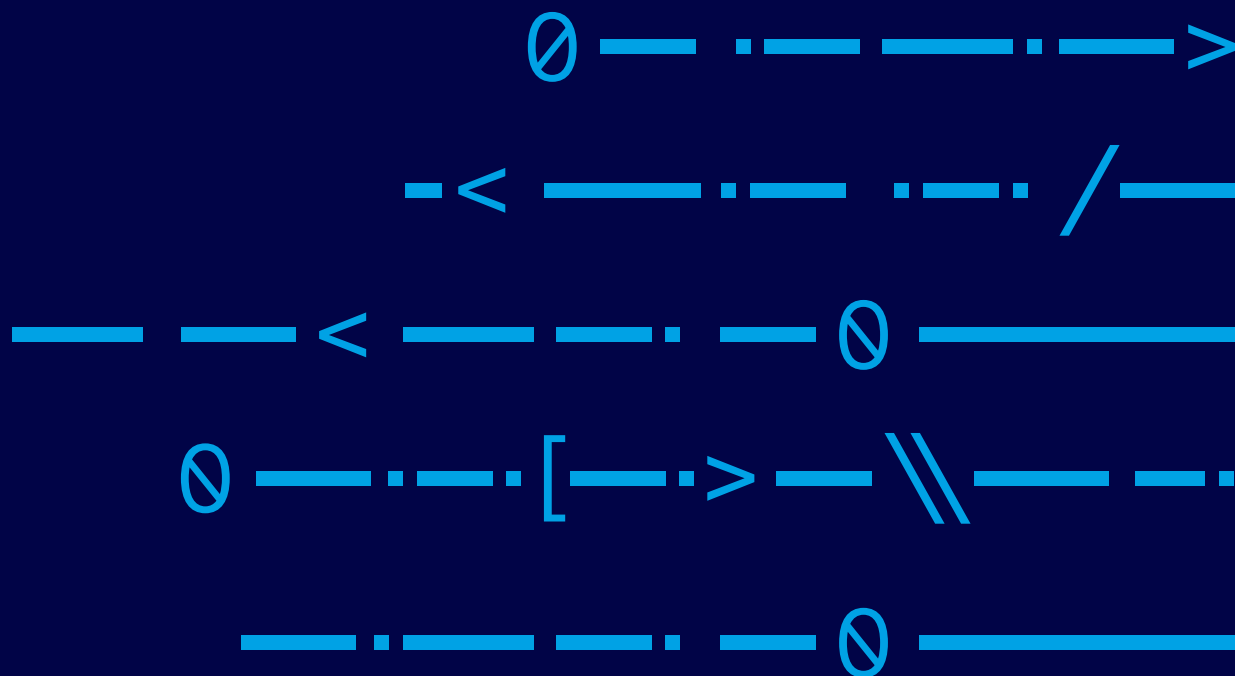




PROGRAMET E TRAJNIMIT TË SHKOLLAVE TË SHEKULLIT 21

SHKOLLAT E SHEKULLIT 21

**PREZANTIMI I AFTËSIVE BAZË DHE
ZHVILLIMIT TË DREJTIMIT**

BURIMET E PJESËMARRËSVE

www.britishcouncil.org

Dragutin Šćekić

përmbajtje:

1. PREZANTIMI I PROGRAMIT	7
1.1 OPËRMBLEDHJE E PROGRAMIT TË TRAJNIMIT	7
1.2 VLERËSIMI FORMUES PËR PJEËMARRËSIT	8
1.3 FJALOR I TERMAVE	9
2. PËRSE NEVOJITET NDRYSHIMI? PREZANTIMI I KORNIZËS SË BRITISH COUNCIL PËR AFTËSITË BAZË	10
2.1 PREZANTIMI	10
2.2 PREZANTIM I KORNIZËS SË AFTËSIVE BAZË	11
2.3 TË NXËNIT E THELLË DHE TË NXËNIT SIPËRFAQËSOR	12
3. ASPEKTET KRYESORE TË MKZP-SË	16
3.1 CORE ASPECTS OF CTPS AND APPROPRIATE TEACHING PRACTICES	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 VLERËSIMI KONSTRUKTIV 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 DREJTIMIT PËR MKZP-NË	35
6.1 DREJTIMI DHE MENAXHIMI I MKZP-së NË SHKOLLË	35

7. KRIJIMI DHE NDARJA E VIZIONIT	39
7.1 VIZIONI I SHKOLLËS PËR MKZP-në	39
8. KRIJIMI I SKUADRAVE	41
8.1 PUNA NË SKUADËR NË SHKOLLË	41
8.2 FAZAT E ZHVILLIMIT TË SKUADRËS	42
8.3 ROLET NË SKUADËR	44
8.4 FAZAT E PËRKUSHTIMIT	46
9. DREJTIMI DHE MENAXHIMI NË MËNYRË EFEKTIVE I NDRYSHIMIT	48
9.1 MENAXHIMI I PENGESAVE DHE FAZAVE TË NDRYSHIMIT	48
9.2 PLANIFIKIMI PËR ZBATIM	52
10. SHTOJCAT	55
SHTOJCA 1	
Aftësitë bazë për të nxënit, puna dhe shoqëria; Prezantimi Susan Douglas dhe Björn Hassler	57
SHTOJCA 2	
Mendimi kritik dhe zgjidhja problemore	
Luks apo nevojë? Mendimi kritik dhe zgjidhja problemore duhet të jetë në qendër të të nxënit për të gjithë	
Artur Taevere	60
SHTOJCA3	
Aftësitë bazë	63
SHTOJCA 4	
Pse është i rëndësishëm mendimi kritik dhe zgjidhja problemore?	64
SHTOJCA 5	
Deklarata të fuqishme të vizionit	65
SHTOJCA 6	
Anketë për punën në skuadër	66
SHTOJCA 7	
Fazat në zhvillimin e grupit – një model	70
SHTOJCA 8	
Dy krizat globale të ndërlidhura – grafikët	72



1 PREZANTIMI I PROGRAMIT

Ky trajnim do të ofrojë mjetet dhe qasjet efektive që i duhen drejtuesve të shkollave për të siguruar përfshirjen efektive të aftësive bazë në kurrikulën e shkollës, duke përfshirë njohjen dhe planifikimin e aftësive të mendimit kritik dhe zgjidhjes problemore në kurrikul dhe zhvillimin e strategjive për planifikimin, monitorimin dhe përmirësimin e mësimdhënies dhe nxënies. Gjithashtu, drejtuesit e shkollave do të marrin njohuritë fillestare për micro:bit-in dhe do të udhëzohen për hapjen e klubeve të kodimit në shkolla, si edhe do të njihen me konceptin e përfshirjes në kulturën e shkollës të mbrojtjes së fëmijëve.

1.1 PËRMBLEDHJE E PROGRAMIT TË TRAJNIMIT

Programi i trajnimit të drejtorëve të shkollave synon të pajisë me aftësi dhe njohuri drejtuesit e shkollave, në mënyrë që ata të mund ta lehtësojnë përfshirjen e aftësive të mendimit kritik, zgjidhjes problemore dhe kodimit në procesin e mësimdhënies dhe nxënies.

Kohëzgjatja e trajnimit: dy ditë, tetë sesione.

Fokusi i trajnimit:

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

Rezultatet:

DITA 1

- Fokusimi në ngritjen e vetëdijes dhe thellimin e të kuptuarit të drejtuesve të shkollës për rëndësinë që kanë aftësitë bazë (mendimi kritik dhe zgjidhja problemore në veçanti) për nxënësit e tyre;
- Prezantimi i mjeteve të përshtatshme për të monitoruar dhe vlerësuar progresin aktual të mësimit dhe mbështetjes së mendimit kritik dhe zgjidhjes problemore në shkollat pjesëmarrëse;
- Prezantimi i iniciativës së 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 përfshirjen e aftësive bazë në kurrikul dhe ndarjen e saj me palët kyçe të interesit;
- Prezantimi dhe eksplorimi i rëndësisë së ndërtimit të një skuadre, fazave të zhvillimit të kësaj skuadre dhe roleve të ndryshme brenda saj;
- Eksplorimi si të menaxhohet në mënyrë efektive ndryshimi, si të planifikohet zbatimi dhe të merret parasysh efektshmëria e këtij plani veprimi;
- Eksplorimi i mëtejshëm i rolit të drejtuesit në ndikimin, përmirësimin dhe ruajtjen e cilësisë së mësimdhënies dhe nxënies.

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

DITA 1	DITA 2
Sesioni 1 Përse nevojitet ndryshimi? Prezantimi i kornizës së British Council për aftësitë kryesore	Sesioni 1 Rëndësia e drejtimit për MKZP-në
Sesioni 2 Aspektet kryesore të MKZP-së	Sesioni 2 Krijimi dhe ndarja me të tjerët e vizionit dhe misionit për MKZP-në
Sesioni 3 Aspektet kryesore të MKZP-së	Sesioni 3 Krijimi i skuadrave dhe puna në skuadër
Sesioni 4 Micro:bit-i dhe klubet e kodimit	Sesioni 4 Drejtimi dhe menaxhimi në mënyrë efektive i ndryshimit

1.2 VLERËSIMI FORMUES PËR PJESËMARRËSIT

Për të konstatuar se sa kanë kuptuar pjesëmarrësit, do të përdoren teknika të ndryshme të vlerësimit formues, të cilat do të shërbejnë si për përmirësimin e mësimdhënies së lehtësuesve ashtu edhe të nxënies së pjesëmarrësve. Për shembull, do të përdoren metodat e vlerësimit në vijim:

Mendoni / ndahuni në çifte / ndani me të tjerët: Shtroni një pyetje për pjesëmarrësit dhe kërkojini atyre të shkruajnë përgjigjet e tyre. Pastaj ata do të ndahen në çifte dhe do të diskutojnë përgjigjet.

Në vazhdim, pjesëmarrësit diskutojnë përgjigjet e tyre me gjithë grupin.

Formulari i fundit të ditës: Kërkojini pjesëmarrësve t'i përgjigjen disa pyetjeve të thjeshta përpara se të largohen nga sesioni.

Për shembull:

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

Vetëvlerësimi: Në fund të ditës, pjesëmarrësit do ta vlerësojnë veten duke përdorur të njëjtën matricë që përdor lehtësuesi. Diskutoni vetëvlerësimin e tyre.

Përmbledhja në tri versione: Për të konstatuar të kuptuarin e tyre, kërkojini pjesëmarrësve të shkruajnë tri përmbledhje të ndryshme. Secila kërkon 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: Kërkojini pjesëmarrësve t'i përgjigjen me shkrim një pyetjeje. Mblidhni dhe analizoni letrat për të mësuar se 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 në mënyrë të pavarur që prodhon ide të reja dhe origjinale dhe zgjidh probleme.

Reflektimi në mënyrë kritike për përvojat dhe proceset e nxënies dhe marrja e vendimeve efektive duke shmangur grackat e zakonshme, për shembull shqyrtimi vetëm nga një këndvështrim i një çështjeje, vënia në dyshim e atyre 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 problemore. 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 përben 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 mënyra të mëparshme të aplikuara me sukses ose të sugjeruara në mënyrë të qartë nga detyra, udhëzimet e detyrës ose një shembull i zgjidhur”.

2 PËRSE NEVOJITET NDRYSHIMI? PREZANTIMI I KORNIZËS SË BRITISH COUNCIL PËR AFTËSITË BAZË

2.1 PREZANTIMI

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- prezantoni veten tuaj dhe do të merrni informacion fillestar 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 rezultatet tuaja personale të të nxënit në këtë trajnim.

Kriteret e vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të tregoni shkurtimisht përpara grupit informacione për veten tuaj;
- të vlerësoni se si përputhen pritshmëritë tuaja personale me qëllimet e trajnimit;
- shkruani rezultatet personale të të nxënit dhe/ose pritshmëritë për këtë trajnim.

Aktivitetet:

2.1.1. Mirëseardhja dhe prezantimi

Mesazhi i mirëseardhjes, prezantimi, informacione të shkurta 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 seminarit.

- Duhet të theksohet se vlerësohet pjesëmarrja aktive nëpërmjet mbështetjes reciproke dhe bashkëpunimit. Të gjithë pjesëmarrësit duhet të angazhohen në mënyrë aktive në proces dhe aktivitetet e seminarit;
- Pjesëmarrësit duhet të respektojnë kontributin e gjithsecilit dhe duhet ta inkurajojnë dhe mbështesin gjithsecilin për angazhimin dhe pjesëmarrjen;
- Të gjithë pjesëmarrësit duhet të dëgjohen dhe mendimet, pikëpamjet dhe idetë e tyre duhet të trajtohen me respekt. Të gjithë pjesëmarrësit duhet të vlerësojnë dhe të jenë të ndjeshëm kundrejt konteksteve të ndryshme, perceptimeve dhe situatave me të cilat janë ballafaquar të tjerët;

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

2.2 PREZANTIM I KORNIZËS SË AFTËSIVE BAZË

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- merrni informacionin fillestar për Kornizën e British Council-it për aftësitë bazë;
- kuptoni rëndësinë e aftësive bazë dhe përse duhet të mbështetnin ndryshimin e modeleve arsimore në shkolla;
- kuptoni më mirë nevojën e përfshirjes të zhvillimit të aftësive të mendimit kritik dhe zgjidhjes problemore në arsimin bazë.

Kriteret e vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të mbani mend informacionet bazë për aftësitë kryesore;
- të ndani mendimin tuaj për rëndësinë e zhvillimit të aftësive bazë në arsimin bazë;
- të ndani mendimet tuaja për elementet e mendimit kritik dhe zgjidhjes problemore të përfshira tashmë në kurrikulën e shkollës suaj.

Aktivitetet:

2.2.1 Përputhja e emrave të aftësive bazë me përkufizimet e tyre

Artikulli “Aftësitë bazë për të nxënë, puna dhe shoqëria” (Shtojca 1) ofron shpjegim të plotë për aftësitë bazë dhe jep arsyetim të detajuar për rëndësinë që ka për të rinjtë që ata të përparojnë në një shoqëri të globalizuar.

Përse na duhen aftësitë bazë?

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

Gjithmonë e më shumë po bihet dakord se sistemet shkollore duhet të jenë të qarta për qëllimet e arsimit dhe të përgatisin të rinjtë me aftësitë dhe zotësitë kryesore që lidhen me botën ku jetojnë dhe do të jetojnë (që shpesh njihen si aftësitë e shekullit 21 ose aftësitë e të nxënit të thellë), të cilat përfshijnë:

Mënyrat e të punuarit: komunikimi dhe bashkëpunimi.

Mënyrat e të menduarit: mendimi kritik, zgjidhja problemore, kreativiteti dhe inovacioni, mësimi i mënyrës së nxënies dhe metanjohtja.

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 zotësitë, dhe sipërmarrjen sociale.

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

Aftësitë bazë arrijnë aftësi kryesore të nevojshme për të rinjtë që të përgatiten plotësisht për jetën dhe punën në ekonominë globale. Ndonjëherë të quajtura **të nxënësve të thellë ose aftësitë e shekullit 21**, ato i prezantojnë të rinjtë me mënyrat e reja të punës, mënyrat e reja të menduarit dhe të jetuarit në një botë globale.

Zhvillimi i këtyre aftësive do të ndihmojë që të rinjtë të bëhen qytetarë krijues dhe kritikë, të gatshëm për t'i dhënë formë të ardhmes për veten e tyre dhe brezin e ardhshëm.

Aftësitë bazë dhe mendimin kritik duhet ta eksplorojnë gjithashtu nëpërmjet leximit të artikujve që janë dhënë në fund të këtij udhëzuesi:

Shtojca 1 – Aftësitë bazë për të nxënësit, puna dhe shoqëria;

Shtojca 2 – Mendimi kritik dhe zgjidhja problemore.

2.2.3 Shkolla ime dhe MKZP-ja

Tani, do të përpiqemi të njohim elementet e MKZP-së, të përfshirë tashmë 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 nxënësve:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

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

Kriteret e vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënësve, ju duhet:

- të tregoni përpara të tjerëve mendimin tuaj se çfarë është të nxënësve të thellë dhe ai sipërfaqësor;
- të ndani mendimin tuaj për rëndësinë e zhvillimit të aftësive bazë në arsimin bazë;
- të ndani mendimet tuaja për elementet e mendimit kritik dhe zgjidhjes problemore të përfshira tashmë 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 përshtatshme (në dobi të të nxënit) dhe ato që janë më pak të tilla.

Tabela e sjelljeve të të nxënit

Shënoni secilën deklaratë me njërën nga shenjat në vijim sipas vlerësimit tuaj.



gjithmonë e ndihmon të nxënit



jo gjithmonë e ndihmon të nxënit



nuk jam i/e sigurt

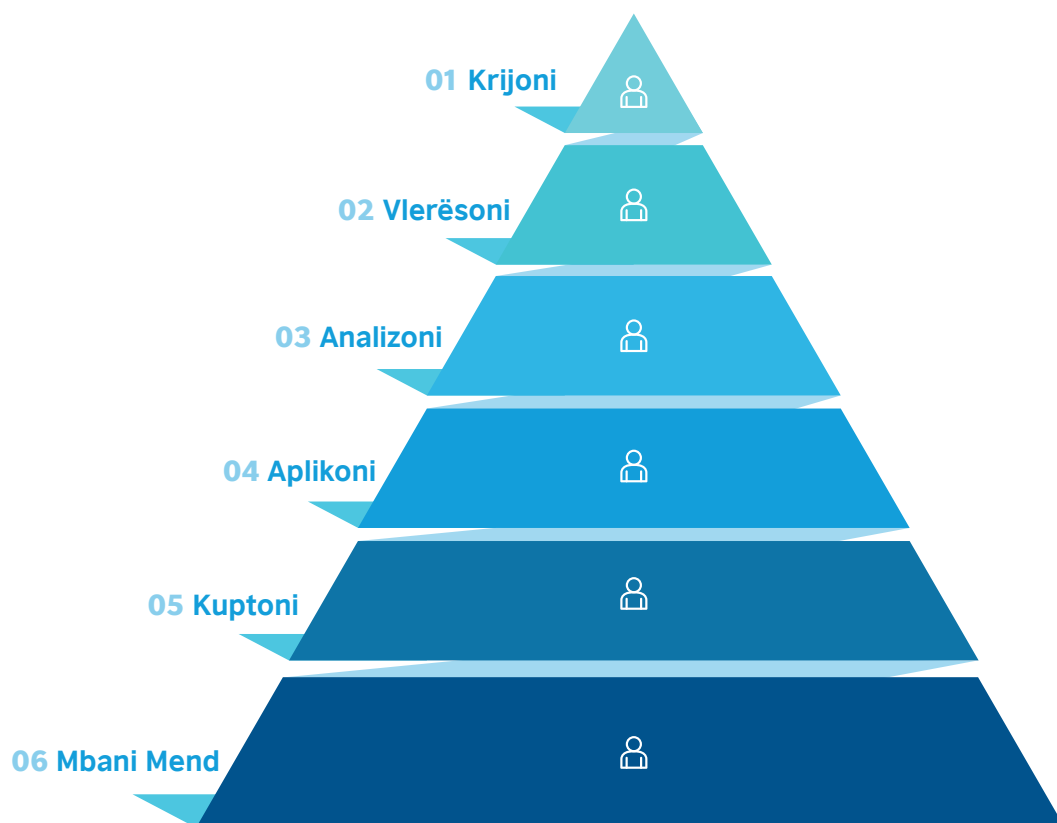
Gjithmonë është e dobishme për të nxënit kur nxënësit...			
i kuptojnë konceptet		lidhin të nxënit me botën reale	
bazohen në formula		motivohen nga interesimi	
mbajnë mend pa e aplikuar		motivohen nga frika e dështimit	
ndërlidhin idetë së bashku		përgjigjet në kor	
pranojnë fakte të reja		mësojnë materialin 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 kushtojini vëmendje deklaratave si memorizimi i fakteve, bazimi në formula ose mësimi i materialit sipas rendit. Ndërsa këto cilësi mund të jenë të dobishme dhe nëpërmjet tyre mund të arrihet rezultat i mirë në provim, ato jo domosdoshmërisht çojnë në të nxënit e thellë, d.m.th. të nxënit që nxit të kuptuarit. Në mënyrë të ngjashme, qëndrimet dhe sjelljet e të nxënit të thellë të vetme, pa njohuri ose fakte tek të cilat të bazohen i pengojnë nxënësit të përparojnë përtej një niveli të caktuar.

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

2.3.3. Taksonomia e Bloom-it

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



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

Sjelljet e të nxënit që lidhen me aftësitë 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 si të vetme, të pa bazuara në njohuri ose fakte, 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 midis gjërave që dimë dhe njohurive të reja. Të nxënit kalon nga të nxënit në bazë të nevojës në të nxënit për ta rritur dijen. Dija bëhet e dobishme dhe e zbatueshme në këtë kontekst dhe aftësitë e mësuara në klasë bëhen

aftësi të jetesës, aftësitë për të jetuar dhe ndërtuar marrëdhënie të mira me të tjerët, që i ndihmon nxënësit të ecin 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 aftësi bazë, p.sh. gjashtë aftësitë bazë që janë temë e shqyrtimit tonë.

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

Një mënyrë e shpejtë që mësimdhënësi të kontrollojnë nivelin e aktivitetit është përgjigja e këtyre dy pyetjeve:

- 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 gjenerojnë 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 problemore;
- kuptoni katër aspektet kryesore të MKZP-së;
- mendoni për praktikën e ndryshme të mësimdhënies që janë të përshtatshme veçanërisht për zhvillimin e cilësive të MKZP-së.

Kriteret e vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të vëreni ngjashmëritë dhe dallimet midis katër aspekteve kryesore të MKZP-së;
- shqyrtoni se si praktika të 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 në mënyrë të pavarur që prodhon ide të reja dhe origjinale dhe zgjidh probleme. Reflektimi në mënyrë kritike për përvojat dhe proceset e të nxënit dhe marrja e vendimeve frytdhënëse.

Përkufizimi i zgjidhjes problemore 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 problemore dhe pyetjeve të pazakonta;
- shqyrtimin e perspektivave të ndryshme për çështjet;
- vlerësimin e dëshmive 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 praktika të mësimdhënies:

- përdorimi i pyetjeve për të zhvilluar të menduarit e thellë dhe për të kontrolluar nëse është kuptuar çështja;
- dhënia e shembujve se si të mendohet në mënyrë kritike dhe të zgjidhen problemet;
- dhënia e vlerësimit 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 vetëm i një këndvështrimi të çështjes së caktuar.

Vlerësimi i dëshmimeve – tregohuni të hapur përpara dëshmimeve të reja, edhe nëse ato janë në konflikt me pikëpamjet tuaja të mëparshme. Shembull: çfarë dëshmish kemi se nxënësit tanë po i mësojnë apo nuk po i mësojnë aftësitë 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 mos marrja parasysh e dëshmimeve të reja që janë në kundërshtim me pikëpamjet tuaja të mëparshme.

Zgjidhja problemore jo të zakonshme – zgjidhja problemore 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 nuk është e zakonshme për shumë nga nxënësit që sapo kanë filluar ta mësojnë algjebren. Kjo cilësi e mendimit kritik dhe zgjidhjes problemore është e rëndësishme sepse u lejon nxënësve të praktikojnë mendimin e pavarur dhe origjinal.

Kërkimi i strukturave të thella – mundohuni të shkoni përtej strukturës sipërfaqësore të një shembulli të caktuar, për të 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 problemore është e rëndësishme sepse u mundëson nxënësve të mendojnë në mënyrë efektive dhe të kuptojnë më thellësisht shembullin e dhënë se sa të përqendrohen 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 vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të merrni pjesë në biseda për rëndësinë e vlerësimit të dëshmimeve;
- të 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) Nuk ka ndryshuar

c) Pothuajse është përgjysmuar

2. Sa kohë mesatarisht kane kaluar ne shkollë femrat tridhjetë vjeçare? (Meshkujt e të njëjtës moshë kanë ndjekur shkollën për rreth tetë vjet.)

a) Shtatë vjet

b) Pesë vjet

c) Tre vjet

3. Gjatë 20 viteve të fundit, përqindja e njerëzve që jetojnë në varfëri ekstreme

a) Pothuajse është dyfishuar

b) Nuk ka ndryshuar

c) Pothuajse 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 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 i marrim rastet në 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 të korrigjuar një pjesë të padijes sonë (sepse bindjet tona mund të jenë të gabuara) është njohja e fakteve, të dhënave dhe dëshmimeve.

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 pësuar rënie gjatë dekadës së fundit ose se përqindja e njerëzve që jetojnë në varfëri ekstreme ka pësuar rënie në botë, në vend që 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 dëshmimeve

Të shikojmë këtë video dhe të shqyrtojmë së bashku disa pyetje:

- A po ndodhin vërtetë ndryshimet klimatike?
- Pse janë të rëndësishme dëshmitë?
- Ne si edukatorë dhe mësimdhënës, si mund t'i shtyjmë nxënësit të vlerësojnë rëndësinë e dëshmimeve 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 ta besojnë dhe fillojnë të dyshojnë në vërtetësinë e dëshmive. Prandaj, të qenit i hapur për shqyrtimin e pikëpamjeve alternative kur ato mbështeten nga dëshmi dhe mos krijimi 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 vetëvlerësimit:

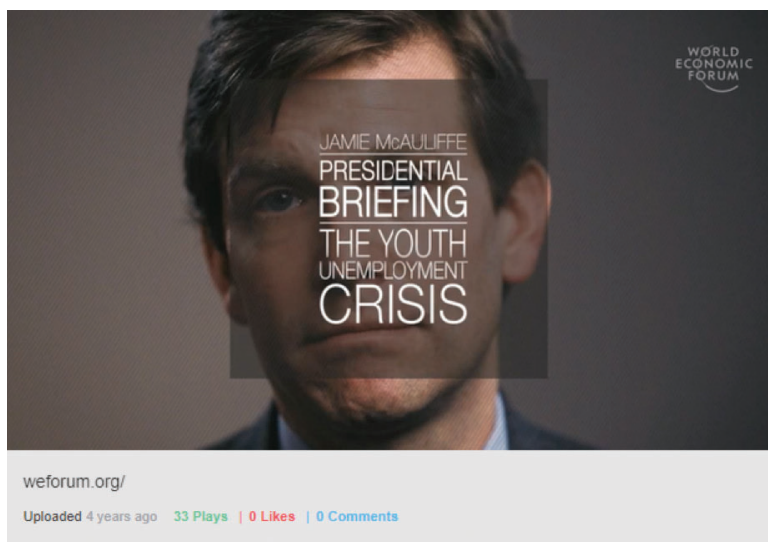
Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të merrni pjesë në mënyrë aktive në punën në grupe dhe të kontribuoni në rezultatin;
- të lexoni informacionet për dyja krizat globale të ndërlidhura;
- të jepni mendimin tuaj për rëndësinë e MKZP-së dhe zotësitë që të rinjtë duhet të kenë për të qenë konkurrues në tregun e punës.

Aktivitetet:

3.3.1 Dy kriza globale të ndërlidhura

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



Intro 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 aftësive dhe do të nxjerrim konkluzione.

Detyra juaj është ta identifikoni mesazhin kyç pas të dhënave të prezantuara në grafikë dhe ta prezantoni atë në formë të një titulli tërheqës gazete

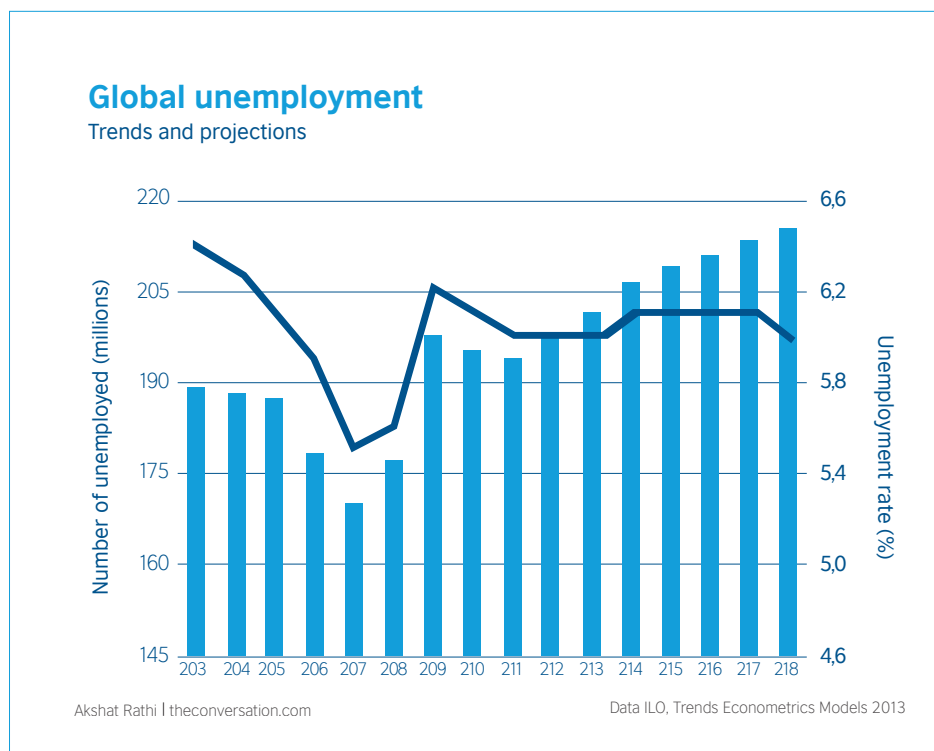
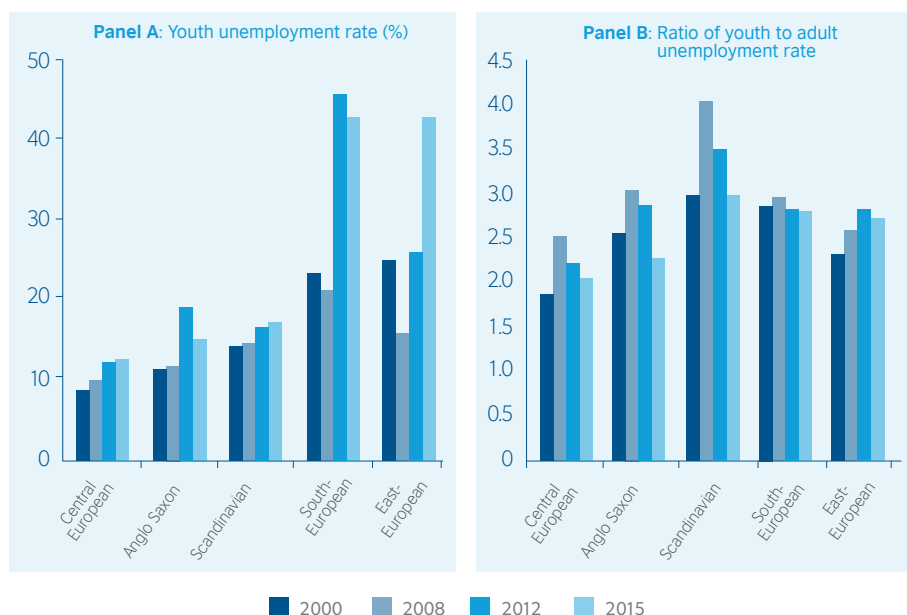


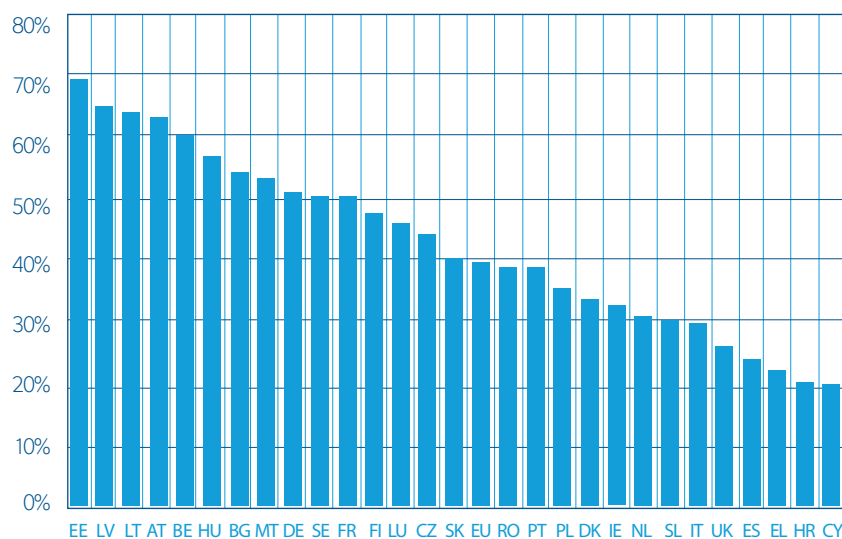
Figure 1: **Youth unemployment rate and the ratio of youth to adult unemployment rates**



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/>

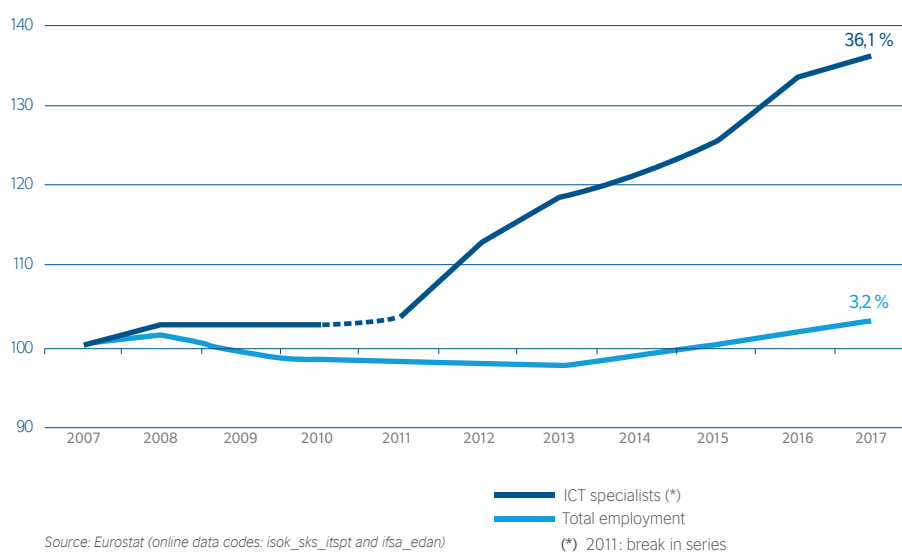
Figure 2: **Difficulties finding staff with required skills in EU firms, 2013, EU-28**



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)



3.3.2 Përse është i rëndësishëm mendimi kritik dhe zgjidhja problemore?

Tani duhet të lexoni tekstin për rëndësinë e mendimit kritik dhe zgjidhjes problemore (Shtojca 4).

Mendohuni dhe përpiquni të përgjigjeni:

- Cilat janë njohuritë, aftësitë dhe qëndrimet për të cilat kanë nevojë më së shumti të rinjtë?
- Përse është i rëndësishëm mendimi kritik dhe zgjidhja problemore?
- Si mund ta adresojë në kurrikulën 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 vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet 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 mësime dhënësi.

Aktivitetet:

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

Shkëmbeni ide për sa më poshtë: Mendoni kur keni qenë nxënës. A mund të identifikoni faktorët që e kanë penguar zhvillimin e mendimit kritik në shkollë?

- Kurrikula që është faktike dhe nuk vlerëson aftësitë “e buta” të njerëzve;
- Frika në klasë për shkak të mësime dhënëse shumë të rreptë;
- Mësime dhënëse që duan që nxënësit të jepen përgjigje standarde;
- Mësime dhënëse që janë 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 për të mësuar prej tyre;
- Nxënësve nuk u lejohe kontroll për çfarë dhe se si të mësojnë;
- Nxënësit nuk trajtohen si individë por si klasë;
- Disa mësime dhënëse nuk sillen në mënyrë demokratike brenda klasës dhe nuk ka model për nxënësit;
- Mësime dhënësit përdorin shumë pyetje të mbyllura.

3.4.2 Video – Përdorimi i pyetjeve në klasë



Pasi të kenë parë 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 vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet 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 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 konkluzionesh 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 në varësi se sa i thellë është të menduarit e nxënësve.

Ato kërkojnë që nxënësi të bëjë më shumë sesa të mbajë mend, do të nevojitet të menduarit e nivelit të lartë për të dhënë një përgjigje të mirë. Zakonisht kërkojnë shumë kohë për t'u përgjigjur se pyetjet e mbyllura dhe personi që përgjigjet për pyetjen është ai që ka kontrollin mbi të. Pjesa më e madhe e mësimdhënësve përdorin më shumë pyetje të mbyllura sesa të hapura.

Për shembull:

Pyetja: Pse thahen bimët?

Përgjigja: Bimët thahen për të ruajtur ujin kur ka mungesë të tij ose kur rrënjët janë të dëmtuara. Po ashtu ato thahen 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 nxitje 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/nxënies.

Kriteret e vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

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

Aktivitetet:

3.6.1 Pyetjet për të nxënit e thellë

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

Detyra e parë: dakordësia për qëllimin. Nëse mësimdhënësi i cakton qëllimet të ulëta, do të kemi të nxënit sipërfaqësor dhe do të kemi të menduarit e nivelit të ulët.

Le të biem dakord për qëllimin tonë. Çfarë duam të zbulojmë nëpërmjet 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 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 mësimdhënies për të mbështetur zhvillimin e MKZP-së, si mund të ofrojmë mbështetje ne si drejtues të shkollave? Cilat janë pyetjet që drejtuesi i shkollës mund t'i shtrojë mësimdhënësit për t'u siguruar që mësimdhënësi të shkëlqejë në MKZP-në?

TË NXËNIT E THELLË	KRIJONI	Si mund të zhvilloheni? Çfarë risish mund të sillni? Çfarë mund të krijoni? Si mund ta përvetësoni atë?		TË MENDUARIT TË 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 TË 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, mësimdhënësit:

Përdorin pyetje të ndryshme bazuar në formimin e nxënësve, duke filluar nga pyetje të mbyllura, pyetje që kërkojnë kujtesë e deri te pyetjet e nivelit të lartë, pyetje të hapura që përfshijnë vlerësimin nëpërmjet përpunimit, riformulimit dhe verifikimit.

Në praktikatat më pak efektive, mësimdhënësit:

Rrallëherë riformulojnë, përpunojnë ose e verifikojnë përgjigjen e nxënësit, me përjashtim të ndonjë një lavdërimi ose duartrokitjeve nga e gjithë klasa; Hardman et al. (2012) vërejtë se edhe pse nxënësit ishin të përfshirë, 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 mësimdhënies dhe arsimimin e mësimdhënësve në vendet në zhvillim).*

Pyetjet sipërfaqësore dhe të thella

Pyetjet sipërfaqësore nxisin një ide ose disa ide. Mund t'i jepet përgjigje me një përgjigje të drejtpërdrejt që kërkon pak përpunim ose mendim të thellë, por në përgjithësi këto pyetje kërkojnë një nivel të lartë të të kuptuarit që përgjigja të jetë e saktë.

Për shembull:

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

Pyetjet e thella nxisin gërshetim të ideve dhe ide më të zgjedhura. Do të nevojiten aftësitë e të menduarit të nivelit të lartë për t'i dhënë një përgjigje të kënaqshme një pyetjeje të thellë. Këto lloje pyetjesh janë të mira për të zhvilluar mendimin kritik të nxënësve, megjithëse duhet të tregohet kujdes që ato të mos jenë tepër 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 nxitur në drejtimin e duhur nëse hasin 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 VLERËSIMI KONSTRUKTIV 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 dhënia e një vlerësimi konstruktiv.

Mënyra më e zakonshme nëpërmjet së cilës nxënësit marrin vlerësim janë vlerësimet formale ku i thuhet nëse përgjigjet e tyre janë të sakta apo të pasakta. Megjithatë, vlerësimi është më tepër efektiv kur është i përpunuar dhe jo vetëm kur thuhet përgjigje e saktë ose pasaktë.

Dhënia e vlerësimit efektiv dhe konstruktiv 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 shtyjini të mendojnë se si të përmirësojnë aftësitë dhe njohuritë e tyre.

Është e vështirë të pranohet vlerësimi pa u mbrojtur dhe diskutuar mendimin tuaj. Vlerësimi duhet të merret si këshillë miqësore që jepet për përmirësimin e nxënies suaj. Nxënësi mund t'i pranojë ose jo ato. Nxënësit janë përgjegjës për nxënien e tyre.

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- njihni rëndësinë e vlerësimit të duhur në klasë për përmirësimin e nxënies dhe mbështetjen e MKZP-së;
- identifikoni hapat për dhënien e vlerësimit konstruktiv.

Kriteret e vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të praktikoni dhënien e vlerësimit efektiv konstruktiv.

Aktivitetet:

3.7.1 Një shkollë ku pyetjet vlerësohen – Dhënia e vlerësimit konstruktiv dhe korrigjimet

Prezantimi i bazave të vlerësimit konstruktiv.

3.7.2 Jepni vlerësime konstruktive për aftësitë e lehtësuesve

Mundohuni që të shkruani në mënyrë individuale, vlerësime të shkurtra për aftësitë lehtësuese të trajnerit.

Dhënia e vlerësimit konstruktiv

Është e rëndësishme që vlerësimi të lidhet gjithmonë me rezultatet e të nxënit.

Katër hapat e vlerësimit konstruktiv:

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

Mos harroni të respektoni gjithmonë individualitetin dhe rëndësinë e secilit nxënës.

Vlerësimi konstruktiv:

- i motivon nxënësit të vazhdojnë të mësojnë;
- i informon ata për praktikatat e mira dhe jo të mira;
- i tregon se si të përmirësohen;
- rrit pritshmëritë.

Ju lutem shqyrtoni pikat në vijim:

- Jepni vlerësimin në kohë; është më efektive kur jepet sa më shpejt që të jetë e mundur;
- Kujdes me gjuhën e trupit, pozicionimin dhe tonin e zërit kur jepni vlerësimin;
- Tregohuni të drejtpërdrejt, të hapur dhe të singertë;
- Përdorni gjuhë dhe terminologji të thjeshtë, që kuptohet nga nxënësit.

Mos harroni, vlerësimi është konstruktiv dhe efektiv kur nxënësi mëson prej tij dhe kur e motivon nxënësin të vazhdojë të mësojë.

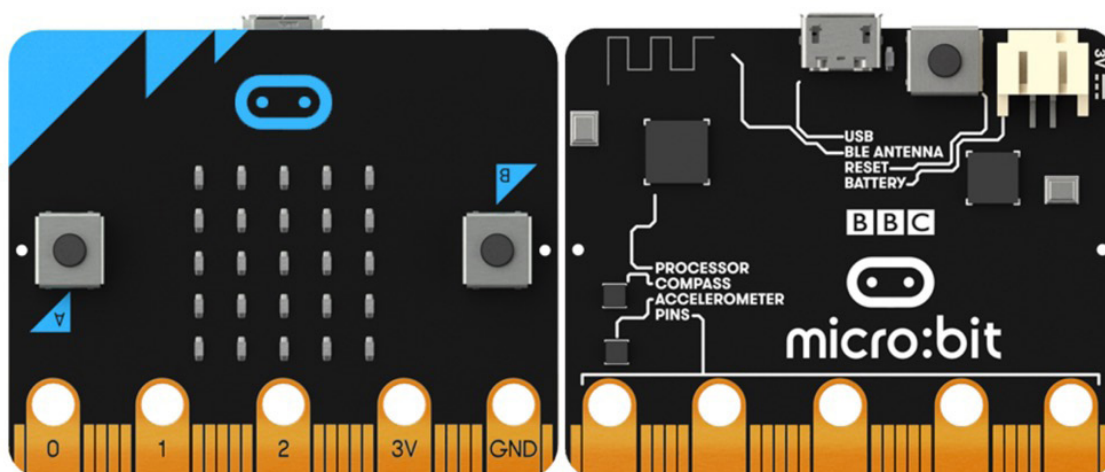
4 MICRO:BIT-I DHE KLUBET E KODIMIT

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 pafund¹.

Micro:bit-i i BBC-së i frymëzon fëmijët të mësojnë aftësitë 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 të 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. Gjithashtu, përmban një përsheptues, magneto-meter, kompas, Bluetooth dhe lidhje për USB. Nëpërmjet sensorëve, mund të masë nivelin e dritës dhe temperaturës.

Secili micro:bit shoqërohet me USB, kabllo dhe mbajtës baterie.

Micro:bit-i përdoret gjerësisht në shkollat nëpër botë.

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- merrni informacione fillestare për nismën edukative të micro:bit-it;
- njiheni me pajisjen micro:bit dhe karakteristikat e saj bazë;
- kuptoni si mund të përdoret micro:bit-i për të përmirësuar aftësitë e zgjidhjes problemore;
- shikoni shembuj bazë të kodimit duke përdorur micro:bit-in.

¹ <https://microbit.org>

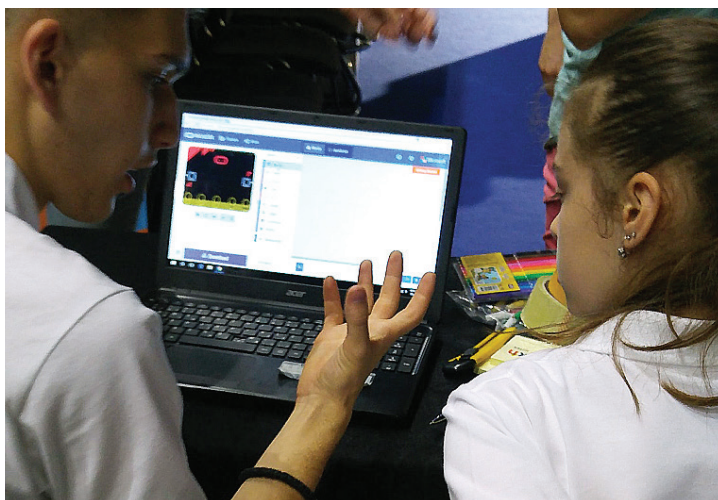
Kriteret e vetë-vlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

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

Aktivitetet:

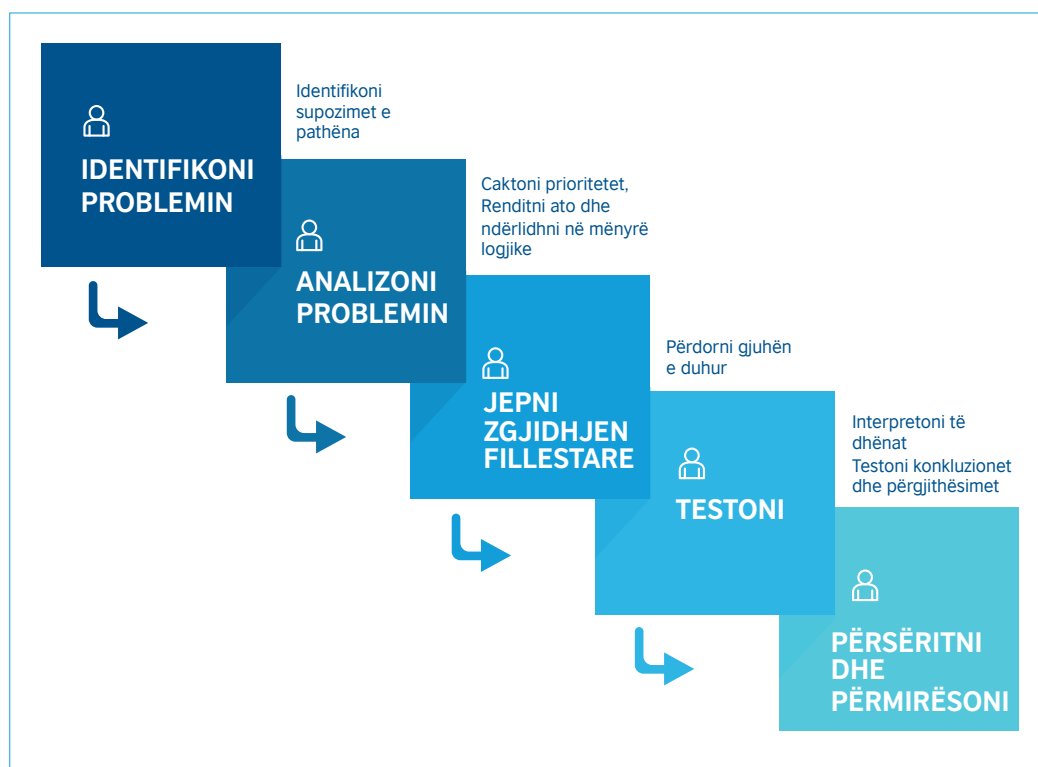
4.1.1 Prezantimi i nismës arsimore për micro:bit-in dhe micro:bit-i



Video e shkurtër e studentëve që janë duke koduar në konkursin e eventit “Teknologjitë e reja në arsimin 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 nëpërmjet projekteve të thjeshta të micro:bit-it, 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 mësimet: <https://makecode.microbit.org/lessons>

4.2 KLUBET E KODIMIT NË SHKOLLA

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

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

- 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 IT-së, prindërit...?
- Si duhet të funksionojë një klub kodimi?

4.2.2. Koncepti i klubeve të kodimit në shkollë

Klubi i kodimit në shkollën tuaj

Përveç mundësisë që i jepet mësimdhënësve që të kodojnë duke përdorur pajisjet e micro:bit-it, çdo shkollë do të marrë në formë granti pajisje micro:bit-i që do të përdoren gjatë procesit të nxënies të nxënësve për të zhvilluar aftësitë e tyre kryesore.

Inicimi i klubeve të kodimit në shkollë është element shumë i rëndësishëm i këtij projekti, me qëllim promovimin e aftësive të kodimit si aftësi bazë për shekullin 21. Klubi i kodimit duhet të jetë pikëtakimi për nxënësit dhe mësimdhënësit për të shkëmbyer ide dhe për të përmirësuar praktikën e mësimdhënies me teknika krijuese të kodimit, dhe do të sigurojë një platformë për nxënësit ku ata të shkëmbejnë idetë dhe përvojat e tyre me bashkëmoshatarë edhe nga shkollat e tjera. Gjithashtu, kjo është një mundësi e përsosur për përfshirjen e komunitetit lokal, prindërve dhe kompanive lokale të IT-së për të mbështetur procesin e arsimit, duke kontribuar dhe ndihmuar në zhvillimin e klubeve të kodimit.

Drejtuesit e shkollave kanë rol kyç në nxitjen e përdorimit të pajisjeve të micro:bit-it në mësimdhënien e lëndëve dhe themelimin e klubeve të kodimit. Klubi i kodimit u lejon nxënësve të takohen dhe zbulojnë se çfarë mund të krijojnë nëpërmjet kodimit, u lejon nxënësve të shkëmbejnë idetë me njëri tjetrin dhe me shkollat e tjera dhe, më e rëndësishmja, u lejon mësimdhënësve të përmirësojnë praktikën e mësimdhënies nëpërmjet kodimit kreativ.

Klubet e kodimit duhet të synojnë të kenë nxënës të moshave 10 deri 14 vjeç, të cilët do të takohen të paktën një herë në javë në një hapësirë të caktuar të shkollës (klasë), ku nxënësit duhet të zhvillojnë projekte të përbashkëta duke 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-it;
- kuptoni parimet bazë të mbrojtjes së fëmijëve;
- merrni ide për përfshirjen e mbrojtjes së fëmijëve në kurrikulën e shkollës dhe legjislacionin përkatës.

Kriteret e vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të formoni një ide për nevojën e përfshirjes 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-it (2018)

Mbrojtja e fëmijëve

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

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

- sjelljes jo të mirë nga stafi ose partnerët tanë;
- praktikave jo të mira;
- hartimit ose ofrimit të dobët të programeve dhe veprimtarive tona.

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

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

British Council është i përkushtuar:

- të vlerësojë, respektojë dhe dëgjojë fëmijët;
- të sigurojë se 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 vet dhe të ofrojë njohuri për çështjet e mbrojtjes së fëmijëve për qëllime planifikimi dhe praktike;
- të ndajë informacione për mbrojtjen e fëmijëve dhe praktikën e mira me fëmijët dhe prindërit/kujdestarët;
- të ndajë informacione për çdo shqetësim me agjencitë përkatëse dhe të përfshijë prindërit dhe fëmijët sipas nevojës;
- të ofrojë menaxhim efektiv për stafin nëpërmjet proceseve të qarta, mbikëqyrjes dhe mbështetjes.

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

British Council do të rishikojë deklaratën e politikës globale çdo vit për të pasqyruar zhvillimet ligjore dhe rregullatorë dhe për të siguruar një praktikë të mirë².

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

6 RËNDËSIA E DREJTIMIT PËR MKZP-në

Dëshmitë janë të qarta, cilësia e drejtimit mund të ketë ndikim domethënës në rezultatet e nxënësve. Ndërsa ndikimi i drejtuesve mund të jetë i drejtpërdrejtë, është pothuajse ndikimi jo i drejtpërdrejtë i drejtuesve që përmirëson cilësinë e mësimdhënies dhe nxënies. Drejtuesit duhet të mbajnë në qendër të mendimit të tyre strategjik dhe operativ qëllimin kryesor të shkollës, mësimdhënien dhe nxënien. Kjo siguron që shkolla të jetë gjithmonë e fokusuar në prioritetet e duhura. Pavarësisht kontekstit, drejtuesit nuk duhet të nënvlerësojnë fuqinë e tyre si model për të krijuar klimën e duhur, pritshmëritë dhe fokusin për drejtimin e mësimdhënies dhe nxënies.

6.1 DREJTIMI DHE MENAXHIMI I MKZP-së NË SHKOLLË

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- kuptoni rolet e ndryshme të drejtimit dhe menaxhimit në zhvillimin e MKZP-së në shkollën tuaj;
- kuptoni rolin që luajnë drejtuesit e shkollës në zhvillimin e MKZP-së;
- njiheni me modele të ndryshme për auditimin e MKZP-së në shkolla

Kriteret e vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

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

Aktivitetet:

6.1.1 Përse po e përfshijmë MKZP-në në shkolla?

Përse duhet ta përfshijmë MKZP-në në shkolla?

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

Mbani mend, detyra kryesore e shkollës është cilësia e procesit të mësimdhënies/nxënies.

6.1.2 Përkufizimi i drejtimit dhe menaxhimit

Arritja e nxënësve në një shkollë nuk e tejkalon pothuajse asnjëherë cilësinë e drejtimit dhe menaxhimit të tij.

F. Wheelan, 2009

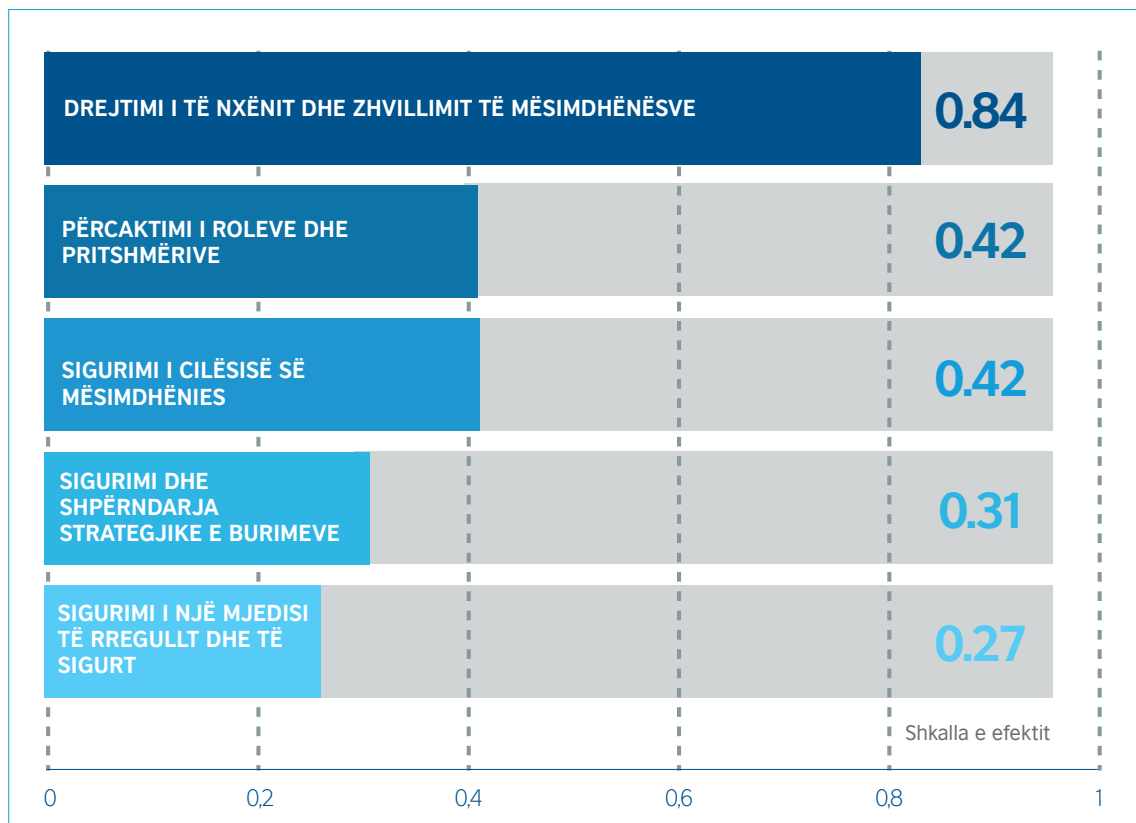
Drejtimi i shkollës është gjëja e dytë më e rëndësishme për mësimdhënien në klasë që ndikon në nxënien e nxënësve.

K. Leithwood, et al, 2008

Drejtuesit e suksesshëm të shkollës përmirësojnë mësimdhënien dhe nxënien dhe rezultatet e nxënësve.

C. Day, et al, 2010

Ndikimi i praktikës së drejtimit në krahasim me detyrat e tjera të drejtorit të shkollës mund të vihet re në grafikun më poshtë:



V Robinson 2011

Drejtues është ai që e di rrugën, kalon nëpër atë rrugë dhe i'a tregon të tjerëve rrugën.

John C. Maxwell

Një drejtues jo i mirë mund të marr një staf të mirë dhe ta shkatërrojë atë, duke bërë që të largohen punonjësit më të mirë dhe punonjësit e mbetur të jenë të pa motivuar.

jmlalonde.com

6.1.3 Drejtimi kundrejt menaxhimit



A mund ta jepni një shembull të veprimit të drejtimit që e mbështet prezantimin e MKZP-së?

Drejtimi	• Shkrimi i një dokumenti diskutimi për prezantimin e MKZP-së • Drejtimi i takimit me palët e interesit për diskutimin e logjikës për MKZP-në
Menaxhimi	• Identifikimi i palëve që duhet të vijnë në takim për të diskutuar prezantimin e MKZP-së
Administrimi	• Dërgimi i ftesave, organizimi i sallës së takimit

Dallimet midis drejtimit dhe menaxhimit

Çfarë na tregojnë hulumtimet?

Drejtimi dhe menaxhimi janë dy sisteme të ndryshme veprimi por plotësues të njëri-tjetrit në organizata.

Drejtimi 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, Drejtimi do të thotë t'i bësh gjërat e duhura.

P. Druker, 2006)

Drejtimi efektiv është vendosja e prioritetit për gjërat që janë prioritare. Menaxhimi efektiv është disiplinë, realizim i tij.

S. Covey (2004)

Menaxhimi përbëhet nga zbatimi i vizionit dhe drejtimit që jepet nga drejtuesit, koordinimi dhe plotësimi me staf i organizatës dhe trajtimi i problemeve të përditshme.

R. House (1997)

Drejtimi mund të ndikojë drejtpërdrejt në klasë dhe praktikën e mësimit:

- nëpërmjet mendimit strategjik dhe vendim marrjes;
- duke krijuar një kulturë për pritshmëri të larta dhe një mentalitet se gjërat mund të bëhen;

- nëpërmjet mënyrës së gjetjes dhe shpërndarjes së stafit dhe burimeve;
- duke i garantuar nxënësve se janë të sigurt dhe mbështeten;
- duke caktuar prioritete për veprim dhe përmirësim;
- në mënyrën se si është e organizuar shkolla, kurrikula, afatet kohore, stafi etj.;
- nëpërmjet zhvillimit të politikës së shkollës.

Megjithatë mund të ndikojë edhe në mënyrë jo të drejtpërdrejtë në klasë dhe në praktikën e mësimit:

- drejtimit nëpërmjet shembullit, duke treguar se mësimdhënia dhe 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 ndjekur orët e mësimit dhe treguar interes për nxënien e nxënësve;
- duke i inkurajuar kolegët të flasin për mësimdhënien dhe nxënien;
- duke qenë i informuar mbi ecurinë individuale të nxënësve;
- duke u fokusuar në mësimdhënie dhe të nxënit 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 orët e mësimit dhe duke u dhënë mësimdhënësve vlerësim të saktë dhe konstruktiv;
- duke folur me nxënësit për gjërat që i ndihmojnë ata të mësojnë;
- duke përdorur të dhënat e vlerësimit për të ndjekur progresin dhe duke identifikuar prioritetet për përmirësim;
- duke identifikuar çështjet ku mësimdhënësit mund të mbështesin dhe mësojnë nga njëri-tjetri.

Drejtuesit gjithashtu mund të krijojnë klimë për të nxënit nëpërmjet:

- përpikërisë për mësimet dhe rutinës që nxit nxënësit të punojnë më shpejtë;
- hapjeve dhe mbylljeve stimuluese, të strukturuar të orëve mësimore;
- lavdërimit të duhur, lavdërimit të përpjekjeve për të forcuar ambicien;
- përdorimit të gjuhës së suksesit, duke i përmendur si përpjekjet po ashtu edhe arritjet;
- ndarjes së qëllimeve të të nxënit me nxënësit dhe organizimit të mësimit për të qenë sa më i përshtatshëm me botën reale;
- bindjes se të gjithë nxënësit mund të përmirësohen dhe të arrijnë sukses si nxënës;
- marrëdhënieve pozitive mësimdhënës/nxënës dhe nxënës/nxënës bazuar në respektin e ndërsjellët.

Ka disa mënyra nëpërmjet të cilave udhëheqësit e shkollave mund të ndikojnë në mësimdhënie dhe nxënie, shkalla në të cilën drejtuesit 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 nxënien në shkollën tuaj.
- Cilat janë kufizimet, nëse ka, që kanë ndikim në mënyrën se si mësimdhënia dhe nxënia mund të ndikohet në shkollën tuaj?
- Reflektoni për mënyrën se si këto kufizime mund të minimizohen.
- Për të rritur ndikimin tuaj në mësimdhënie dhe nxënie, çfarë do të bëni më shumë?

Përgatituni që këto t'i bisedoni me grupin.

7 KRIJIMI DHE NDARJA E VIZIONIT

7.1 VIZIONI I SHKOLLËS PËR MKZP-në

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- rishqyrtoni nevojën që e gjithë qasja e shkollës të orientohet drejt MKZP-së dhe rolin e drejtimit të 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 me skuadrën e punës).

Kriteret e vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

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

Aktivitetet:

7.1.1 Fillimi i ndryshimit drejt MKZP-së

Hapat në procesin e menaxhimit të ndryshimit

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

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

1. **Identifikimi i nevojës** (çfarë duam?)
2. **Grupimi dhe përgatitja e skuadrës suaj 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 çfarë shkolla bën aktualisht.

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

Vizioni është afatgjatë, ndonjëherë përshkruan edhe se si shkolla do të dëshironte që të ishte bota në të cilën ajo vepron.

Vizioni ndihmon në thjeshtësimin e procesit të vendim marrjes, sepse shkollat duhet të marrin me qindra vendime çdo ditë për t'ju përshtatur mjediseve shkollore dhe botës që ndryshon vazhdimisht.

7.1.3 Krijimi i vizionit dhe misionit për MKZP-në

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

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

“Ne besojmë se çdo 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 Kombëtare, 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 Shoqatave të Gjysmëhënës së Kuqe

“Të kultivojë drejtues, të cilët një ditë do të bëjnë ndryshimin në botë” – Universiteti i Harvardit

“Një botë ku çdo personi i jepet hyrje e lirë në gjithësinë e njohurive njerëzore” – Wikipedia, enciklopedia pa pagesë

“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, deklaratat paraprake për vizionin dhe misionin e shkollës për MKZP-në dhe prezantoni ato në tabelë.

7.1.4 Identifikimi i palëve të interesit

Sesion plenar – Kush do të qëndrojë pas vizionit të shkollës suaj për MKZP-në? Cilat 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 SKUADRAVE

8.1 PUNA NË SKUADËR NË SHKOLLË



Shënime për lehtësuesit:

Rezultati i të nxënit për këtë sesion është identifikimi i veprimeve të nevojshme për të krijuar një skuadrë që do të përfshijë me sukses MKZP-në brenda kurrikulës.

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- reflektoni për rëndësinë e punës në një skuadrë efektive;
- bëni dallimin midis një grupi personash dhe një skuadre personash që punojnë së bashku;
- njihni karakteristikat bazë të skuadrës.

Kriteret e vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

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

Aktivitetet:

8.1.1 Rëndësia e punës në skuadër në shkollë

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

8.1.2 Grupet dhe skuadrat

Cili është dallimi midis një grupi personash dhe një skuadre personash që punojnë së bashku?



Video (3:10)

<https://www.youtube.com/watch?v=uG-FLOi40OU>

Dallimet midis grupeve dhe skuadrave

Skuadra përbëhet nga një grup personash që i lidh një qëllim i përbashkët. Skuadrat 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 skuadrës për përfshirjen e aftësive bazë në kurrikulë.

Skuadrat karakterizohen nga:

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

Skuadrat efektive janë të rëndësishme në shkolla sepse u mundësojnë drejtuesve të përfitojnë nga pikat e forta të ndryshme të pjesëtarëve të stafit që kanë, pra skuadra është më e fuqishme se një grup individësh.

Së bashku, anëtarët e një skuadre mund të diskutojnë ide, të zgjidhin probleme dhe të bien dakord për zgjidhjet. Ndërkohë që anëtarët e skuadrës e mbështesin dhe mësojnë nga njëri-tjetri, si individët po ashtu edhe skuadra forcohen, duke ndërtuar kapacitete në gjithë shkollën dhe duke përmirësuar rezultatet. Kur një skuadër është shumë efektive, mund të arrijë në një ndryshim të rëndësishëm në përmirësimin e shkollës.

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

8.1.3 Çfarë e bën një skuadër efektive?

Kur krijojmë skuadrat efektive, duhet:

- të kuptojmë sjelljen tonë, modelet e drejtimit dhe rolet e preferuara në skuadrë;
- të kemi informacion për modelet dhe rolet që ekzistojnë te pjesëtarët e tjerë të skuadrës, dhe të vlerësojmë vlefshmërinë e tyre;
- të krijojmë skuadra duke përdorur modele plotësuese dhe role të preferuara në skuadrë me qëllim që të arrihet sukses;
- të caktojmë anëtarë skuadre që i shtojnë vlerë modeleve dhe/ose plotësojnë mangësitë;
- të caktojmë individët në rolet e duhura, duke u bazuar në pikat e tyre të forta, karakteristikat dhe preferencat;
- të ndryshojmë përbërjen e skuadrës në varësi të natyrës së detyrës;
- të ndajmë drejtimin funksional të skuadrës sipas detyrave.

8.2 FAZAT E ZHVILLIMIT TË SKUADRËS

Rezultatet e të nxëniet:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- kuptoni konceptin e zhvillimit të skuadrës;

- njihni karakteristikat bazë të fazave të zhvillimit të skuadrës;
- identifikoni fazën aktuale të skuadrës të shkollës suaj.

Kriteret e vetëvlerësimit:

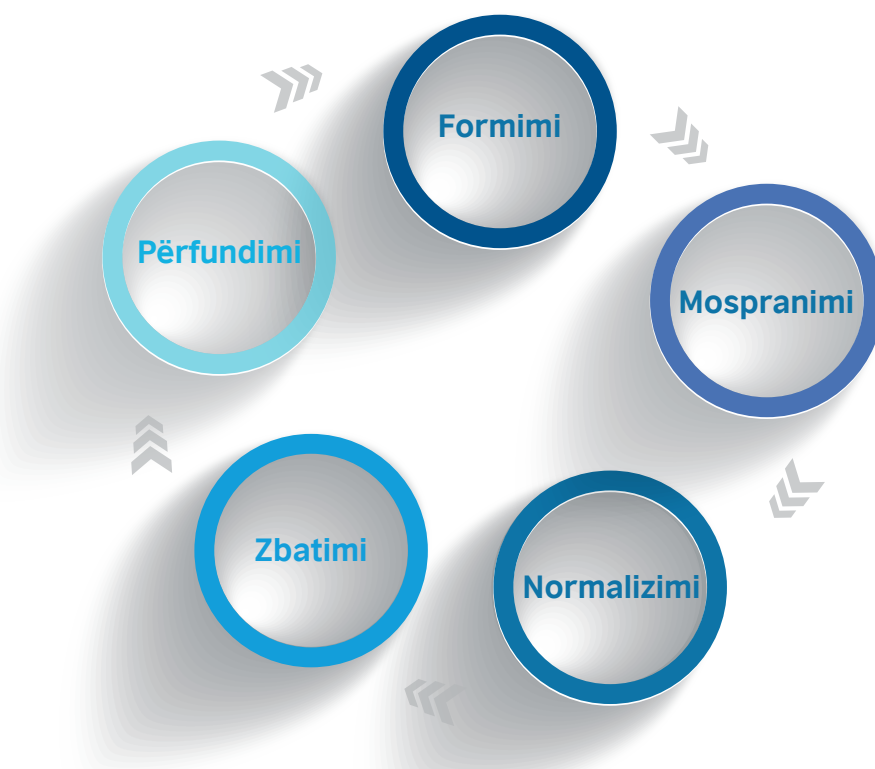
Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

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

Aktivitetet:

8.2.1 Fazat e zhvillimit të skuadrës

- A i njihni fazat e zhvillimit të grupit të Tuckman?
- A e keni vërejtur këtë cikël në skuadrat ku keni qenë pjesë apo të cilat i keni krijuar vetë?
- Bazuar në përvojën tuaj, si do ta përshkruanit secilën fazë? Mendoni për sjelljet që mund të pritni të shihni nga drejtuesi i skuadrës edhe nga anëtarët e skuadrës.



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

8.2.2 Anketa e punës në skuadër

Mendoni për skuadrën e shkollës pjesë e të cilës ku keni marrë pjesë rishtas ose në të cilën jeni të përfshirë aktualisht në shkollën tuaj. Më pas, plotësoni anketën e cila do t'ju tregojë se në cilën fazë është tani skuadra juaj.

Shtojca 5 – Anketë e fazave të punës në skuadër;

Shtojca 6 – Fazat e zhvillimit të skuadrës.

8.3 ROLET NË SKUADËR

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

- njiheni me rolet e ndryshme në skuadrat e suksesshme;
- mendoni për rolin tuaj në skuadrë;
- mësoni se skuadrat e suksesshme përbëhen nga një përzierje e modeleve të drejtimit dhe përparësive.

Kriteret e vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të ndani me pjesëmarrësit e tjerë çfarë keni kuptuar për fazat e zhvillimit të skuadrës;
- të analizoni funksionimin e skuadrave të shkollës tuaj kundrejt modelit të Tuckman-it;
- të lexoni shpjegimin e fazave të zhvillimit të skuadrës;
- të identifikoni dhe ndani me të tjerët rolin tuaj të preferuar në një skuadrë.

Ne do të shqyrtojmë llojet e ndryshme të roleve që e përbëjnë një skuadrë efektive.

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

- koordinatori – udhëheq skuadrën dhe koordinon mundësitë e saj;
- zbatuesi – administruesi metodik, praktik që i kthen idetë në detyra;
- motivuesi – ofron nxitjen dhe pasionin për detyrën;
- novatori – 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 i skuadrës – mbështet, inkurajon dhe dëgjon të tjerët;
- përfunduesi – sigurohet që skuadra i përmbahet afateve kohore dhe kryen detyrat;
- specialisti – ofron njohuri të specializuara në lidhje me detyrat.

Është me rëndësi të vihet re se:

- një skuadrë ideale duhet t'i ketë të gjitha këto role;
- individët mund të kenë më shumë se një rol;
- skuadra funksionon më së miri kur ka balancë të roleve kryesore dhe kur anëtarët e skuadrës i dinë rolet e tyre, punojnë duke shfrytëzuar përparësitë e tyre dhe menaxhojnë në mënyrë aktive dobësitë e tyre.

Skuadrat shpesh formohen në bazë të gatishmërisë dhe aftësive të individëve dhe drejtuesit shpesh nuk mund t'i zgjedhin anëtarët e skuadrës. Ajo çfarë duhet të bëjnë drejtuesit në të vërtetë është të shqyrtojnë se si mund të sillen individët në një skuadrë. Edhe në këtë rast, roli i anëtarëve të skuadrës nuk mbetet i pandryshuar, por shpesh mund të ndikohet nga konteksti, detyra që duhet të kryhet, marrëdhëniet dhe ndërveprimi midis anëtarëve, etj.

Roli i drejtuesit është që të formojë një skuadrë sa më të balancuar që të jetë e mundur. Nëse drejtuesi nuk ka kontroll të plotë mbi strukturën e një skuadre është e rëndësishme që të diskutohet brenda grupit për modelet e preferuara të punës si dhe pikat e forta dhe dobësitë.

Aktivitetet:

8.3.1 Rolet në skuadër nga Belbin-i

Në faqen në vijim, përputhni nëntë rolet e dhëna nga Belbin-i me përshkrimet

- Koordinator
- Zbatuesi
- Motivuesi
- Novatori
- Hetuesi i burimeve
- Monitoruesi (vlerësuesi)
- Punëtori i skuadrës
- Përfunduesi
- Specialisti

8.3.2 Skuadrat efektive dhe të balancuara

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

Përmbyllni diskutimin me vizionin e Belbin-it për skuadrat efektive.

Sipas Belbin-it, një skuadrë efektive dhe e balancuar do të kishte:

- Një koordinator ose motivues si drejtues (Belbin-i nuk mendon se të dy janë të nevojshëm);
- Një novator i cili do t'i stimulonte idetë;
- Një monitorues/vlerësues për të ruajtur sinqeritetin dhe qartësinë;
- Një ose më shumë zbatues, punëtor skuadre, hetues burimesh ose përfundues për t'i realizuar gjërat.

Roli	Përshkrimi
	• Mundohem të koordinoj përpjekjet e nxënësve të mi dhe kolegëve të mësimdhënies. • Më pëlqen të 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.
	• Dëshiroj me të vërtetë që skuadra ime të ketë sukses. • Fokusoj skuadrën time në rezultatet dhe prioritetet tona. • Mundohem ta mbaj skuadrën të fokusuar në aktivitet.
	• 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 në kohë.
	• Më pëlqen t'i kontrolloj me kujdes detajet që të mos ketë gabime. • Shpesh kontrolloj kohën, afatet kohore dhe saktësinë. • Shqetësohem për detajet (ndoshta tepër ndonjëherë).
	• Më pëlqen të sugjeroj ide të reja dhe zgjidhje krijuese. • Shpesh identifikoj mundësi të reja. • Zakonisht i shoh problemet si mundësi.

Roli	Përshkrimi
	- Mundohem 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 në konkluzionin e duhur.
	- Më pëlqen ta mbaj skuadrën të informuar për gjërat që ndodhin jashtë skuadrës. - Më pëlqen të mësoj për idetë, informacionet dhe zhvillimet në botën e jashtme. - Me kënaqësi do t'i vidhja ose kopjoja idetë e mira nga të tjerët.
	- Më pëlqen t'i inkurajoj të tjerët, për shembull nxënësit e mi. - Mundohem t'i ndihmoj të tjerët, për shembull kolegët e mi. - Ndjej se jam i/e ndjeshme ndaj nevojave dhe ndjenjave të të tjerëve.
	- Kam njohuri ose përvojë të specializuar të cilën mendoj se mund ta përcjell te të tjerët. - Nëse nuk e di përgjigjen, mundohem ta mësoj. - Më pëlqen t'ju tregoj të tjerëve gjërat që kam mësuar.

8.4 FAZAT E PËRKUSHTIMIT

Rezultatet e të nxënit:

Në këtë pjesë të sesionit, ju do të:

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

Kriteret e vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të vlerësoni angazhimin e stafit të shkollës kundrejt të dhënave të nxjerra nga hulumtimet për angazhimin e punonjësve

Aktivitetet:

8.4.1 Përkushtimi i stafit të shkollës për ndryshimin

Sipas Gallup-it³, janë tri lloj punonjësish dhe nëpërmjet hulumtimit mund të përcaktojmë përfaqësimin e tyre në mbarë popullatën në gjithë botën.

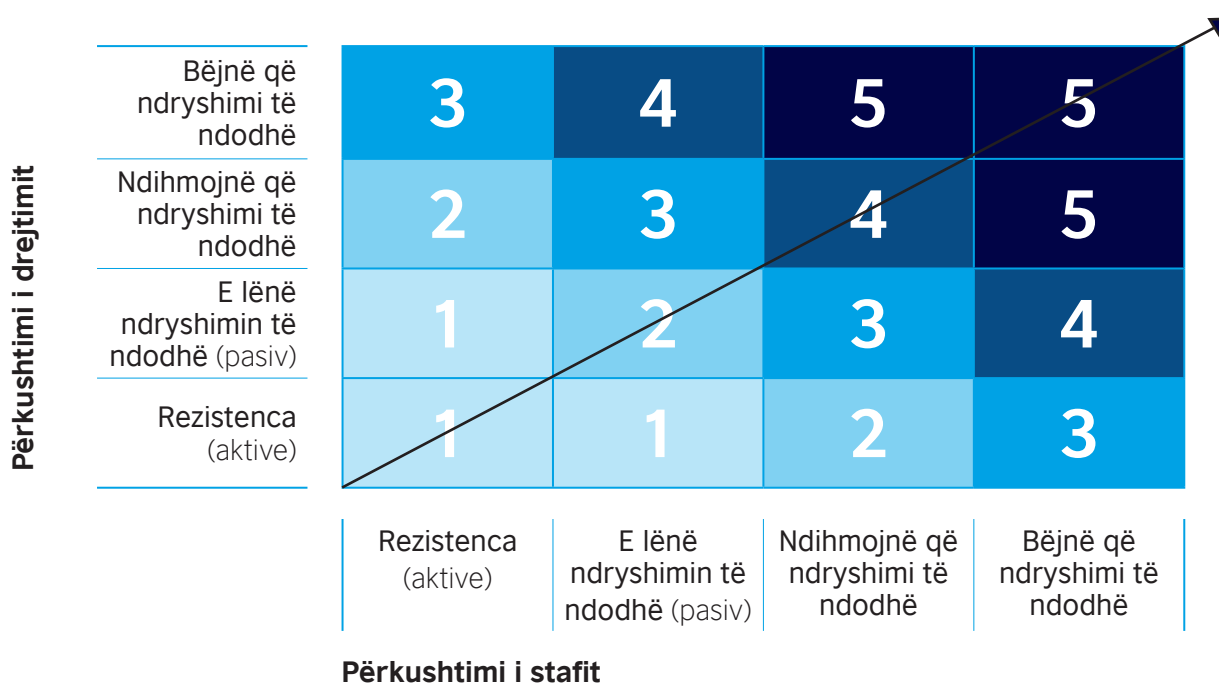
³ Gallup's State of the Global Workplace report 2013. [Raporti i Gallup-it për gjendjen e tregut global 2013]

1. **Punonjësit e angazhuar** – Punonjësit e angazhuar punojnë me pasion dhe ndiejnë një lidhje të thellë me kompaninë e tyre. Ata nxisin risitë dhe e shtyjnë përpara organizatën.
2. **Punonjësit e paangazhuar** – Punonjësit e paangazhuar në fakt janë “të larguar.” Ata lëvizin me plogështi në punë gjatë ditës, duke shpenzuar kohën, por jo energjinë ose pasionin në punën e tyre.
3. **Punonjësit e paangazhuar aktiv** – Këta punonjës jo vetëm që nuk janë të kënaqur në punë, por edhe janë të zënë duke treguar para të tjerëve pakënaqësinë e tyre. Në bazë ditore, këta punonjës nënvlerësojnë atë që bëjnë kolegët e tyre të angazhuar.

Pyetje për shqyrtim:

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

8.4.2 Nivelet e përkushtimit



Shikoni grafikët. Këtu paraqitet niveli i përkushtimit që mund të ekzistojë në një skuadër shkolle për një projekt përmirësimi të shkollës. Tabela i referohet përkushtimit të stafit krahasuar me përkushtimin e skuadrës së drejtimit.

- Personat “rezistentë” nuk duan që të ndodhë projekti i përmirësimit të shkollës.
- Personat që “lejojnë që ndryshimi 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 drejtimi.
- Personat “që bëjnë që ndryshimi të ndodhë” do të tregojnë vendosmërinë e tyre që projekti të kryhet me sukses.

9 DREJTIMI DHE MENAXHIMI NË MËNYRË EFEKTIVE I NDRYSHIMIT

9.1 MENAXHIMI I PENGESAVE DHE FAZAVE TË 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 të zlanifikoni 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 vetëvlerësimit:

Për të përmbushur rezultatet e të nxënit, ju duhet:

- të ndani përvojën tuaj dhe të mësoni nga kolegët;
- të analizoni faktorët që kanë ndikuar në realizimin me sukses të projekteve të kaluara dhe pengesat që keni hasur, duke përdorur modelin e analizimit të Fushës së Forcës;
- të ndani mendimin tuaj për tejkalimin e rezistencës ndaj ndryshimit.

Aktivitetet:

9.1.1 Rëndësia e drejtimit



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

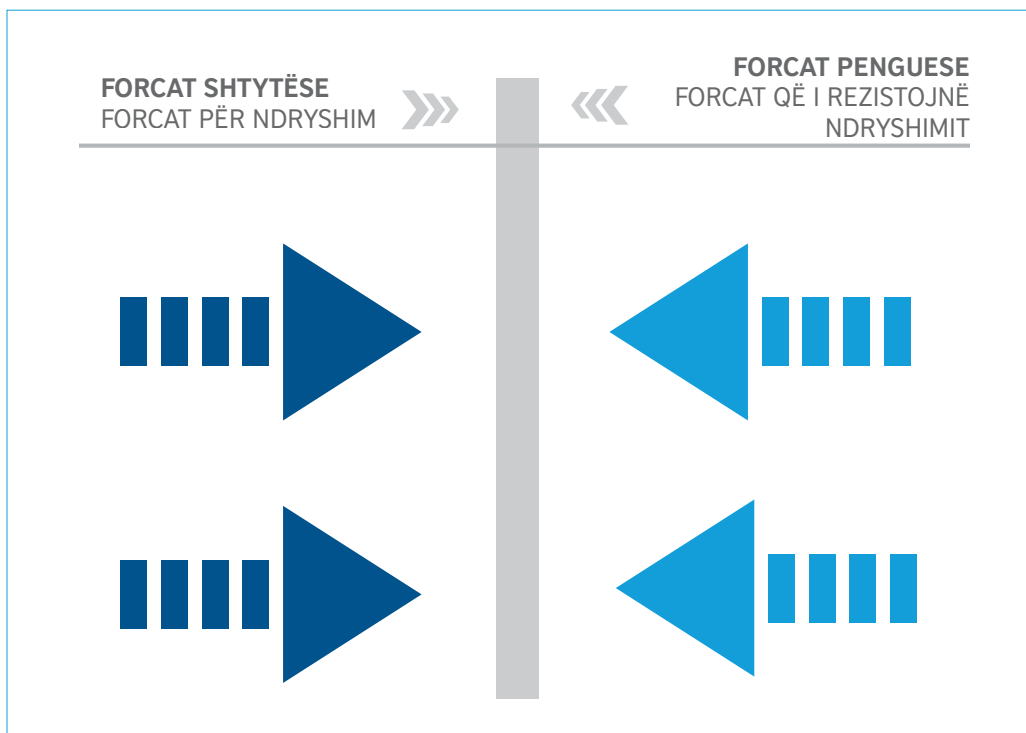
9.1.2 Menaxhimi i pengesave dhe fazat e ndryshimit

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 pengesat që keni hasur. A jeni munduar t'i zgjidhni ato? Si janë menaxhuar çështjet e pazgjidhura?

9.1.3. Forcat shtytëse dhe rezistente ndaj ndryshimit



Bazuar në modelin e analizimit të forcave të Lewin-it
(Lewin's Force Field Analysis Model)

Analizimi i forcave paraqet një përmbledhje të bilancit midis 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 ndikuar që projekti të realizohet me sukses dhe në anën tjetër pengesat që keni hasur ndaj ndryshimit. Mundohuni të përqendroheni në faktorët/forcat e brendshme për ndryshimin (nga brenda shkollës).

- Cilat pengesa ose vështirësi kapërcehen më lehtë se të tjerat?

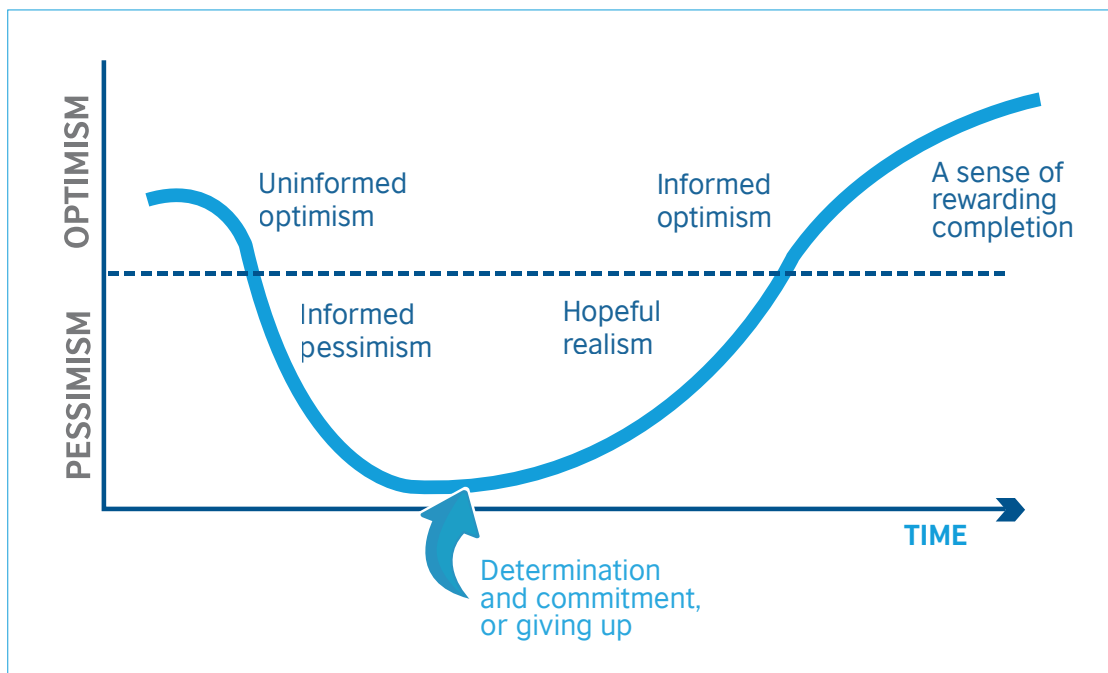
Sipas një ankete të realizuar rishtas në SHBA, pengesat më të mëdha ndaj ndryshimit sipas prioritetit ishin:

1. Rezistenca nga punonjësit;
2. Kultura jo e duhur;
3. Komunikimi/ plani i dobët;
4. Monitorimi jo i plotë;
5. Mos rënia dakord e stafit menaxhues për strategjinë;
6. Aftësitë e pamjaftueshme.

Çfarë duhet të marrim parasysht:

- 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 dakordësohen.
- Rezistenca ndaj ndryshimit është e pashmangshme, por mund të tejkalohet.



Grafiku më sipër ilustron zbatimin e ndryshimit dhe fazat nëpër të cilat kalojnë shumë persona në procesin e ndryshimit, duke filluar nga optimizmi i painformuar te optimizmi i informuar dhe ndjesia për një përfundim shpërblyes. Kur të prezantoni projektin tuaj të MKZP-së, është thelbësore të kuptoni se ku janë individët në këtë kurbë, gjithashtu duhet të dini se 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 pengesat, arsyetimet dhe rezistenca ndaj ndryshimit do të forcohen.

9.1.4 Fazat e ndryshimit

Shqyrtoni nocionin e pesë fazave të ndryshimit.

Ato janë:

1. Shokimi dhe mohimi;
2. Zemërimi dhe fajësimi;
3. Rezistenca;
4. Hezitimi për pranimin;
5. Përkushtimi për ndryshimin.

Diskutoni se si mund të trajtoni secilën nga fazat, duke përdorur pyetjet në vijim.

Përgatituni që t'i ndani përgjigjet tuaja me të gjithë grupin.

- 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 të ulur zemërimin e njerëzve?

- Rezistenca – si mund të ulet rezistenca për të angazhuar stafin?
- Hezitimi për pranimin – si mund të inkurajohet stafi për të qenë më pak hezitues dhe më i angazhuar në proces?

Zgjidhjet mund të përfshijnë:

Faza 1

Tregohuni të kuptueshëm dhe të durueshëm, por mos e minimizoni nevojën për ndryshim, kjo është e padiskutueshme. Njerëzit mund të kenë nevojë për ndihmë për t'u përballur me të vërtetën. Siguroni dëshmi dhe mos u tregoni kritik në sensin negativ. Tregohuni të singertë dhe empatik. Planifikoni paraprakisht, tregohuni konsistentë, njerëzit e konsiderojnë drejtuesin si udhëzuesin e tyre emocional ose si model dhe sigurisht si qëndrueshmërinë e tyre. Tregohuni të qartë për ndryshimet që do të ndodhin dhe cili është roli i tyre, vendosni afatet kohore nëse është e mundur (vlerësojini në mënyrë që ata të ndihen mirë nëse janë mirë me kohën). Jepini njerëzve kohë për t'u përgatitur (por jo edhe shumë), dhe më e rëndësishmja, sigurohuni të komunikoni vazhdimisht.

Faza 2

Lejoni njerëzit 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 ata të ndihen ashtu?

Faza 3

Rezistenca – dëgjoni çfarë kanë për të thënë njerëzit. Nëse njerëzit mendojnë se nuk po dëgjohet zëri i tyre, ata do të tregohen kokëfortë. Mos i anashkaloni mendimet dhe ndjenjat e tyre ose t'u thoni të mbledhin veten. 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 të hershëm.

Faza 5

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

Disa sugjerime për të tejkaluar rezistencën përfshijnë:

- përfshirjen e palëve të interesit në proces;
- trajnimin e njerëzve;
- shpjegimin e ndryshimit me terma 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 të përqafuar 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;
- ndjesinë 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 drejtimit dhe menaxhimit në mënyrë efektive të ndryshimit;
- ushtroni procesin e planifikimit duke përdorur një model të planifikimit.

Kriteret e vetëvlerësimit:

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 se cilin aspekt të MKZP-së dëshironi të promovoni në shkollën tuaj
 - a. Mund të vendosni të përqendroheni në një aspekt ose te MKZP-ja në tërësi.
 - b. Mund të zgjidhni ta bëni këtë nëpërmjet kurrikulës ose nëpërmjet aktiviteteve jashtë kurrikulare.
 - c. Shqyrtoni çfarë veprimesh duhet të ndërmerreni në nivel shkolle për t'ju dhënë nxënësve tuaj arsye dhe rastin 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 të 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 mësimmshënësit të jenë në gjendje ta praktikojnë MKZP-në.

Projekti i shkollës mund të jetë:

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

Modeli i planit të veprimit

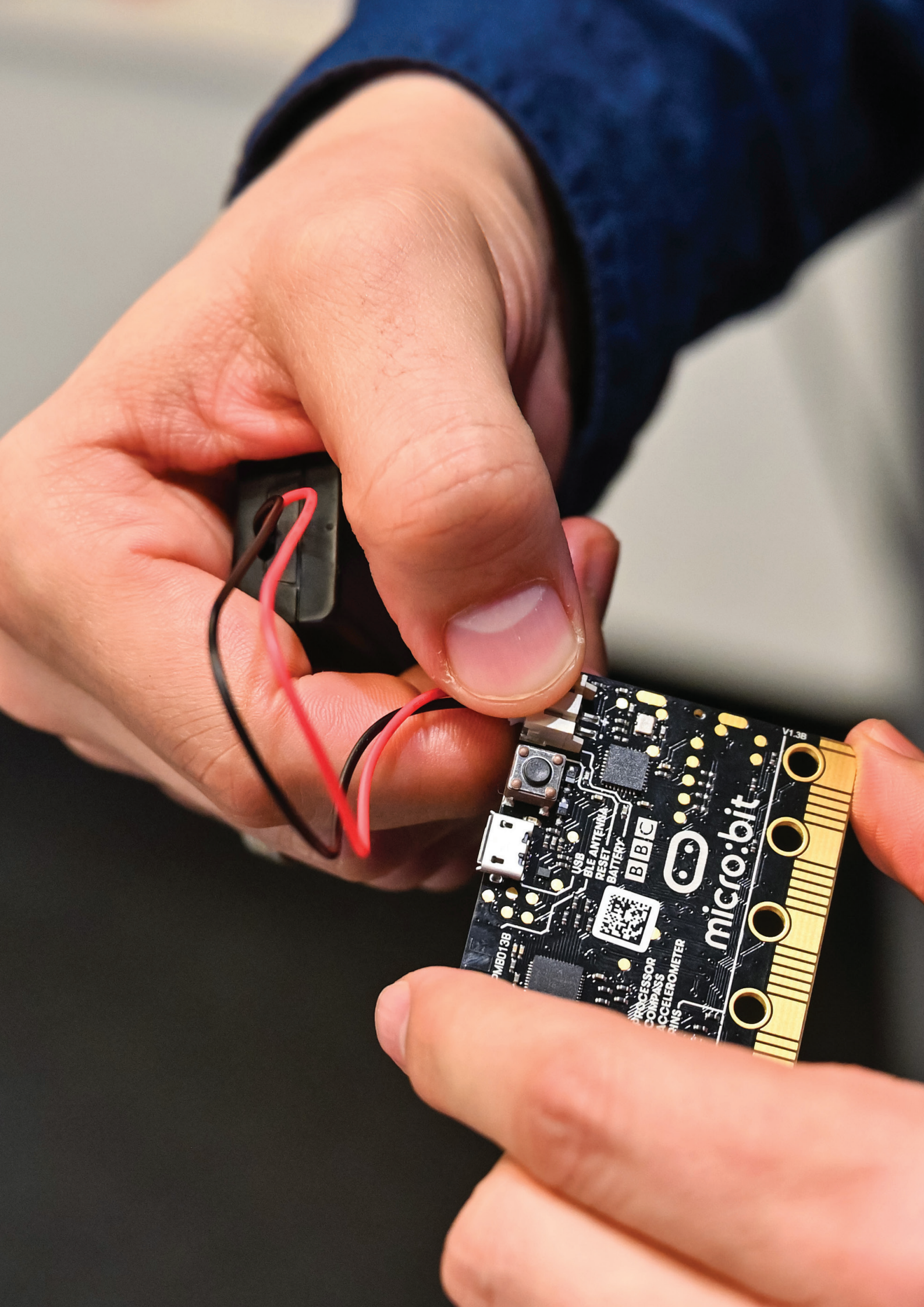
Ky model është dhënë për t'ju ndihmuar të mendoni se si do të ndërmerrni hapat e ardhshëm për të mundësuar ndryshimin në shkollën tuaj drejt MKZP-së. Në këtë fazë, qëllimi është t'ju inkurajojmë të identifikoni hapat dhe veprimet e menjëhershme që mund dhe duhet t'i ndërmerrni. Mund të shtoni disa rreshta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

Ndihuni të lirë ta modifikoni dhe përshtatni këtë model sipas nevojave tuaja ose përdorni modelin 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 rezultatet e projektit.				
Situata aktuale	Cili është konteksti? Sqaroni gjendjen aktuale në shkollën tuaj në lidhje me ndryshimin që dëshironi të 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?	Nga e dini se keni pasur sukses?

10 SHTOJCAT

SHTOJCA 1	57
Aftësitë bazë për të nxënit, puna dhe shoqëria; Prezantimi	
Susan Douglas dhe Björn Hassler	
SHTOJCA 2	60
Mendimi kritik dhe zgjidhja problemore	
Luks apo nevojë? Mendimi kritik dhe zgjidhja problemore duhet të jetë në qendër të të nxënit për të gjithë	
Artur Taevere	
SHTOJCA 3	63
Aftësitë bazë	
SHTOJCA 4	64
Pse është i rëndësishëm mendimi kritik dhe zgjidhja problemore?	
SHTOJCA 5	65
Deklarata të fuqishme të vizionit	
SHTOJCA 6	66
Anketë për punën në skuadër	
SHTOJCA 7	70
Fazat në zhvillimin e grupit – një model	
SHTOJCA 8	72
Dy krizat globale të ndërlidhura – grafikët	



Aftësitë bazë për të nxënit, puna dhe shoqëria

Hyrje

Susan Douglas dhe Björn Hassler



Arsimi është e zgjidhja e vetme. Arsimi vjen i pari.

Malala Yousafzai

Cdo vend në botë ka nevojë për një sistem² arsimi cilësor, gjithëpërfshirës dhe të drejtë, që i mbështet të rinjtë të zhvillojnë njohuritë, aftësitë 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 përparime të konsiderueshme në aspektin e qasjes në arsim, arsimi fillor universal nuk do të arrihet në disa vende edhe për dy brezat e ardhshëm.³ Në disa raste të tjera, ndonëse nxënësit vazhdojnë shkollën, mungesa e cilësisë dhe infrastruktura e ofruar nënkupton se ata përfundojnë shkollën pa i kuptuar gjërat bazë,⁴ ndërsa dëshmi i të tjera sugjerojnë se nxënësit e tjerë janë thjesht të paangazhuar në aspektin intelektual nga shkollimi i tyre,⁵ dhe pohojnë 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 të gjithë botën.

Edhe aftësia për ndërveprim midis njerëzve po ndryshon në mënyra që as nuk imagjinoreshin brezi i mëparshëm. Rritja e madhe e mundësive dhe mënyrat e ndërveprimit dhe lidhjes po ashtu krijon sfida të reja. Bota mbetet e brishtë, me shumë pabarazi dhe të rinjtë u duhen aftësitë dhe zotësitë e duhura për t'u përballur dhe folur për këto çështje përveç aftësive dhe zotimit për tejkalimin e tyre. Në kohën e sfidave të përbashkëta që Qëllimet e Zhvillimit të Qëndrueshëm synojnë të adresojnë, arsimi i duhur duhet t'i ofrojë këto aftësi bashkë me aftësitë themelore

tradicionale për shkrim, lexim dhe aftësitë numerike.

Punëdhënësit po kërkojnë nga fuqia punëtore aftësi konjiktive të nivelit të lartë, në krahasim me aftësitë tradicionale dhe konjiktive të nivelit të ulët. Për të pasur ekonomi të suksesshme afat gjatë, të rinjtë duhet të aftësohen:

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

Për ta arritur këtë, gjithmonë e më shumë po bihet dakord se sistemet shkollore duhet të jenë të qarta për qëllimet e arsimit dhe të nxjerrin të rinj me aftësitë dhe zotësitë 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 aftësi të shekullit 21 ose aftësi të të nxënit thellë⁷ dhe përfshijnë:

- mënyrat e të punuarit: komunikimin dhe bashkëpunimin;
- mënyrat e të menduarit: mendimi kritik, zgjidhja problemore, kreativiteti dhe inovacioni, mësimi i mënyrës së nxënies dhe metanohja;
- 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 zotësitë.⁸

Pavarësisht nëse jeni një i ri në Lagos

ose Glasgoë, Xhakarta apo Bogota, qasja në arsimin që mbështet zhvillimin akademik bashkë me përfitimin e aftësive bazë 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 në tërësi.

Fokusi i British Council

Duke u bazuar kështu në kornizat pedagogjike⁹ dhe aftësitë transversale të UNESCO-s¹⁰ dhe në konsultimet me një sërë palësh të interesit në rrjetin tonë, British Council po i paraprin zhvillimit të këtyre aftësive bazë dhe kompetencave duke i mbështetur mësimdhënësit për të zhvilluar pedagogjinë e tyre në fushat në vijim:

- **Mendimi kritik dhe zgjidhja problemore:** Duke promovuar të menduarit në mënyrë të pavarur që prodhon ide të reja dhe origjinale dhe zgjidh probleme; duke reflektuar në mënyrë kritike për përvojat dhe proceset e të nxënit 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 të ndryshme, shumë gjuhësore dhe nëpërmjet komunikimit jo verbal; duke zhvilluar aftësitë për punë në skuadra të ndryshme ndërkombëtare, duke përfshirë të nxënit nga të tjerët dhe kontributin në të nxënit e të tjerëve, duke marrë përgjegjësi të përbashkëta, bashkëpunuar, udhëhequr, deleguar dhe arritur kompromis për të nxjerrë ide dhe zgjidhje të reja dhe origjinale.



- **Kreativiteti dhe imagjinata:** duke promovuar sipërmarrjet ekonomike dhe sociale, duke imagjinuar dhe ndjekur idetë e reja, gjykimin e vlerave dhe zhvillimin e novacionit dhe kuriozitetit.
- **Qytetaria:** duke përgatitur qytetarë aktivë, të ndërgjegjshëm për aspektin global, që kanë aftësitë, dijen dhe motivimin për të adresuar qëndrueshmërinë njerëzore dhe mjedisore dhe për të punuar për 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 dixhitale:** duke zhvilluar aftësitë për të zbuluar, fituar dhe komunikuar njohuri dhe informacione në një ekonomi të globalizuar, duke përdorur teknologjinë për thellimin e të nxënësve nëpërmjet bashkëpunimit ndërkombëtar.
- **Drejtimi dhe zhvillimi personal i nxënësve:** Duke e kuptuar rëndësinë e sinjeritetit dhe empatisë, duke i njohur nevojat dhe sigurinë e të

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

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

Aftësitë dhe njohuritë

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

Sipas shpjegimit të Joe Kirby: 'Njohuritë dhe aftësitë janë si spirale e dyfishtë, që përparojnë në të njëjtën kohë, nga të nxënësve sipërfaqësorë në të nxënësve të thellë...përparimi në aftësi varet nga përfitimi i njohurive'.¹² Prandaj, koha e prezantimit të aftësive bazë është shumë e rëndësishme – nxënësve të pari kanë nevojë për njohuri sipërfaqësore (fakte) dhe pasi t'i kenë zotëruar ato, mësimdhënësit mund të kalojnë në aftësitë e të nxënësve të thellë, ku testohet aplikimi dhe manipulimi i këtyre fakteve dhe mënyra e përdorimit të tyre për të zhvilluar aftësitë.

Praktika efektive në klasë

Mënyra se si mësimdhënësit e zbatojnë mësimdhënien e këtyre aftësive duhet të fokusohet në teknika dhe metoda shumë efektive të mësimdhënies.

Pedagogjia që vë në fokus nxënësve interaktiv do të luajë rol të rëndësishëm dhe qasjet më efektive përfshijnë:¹³

- fokusimi në përgatitjen e nxënësve dhe përvojat në mësimdhënien – me

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.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 dhe mundësi - 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 nxënë të 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 nxënë të 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 politikat 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.

qëndrim pozitiv ndaj nxënësve;

- rritjen e metanohjes, vetë-menaxhimit dhe të nxëniet e vetë-kontrolluar;
- dhënien e vlerësimit për nxënësit, duke përfshirë vlerësimin e mësimdhënësit, i cili është i mbështetur dhe përfshirës;
- të nxëniet bashkëpunues, me aplikimin e pedagogjisë së suksesit dhe mbështetjes të bashkëmoshatarëve; të nxëniet midis kolegëve, në grupe dyshe dhe punë në grup;
- planifikimi i orës mësimore që përfshin larmishmëri, pra, përdorimi i disa qasjeve të mësimdhënies;
- ndërhyrjet verbale, stilit të pyetjeve interaktive, dialogut, të mësuarit të gjuhës dhe përdorimit të gjuhëve lokale dhe/ose kalimit nga një gjuhë në tjetrën;
- përdorimi i materialeve të të nxëniet, dixhitale dhe jo dixhitale, si dhe burimeve lokale.

Zhvillimi profesional

Mësimdhënësit përvetësojnë aftësinë praktike të ofrimit të këtyre aftësive nëpërmjet zhvillimit profesional të planifikuar me kujdes, që lidhet ngushtë 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 përvetësimin e këtyre aftësive bazë nga nxënësit.

British Council po i qaset zhvillimit të këtyre aftësive duke mbështetur 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 planifikojnë vlerësimin 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 përfshirë 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 kohore;
- 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 arrijtjet dhe udhëheqjen e mësimdhënësit;
- të ofrojë mundësi për të shërbyer si model, duke reflektuar në vetë praktikën e mësimdhënësve, të vëzhgohet dhe të marr vlerësim të nivelit të lartë;
- të inkurajojë dhe mbështesë mësimdhënësit në përfundimin e burimeve.

Shkëmbimi është një komponent kritik i komuniteteve të të nxëniet²⁰ dhe bashkëpunimi profesional i strukturuar midis grupeve të ndryshme,

që fokusohet në përmirësimin e mësimdhënies në fushat kryesore, është i dobishëm edhe për mësimdhënësit edhe për të rinjtë. Programet efektive mund të ndikojnë në arrijtjet e nxënësve, edhe në rrethanat më sfiduese.

Gjithashtu, mësimdhënësit që kanë mundësinë të shkëmbejnë 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 skuadra të larmishme: "skuadrat më të mira mbledhin bashkë individë me formim dhe perspektiva të ndryshme për një misioni të përbashkët dhe një grup vlerash."

Fokusi i zhvillimit profesional duhet të mbështesë gjithmonë mësimdhënësit që të mundësojnë arrijtjet e nxënësve, veçanërisht në mënyrë të paanshme dhe gjithëpërfshirëse, duke pasur parasysh përkushtimin ndërkombëtar për arsim 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, M.J. (2014) *Literacy, Foundation Learning and Assessment in Developing Countries* [Shkrim-lëximi, 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
- Hennessey, 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
- William, 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, R.C., 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://educationendowmentfoundation.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* [Arrijtja 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., Hennessey, S. and Hofmann, R. (forthcoming) *Experiences of developing and trialling the OER4Schools professional development programme: Implications for sustaining* [Përvajtja e zhvillimit dhe testimi të programit të zhvillimit profesional të Skollave OER4: Implikimet për ruajtjen e inovacionit pedagogjik në Afrikën nënsahariane] pedagogic innovation in sub-Saharan Africa: Hennessey, 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, S.M. (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 veprimet. Problemet me ndryshimin]. Issues About Change, Austin: Southwest Educational Development Laboratory. Morrissey, M.S. (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 problemore

.....

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.

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

Në një komunitet me të ardhura të ulëta në Delhin 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? Vihet re se nxënësit po mendojnë shumë; po mundohen të japin përgjigje të ndryshme. Po ndodh të nxënës e thellë. Mund të shihni një video frymëzuese të kësaj klase po të kërkonit 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 shkolla 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 aftësi. Vetëm katër nga dhjetë nxënësit të shkollave fillore arrijnë një nivel bazë të aftësive numerike, 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 aftësi të mësohen?



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?* [Pothujtë 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 rishtas 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 paragjykimet. 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 rishtas, 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 pritshmëritë.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.



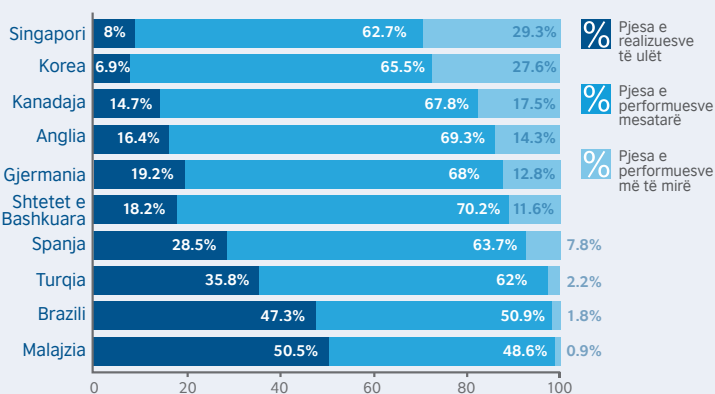
A mund të mësohen?

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 nxënit "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 përmbytjes.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 gjerësisht nga nxënësit.

Të gjitha sa më sipër mund të arrihen nëse investojmë në programet



profesionale cilësore të të nxënit 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 pazakonshme. 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 luksi.

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 arsimi në punësim: Dizajnim 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/facts-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 arsimi 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.

Aftësitë bazë

_____ ka të bëjë me zhvillimin e aftësisë për të zbuluar, përvetësuar dhe komunikuar njohuri dhe informacione në një ekonomi të globalizuar, duke përdorur teknologjinë për thellimin e të nxënit nëpërmjet bashkëpunimit ndërkombëtar.

_____ promovojnë të menduarit në mënyrë të pavarur që prodhon ide të reja dhe origjinale dhe zgjidh probleme. Gjithashtu, kanë të bëjnë me reflektimin në mënyrë kritike për përvojat dhe proceset e nxënies dhe marrjen e vendimeve efektive.

_____ shërbejnë për nxitjen e sipërmarrjeve ekonomike dhe sociale, imagjinatën dhe ndjekjen e ideve të reja, gjykimin e vlerave dhe zhvillimin e inovacionit 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 drejtimit, vetë-rregullimit dhe përgjegjësisë për përmirësimin e stilit të jetesës dhe karrierës.

_____ shërbejnë për inkurajimin e komunikimit efektiv nëpërmjet dëgjimit aktiv dhe angazhimit me të tjerët në mjedise të ndryshme, shumë gjuhësore dhe nëpërmjet komunikimit jo verbal. Merren me zhvillimin e aftësisë për punë në skuadra të ndryshme ndërkombëtare, duke përfshirë të nxënit nga të tjerët dhe kontributin në të nxënit e të tjerëve.

_____ ka të bëjë me përgatitjen e qytetarëve aktivë, të ndërgjegjshëm për aspektin global, që kanë aftësitë, 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.

Drejtimi i nxënësve | Mendimi kritik dhe zgjidhja problemore | Njohuritë dixhitale | Qytetaria | Bashkëpunimi dhe komunikimi | Kreativiteti dhe imagjinata

Pse është i rëndësishëm mendimi kritik dhe zgjidhja problemore?

Ekstrakt nga artikulli “ Nga arsimimi ne punësim”, raport i qendrës McKinsey për qeverinë, marrë nga faqja e internetit 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 Y sa që është zhvilluar një shoë televiziv, të Nënpunësuarit, me një grup prej 20 e ca të diplomuarish që ishin detyruar të gjenin punë të pa shpresa ose punë pa pagesë. Është komedi por që të bën të qeshësh e të qash.

Këta dy shembuj aludojnë në dy kriza globale të ndërlidhura: nivelet e larta të papunësisë të të rinjtë dhe mungesa e personave me aftësi kritike për punë. Të gjithë drejtuesit i dinë pasojat e mundshme, në formën e tensionit social dhe ekonomik, kur një numër i madh i të rinjve besojnë se e ardhmja e tyre rrezikohet. Deri tani, qeveritë janë munduar të zhvillojnë përgjigje efektive, ose edhe të përcaktojnë çfarë duhet të dinë.

Në të gjithë 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% ose më shumë janë të zakonshme në Evropë, Lindjen e Mesme dhe Afrikën

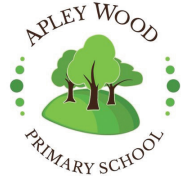
Veriore. Në vendet e Organizatës për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (OECD), më shumë se një në tetë në grupmoshat nga 15-24 vjeç nuk janë të punësuar, në shkollë ose trajnim (NEET). Në botë, Organizata Ndërkombëtare e Punës vlerëson se 75 milion të rinj janë të papunë. Përfshirja e vlerësimeve për 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 aftësive kritike. Në nëntë vendet që janë në fokus të këtij raporti (Brazil, Gjermani, Indi, Meksikë, Marok, Turqi, Arabi Saudite, Mbretëri e Bashkuar dhe Shtete të Bashkuara), vetëm 43% e punonjësve të anketuar pohuan se mund të gjejnë punonjës të nivelit fillestar me aftësi 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 aftësi mesatare dhe të larta.

Burimi: Connecting Classrooms; Mësimi i mendimit kritik dhe zgjidhjes problemore

SHTOJCA 5

Deklarata të fuqishme të vizionit

Një botë ku secili mund të jetojë një jetë të shëndetshme dhe produktive.	
Ne besojmë se cdo fëmijë është i rëndësishëm dhe mësimi duhet të jetë argëtim, të ketë qëllim dhe të jetë sfidues.	
Të frymëzojë, inkurajojë, lehtësojë dhe promovojë në çdo kohë të gjitha format e aktiviteteve humanitare nga Shoqatat kombëtare, 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.	
Të kultivojë drejtues, të cilët një ditë do të bëjnë ndryshimin në botë.	
Një botë ku çdo personi i jepet hyrje e lirë në gjithësinë e njohurive njerëzore.	
Një botë ku realizohen të drejtat e çdo fëmije.	

Anketë për punën në skuadër

Rezultatet

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

Udhëzimet

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

- Pothuajse asnjëherë – **1**
- Rrallë herë – **2**
- Me raste – **3**
- Shpesh – **4**
- Pothuajse gjithmonë – **5**

Pyetësor

- _____ 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 jepet mundësia të thotë fjalën e tij).
- _____ Nxitojmë të fillojmë me detyrën dhe nuk kalojmë shumë kohë në fazën e planifikimit.
- _____ Skuadra jonë mendon se jemi bashkë në këtë punë dhe ndan përgjegjësitë për suksesin ose dështimin e skuadrës.
- _____ Kemi procedura të detajuara për dakordësimin për rezultatet tona dhe planifikimin e mënyrës si do t'i realizojmë detyrat tona.
- _____ Anëtarët e skuadrës frikësohen ose nuk ju pëlqen të kërkojnë ndihmë nga të tjerët.
- _____ Ne i marrim fjalë për fjalë qëllimet dhe rezultatet e skuadrës dhe i kuptojmë njësoj.
- _____ Drejtuesi i skuadrës mundohet të mbajë rregull dhe jep kontributin e tij në detyrën që po kryhet.
- _____ Nuk kemi procedura fikse, i mendojmë dhe aplikojmë veprimet gjatë progresit të detyrës ose projektit.
- _____ 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 skuadrës nuk i besojnë plotësisht anëtarëve të tjerë të skuadrës dhe i monitorojnë nga afër ata që punojnë në detyrën e caktuar.
11. _____ Drejtuesi i skuadrës sigurohet 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 skuadrës.
14. _____ Drejtuesi i skuadrës është demokratik dhe bashkëpunues.
15. _____ Po mundohemi të përcaktojmë qëllimin dhe detyrat që duhet të kryhen.
16. _____ Shumë nga anëtarët e skuadrës kanë idetë e tyre për procesin dhe axhendat personale janë të shumta.
17. _____ Ne i pranojmë përparësitë dhe dobësitë e njëri-tjetrit.
18. _____ Anëtarëve të skuadrës u caktojmë role të ndryshme (drejtuesi i skuadrës, lehtësues, mbikëqyrës i afateve kohore, mbajtës shënimesh etj.).
19. _____ Mundohemi të arrijmë harmoninë duke i evituar konfliktet.
20. _____ Detyrat janë të ndryshme nga ato që kishim imagjinuar dhe duken të vështira të përmbushen.
21. _____ Ka shumë diskutime abstrakte të koncepteve dhe çështjeve, dhe kjo i bën disa prej anëtarëve të humbasin durimin me këto diskutime.
22. _____ Jemi në gjendje të punojmë dhe zgjidhim problemet e grupit.
23. _____ Kemi shumë diskutime, megjithatë për çështjet reale pajtohemi.
24. _____ Skuadra shpesh tundohet të dalë jashtë fushëveprimit fillestar të projektit.
25. _____ Kritikat ndaj të tjerëve i shprehim në mënyrë konstruktive.
26. _____ Është krijuar një lidhje e afërt me skuadrën.
27. _____ Duket se është arritur pak 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 skuadrës.
30. _____ Shpesh problemet personale i ndajmë me njëri-tjetrin.
31. _____ Ka shumë rezistencë për detyrat në proces dhe qasjet e përmirësimit të cilësisë.
32. _____ Ne kryejmë shumë punë.

Vlerësimi

Pranë secilit numër të anketës më poshtë, vendosni vlerësimin që i jepni asaj deklaratë në pyetësor. Për shembull, nëse e keni vlerësuar një deklaratë me 3 (sipas rastit), shkruani 3 afër deklaratës së parë më poshtë. Pasi t'i keni shënuar vlerësimet për secilën deklaratë, llogarisni 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 mosbesimit		Faza e normalizimit		Faza e zbatimit	

Pyetësi shërben për të vlerësuar se në cilën fazë vepron zakonisht skuadra juaj. Ai bazohet në modelin e Formimit, Mosbesimit, Normalizimit dhe Zbatimit të “Tuckman-it” . Vlerësimi më i ulët i mundshëm për një fazë është 8 (Pothuajse kurrë) ndërsa më i larti i mundshëm për një fazë është 40 (Pothuajse gjithmonë).

Vlerësimi më i lartë nga katër vlerësimet tregon se në cilën fazë mendoni se vepron zakonisht skuadra juaj. Nëse vlerësimi juaj më i lartë është 32 ose më shumë, ky është një tregues i fortë i fazës, skuadra juaj ka dalë.

Më i ulëti nga tre vlerësimet është tregues i fazës ku skuadra juaj ka më pak gjasa të jetë. Nëse vlerësimi juaj më i ulët është 16 ose më pak, ky është një tregues i fortë se skuadra juaj nuk po funksionon 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 Mosbesimi, atëherë jeni në fazën e Mosbesimit;
- Nëse keni vlerësim të lartë në të dy fazat, Normalizim dhe Zbatim, atëherë jeni në fazën e Zbatimit.

Nëse ka shumë pak dallim midis tri ose katër vlerësimeve, kjo tregon se nuk keni perceptim të qartë të mënyrës si funksionon skuadra juaj, performanca e skuadrës është shumë e ndryshueshme, ose se ju jeni në fazën e mosbesimit (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 në zhvillimin e grupit – një model

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

Fazat në zhvillimin e grupit		Fokusi në aktivitetet e lehtësimit	
Karakteristikat	Përshkrimi	Qëllimi	Strategjitë
Faza 1 FORMIMI • Shkaku • Pasiguria • Shmangia e konfliktit • Kërkimi i udhëzimeve	Kjo është përshkruar si fazë ngazëlluese 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 skuadrën, shpesh ka shqetësime dhe ankth për suksesin e projektit.	Menaxhimi i ankthit për gjërat që nuk dihen dhe rritja e besimit.	• Merrni rolin e koordinuesit dhe drejtuesit. • Përfshini grupin në sqarimin e qëllimeve. • Lejoni që pasiguritë dhe shqetësimet të shprehen. • Përpiloni dhe bini dakord për procedurat që udhëheqin sjelljen. • Tregohuni mbështetës për të gjitha kontributet.
Faza 2 MOSBESIMI • Konfliktet • Lufta për pushtet • Kritikë • Sfidat • Vënia në pikëpyetje e vendimeve të mëparshme	Kjo fazë është një kombinim i rezistencës ndaj detyrës dhe luhatjeve të besimit për suksesin e skuadrës. Anëtarët mund të shprehin mungesë durimi, xhelozë dhe ndoshta mospranim të pashprehur ose të shprehur të hierarkisë brenda skuadrës.	Mbani fokusin në rezultatet pozitive. Ndërhyni vetëm nëse disa individë dominojnë në mënyrë të papërshtatshme.	• Inkurajoni shprehjen e ndjenjave edhe nëse detyra është ndërprerë përkohësisht. • Pranoni vlerësimet negative për procesin ose progresin. • Përdorni vlerësimin reflektues dhe shpjegues për të siguruar që janë dëgjuar të gjitha këndvështrimet. • Përfshini grupin në zgjidhjen e çështjeve në vend që të 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 dakordësuara dhe, nëse është e nevojshme, riorientoni grupin drejt qëllimeve.

Faza 3 NORMALIZIMI • Kohezioni • Mbështetja reciproke • Vullneti për të shqyrtuar alternativa • Këmbimi • Shakatë	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, në disa raste shmangie të konfliktit, rritja e ndjesisë për frymën në skuadrës dhe progresit në detyrën që po kryhet.	Fillimisht duhet të jeni një vëzhgues	• Inkurajoni anëtarët e tjerë të grupit për të marrë përsipër detyrën dhe funksionet e mirëmbajtjes. • Inkurajoni kalimin e drejtimit 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.
Faza 4 ZBATIMI • Përfshirja e plotë • Pranimi i pikëpamjeve të tjera • Përpjekje vullnetare • Marrëdhënie të mira • Kreativitet	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.	Merrni rolin e trajnerit ose këshilluesit.	• Herë pas here kujtojeni 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 të paralajmëroni grupin për tendencën natyrale për të “mbipërformuar” në rastin kur ata arrijnë të jenë të suksesshëm.
Faza 5 PËRFUNDIMI	Në këtë fazë, anëtarët e skuadrës e përfundojnë detyrën dhe marrëdhënien dhe kalojnë në sfidën tjetër. Nëse skuadra ka qenë e suksesshme, kjo mund të jetë një nga fazat më të vështira. Nëse skuadra nuk ka qenë e suksesshme, ndjenja e punës së papërfunduar mund të krijojë një bllokim për zhvillimin e ardhshëm të grupit.	Organizoni takimin informues dhe vlerësimin.	• Kërkojini grupit të “tërhiqet” dhe të vlerësojë punën e bërë. • Kërkojini të reflektojnë për këtë, komentoni për vlerën, e perceptuar, 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

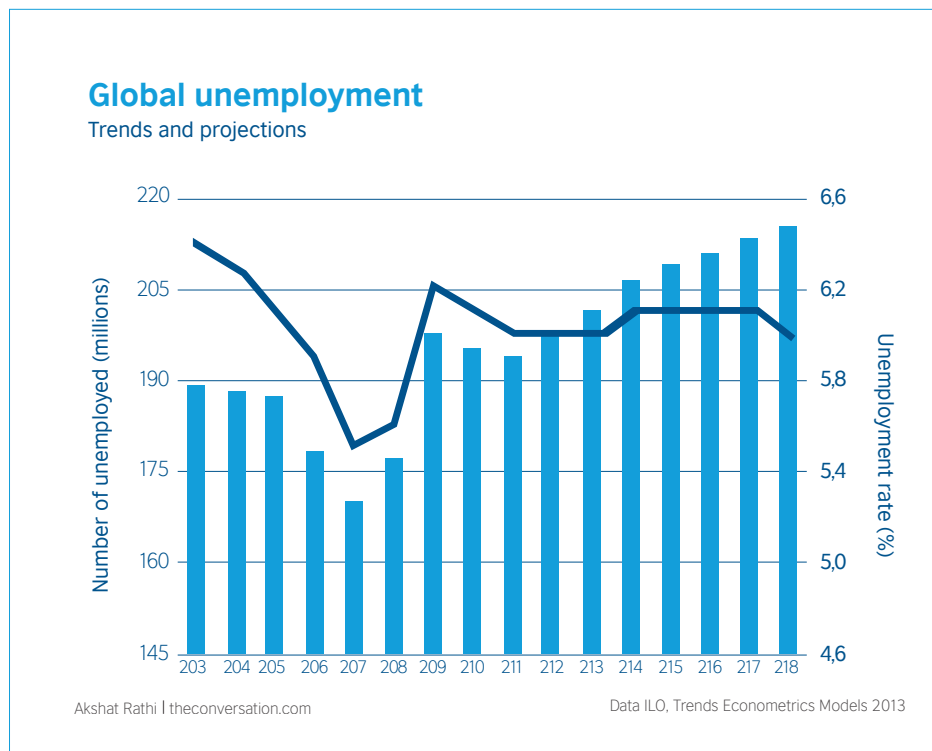
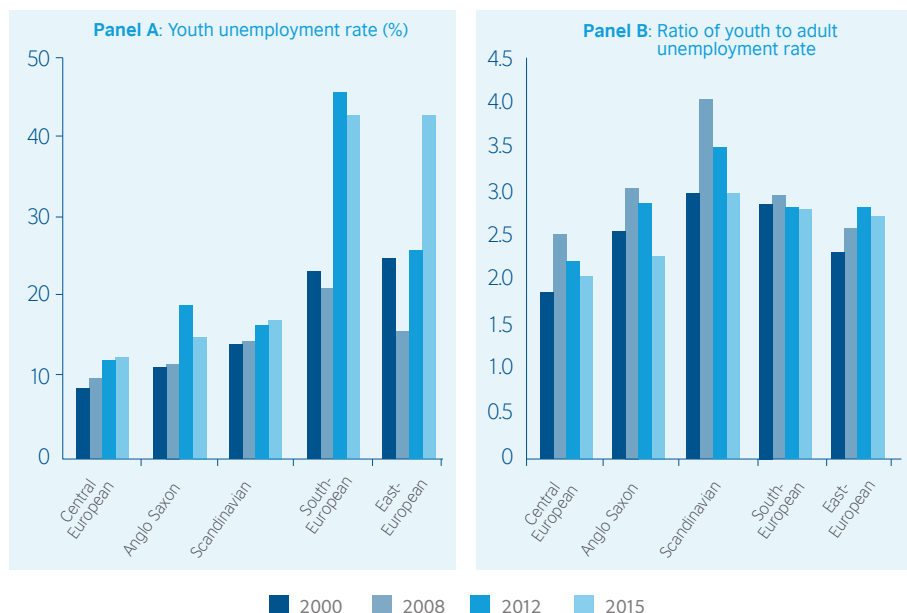


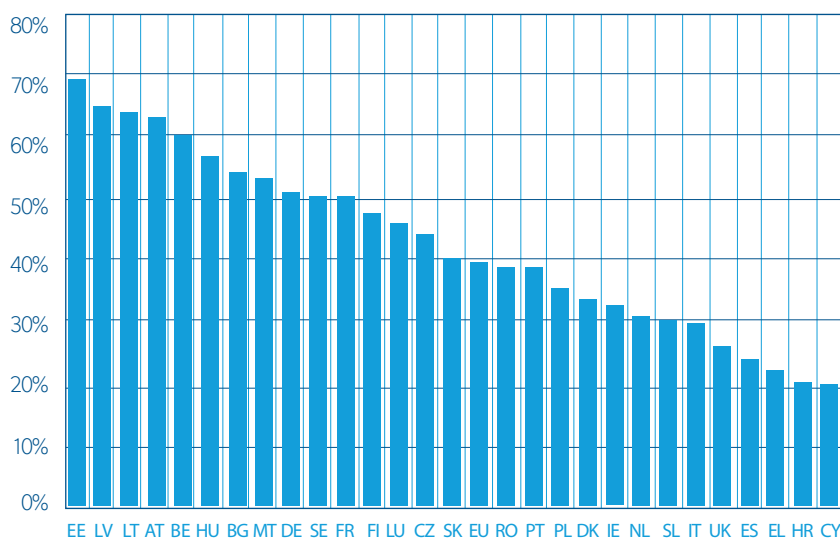
Figure 1: **Youth unemployment rate and the ratio of youth to adult unemployment rates**



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/>

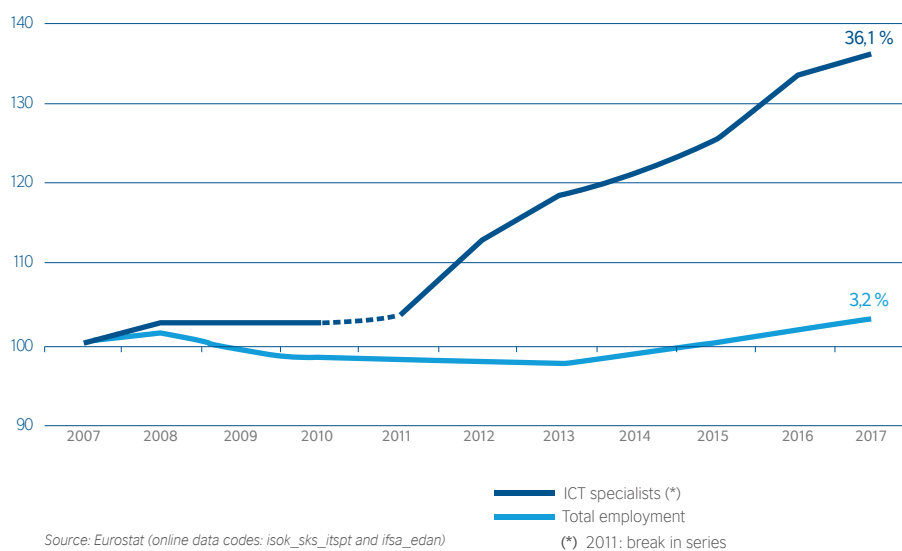
Figure 2: **Difficulties finding staff with required skills in EU firms, 2013, EU-28**



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)







@ British Council 2019

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

www.britishcouncil.org