

Pedagogjia dhe Didaktika në Edukimin AFP



Pedagogjia dhe Didaktika në Edukimin AFP



Mbështetja e Komisionit Evropian për prodhimin e këtij botimi nuk përbën një miratim të përbajtjes, e cila pasqyron vetëm pikëpamjet e autorëve, dhe Komisioni nuk mund të mbahet përgjegjës për çdo përdorim që mund t'i bëhet informacionit të përbajtur në të.

PROJECT MANAGER

Bodil Mygind Madsen

PROJECT FACILITATOR

Danka Markuš

TRANSLATION

Rahim Kaleci (ALB)

Ana Delic (MNE/BOS)

DESIGN

Nikola Latković

PRESS

AP Print, Podgorica

CIRCULATION

110

May 2024

| | |
|---|-----------|
| <i>Komunikimi</i> | 5 |
| <i>Udhëheqja dhe udhëheqja personale e mësuesve</i> | 15 |
| <i>Puna në ekip</i> | 21 |
| <i>Mjedisi i të mësuarit</i> | 33 |
| <i>Stile të ndryshme të mësuarit të nxënësve</i> | 41 |
| <i>Mësimi në vendin e punës</i> | 51 |
| <i>Çelësi i një mësimi efektiv</i> | 59 |

Komunikimi

*Problemi i vetëm më i madh në komunikim është iluzioni
se ka ndodhur*

-George Bernard Shaw-

Me kontribut të:

*Lidiana Kockici, Drejtoreshë e Pro Alternate, Tirana, Albania
Ana Delic, Mësuese Anglishte, Vaso Aligrudic, Podgorica, Mal i Zi*

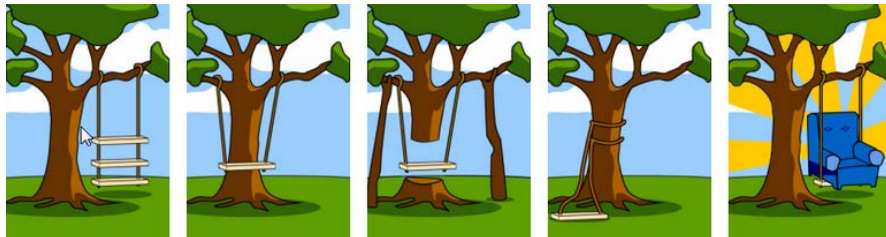
Pse

Komunikimi është një kompetencë kyçe për çdo mësues. Një mësues i mirë është një komunikues i mirë.

Ashtu si shumë aktivitete fizike dhe metalike, komunikimet kanë nevojë për mirëmbajtje.

Të bëhesh dhe të qëndrosh një komunikues i mirë nuk është një detyrë e lehtë. Siç theksohet qartë nga George Bernard Shaw. Të gjithë ne e përjetojmë botën përmes këndvështrimit tonë. Meqenëse të gjithë jemi të ndryshëm, është e vështirë të arrijmë në një pikëpamje të qartë të përbashkët, ku të gjithë bien dakord. Duhet kohë dhe përpjekje. Njeriu duhet të dëgjojë për të kuptuar në vend që të dëgjojë për të riprodhuar. Vëzhgimet objektive dhe opinionet subjektive e bëjnë këtë më të vështirë. Përpara se ta kuptoni, nuk po flisni më të njëjtën gjuhë dhe e lini njëri-tjetrin në konfuzion. Siç është theksuar në vizualizimin më poshtë.

Mjedisi shkollor sipas përkufizimit është kompleks. Kjo e bën komunikimin brenda një sistemi shkollor gjithashtu kompleks dhe në këtë mënyrë shumë



Si e shpjegoi klienti

Si e kuptoi lideri i projektit

Si e dizenoi analisti

Si e ben programuesi

Si e pershkroi konsulentit i biznesit



Si ishte projekti i dokumentuar



Cfare operacionesh ngecen



Si ishte klienti



Si u mbeshtet



Cfare kishte nevojë ne te vertete klienti

sfidues. Për të filluar, ka shumë komunikim në një larmi të madhe sistemesh komunikimi. Ka komunikim midis nxënësve dhe mësuesve, midis kolegëve, ndërmjet menaxherëve dhe stafit. Përgjatë fjalëve të folura, udhëzimeve, mjeteve online, videove, imazheve etj. E gjithë kjo në një mjedis shkollor shumë dinamik. Fjalët e George Bernard Shaë po vazhdojnë. Mësimdhënia nuk është një formë komunikimi sipas përkufizimit. Por në një mësim efektiv me ndikim është. Njeriu duhet të jetë vigjilent, duhet të vazhdojë që komunikimi i mirë t'i shtohet mësimdhënies së mirë.

Ana Delic

“Për një komunikim efektiv duhet kuptuar konteksti i audiencës (ndjeshmëria kulturore dhe gjithëpërfshirja; është e panevojshme të thuhet se klasat e Ballkanit janë të larmishme për sa i përket kombësisë, fesë, prejardhjes kulturore dhe vëmendje e veçantë duhet t'i kushtohet kuptimit dhe respektimit të dallimeve). ndërgjegjësimi (aftësia për të reflektuar mbi atë që bëjmë, për ta shpjeguar, për t'i dhënë një emër dhe për ta menaxhuar), qartësi, besim, respekt, plotësi (aftësia për të përcjellë të gjitha faktet e nevojshme për të mësuar dhe për të mbajtur plotësisht të informuar audiencën/nxënësit), nëpërmjet sinjaleve dhe konaleve jo-verbale”.

Si

Në këtë pjesë mund të lexoni dhe të informoheni se si funksionon komunikimi. Meqenëse çdo performancë e mirë praktike fillon me një teori të mirë, ne do t'i hedhim një vështrim më të afërt stileve të komunikimit, pyetjeve, reagimeve dhe dëgjimit aktiv.

Komunikimi

Këto rregulla bazë të komunikimit ndihmojnë në ndërtimin e marrëdhënieve të forta, si personalisht ashtu edhe profesionalisht, dhe sigurojnë një shkëmbim të qetë dhe efektiv të informacionit.

- ▶ **Dëgjoni në mënyrë aktive**. Jini plotësisht të pranishëm dhe degjoni personin tjetër që po flet pa e ndërprerë apo pa lënë mendimet tuaja të shpërndahen.
- ▶ **Jini të qartë dhe konciz**. Flisni qartë dhe drejtpërdrejt, pa shtuar informacione të panevojshme që mund të turbullojnë mesazhin tuaj.
- ▶ **Njihni audiencën tuaj**. Rregulloni gjuhën dhe mesazhin tuaj bazuar në atë me kë po komunikoni për të shmangur keqkuptimet.
- ▶ **Përdorni komunikimin jo verbal**. Kushtojini vëmendje gjuhës së trupit, kontaktit me sy, gjesteve dhe tonit të zërit, të cilat të gjitha kontribuojnë në mënyrën se si merret mesazhi juaj.
- ▶ **Jepni dhe merrni komente**. Jini të hapur ndaj reagimeve për komunikimin tuaj dhe jepni reagime konstruktive për të tjerët.
- ▶ **Konfirmoni që është kuptuar**. Sigurohuni që mesazhi juaj të jetë kuptuar sic duhet, për shembull duke kërkuar konfirmimin ose një përmbledhje.
- ▶ **Respektoni dallimet**. Jini të vetëdijshëm dhe respektoni dallimet kulturore, sociale dhe personale që mund të ndikojnë në komunikimin.
- ▶ **Jini emocionalisht inteligjent**. Njihni dhe menaxhoni emocionet tuaja dhe të të tjerëve për të komunikuar në mënyrë efektive, veçanërisht në situata të vështira.

Lidiana Kockici

“Ne duhet të trajnojmë nxënësit në komunikim, për një pjesëmarrje të mirë në tregun e punës. Atësitë e mira komunikuese do t’i ndihmojnë ata të krijojnë biznese të suksesshme. Për të arritur këtë kërkohet përqëndrim dhe komunikim joverbal.

Meqenëse fjalët janë vetëm rreth 7% e komunikimit njerëzor, duhet t’i kushtojmë vëmendje pjesës tjetër. Përqendrohuni në komunikimin e qartë dhe miqësor përmes gjuhës së trupit për të krijuar një ndryshim të mirë në tregun e punës”.

Bëni pyetje

Pyetjet e mira janë pyetje të hapura. Që do të thotë se atyre nuk mund të përgjigjet me një ‘po’ ose ‘jo’ të thjeshtë. Në vend të kësaj, këto pyetje do të kenë si pasojë që tjetri të mendojë për përgjigjen dhe të kërkojë fjalët e sakta. Si rezultat, ju duhet të bëni një pyetje tjetër të hapur për të mësuar më shumë për tjetrin.



Do të duhet pak kohë për të arritur në pikën që të kuptoni mirë njëri-tjetrin. Pyetjet e hapura njihen gjithashtu si pesë E dhe një H. Është mirë të keni mendimin tuaj, por ngulmoni shumë në të. Përndryshe do të ketë një efe-

kt frenues në rritjen tuaj. Ju do të mësoni duke marrë këndvështrimet e të tjerëve. Për të eksploruar këndvështrimet ju përdorni pyetjet e hapura në komunikimin tuaj. Pyetjet e gjata dhe të vështira prodhojnë përgjigje të lehta. Pyetjet e shkurtra prodhojnë përgjigje të gjata dhe gjithëpërfshirëse.

Këto pyetje duhet të pasohen nga aftësia tjetër e rëndësishme: Të dëgjuarit.

Të dëgjuarit aktiv

Ana Delic

“Në Ballkan, ose të paktën në Mal të Zi, njerëzit kënaqen me diskutimet, ndërkohë që tentojnë të provojnë mendimin e tyre. Në këtë mënyrë, dëgjimi aktiv nuk ndodh. Prandaj, pyetjet e hapura nuk janë gjithmonë alternativa më e mirë, të paktën derisa të krijohet një mjedis i sigurt dhe familjar në klasë. E njëjta gjë vlen edhe për komunikimin mësues-drejtues të shkollës ose mësues-prind. Kështu, fillimi me pyetje të thjeshta por të mirëpërcaktuara po/jo ose përdorimi i tyre herë pas here për të ndërprerë diskutimin ose për të lehtësuar ngushtësinë e komunikimit ndonjëherë është jashtëzakonisht i dobishëm dhe efektiv”.

Lidiana Kockici

“Ne me të vërtetë do ta përdorim këtë teknikë sepse i detyron nxënësit të flasin. Dhe për të folur hapur, duhet të flasësh, ose të mendosh për fjalët, ose të mësosh fjalët. E cila në fakt është shumë beteje e vështirë që i vendos nxënësit në një mënyrë të menduari, të shprehurit të vetvetes dhe të kuptuarit”.

Kjo është një aftësi shumë e vështirë dhe kushton energji, por e domosdoshme për të eksploruar njohuri të reja, për të mësuar ose për t’u rritur. Një qenie njerëzore është në gjendje të thotë 225 fjalë brenda një minute. Njeriu është gjithashtu i aftë të dëgjojë 500 fjalë në një minutë. Jo rrallë njerëzit shtojnë 275 fjalët e tjera në nënvetëdijen e tyre. Nëse flet, nuk dëgjon. Nuk është rastësi që “dëgjo” dhe “hesht” në gjuhën angleze shkruhen saktësisht me të njëjtat shkronja. Mos përdorni m. Në vend metodën shumëdetyrëshe. Në vend kësaj,

qëndroni në këtë moment dhe jepni gjithmonë vëmendjen 100% të plotë. Për shembull: Ndërsa dëgjoni, mos mendoni për një pyetje të mrekullueshme që do të bëni. Nëse ndodh situata për ta bërë atë pyetje më vonë, është mirë. Tani për tani jeni në këtë pjesë të bisedës.

Të dëgjuarit është një nga aftësitë më të rëndësishme që mund të zotëroni. Sa mirë dëgjoni ka një ndikim të madh në aftësitë e komunikimit dhe rrjedhimisht në mësimdhënien tuaj.

Mënyra për të përmirësuar aftësitë tuaja të të dëgjuarit është të praktikoni “dëgjimin aktiv”. Këtu bëni një përpjekje të vetëdijshme për të dëgjuar jo vetëm fjalët që thotë një person tjetër, por, më e rëndësishmja, mesazhin e plotë që po komunikohet.

Përdorni gjuhën e trupit ose shenja të tjera për të pranuar se po dëgjoni. Si një tundje e thjeshtë e kokës. Vazhdoni të bëni pyetje për t’i bërë të ditur tjetrit se jeni të interesuar.

Të dëgjuarit aktiv nuk do të thotë se jeni dakord me folësin. Por kini parasysh se dëgjimi aktiv mund t’u japë të tjerëve përshtypjen se jeni dakord me ta, edhe nëse nuk jeni. Prandaj, është shumë e rëndësishme të qëndroni larg gjyqimit sa më shumë që të jetë e mundur. Ju thjesht dëshironi të dini për mendimet e folësit. Prandaj, përgjigja juaj duhet të jetë gjithmonë një nga respekti. Është gjithashtu e rëndësishme të shmangni përdorimin e dëgjimit aktiv si një listë kontrolli të veprimeve që duhen ndjekur, në vend që të dëgjoni me të vërtetë.

Si dëgjues aktiv ju kushtoni vëmendje duke bërë kontakt me sy dhe ndërkohë keni vëmendje për gjuhën e trupit. Sigurohuni që mundësia për t’u shpërqendruar nga mjedisi të ulet në minimum. Për t’i treguar tjetrit se po dëgjoni në mënyrë aktive, mund të përdorni edhe gjuhën tuaj të trupit. Siguroni një qëndrim të hapur të interesuar. Inkurajoni folësin me një buzëqeshje dhe tundni kokën herë pas here.

Ana Delic

“Mendësia e nxënësve në vendin tonë nënkupton që mësuesi është fokusi/qendra e procesit mësimor dhe ky paragjykim është i vështirë për t’u thyer. Nxënësit prirën të përqendrohen më shumë në stilin e mësimdhënies së mësuesit, pamjen fizike / zgjedhjen e fjalorit / komunikimin jo verbal sesa në përmbajtjen e thënieve të tij”.

Këshilla për mësuesin

Për të përmirësuar komunikimin tuaj si mësues, mund t’i hidhni një sy këtyre grackave tipike për mësuesit.

- ▶ Nëse nuk e dini, thoni këtë. Ndershmëria është e rëndësishme në komunikim dhe do të parandalojë një bisedë korrekte politike.
- ▶ Asnjëherë mos e krahasoni përvojën tuaj me përvojën e tjetrit. Të gjitha përvojat janë individuale dhe përveç kësaj: nuk ka të bëjë me ju
- ▶ Bjerini shkurt. Mos e zgjatni bisedën.
- ▶ Jini mendjehapur. Shkoni me rrjedhën e bisedës. Tema mund të shkojë në një drejtim tjetër nga sa keni menduar. Mos e vrisni mendjen. Vendoseni mendjen tuaj në një mentalitet rritjeje në vend të një mendësie fikse.
- ▶ Përmbahuni nga çdo gjykim, vendosni rregulla në klasë në fillim të vitit shkollor që do të ‘stërvitin’ dëgjimin aktiv, përfshijnë veprime të orientuara drejt përmbajtjes si parafrazimi, përmbledhja dhe bërja e pyetjeve për të ndihmuar personin tjetër të ndihet i dëgjuar, intensifikoni punën në grup/dyshe.
- ▶ Largoni shpërqendrimet/zhurmën dhe tregoni gjithmonë ndjeshmëri

Lidiana Kockici

“Do të ndihmojë mua dhe mësuesin tim të bëhem më të vetëdijshëm dhe të ndjeshëm për rëndësinë e komunikimit. Për shembull nëpërmjet trajnimit ose duke marrë pjesë në mësimet e komunikimit. E cila nuk është veçanërisht e zakonshme në vendin tim. Është detyra jonë të kuptojmë rëndësinë dhe ndikimin e komunikimit tonë. Të gjithë në zotërojmë aftësinë për punën që mësojmë në shkollën tonë për parukeri dhe mode. Por nxënësit që mësojnë këtë temë kërkojnë një qasje tjetër në komunikim”.

Feedback, Feedup dhe Feedforward

Për të stimuluar nxënësit për të mësuar, është efektive të përdoren disa teknika komunikimi. Përdorimi i feedback-ut, feedup-it dhe feedforward-it është një metodë e provuar për të aktivizuar studentët në mënyrën e tyre të të mësuarit.

Feedback-u (reagimi) i referohet informacionit që marrim në lidhje me sjelljen, mesazhin ose performancën tonë gjatë komunikimit. Mund të përfshijë si aspekte pozitive ashtu edhe negative. Feedback-u është vendimtar sepse na lejon të kuptojmë se si të tjerët e interpretojnë mesazhin tonë dhe si i takojmë të tjerëve. Gjithashtu na mundëson të mësojmë dhe të rritemi në aftësitë tona komunikuese. Duke marrë reagime konstruktive, ne mund të identifikojmë dhe përmirësojmë dobësitë tona duke përforcuar pikat tona të forta.

| DHËNIE FEEDBACK-U | | MARRJE FEEDBACK-U | |
|--|---|--|--|
| Pozitive | Negative | Pozitive | Negative |
| Flisni në vetën e parë duke përdorur “Unë”. | Jepni feedback objektiv duke përdorur metodën sanduic | Mos e zvogëloni, përkundrazi pranojeni sic është me sinqeritet | Merre feedback-un si një kampion dhe lejoji vetes të rritesh. Feedback-u është mëngjesi i kampionëve |
| <i>Unë mendoj...</i> <i>Une pelqej...</i> | | | |

FORMULA E NJË FEEDBACK-U EFEKTIV

Feedback-u efektiv:
Feedback-u cilësor × Pranim

Kjo formulë thekson qartë se një mësues i mençur investon kohë të nxënësi duke e ndihmuar nxënësin të pranojë reagimet që të mund të rritet prej tyre.

Feedup është një koncept që fokusohet në ofrimin e informacionit dhe udhëzimit përpara se të zhvillohet një ndërveprim komunikues. Ajo vepron si një hap përgatitor. Feedup ofron qartësi në lidhje me qëllimet, pritjet dhe udhëzimet për komunikim. Ai i ndihmon pjesëmarrësit të fitojnë një kuptim të përbashkët të asaj që duhet të arrihet dhe si ta bëjnë atë. Duke përdorur feedup-in, keqkuptimet dhe konfuzioni mund të reduktohen, duke lejuar që komunikimi të rrjedhë më pa probleme dhe me efektivitet.

Feedforward është një koncept që synon përmirësimin e ardhshëm të komunikimit. Ai përfshin shikimin përpara të pengesave, sfidave ose kurtheve të mundshme që mund të hasim dhe zhvillimin në mënyrë proaktive të strategjive për t’i trajtuar ato. Feedforward na ndihmon të zhvillojmë dhe forcojmë aftësitë tona të komunikimit përmes ndërgjegjësimit dhe planifi-

kimit. Na mundëson të përgatitemi për situatat e ardhshme të komunikimit, duke na lejuar të përgjigjemi dhe të komunikojmë në mënyrë më efektive.

Duke aplikuar feedback, feedup dhe feedforward në komunikimin tonë, ne mund të përmirësojmë cilësinë dhe efektivitetin e tij. Feedback-u na mundëson të mësojmë nga përvojat e kaluara, feedup-i na përgatit për ndërveprime të suksesshme dhe reagimet na ndihmojnë të zhvillojmë dhe rritemi në aftësitë tona të komunikimit. Përqafimi i këtyre koncepteve na lejon të reduktojmë problemet e komunikimit, të kuptohemi më mirë dhe të kemi ndërveprime më të suksesshme me të tjerët.

Mundësitë tona digjitale na ofrojnë ndryshimin për të dhënë feedback, feedup dhe feedforward në mënyra të ndryshme. Reagimet klasike të shkruara ose të folura për shembull mund të pasurohen me përdorimin e reagimeve video. Regjistrimi i ekranit gjatë bisedës mund të sjellë një dimension të ri në komentet për një raport ose dokument tjetër. E gjithë kjo krijon një kulturë formuese dhe i jep mësimin një shtysë të madhe.

PENGESAT E MUNDSHMË TË IDENTIFIKUARA DHE FUSHAT PËR PËRMIRËSIM:

- ▶ Ndjeshmëria dhe përfshirja kulturore
- ▶ Rëndësia e trainimit të nxënësve për pjesëmarrje efektive në tregun e punës;
- ▶ Dëgjimi aktiv është sfidues duke patur parasysh ndryshimet kulturore;
- ▶ Komunikimi mes prindërve dhe mësuesve është i vështirë;
- ▶ Nxënësit luftojnë për të shprehur veten;
- ▶ Ka nevojë për trainime dhe /ose mësim komunikimi për t’u ndërgjegjësuar mbi rëndësinë e komunikimit.

REKOMANDIME DHE KONKLUSIONE

- ▶ Duke pasur parasysh ndjeshmërinë kulturore, është thelbësore të promovohet komunikimi dhe të kultivohet ndjeshmëria kulturore brenda organizatave shkollore. Shkollat mund të zhvillojnë

programe dhe iniciativa që nxisin dialogun ndërmjet grupeve dhe kulturave të ndryshme etnike, duke promovuar kështu mirëkuptimin dhe respektin për diversitetin.

- ▶ Mësuesit mund të përshtatin stilet e tyre të komunikimit për të promovuar dëgjimin aktiv. Përdorimi i teknikave të ndryshme të pyetjeve dhe metodave të reagimit mund të kontribuojë në një mjedis komunikimi më gjithëpërfshirës dhe më respektues. Shkollat mund të organizojnë trajnime dhe seminare për t'i ndërgjegjësuar mësuesit dhe studentët për teknikat e ndryshme të komunikimit dhe se si t'i përdorin ato në mënyrë efektive. Duke mësuar teknikat e komunikimit, mësuesit mund të kuptojnë më mirë se si të plotësojnë nevojat e nxënësve dhe të krijojnë një mjedis mësuesor mbështetës.
- ▶ Inkurajimi i kulturës së reagimeve konstruktive mund të përmirësojë komunikimin dhe bashkëpunimin ndërmjet mësuesve, nxënësve dhe prindërve. Shkollat mund të zbatojnë struktura për dhënien dhe marrjen e komenteve, duke u fokusuar në nxitjen e rritjes dhe zhvillimit për të gjithë të përfshirët. Theksi është në rritjen, zhvillimin, promovimin e performancës dhe suksesin e përgjithshëm për të gjithë të përfshirët.

Udhëheqja dhe udhëheqja personale e mësuesve

Me kontribut të:

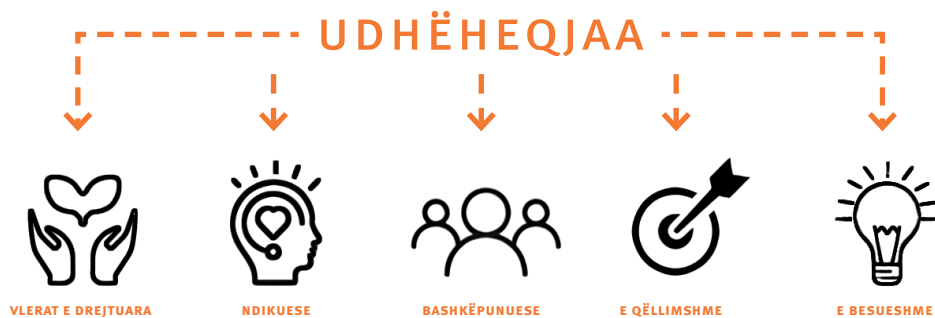
Mjellma Selimi Kumnova, Mësuese Informatike dhe Koordinatore e Ekipit të projekteve pranë shkollës “Rifat Gjota” Pejë, Kosove.

Mjellma Selimi Kumnova

“Mësuesit në Ballkan përfitojnë nga njohuritë moderne mbi udhëheqjen personale dhe profesionale. Në Ballkan, unë shoh ende shumë lidhshmëri të stilit të vjetër: lidhshmëri hierarkike ku mësuesi është i gjithëdijsëm dhe dikton se çfarë mësohet dhe si mësohet. Nga një këndvështrim kulturor-historik, kjo është e kuptueshme, por ne duhet të modernizojmë. Natyrisht nëpërmjet trainimit dhe ndryshimit të mendimeve dhe këndvështrimeve mbi lidhshmërinë. Ne duhet të fillojmë të mendojmë në lidhje me bashkëpunimin, të mësuarit së bashku dhe të mësuarit gjatë gjithë jetës. Kjo i përshtatet rrugëtimit që bëjmë për të qenë mësues”.

Udhëheqja arsimore

Udhëheqja është një aspekt thelbësor i edukimit, duke luajtur një rol vendimtar në formimin e një mjedisi të suksesshëm të të mësuarit. Ndërsa udhëheqja shpesh lidhet me drejtorët dhe administratorët e shkollave, është gjithashtu jetike për mësuesit që të demonstrojnë lidhshmëri në punën e tyre të përditshme. Udhëheqja e mësuesit shkon përtej udhëzimit në klasë. Ai përfshin aftësinë për të frymëzuar, motivuar dhe udhëhequr të tjerët.



Një mësues-udhëheqës ka një ndikim si në të nxënësit e nxënësve ashtu edhe në krijimin e një mjedisi arsimor pozitiv dhe mbështetës. Një nga aspektet kryesore të udhëheqjes së mësuesit është aftësia për të krijuar dhe komunikuar një vizion. Një mësues-udhëheqës ka një kuptim të qartë të asaj që ata duan të arrijnë dhe mund të frymëzojë të tjerët me këtë vizion. Duke ofruar drejtim të qartë, mësuesit mund të angazhojnë dhe motivojnë të tjerët për të ndjekur qëllime të përbashkëta. Një karakteristikë tjetër e rëndësishme e udhëheqjes së mësuesit është aftësia për të ndërtuar marrëdhënie efektive. Mësuesit që demonstrojnë leadership investojnë në ndërtimin e fortë. Mësuesit që demonstrojnë leadership investojnë në ndërtimin e lidhjeve të forta me nxënësit, kolegët, prindërit dhe komunitetin më të gjerë. Ata dëgjojnë në mënyrë aktive, tregojnë ndjeshmëri dhe janë të gatshëm të mbështesin të tjerët. Duke ndërtuar marrëdhënie pozitive, mësuesit krijojnë një atmosferë besimi dhe angazhimi, e cila është thelbësore për një mjedis të suksesshëm mësuesor. Udhëheqja e mësuesit përfshin aftësinë për të inovuar dhe për të përqafuar ndryshimin. Drejtuesit e mësuesve janë të gatshëm të eksplorojnë metoda dhe teknologji të reja të mësimdhënies, duke përshtatur qasjen e tyre për të përmbushur nevojat e studentëve të ndryshëm. Ata janë fleksibël, krijues dhe proaktivë në kërkimin e mënyrave për të përmirësuar vazhdimisht arsimin. Një mësues-udhëheqës shërben edhe si shembull për të tjerët. Duke demonstruar profesionalizëm, integritet dhe pasion për të mësuar, mësuesit frymëzojnë studentët dhe kolegët e tyre. Ata veprojnë si modele, duke inkurajuar të tjerët të shpalosin potencialin e tyre dhe duke nxitur një kulturë të të mësuarit gjatë gjithë jetës.

Mjellma Selimi Kumnova

“Ne jemi mësues; ne i ndihmojmë nxënësit të mësojnë. Prandaj, është jashtëzakonisht e rëndësishme që ne vetë të vazhdojmë të mësojmë”

Udhëheqja e mësuesit përfshin një angazhim për zhvillimin e vazhdueshëm. Mësuesit që demonstrojnë leadership përpiqen vazhdimisht për rritje dhe përmirësim personal. Ata janë të hapur për të marrë reagime, angazhohen në zhvillimin profesional dhe qëndrojnë të vetëdijshëm për tendencat dhe zhvillimet e reja në arsim. Duke sfiduar veten e tyre, mësuesit mbeten liderë relevantë dhe efektivë në një peizazh arsimor në ndryshim të vazhdueshëm. Udhëheqja e mësuesit luan një rol jetik në edukim. Duke demonstruar leadership, mësuesit frymëzojnë dhe motivojnë jo vetëm studentët e tyre, por gjithashtu krijojnë një mjedis arsimor pozitiv dhe mbështetës. Drejtuesit e mësuesve janë vizionarë, të orientuar drejt marrëdhënieve, novatorë, frymëzues dhe të përkushtuar ndaj zhvillimit të tyre. Udhëheqja e tyre kontribuon në rritjen dhe suksesin e nxënësve individualë dhe të komunitetit arsimor në tërësi.

Udhëheqja personale e mësuesve

Udhëheqja personale është një aspekt thelbësor i profesionit të një mësuesi. Ai i referohet aftësisë së një mësuesi për të marrë kontrollin e zhvillimit të tij profesional dhe për të ndikuar në mënyrë efektive të tjerët.

Një mësues me udhëheqje personale është i vetëdijshëm. Ata i kuptojnë pikat e forta, vlerat dhe qëllimet e tyre. Duke zhvilluar një kuptim të thellë të vetes, një mësues mund të përafrojë më mirë sjelljen dhe vendimmarrjen e tyre me vlerat dhe qëllimet e tyre. Kjo i mundëson mësuesit të veprojnë në mënyrë autentike dhe të jetë në përputhje me bindjet e tyre. Udhëheqja personale kërkon gjithashtu që një mësues të marrë përgjegjësinë për rritjen e tyre profesionale. Një mësues me udhëheqje personale përpiqet vazhdimisht për përmirësim dhe rritje. Ata kërkojnë në mënyrë aktive mundësi për zhvillim profesional, të tilla si ndjekja e seminareve dhe konferencave, leximi i literaturës profesionale dhe shkëmbimi i njohurive me kolegët. Duke mësuar vazhdimisht dhe duke sfiduar veten, një mësues me udhëheqje personale mbetet relevant dhe efektiv në fushën e tij.

Një aspekt tjetër i udhëheqjes personale të një mësuesi është aftësia për të frymëzuar dhe motivuar të tjerët. Duke demonstruar pasion, entuziazëm dhe një qëndrim pozitiv, një mësues mund të frymëzojë të tjerët për të nxjerrë më të mirën e tyre. Ata krijojnë një mjedis ku nxënësit ndihen të stimuluar për të mësuar dhe për t'u rritur. Për më tepër, një mësues me udhëheqje personale di të mbështesë dhe udhëheqë të tjerët në zhvillimin e tyre personal dhe akademik. Një mësues

me udhëheqje personale është gjithashtu i aftë të ndërtojë marrëdhënie efektive me kolegët, prindërit dhe palët e tjera të interesit. Ata komunikojnë hapur dhe me respekt, dëgjojnë në mënyrë aktive të tjerët dhe përpiqen për bashkëpunim. Duke ndërtuar marrëdhënie të forta, një mësues me udhëheqje personale mund të ketë një ndikim pozitiv në ekip dhe në komunitetin arsimor më të gjerë. Një mësues me udhëheqje personale është fleksibël dhe elastik. Ata mund të përshtaten me ndryshimet dhe sfidat në arsim. Duke qenë i adaptueshëm dhe duke mësuar vazhdimisht, një mësues me udhëheqje personale mund të gjejë zgjidhje novatore dhe të ketë një ndikim pozitiv në procesin.

Udhëheqja personale e nxënësve

Mjellma Selimi Kumnova

“Të mendosh dhe të besosh si mësues që e di se çdo gjë është e dëmshme për zhvillimin e nxënësit dhe të vetes. Ne duhet të trajnojmë veten për t’u hapur ndaj ideve të reja. Unë shoh kolegë të mi që marrin pjesë në VET4ËB ose në ngjarje të tjera jashtëshkollore që tashmë eksperimentojnë me këtë shumë dhe kanë përvoja pozitive”.

Udhëheqja personale është një aftësi e rëndësishme që i fuqizon nxënësit të marrin kontrollin e edukimit dhe zhvillimit të tyre personal. Ai i referohet aftësisë së nxënësve për të marrë përgjegjësinë për procesin e tyre të të mësuarit, për të vendosur qëllime dhe për të punuar në mënyrë aktive drejt arritjes së tyre. Një nxënës me udhëheqje personale merr përgjegjësinë për përvojën e tij të të mësuarit.

Ata janë pro-aktivë dhe formojnë rrugëtimin e tyre të të mësuarit. Në vend që të presin pasivisht udhëzimet, ata marrin iniciativën dhe kërkojnë mundësi për të mësuar dhe për t’u rritur. Ata angazhohen në mënyrë aktive në edukimin e tyre dhe marrin përgjegjësi për suksesin e tyre. Udhëheqja personale përfshin gjithashtu vetëdijen për nxënësit. Ata i kuptojnë pikat e forta, të dobëta dhe nevojat e tyre për të mësuar. Duke qenë të vetëdijshëm për aftësitë dhe kufizimet e tyre, ata mund të punojnë me qëllim për të përmirësuar aftësitë e tyre dhe për të kapërcyer sfidat. Ata i marrin në zemër reagimet dhe përshtatin qasjen e tyre për të arritur rezultate më të mira.

Një aspekt i rëndësishëm i udhëheqjes personale të nxënësve është vendosja e qëllimeve. Nxënësit me udhëheqje personale vendosin qëllime të qarta

dhe të arritshme për veten e tyre. Këto synime shërbejnë si udhërrëfyes dhe motivim për përpjekjet e tyre. Ata identifikojnë atë që duan të arrijnë dhe punojnë hap pas hapi për t’i përmbushur ato qëllime. Ata monitorojnë përpërimin e tyre dhe përshtatin strategjitë e tyre nëse është e nevojshme për të arritur qëllimet e tyre.

Një nxënës me lidërsip personal gjithashtu merr iniciativë dhe kërkon mundësi mësimi jashtë klasës. Ata janë kureshtarë dhe të motivuar për të marrë njohuri dhe aftësi të reja. Ata marrin pjesë në aktivitete jashtëshkollore, kërkojnë sfida dhe përpiqen për vetë-përmirësim. Ata nuk kanë frikë të dalin nga zona e tyre e rehatisë dhe të fitojnë përvoja të reja që nxisin rritjen e tyre. Për më tepër, udhëheqja personale e nxënësve përfshin aftësinë për të bashkëpunuar dhe frymëzuar të tjerët.

Ata tregojnë respekt për të tjerët, dëgjojnë në mënyrë aktive dhe kontribuojnë në një mjedis mësimor pozitiv dhe gjithëpërfshirës. Ata janë të aftë të motivojnë dhe mbështesin të tjerët në procesin e tyre të të mësuarit. Ata e kuptojnë se udhëheqja do të thotë gjithashtu të jesh në gjendje të ndihmohesh të tjerët të rriten dhe të kenë sukses.

Mjellma Selimi Kumnova

“Ne mund të mësojmë nga teksti në këtë dokument, por nuk ka të bëjë vetëm me tekstin. Ka të bëjë edhe me pranimin. Për ne këtu në Ballkan. Pranimi i tekstit dhe ndjekja e një trajnimi është një gjë, por pranimi i ndryshimit në udhëheqje është diçka tjetër. Ne duhet të vazhdojmë të zhvillojmë veten. Për shembull, duke bashkëpunuar më shumë në Ballkan. Të mësuarit nga përvojat dhe zhvillimet e njëri-tjetrit. Midis vendeve, por edhe brenda vendeve. Përfundimisht përballëmi me të njëjtat sfida në Ballkanin Perëndimor. Le të mendojmë së bashku duke ndar njohuritë. Le të kërkojmë bashkëpunim. Në këtë mënyrë, ne mund të ndikojmë të rritemi. Për shembull, përmes projektit VET4ËB. Ne kemi vërtet nevojë për këtë”

Lidërsipi personal i nxënësit përfshin gjithashtu marrjen e përgjegjësisë për vendimet dhe veprimet e tyre. Ata kuptojnë që zgjedhjet dhe sjelljet e tyre ndikojnë në rezultatet e të mësuarit dhe të ardhmen. Ata marrin përgjegjësi për gabimet e tyre dhe mësojnë nga ato. Ata demonstrojnë disiplinën dhe këmbënguljen për të kapërcyer pengesat dhe për të arritur sukses

PENGESA TË MUNDSHME TË IDENTIFIKUARA DHE FUSHA PËR PËRMIRËSIM:

- ▶ Udhëheqja tradicionale hierarkike mbizotëruese në Ballkan, me mësuesit që shihen si të gjithëdijsëm dhe me fleksibilitet të kufizuar;
- ▶ Domosdoshmëria për t'u modernizuar nga lidhshipi hierarkik në atë bashkëpunues, ku mësuesit janë të hapur ndaj ideve të reja dhe mund të mësojnë nga njëri-tjetri;
- ▶ Udhëheqja personale është vendimtare;
- ▶ Mësuesit që e shohin veten si të gjithëdijsëm dhe kanë frikë se nuk kanë përgjigje për gjithçka;
- ▶ Rëndësia e bashkëpunimit mes mësuesve, jo vetëm në nivel kombëtar, por edhe ndërmjet vendeve të tjera të Ballkanit;
- ▶ Pranimi i ndryshimit, mësuesit jo vetëm që duhet të jenë të gatshëm të ndjekin trajnime, por gjithashtu duhet të ndryshojnë mendimin dhe këndvështrimin e tyre për udhëheqjen.

REKOMANDIME

- ▶ Promovimi i profesionalizimit të mësuesve duke organizuar sesione trajnimi dhe seminare të fokusuar në praktikat moderne të lidhshipit. Këto sesione duhet të theksojnë bashkëpunimin, duke inkurajuar mësuesit që të jenë të hapur ndaj ideve të reja, të punojnë së bashku dhe të mësojnë nga njëri-tjetri.
- ▶ Inkurajoni mësuesit të zhvillojnë udhëheqje personale duke ofruar mundësi për vetë-reflektim, rritje dhe përmirësim. Kjo mund të përfshijë programet e mentorimit dhe rrugët e trainimit.
- ▶ Mbështet projektet që nxisin bashkëpunimin, si në nivel kombëtar ashtu edhe ndërkombëtar. Këto projekte mund të përfshijnë programe arsimore dhe programe të shkëmbimit të mësuesve, projekte të përbashkëta dhe kërkime për të nxitur zhvillimin profesional.
- ▶ Integrimi i zhvillimit të lidhshipit në kurrikulën arsimore për programet e trajnimit të mësuesve dhe programet e edukimit të vazhdueshëm që synojnë zhvillimin e aftësive drejtuese.

Puna në ekip

Me kontribut të:

Selver Okić, Mësues Matematike & Informatike

Lejla Osmanagić, Psikologe

Shkolla e Mesme Profesionale, Sarajevo, Bosnia

Lejla Osmanagić

Është e rëndësishme të zhvillohen aftësitë që lidhen me punën në grup. Do të theksoja se ka një numër të madh faktorësh që përcaktojnë se sa mirë do të zhvillohen këto aftësi tek çdo individ. Aftësitë e komunikimit, inteligjenca emocionale, karakteristikat e personalitetit, niveli i arsimimit, formimi kulturor etj. Për mua personalisht, është e rëndësishme që çdo person, punonjës, të jetë në gjendje të bëjë analizë të vetes, dhe të kuptojë se sa mirë janë të zhvilluara secila prej këtyre aftësive. Pas kësaj, individ mund të synojë se cilat aftësi duhet të përmirësohen. Dëshiroj të përmend se çdo formë edukimi që fokusohet në ndërtimin e ekipit është e dobishme për individin, institucionin ku ai ose ajo punon dhe për komunitetin në përgjithësi. Do të doja të them gjithashtu se një nga detyrat e rëndësishme të punës në grup është të specifikojë qartë rolet e individëve në ekip. Është e nevojshme që ekipi të ketë të paktën një anëtar i cili është i aftë të përcaktojë qëllimet e një projekti, të përcaktojë detyrën dhe më pas të njohë se cili nga anëtarët e ekipit ka njohuritë dhe aftësitë për ta realizuar atë detyrë. Një ekip është një grup njerëzish, por nuk ka përgjegjësi kolektive. Secili është përgjegjës për pjesën e tij të detyrës dhe për bashkëpunimin e mirë me pjesën tjetër të ekipit. Puna në ekip mund të jetë shumë kërkuese sepse mund të ndodhë që disa anëtarë të jenë shumë të motivuar ndërsa të tjerët jo. Ose një shembull i një ekipi në të cilin një anëtar i u caktuan më shumë detyra se të tjerëve për faktin se të tjerët nuk janë të motivuar ose nuk dinë ta bëjnë punën me efikasitet. Kjo situatë, nëse përsëritet çdo ditë, mund

të çojë në demotivim ose djegie. Mendoj se është e rëndësishme t'u mësojmë pjesëmarrësve se si të vendosin kufij të shëndetshëm dhe të ruajnë shëndetin e tyre mentor në këto trajnime. Vetëm një punëtor i shëndetshëm mund të jetë i dobishëm për veten dhe mjedisin ku ai ose ajo punon. Është bukur të punosh në një ekip. Është e nevojshme. Por sido që të jetë, nuk varet nga puna në ekip. Secili person ka përgjegjësinë dhe detyrën e tij. Varet nga mënyra se si ai ose ajo është i motivuar për të bërë diçka, apo a respekton ai afatin, si është arsimuar ai person, si i zhvillon aftësitë. të cilat janë të rëndësishme për punën në grup, si aftësitë e komunikimit dhe aftësi të tjera. Është e rëndësishme të jemi realistë për veten, t'i shikojmë aftësitë tona me ndershmëri dhe ndoshta të analizojmë çfarë është tashmë e mirë dhe çfarë ka nevojë për vëmendjen tonë..

Prezantimi i punës në ekip

Të gjithë punojnë në të paktën një, dhe shpesh në më shumë se një ekip. Kjo është shfaqur sepse si individ, thjesht nuk i posedoni më të gjitha njohuritë dhe aftësitë për të mbajtur arsimin tuaj tërheqës dhe për të mbajtur një lidhje të mirë me fushën e punës gjithnjë në ndryshim. Ekipet shihen gjithnjë e më shumë si baza e organizatës që mëson dhe zhvillon. Puna në grup është një proces kompleks, ku të mësuarit nga dhe me njëri-tjetrin është një faktor vendimtar, jo vetëm brenda klasës suaj, por edhe midis kolegëve. Është e rëndësishme të kuptohet se jo dy ekipe janë të njëjta dhe nuk punojnë në të njëjtën mënyrë. Prandaj, është interesante të keni njohuri për veten dhe të punoni në ekip, veçanërisht nëse dëshironi të bashkëpunoni në aftësitë pedagogjike dhe didaktike. Në këtë modul, ne shpjegojmë se si mund të përmirësoni suksesin e punës dhe të mësuarit në ekipet arsimore. Ne fillojmë duke shqyrtuar se çfarë përbën një përbërje të mirë ekipi. Për më tepër, ne fokusohemi në faktorët që mund të kontribuojnë në një ekip të suksesshëm. Së fundi, ne trajtojmë se, si udhëheqës, mund t'i kushtoni vëmendje arritjeve të një ekipi që funksionon mirë.

Selver Okić

“Është një proces interesante të shohësh një grup njerëzish bëhen një ekip”.

Cfarë do të konsideroni një përbërje të mirë ekipi?

Selver Okić

Le të prezantojmë më shumë synime të ekipit në klasë. Qëllimi i të gjithsecilit është të mbarojë shkollën, por çfarë do të ndodhte nëse klasës i shtronim një pyetje: A synoni të mos ngelë asnjë nxënës në klasë, dhe më pas shpërbleni ato kolektivisht nëse ata do ta realizojnë? Ose një synim për të arritur një notë të caktuar të caktuar mesatare si klasë, a do të shpërblehej ekipi i nxënësve pasi ta realizonte?

Një përbërje e mirë ekipore përbëhet nga një grup individësh të cilët janë bashkuar dhe ndajnë përgjegjësinë kolektive për arritjen e një qëllimi ose rezultati të përbashkët. Brenda këtij ekipi, shpesh ka një larmi të madhe talentesh dhe cilësish. Dallimi midis një grupi njerëzish dhe një ekipi qëndron në përgjegjësinë e përbashkët për të ndjekur qëllimin e përbashkët, ose me fjalë të tjera, frymën e ekipit.

1.1 Belbin

Të formosh një përbërje të mirë ekipore nuk është një detyrë e lehtë. Është e rëndësishme të lidhni talente, cilësi dhe personalitete të ndryshme brenda një ekipi. Ky proces nuk mund të zbatohet, por mund të inkurajohet. Një aspekt i rëndësishëm është të kesh një ekip të larmishëm. Në kërkimin e Meredith Belbin (1981), tashmë u demonstrua se grupet homogjene me një IQ mesatare të lartë nuk performojnë domosdoshmërisht më mirë se ekipet me individë më pak inteligjentë. Për të ndërtuar një ekip me performancë të lartë, Belbin sugjeron përdorimin e një përzierjeje të nëntë roleve të ndryshme të ekipit. Çdo rol ka një detyrë specifike që kontribuon në arritjen e qëllimit më të madh të ekipit. Duke punuar së bashku si një ekip, çdo rol mund të kontribuojë në arritjen e suksesit. Secili nga këto nëntë role përfaqëson një nga tre kategoritë e mëposhtme:



- ▶ Rolet e orientuara nga **VEPRIMI** (Rolet funksionale): Anëtarët e ekipit funksional janë të orientuar drejt veprimit dhe përpiqen t'i kryejnë gjërat. Ju mund të mbështeteni tek ata për të përfunduar një detyrë, për të përmbushur një afat dhe për të përqaftuar sfidat.
- ▶ Rolet e orientuara nga **NJERËZIT** (rolet e personalitetit): Anëtarët e ekipit që janë të orientuar nga njerëzit që përdorin aftësitë e rrjetëzimit dhe të krijimit të marrëdhënieve për të përmbushur detyrat. Ata janë dëgjues të shkëlqyer dhe ofrojnë mbështetje për anëtarët e tjerë të ekipit.
- ▶ Rolet e orientuara nga **TË MENDUARIT** (Roli organizativ): Mendimtarët organizativ janë anëtarë të ekipit të cilët kryesisht angazhohen në të menduarit kritik. Ata mund të propozojnë ide ose perspektiva të reja, të analizojnë idetë duke peshuar të mirat dhe të këqijat e tyre, ose të kenë njohuri ose aftësi të specializuara.

Të kuptuarit e modelit të rolit të ekipit të Belbin mund t'i ndihmojë individët të kuptojnë më mirë rolin e tyre brenda një ekipi dhe të kuptojnë se si ai ndikon në arritjen e qëllimit. Ky model ndihmon në krijimin e një ekipi më të balancuar (detyra në e-learning).

1.2 Tuckman

Literatura e gjerë përshkruan se si evoluojnë ekipet. Një shembull i kësaj është modeli i Tuckman (1965), në të cilin ai përshkruan zhvillimin e ekipit që ndodh në fazat e formimit, sulmit, normimit dhe performancës. Nëse zhvillimi i grupit nuk ndjek këto faza dhe një grup mbetet i mbërthyer në një fazë të caktuar, kjo ka një ndikim negativ në efektivitetin e ekipit. Ky proces zbatohet për ekipet që punojnë me kolegët si dhe për klasat me nxënës (detyra në e-learning)..

| | Stuhishem | | Duke kryer | |
|------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| ▶ Marreveshje të vogla | ▶ Konflikt | ▶ Marreveshje dhe konsensus | ▶ Vizion dhe qëllim i qarte | ▶ Përfundimi i detyrës |
| ▶ Qellim të paqarte | ▶ Qartesi në rritje e qëllimit | ▶ Role dhe përgjegjësi të qarta | ▶ Fokus në arritjen e qëllimit | ▶ Te ndjeret mirë mbi arritjet |
| ▶ Udhëzim dhe drejtim | ▶ Lufta për pushtet | ▶ Lehtësim | ▶ Delegim | ▶ Njohja |
| Duke formuar | | Normim | | Shtyrje |

Cilet jane faktoret e suksesit te punes se mire ne ekipk?

Selver Okić

Në kulturën tonë ne ndjekim udhëzimet e autoritetit. Nuk ka shumë siguri psikologjike kur fëmijët rriten në atë mënyrë. Nga këndvështrimi i klasës, nxënësit nuk janë të hapur për të diskutuar gabimet, pasi të tjerët mund të tallen me to. Unë e përjetoj këtë si një problem të madh në klasat e mia. Nëse gjejmë një mënyrë për të folur për gabimet dhe për të mësuar prej tyre, me të vërtetë do t'i jepnim një shtysë të mësuarit në ekip. Atëherë do të arrijmë një qëndrim të të mësuarit.

2.1 Siguria psikologjike

Disa psikologë socialë janë thëlluar në këtë pyetje. Ajo që ata kanë gjetur është se një ekip efektiv përbëhet nga anëtarë që zotërojnë njohuri, motivim dhe vetëdisiplinë. Me fjalë të tjera, ato janë vetë-rregulluese.

Një aspekt i rëndësishëm i punës në ekip është prania e sigurisë psikologjike brenda një ekipi. Beks & Van der Loo (2020) i kanë kushtuar një libër të tërë kësaj teme. Siguria është një parakusht për një punë të mirë në ekip, sepse në një klimë të sigurt ekipi, anëtarët mund të ndajnë shqetësimet, dyshimet, idetë dhe gabimet e tyre të ndryshme, si dhe të kërkojnë reagime. Sig-

uria psikologjike është e ndërthurur me kulturën dhe emocionet. Emocionet janë të paparashikueshme dhe nuk mund të diktohen nga rregullat. Siguria psikologjike do të thotë të ndjehesh i sigurt për të marrë rreziqe brenda një ekipi. Shumica e problemeve ndodhin nën sipërfaqe. Kërkon inteligjencë të përbashkët – aftësinë për të njohur dhe trajtuar emocionet e fshehura të veta dhe të tjerëve – për të nxjerrë në sipërfaqe ato aspekte të fshehura dhe për të punuar me to. Është absolutisht e nevojshme të jesh i vetëdijshëm për atë që zakonisht fshihet në mënyrë që të punohet në mënyrë efektive për sigurinë psikologjike. Nuk është e lehtë, por kultivimi i vetëdijes për sigurinë psikologjike është një aftësi e mësuar (Beks, J & Van der Loo, H, 2020). Një ekip me siguri psikologjike mund të njihet nga pesë dimensionet dhe efekte individuale.

1. Përfshirja

Njerëzit ndihen të barabartë me të tjerët, ata trajtohen me drejtësi dhe vlerësohen për atë që janë. Kjo çon në një nivel të lartë angazhimi dhe suksesi.

2. Diskutimi i gabimeve

Në një mjedis të sigurisë psikologjike, njerëzit janë të gatshëm dhe të prirur për të mësuar. Ata nuk kapen fort pas asaj që kanë mësuar në të kaluarën, por përpiqen për përmirësim. Kjo përfshin njohuri, aftësi dhe sjellje. Përkthehet në një gatishmëri për të bërë pyetje të mprehta ose të diskutueshme, për të mësuar gjëra të reja shpejt dhe pa probleme, për të eksperimentuar dhe për të mësuar nga gabimet.

3. Përkushtim dhe angazhim

Siguria psikologjike ofron një bazë të shëndetshme për dëshirën për të performuar. Performanca shpesh shoqërohet me arritjen e qëllimeve ose të qenit nën presion nga treguesit e performancës dhe afatet. Këto janë forma të detyrimit të performancës. Ne po flasim për nxitjen e performancës. Guximi për të marrë drejtimin, për të manifestuar veten

| SIGURIA PSIKOLOGJIKE | EFEKTET |
|----------------------------|------------------------------------|
| 1. Përfshirja | ► Pjesëmarrje dhe shprehje mendimi |
| 2. Diskutimi i gabimeve | ► Mesoni dhe rrituni |
| 3. Përkushtim dhe angazhim | ► Performance me e mire |
| 4. Kreativitet | ► Inovacion |
| 5. Pozitivitet | ► Hapje dhe kurajo |

dhe për të tejkaluar veten. Përcjellja e performancës ka një komponent shërbimi: përmes performancës, ju shtoni vlerë dhe keni një ndikim të tjerët.

4. Kreativiteti

Siguria psikologjike është një burim kreativiteti dhe inovacioni: stimulon prirjen për të sfiduar dhe thyer status quo-në, për të propozuar ide të reja, për të identifikuar problemet dhe për të ofruar zgjidhje dhe për të identifikuar mundësitë për ndryshim dhe rinovim.

5. Pozitivitet

Siguria psikologjike vepron si një antidot ndaj energjisë negative në ekipe ose organizata: frika, apatia, konflikti, frikësimi, egoizmi, cinizmi, përjashtimi, mërzia, mosbesimi, stresi, etj.

2.2 Tetë vlerat e punës efektive në ekip

Suksesi nuk është i garantuar dhe kjo vlen edhe për ekipet. Ekipet më të suksesshme shfaqin vlera dhe norma që përforcojnë reciprokisht njëra-tjetrën. Vlerat dhe normat na japin udhëzime dhe ndikojnë në sjelljen tonë. Ajo që ne e perceptojmë si normale (norma) rrjedh nga besimet tona themelore (vlera).

Çdo vlerë, kur përqafohet dhe respektohet nga anëtarët e ekipit, mund të kontribuojë në formimin e një ekipi efektiv. Rezultatet e këtij procesi janë thelbësore për punën ekipore. Vlerat janë të ndërlidhura, pasi komunikimi i hapur nuk është i mundur pa respekt të ndërsjelltë.

Çdo vlerë ka të njëjtën rëndësi. Nëse një vlerë bëhet tepër dominante ose e nën-përfaqësuar, puna në grup bëhet e çekuilibruar. Modeli mund të plotësohet me vlera specifike për ekipin tuaj. Kjo kërkon reflektim të rregullt mbi atë që bëni, si e bëni atë dhe çfarë ju nevojitet për të përparuar. Ka qasje të ndryshme për t'u përfshirë në këtë proces. Planifikoni momente të rregullta reflektimi dhe përdorni metoda ndërvepruese të tilla si shkallëzimi ose trajnimi i kolegëve.

Selver Okić

Gjatë trainimit ne praktikuar punën në ekip duke luajtur shumë lojra me aftësi të buta, gjë që na ndihmoi shumë.

Së bashku, ne nxisim një kulturë të të mësuarit të vazhdueshëm, duke i inkurajuar të gjithë të zhvillojnë më tej aftësitë e tyre.



Duke promovuar mësimin e vazhdueshëm dhe arritjen e qëllimeve, ju mund të parandaloni veten dhe anëtarët e ekipit tuaj që të bëhen të vetëkënaqur ose të mërzitur në rolet e tyre. Ai gjithashtu i fuqizon ata të fitojnë aftësi të reja që i shtojnë vlerë ekipit dhe vendit të punës në tërësi (detyra në mësimin elektronik).

Lidershipi

Selver Okić

TTë dëgjojmë vërtet njëri-tjetrin është një sfidë e madhe për ne. Nuk është e lehtë por megjithatë kaq e rëndësishme.

Udhëheqja luan një rol thelbësor në procesin e ekipit, si përmes liderëve formalë ashtu edhe atyre joformalë. Megjithatë, është e rëndësishme të kuptohet se procesi i ekipit është përgjegjësi e të gjithë anëtarëve të ekipit. Edhe nëse heshtni ose nuk merrni pjesë në mënyrë aktive, kjo ka një ndikim tek të tjerët dhe mund t'i sfidojë të tjerët të punojnë më shumë. Prandaj, është thelbësore që të dy anëtarët e ekipit dhe drejtuesit t'i përgjigjen kësaj dhe të bashkëpunojnë në mënyrë aktive. Nëpërmjet dialogut, talentet, njohuritë dhe aftësitë e pranishme në ekip mund të përdoren. Kjo promovon të mësuarit dhe kontribuon në bashkëpunimin efektiv. Këtu janë disa gjëra që mund të bëni:

- ▶ Drejtoni me shembull: Tregoni guxim duke marrë rreziqe dhe duke treguar se mund të bëni gabime. Jini të hapur dhe të sqartë për gjërat që nuk i dini. Kjo inkurajon edhe të tjerët të jenë të hapur dhe krijojnë një atmosferë besimi.
- ▶ Shikoni përpara: Fokusohuni jo vetëm në atë se kush ishte fajtor, por se si mund të mësoni dhe të rriteni si ekip. Merrni përgjegjësinë për gabimet dhe kërkoni zgjidhje dhe përmirësime. Mësoni nga e kaluara dhe bëni hapa përpara.
- ▶ Jini gjithëpërfshirës: Përfshini të gjithë në ekip, edhe nëse ata kanë një mendim të ndryshëm. Vlerësoni diversitetin dhe përdorni parimet e demokracisë së thellë për të siguruar që të gjithë zërat të dëgjojnë. Kjo promovon një bashkëpunim gjithëpërfshirës dhe të respektueshëm.
- ▶ Mbështetni ekipin tuaj: Jini mbështetës dhe konstruktiv, edhe kur gjërat nuk shkojnë mirë. Shmangni thashethemet ose përfshirjen në biseda negative për anëtarët e ekipit tuaj. Në vend të kësaj, përfshihuni në dialog të shëndetshëm dhe adresoni konfliktet. Punoni së bashku për të zgjidhur problemet dhe për të përmirësuar bashkëpunimin.

Duke zbatuar këto parime të udhëheqjes, ju kontribuoni në një bashkëpunim dinamik, pozitiv dhe efektiv të ekipit. Krijon një mjedis ku të gjithë ndihen të dëgjuar dhe të vlerësuar, duke cuar përfundimisht në rezultate më të mira dhe në një ekip më të fortë.

Selver Okić

*“Është e gjitha për të zbatuar teorinë në praktikë.
Nike tha: Bëje atë.”*

Në përmbledhje:

Efektiviteti i një ekipi rritet dhe bëhet i suksesshëm kur:

- ▶ Ekipet kanë qëllime të qarta dhe një vision të përbashkët dhe janë të përkushtuar ndaj atyre synimeve dhe vizioneve, me vlerësime të rregullta.
- ▶ Të gjithë mund të marrin pjesë aktive në diskutimet ekipore dhe të kontribuojnë në punën ekipore, pa përjashtuar asnjë anëtar të ekipit.
- ▶ Anëtarët e ekipit ndërveprojnë hapur, i besojnë njëri-tjetrit, nxisin një klimë të sigurt ekipi dhe kanë një vullnet të fortë për të ndarë njohuritë dhe për të ofruar/marrë komente. Me fjalë të tjera, kur ka siguri psikologjike.
- ▶ Anëtarët e ekipit krijojnë momente për të qeshur dhe argëtuar së bashku. Organizoni aktivitete për ndërtimin e ekipit ose shkoni për drekë së bashku ose bëni një shëtitje gjatë pushimeve.
- ▶ Ekipi dhe anëtarët e tij kanë prioritet ofrimin e punës me cilësi të lartë dhe sukseset festohen rregullisht.
- ▶ Ekipet kanë përbërjen e duhur për sa i përket diversitetit, njohurive dhe tipareve të personalitetit të pjesëmarrësve dhe praktikohet lidershipi i situatës.
- ▶ Të gjithë anëtarët e ekipit ndiejnë pronësinë e qëllimeve, rezultateve dhe proceseve në ekip dhe janë të gatshëm të mbajnë përgjegjësi dhe të mbajnë përgjegjësi të tjerët.
- ▶ Duke iu përmbajtur këtyre parimeve, ekipet mund të nxisin një mjedis pozitiv dhe produktiv, duke rritur performancën e tyre dhe suksesin e përgjithshëm.

Selver Okić

Këshillë e artë: Për të krijuar një punë në ekip brenda klasës, dëgjoni me të vërtetë zërin e nxënësve tuaj. Për shembull, duke organizuar një arenë të nxënësve në shkollën tuaj.

EFEKTIVITETI DHE SUKSEDI I EKIPIT RRITEN KUR:

- ▶ Autoriteti nuk ndiqet verbërisht; është thelbësore të sigurohet që anëtarët e ekipit të kenë liri të mjaftueshme, të ndejnë siguri psikologjike dhe të marrin përgjegjësinë për të treguar iniciativën gjatë punës në grup. Bashkëpunimi aktiv brenda ekipit është thelbësor, **me çdo anëtar që merr pjesë në diskutimet e ekipit dhe kontribuon në përpjekjet e ekipit, duke siguruar që askush të mos përjashtohet.**
- ▶ Diskutimi i gabimeve është normalizuar; pranimi i gabimeve është jetik për procesin e të mësuarit. Njohja e gabimeve dhe marrja e përgjegjësisë ofrojnë mundësi për të mësuar nga gabimet e njëri-tjetrit dhe për t'u rritur si ekip. **Anëtarët e ekipit janë të hapur me njëri-tjetrin, i besojnë njëri-tjetrit, nxisin një klimë të sigurt ekipi dhe janë të prirur të ndajnë njohuritë dhe të japin/marrin reagime, duke krijuar siguri psikologjike.**
- ▶ Të gjithë dëgjojnë me vëmendje njëri-tjetrin; anëtarët e ekipit angazhohen në biseda, janë të sqartë dhe të hapur në komunikimin e tyre, dëgjojnë në mënyrë aktive dhe me vëmendje njëri-tjetrin, duke treguar respekt dhe tolerancë reciproke për opinionet e ndryshme.
- ▶ Zhvillohet vetëanaliza e rregullt e aftësive personale dhe zhvillimi i aftësive të punës në grup; zhvillimi i ekipit kalon nëpër faza të ndryshme, me hapësirë për vetëanalizë dhe zhvillim të aftësive përmes stërvitjes (duke iu referuar fazës së stuhisë). **Qëllimi përfundimtar është që ekipet të kenë objektiva të qarta, një vizion të përbashkët dhe të angazhohen për këto qëllime dhe vizion përmes vlerësimeve të rregullta.**

- ▶ Rolet e ekipit janë të qarta, dhe aftësitë dhe njohuritë e anëtarëve njihen dhe përdoren; **skadrat kanë përbërjen e duhur përsa i përket diversitetit, njohurive dhe tipareve të personalitetit, duke zbatuar udhëheqjen e situatës. Secili anëtar i ekipit ka një detyrë dhe rol specifik bazuar në aftësitë, talentet dhe cilësitë e tij, duke kontribuar në qëllimin e përbashkët.**
- ▶ Detyrat shpërndahen në mënyrë të barabartë dhe njihet rëndësia e mbajtjes së punonjësve të shëndetshëm; **procesi i ngritjes së ekipit është përgjegjësi e të gjithëve, duke zbatuar udhëheqjen e situatës. Të gjithë anëtarët ndiejnë pronësi mbi qëllimet, rezultatet dhe proceset e ekipit, të gatshëm për të qenë përgjegjës dhe për t'i mbajtur të tjerët përgjegjës.**
- ▶ Monitorimi i motivimit të anëtarëve të ekipit dhe inkurajimi i tyre në ekzekutimin e detyrave; **ekipi dhe anëtarët e tij kanë prioritet ofrimin e punës me cilësi të lartë dhe sukseset festohen rregullisht.**
- ▶ Krijimi i sigurisë psikologjike për të mundur punën në grup; **anëtarët e ekipit krijojnë momente për të qeshur dhe argëtuar së bashku, duke organizuar aktivitete për ndërtimin e ekipit ose duke shkuar për drekë ose shëtitje gjatë pushimeve.**
- ▶ Duke iu përmbajtur këtyre parimeve, ekipet mund të krijojnë një mjedis pozitiv dhe produktiv, duke rritur kështu performancën e tyre dhe suksesin e përgjithshëm.

Mjedisi i të mësuarit

Me kontribut të:

*Dženita Hodžić dhe Elvedina Jelešković, Shkolla e Mesme Profesionale e Zejtarisë së Metaleve, Sarajevë, Bosnjë Hercegovina
Aleksandra A. Ugarcic, Eksperte e jashtme*

Mjedisi në klasë është i rëndësishëm - jo vetëm për mirëqenien e nxënësve, por edhe për mësimin e tyre. Ndërgjegjësimi për modelin BRAVING të zhvilluar nga Brené Brown mund ta mbështesë mësuesin në krijimin e një mjedisi të mirë mësimesor.

B - oundaries
R - eliability
A - ccountability
V - ault
I - ntegrity
N - on-judgement
G - enerosity

Shkurtimi i **BRAVING** do të thotë në Anglisht:
Kufij, Besueshmëri, Llogaridhënie, Vlerë, Integritet,
Jo-gjykues dhe Bujari

Dženita Hodžić

“Modeli BRAVING është shumë i dobishëm dhe i rëndësishëm në klasë. Profesorët janë aty jo vetëm për t’u mësuar nxënësve lëndët, por edhe për të marrë pjesë në rritjen e nxënësve si njerëz të pjekur për të ardhmen. Kufijtë, besueshmëria, llogaridhënia, vlera, integriteti, jo-gjykimi dhe bujaria duhet të mësohen në shtëpi dhe nëpërmjet shkollës, për të qenë të dobishëm në jetën që i pret nxënësit.”

KUFIJTË dhe limitet në kuptimin e rutinës së përditshme të qëndrueshme, të strukturuar dhe të parashikueshme nevojiten në klasë për t'u ndjerë të sigurt në shkollë dhe për të pasur sukses. Nxënësit duhet të dinë për kufijtë e duhur fizikë dhe emocionalë dhe për sjelljen në klasë. Megjithatë, edhe pse nxënësit kanë nevojë për kufij, është e natyrshme që ata t'i testojnë ato.

Kufijtë dhe normat e klasës mund të bashkë-krijohen me nxënës të çdo moshe dhe kufizimet duhet të vendosen dhe ruhen në një mënyrë pozitive dhe të kujdesshme për të ruajtur marrëdhënie pozitive dhe të sigurta. Hapësira personale duhet të mësohet dhe respektohet nga nxënësit dhe mësuesi. Kufijtë mund të mësohen përmes lojërave dhe të promovohen nëpërmjet përdorimit të kujtuesve vizualë në dhomën e klasës.

Dženita Hodžić

“Duke punuar me nxënësit unë po mësoj si ti qasem gjithsecilit individualisht në mënyrë që të krijoj besim dhe vendos rrjedhimisht edhe kufij.”

BESUESHMËRIA në klasë do të thotë që nxënësit mund të presin që edukatorët të mbajnë fjalën e tyre, të ndjekin dhe të bëjnë atë që thonë se do të bëjnë. Edukatorët e besueshëm janë të qartë dhe të qëndrueshëm në fjalët dhe veprimet, rutinat dhe pritshmëritë e tyre. Kur nxënësit largohen nga normat e klasës ose pritshmëritë, ata duhet të dinë se mësuesi është ende pranë tyre dhe se këputja e marrëdhënies mund të riparohet.

Ndërsa nxënësit zhvillojnë një ndjenjë se edukatori është një bazë dhe burim i sigurt mbështetjeje, është e rëndësishme që, kur është e mundur, nxënësit të informohen paraprakisht për ndryshimet në rutinat e klasës, duke përfshirë mysafirët ose mungesën e mësuesve.

PËRGJEGJSHMËRIA në klasë nënkupton një klimë në klasë që lejon gabimet dhe feston rritjen më shumë së përsosmërinë. Është e rëndësishme të sigurohet që nxënësit të ndihen të sigurt për të bërë gabime pa frikë nga ndëshkimi.

Mësuesi mund të jetë një model për nxënësit se si të jenë të përgjegjshëm për veprimet e tyre: Kur bëni një gabim, qoftë gjatë një mësimi ose për sa i përket rregullimit të emocioneve, sigurohuni që t'u ofroni nxënësve një falje të vërtetë në mënyrë që të nxisni llogaridhënien reciproke. Tregojuni nxënësve

se si të korrigjohen me bashkëmoshatarët, shokët e klasës dhe të rriturit. Ofroni shumë mundësi për shëlbim dhe për nxënësit që të “shpëtojnë fytirën”.

Humori i përshtatshëm për moshën me nxënësit mund të përdoret dhe është mirë të mos e merrni veten shumë seriozisht.

Dženita Hodžić

“Shkolla duhet të jetë një vend ku nxënësit mund të mësojnë jo vetëm mësimet që programi ka parashikuar, por gjithashtu edhe sjellje e karakteristika që do të shërbejnë për jetën.”

VLERËSIMI në klasë: Gjeni kohë për të dëgjuar dhe mësuar për nxënësit tuaj, duke u kujdesur të respektoni të drejtën e tyre për privatësi. Shkëmbimi i informacionit për nxënësit pa leje duhet të shmanget dhe diskrecioni kur duhet të ridrejtoni ose korrigjoni nxënësit është i rëndësishëm, si dhe shmangia e tërheqjes së vëmendjes së padëshiruar kur është e mundur. Edhe kur një nxënës bën mirë dhe mund të meritojë mirënjohje, është e rëndësishme të kesh një sens nëse nxënësi do të vlerësojë apo jo lavdërimin publik. Merrni parasysh të kërkonin pëlqimin përpara se të ndani shembuj të punës së mirë.

Duhet të sigurohet një klimë në klasë që i lejon nxënësit të ndjehen të sigurt duke komunikuar nevojat e tyre. Është e rëndësishme që nxënësit të angazhohen në mësimin se si t'i shprehin ato nevoja në mënyra të shëndetshme. Disa nxënës mund të kërkojnë një sistem të individualizuar, privat të shprehjes së nevojave të tyre, një sistem që nuk kërkon një shpjegim verbal – ndoshta një kartë pushimi ose një sinjal.



Fëmijët dhe të rinjtë janë shpesh më intuitivë sesa ne e kuptojmë. Nxënësit mund të ndihen të shqetësuar ose të shqetësuar nëse mund të kuptojnë se jemi të shqetësuar ose të mërzitur për diçka. Është e rëndësishme të jesh i hapur, i sqartë dhe transparent me nxënësit kur është e mundur dhe sipas nevojës.

INTEGRITETI në klasë. Mësuesi mund të mbështesë zhvillimin e një kulture në klasë që vlerëson dhe vlerëson të vërtetën, ndershmërinë dhe integritetin dhe ofron mundësi të shpeshta për diskutim dhe reflektim rreth integritetit në të gjitha fushat e përmbajtjes. Angazhoni nxënësit në krijimin e një kodi etik ose kodi të sjelljes në klasë. Rishikoni vlerat, besimet dhe pritshmëritë për të zhvilluar një grup normash ose marrëveshesh të miratuar. Mësoni, modeloni dhe përforconi në mënyrë të qartë sjelljen që është në përputhje me kodin.

Kur edukatori sillet në mënyra që janë në përputhje me normat dhe pritshmëritë e klasës, ai/ajo i modelon nxënësit se si të ndjekin rrugën e duhur edhe kur mund të jetë më e lehtë për të marrë një rrugë të shkurtër.

Mësuesit duhet të festojnë guximin, përpjekjen dhe mirësinë dhe të ofrojnë mundësi që të gjithë nxënësit të ndihen të suksesshëm në shkollë. Prisni dhe pranoni gabimet në gjykim dhe trajtojini këto “upsi” si momente të mësimdhënies dhe nxitni një mjedis që mëson dhe inkurajon nxënësit të flasin dhe të ngrihen për vlerat dhe besimet e tyre përmes mjeteve paqësore dhe efektive.

JO-GJYKUES në klasë. Nxënësit duhet të ndihen të sigurt nga gjykimi. Diversiteti duhet të festohet dhe të inkurajohet ndjeshmëria në klasë. Jepni mundësi nxënësve të reflektojnë mbi atë që mund të ndihet të jesh në situatën e dikujt tjetër.

Theksoni pikat e forta dhe prisni gabime. Jepni siguri dhe kujtojuni studentëve se ne mësojmë përmes gabimeve tona. Shmangni përdorimin e sarkazmës, kritikës ose nënshtrimit. Mendoni me kujdes se si t’u jepni nxënësve komente kuptimplota në një mënyrë që ruan marrëdhëniet.

Kur ofroni ridrejtim ose përgjigje ndaj një incidenti, merrni parasysh përdorimin e gjuhës. A e mbështet gjuha juaj një qëndrim jo-gjykyes? Zgjidhja e problemit në vend që të jepni leksione dhe të bëni pyetje të hapura. Përdorni një kërkesë të tillë si “më trego çfarë ndodhi” në vend të “çfarë bëre?”.

Reflektoni për gatishmërinë tuaj për të kërkuar dhe pranuar ndihmë. A jeni i gatshëm të pranoni dhe pranoni ndihmën pa vetëgjyqësi? A modeloni dhe përforconi për nxënësit tuaj gatishmërinë për të kërkuar ndihmë? Mësoni dhe inkurajoni nxënësit të kërkojnë ndihmë. Kjo mund të marrë kohë, por përmes modelimit, kontrolleve dhe konsistencës, nxënësit ka të ngjarë të ndjehen të sigurt nga gjykimi dhe të ndjehen të sigurt për të kërkuar atë që u nevojitet.

BUJARI. Të kesh një zemër bujare mund të mos jetë natyra e parë për shumicën e nxënësve (ose të rriturve!), por mund të mësohet. Mësimdhënia e këtij tipi të karakterit do të krijojë një efekt të valëzuar të dhënies dhe lumturisë tek nxënësit që rrjedh nga klasa në komunitet. Nxitni një kulturë të mirë dhe altruiste ndërsa jepni shembull në klasën tuaj: Lëri nxënësit të shohin bujarin tek ju. Jepini qëllimisht të tjerëve, veçanërisht atyre!

Zgjidhni të jeni të gëzuar kur keni mundësi të jepni nga koha juaj për të ndihmuar mësuesit e tjerë ose për të investuar te nxënësit tuaj. Ofrimi i mbështetjes shtesë për një nxënës në vështirësi për disa minuta pas shkollës bën një ndryshim të madh!

Dženita Hodžić

“Modeli BRAVING është dicka për të cilën shkollat duhet të përpiqen. Për të zbatuar modelin BRAVING të zhvilluar nga Brené Brown, është e nevojshme të zhvillohet besimi, i cili kërkon shumë kohë dhe durim.”

MJEDISI I PUNËS PËR MËSUESIT

Për të krijuar një mjedis të mirë mësimor për nxënësit, është e rëndësishme që vetë mësuesit të kenë një mjedis të mirë pune. Mjedis i punës është aspektet fizike, sociale dhe psikologjike të shkuarjes në punë. Mjedis i punës përfshin të gjithë punonjësit në vendin e punës dhe për këtë arsye është gjithashtu një përgjegjë-

Dženita Hodžić thekson rëndësinë e trajnimit të rregullt të aftësive të buta për të gjithë mësuesit, jo vetëm duke u fokusuar në njohuritë specifike për lëndën, por edhe në aftësitë më të gjera që kontribuojnë në një mjedis të mësuarit holistik.

si e përbashkët të sigurohet që mjedisi i punës në vendin e punës të jetë i shëndetshëm në mënyrë që të gjithë punonjësit të lulëzojnë.

Cfarë e karakterizon një mjedis të mirë pune?

Një mjedis pune pozitiv është i hapur për dialog dhe i lejon punonjësit të shprehin sugjerimet, idetë dhe mendimet e tyre për mënyrën se si funksionon shkolla.

Përfshirja është një pjesë e rëndësishme e një mjedisi pune pozitiv dhe të shëndetshëm, siç është edhe mjedisi psikosocial. Një mjedis i mirë pune ka rrjedha të qarta pune, ku ka vend për kritika konstruktive dhe, jo më pak e rëndësishme, lëvdata për një punë të bërë mirë. Ka mundësi për zhvillim personal dhe shumëllojshmëri në jetën e përditshme të mësuesve.

Një mjedis i mirë pune është gjithashtu me menaxhimin mbështetës dhe cilësinë e punës, si dhe mbështetjen sociale midis punonjësve. Mjedis i mirë i punës ka besueshmërinë dhe besimin si gurët e themelit midis punonjësve, si dhe midis drejtuesve dhe punonjësve.

Dženita Hodžić dhe Elvedina Jelešković

“Ka shumë administratë dhe besoj se kjo krijon presion të konsiderueshëm, në fund të fundit nuk kontribuon në një mjedis të favorshëm pune. Jemi të përmbytur me dokumente të shumta që duhet të plotësohen dhe për fat të keq, kjo nuk është diçka që ne e kemi nën kontroll. Ministria e Arsimit na imponon këto detyra dhe barra administrative është e madhe. Mësuesit janë të zënë me këto përgjegjësi, duke penguar mundësinë e të mësuarit nga dhe me njëri-tjetrin në kontakt me drejtuesit dhe Ministrinë e Arsimit”.

Faktorët që ndikojnë në mjedisin psikologjik të punës:

- ▶ Kërkesat që i bëhen punonjësit individual
- ▶ Dialogu ndërmjet punonjësve dhe menaxherëve (p.sh. nëse punonjësi ndihet apo jo i dëgjuar)

- ▶ Marrëdhëniet sociale në të gjithë vendin e punës
- ▶ Respekti i ndërsjellë
- ▶ Veprimi kundër sjelljes abuzive

Për mësuesit në veçanti, planifikimi i kohës së punës duhet të sigurojë koherencën e punës së tyre. Koha e punës e planifikuar keq me orë mësimore të paqëndrueshme ose të fragmentuara mund të krijojë një mjedis të dobët pune. Dialogu i mirë ndërmjet planifikuesve, drejtuesve dhe mësuesve mund të ndihmojë për të siguruar qëndrueshmëri në kohën e punës dhe kënaqësi më të madhe në punë.

Prandaj, një vend pune me një mjedis pune të shëndetshëm dhe funksional, ndihmon në motivimin dhe angazhimin e punonjësve, zvogëlimin e mungesës nga sëmundjet dhe e bën më të lehtë për të gjithë të punojnë së bashku në vendin e punës.

Aleksandra A. Ugarcic

“Administrata që rrit ngarkesën është një problem që e njoh nga Ballkani, por patjetër edhe nga Evropa Perëndimore. Prandaj dua të theksoj deklaratat e Dzenitës dhe Elvedinës. Administrata në fund të fundit është e rëndësishme për monitorimin e progresit të mësimit. Megjithatë, nëse administrata pengon mësimdhënien, kjo nuk duhet të ndodhë në asnjë rrethanë për një dialog të vazhdueshëm për t'i mbajtur këto dy botë në një linjë e Arsimit për të diskutuar mbi efektet e barrës administrative Kërkoni mënyra për të përafruar më mirë përgjegjësitë me nevojat e mësuesve dhe institucioneve arsimore”.

Stile të ndryshme të mësuarit të nxënësve

Diferencimi në arsimin profesional është vendimtar për maksimizimin e potencialit mësues të çdo nxënësi. Duke i përshtatur materialet dhe metodat edukative sipas nevojave, aftësive dhe interesave individuale të të mësuarit, mësuesit jo vetëm që mund të rrisin angazhimin, por edhe të përmirësojnë rezultatet e të nxënësve. Kjo e bën arsimin më gjithëpërfshirës dhe efektiv, dhe i përgatit nxënësit në mënyrë optimale për karrierën e tyre të ardhshme. Faqet në vijim do t'ju ndihmojnë të hidhni hapat e parë në përshtatjen e arsimit tuaj.

Ballafaqimi me dallimet

Nëse merrni një klasë mesatare brenda arsimit dhe trajnimit profesional (AFP), do të gjeni një shumëllojshmëri të gjerë në mënyrën se si nxënësit mësojnë, si sillen në klasë dhe sa të motivuar janë.

Të gjithë jemi të pabarabartë, por të gjithë duam ta trajtojmë çdo nxënësi në mënyrë të barabartë. Megjithatë, brenda arsimit, kjo në fakt nuk është e realizueshme dhe ne duhet ta trajtojmë çdo individ bazuar në talentet, cilësitë dhe aftësitë e veta. Për më tepër, ne duhet të merremi me rregulla, korniza dhe kërkesa që e bëjnë këtë detyrë mjaft sfiduese. Në këtë kapitull, ne synojmë t'u ofrojmë mësuesve mjete për të fituar njohuri se si të trajtojnë situatat që përfshijnë diferencimin dhe stilet e ndryshme të të nxënësve.

Pse duhet të ballafaqohemi me dallimet mes nxënësve?

Kemi disa arsye për të punuar në një program arsimor (më shumë) të diferencuar. Disa faktorë motivues mund të përfshijnë:

- ▶ Ju dëshironi t'i bëni nxënësit më të vetëdijshëm për procesin e tyre të të mësuarit dhe të stimuloni dhe zhvilloni aftësitë e tyre vetëregulluese.
- ▶ Ju dëshironi t'i trajtoni nxënësit më 'të orientuar drejt praktikës' dhe për ta bërë këtë mirë, dëshironi të dalloni në bazë të përvojës praktike të fituar.
- ▶ Ju dëshironi të forconi motivimin e të nxënësve duke ofruar më shumë autonomi dhe zgjedhje.
- ▶ Ju dëshironi që arsimit të përputhet më mirë me një arsimim apo praktikë profesionale të veçantë vijuese (Conijn, Bokdam, Wester, 2022).

Për ta adresuar këtë, do t'ju duhet të krijoni strategji për të dalluar në mësimdhënien tuaj.

Cfarë është dallimi?

Diferencimi është futja e ndërgjegjshme dhe e qëllimshme e dallimeve, për shembull, në mësimdhënie, në kohën e mësimit ose në materialet mësimore për nxënës të ndryshëm. Ekipet dhe mësuesit mund të dallojnë brenda një klase, grupi nxënësish ose moduli, por edhe brenda një kurrikule. Si mësues, ju merrni parasysh dallimet konjitive, metakonjitive, motivuese dhe kulturore midis studentëve dhe përshtatni mësimin tuaj në përputhje me rrethanat. Prandaj, diferencimi quhet edhe trajtimi i dallimeve. Diferencimi mund të ndodhë në shumë fusha dhe në shumë momente gjatë mësimit. Diferencimi mund të ndodhë, për shembull në:

- ▶ Udhëzim
 - ▶ Metoda e mësimdhënies
 - ▶ Materiale mësimore
 - ▶ Ritmi
 - ▶ Niveli i vështirësisë
 - ▶ Mjedis i mësimit
 - ▶ Koha e mësimdhënies
- (Wijleren.nl)

Ekzistojnë dy forma kryesore të diferencimit: konvergjente dhe divergjente. Me diferencimin konvergjent, qëllimi është që secili nxënës të arrijë për-

fundimisht të njëjtin objektiv ose rezultat mësimit (për shembull, për vit akademik), por ka rrugë të ndryshme për të arritur atje. Për shembull, një nxënës mund të ketë nevojë për më shumë udhëzime ose praktikë, ndërsa një tjetër mund të jetë më i pavarur. Me diferencime divergjente, nxënës të ndryshëm mund të arrijnë objektiva të ndryshëm të të nxënësve, si në aspektin e nivelit ashtu edhe të përmbajtjes, edhe pse këto janë brenda një periudhe fikse studimi ose brenda kuadrit të rezultateve të të nxënësve.

Në fakt fillon me organizimin e mësimit tuaj. Një fillim i mirë është gjysma e betejës.

Sipas Ettehoven & Van Dijck (2023), është e rëndësishme të filloni mirë dhe ata ju japin katër këshilla:

1. **KRIJIMI I NJË AMBIENTË TË KËNDSHËM TË MËSUARIT DHE TË PUNUARIT.** Shumë nxënës nuk ndjekin shkollën vetëm për të mësuar; aty ndërtojnë edhe një rrjet social. Duke qenë se këta nxënës janë shpesh në fazën e tranzicionit nga adoleshentët tek të rriturit, ne jo vetëm që i përgatisim për funksionimin shoqëror përmes punës, por edhe për qëndrimet dhe sjelljet sociale të nevojshme për funksionimin e pavarur të të rriturve. Kjo do të thotë që ne nuk duhet të përqendrohemi vetëm në njohuritë e lëndës; shkolla duhet të jetë edhe një mjedis social. Si edukatorë, ne duam që nxënësit të ndihen si në shtëpinë e tyre, të shihen dhe të njihen atje.

- ▶ Mësoni shpejt emrat e nxënësve dhe tregoni interes për prejardhjen dhe hobet e tyre.
- ▶ Gjithashtu, tregoni diçka për veten tuaj. Ndani aspekte të jetës suaj; ju jeni shpesh shembull për shumë nxënës.
- ▶ Mos u fokusoni vetëm në mjedisin e klasës; bëni gjithashtu biseda të shkurtra një-me-një.

2. **VENDOSNI RREGULLA TË QARTA.** Vendosja e rregullave kërkon një mirëkuptim, qëndrueshmëri dhe fleksibilitet. Mos kini frikë të përshtatni rregullat për individët. Një nxënës mund të ketë nevojë për një qasje të ndryshme nga një tjetër.

- ▶ Jini të vendosur kur bëhet fjalë për sjellje efektive të të mësuarit.

- ▶ Shpjegoni pse ju duket e rëndësishme një rregull ose e lidhni atë me sjelljen e dëshiruar në shkollë dhe në fushën profesionale.

3. UDHËZONI DHE NDIQNI.

- ▶ Njihuni mirë me nxënësit tuaj duke i vëzhguar nga afër dhe duke treguar interes. Dallimet mes nxënësve janë të natyrshme. Trajtoni ata sipas asaj që kanë nevojë, edhe nëse kjo do të thotë pabarazi.
- ▶ Ndihmohuni nxënësit të organizojnë punën e tyre në blloqe të menaxhueshme.
- ▶ Kur nxënësit të kuptojnë pse duhet të mësojnë diçka, ata do të jenë më të prirur të ndër marrin veprime për të zotëruar vetë materialin.

4. JU NUK MUND TË BËNI GJITHÇKA! Do të ketë raste kur nuk jeni të sigurt se si t'i trajtoni ato, nëse ka të bëjë me sjelljen sociale apo sjelljen e të mësuarit.

- ▶ Organizoni rregullisht seanca të mbikëqyrjes së kolegëve me kolegët tuaj. Diskutoni situata në mënyrë që të gjeni zgjidhje së bashku.
- ▶ Krijoni në bashkëpunim një strukturë mbështetëse nëse një e tillë nuk ekziston tashmë. Si mund t'i mbështesni në mënyrë efektive nxënësit me sjellje specifike?

Si ballafaqoheni me dallimet kur bëhet fjalë për motivimin e nxënësve?

Motivimi është motori i të mësuarit. Kur nuk ka motivim për të mësuar, ju si mësues mund të punoni shumë, por nxënësi përparon ngadalë dhe ju frustoheni.

Ekzistojnë teori të ndryshme rreth motivimit. Deri më tani, teoria më e njohur është Teoria e Vetëvendosjes nga Deci & Ryan (1985; 2000). Kjo teori përdoret në shumë studime dhe testohet në praktikë. Si rezultat, parimet kryesore të teorisë gjithashtu mund të përkthehen relativisht lehtë në një numër udhëzimesh për mësuesit.

Teoria e Vetëvendosjes së pari bën dallimin midis motivimit të brendshëm dhe atij të jashtëm. Motivimi i brendshëm ndodh kur nxënësi është vërtet

i interesuar dhe dëshiron të dijë ose të mësojë diçka. Motivimi i jashtëm ndodh kur nxënësi nxitet nga presioni i jashtëm, siç është një shpërblim në formën e një note të lartë, në vend të interesit të vërtetë për lëndën (Ros, ed, 2014). Motivimi i jashtëm ndahet më tej në tre grupe: rëndësia personale (vlera personale, rëndësia dhe kuptimi), detyrimi i brendshëm (faji, turpi, frika dhe krenaria) dhe detyrimi i jashtëm (pritja, shpërblimi dhe ndëshkimi).

Sipas Deci & Ryan (1985; 2000), mësuesit mund të rrisin motivimin e brendshëm duke adresuar tre nevoja themelore psikologjike:

AUTONOMIA. Nxënësi ka lirinë për të kryer një aktivitet sipas gjykimit të tij dhe ka ndikim mbi atë që bëjnë. Këshillat për mësuesit përfshijnë:

- ▶ Identifikimi i interesave dhe vlerave personale të nxënësve, çfarë duan dhe a mund të bëjnë?
- ▶ Mbështetja e zhvillimit të tyre në këtë drejtim, duke u dhënë atyre kohë dhe hapësirë për kontributin e tyre.
- ▶ Inkurajimi i zhvillimit të interesave dhe vlerave të reja personale.
- ▶ Shfaqja e empatisë nëse një nxënës nuk ka interes për materialin e kërkuar, por gjithashtu shpjegon pse është i rëndësishëm. Krijoni lidhje me jetën e nxënësve.
- ▶ Dhënia e kuptimit të materialit dhe tregimi se si ai lidhet me praktikën profesionale ose perspektivat e ardhshme (Conijn, Bokdam, Wester, 2022).

NDJENJA E KOMPETENCËS. Besimi që nxënësi duhet të ketë në aftësitë e veta. Këshillat për mësuesit përfshijnë:

- ▶ Ndërtimi i vetërregullimit hap pas hapi. Duke i lëshuar gradualisht nxënësit, ata mund të mësojnë gradualisht se si të bëjnë zgjedhjet më të mira për veten e tyre dhe si të menaxhojnë procesin e tyre të të mësuarit.
- ▶ Ofrimi i ndihmës dhe ofrimi i disa udhëzimeve për nxënësit.
- ▶ Krijimi i planeve hap pas hapi. Nëse është e nevojshme, ndani një detyrë në pjesë.
- ▶ Dhënia e reagimeve pozitive.
- ▶ Ofrimi i detyrave që përfaqësojnë një sfidë 'optimale', të përshtatura për nivelin e nxënësit specifik (Conijn, Bokdam, Wester, 2022).

MARRËDHËNIE, LIDHJE SHOQËRORE. Lidhja me mjedisin, apo besimi tek të tjerët. Dhe një klimë pozitive në klasë; nxënësit duhet të ndjehen të lirë të bëjnë pyetje dhe të mos kenë frikë të bëjnë gabime (Verbeeck, 2010). Këshillat për mësuesit përfshijnë:

- ▶ Të tregojë mirëkuptim për studentët, duke i lejuar ata të jenë ata që janë pa i gjykuar menjëherë.
- ▶ Promovimi i një kulture besimi në klasë.
- ▶ Të dish se çfarë mund të përballojë nxënësi, të kuptojë kapacitetin dhe motivimin e tyre.
- ▶ Të tregojë mirëkuptim për problemet e nxënësve në shkollë ose në jetën e tyre personale (Conijn, Bokdam, Wester, 2022).

Nëse nuk mund t'i përmbushni këto tre nevoja themelore, mund të shfaqen sjelljet e mëposhtme. Është e rëndësishme që ju si mësues të jeni vigjilentë ndaj këtyre.

| KOMPETENCA | AUTONOMIA | MARRËDHËNIET DHE LIDHJET |
|---|---------------------------------------|--|
| Ndjenja e dështimit, pamjaftueshmërisë, mërzitjes | Ndjenja e shtërgimit dhe e detyrimit. | Ndjenja e vetmisë, përjashtimit, e të qenit i/e papëlqyer. |

Mendësia: Mendësia e fiksuar përballë Mendësisë së rritjes, Carol Dieck, 2007

Carol Dweck zbuloi se përveç talenteve dhe aftësive të lindura, ekziston edhe një komponent tjetër i rëndësishëm në të mësuar: mendësia juaj. Ajo bën dallimin midis dy llojeve të mendësive: mendësisë fikse dhe rritjes.

Një person me një mentalitet fikse beson se inteligjenca e tij është fikse. Kjo mendësi statike kufizon performancën tuaj. Ajo funksionon në mënyrë shkatërruese mbi mendimet dhe çon në metoda të dobëta të të mësuarit. Nga ana tjetër, me një mentalitet rritjeje, ju shihni mundësi të vazhdueshme për të zhvilluar më tej inteligjencën tuaj. Ju jeni në gjendje të ndryshoni duke mësuar dhe duke fituar përvojë. Më poshtë janë disa karakteristika të të dy mentaliteteve:

| Mendësia fikse | Mendësia e rritjes |
|--------------------------------------|---|
| <i>Unë nuk e bëj dot këtë</i> | <i>Nuk e kam bërë dot akoma. Cfarë mund të mësoj? Cfarë më mungon?</i> |
| <i>Jam I mirë për këtë</i> | <i>Jam në rrugën e duhur</i> |
| <i>Heq dorë</i> | <i>Do të provoj një strategji ndryshe</i> |
| <i>Ky/kjo është shumë e vështirë</i> | <i>Kjo do të marrë kohë dhe mund</i> |
| <i>Nuk bëj dot më mirë se kaq</i> | <i>Une vazhdoj të përmirësoj veten, kështu që do të vazhdoj të përpiqem</i> |
| <i>Nuk e kuptoj dot këtë</i> | <i>Cfarë më duhet për ta kuptuar këtë?</i> |
| <i>Bëra një gabim</i> | <i>Gabimet më bëjnë të mësoj</i> |
| <i>Nuk do të jem kurrë aq</i> | <i>Si e menaxhoi X-i këtë?</i> |
| <i>I zgjuar sa x</i> | <i>Let ta zbulojmë</i> |
| <i>Kjo është mjaftueshëm mirë</i> | <i>A nuk mund të bëj më mirë?</i> |
| <i>Plani A nuk funksionon</i> | <i>Alfabeti ka edhe 25 shkronja</i> |

Agile4all.nl

Tani, këto janë dy ekstreme, sigurisht. Shumë njerëz i kanë të dyja llojet e të menduarit (forma e përzier), me njërin që zakonisht është më e spikatur dhe del në plan të parë sidomos në kohë dështimi. Prandaj, mendësia shpesh mund të nxirret nga kombinimi i sjelljes individuale dhe përdorimit të gjuhës. Sipas Dweck, individët me një mentalitet të rritjes ka të ngjarë të vazhdojnë të punojnë shumë pavarësisht pengesave, dhe pikëpamja e tyre për inteligjencën mund të ndikohet më tej nga mbështetja nga mjedisi.

Për shembull, nëse u jepni fëmijëve komplimente si “Bërë mirë, kjo është shumë e zgjuar nga ju”, ata kanë më shumë gjasa të zhvillojnë një mënyrë fikse të të menduarit, ndërsa komplimentet si “Bërë mirë, ju punuat shumë për të” ka të ngjarë të çojnë drejt një mendësie “rritje”.

Hulumtimi i Dweck tregon se formimi i një mendësie fikse shpesh ndodh në fëmijëri dhe më pas bëhet një sfidë për t'u rritur nga një mentalitet fikse në një mentalitet rritjeje.

Dweck sugjeron që mendësia fikse mund të ndryshojë, por kjo mund të ndodhë vetëm kur dikush mëson se kjo mendësi duhet të rregullohet për të ecur përpara. Një metodë e mirë për këtë është që së pari të mësoni se ekzistojnë dy mentalitete të ndryshme, duke përcjellë konceptet bazë të mendësive fikse dhe të rritjes, duke kuptuar se çfarë ato sjellin, si ndërveprojnë dhe cilat pengesa dalin prej tyre.

Hapi i dytë është të kuptuarit se mendimet, besimet, veprimet dhe cilësitë mund të ndryshohen, duke çuar në shtigje të reja (jetë). Hapi tjetër logjik është të filloni duke hedhur një hap. Lavdëroni etikën e punës, jo inteligjencën apo talentin. Procesi është shumë më i rëndësishëm se rezultati. Cila ishte përpjekja? Sa përpjekje u desh? Cilat strategji janë përdorur? Si ishte këmbëngulja e tyre? Si u trajtua sfida? Cili ishte fokusi? Dhe e fundit por jo më pak e rëndësishme: Cili ishte përmirësimi? Ky proces krijon një mentalitet rritjeje.

| MENDËSIA FIKSE PËRBALLE MENDËSISË RITJE Carol Dweck (2006) | | |
|---|----------------------|--|
| Mendësia fikse | SJELLJA | Mendësia rritje |
| <i>Inteligjenca ime është një e dhënë për t'u dukur / mcur</i> | INTELIGJENCA | <i>Inteligjenca ime mund të zhvillohet. Dua të mësoj gjëra të reja</i> |
| Shmang sfidat | SFIDA | Përqafoj sfidat |
| Dorëzohet shpejt kur ballafaqohet me pengesa | PENGESA | I shikon përpjekjet si frutdhënëse |
| I shikon përpjekjet si pa kuptim <i>M'u desh të punoj shumë, sa e bezdisshme.</i> | PËRPJEKJA | Përdor përpjekjet për t'u zhvilluar. <i>Unë kam punuar shumë, jam krenar për këtë.</i> |
| E shikon reagimin si sulm dhe e injoron atë | REAGIMI | Mëson nga reagimet |
| I shikon gabimet si dështime | GABIMET | I shikon gabimet si mundësi për të mësuar |
| Ndjehet / kërcënuar nga suksesi / të tjerëve | SUKSESI / TË TJERËVE | Frymëzohet dhe mëson nga suksesi / të tjerëve. |
| Pandryshueshmëri në zhvillim | TË ZHVILLUARIT | Vazhdon të zhvillohet dhe të përmirësohet |

Çfarë do të thotë e gjithë kjo për nxënësin?

Diferencimi i kohës së mësimi, veçanërisht zgjatja e kohës mësimore, është qasja më efektive në arsimin fillor për të siguruar që nxënësit të arrijnë qëllimet e tyre minimale të të mësuarit.

Nxënësit në arsimin profesional ndihen më të përgjegjshëm dhe përjetojnë më shumë përfshirje dhe thellësi në bisedat me trajnerë apo këshilltarë studimi në programe që kanë filluar të diferencohen.

Mësuesit zbulojnë se diferencimi, i kombinuar me vetërregullimin, e bën nxënësin më shumë pronar të procesit të tyre të të mësuarit dhe rrit motivimin e brendshëm për të mësuar.

Diferencimi, sipas mësuesve, çon në më shumë përfshirje dhe zotërim të procesit mësimor nga nxënësit: ata ndërmarrin veprime më shpejt, bëjnë më shumë pyetje, tregojnë më shumë besim dhe përgjegjësi.

Si mësuesit ashtu edhe studentët tregojnë se ndërveprimi dhe marrëdhëniet përmirësohen si rezultat i një qasjeje të diferencuar arsimore.

Puna me qëllimet personale të të mësuarit i ndihmon studentët të kuptojnë qëllimet e tyre të të mësuarit. Ai tregon atë që ata tashmë dinë dhe çfarë ende duhet të mësojnë, ose ku duan të përmirësojnë veten e tyre.

(Conijn, Bokdam, Wester, 2022).

Mësimi në vendin e punës

Me kontribut të:

Arben Gjilkolli. Mjeshtër: Menaxhimi i Sistemeve Informativ Elektrik i diplomuar-Seksioni i Elektronikes, Kosovë

Mësimi në vendin e punës

Arben Gjilkolli

“Mësimi i bazuar në punë është një iniciativë për përmirësimin e cilësisë që kemi filluar në vitin 2018.

Në kontekstin tonë aktual, është komplekse të zbatohet mësimi i bazuar në punë.

Marrja e pajisjeve të nevojshme është një çështje e kushtueshme dhe mësimi në kompani nuk është ende i mundur për shkak të një game të gjerë ligjesh.

Për fat të mirë, aktualisht po punohet për legjislacionin për ta bërë realitet mësimin në kompani. Kjo është e nevojshme sepse shkolla nuk është vendas. Shoqëria pret që të trajnojë profesionistë të aftë. E gjithë shoqëria, pra, ka përgjegjësinë për të mbështetur këtë përpjekje. Të mësuarit duke bërë”.

Një nga sfidat kryesore në arsimin dhe aftësimin profesional është lidhja midis teorisë dhe praktikës. Me fjalë të tjera, lidhja e njohurive teorike nga klasa me zbatimin praktik në vendin e punës. Termi ‘të mësuarit e bazuar në vendin e punës’ përdoret shpesh për të përshkruar mësimdhënien që, në organizimin e saj, synon të krijojë një kornizë për të mësuarit që është sa më afër praktikës së punës së nxënësve

Hulumtimet sugjerojnë se vetëm një pjesë e kufizuar e asaj që mësohet në një program arsimor tradicional teorik zbatohet më pas në një mjedis pune. Megjithatë, i gjithë edukimi dhe trajnimi do të mund të përmirëso-

heshin nëse do të organizoheshin më shumë me synimin për zbatimin e asaj që mësohet. Në kontekstin e vendit të punës, mund të jetë një sfidë organizimi i trajnimeve tradicionale teorike në një mënyrë që e bën atë më të orientuar nga aplikimi, pra më i orientuar nga vendi i punës. Sigurisht, varet nga konteksti, por në disa kontekste, mund të shohim një avantazh në përdorimin e elementeve të orientuara nga vendi i punës në mësimdhënie për të rritur shkallën e rëndësisë praktike. Qëllimi i hulumtimit është se mësimdhënia duhet të organizohet me një perspektivë aplikative në mënyrë që studenti të transferojë atë që ka mësuar në një situatë të re, e cila quhet transferim. Me fjalë të tjera, nxënësit zbatojnë atë që mundën, dinë ose kanë përjetuar në një situatë në një situatë tjetër të ngjashme..

Arben Gjickolli

“Çdo hap në përpjekje për të shkurtuar urën ndërmjet njohurive teorike dhe praktike duhet të ndërmerret. Ne duhet të krijojmë mjedise që ngjajnë shumë me cilësimet reale të vendeve të punës. Të transferojë njohuritë dhe aftësitë e fituara në klasë në skenarët aktualë të punës. Parimi mjeshtër-mësues nënvizon rëndësinë e të mësuarit në bashkëpunim dhe transferimit të njohurive brenda këtij konteksti. Të mësuarit në vendin e punës është një formë e dyfishtë e arsimit dhe trajnimit profesional që organizohet në partneritet me ndërmarrjet private dhe publike dhe institucionet e arsimit dhe trajnimit profesional (AFP).”

Ekzistojnë disa metoda të ndryshme për krijimin e një mjedisi mësimor të orientuar nga vendi i punës. Këtu janë vetëm disa shembuj:

Seminar trainimi

Trajnimi i organizuar përfshin elemente nga vendi real i punës në mënyrë që të lidhet sa më afër të nxënësit me një situatë në vendin e punës. Elementet e përfshira në mjedisin e trajnimit të seminarit mund të jenë për sa i përket pajisjeve dhe paraqitjes së dhomës, mjeteve të disponueshme të përdorura për detyra specifike ose shpesh një kombinim i të dyjave. Kjo “vendosje e vendit të punës” mund të përdoret në avantazh kur kemi të bëjmë me for-

ma të punës që përfshijnë aftësi praktike. Këtu, faqosja e dhomës dhe mjetet në dispozicion do të favorizojnë më mirë një mësim në vendin e punës, bazuar në një qasje “të mësuarit duke bërë”.

Për të shfrytëzuar sa më mirë trajnimin, një mësues i aftë duhet të jetë i pranishëm për të ofruar udhëzime dhe mbështetje - një lloj parimi mjeshtër-mësues, ku nxënësi mëson metodat e punës duke bashkëpunuar dhe mësuar nga “mjeshtri” i tij/saj. Kjo lloj mësimdhënieje shpesh do të karakterizohet

nga fakti se nxënësit i vendosin detyra specifike që kërkojnë aftësi ose mjete specifike, të cilat ata i praktikojnë t’i kryejnë ose t’i përdorin nën drejtimin e mësuesit të pranishëm..



Të mësuarit e bazuar në simulim

Të mësuarit e bazuar në simulim përpiqet gjithashtu për një mjedis mësimor të bazuar në vendin e punës, në mënyrë që të krijojë një lidhje midis teorisë dhe mjedisit të vendit të punës.

Siç është rasti në të nxënësit në përgjithësi, fokusi nuk është te mësuesi, por te nxënësit, por në të nxënësit e bazuar në simulim është veçanërisht e rëndësishme që mësuesi të veprojë si lehtësues për të nxënësit e nxënësve.

Të mësuarit e bazuar në simulim zakonisht ndërtohet rreth një skenari të jetës reale ku nxënësit simulojnë role specifike në skenar dhe kryejnë detyra që korrespondojnë me rolin e tyre në skenar.

Vetë skenari përshkruhet dhe u jepet nxënësve përpara , duke përshkruar veprimin, rolin e tyre dhe ndoshta role të tjera në skenar. Synimi është që nxënësit të kryejnë veprime në skenar sikur të ishin në një vend të vërtetë pune. Shpesh do të kërkojë praktikimin e veprimeve ose teknikave të veçanta paraprakisht në mënyrë që të jeni të sigurt në kryerjen e tyre në skenarin aktual. Është thelbësore për të mësuar që performanca e skenarit të simulimit dhe vlerësimi më pas të bëhet në një mjedis mësimi jo-gjykses. Në këtë kontekst, mësuesi duhet t'u theksojë nxënësve se është krejtësisht normale dhe e pranueshme të bëhen gabime në skenarin e simulimit dhe se gabimet mund të jenë një pikënisje e mirë për një dialog konstruktiv më pas.

Ky dialog konstruktiv quhet një përmbledhje, e përbërë nga tre faza, të ndihmuara nga mësuesi, duke i bërë studentët të shtjellojnë përvojën e tyre të të nxënësve për të rritur vetë-reflektimin:

| Faza pershkruese <i>Une shoh...</i> | Faza e analizës <i>Une mendoj...k</i> | Faza e aplikimit <i>Une hamendesoj...</i> |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ Pershkruesi cilat veprime ju performuat? ▶ Si u ndjete për ndermarrjen e veprimeve? ▶ Si reguat në këto situata? ▶ Cfare shkoi mirë? ▶ Dhe cfare nuk shkoi mirë? ▶ (zonat problemore) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Cfare shkaktoi problemin që ju ndeshet?(përdor teori) ▶ Si reaguat në këto situata?(justifikoni veprimet e bera) ▶ Si funksionuan veprimet tuaja? ▶ A do të kishit bërë dicka ndryshe? ▶ A keni ndeshur dicka të ngjashme në praktike | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Nese do të ishit në të njëjtën situatë në praktike a do të benit dicka ndryshe? ▶ Nese do të ishit në një pozicion të ngjashëm në praktike a do të donit të merrni parasysh dicka ? ▶ A keni humbur ndonjë aftësi në këto situata? ▶ Nese keni humbur aftësi në praktike si do të merrni ato? ▶ Cfare keni mësuar? |

Lehtësuesi/mësuesi duhet të zbulojë këndvështrimin e nxënësve dhe të inkurajojë të nxënësve në bashkëpunim. Ndjenja e nxënësve për një mjedis të sigurt mësimi dhe potenciali mësimor rritet kur nxënësit nuk i ndiejnë gabimet e tyre të ekspozuara. Pyetjet nga lehtësuesi/mësuesi duhet të fokusohen në reflektimin dhe zgjidhjen e përbashkët të problemeve.

Arben Gjilkolli

“Mendimi im për të mësuarit e bazuar në simulim i zhyt më tej nxënësit në skenarë realistë të vendit të punës, duke i lejuar ata të simulojnë role dhe detyra specifike. Theksi në mjediset e të mësuarit jo-gjykses dhe seancat e diskutimit konstruktiv inkurajojnë vetë-reflektimin dhe përmirësimin e vazhdueshëm. Duke ofruar një hapësirë të sigurt për eksplorim dhe eksperimentim, mësimi i bazuar në simulim rrit besimin e studentëve dhe aftësitë vendimmarrëse”.

Realiteti virtual i bazuar në trajnim

Ky lloj mësimi/trajnimi përdor një riprodhim virtual të një situatë pune në jetën reale, të përjetuar përmes syzeve VR, në një ekran PC, tablet ose një telefon celular. Syzet ofrojnë përvojën më të mirë të imazhit dhe zërit, duke i bërë nxënësit të përjetojnë mjedisin virtual sikur të ishin vetë atje. Perceptimi real i një pasurie virtuale promovon përvojën e nxënësve të afërsisë me një situatë reale. Pra, VR është efektive në kontekstet e të mësuarit ku dëshirohet një përvojë dhe mësim shumë realist, pa qenë domosdoshmërisht aty në realitet. Mësuesit duhet të jenë të vetëdijshëm se realiteti virtual nuk mund të qëndrojë i vetëm si një metodë mësimore. Përvoja e nxënësve në skenarin VR duhet të plotësohet me një formë vazhdimi për të promovuar vetë-reflektimin dhe të mësuarit. Këtu, mësuesi mund të përdorë metodologjinë e tre fazave informuese nga të mësuarit e bazuar në simulim. Studimet e rasteve kanë treguar se kjo metodë kontribuon në përmirësimin e disiplinës në klasë, motivimin dhe përvetësimin e njohurive dhe aftësive praktike, pasi metoda i përshtat studentët me një stil të të mësuarit më jo akademik, aktivizon shqisat e tyre. Është pra një rast i të mësuarit përmes shqisave, i cili favorizon transferimin e njohurive në një mjedis pune, gjë që rrit edhe shanset për punësim. Zbatimi i VR-së si një metodologji mësimi në klasë, kërkon njohuri paraprake të përdorimit të pajisjeve nga mësuesi.

Arben Gjikolli

“Ne duhet te behemi dhe te qendrojmë pjese e zhvillimeve dixhitale. Ka mundesi te jashtëzakonshme ne dixhitalizim, p.sh nepermjet medias sociale.

Te gjithë aktoret kane nevojë per me shume njohuri ne Informatike”.



Arben Gjikolli

“Në lidhje me, trajnimi i bazuar në realitetin virtual (VR) shfaqet për të shkurtuar qasjen ndaj përsëritjes së situatave të punës në jetën reale, duke ofruar përvoja që nxisin një ndjenjë realizmi. Ndërsa VR rrit angazhimin dhe stimulimin ndijor, ajo duhet të plotësohet me aktivitete vijuese për të lehtësuar reflektimin dhe të mësuarit. Për më tepër, mësuesit duhet të jenë të aftë në përdorimin e pajisjeve VR dhe integrimin e metodologjive të informimit për të maksimizuar efektivitetin e tyre”.

Arben Gjikolli

“Në përgjithësi, mendimet e mia theksojnë rëndësinë e përafrimit të praktikave arsimore me kërkesat e vendit të punës, duke fuqizuar përfundimisht studentët të zbatojnë njohuritë teorike në kontekste praktike me sukses. Duke përfshirë metoda të ndryshme si trajnimi në punëtori, mësimi i bazuar në simulim dhe trajnimi i bazuar në VR, edukatorët mund të kultivojnë një mjedis mësimor dinamik që përgatit studentët për sfidat e botës reale dhe rrit perspektivat e tyre të punësimit”.

PENGESAT E IDENTIFIKUARA DHE FUSHAT PËR T’U PËRMIRËSUAR::

- ▶ Ndërgjegjësimi për rëndësinë e kalimit të njohurive teorike në një mjedis praktik (transferim)
- ▶ Ndërgjegjësimi për organizimin e mësimdhënies në një mjedis mësimi të ngjashëm me vendin e punës për të nxitur transferimin
- ▶ Aftësia për të lehtësuar zbatimin e njohurive të tyre teorike nga nxënësit në një kontekst të ngjashëm me vendin e punës
- ▶ Kostot që lidhen me blerjen e pajisjeve të nevojshme;
- ▶ Një gamë e gjerë ligjesh që aktualisht parandalojnë mësimin brenda kompanive;
- ▶ Një hendek i rëndësishëm midis njohurive teorike dhe praktike, me vetëm një pjesë të kufizuar të arsimit teorik tradicional që aplikohet në një mjedis pune;
- ▶ Krijimi i një mjedisi mësimor të sigurt dhe pa gjykim;
- ▶ Nevoja për më shumë njohuri IT, si pjesë e qëndrimit dhe integritimit me zhvillimet digjitale;
- ▶ Mësuesit duhet të jenë të aftë në përdorimin e pajisjeve VR dhe në integrimin e seancave informuese.

KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

- ▶ Institucionet arsimore mund të bashkëpunojnë me organizatat dhe agjencitë qeveritare për të gjetur burime financimi për pajisjet dhe infrastrukturën e nevojshme. Kjo mund të përfshijë zhvillimin e subvencioneve, programeve të sponsorizimit ose partneriteteve dhe krijimin e bashkëpunimeve me kompanitë;
- ▶ Ndryshimet në ligje dhe rregullore që mundësojnë praktikën dhe programet e studimit të punës, duke ulur burokracinë dhe duke krijuar kushte të favorshme për kompanitë që bashkëpunojnë me institucionet arsimore;
- ▶ Rishikimi i programeve arsimore për të vënë më shumë theksin në mësimin e fokusuar në vendin e punës dhe zbatimin praktik. Kjo mund të përfshijë integrimin e projekteve praktike dhe përvojave praktike, si dhe përdorimin e metodave të të mësuarit si trajnimi në seminare, mësimi i bazuar në simulim dhe trainimi i bazuar në VR.
- ▶ Mësuesit dhe mentorët duhet të trajnohen për përdorimin e teknologjive të reja mësimore, si VR, dhe qasjet pedagogjike efektive për të mësuarit në vendin e punës. Kjo përfshin trajnimin në lehtësimin e seancave informuese, ofrimin e reagimeve konstruktive dhe nxitjen e një mjedisi mësimor jo-gjykues ku nxënësit ndjehen të lirë të eksperimentojnë dhe të bëjnë gabime.

Çelësi i një mësimi efektiv

Një mësim i mirë dhe efektiv në Arsimin dhe Formimin Profesional (AFP) është thelbësor për aftësimin e nxënësve për t'u bërë profesionistë kompetent, duke rritur motivimin dhe angazhimin e tyre, duke përmirësuar rezultatet e të nxënësve, duke rritur cilësinë e arsimit dhe duke mbështetur zhvillimin e tyre në karrierë.

Hartimi i mësimi tuaj. Hyrje

Ofrimi i një mësimi të mirë dhe efektiv në AP është i një rëndësie të madhe. Ne i përgatisim nxënësit tanë për tregun e punës, për profesione specifike dhe u ofrojmë njohuritë dhe aftësitë e nevojshme për sukses në fushat e tyre të zgjedhura. Duke dhënë mësim të efektive që mësojnë aftësi të përshtatshme dhe praktike, mësuesit i ndihmojnë nxënësit në zhvillimin e kompetencave të tyre profesionale dhe përgatitjen e tyre për karriera të suksesshme.

Kur nxënësit e perceptojnë materialin e kursit si relevant, angazhohen në mënyrë aktive në procesin e të mësuarit dhe e gjejnë përmbajtjen në përputhje me interesat dhe nevojat e tyre, ata bëhen më të motivuar për të mësuar dhe investuar vetë. Kjo jo vetëm që rrit rezultatet e tyre të të nxënësve, por gjithashtu rrit kënaqësinë dhe kënaqësinë e tyre gjatë procesit të të mësuarit.

Duke përdorur një metodologji të mirë të mësimdhënies që plotëson nevojat dhe stilet e të nxënësve, rezultatet e të nxënësve mund të përmirësohen ndjeshëm. Në këto mësim, ju i ndihmoni nxënësit të zhvillojnë të kuptuarit, të stimulojnë të menduarit kritik, të mprehin aftësitë e zgjidhjes së problemeve dhe të ndërtojnë kompetencat e nevojshme. Kjo jo vetëm që kontribuon në një përvojë të suksesshme të të mësuarit, por gjithashtu lehtëson zhvillimin e karrierës. Duke i udhëhequr nxënësit në zhvillimin e aftësive të gjera si komunikimi, zgjidhja e problemeve, bashkëpunimi dhe të menduarit kritik, ata bëhen më elastikë dhe më të përgatitur për sfidat e ardhshme në tregun e punës.

Në përgjithësi, duke dhënë mësim efektiv, ju kontribuoni në cilësinë e arsimit. Pasja e profesionistëve të mirëarsimuar dhe të aftë rezulton në reputacion më të mirë për institucionet arsimore, gjë që mund të çojë në rritjen e njohjes dhe mundësive për bashkëpunim me industrinë dhe institucione të tjera arsimore.

Në këtë modul, ne do t'ju udhëzojmë përmes karakteristikave të një mësimi efektiv, si të hartoni dhe zhvilloni një mësim të mirë, ekzekutimin e një mësimi të përgatitur mirë dhe parimet e të qenit një instruktor i mirë në këtë kontekst. Për më tepër, ne do të thellohem në promovimin e të menduarit dhe të mësuarit duke përdorur një kornizë të strukturuar për formulimin e objektivave të të nxënësve në nivele të ndryshme.

Karakteristikat e një mësimi efektiv

Dhënia e mësimëve efektive në AP kërkon planifikim të kujdesshëm, diferencim dhe angazhim aktiv të nxënësve. Duke përshtatur metodat tuaja të mësimdhënies për të përmbushur nevojat e nxënësve tuaj, duke përfshirë teknikat e të mësuarit aktiv, duke integruar teknologjinë dhe duke vlerësuar rregullisht qasjen tuaj, ju mund të krijoni një mjedis mësimor pozitiv që nxit rritjen dhe zhvillimin e nxënësve tuaj.

1. Njihni audiencën tuaj!

Përpara se të hartoni një mësim, është thelbësore të keni një kuptim të plotë të audiencës tuaj. Nxënësit e MBO shpesh vijnë nga prejardhje të ndryshme, stile të të mësuarit dhe motivime. Përshtatni përmbajtjen dhe metodat e mësimi tuaj për t'u përshtatur me nevojat dhe interesat e nxënësve tuaj. Kjo mund të arrihet duke përdorur shembuj përkatës të botës reale dhe duke përfshirë aktivitete ndërvepruese.

2. Bëjeni atë të përshtatshme për nxënësin!!

Është thelbësore që mësimet të shkojnë përtej koncepteve të thjeshta teorike dhe të krijojnë lidhje të qarta me fushën e studimit të nxënësve dhe karrierën e ardhshme.

3. Përdorni metoda mësimore aktive!

Në vend që të përthithin në mënyrë pasive informacionin, inkurajoni pjesëmarrjen aktive të nxënësve në mësimet tuaja. Kjo mund të arrihet përmes metodave të ndryshme të të nxënësve si diskutimet në grup, studimet e rasteve, simulimet, detyrat praktike dhe mësimi i bazuar në projekte. Këto qasje i stimulojnë nxënësit që të angazhohen në mënyrë aktive në procesin e tyre të të mësuarit, duke ndihmuar në ruajtjen më të mirë të njohurive dhe aftësive.

4. Ndryshoni udhëzimet tuaja!

Çdo nxënës është unik dhe ka nevojat e ndryshme mësimore. Është e rëndësishme të ndryshoni udhëzimet tuaja për të arritur në mënyrë efektive të gjithë nxënësit. Identifikoni nivelet e ndryshme të të kuptuarit dhe aftësive në klasën tuaj dhe rregulloni udhëzimet tuaja në përputhje me rrethanat. Kjo mund të përfshijë ofrimin e mbështetjes shtesë për nxënësit që luftojnë me tema të caktuara ose ofrimin e sfidave shtesë për nxënësit që e kuptojnë shpejt materialin.

5. Përdorni teknologjinë!

Mësuesit mund të përdorin mjete digjitale, burime në internet, software, ndërveprues, multimedia dhe platforma arsimore për të paraqitur përmbajtjen e mësimi në një mënyrë tërheqëse dhe të arritshme. Teknologjia mund të rrisë angazhimin e nxënësve dhe të ofrojë mundësi për të mësuar me ritëm vetë. Megjithatë, sigurohuni që të integroni teknologjinë në mënyrë kuptimplote dhe që ajo të plotësojë objektivat tuaja të të mësuarit.

6. Siguroni reagim rregullisht dhe vlerësoni!

Një mësim efektiv përfshin reagim të rregullta dhe mundësi vlerësimi. Mësuesit ofrojnë reagime konstruktive për të mbështetur proceset e të nx-

Elvedina nga Shkolla e Mesme Profesionale e Zejtarisë Metalike, Sarajevë, Bosnje Hercegovina, është e shqetësuar sepse nxënësit me sa duket nuk studiojnë në shtëpi. Ekziston një prirje ku ata nuk e kuptojnë pse shkolla është e rëndësishme. E ardhmja nuk është gjithmonë e qartë dhe e drejtpërdrejtë për nxënësit. Megjithëse nxënësit duken më të angazhuar ndaj shpjegimeve të dhëna në klasë, ato ndeshin vështirësi më vetë-studimin. Elvedina vë re që nxënësit janë të tërhequr nga aktivitete on-line dhe lojra. Prandaj ajo l kushton rëndësi të madhe bisedave të vazhdueshme me nxënësit për atë psë të mësuarit është thelbësor.

ënit të nxënësve dhe për t'i ndihmuar ata të përmirësojnë performancën e tyre. Ofrohen gjithashtu mundësi për vetë-reflektim dhe vetë-vlerësim, duke i lejuar nxënësit të shohin rritjen e tyre dhe fushat ku duhet përmirësuar më tutje.

7. Të nxënët dhe reflektim në vazhdimësi!

Ekziston një kulturë e përmirësimit të vazhdueshëm, ku mësuesit kërkojnë në mënyrë aktive mënyra për të përmirësuar mësimet e tyre, të provojnë strategji të reja dhe të përdorin reagimet nga nxënësit dhe kolegët për të përshtatur qasjet e tyre.

“Në shkollën tonë problem kryesor është që nxënësit vijnë në shkollë të mesme me mangësi në njohuritë bazë, dhe aktualisht duhet të punohet për korrigjimin e këtyre gabimeve. Përveç fokusimit në mungesën e njohurive në matematikë, unë gjithnjë përpiqem të zhvilloj metoda dialogu me nxënësit gjatë mësimt, gjë që ndihmon në zgjidhjen e problemeve matematikore.” Dženita Hodžić, Shkola e Mesme Profesionale e Zejtarisë Metalikes, Sarajevë, Bosnjë Hercegovina.

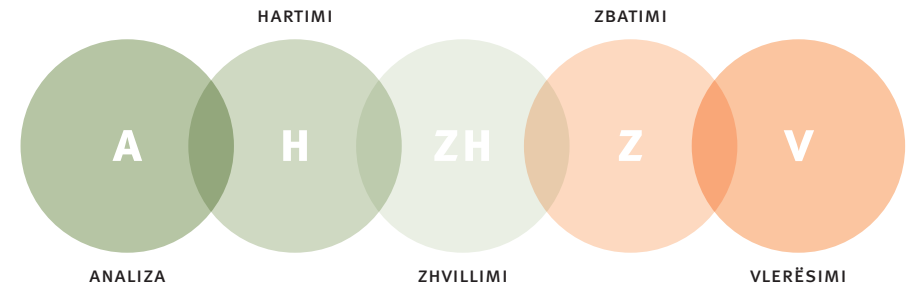
Modeli AHZHZV

Modeli AHZHZV ofron një qasje të strukturuar për hartimin dhe zhvillimin e mësimëve efektive. Duke kaluar me kujdes çdo fazë, ju siguroheni që mësimet tuaja të përputhen mirë me nevojat e të nxënët të nxënësve dhe të jenë të qëllimshme dhe kuptimplota. Ky model mund të jetë i dobishëm edhe në ndërtimin e një kurrikule të re. AHZHZV është një akronim, me çdo shkronjë që përfaqëson një fazë.

- ▶ **Analiza:** Identifikoni nevojat dhe objektivat e të nxënët të nxënësve. Merrni parasysh çdo kërkesë të jashtme që duhet të përmbushet. Vendosni kritere për suksesin dhe si mund të matet ai. Pasi të keni një analizë të qartë, vazhdoni në hapin tjetër.
- ▶ **Hartimi:** Hartoni përmbajtjen e mësimt, aktivitetet mësimore dhe metodat e vlerësimit. Përcaktoni qëllimet e mësimt, krijoni një orar, vendosni se çfarë do të vlerësohet dhe merrni parasysh se si do të jepen mësimët ndër të tjera.
- ▶ **Zhvillimi:** Zhvilloni materialet mësimore dhe burimet mësimore.
- ▶ **Zbatimi:** Ekzekutoni mësimin dhe përfshini nxënësit në mënyrë aktive në procesin mësimor.

- ▶ **Vlerësimi:** Vlerësimi bëhet në të gjitha fazat e modelit ADDIE. Në fund, vlerësoni efektivitetin e mësimt dhe bëni çdo rregullim të nevojshëm

Përdorimi i këtij modeli për çdo mësim do të marrë kohë, por rezulton në trainime të qarta dhe efektive, ofron njohuri për kohën dhe koston, dhe jep një kuptim më të gjërë se si mësimet strukturohen. Roli i mësuesit është vendimtar në formëzimin e një mësimi të mirë.



Gjashtë rolet e mësuesit

Përcaktimi i sjelljes efektive të mësimdhënies nuk është një detyrë e lehtë. Ka shumë mësues të shkëlqyer dhe mësim të shkëlqyera që ndryshojnë ndjeshëm nga njëri-tjetri. Mësuesit krijojnë lidhje me nxënësit në mënyra të ndryshme, marrin përgjegjësinë për klasën në stilin e tyre dhe tërheqin vëmendjen ndryshe. Qasjet e tyre të mësimdhënies gjithashtu mund të ndryshojnë, dhe ata korrigjojnë nxënësit duke përdorur metoda të ndryshme. Është e rëndësishme të kuptohet se konteksti ndikon gjithashtu në cilësinë e mësimt. Një mësues mund të mbajë të njëjtin mësim të mërkurën në mëngjes dhe të premten pasdite me rezultate krejtësisht të ndryshme. Kjo nxjerr në pah kompleksitetin e praktikave pedagogjike efektive dhe vështirësinë për të përcaktuar një mësim të mirë dhe sjellje të mësuesit. Këtu, ne përshkruajmë katër parime që janë të rëndësishme për sjelljen e mirë të mësimdhënies:

- ▶ Mësuesi zotëron njohuri për zhvillimin e nxënësve, nevojat për të mësuar, nevojat socio-emocionale, teoritë e të mësuarit, strategjitë me ndikim, funksionet e trurit, lëndën dhe pedagogjinë.
- ▶ Mësuesi mund ta zbatojë në mënyrë fleksibël atë njohuri në situata të ndryshme.
- ▶ Mësuesi mund të përshtatë qasjen e tij dhe të përdorë në mënyrë krijuese njo-

huritë e tyre duke reflektuar mbi ndikimin e sjelljes së tyre. Reflektimi nuk përfshin domosdoshmërisht bërjen e pyetjeve të përgjithshme ose shkrimin e raporteve të gjata të reflektimit. Në vend të kësaj, do të thotë të mendosh ndërveprimin mes vetes dhe të tjerëve: Çfarë po evokoj tek studenti? A është e dëshirueshme dhe a po i arrij qëllimet e mia?

- Rezultati i një mësimi të mirë është që nxënësit të mësojnë në një atmosferë pozitive. Sjellja e nxënësve tregon efektivitetin e mësuesit.

Duke e ndarë sjelljen e mësuesit në gjashtë role, ne mund të përshkruajmë se çfarë përbën sjellje efektive të mësuesit për të nxënësit e nxënësve. Përdorni strategji dhe teknika të ndryshme për të përmbushur çdo rol në mënyrë efektive, të tilla si krijimi

i një atmosfere pozitive, përdorimi i metodave të ndryshme të mësimdhënies dhe ofrimi i udhëzimeve individuale. Pesë rolet e para fokusohen në aftësitë themelore të mësuesit, ndërsa roli i gjashtë i trajnerit nuk kufizohet në një fazë specifike (Slooter, 2018). Mësuesi mund të marrë rolin e një trajneri vetëm pasi të ketë përvetësuar pesë rolet e para. Analizoni praktikën tuaj të mësimdhënies dhe identifikoni se si e përmbushni aktualisht secilin rol. Gjeni mënyra për të përmirësuar çdo rol dhe për t'i përfshirë ato në planin tuaj të mësimit (p.sh., duke përdorur AHZHZV). Reflektoni rregullisht rolin tuaj si mësues, ftoni kolegët të vëzhgojnë orët tuaja dhe përpikuni për rritje dhe përmirësim të vazhdueshëm.

1. **Mikpritës:** Një mësues krijon një mjedis të sigurtë dhe mikpritës.
2. **Prezantuesi:** Një mësues prezanton temën e lëndës qartësisht dhe me përkushtim.
3. **Hartuesi i udhëzimeve:** Një mësues harton dhe lehtëson aktivitetet e të nxënësit.
4. **Pedagogu:** Një mësues i kushton vëmendje zhvillimi socio-emocional të nxënësve.
5. **Mbyllësi:** Një mësues përfundon efektivisht mësimin.
6. **(Të nxënësit) Tranineri:** Një mësues udhëzon dhe mbështet nxënësit në procesin e të mësuarit..

“Gjatë punës sime me nxënësit gjatë 25 viteve të karrierës sime të mësimdhënies kam përdorur shumicën e këtyre metodave në leksione, si psh inkuajimi i nxënësve për të marrë pjesë aktive në mësim. Nxënëist ishin shumë të kënaqur me faktin që mësimit ishin të lidhura me jetën e përditshme, dhe jo dicka abstrakte dhe e pakuptueshme. Më së shumti ato pëlqenin diskutimet dhe shkëmbimin e mendimeve, dhe ato akoma e pëlqejnë këtë edhe sot.” Elvedina Jelešković, Shkolla e Mesme Profesionale e Zejtariisë Metalike, Sarajevë, Bosnjë Hercegovina

Përvec karakteristikave të një mësimi efektiv dhe sjelljes së mësuesit, është e rëndësishme që mësuesit të marrin në considerate se cilat tema duan të mbulojnë, në çfarë niveli nxënësit duhet t'i zotërojnë këto lëndë dhe nëse njohuritë apo aftësitë specifike janë fokusi kryesor, apo një kombinim i të dyjave.

“Si mësues jam shumë i vetëdijshëm për rëndësinë e zhvillimit social dhe emocional në klasë. Ky incident theksoi rëndësinë e nxitjes së ndjeshmërisë mes nxënësve dhe krijimi i një mjedisi të sigurtë për shprehjen emocionale. Kjo nuk ka të bëjë vetëm me dhënien e mësimeve; ka të bëjë me të kuptuarit e rritjes emocionale të çdo nxënësit.” Elvedina Jelešković, Shkolla e Mesme Profesionale të Zejtariisë Metalike, Sarajevë, Bosnje Hercegovina

Shtrirje konstruktive

Në javët e ardhshme, një grup i vitit të dytë ka programuar basketboll gjatë orëve të edukimit fizik. Nxënësit do të praktikojnë driblime dhe pasimet gjatë mësimit. Në fund të periudhës, mësuesi do të vlerësojë temën. Nxënësit do të ulen në klasë dhe do të zhvillojnë një test me shkrim basketbolli.

Edhe në këtë shembull të thjeshtuar, është e evidente se diçka nuk shkon. Ndërsa objektivi (basketboll) përputhet me aktivitetet e mësimit, një test me shkrim si kulmim është shumë i palogjikshëm. Parimi i “përshtatjes konstruktive” (Biggs & Tang, 2011) thotë se si aktivitetet e të nxënësit ashtu edhe ato të mësimdhënies, ashtu edhe aktivitetet e vlerësimit, duhet të bazohen në objektivat e të nxënësit. Këta tre komponentë duhet të rreshtohen me kujdes dhe të formojnë një tërësi koherente dhe të qëndrueshme (shih imazhin).







Duke zbatuar vazhdimisht këtë parim, bëhet e qartë si për nxënësit, ashtu edhe për mësuesit dhe shkollën se si programi arsimor çon në zotërimin e rezultateve të të nxënësit. Kjo qartësi shpesh rezulton në të mësuarit më efektiv të nxënësve, rritje të autonomisë, motivim më të lartë dhe përvetësim më të madh të njohurive. Një kurrikulë koherente nuk mund të ekzistojë pa objektiva të qarta. Është e rëndësishme që objektivat mësimore të jenë konkrete, të matshme dhe të kuptueshme për nxënësit.



Taksonomia e Blumit

Taksonomia e Blumit ofron një kornizë të strukturuar për formulimin e objektivave të nxëniet në nivele të ndryshme të të menduarit dhe të të nxëniet, duke filluar nga të menduarit e nivelit më të ulët deri te të menduarit e rendit më të lartë. Duke përdorur nivele të ndryshme, ju stimuloni aftësi të nivelit më të lartë të të menduarit dhe nxisni thellësinë e të mësuarit. Sigurohuni që objektivat e të nxëniet të jenë konkrete, të matshme dhe të arritshme. Hartoni aktivitete mësimore dhe metoda vlerësimi që sfidojnë nxënësit të mendojnë dhe të mësojnë në nivele të ndryshme. Përdorni metoda të përshtatshme vlerësimi për të vlerësuar rezultatet e të nxëniet dhe përshtatni udhëzimet nëse është e nevojshme.

Taksonomia e Blumit është një model hierarkik që përshkruan nivele të ndryshme të të menduarit dhe të mësuarit. Ai përbëhet nga gjashtë nivele:

|  Kujto |  Kupto |  Zbato |  Analizo |  Vlereso |  Krij |
|---|---|---|---|---|--|
| <i>Kujtoni informacion</i> | <i>Shpjegoni idete os konceptet</i> | <i>Perdorni informacion ne kontekste te ndryshme</i> | <i>Ndarni informacionin ne pjese per te gjetur lidhje dhe marredhenie</i> | <i>Gjykoni mbi bazen e kriterëve dhe standardeve</i> | <i>Prodhoni ide te reja, produkte of pikepamje</i> |
| FOLJA Percaktoni, identifikoni, listoni, Memorize, Recall | FOLJA Klasifikoy, Shpjego, Interpreto, Permblihdh | FOLJA Demonstro, Zbato, Zgjidh, Perdor | FOLJA Anallizo, Krahaso, Kundershto | FOLJA Vlereso, Kritiko, Gjyko, Justifikoy | FOLJA Harto, Gjenero, Shpik, Prodh |

Shmangni përdorimin e fjalëve të tilla si “kupton”, “di”, “vlerëson”, “është i njohur”, “ka fituar njohuri” dhe “është i vetëdijshëm” kur formuloni objektivat e të mësuarit. Të menduarit në forma veprorë të foljeve ju ndihmon të mendoni më saktë se çfarë saktësisht duhet të jetë në gjendje të bëjë nxënësi deri në fund të mësimit. Duke formuluar objektivat e të nxëniet në nivele të ndryshme të taksonomisë së Blumit, ju mund të përmirësoni angazhimin kognitiv dhe aftësitë e të menduarit të nxënësve.

Dženita Hodžić, Shkolla e Mesme Profesionale i Zejtarisë Metalike, Sarajevë, Bosnjë Hercegovina.:

“Kurrikula e re që futet në arsimin tonë është e bazuar në taksonominë e Blumit. Ideja e një kurrikule të re është bashkëpunimi me lëndë të tjera, por në këtë rast është i mundur vetëm më lëndët e arsimit të përgjithshëm. Për të arritur bashkëpunimin midis të gjitha lëndëve, mësuesit do të kenë nevojë për më shumë përvajë përmes praktikës. Pas kaq vitesh pune me metoda të vjetra kjo kërkon shumë kohë për të përshtatur krijimin e ideve dhe zbatimin e tyre në praktikë. Puna me taksonominë në kurrikulë mund të kontribuojë për këtë. Si mësues, ne të gjithë mësojmë të punojmë në të njëjtën mënyrë, gjë që e bën më të lehtë punën së bashku.”

Në përmbledhje:

Mësimi bëhet i suksesshëm dhe efektiv kur:

- ▶ Ju theksoni rëndësinë, metodat aktive të të mësuarit, diferencimin, integrimin e teknologjisë, reagimet e rregullta dhe mësimin dhe reflektimin e vazhdueshëm në hartimin tuaj të arsimit.
- ▶ Modeli AHZHZ V përdoret si një qasje e strukturuar për hartimin dhe zhvillimin e mësimëve efektive, me theks në analizën, projektimin, zhvillimin, zbatimin dhe vlerësimin.
- ▶ Sjellja efektive e mësimdhënies zbatohet nëpërmjet gjashtë roleve: mikpritëse/zotëruese, prezantuese, dizenjuese mësimore, pedagoge, më afër dhe (mësimore) trajner.
- ▶ Siguron përafrim konstruktiv në mënyrë që objektivat e të nxëniet, aktivitetet e mësimit dhe aktivitetet e vlerësimit të jenë të përafëruara dhe kohezive.
- ▶ Taksonomia e Blumit përdoret për të formuluar objektiva të të nxëniet në nivele të ndryshme të të menduarit dhe të nxëniet, duke promovuar aftësitë e nivelit më të lartë të të menduarit dhe thellësitë e të mësuarit.

“Dëshiroj të përmend një fakt që në opinionin timn, duhet të dihet në këtë projekt edhe pse i shpallur publikisht). Vendet e Ballkanit si: Serbia, Mal i Zi, Maqedonia e Veriut, Kosova dhe Kroacia kanë rezultatet nën mesataren në testin e PIZAS që u mbajt nga Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim (OECD).

Rezultatet janë të vitit 2022 në matematikë, lexim dhe lëndë shkencore. Vendi ynë nuk mori pjesë në këtë test për shkak arsyesh politike. E përmend këtë si një fakt rëndues për punën e mësuesve të arsimit të mesëms. Sidoqoftë në Bosnje Hercegovina, vecanërisht në Kantonin e Sarajevës ka dy vjet që zbatohet një kurrikulë për metodat dhe rezultatet e të nxënësve është një model i suksesshëm për cdo mësues që të përmirësojë dhe zbatojë me sukses qëllimet në arsimimin e cdo nxënës..Ne vërejmë boshllëqe në njohuritë e tyre, i inkurajojmë ata të zotërojnë materialin e humbur dhe të ecin sa më mirë të jetë e mundur përpara..”

Elvedina Jelešković, Shkolla e Mesme Profesionale e Zejtarisë Metalike, Sarajevë, Bosnjë Hercegovina

REKOMANDIME

- ▶ Siguroni mbështetje për vetë-studimin: zbatoni sisteme për gjurmimin e detyrave të shtëpisë dhe ofroni shpërblime ose njohje për nxënësit që studiojnë në shtëpi. Jepni udhëzime dhe burime të qarta për vetë-studim dhe theksoni rregullisht rëndësinë e tij në klasë ose gjatë bisedave individuale.
- ▶ Bashkëpunoni me mësues të tjerë për të identifikuar se cilat tema specifike kërkojnë vëmendje shtesë dhe zhvilloni programe të synuara ndërhyrjeje për të rritur njohuritë themelore të nxënësve.
- ▶ Promovoni një perspektivë të qartë karriere. Lidhni kurrikulën me rrugët realiste të karrierës dhe mundësitë e ardhshme. Ftoni folës të ftuar nga industria dhe organizoni vizita në kompani për të dhënë një pamje të prekshme të karrierës së tyre të mundshme në të ardhmen.
- ▶ Lehtësoni takimet e rregullta të mësuesve dhe aktivitetet e zhvillimit profesional për të eksploruar metoda novatore të mësimdhënies dhe për të shkëmbyer strategji efektive. Zbatimi i metodave të reja në kurrikulë.



Tekstet janë shkruar nga **Peter Matthijs van Engen** MEd, zyrtari i politikave për mësimin në vendin e punës, Çështjet Ndërkombëtare, Landstede Groep, Holandë dhe **Monique Hanekamp-Grijpstra** MEd, Drejtues Mësues, Mësues i aftësive sociale, konsulent arsimor dhe mësues-kërkues brenda praktikës së mësuesit. profesionalizimi në institucionet e AFP-së, Landstede Groep, Holandë.

Ata kanë marrë reagime dhe të dhëna nga mësues nga shkollat e mëposhtme të AFP-së: **“Alternative Pro”**, Shqipëri, **“Hamdi Bushati”**, Shqipëri, **“Hysen Çela”**, Shqipëri, **“Shkolla e Lartë e Artizanatit të Përpunimit të Metaleve, Sarajevë”**, Bosnje dhe Hercegovinë, **“Rifat Gjota”**, Kosovë, dhe **“Vaso Aligrudić”**, Mali i Zi.

Faleminderit për kontributin tuaj në materialin mësimor.

