – si mund të ulët kjo rezistencë për ta angazhuar stafin?

- Pranimi me hezitim – si mund të inkurajohet stafi për të qenë më pak hezitues dhe më i angazhuar në proces?
- Përkushtimi – si mund të sigurohet?

Zgjidhjet mund të përfshijnë:

Faza 1

Jini të kuptueshëm dhe të durueshëm, por mos e minimizoni nevojën për ndryshim, për këtë nuk ka dyshime. Njerëzit mund të kenë nevojë për ndihmë për t'u përballur me të vërtetën. Siguroni dëshmi dhe mos u tregoni kritik në sensin negativ. Jini të sqartë dhe tregoni empati. Planifikoni paraprakisht, jini konsistentë, njerëzit e konsiderojnë udhëheqësin si udhëzuesin e tyre emocional ose si model dhe sigurisht si stabilitet të tyre. Jini të qartë për ndryshimet që do të ndodhin dhe çfarë roli kanë, tregoni afatet kohore nëse është e mundur (lejoni kohë shtesë në mënyrë që ata të ndihen mirë nëse punët kryhen para afatit). Lejoni njerëzve kohë për përgatitje (por jo edhe shumë), dhe më e rëndësishmja, sigurohuni të komunikoni vazhdimisht.

Faza 2

Lejoni njerëzi të thonë fjalën e tyre – është e rëndësishme që ata ta shprehin atë që ndjejnë dhe duhet ta eksplorojnë këtë. A mund ta identifikojnë si ndihen? Çfarë i shtyn të ndihen ashtu?

Faza 3

Rezistenca – dëgjoni çfarë njerëzit kanë për të thënë. Nëse njerëzit mendojnë se nuk po dëgjohej zëri i tyre, ata do të tregohen edhe më kokëfortë. Mos i anashkaloni mendimet dhe ndjenjat e tyre ose t'u thoni të përmbliiden. Ata duan që ndjenjat e tyre të njihen.

Faza 4

Njerëzit duhet të mbështeten dhe inkurajohen. Kjo është faza kur trajnimi mund të jetë më së shumti efikas. Njerëzit duhet të përfshihen në planifikim dhe vendim marrje. Fokusohuni në disa përfitime afatshkurta për të parë progresin e hershëm, njerëzit do të reagojnë mirë nëse shohin se gjërat kanë filluar të ecin dhe ka sukses.

Faza 5

Kjo është koha kur mund ta konsolidoni ndryshimin, duke i njohur dhe shpërblyer njerëzit që i përgjigjen pozitivisht ndryshimit.

Disa sugjerime për tejkalimin e rezistencës përfshijnë:

- përfshirjen e palëve të interesit në proces;
- trajnimin;
- shpjegimin e ndryshimit në terme të lehta që kuptohen lehtë;
- zhvillimin e vizionit të përbashkët;
- shpjegimin e arsyeve;
- adresimin e shqetësimeve të palëve të interesit;
- mbi të gjitha, komunikimin.

Një sugjerim tjetër për mënyrën e inkurajimit të njerëzve për ta përqaftuar ndryshimin është krijimi i mundësive që ata t'i perceptojnë përfitimet e ndryshimit. Këto mund të përfshijnë:

- kushte më të mira të punës;
- mundësi për rritje, zhvillim personal, njohje ose promovim;
- potencial për sfida të reja;
- ndjenjë që ndryshimi është i nevojshëm.

9.2 PLANIFIKIMI PËR ZBATIM

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- kuptoni rëndësinë e planifikimit të veprimit në procesin e udhëheqjes dhe menaxhimit në mënyrë efektive të ndryshimit;
- ushtroni procesin e planifikimit duke përdorur një kornizë.

Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të përpiloni një draft të planit të veprimit për prezantimin e ndryshimit në shkollën tuaj.

Aktivitetet:

9.2.1 Planifikimi i ndryshimit – plani i veprimit

1. **Fokusohuni** për disa minuta te vetja dhe shqyrtoni cilin aspekt të MKZP-së dëshironi ta promovoni në shkollën tuaj.
 - a. Mund të vendosni të përqendrohni në një aspekt ose MKZP-në si tërësi.
 - b. Mund të zgjidhni ta bëni këtë përmes kurrikulës ose përmes aktiviteteve jashtë kurrikulare.
 - c. Shqyrtoni çfarë veprimesh duhet të ndërmerri në nivel shkolle për t'ju dhënë nxënësve tuaj arsye dhe rast për përdorimin dhe zhvillimin e MKZP-së.
2. **Pse?** Për disa minuta shqyrtoni çfarë duhet të ndryshohet në këtë fushë. Çfarë doni që nxënësit tuaj të jenë në gjendje ta bëjnë më mirë?
3. **Situata aktuale.** Për disa minuta, mendoni për gjendjen aktuale ose atë që ka ndodhur në të kaluarën dhe shikoni mundësitë për zgjerimin dhe adaptimin e këtyre aktiviteteve në mënyrë që nxënësit dhe mësuesit të jenë në gjendje ta praktikojnë MKZP-në.

Projekti i shkollës mund të jetë:

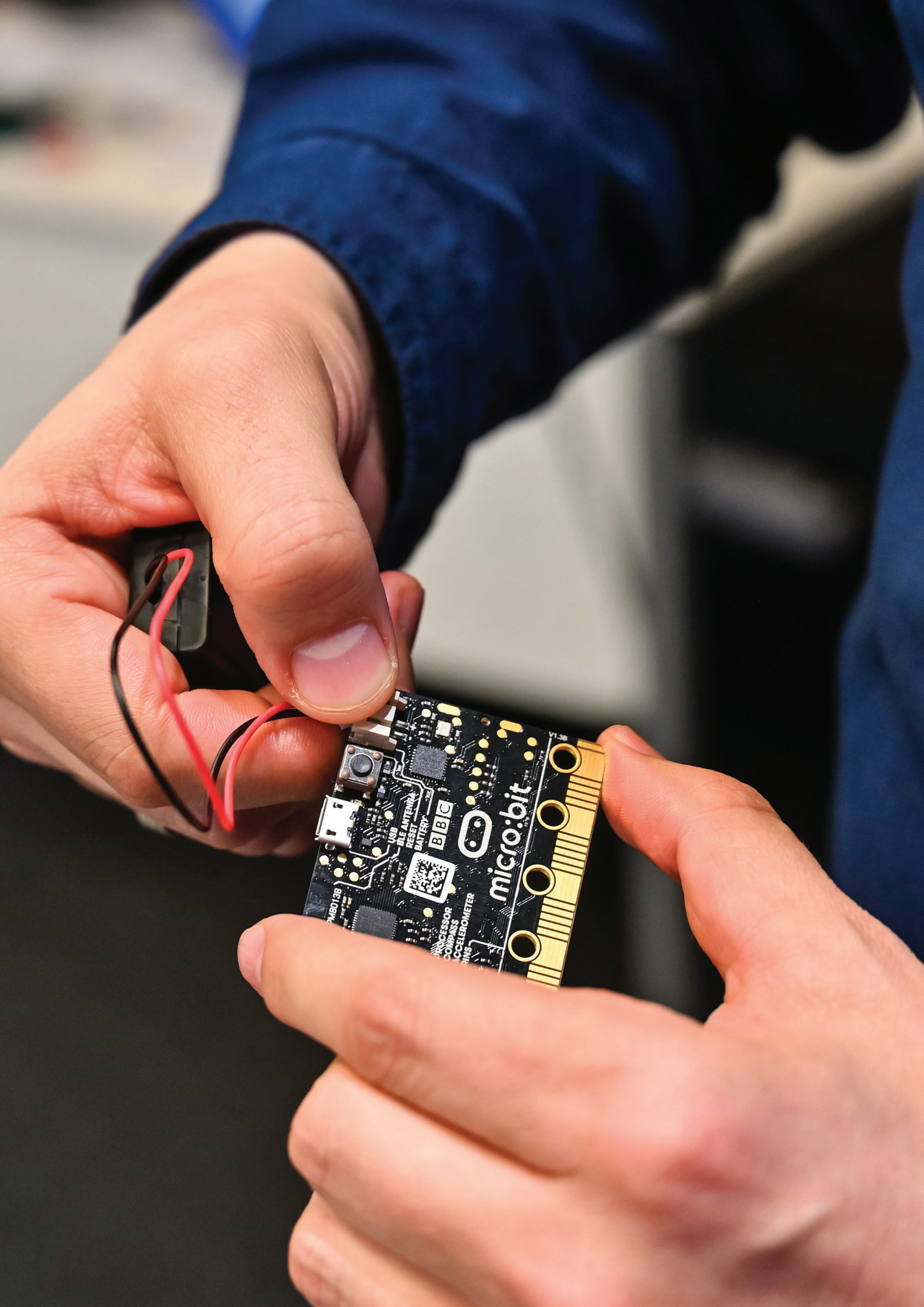
1. Ndër-kurrikular, duke përfshirë mësuesin nga lëndë të ndryshme, dhe që përmbush kërkesën vjetore për realizimin e një projekti të shkollës.
2. Projekt i cili zhvillon dhe thellon stilet e reja të të nxënit në klasa dhe në mbarë shkollën.

Forma model e planit të veprimit

Kjo formë është dhënë për t'ju ndihmuar të mendoni si do të ndërmerrni hapat e ardhshëm për ta mundur ndryshimin në shkollën tuaj drejt MKZP-së. Në këtë fazë, qëllimi është t'ju inkurajojmë të identifikoni hapat dhe veprimet e menjëhershme që mund dhe duhet t'i ndërmerrni. Mund të shtoni rreshta shtesë nëse doni.

Ndihuni të lirë ta modifikoni dhe përshtatni këtë formë sipas nevojave tuaja ose përdorni formën tuaj nëse kjo ju ndihmon të planifikoni në mënyrë efektive.

Fokusi	Ku dëshironi të fokusoheni?				
Pse	Pse duhet të realizohet projekti? Shkruani dhe shpjegoni qartë qëllimin dhe objektivat e projektit.				
Situata aktuale	Cili është konteksti? Sqaroni gjendjen aktuale në shkollën tuaj në lidhje me ndryshimin që dëshironi ta arrini.				
Çfarë duhet të ndryshohet? (Tregon problemin që do të adresohet)	Si? Veprimi(et) e nevojshme për adresimin e problemit	Kush do të jetë përgjegjës për veprimin?	Kur? Afatet kohore – fillimi dhe mbarimi.	Burimet – çfarë ju nevojitet?	Si e dini se keni pasur sukses?



10 SHTOJCAT

SHTOJCA 1	58
Shkathtësitë kryesore për të nxënit, punën dhe shoqërinë; Prezantimi Susan Douglas dhe Björn Hassler	
SHTOJCA 2	61
Mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve. Luks apo nevojë? Mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve duhet të jetë në qendër të të nxënit për të gjithë. Artur Taevere	
SHTOJCA 3	64
Shkathtësitë bazë	
SHTOJCA 4	65
Pse është i rëndësishëm mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve?	
SHTOJCA 5	66
Deklarata të fuqishme të vizionit	
SHTOJCA 6	67
Anketë e punës në ekip	
SHTOJCA 7	71
Fazat në zhvillimin e grupit – një model	
SHTOJCA 8	73
Dy krizat globale të ndërlidhura – grafikët	

Shkathtësitë kryesore për të nxënëit, punën dhe shoqërinë

Hyrje

Susan Douglas dhe Björn Hassler



Arsimi është zgjidhja e vetme. Arsimi vjen i pari.

Malala Yousafzai

Secili vend në botë ka nevojë për një sistem² arsimit cilësor, përfshirës dhe të drejtë, që i mbështet të rinjtë të zhvillojnë njohuritë, shkathtësitë dhe vlerat e tyre për të jetuar dhe punuar në një ekonomi globale, dhe për të kontribuar në mënyrë të përgjegjshme në nivel lokal dhe global.

Megjithatë, sistemet tona të arsimit, dhe të rinjtë brenda tyre, përballen me disa sfida. Ndonëse ka pasur përpjekje të konsiderueshme në aspektin e qasjes në arsim, arsimi fillor universal nuk do të arrihet në disa vende edhe për dy gjenerata të ardhshme.³ Në disa raste të tjera, ndonëse nxënësit vijojnë shkollën, mungesa e cilësisë dhe infrastruktura e ofruar nënkupton se ata përfundojnë shkollën pa i kuptuar gjërat bazë⁴ ndërsa dëshmi të tjera sugjerojnë se nxënësit e tjerë janë thjesht të paangazhuar në aspektin intelektual nga shkollimi i tyre⁵ dhe tregojnë se nuk janë të kënaqur me ofrimin dhe aftësinë e tyre për të fituar njohuri dhe performuar në nivele të larta – çështje me të cilën përballen vendet në tërë botën.

Edhe aftësia për ndërveprime mes njerëzve po ndryshon në mënyra që as nuk imagjinohehin një gjeneratë më parë. Rritja e madhe në mundësitë dhe mënyrat e ndërveprimit dhe lidhjes po ashtu krijon sfida të reja. Bota mbetet e brishtë, me shumë pabarazi dhe të rinjë u duhen shkathtësitë dhe kompetencat e duhura për t'u përballur dhe folur për këto çështje përveç shkathtësive dhe zotimit për vullnet për tejkalimin e tyre. Në kohën e sfidave të përbashkëta që Qëllimet zhvillimore të qëndrueshme synojnë të adresojnë, arsimi i duhur duhet t'i ofrojë këto shkathtësi bashkë me aftësitë themelore tradicionale në shkrim-lexim dhe njehsim.

Punëdhënësit po kërkojnë nga fuqia punëtore shkathtësi njohëse të nivelit të lartë, në krahasim me shkathtësitë tradicionale dhe njohëse të nivelit të ulët. Për ekonomi të suksesshme në afat të gjatë, të rinjtë duhet të aftësohen:

- të gjenerojnë dhe zbatojnë ide, zgjidhje dhe produkte të reja.
- përdorin mjete digjitale për ta mundësuar zbulimin e njohurive, krijimin e burimeve dhe komunikimin.
- Aplikojnë njohuritë e tyre për të zgjidhur probleme të botës reale.⁶

Për ta bërë këtë, ka konsensus në rritje se sistemet shkollore duhet të jenë të qarta për qëllimet e arsimit dhe të nxjerrin të rinj me shkathtësitë dhe kompetencat kryesore që lidhen jo vetëm me botën ku ata jetojnë, por edhe me botën e ardhshme në të cilën do të jetojnë. Këto shpesh njihen si shkathtësi të shekullit 21 ose shkathtësi të të nxënëit thellë⁷ dhe përfshijnë:

- mënyrat e të punuarit: komunikimi dhe bashkëpunimi
- mënyrat e të menduarit: mendimi kritik, zgjidhja e problemeve, kreativiteti dhe inovacioni, mësimi i mënyrës së nxënies dhe meta-njohja
- mjetet e punës: aftësia për të kuptuar informacionet, njohja e teknologjisë së informacionit dhe komunikimit (TIK)
- mënyrat e jetesës në botë: qytetaria globale, përgjegjësia qytetare, duke përfshirë ndërgjegjësimin kulturor dhe kompetencat.⁸

Pavarësisht nëse jeni një i ri në Lagos ose Glasgow, Xhakarta apo Bogota, qasja në arsimin që mbështet zhvillimin akademik

bashkë me përfitimin e shkathtësive kryesore si këto do të jetë qenësore për suksesin tënd të ardhshëm, për të ardhmen dhe mirëqenien e të tjerëve dhe përparimin dhe sigurinë e shoqërisë tonë globale si tërësi.

Fokusi i British Council

Prandaj duke u bazuar në kornizat pedagogjike⁹ dhe shkathtësitë transversale të UNESCO-s¹⁰ dhe në konsultim me një sërë palësh të interesit në rrjetin tonë, British Council po i prin zhvillimit të këtyre shkathtësive dhe kompetencave kryesore duke i mbështetur mësimdhënësit për të zhvilluar pedagogjinë e tyre në fushat në vijim:

- **Mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve:** Duke promovuar të menduarit e vetë-menaxhuar që prodhon ide të reja dhe inovative dhe zgjidh probleme; duke reflektuar në mënyrë kritike për përvojat dhe proceset e të nxënëit dhe duke marrë vendime efektive
- **Bashkëpunimi dhe komunikimi:** duke e nxitur komunikimin efektiv (me gojë dhe me shkrim); duke i dëgjuar në mënyrë aktive të tjerët në mjediset e ndryshme, shumë gjuhësore dhe përmes komunikimit jo verbal; duke zhvilluar aftësitë për punë në ekipe të ndryshme ndërkombëtare, duke përfshirë të nxënëit nga të tjerët dhe kontributin në të nxënëit e të tjerëve, duke marrë përgjegjësi të përbashkëta, bashkëpunuar, udhëhequr, deleguar dhe arritur kompromis për të nxjerrë ide dhe zgjidhje të reja dhe inovative.



- **Kreativiteti dhe imagjinata:** duke promovuar ndërmarrësinë ekonomike dhe sociale, përfytyrimin dhe ndjekjen e ideve të reja, gjykimin e vlerave dhe zhvillimin e inovimit dhe kuriozitetit.
- **Qytetaria:** duke përgatitur qytetarë aktivë, të ndërgjegjshëm për aspektin global, që kanë shkathtësitë, dijen dhe motivimin për të adresuar qëndrueshmërinë njerëzore dhe mjedisore dhe për të punuar drejt një bote më të drejtë me një frymë respekti reciprok dhe dialogu të hapur; duke zhvilluar kuptimin e domethënies së të qenit qytetar i vendit tënd dhe kuptimit të vlerave të vendit tënd.
- **Njohuritë digjitale:** duke zhvilluar shkathtësitë për të zbuluar, fituar dhe komunikuar njohuri dhe informacione në një ekonomi të globalizuar, duke përdorur teknologjinë për thellimin e të nxënësve përmes bashkëpunimit ndërkombëtar.
- **Udhëheqja dhe zhvillimi personal i nxënësit:** Duke e kuptuar rëndësinë e sinqeritetit dhe empatisë, duke i njohur nevojat dhe sigurinë e të

tjerëve, duke e nxitur këmbënguljen, aftësinë e përshtatjes me rrethanat dhe vetëbesimin; duke e eksploruar udhëheqjen, vetë-menaxhimin dhe përgjegjësinë, shëndetin dhe mirëqenien personale, karrierën dhe shkathtësitë jetësore; duke mësuar të mësojnë dhe të nxënë gjatë gjithë jetës.

Në kuadër të kësaj, British Council mbështet argumentin se rëndësi e njëjtë duhet t'i jepet dimensioneve ekonomike, sociale, kulturore dhe qytetare të të nxënësve, siç bëhet thirrje sërish dhe siç është rikontekstualizuar në dokumentin e UNESCO-s *Rishqyrtimi i arsimit*.¹¹

Shkathtësitë dhe njohuritë

Zhvillimi i pedagogjisë në lidhje me këto shkathtësi kryesore, megjithatë, nuk duhet të vijë në dëm të zhvillimit të njohurive e veçanërisht ekspertizës. Njohuritë dhe shkathtësitë janë të ndërlidhura dhe kur nxënësit i zhvillojnë të dyja këto në të njëjtën kohë, ata mësojnë në mënyrë më efikase.

Siç e shpjegon Joe Kirby: 'Njohuritë dhe

shkathtësitë janë si spirale e dyfishtë, që përparojnë në të njëjtën kohë, nga të nxënësve sipërfaqësor në të nxënësve të thellë...përparimi në shkathtësi varet nga përfitimi i njohurive.¹² Prandaj, koha e prezantimit të shkathtësive kryesore është shumë e rëndësishme – nxënësit së pari kanë nevojë për njohuri sipërfaqësore (fakte) dhe kur të kenë zotëruar ato, mësimdhënësit mund të kalojnë në shkathtësitë e të nxënësve të thellë, ku testohet aplikimi dhe manipulimi i këtyre fakteve dhe mënyra e përdorimit të tyre për të zhvilluar shkathtësitë.

Praktika efektive në klasë

Mënyra si mësimdhënësit e zbatojnë mësimdhënien e këtyre shkathtësive duhet të fokusohet në teknika dhe metoda shumë efektive të mësimdhënies. Pedagogjia me nxënës interaktiv në fokus do të luaj rol të rëndësishëm dhe qasjet më efektive përfshijnë:¹³

- bazimin në përgatitjen e nxënësve dhe përvojat në mësimdhënie – me qëndrim pozitiv ndaj nxënësve

2. UNESCO (2015) *UNESCO and Sustainable Development Goals [UNESCO dhe qëllimet e zhvillimit të qëndrueshëm]*. Mund ta gjeni në linkun: <http://en.unesco.org/sdgs>. Qëllimi 4 i zhvillimit të qëndrueshëm.

3. En.unesco.org (2016) *Global Education Monitoring Report [Raport monitorimi i arsimit në nivel global]*. Mund ta gjeni në linkun: <http://en.unesco.org/gem-report/> Raportet nga viti 2012, 2013 dhe 2014.

4. UNESCO (2014) *Teaching and Learning – Achieving Quality for All [Mësimdhënia dhe nxënia – Arritja e cilësisë për të gjithë]*. Mund ta gjeni online: www.uis.unesco.org/Library/Documents/gmr-2013-14-teaching-and-learning-education-for-all-2014-en.pdf

Gov.uk (2016) *Education: improving learning, expanding opportunities - Publications - GOV.UK [Arsimi: përmirësimi i të nxënësve, rritja e mundësisë - Publikimet - Qeveria e MB-së]*. (online) Mund ta gjeni në linkun: <https://www.gov.uk/government/publications/education-improving-learning-expanding-opportunities>

5. OECD (2013) *PISA 2012 Results: Ready to Learn: Students' Engagement, Drive and Self-Beliefs (Volume III) [Rezultatet e PISA 2012: Gati për të Mësuar: Angazhimi i nxënësve, shtytja dhe vetë-besimi (Vëllimi III)]*. PISA: OECD Publishing; Willms, JD, Friesen, S and Milton, P (2009) *Çfarë bëtë në shkollë sot? Transformimi i klasave nëpërmjet angazhimit social, akademik dhe intelektual. (First National Report)* Toronto: Canadian Education Association.

6. National Research Council. (2012) *Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century [Shoqata kanadeze e arsimit. Këshilli për kërkime kombëtare. Edukimi për jetë dhe punë: Zhvillimi i njohurive dhe aftësive të transferueshme në shekullin 21]*. Washington: National Academies Press.

7. New Pedagogies for Deep Learning (2016) *Homepage – New Pedagogies for Deep Learning* Washington: National Academies Press.[Pedagogjitë e reja për të nxënësit e thellë]. (online) Mund ta gjeni online në linkun: <http://npdl.global/>

8. Binkley, M, Erstad, O, Herman, J, Raizen, S, Ripley, M and Miller-Ricci, M (2012) 'Defining Twenty-First Century Skills' [Përkufizimi i aftësive të shekullit 21] in Griffin, P, McGaw, B and Care, E (ed) *Assessment and Teaching of 21st Century Skills*, first edition [Vlerësimi dhe mësimdhënia e aftësive të shekullit 21, edicioni i parë]. Dordrecht: Springer Netherlands.

9. Fullan, M and Langworthy, M (2013) *Towards a New End: New Pedagogies for Deep Learning [Drejt një fundi të ri: Pedagogjitë e reja për të nxënësit e thellë]*. Seattle, Washington, USA. Mund ta gjeni online në linkun: www.newpedagogies.nl/images/toeards_a_new_end.pdf

10. UNESCO (2013) *Integrating Transversal Competencies in Education Policy and Practice [Përfshirja e kompetencave transversale në politikën dhe praktikën e arsimit]*. Mund ta gjeni online në linkun <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002319/231907E.pdf>

11. UNESCO (2015) *Rethinking Education: Towards a Global Common Good [Rishqyrtimi i arsimit: Drejt një të mire të përbashkët globale]*. Mund ta gjeni online në linkun: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002325/232555e.pdf>

12. Citim nga Christodoulou, D (2014). *Seven Myths About Education [Shtatë mitet për arsimin]* London: Routledge.

- rritjen e metanohjes, vetë-menaxhimit dhe të nxëniet e vetë-kontrolluar
- dhënien e informacioneve kthyesë për nxënësit, duke përfshirë informacionin kthyes të mësimdhënësit, i cili është i mbështetur dhe përfshirës
- të nxëniet bashkëpunues – me aplikimin e pedagogjisë së suksesit dhe mbështetjes të bashkëmohatarëve; të nxëniet mes kolegëve, në çift dhe punë grupore:
- planifikimi i orës mësimore që përfshin larmi – pra, përdorimi i disa qasjeve të mësimdhënies
- ndërhyrjet verbale – stilit të pyetjeve interaktive, dialogut, të nxëniet të gjuhës dhe përdorimit të gjuhëve lokale dhe/ose kalimit nga një gjuhë në tjetrën
- përdorimi i materialeve të të nxëniet – digjitale dhe jo digjitale, si dhe burimeve lokale.

Zhvillimi profesional

Mësimdhënësit marrin aftësitë praktike të ofrimit të këtyre shkathtësive përmes zhvillimit profesional të planifikuar me kujdes të mësimdhënësit, që lidhet fort me praktikën e mësimdhënësit dhe që synon të krijojë komunitete mbështetëse dhe reflektive të praktikës – efikasiteti kolektiv i John Hattie.¹⁴ Programet e tilla të zhvillimit profesional në rastin më të mirë mbështesin përfitimin e shkathtësive kryesore të synuara nga ana e nxënësit.

British Council po i qaset zhvillimit të këtyre shkathtësive duke avokuar një model zhvillimi profesional të bazuar në shkollë¹⁵, i cili bazohet në bashkëpunimin e mësimdhënësve në lëndët dhe grupet vjetore¹⁶ dhe i cili u lejon mësimdhënësve

të dizajnojnë dhe matin progresin e nxënësit në bazë të asaj që funksionin më së miri në kontekstin e tyre.

Kjo qasje mbështetet nga Darling-Hammond dhe kolegët, të cilët theksojnë rëndësinë e zhvillimit profesional të inkuoruar në punë¹⁷ ndërsa në të njëjtën kohë sugjerojnë se të nxëniet duhet të jetë bashkëpunues, aktiv dhe i mbështetur. Kjo gjë përputhet me hulumtimet në rritje¹⁸ mbi të cilat bazohen paketat tona të trajnimeve. Për shembull, sipas hulumtimeve të kryera në Afrikën nënsahariane, zhvillimi efektiv profesional duhet:¹⁹

- të fokusohet në zbatimin në klasë, në njohuritë ekzistuese të mësimdhënësve dhe të ofrojë mundësi për praktikim në kontekste të ndryshme
- të jetë afatgjatë dhe i strukturuar, duke përfshirë disa ndërveprime në intervale
- të inkurajojë dhe ofrojë raste që mësimdhënësit të punojnë së bashku, për ta përmirësuar dhe mbështetur të nxëniet e tyre pas përfundimit të trajnimit intensiv
- të zhvillojë arritjet dhe udhëheqjen e mësimdhënësit
- të ofrojë mundësi për të shërbyer si model, duke reflektuar në vetë praktikën e mësimdhënësve, duke u vëzhguar dhe duke pranuar informacione kthyesë të nivelit të lartë
- të inkurajojë dhe mbështesë mësimdhënësit në përfitimin e burimeve.

Këmbimi është komponentë kritike e komuniteteve të të nxëniet²⁰ dhe ky bashkëpunim profesional i strukturuar në mes grupeve diverse, që fokusohet në përmirësimin e mësimdhënies në fushat kryesore, është me dobi edhe

për mësimdhënësit edhe për të rinjtë. Programet efektive mund të ndikojnë në arritjet e nxënësve, edhe në rrethanat më sfiduese.

Gjithashtu, mësimdhënësit që kanë raste të këmbëjnë njohuritë dhe të bashkëpunojnë në nivel ndërkombëtar mund të mësojnë nga njëri-tjetri nëpërmjet konteksteve kulturore, duke i ndihmuar edhe më tej praktikatat efektive. Barber dhe kolegët²¹ thonë se inovacioni i suksesshëm do të ndodhë vetëm, nëse plotësohen disa kushte, duke përfshirë krijimin e mundësive që njerëzit të punojnë në ekiye diverse: 'ekipet më të mira mbledhin bashkë individë me prapavijë dhe perspektiva të ndryshme rreth një misioni të përbashkët dhe një grupi vlerash.'

Fokusi i zhvillimit profesional gjithmonë duhet të jetë në mbështetjen e mësimdhënësve që t'i rritin arritjet e nxënësve, veçanërisht në mënyra të paanshme dhe përfshirëse, duke pasur parasysh përkushtimin ndërkombëtar drejt arsimit për të gjithë.²²

Kapitujt në vijim

Në kapitujt vijues, do të shqyrtojmë gjashtë aftësitë kryesore, duke ofruar një përkufizim më të detajuar të secilit dhe arsyet për rëndësinë. Duke punuar me ekspertë të fushës, British Council është përpjekur të aplikojë një metodologji të bazuar në dëshmi që lidhet ngushtë me praktikën e mësimdhënësve, dhe që kërkon të krijojë komunitete mbështetëse dhe reflektive të praktikës. Prandaj teknikat dhe qasjet e dhëna më sipër e përforcojnë secilin kapitull.

- Westbrook, J, Durrani, N, Brown, R, Orr, D, Pryor, J, Boddy, J, and Salvi, F (2013) *Pedagogy, curriculum, teaching practices and teacher education in developing countries: final report* (Pedagogjia, kurrikula, praktikat e mësimdhënies dhe arsimimi i mësimdhënësve në vendet në zhvillim: raport fin (No. EPPi-Centre reference number 2110). Mund ta gjeni online në linkun: <https://eppi.ioe.ac.uk/cms/Default.aspx?tabid=3433>
- Nag, S, Chiat, S, Torgerson, C, and Snowling, MJ (2014) *Literacy, Foundation Learning and Assessment in Developing Countries* (Shkrim-leximi, të nxëniet themelor dhe vlerësimi në vendet në zhvillim). Mund ta gjeni online në linkun: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/305150/Literacy-foundation-learning-assessment.pdf
- Hennessy, S, HaBler, B, Hofmann, R (Forthcoming) *Challenges and opportunities for teacher professional development in interactive use of technology in African schools* (Sfidat dhe mundësitë për zhvillimin profesional të mësimdhënësve në përdorimin interaktiv të teknologjisë në shkollat afrikane). *Technology Pedagogy and Education: Special Issue 'Capacity Building for 21st Century Learning in Africa: A Focus on ICT Integration in Education'* (Edicion i veçantë 'Ndërtimi i kapaciteteve për të nxëniet e shkollit 21 në Afrikë: Fokus në përfshirjen e TIK-ut në arsim'). Hattie, J (2011) *Visible Learning for Teachers* (Të nxëniet e dukshëm për mësimdhënësit) London: Routledge.
- Hattie, J (2011) *Visible Learning for Teachers* (Të nxëniet e dukshëm për mësimdhënësit). London: Routledge
- Wiliam, D (2007/2008 December/January) *Changing classroom practice* (Ndryshimi i praktikës së klasës). *Educational Leadership*
- Hattie, J (2011) *Visible Learning for Teachers* (Të nxëniet e dukshëm për mësimdhënësit). London: Routledge
- Darling-Hammond, L, Wei, RC, Andree, A, Richardson, N, and Orphanos, S (2009) Dallas: *National Staff Development Council*. Mund ta gjeni online në: <https://learningforward.org/docs/pdf/nsdcstudytechnicalreport2009.pdf?sfvrsn=0>
- Cordingley P, Bell, M, Isham C, Evans D, Firth A (2007) *What do specialists do in CPD programmes for which there is evidence of positive outcomes for pupils and teachers? (Çfarë bëjnë specialistët në programin e CPD-së për të cilat ka dëshmi të rezultateve pozitive për nxënësit dhe mësimdhënësit?)* *Research Evidence in Education Library*. London: EPPi-Centre, Social Science Research Unit, Institute of Education, University of London. Mund ta gjeni online në linkun: http://educationendoementfoundation.org.uk/uploads/toolkit/EEF_Toolkit_-_21st_November_2014.pdf
- Joyce, B and Showers, B (1999) *Student Achievement through Staff Development: Fundamentals of School Renewal 2nd Edition* (Arritja e nxënësve nëpërmjet zhvillimit të stafit). London: Pearson.
- Citim nga Coe, R (2013) *Improving Education: A triumph of hope over experience* (online) (Përmirësimi i arsimit: Trumfi i shpresës mbi përvojën) Mund ta gjeni online në linkun: <http://www.cem.org/attachments/publications/ImprovingEducation2013.pdf>
- HaBler, B, Hennessy, S and Hofmann, R (forthcoming) *Experiences of developing and trialling the OER4Schools professional development programme: Implications for sustaining* (Përvijat e zhvillimit dhe testimit të programit të zhvillimit profesional të Skollave OER4: Implikimet për ruajtjen e inovacionit pedagogjik në Afrikën nënsahariane) pedagogic innovation in sub-Saharan Africa; Hennessy, S, HaBler, B and Hofmann, R (forthcoming). *Pedagogic change by Zambian primary school teachers participating in the OER4Schools professional development programme for one year* (Ndryshimi pedagogjik nga mësimdhënësit e shkollave fillore në Zambë në programin e zhvillimit profesional të shkollave OER4 për një vit).
- Hord, SM (1997) *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement* (Komunitetet e të nxëniet profesional: Komunitetet e hetimit dhe përmirësimit të vazhdueshëm). Austin: Texas: Southwest Educational Development Laboratory. Leo, T and Cowan, D (2000) *Launching professional learning communities: Beginning actions* (Lancimi i komuniteteve të të nxëniet profesional: Fillimi me veprime. Problemet me ndryshimin). Issues About Change. Austin: Southwest Educational Development Laboratory. Morrissey, MS (2000). *Professional Learning Communities: An Ongoing Exploration* (Komunitetet e të nxëniet profesional: Eksplorim i vazhdueshëm). Austin: Southwest Educational Development Laboratory.
- Barber, M and colleagues (2013) *Oceans of Innovation* (Oqeanet e inovimit) London: Institute for Public Policy Research
- Unesco.org (2016) *Education for All | Education | United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (Arsimi për të gjithë / Arsimi / Organizata arsimore, shkencore dhe kulturore e Kombeve të Bashkuara). Mund ta gjeni online në linkun: www.unesco.org/new/en/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-all/

Mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve

Luks apo nevojë? Mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve duhet të jetë në qendër të të nxënës për të gjithë

Artur Taevere

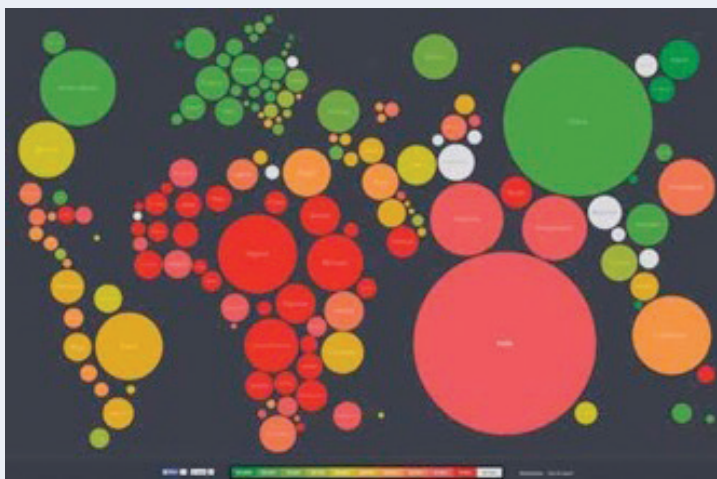
Edhe në një botë ku shumë nga fëmijët ende mësojnë aftësitë bazë, mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve mund dhe duhet të mësohet.

Në një komunitet me të ardhura të ulëta në Delhi Jugor, Indi, nxënësit po lexojnë *Harry Potter dhe guri i Filozofit*. Diskutimi i sotëm ka të bëjë me mjeshttrin e ilaçeve. Mësimdhënësi inkurajon nxënësit të mendojnë në mënyrë të pavarur. 'Nuk i dua zgjidhjet që ka dhënë autori. Dua të mendoni dhe imagjinoni një zgjidhje më të mirë.' Çfarë ndodh më pas? Shihet se nxënësit po mendojnë shumë; po mundohen të dalin me përgjigje të ndryshme. Po ndodh të nxënës të thellë. Mund ta shihni një video frymëzuese të kësaj klase kur kërkoni në Youtube 'Learning to be a Superhero Teach For India'²³.

Mësimi i mendimit kritik dhe zgjidhjes së problemeve nuk është i lehtë, por klasat si kjo sugjerojnë se të gjithë fëmijët janë të aftë për këtë. Megjithatë, realiteti në shumë nga shkollat nëpër botë është mjaft i ndryshëm. Edhe nëse fëmijët janë të aftë për mendimin kritik dhe zgjidhjen e problemeve, ata aktualisht nuk i mësojnë këto shkathtësi. Vetëm katër nga dhjetë nxënës të shkollave fillore arrijnë një nivel bazë të kompetencave në njehsim, shkrim-lexim dhe shkencë.²⁴ Duke marrë parasysh këtë realitet, cili është roli i mendimit kritik dhe zgjidhjes së problemeve? A është e mundur që këto shkathtësi të mësohen?

Përqindja e fëmijëve që arrijnë nivel bazë të të nxënës në lexim, shkrim dhe aftësi numerike²⁵

Secili vend përfaqësohet nga një rreth me madhësi në proporcion me popullatën e tij



23. YouTube (2015) *Student voice: Learning to be a superhero [Zëri i nxënësve: Mësojmë të bëhemi superheronj]* (Teach For India). [online]. Mund ta gjeni online në linkun: www.youtube.com/watch?v=sylcrjN1T0&feature=youtu.be

24. Whelan, F (2014) *The learning challenge: How to ensure that by 2020 every child learns [Sfida e të nxënës: Si të sigurojmë që deri më 2020 cdo fëmijë të mësojë]*. Mund ta gjeni online në linkun: www.acasus.com/wp-content/uploads/2014/02/Acasus-The-Learning-Challenge-Report.pdf, p. 6

25. Acasus (2014) *Almost all children are in school – but how many are learning? [Pothujse të gjithë fëmijët janë në shkollë – por sa prej tyre po mësojnë?]* [online]. Mund ta gjeni online në linkun: www.acasus.com/who-learns/circle-map



Domethënia e mendimit kritik dhe zgjidhjes së problemeve

Shkencëtarët konjiktiv sugjerojnë se janë tri lloje të të menduarit: arsyetimi, gjykimet dhe marrja e vendimeve dhe zgjidhja e problemeve. Mendimi kritik është mënyrë specifike e të menduarit. Kjo do të thotë që arsyetimi mund të jetë jo kritik ose kritik dhe kështu ndodh edhe me dy llojet e tjera të të menduarit. Është kritik nëse ka tri karakteristika:

Është efektiv – mendimi kritik shmang grackat e zakonshme, si shqyrtimi vetëm i një anë të një çështjeje, vënia në dyshim e dëshmive që nuk janë në pajtim me idetë tuaja, arsyetimi i bazuar në pasion e jo në logjikë, dhe mosmbështetja e deklaratave me dëshmi.

Është risi – mendimi kritik përfshin të menduarit në forma të reja, jo vetëm thjesht duke marrë zgjidhjet ose situatat e ngjashme si udhëzim.

Është i pavarur – mendimi kritik përfshin të menduarit e pavarur, në mënyrë që të mos jetë tërësisht i kontrolluar nga dikush tjetër, si psh. mësimdhënësi.²⁶

Kur të rinjtë duhet të zgjedhin se çfarë do të studiojnë, ata mund të mendojnë në mënyrë kritike duke shqyrtuar disa perspektiva: opinionin e anëtarëve të familjes, vendet e lira të punës të mundshme për atë drejtim, pagat dhe vlerësimet e provimit të maturës. Një anketë ndërkombëtare e realizuar rishitas sugjeron se më pak se gjysma e të rinjve i kanë aftësitë e nevojshme për këto perspektiva të ndryshme.²⁷

Mendimi efektiv po gjithashtu përfshin mendjen e hapur: të qenit i hapur ndaj dëshmive të reja edhe nëse këto janë në kundërshtim me pikëpamjet e mëparshme. Për shembull, disa njerëz mendojnë se sëmundja e SIDA-s përhapet nëpërmjet

përdorimit të përbashkët të banjës, peshqirëve ose enëve të kuzhinës, ose duke përdorur të njëjtin tualet ose pishinë.²⁸ Në fakt, asnjë nga këto nuk është e vërtetë. Por diskriminimi vazhdon në shumë komunitete, sepse pikëpamjet e njerëzve bazohen në informacione të gabuara dhe paragjykime. Si do të reagojnë njerëzit kur t'i prezantohen dëshmi për mënyrat e përhapjes së SIDA-s? Nuk është e lehtë t'ia ndërrosh mendjen dikujt, sidomos nëse çështja që shqyrtohet është emocionale. Për këtë arsye mendja e hapur dhe pranimi i dëshmive të reja duhet të praktikohet në shkolla, në mënyrë që të kthehet në shprehje.

A janë të rëndësishme?

Mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve mund të duken terma të cilat një student i ri filozofie do t'i përdorte në universitet, por ato janë aftësi të rëndësishme për të gjithë.

Një nga arsyt kryesore është ajo ekonomike: ka të bëjë me vendet e punës dhe jetesën.

Mendimi kritik u mundëson njerëzve të marrin vendime më të mira dhe të përmirësojnë jetesën e tyre. Është thelbësore për të gjithë.

Për shembull, 78% e njerëzve që jetojnë në varfëri janë në vendet rurale dhe janë fermerë. Aftësia për të menduar në mënyrë kritike për qasje të ndryshme për menaxhimin e ujit dhe kullotave mund të rritë produktivitetin dhe të ardhurat. Në disa komunitete, njohja e racave të ndryshme ka bërë që rendimenti i qumështit të rritet me 65%, dhe menaxhimi më i mirë i kullotave ka dyfishuar të ardhurat e barinjve.²⁹

Argumenti ekonomik ka përfshirje të mëtejshme. Për shkak të ndryshimit

teknologjik dhe rritjes së produktivitetit, natyra e punës në bujqësi dhe në shumë industri po ndryshon. Është rritur numri i vendeve të punës që kërkojnë skuadra me persona që punojnë së bashku për të zgjidhur probleme unike, në krahasim me problemet e zakonshme.³⁰ Megjithatë relativisht pak studentë i mësojnë këto aftësi në shkollë.

Në shumë nga vendet, më pak se një në dhjetë nxënës (15-vjeçar) është në gjendje të zgjidhi me kreativitet probleme komplekse, sipas testeve të PISA-s në 2012.³¹

Zgjidhja kreative e problemeve nga 15 vjeçarët

Sipas konsulentëve të menaxhimit, McKinsey & Company, 75 milion të rinj në të gjithë botën janë të papunë dhe një mungesë prej 85 milion punonjësish të kualifikuar të nivelit të mesëm dhe të lartë pritet deri më 2020. Në një anketë ndërkombëtare të zhvilluar rishitas, katër nga dhjetë punonjës kanë thënë se mungesa e aftësive është arsyeja kryesore për vendet e paplotësuara të punës të nivelit fillestar. Krahas etikës së përgjithshme të punës dhe aftësive të punës në skuadrë, zgjidhja e problemeve është ndër aftësitë që vlerësohen shumë tek punonjësit, por zotësitë e punonjësve të rinj nuk i përmbush pritsshmëritë.³²

Mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve janë të rëndësishme edhe për një arsye tjetër, e cila shkon përtej vendeve të punës. Qëllimi i arsimit ka të bëjë edhe me krijimin e mundësive për nxënësit që të përmbushin potencialin e tyre dhe të kontribuojnë pozitivisht në botë. Mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve mund t'i arrijë të dyja këto.



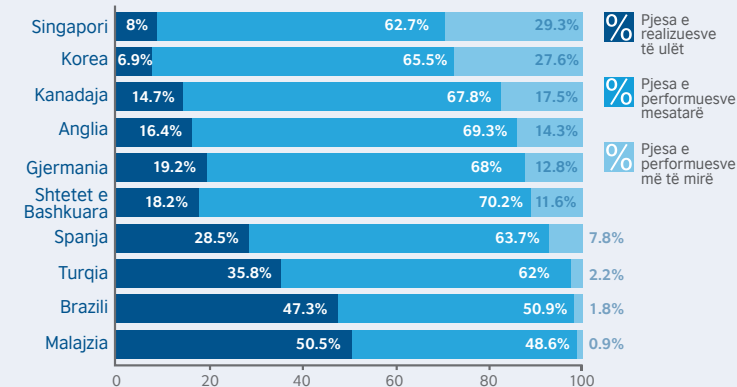
A mund të mësohen?

Kjo shtron pyetjen: nëse mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve janë të rëndësishme, a mund të mësohen këto aftësi?

Programet e përgjithshme të mendimit kritik kanë qenë relativisht të përhapura në të kaluarën. Ato shpesh janë fokusuar në të nxënësit "si të mendohet", por sipas hulumtimeve kjo qasje zakonisht sjell përfitime modeste.³³ Pse? Mendimi kritik nuk është aftësi e përgjithshme; ju gjithmonë mendoni për diçka. Aftësia për të menduar në mënyrë kritike për ngjarjet e kaluara nuk do të thotë se ai person është në gjendje të mendojë në mënyrë kritike për hollësitë e bujqësisë. Nevojiten strategji të mendimit kritik dhe njohuri të përmbajtjes.³⁴

Prandaj, një qasje më premtuese përfshin përfshirjen e mendimit kritik në lëndët shkollore. Strategjitë e mendimit kritik, si shqyrtimi i një çështje nga perspektiva të ndryshme, duhet të bëhet i qartë nga mësimdhënësi dhe të praktikohet gjërisht nga nxënësit.

Të gjitha sa më sipër mund të arrihen nëse investojmë në programet profesionale cilësore të të nxënësit për mësimdhënësit,



si të jepen modele të mendimit kritik, si të përdoren pyetje të hapura dhe si të ofrohen vlerësime që u mundësojnë nxënësve të zgjidhin problemet e pazakonshe. Mësimdhënësit kanë nevojë për aftësi të reja dhe mjete më të mira për të përmbushur këto pritshmëri. Burimet e kurrikulës duhet të rishqyrtohen duke përfshirë mendimin kritik dhe zgjidhjen e problemeve. Dhe së fundmi, fokusi i

provimeve duhet të ndryshohet për të vlerësuar edhe këto aftësi.

Nëse nxënësit do të mësonin si të mendojnë në mënyrë kritike dhe të zgjidhin probleme, kjo do të bënte ndryshim të madh në jetesën dhe lumturinë e tyre. Kjo nuk është çështje luksu.

26. Bazuar në Willingham, D (2007) *Critical thinking: Why is it so hard to teach?* [Mendimi kritik: Pse është kaq e vështirë të mësohet?] American Educator, Summer 2007, pp. 8–19. Mund ta gjeni online në linkun: www.aft.org/sites/default/files/periodicals/Crit_Thinking.pdf p. 11

27. Mourshed, M, Farrell, D and Barton, D (2012) *Education to Employment: Designing a System that Works*. [Nga arsimit në punësim: Dizajnimi i një sistemi që funksionon]. McKinsey Center for Government. Mund ta gjeni online në linkun: http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment_FINAL.pdf p.31.

28. National AIDS Trust: *What everyone should know about HIV: facts and myths*. [Çfarë duhet të dinë të gjithë për faktet dhe mitet për SIDA-n] [Online]. Mund ta gjeni online në linkun: www.hivaware.org.uk/facts-myths/faqs-myths.php

29. The World Bank (2014) *Brief: Raise Agricultural Productivity* [Përmblidhje: Rritja e produktivitetit bujqësor]. Mund ta gjeni online në linkun: www.worldbank.org/en/topic/agriculture/brief/raise-agricultural-productivity

30. Autor, Levy and Murnane (2001) Cituar në Cisco Systems, Inc, 2010. *The Learning Society*. Mund ta gjeni online në linkun: www.cisco.com/web/about/citizenship/socio-economic/docs/LearningSociety_WhitePaper.pdf

31. OECD (2014) *PISA 2012 Results: Creative Problem Solving: Students' Skills in Tackling Real-Life Problems (Volume V)* [Rezultatet: Zgjidhja kreative e problemeve: aftësitë e nxënësve për të trajtuar probleme të jetës reale], PISA, OECD Publishing. Mund ta gjeni online në linkun: www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA-2012-results-volume-V.pdf p.15.

32. Mourshed, M, Farrell, D, Barton, D (2012) *Education to Employment: Designing a System that Works*. [Nga arsimit në punësim: Planifikimi i një sistemi që funksionon]. McKinsey Center for Government. Mund ta gjeni online në: http://mckinseysociety.com/downloads/reports/Education/Education-to-Employment_FINAL.pdf pp. 11–44.

33. Willingham, D (2007) *Critical thinking: Why is it so hard to teach?* [Mendimi kritik: Pse është kaq e vështirë të mësohet?] American Educator, Summer 2007, pp. 8–19. Mund ta gjeni online në linkun: www.aft.org/sites/default/files/periodicals/Crit_Thinking.pdf, pp. 12–13.

34. Willingham, D (2007) *Critical thinking: Why is it so hard to teach?* [Mendimi kritik: Pse është kaq e vështirë të mësohet?] American Educator, Summer 2007, pp. 8–19. Mund ta gjeni online në linkun: www.aft.org/sites/default/files/periodicals/Crit_Thinking.pdf, p.8.

Shkathtësitë bazë

_____ kanë të bëjë me zhvillimin e shkathtësisë për të zbuluar, fituar dhe komunikuar njohuri dhe informacione në një ekonomi të globalizuar, duke përdorur teknologjinë për thellimin e të nxënësve përmes bashkëpunimit ndërkombëtar.

_____ promovojnë të menduarit e vetë-menaxhues që prodhon ide të reja dhe inovative dhe zgjidh probleme. Ato po ashtu kanë të bëjnë me reflektimin në mënyrë kritike për përvojat dhe proceset e nxënësve dhe marrjen e vendimeve efektive.

_____ shërbejnë për stimulimin e ndërmarrësisë ekonomike dhe sociale, përfytyrimin dhe ndjekjen e ideve të reja, gjykimin e vlerave dhe zhvillimin e inovimit dhe kuriozitetit.

_____ ka të bëjë me njohjen e rëndësisë së sinqeritetit dhe empatisë ndaj të tjerëve, duke përfshirë nevojat dhe sigurinë e të tjerëve. Ka të bëjë edhe me praktikimin e udhëheqjes, vetë-rregullimit dhe përgjegjësisë për përmirësimin e stilit të jetesës dhe karrierës.

_____ shërbejnë për inkurajimin e komunikimit efektiv përmes dëgjimit aktiv dhe angazhimit me të tjerët në mjediset e ndryshme, shumë gjuhësore dhe përmes komunikimit jo verbal. Ato merren me zhvillimin e aftësisë për punë në ekipe të ndryshme ndërkombëtare, duke përfshirë të nxënësve nga të tjerët dhe kontributin në të nxënësve e të tjerëve.

_____ ka të bëjë me përgatitjen e qytetarëve aktivë, të ndërgjegjshëm për aspektin global, që kanë shkathtësitë, dijen dhe motivimin për të adresuar qëndrueshmërinë njerëzore dhe mjedisore. Ka të bëjë me zhvillimin e kuptimit të domethënies së të qenit qytetar i vendit tënd dhe kuptimit të vlerave të vendit tënd.

Udhëheqja e nxënësve | Mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve | Njohuritë digjitale | Qytetaria | Bashkëpunimi dhe komunikimi | Kreativiteti dhe imagjinata

Pse është i rëndësishëm mendimi kritik dhe zgjidhja e problemeve?

Ekstrakt nga artikulli “ Nga arsimimi ne punësim”, raport i qendrës McKinsey për qeverinë, marrë nga uebfaqja e McKinsey

Në Japoni, 700,000 të rinjë, të njohur si “hikikomori”, janë tërhequr nga shoqëria, duke dalë shumë rrallë prej shtëpisë. Në Afrikën Veriore, të rinjë të indinjuar ishin në pararojë të demonstratave që përmbysën qeveritë në Egjipt dhe Tunizi. Në Shtetet e Bashkuara, ekonomia ende e lëkundur është treguar aq e ashpër ndaj Gjeneratës Z sa që është zhvilluar një show televiziv, të Nënpunësuarit, për një grup të 20-e ca të diplomuarve që ishin detyruar të gjenin punë pa shpresë avancimi ose punë pa pagesë. Është komedi por që të bën të qeshësh e të qash.

Këta dy shembuj aludojnë në dy kriza globale të ndërlydhura: nivelet e larta të papunësisë tek të rinjtë dhe mungesa e personave me shkathtësi kritike për punë. Udhëheqësit kudo i dinë pasojat e mundshme, në formë të tensionit social dhe ekonomik, kur një numër i madh i të rinjve besojnë se e ardhmja e tyre rrezikohet. Deri më tash, qeveritë janë munduar të zhvillojnë përgjigje efektive – ose edhe të përcaktojnë çfarë duhet të dinë.

Në mbarë botën, të rinjtë kanë tri herë më shumë gjasa se prindërit e tyre që të mbesin pa punë. Në Greqi, Spanjë dhe Afrikën e Jugut, më shumë se gjysma e të rinjve janë të papunë dhe nivelet e papunësisë prej 25 për qind ose më shumë janë të zakonshme në

Evropë, Lindjen e Mesme dhe Afrikën Veriore. Në vendet e Organizatës për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (OECD), më shumë se një në tetë nga të gjithë 15-24 vjeçarët nuk janë të punësuar, në shkollë ose trajnim (NEET). Në botë, Organizata Ndërkombëtare e Punës vlerëson se 75 milion të rinj janë të papunë. Përfshirja e vlerësimeve për të rinjtë e nënpunësuar do ta trefishonte këtë numër. Këta përfaqësojnë jo vetëm një grup gjigant të talenteve të pashfrytëzuara, por edhe burim të trazirave sociale dhe dëshpërimit individual.

Në mënyrë paradoksale, në të njëjtën kohë kemi mungesë të shkathtësive kritike. Në nëntë vendet që janë në fokus të këtij raporti (Brazil, Gjermani, Indi, Meksikë, Maroko, Turqi, Arabi Saudite, Mbretëri e Bashkuar dhe Shtete të Bashkuara), vetëm 43 për qind e punonjësve të anketuar u pajtuan se mund të gjejnë punonjës të nivelit fillestar që kanë shkathtësi të mjaftueshme. Ky problem nuk do të jetë i përkohshëm; në fakt, ndoshta do të përkeqësohet. Instituti Global McKinsey vlerëson se deri më 2020, në nivel global, do të ketë mungesë të 85 milion punëtorëve me shkathtësi mesatare dhe të larta.

SHTOJCA 5

Deklarata të fuqishme të vizionit

<p>Një botë ku secili mund të jetojë jetë të shëndetshme dhe produktive</p>	
<p>Ne besojmë se secili fëmijë është i rëndësishëm dhe mësimi duhet të jetë argëtim, të ketë qëllim dhe të jetë sfidues.</p>	
<p>Të frymëzojë, inkurajojë, lehtësojë dhe promovojë në çdo kohë të gjitha format e aktiviteteve humanitare nga Shoqatat nacionale, me qëllim parandalimin dhe lehtësimin e vuajtjeve njerëzore, dhe si rrjedhim dhënien e kontributit në ruajtjen dhe promovimin e dinjitetit njerëzor dhe paqes në botë.</p>	
<p>Të zhvillojë udhëheqës që një ditë do të bëjnë ndryshimin në botë.</p>	
<p>Një botë ku secili person ka qasje në tërë përmbledhjen e njohurive njerëzore.</p>	
<p>Një botë ku realizohen të drejtat e çdo fëmije.</p>	

Anketa e punës në ekip

Objektivat

Të identifikohet faza aktuale e modelit të punës në ekip ku ekipi juaj është duke vepruar aktualisht.

Udhëzimet

Pyetësi përmban deklarata për punën në ekip. Pranë secilës deklarate, tregoni sa shpesh ekipi juaj e shfaq secilën sjellje, duke e përdorur këtë sistem pikësh:

- Gati kurrë – **1**
- Rrallë – **2**
- Me raste – **3**
- Shpesh – **4**
- Gati gjithmonë – **5**

Pyetësor

1. _____ Ne mundohemi të krijojmë procedurat dhe protokollet për të siguruar që gjërat të jenë në rregull dhe të ecin pa vështirësi (p.sh. minimizimi i ndërprerjeve, gjithsecilit i ipet mundësia ta thotë fjalën e tij).
2. _____ Shpejtojmë të fillojmë me detyrën dhe nuk kalojmë shumë kohë në fazën e planifikimit.
3. _____ Ekipi ynë mendon se jemi bashkë në këtë punë dhe ndan përgjegjësitë për suksesin ose dështimin e ekipit.
4. _____ Kemi procedura të detajuara për dakordimin për objektivat tona dhe planifikimin e mënyrës si do t'i realizojmë detyrat tona.
5. _____ Anëtarët e ekipit frikësohen ose nuk ju pëlqen të kërkojnë ndihmë nga të tjerët.
6. _____ Ne i marrim fjalë për fjalë qëllimet dhe objektivat e ekipit dhe i kuptojmë njëjtë.
7. _____ Udhëheqësi i ekipit mundohet të mbajë rregull dhe jep kontributin e tij në detyrën që po kryhet.
8. _____ Nuk kemi procedura fikse, i mendojmë dhe aplikojmë veprimet gjatë progresit të detyrës ose projektit.
9. _____ Ne gjenerojmë shumë ide, por nuk i përdorim shumë prej tyre sepse nuk i dëgjojmë dhe i refuzojmë pa i kuptuar ato plotësisht.

10. _____ Anëtarët e ekipit nuk i besojnë plotësisht anëtarëve të tjerë të ekipit dhe i monitorojnë nga afër të tjerët që punojnë në detyrën e caktuar.
11. _____ Udhëheqësi i ekipit siguron që t'i ndjekim procedurat, të mos grindemi, të mos e ndërpresim punën dhe t'i përmbahemi detyrës.
12. _____ Kënaqemi gjatë punës bashkë, argëtohemi dhe jemi produktiv.
13. _____ E kemi pranuar njëri-tjetrin si anëtarë të ekipit.
14. _____ Udhëheqësi i ekipit është demokratik dhe bashkëpunues.
15. _____ Po mundohemi ta përcaktojmë qëllimin dhe detyrat që duhet të kryhen.
16. _____ Shumë nga anëtarët e ekipit kanë idetë e tyre për procesin dhe agjendat personale janë të shumta.
17. _____ Ne i pranojmë përparësitë dhe dobësitë e njëri-tjetrit.
18. _____ Anëtarëve të ekipit u caktojmë role të ndryshme (udhëheqësi i ekipit, lehtësues, mbikëqyrës i afateve kohore, mbajtës shënimesh etj.).
19. _____ Mundohemi të arrijmë harmoni duke i evituar konfliktet.
20. _____ Detyrat janë të ndryshme nga ato që kishim imagjinuar dhe duket se vështirë do të përmbushen.
21. _____ Ka shumë diskutime abstrakte të koncepteve dhe çështjeve, çka i bën disa prej anëtarëve ta humbasin durimin me këto diskutime.
22. _____ Jemi në gjendje të punojmë dhe zgjidhim problemet e grupit.
23. _____ Kemi shumë diskutime ndonëse për çështjet reale pajtohemi.
24. _____ Ekipi shpesh tundohet të dalë jashtë fushëveprimit fillestar të projektit.
25. _____ Kritikimin e të tjerëve e shprehim në mënyrë konstruktive.
26. _____ Ekziston lidhje e afërt me ekipin.
27. _____ Duket se pak është arritur në lidhje me qëllimet e projektit.
28. _____ Qëllimet që kemi përcaktuar duken jo realiste.
29. _____ Ndonëse nuk jemi plotësisht të sigurt për qëllimet dhe çështjet e projektit, jemi entuziastë dhe krenarë që jemi pjesë e ekipit.
30. _____ Shpesh i ndajmë problemet personale me njëri-tjetrin.
31. _____ Ka shumë rezistencë për detyrat në proces dhe qasjet e përmirësimit të cilësisë.
32. _____ Ne kryejmë shumë punë.

Vlerësimi

Afër secilit numër të anketës më poshtë, transferoni vlerësimin që i jepni asaj deklaratë në pyetësor. Për shembull, nëse e keni vlerësuar një deklaratë me 3 (Me raste), shkruani 3 afër deklaratës së parë më poshtë. Pasi t'i keni shënuar vlerësimet për secilën deklaratë, gjeni totalin e secilës nga katër kolonat.

Deklarata	Pikët	Deklarata	Pikët	Deklarata	Pikët	Deklarata	Pikët
1.	_____	2.	_____	4.	_____	3.	_____
5.	_____	7.	_____	6.	_____	8.	_____
10.	_____	9.	_____	11.	_____	12.	_____
15.	_____	16.	_____	13.	_____	14.	_____
18.	_____	20.	_____	19.	_____	17.	_____
21.	_____	23.	_____	24.	_____	22.	_____
27.	_____	28.	_____	25.	_____	26.	_____
29.	_____	31.	_____	30.	_____	32.	_____
GJITHSEJ _____		GJITHSEJ _____		GJITHSEJ _____		GJITHSEJ _____	
Faza e formimit		Faza e turbulencave		Faza e normalizimit		Faza e performimit	

Pyetësoi shërben për ta vlerësuar në cilën fazë vepron zakonisht ekipi juaj. Ai bazohet në modelin e Formimit, Turbulencës, Normalizimit dhe Performimit të “Tuckman-it” . Vlerësimi më i ulët i mundshëm për një fazë është 8 (Gati kurrë) ndërsa më i larti i mundshëm për një fazë është 40 (Gati gjithmonë).

Vlerësimi më i lartë nga katër vlerësimet tregon në cilën fazë mendoni se vepron zakonisht ekipit juaj. Nëse vlerësimi juaj më i lartë është 32 ose më shumë, ky është tregues i fuqishëm për fazën ku ndodhet ekipi juaj.

Më i ulëti nga tre vlerësimet është tregues i fazës ku ekipi juaj ka më pak gjasa të jetë. Nëse vlerësimi juaj më i ulët është 16 ose më pak, kjo tregon fuqishëm se ekipi juaj nuk vepron në këtë mënyrë.

Nëse dy nga vlerësimet janë afërsisht të njëjta, ndoshta po kaloni në një fazë tranzicioni, përveç:

- Nëse keni vlerësim të lartë në të dy fazat, Formim dhe Turbulenca, atëherë jeni në fazën e Turbulencave;
- Nëse keni vlerësim të lartë në të dy fazat, Normalizim dhe Performim, atëherë jeni në fazën e Performimit.

Nëse ka shumë pak dallim në mes tri ose katër vlerësimeve, kjo tregon se nuk keni perceptim të qartë të mënyrës si funksionon ekipi juaj, performanca e ekipit është shumë e ndryshueshme, ose se ju jeni në fazën e turbulencave (kjo fazë mund të jetë shumë e luhatshme me pikë të larta dhe të ulëta).

Burimi: Clark, D. (2004). <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/teamsuv.html>

Fazat për zhvillimin e grupit – një model

Tuckman dhe Jensen (1977) kanë sugjeruar disa faza të përbashkëta për rritjen dhe zhvillimin e ekipit. Ata thonë se grupet ose ekipet kanë tendencë të shfaqin aspekte të pesë fazave të njëpasnjëshme që ata propozojnë, që mund të përmbledhen si në vijim:

Fazat në zhvillimin e grupit		Fokusi në aktivitetet e lehtësimit	
Karakteristikat	Përshkrimi	Qëllimi	Strategjitë
<p>Faza 1 FORMIMI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Shkaku • Pasiguria • Shmangia e konfliktit • Kërkimi i udhëzimeve 	<p>Kjo është përshkruar si fazë ngazëllyese por që duhet të kalohet me kujdes, ku anëtarët eksplorojnë kufijtë e sjelljes së pranueshme në grup. Përzier me ngazëllimin dhe krenarinë e përzgjedhjes për ekipin, shpesh ka shqetësime dhe ankth për suksesin e projektit.</p>	<p>Menaxhimi i ankthit për gjërat që nuk dihen dhe rritja e besimit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Merrni funksion koordinues dhe drejtues. • Përfshini grupin në sqarimin e qëllimeve. • Lejoni që pasiguritë dhe shqetësimet të shprehen. • Përpiloni dhe pajtohuni për procedurat që udhëheqin sjelljen. • Jini mbështetës të të gjitha kontributeve.
<p>Faza 2 TURBULENCAT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konfliktet • Lufta për pushtet • Kritikkat • Sfidat • Vënia në pikëpyetje e vendimeve të mëparshme 	<p>Kjo fazë kombinon rezistencën ndaj detyrës me luhatjet në qëndrim për shanset e suksesit të ekipit. Anëtarët mund të shprehin mungesë durimi, xhelozitë dhe ndoshta njohje të pashprehur ose të hapur të hierarkisë brenda ekipit.</p>	<p>Mbani fokusin në rezultatet pozitive. Ndërhyni vetëm nëse disa individë dominojnë në mënyrë të papërshtatshme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inkurajoni shprehjen e ndjenjave edhe nëse detyra është ndërprerë përkohësisht. • Pranoni informacionet kthyes negative për procesin ose progresin. • Përdorni informacione kthyes reflektuese dhe shpjeguese për të siguruar që janë dëgjuar të gjitha këndvështrimet. • Përfshini grupin në zgjidhjen e çështjeve në vend se t'i prezantoni pikëpamjet tuaja personale ose këshillat. • Ndihmoni në zgjidhjen e konfliktit duke i sintetizuar opinionet dhe identifikuar pikëpamjet e njëjta. • Gjatë zgjidhjes së konflikteve, kujtoni grupit procedurat e dakorduara dhe, nëse është e nevojshme, riorientoni grupin drejt qëllimeve.

<p>Faza 3 NORMALIZIMI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kohezioni • Mbështetja reciproke • Vullneti për të shqyrtuar alternativa • Këmbimi • Shakatë 	<p>Në këtë pikë, shumica e anëtarëve i kuptojnë dhe pranojnë normat e grupit, ose rregullat bazë, duke përfshirë rolet që u janë përcaktuar si individë. Ndjenjat përfshijnë sensin e bashkëpunimit dhe të qenit i dobishëm, me raste shmangie të konfliktit, një ndjenjë në rritje të frymës së ekipit dhe progresit në detyrën që po kryhet.</p>	<p>Në rend të parë, të jeni vëzhgues.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inkurajoni anëtarët e tjerë të grupit për të marrë përsipër detyrën dhe funksionet e mirëmbajtjes. • Inkurajoni kalimin e udhëheqjes nga një anëtar te tjetri. • Pranoni dhe shfaqni sugjerimet për qasjet e ndryshme ose rregullat procedurale të rishikuara. • Inkurajoni dhe ndihmoni në planifikimin sistematik për arritjen e detyrës.
<p>Faza 4 PERFORMIMI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Përfshirja e plotë • Pranimi i pikëpamjeve të tjera • Përpjekje vullnetare • Marrëdhënie të mira • Kreativitet 	<p>Kjo është faza kur grupi performon në mënyrën më efektive. Grupi është 'aktivizuar' dhe mund të shfrytëzojë pikat e forta individuale dhe të minimizojë dobësitë. Njerëzit shpesh krijojnë lidhje të forta në këtë fazë dhe tregojnë aftësi për të punuar me konstruktivitet për problemet.</p>	<p>Të luani rolin e mentorit ose këshilluesit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kohë pas kohe kujtoni anëtarëve të grupit kriteret kundrejt të cilave duhet / mund të gjykohej performanca. • Mbani anëtarët të informuar për kufizimet kohore dhe të burimeve, sipas nevojës. • Përgatituni ta paralajmëroni grupin kundër tendencës natyrale për të 'mbipërfomuar' në rast se ata shënojnë sukses.
<p>Faza 5 PËRFUNDIMI</p>	<p>Në këtë fazë, anëtarët e ekipit e përfundojnë detyrën dhe marrëdhënien dhe kalojnë në sfidën tjetër. Nëse ekipi ka qenë i suksesshëm, kjo mund të jetë një nga fazat më të vështira. Nëse ekipi nuk ka qenë i suksesshëm, ndjenja e punës së papërfunduar mund të krijojë bllokim për zhvillimin e ardhshëm të grupit.</p>	<p>Të organizoni takimin informues dhe vlerësimin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kërkoni nga grupi të 'qëndrojnë prapa' dhe të vlerësojnë punën e bërë. • Kërkoni të reflektojnë për këtë, komentoni për vlerën, rezultatet dhe përvojën. • Identifikoni pikat që grupi konsideron se kanë shkuar mirë dhe çfarë duhet të përmirësohet.

Nga: Tuckman, B. W. and Jensen, M. A. (1977) *Stages in small group development revisited* [Fazat në zhvillimin e grupeve të vogla të rishikuara] *Group and Organisation Studies* 2; 419-427

Dy krizat globale të ndërlidhura – grafikët

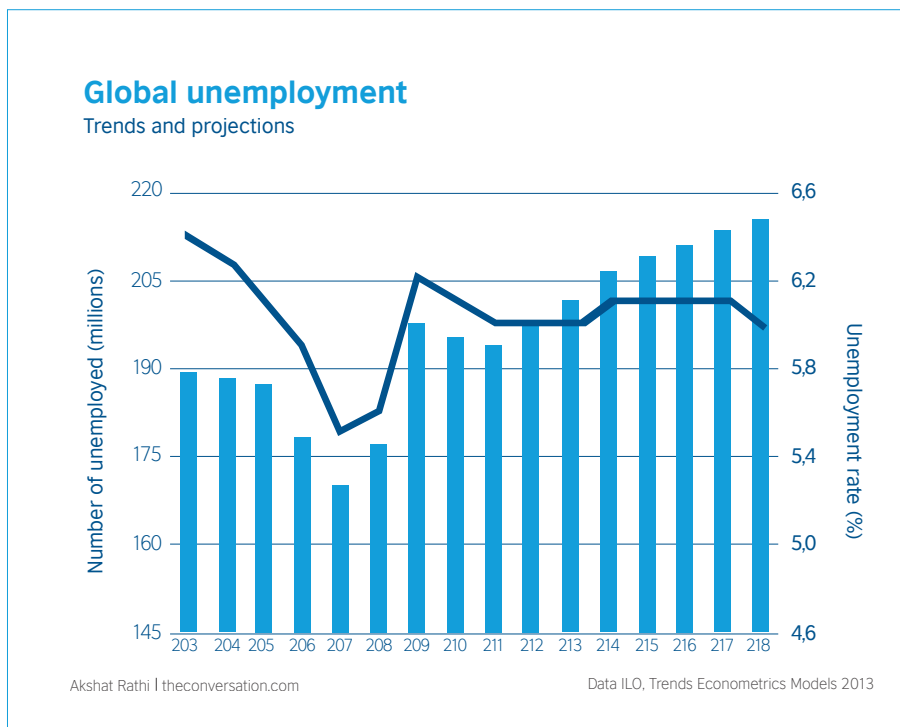
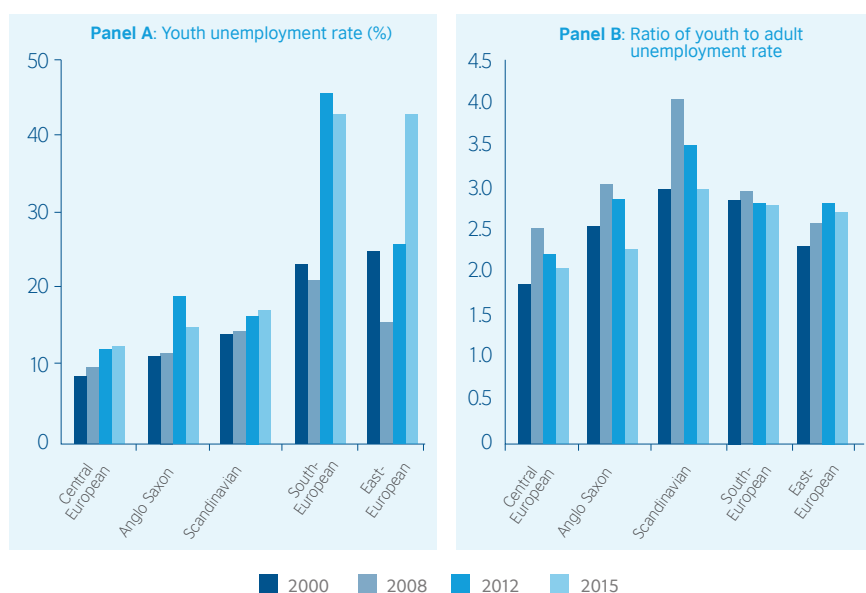


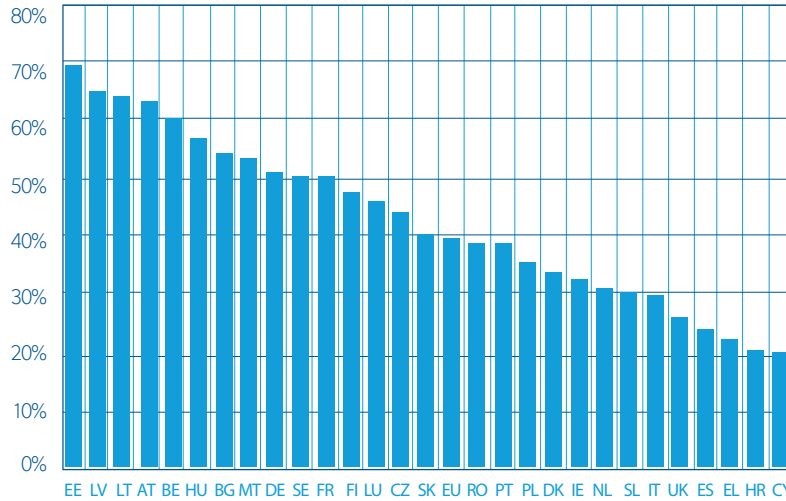
Figure 1: Youth unemployment rate and the ratio of youth to adult unemployment rates



Note: Countries are grouped together according to the similarity of their school-to-work transition system. Central European countries include Austria, Denmark, France, Germany, the Netherlands, and Switzerland. Anglo Saxon countries include Australia, Canada, Ireland, New Zealand, the UK, and the US. Scandinavian countries include Finland, Norway, and Sweden. South European countries include Greece, Italy, Portugal, and Spain. East European states include the Czech Republic, Estonia, Hungary, Poland, and Slovakia.

Source: Author's own compilation based on OECD data. Online at: <http://stats.oecd.org/>

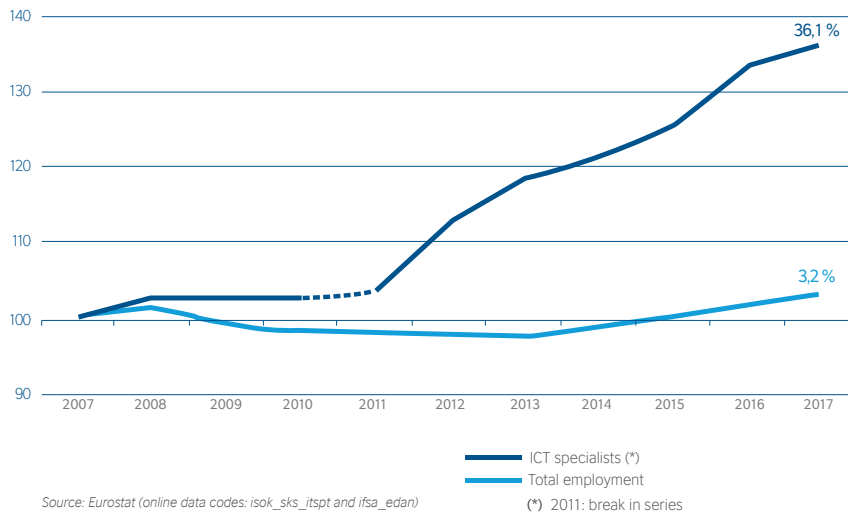
Figure 2: **Difficulties finding staff with required skills in EU firms, 2013, EU-28**



NB: Proportion of establishments replying affirmatively to the question "Did your establishment encounter difficulties in finding staff with the required skills?"

Source: Eurofound, ECS-2013

Index of the number of persons employed as ICT specialists and total employment, EU-28, 2007-2017 (2007 = 100)



Source: Eurostat (online data codes: isok_sks_itspt and ifsa_edan)

— ICT specialists (*)
 — Total employment
 (*) 2011: break in series



© **British Council 2019**

Këshilli Britanik është organizatë ndërkombëtare e Mbretërisë së
Bashkuar për relacione në fushën e kulturës dhe mundësive arsimore.

www.britishcouncil.mk