Doracak për trajnerët

M4-A1 - Hyrja dhe pyetjet mbi të priturat

Synimet

- Pjesmarrësit kanë një vështrim mbi temat
- Pjesmarrësit janë të njoftuar për organizimin e seminarit
- Pjesmarësit vërejnë rëndësin e temave për vete, për karrierën e tyre profesionale dhe mirëqenien personale
- Pjesmarrësit kanë shprehur atë se çfarë presin ata personalisht nga ky aktivitet.

Qëllimet

- Pjesmarrësit ndjenë veten në vendin e duhur, në aktivitetin e duhur dhe dëshirojnë të bashkëpunojnë
- Pyetjet lidhur me atë se çfarë pritet i mundësojnë instruktorit të punoj i orientuar kah pjesëmarrësit.

Rjedha

Koha	Tema	Përmbajtja	Metoda	Mediat
0900	Përshëndetja Prezentmi	Përshëndetja, Prezentimi i Instruktorit	Ligjërim	sllajdi # 1
0905	Synimet	**Synimet** • Pjesëmarrësit kanë një vështrim mbi temat • Pjesëmarrësit janë të njoftuar për organizimin e seminarit • Pjesëmarrësit vërejnë rëndësinë e temave, për vehte, pr karrierën e tyre profesioanle dhe mirëqenien personale • Pjesëmarrësit kanë shprehur atë se çfarë presin ata personalisht nga ky aktivitet.	Ligjërim Diskutimi	sllajdi # 2
0910	Metodat	**Metodat** 1.Ligjërim 2.Punë individuale 3.Punë në grupe 4.Punë në grupe e moderuar	Ligjërimi, Diskustimi	sllajdi # 3
0915	Vështrim mbi kapitujt	**Kapitujt** 1. Hyrja dhe pyetje mbi të priturat 2. Vështrim mbi angazhimin e personelit dhe mbulimin e nevojave me personel 3. Përcaktimi kualitativ i gjendjes me personel 4. Përcaktimi i gjendjes së personelit dhe krahasimi i gjendjes ËSHTË-DUHET (gj. ekzistuese dhe ajo e dëshirueshme) 5. Zhvillimi i personelit 6. Detyrë praktike 7. Përfundimi Ndërkohë	Ligjërim, Diskutimi	sllajdi # 4 sllajdi # 5

		8. Thellimi **9.** Testi		
0920	Organizimi	**Detajet organizative** (të përcaktohen në seminarë) - Koha - Ushqimi - Shfrytëzimi i materialit mësimor - Regullat e punës etj.	Ligjërim	Flip
0925	Pyetje mbi të priturat	**Pyetje mbi të priturat**	Kartat me pyetje	Tabela, Kartat, Lapsat
1000	Pauzë			
1015	Vazhdimi me M4A2			

M4-A2 - Vështrim mbi angazhimin e personelit dhe plotësimi i nevojave me personel

Synimi

Pjesëmarrësit njohin detyrat e drejtorit në lidhje me personelin e shkollës së tijë dhe mund të shpjegojnë ndikimet e ndërsjella në mes të fushave të detyrave. Ata kanë kuptuar se çfarë pasoja mund të paraqiten nëse detyrat përmbushen dobët ose ndoshta nuk përmbushen fare.

Qëllimi

Duke i kuptuar ndikimet e ndërsjella pjesëmarrësit mund të vlerësojnë më mirë se në cilën fushë duhet të veprohet urgjentisht në shkollat e tyre.

Rjedha

Koha	Tema	Përmbajtjet	Metodat	Mediat
1015	Hyrja	Synimi, Qëllimi	Ligjërimi	sllajdi # 1 sllajdi # 2
1020	Detyrat e Drejtorit	**Drejtori** ka për detyrë të kujdeset që në shkollën e tij bashëkpuntorët, • të jenë në numër të duhur (**Sasia**), • me kualifikime të duhura (**Cilsia**), • të jenë në dispozicion në **kohën e duhur** dhe • në **vendin e duhur**. Këtu përfshihen të gjitha masat të cilat shërbejn për **planifikimin, monitorimin dhe drejtimin e personelit të nevojshëm.** Pyetjet që duhet t'u përgjigjet drejtori : Shiko tekstin.	Ligjërimi	sllajdi # 3 Materiali „Pyetjet që duhet t'u përgjigjet Drejtori"
1050	Vështrimi mbi angazhimin e personelit	Shiko tekstin. Pjesmarësit duhen të kenë kuptuar ndërlidhshmërinë në përgjithësi. Për këtë mund të ipen shpjegime dhe të shtrohen pyetje për të kuptuar.	Vetë-studim Pyetje-Përgjegje	Texti EXCEL Angazhimi i personelit
1125	Vështrim mbi mbulimin e nevojave me personel	Shiko tekstin. Pjesmarësit duhen të kenë kuptuar ndërlidhshmërinë në përgjithësi. Për këtë mund të ipen shpjegime dhe të shtrohen pyetje për të kuptuar.	Vetë-studim Pyetje - Përgjegje	Texti EXCEL plotësimi i nevojave me personel

1200	Pushimi i Drekës			
1300	Hartimi i pasojave	**Detyrat:** Hartoni pasojat lidhur me fushat e detyrave nga tekstet • Angazhimi i personelit dhe • plotësimi i nevojave me personel, pasojat për shkollën nëse detyrat përmbushen dobët ose nuk përmbushen fare. Shënoni rezultatet e punës në një transparencë (sllajd), Flipqart ose tabelë tjetër dhe përdorni Shemën nga sllajdi # 4. Në fund prezentoni këto rezultate.	Puna në grupe Prezentim i rezulta-teve të punës, Diskutim	sllajdi # 4, ose Flip tabela
1430	Pauzë			
1445	Vazhdimi në M4A3			

M4-A3 - Përcaktim cilsësor i gjendjes së personelit

Synimi

Pjesëmarrësit për shkollën e tyre mund të zbatojnë një përcaktim cilsor të gjendjes me personel.

Qëllimi

Me anë të përcaktimit cilsor të gjendjes me personel, drejtori vihet në pozitë të përcaktoj nëse është e mundur të përmbushen detyrat e dhëna me personelin ekzistues apo jo.

Rjedha

Koha	Tema	Përmbajtja	Metoda	Mediat
1445	Hyrje	Synimi, Qëllimi	Ligjërim	sllajdi # 1 sllajdi # 2
1455	Përcaktimi cilësor i gjendjes së personelit	**Hyrja:** Në analizën mbi gjendjen me personel nuk bëhet fjalë vetëm për vlerësimin e gjendjes me personel në aspektin sasior por edhe në atë cilsor. Për një analizë të tillë si bazë për planifikim nuk mjafojnë të dhënat nga dosjet. Ato duhet të plotësohen me të dhëna cilësore në mënyrë që të përfshihen detyrat e shkollës në përgjithësi e jo vetëm detyra, për të siguruar mësimin profesional. Një gjë e tillë kërkon kompetenca diagnostike nga udhëheqësia e shkollës, me qëllim që ajo të evidentojë natyrën dhe karakteristikat e sicilit mësimdhënës në veçanti dhe të harmonizoj ato me detyrat e shkollës. Në biseda individuale, p.sh. në kuadër të bisedës me bashkëpunëtor, udhëheqësia mund të kuptoj se çfarë resursesh dhe kompetencash ekzistojnë në një kolektiv. Ushtrimi vijues është një stimulim se si mund të përfillen resurset në një kolektiv ose në grupe të një kolektivi.	Ligjërim	sllajdi # 3
1505	Përcaktimi cilësor i gjendjes me personel në Grup	Përshkrimi i ushtrimit shife Tekstin „Përshkrimi i ushtrimit" Ky ushtrim duhet zbatuar me pjesëmarrësit me qëllim që të fitojnë një përshtypje nga praktika Udhëzim: hapi i 2 nuk mund të realizohet tërësisht ,sepse pjesmarësit nuk njifen.	Punë vetanake/ punë në grupe e moderuar	Texti „M4 A3 Përshkrimi i ushtrimit
1700	Fundi i ditës së parë			
	Vazhdimi me M4A4			

M4-A4 - Përcaktimi i nevojës me personel dhe krahasimi i gjendjes Është-Duhet

Synimi

Pjesëmarrësit mund të kryejn për shkollën e tyre përcaktimin e nevojës me personel dhe të bëjnë një krahasim të gjendjes Është-Duhet.

Qëllimi

Përmes përcaktimit të nevojës me personel dhe krahasimit të gjendjes Është-Duhet, drejtori vjen në një gjendje që të merr një pozitë më të fortë ndaj eprorëve të tijë të drejtpërdrejtë si dhe ndaj kolektivit.
Krahasimi i gjendjes Është-Duhet përcakton masat për sigurimin (punësimin), për lirimin, për zhvillimin dhe për trajnimin e personelit.

Rjedha

Koha	Tema	Përmbajtja	Metoda	Mediat
0800	Hyrja	Synimi, Qëllimi	Ligjërimi	sllajdi # 1 sllajdi # 2
0805	Përcatimi i nevojave me personel	Në shkollë nevoja për personel përcaktohet nga faktorët në vijim: • **Rritja e numrit të nxënësve në vendet e banuara:** Në këtë mund të kenë ndikim ndryshimi i numrit të banorëve dhe struktura e moshës së popullatës, themelimi ose zhvendosja e ndërmarrjeve ose diçka të ngjajshme, por edhe tek shkollat me vazhdimësi pasqyra e shkollës dhe tipit të shkollës, këshillimi dhe sugjerimi i shkollave fillore, trendi gjatë përzgjedhjes së formave të ndryshme shkollës dhe shkollave konkrete, zgjedhja e profesionit dhe respektivisht orientimet profesionale të nxënësve që rezultojnë me përfundimin e shkollës ose ndryshimet që ofrojnë shkollat tjera (p.sh. mësim për gjuhë të reja të huaja etj.). • **Rritja e numrit të paraleleve:** Momentalisht kjo rezulton nga zhvillimet me numrin e nxënësve, dhe gjendja është kritike atëherë kur numri i nxënësve për të krijuar një klasë e tejkalon limitin përfundimtarë të lejuar. Mirëpo p.sh. në fushën e mësimit me lëndë obligative të klasëve të larta të gjimnazit dhe profileve në kolegjet profesionale, kjo mvaret edhe prej asaj se cilat lëndë, cilat fusha profesionale i zgjedhin nxënësit.	Ligjërimi **Ose** Pyetje / Përgjegjje **Ose** Puna në grupe të vogla **Pyetje drejtuese** : Cilët faktor përca-ktojnë nevojën me personel ?	sllajdi # 3 sllajdi # 4

		• **Ndryshimet e kushteve paraprake të nxënësve:** Këto rezultojnë nga tendencat gjenerale bazuar në ndryshimet në strukturat familjare dhe mjedisit të fëmijëve, por këto mund të jenë edhe pasojë e ndryshimeve të strukturës sociale dhe vendbanimit. Si pasojë mund të jetë një nevojë e veçantë për përkrahje ose kërkesë, por edhe nevojë për oferta për tërë ditën ose edhe për punë sociale në shkollë. • **Ndryshimet e fondit të orëve dhe programeve mësimore:** Shembuj për këtë janë futja e Gj. angleze ose Gj. gjermane ose shtimi i lëndëve dhe profileve të reja profesionale nga Ministria. Për këto detyra dhe kërkesa të reja atëherë në personelin e shkollës eventualisht nuk ekziston kuadro i kualifikuar. • **Ndryshimi i rregullave ligjore p.sh. transporti i nxënësve:** Në qoftëse prindërit do duhej të paguajn një pjesë më të madhe të transportit atëher ata do të zgjedhnin shkollat që janë më afër për shkollimin e mëtejshëm të fëmijëve. • **Themelimi i shkollave të reja të formës së njejtë apo të një forme tjetër të nivelit të njejtë në rajon:** Kjo shpie në ndryshimin e shpërndarjes së nxënësve nëpër shkollat në rajon. • **Ndryshimi i programit shkollor dhe mësimit të ofruar në shkollë:** p.sh. futja e lëndës së re Gj. gjemane sjell nevojën për mësimdhënës të kësaj lënde në shkollë.		sllajdi # 5 sllajdi # 6 sllajdi # 7 sllajdi # 8 sllajdi # 9
0905	Krahasimi i gjendjes Është-Duhet	Krahasimi i gjendjes Është-Duhet paraqet rezultatet e përcaktimit të nevojave me personel (Duhet), kundrejt gjendjes ekzistuese me personel (Është). Në rast se rezulton ndonjë dallim atëher duhet të veprohet në këtë aspekt.	Ligjërim, Diskutimi	sllajdi # 10
0930	Pushim			
0945	Zhvillimi i një Instrumenti	**Detyra:** Hartoni një ndihmesë të përshtatshme për planifkim në formë të një tabele në të cilën paraqitni gjendjen ekzistuese me personel përballë nevojës për personel dhe plotësoni fushat me tre shembuj. Shembujt duhet t'i merrni nga përvoja juaj praktike. Pregatitni një prezentim të rezultateve tuaja.	Grupe të vogla me nga 2 Persona	sllajda, tabela, Tabela e murit

1045	Diskutimi i rezultateve të punës-Përpilimi i një zgjedhjeje model	Nga rezultatet tuaja duhet të përpilohen idetë për të arritur një zgjidhje model.	Udhëhe-qja e diskutimi	
1200	Pushim dreke			
1300	Vazhdimi me M4A5			

M4-A5 - Zhvillimi i personelit

Synimi

Pjesëmarrësit mund të hartojnë masa për zhvillimin e personelit dhe të fusin masa të përshtatshme për zhvillimin e personelit.

Qëllimi

Pjesëmarësit arrijnë një kapacitetit më të lartë në shkollën e tyre përmes një motivimi më të mirë dhe aftësitë më të mira të mësimdhënësve.

Rjedha

Koha	Tema	Përmbajtja	Metodat	Mediat
1300	Hyrja	Synimi, Qëllimi	Ligjërimi	sllajdi # 1 sllajdi # 2
1305	Detyrat e zhvillimit të personelit	Ndërlidhje me kapitujt e mëparshëm: **Detyrat e zhvillimit të personelit** Zhvillimi i personelit ka për detyrë të kujdeset për një harmonizim sa më të mirë në mes të kërkesave të shkollave dhe sistemit shkollorë si dhe aftësive ekzistuese të mësimdhënësve. Derisa punësimi dhe largimi i personelit nxjerrin pasojat sasiore nga balansimi i gjendjes DUHET-ËSHTË, nga analiza mbi gjendjen me personel dhe përcaktimi i nevojave për personel, tek zhvillimi i personelit bëhet fjalë për pasojat cilsore (**Pyetje udhëzuese**). Si mund të sigurohen dhe zgjërohen kualifikimet ekzistuese? Si mund të zhvillohen kualifikime shtesë për personelin, nëse ato janë të nevojshme për arsye të detyrave dhe kërkesave të reja? **Nga balansimi në mes të nevojave që ka shkolla dhe profilit të kualifikimeve të mësimdhënësve, rezulton se a ka nevojë dhe nëse po atëherë cilat masa janë të nevojshme të ndërmirren për zhvillimin e personelit, të cilat në vazhdim duhet të planifikohen dhe zbatohen.** **1. Hapat e zhvillimit të personelt në shkollë** 2. Drejtori sqaron nevojën për kompetenca si një ndryshim afatshkurtër dhe afatmesëm, edhe në lidhje me planin zhvillimor të shkollës 3. Drejtori sqaron kompetencat ekzistuese dhe	Ligjërimi, Diskusioni	sllajdi # 3

		i krahason ato me nevojat për personel (krahasohet Është - Duhet). 4. Nga krahasimi drejtori konkludon se cilat masa për zhvillimin e personelit planifikohen dhe i zbaton ato. 5. Për përmbushjen e këtyre detyrave përgjegjës është drejtori. **Dobia**: Në njërën anë zhvillimi i personelit është i drejtuar që mësimdhënësit në veçanti të mbështeten në zhvillimin e tyre individual. Në anën tjetër dhe <u>në rend të parë</u> tek: **a. Interesat e shkollës dhe** **b. Sistemi shkollor,** në përgjithësi bëhet fjalë, që të vihen në dispozicion sa më herët që është e mundur dhe me një largëpamësi, kompetencat e duhura për përmbushjen e detyrave edukativo-arsimore të shkollës. Për këtë arsye përceptimi i masave për zhvillimin e personelit për mësimdhënësit është njëkohësisht një e DREJT dhe një OBLIGIM		sllajdi # 4 sllajdi # 5
1325	Instrumentet për diagnostifikim dhe planifikim	**Instrumentet për diagnostifikim dhe planifikim** 1. Matricë diagnostifikimi dhe e horizontit planifikues Detyra : Përpunoni një matricë bazuar në kolegët në shkollën tuaj dhe përshkruani për kolektivin, për një grup, dhe për një mësimdhënës në veçanti nga një mangësi kualifikimi. 2. Portfolio e personelit **Detyra**: Përpunoni portfolion e personelit, si në vijim: a. Cekni një koleg (anonim) b. Trego, ku gjendet ai në matricë c. Cilat masa janë të nevojshme dhe cilat nuk janë të nevojshme për zhvillimin e personelit? Përdorni udhëzimet nga teksti „Sugjerime për përpunim“	Ligjërim, Diskutim Puna në grupe të vogla, me diskutimin e rezultateve të punës në vazhdim Ligjërim, Diskutim Puna në grupe të vogla me diskutime në vazhdim	Teksti M4-A5 - Matricë mbi diagnostifikimin dhe horizontin e planifikimit Text M4A5 Portfolio personeli sllajdi # 6

1445	Pushimi			
1500	Masat për zhvillimin e personelit Vështrim Sistematizimi në gruppe	**Masat për zhvillimin e personelit** : Sigurimi dhe zhvillimi i mëtejshëm i kualifikimeve ekzistuese profesionale, zakonisht bëhet në kuadër të masave për kualifikim dhe trajnim të mëtejshëm. Gjatë kësaj masat për zhvillimin e personelit zakonisht dallohen sipas afërsisë së tyre me vendin e punës: 1. Përkrahje gjatë trajnimit për detyra të reja . 2. Aktivitete arsimimi dhe mbështetëse me vështrim në reduktim ose përfundim të veprimtarisë profesionale. 3. Përkrahje gjatë punës 4. Aktivitete aftësimi jasht vendit të punës Në shkollë, udhëheqësia e shkollës është përgjegjëse, që të zbatojë vetë aktivitetet përkatëse ose të siguroj që këto aktivitete të jenë në dispozicion për personelin.	Ligjërim	sllajdi # 6
	Përshkrimi i aktiviteteve për zhvillimin e personelit	Aktivitetet e përshkruara në tekst janë një propozim	Vetë-studimi, Diskutim	Teksti, Aktivitetet për zhvillimin e personelit
	Thellimi	**Detyrat** …Për grupin 1: Përshkruani se si do të formoni bisedën hyrëse dhe cilat përmbajtje do të theksonit, ju si një drejtor me një mësimdhënës të ri; …Për grupin 2: Përpiloni një katalog pyetjesh të cilin do ta përpunoni me një mësimdhënës i cili do të largohet nga shkolla (i cili shkon në një shkollë tjetër); …Për Grupën 3: Përpiloni një koncept se si do të fusnit në shkollën e juaj „Shkëmbimin Kolegial“	Ndarja në 3 Grupe / puna në Gruppe me prezentim dhe Diskutim apo me lojë në role	sllajdi # 8
1630	Vazhdimi me M4A6			

M4-A6 - Detyra praktike

Rjedha

1630	Detyra praktike	Zhvilloni për shkollën e juaj një koncept personeli me kapitujt: 1.Gjendja ekzistuese me personel 2.Nevoja për personel 3.Zhvillimi i personelit		Sllajdi # 2
1645	Vazhdimi me M4A7			

M4-A7 - Përfundimi

Rjedha

1645	Përfundimi	• Përmbledhje • Krahasim i të priturave me rrjedhën • Vlerësimi i përmbajtjeve dhe metodave së bashku me pjesëmarrësit, me qëllim përmirësimi të konceptit • Parashikim në ditën e tretë • Përshëndetje		sllajdi # 2
1700	Fund			

Fillimi i fazës interim...

Dita e tretë më: …

M4-A8 - Thellimi

Qëllimi

Pjesëmarrësit kanë rastin, që së bashku me ligjeruesit dhe kolegët të thellojnë më tej materialin e trajtuar në dy ditët e para të modulit, të thelluar mëtej përmes autodidaktikës sidhe në detyrën praktike.

Rjedha

Koha	Tema	Përmbajtja	Metoda	Mediat
0900	Hyrja	Qëllimi	Referimi	Sllajdi # 1 Sllajdi # 2
0905		• Ligjërim dhe diskutim i moderuar i rasteve praktike, gjatë kësaj shkëmbim kolegial i përvojave • Diskutim i thelluar i materialit mësimor		
1600	Vazhdimi me M4A9			
1700	Fund			

M4-A9 - Testi

Rjedha

Koha	Tema	Përmbajtja	Metoda	Mediat
1600	Testi	Pyetësori, zgjidhje e shumfishtë (pyetje të programuara – a,b,c...)		
1700	Fund			

Testi

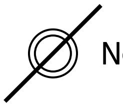
Mbiemri:

Emri:

Data:

Udhëzime rreth ecurisë së testit:
Pikat kanë së paku dy mundësi zgjedhjeje.
Nga kjo, më së paku, një është e saktë.

Zgjedhjen e mundshme të saktë e kryqëzoni.
Por, nëse e keni kryqëzuar gabim , atëherë rrethit ia bënë një vijë të dukshme:

 Në përgjigje...

Ju e kaloni këtë test, po qe se prej tetë pikave, në gjashtë pika përgjigjeni saktë.

1. Për shkollën është shumë me rëndësi, që ta ketë personelin e duhur. Po qe se mungon personeli apo nuk është i kualifikuar, atëherë bie cilësia e mësimit. Analiza e gjendjes së personelit.

- ◯ përshkruan gjendjen ËSHTË të personelit në shkollë.
- ◯ ka parasysh moshën e mësimdhënësve, kështu që mund të detektoj **mungesën** që paraqitet përmes pensionimit.
- ◯ përshkruan arsimimin e mëtejmë për mësimdhënës në metodik dhe didaktikë.

2. Për shkollën është shumë me rëndësi, që ta ketë personelin e duhur. Po qe se mungon personeli apo nuk është i kualifikuar, atëherë bie cilësia e mësimit.Përcaktimi i nevojës për personel.

- ◯ përshkruan gjendjen DUHET të personelit në shkollë.
- ◯ ka parasysh zhvillimin e paraparë të numrit të nxënësve.
- ◯ përshkruan nevojën për mësimdhënës.
- ◯ përshkruan nevojën për personel të mëtejmë (jo- mësimdhënës)
- ◯ përshkruan nivelin e kontributit të drejtorit dhe zëvendës drejtorit. Me këtë, në rast se kontributi i është dobët, duhet të parapërgatitet një plotësim me personel më të mirë .

3. Për shkollën është shumë me rëndësi, që ta ketë personelin e duhur. Po qe se mungon personeli apo nuk është i kualifikuar, atëherë bie cilësia e mësimit.
Me krahasimin e gjendjes DUHET - ËSHTË, bëhet edhe krahasimi i gjendjes dhe i nevojës për personel.
Parimisht egzistojnë këto mundësi, si në vijim:

◎ Personel sipas nevojës

◎ Mungesë personeli

◎ Tepricë personeli.

4. Pasi që drejtori e ka bërë krahasimin e gjendjes DUHET - ËSHTË, atëherë ai ka këto mundësi veprimi,si në vijim
(kryqëzoni numërimet e sakta dhe të plota)

◎ Lirimin e personelit / zhvillimin e personelit

◎ plotësimin e personelit / trajnimin e personelit

◎ plotësimin e personelit / lirimin e personelit /zhvillimin e personelit / trajnimin e personelit

◎ plotësimin e personelit / lirimin e personelit / trajnimin e personelit

5. Zhvillimi dhe riarsimimi i personelit

- ◯ Janë të njejta.
- ◯ janë masa për arsimim të mëtutjeshëm, p.sh. trajnim për një mësimdhënës në metodikën e mësimidhënies (zhvillimi personelit) dhe kur, një mësimdhënës i gjuhës angleze duhet të bëhet mësimdhënës i edukatës fizike ai duhet të riarsimohet për këtë veprimtari në të ardhmen (riarsimim i personelit).

6. Përcaktimi i nevojës për personel ka parasysh, përpos tjerave edhe

- ◯ Zhvillimin e numrit të nxënësve në një lokalitet.
- ◯ Zhvillimin e numrit të klasave.
- ◯ Rezultatet e zgjedhjeve të këshillit të shkollës.

7. Drejtori mund të përdor një mori masash për zhvillimin e personelit. Cilat masa janë të duhura?

- ◯ Një mësimdhënës i ri vjen në shkollë; drejtori bën një bisedim hyrës dhe angazhon një mësimdhënës tjetër me përvojë, me qëllim që ta mbështes mësidhënësin e ri në punën e tij.
- ◯ Një mësimdhënës jep mësim për herë të parë në një klasë të ciklit të lartë. Drejtori angazhon, në klasën e tij, një koleg me përvojë, që ai të bisedon me të lidhur me mësimdhënjen dhe jep këshilla për përmirësimin e tij.
- ◯ Një student, studion në univerzitetin e Prishtinës në drejtimin e mësusisë.

8. Drejtori dëshiron që një X mësimdhënës të gjuhës shqipe, në dy vitet e ardhshme, ta bëj udhëheqës të aktivit t'lëndës. Por ja që ky mësimdhës është ende i ri dhe sipas vlerësimit të drejtorit ai ende ka mangësi për të qenë i pavarur, ia beson atij udhëheqjen e një projekti shumë të rëndësishëm nga plani zhvillimor shkollor. Drejtori shpreson që, përmes kësaj, të përmirsohet pavarsia e mësimdhënësit. A është kjo një masë për zhvillimin e personelit?

- ◎ Po
- ◎ Jo

Zgjidhjet

1	
	x
	x

2	
	x
	x
	x
	x

3	
	x
	x
	x

4	
	x

5	
	x

6	
	x
	x

7	
	x
	x

8	
	x