

UNIVERSITETI I EVROPËS JUGLINDORE

PROGRAMI MASTER: MENAXHIM DHE UDHËHEQJE NË ARSIM



TEZË MASTERI

**UDHËHEQJA E SHKOLLËS DHE KRIJIMI I KLIMËS PË PUNË CILËSORE
TË MËSIMDHËNËSVE NË SHKOLLAT FILLORE NË KOMUNËN E
PRISHTINËS**

Mentor:

Dr.Sc. Arafat SHABANI

Kandidatja:

Egesta LYTA

PËRMBAJTJA

Abstrakt	4
Lista e tabelave	6
Hyrje	7
Definimi i problemit	8
Qëllimi i punimit	9
Shqyrtimi i literaturës	10
Stilet e udhëheqjes dhe menaxhimit të shkollës	10
Kultura shkollore	13
Klima në shkollë.....	16
Metodologjia e hulumtimit	22
Pjesëmarrësit dhe mostra	22
Instrumentet	25
Procedurat	26
Objekti i hulumtimit.....	39
Qëllimi i hulumtimit.....	4
Metodat e hulumtimit.....	40
3. Instrumentet e hulumtimit.....	43
3.1. Popullacioni dhe mostra.....	43
3.1.1. Popullacioni.....	43
3.3.2. Mostra e hulumtimit.....	43

Abstrakti

Pritshmëritë, vlerat, besimet, marrëdhënia me stafin, udhëheqësi i shkollës, mësimdhënësit dhe sjellja e nxënësve. Të gjithë këta komponent kontribuojnë në krijimin e klimës së shkollës. Udhëheqësi i shkollës mund të nxisë apo mund të pengojë një klimë pozitive nëpërmjet stilit të tij udhëheqës. Gjithë stafi e veçanërisht drejtori ka për detyrë që të krijojnë një mjedis të favorshëm për të nxënësit e nxënësve, për të përmirësuar standardet e sjelljes dhe të mësuarit. Drejtori, si personi me pozicion më të lartë zyrtar në shkollë, luan rol të rëndësishëm në të gjitha aspektet e ecurisë së shkollës.

Ky studim synon vërtetimin e ndikimit të drejtorit në ndërtimin e mekanizmave më efektiv në bashkëpunimin kolegjal në shkollë, për çështje të ndryshme arsimore me kolegët e tjerë të të njëjtit aktiv, kur flitet për ciklin e ulët apo për të njëjtën lëndë, kur flitet për ciklin e lartë.

Metodologjia që është përdorur në këtë hulumtim është metoda e përzier (sasiore dhe cilësore), respektivisht përmes intervistës si cilësore (induktive) dhe pyetësorit apo anketimit si metodë sasiore (deduktive).

Hulumtimi është bërë në bazë të studimit përfaqësuesorë dhe është realizuar në qytetin e Prishtinës, ku janë përfshirë 5 drejtorë, 200 mësimdhënës. Janë përfshirë 100 mësimdhënës nga cikli i ulët dhe 100 nga cikli i lartë (dy gjinitë) me të cilët është realizuar një pyetësor, kurse reflektimet e drejtorëve janë mbledhur përmes intervistës.

Fjalët çelës: Bashkëpunim kolegjal, efektivitet i shkollës, drejtor, mekanizëm.

Abstract

Expectations, values, beliefs, the relationship with the staff, the leader of the school, teachers and students' behavior are very important components that contribute in creating a climate in a school.

The leader of the school may urge or prevent a positive climate through his style in leadership. All the staff and especially the director is obligated to create a considerable environment in the learning process, improving the standards of behavior and learning.

The director, who is the highest official position in a school, plays an important role in all aspects of progress in a school.

This study aims to validate the influence of the director in building the most effective mechanisms in collegial co-operation at school, on various educational issues with other colleagues of the same active, when talking about the lower cycle, or the same subject when talking about the high cycle. The methodology used in this research is the mixed method (quantitative and qualitative), respectively through the interview as a qualitative (inductive) and questionnaire or survey as a quantitative method (deductive).

The research was conducted on the basis of representative study and was carried out in the city of Prishtina, where were included 5 directors, 200 teachers. There were 100 low and 100 high-cycle teachers (two sexes) with whom a questionnaire was conducted, and the reflections of the directors were collected through the interview.

Key words: Collegial Co- operation, School effectiveness, Director, Mechanism.

LISTA E TABELAVE

Tabela: 1 Shkollat e përfshira	22
Tabela: 2 Niveli i shkollës	23
Tabela: 3 Ndarja sipas gjinisë	23
Tabela: 4 Ndarja sipas moshës	24
Tabela: 5 Ndarja sipas përvojës	24
Tabela: 6 Të dhënat përshkruese të pyetësorit në lidhje me perceptimet e mësimitdhënësve për stilet e udhëheqjes, kulturën dhe klimën shkollore	27
Tabela: 7 Korrelacioni për moshën e mësimitdhënësve dhe stilet e udhëheqjes së shkollës	31
Tabela: 8 Korrelacioni për moshën e mësimitdhënësve dhe kulturën e klimën në shkollë	32
Tabela: 9 Korrelacioni për përvojën e mësimitdhënësve dhe stilet e udhëheqjes së shkollës ...	33
Tabela: 10 Korrelacioni për përvojën e mësimitdhënësve dhe kulturën e klimën në shkollë ...	34

HYRJE

Shkollat janë lokomotivat e zhvillimit të arsimit në çdo vend të botës, të cilat direkt përcaktojnë edhe zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik-social të një vendi. Kjo medoemos duhet të ndodhë edhe tek ne, pasi që përmes edukimit ne do të jemi të gatshëm për një zhvillim ekonomik dhe social të qëndrueshëm në vendin tonë.

Modelet e menaxhimit mund të klasifikohen si formale, kolegjinale, politike dhe subjektive. Stilet e udhëheqjes mund të klasifikohen si, menaxheriale, pjesëmarrëse, transformuese, ndërpersonale, transakcionale, post-moderne, kontigjente, morale dhe pedagogjike (Bush, 2003).

Përveç në rastet kur kjo lidhje mes qëllimit dhe menaxhimit është e qartë dhe e afërt, ekziston rreziku i "menaxherializmit", një presion mbi procedurat në kurriz të qëllimit arsimor dhe vlerave (Bush, 1999: 240).

Shumë teori dhe praktika të udhëheqjes ofrojnë një pikëpamje të kufizuar, duke qëndruar tepër mbi disa aspekte të lidershit duke përjashtuar të tjerët (Sergiovanni,1984:6).

Pavarësisht nga qasjet që përdoren, nevojitet përqendrimi në detyrën kryesore të menaxhimit të mësimdhënies dhe mësimi. Një shkollë me klimë pozitive konsiderohet "... një vend i mirë për të qenë". Sot përkufizimi më i përdorur gjerësisht është zhvilluar nga Qendra Kombëtare e Klimës së Shkollave (NSCC), e themeluar fillimisht në Shtetet e Bashkuara dhe e aplikuar edhe në shumë vende të tjera. "Klima e shkollës është e bazuar në modelet e përvojave të studentëve, prindërve, personelit shkollor, jetën shkollore dhe reflekton normat, qëllimet, vlerat, marrëdhëniet ndërpersonale, mësimdhënien dhe të mësuarit e praktikat dhe strukturat organizative". NSCC (Këshilli Kombëtar i Klimës Shkollore, 2007) e përcakton klimën e shkollës si "norma, vlera dhe pritshmëri që mbështesin njerëzit që ndihen socialisht, emocionalisht dhe fizikisht të sigurt". Theksi gjithashtu vendoset në kuptimin kolektiv të sigurisë dhe kujdesit për mjedisin fizik të shkollës. Një koncept i lidhur është kultura e shkollës, e cila i referohet "rregullave dhe pritjeve të pashkruara" ndërmjet stafit të shkollës (Gruenert,2008).

DEFINIMI I PROBLEMIT

Stili i udhëheqjes i zgjedhur nga drejtori i shkollës, përcakton nivelin për një klimë të përshtatshme të komunikimit me mësime dhënësit dhe faktorët e tjerë të shkollës. Në shumicën e rasteve suksesi i shkollës varet direkt dhe indirekt nga raporti i krijuar në mes të drejtorit dhe mësime dhënësitve.

Ekzistojnë shumë faktorë të cilët ndikojnë në mungesën e bashkëpunimit me mësime dhënësit, të cilët faktorë dirigjojnë edhe stilin e udhëheqjes dhe çojnë deri te një klimë e papërshtatshme në shkollë, ku ata që pësojnë më së shumti janë nxënësit. Duke pasur parasysh se klima e shkollës dhe kultura krijohen si rrjedhojë e stileve të menaxhimit të shkollës, duhet pasur shumë kujdes me stilet të cilat drejtorët preferojnë apo zgjedhin për të menaxhuar shkollën. Një menaxhim i suksesshëm do të thotë një kulturë e suksesshme e shkollës e rrjedhimisht do të ndihmonte edhe në zhvillimin e cilësisë në shkollës duke motivuar mësime dhënësit për punën e tyre të përditshme.

Kultura dhe klima e shkollës mundësojnë të gjitha palëve të shkollës të kenë vendin e tyre në vendimmarrje, duke zvogëluar kështu mundësitë e gabimeve gjatë vendimmarrjes, duke mundësuar pjesëmarrje të gjerë dhe arritje të objektivave shkollore, kjo krejt falë stilit të udhëheqjes.

Zgjedhja e stileve të përshtatshme të udhëheqjes nga drejtorët është një çështje tejet e rëndësishme, dhe kjo ka qenë esenca e kësaj teze nëpërmes së cilës janë gjetur stilet përmes të cilave krijohet klimë e bashkëpunimit dhe komunikimit të suksesshëm në mes mësime dhënësitve dhe drejtorëve të shkollave. Të dy palët e interesit të shkollës, si mësime dhënësit ashtu edhe drejtorët, duhet të respektojnë etikën profesionale, pasi që kjo medoemos ndikon në klimën e shkollës.

Pra, përmes këtij hulumtimi është analizuar udhëheqja e shkollës, e cila mund të ndikojë në krijimin e marrëdhënieve të mira me mësime dhënësit duke krijuar klimë për punë cilësore të tyre.

QËLLIMI I PUNIMIT

Qëllimi kryesor i këtij hulumtimi është identifikimi i stileve të udhëheqjes së drejtorëve të shkollave dhe ndërlidhja e tyre në krijimin e klimës së përshtatshme në mes drejtorit dhe mësimeve.

Pyetja e hulumtimit: Cila është ndërlidhja në mes të stileve të udhëheqjes së drejtorëve të shkollave në krijimin e klimës së përshtatshme në punën e mësimeve?

Pyetjet ndihmëse:

1. Cilat janë stilet e udhëheqjes të cilat drejtorët i preferojnë për të udhëhequr dhe menaxhuar shkollën?
2. Cilat janë sfidat në të cilat po hasin drejtorët e shkollave, për të krijuar një klimë të përshtatshme për punën e mësimeve?
3. Sa janë të kënaqur mësimeve për komunikimin me drejtorët e shkollave, me qëllim të krijimit të një klime të përshtatshme në punën e tyre?

Shqyrtimi I literatures

Udhëheqja ka të bëjë me fushën interdisiplinare e cila lidhe me fushat shkencore të organizimit dhe menaxhmentit, komunikimit, ekonomisë, informatikës, psikologjisë, sociologjisë dhe pedagogjisë. Stilet menaxheriale, si dhe stilet e udhëheqjes, nuk kanë të bëjë vetëm me mësimdhënësit dhe nxënësit apo me vetë personalitetin e drejtorit, por gjithashtu kanë të bëjë me vlerësimin e rezultateve të arritura me planifikimin dhe organizimin e punëve në shkollë. Për zhvillimin personal e profesional të njerëzve arsimit luan një rol përcaktues. Shoqëria është pasuria e vërtetë e një vendi, ajo është faktor kryesor që ndikon në zhvillim e atij vendi. Në mbështetjen e individit dhe shoqërisë arsimit luan një rol jetësorë për të përmirësuar ndryshimet sociale, ekonomike dhe kulturore si dhe promovon zhvillimin e kapitalit njerëzor që është esencial për rritjen ekonomike. Arsimit modern, shkolla në veçanti, ka për qëllim të kumtojë dijen, aftësitë dhe sjelljen që kërkohet nga të rinjtë për t'u bërë funksional dhe aktiv në shoqëri. Shkollat bëhen kështu agjentë që ofrojnë zhvillimin e civilizimit brenda një shoqërie (Piazhe, 1992).

Arritjet për sukseset e nxënësve si dhe për gjithë të arriturat e shkollës drejtori duhet të jetë figura kryesore që motivon kontrollon dhe planifikon gjithë procesin e jetës së shkollës. Të jesh lider nuk do të thotë të jesh vetëm profesionist i përkryer në një fushë, por kjo do të thotë të jesh edhe lider në mënyrë si u drejtohesh të tjerëve, në komunikim dhe në sjellje.

Udhëheqësit gjithmonë duhet t'i karakterizojë sjellja udhëheqëse, që ka për qëllim të krijojë klimë të mirë në organizatën, të cilën e udhëheq (Zylfiu dhe Shala, 2013).

Drejtori duhet t'i vë theks të veçantë mendimit pozitiv në shkollë, mirëkuptimit dhe respektit të ndërsjellë të stafit të shkollës me nxënës dhe prindër, kështu duke krijuar një

klimë pozitive në shkollë duke u dhënë mundësi të barabarta të gjithëve për suksese në mësimdhënie dhe në mësimnxënie.

Udhëheqësi është person me stilin e vet, me pamjen, me karakteristikat dhe me sjelljen. Në teori, e sidomos në praktikën shkollore, janë të njohura shumë stile të udhëheqjes: stili autokratik, stili demokratik, stili liberal, stili bashkëpunues, stili i drejtuar drejt produktit, stili direktiv dhe stili mbështetës.

Këto stile ndërmjet veti diferencohen me karakteristika të shumta. Pikënisjet për përcaktimin e stilit të udhëheqjes mund të jenë: Cilësitë e udhëheqësit, raporti i tij ndaj bashkëpunëtorëve, shfrytëzimi i pozitës dhe i fuqisë që i është dhënë, raporti i tij ndaj detyrave që duhet t'i realizojë (Bush, 2003).

Drejtori duhet t'i njohë stilet e udhëheqjes dhe t'i praktikojë ato stile që krijojnë një klimë pozitive. Drejtori duhet të jetë hulumtues aktiv, aplikues i njohurive teorike dhe përvojave tjera praktike si nga vendi ashtu edhe nga praktikat e rajoneve tjera. T'i përvetësojnë njohuritë e tij menaxheriale. Këto karakteristika e mbajnë aktiv një drejtor të suksesshëm dhe i zhvillojnë aftësitë e tij planifikuese. Drejtori duhet të dëshmojë që ka kapacitet menaxherial e profesional.

Ai duhet të jetë i kujdesshëm me stafin e tij, të ketë sjellje korrekte për një udhëheqje efektive. Udhëheqësi konsiderohet si individ i përgjegjës për standardin e krijuar në shkollën e tij, për mënyrën e organizimit të aktiviteteve dhe veprimtarinë e shkollës, si institucion pedagogjik. Po ashtu, përcakton dhe përmbush objektivat e shkollës, bazuar në vlerat e përgjithshme të saj. Ai thekson se udhëheqësi lidhet direkt me reformat e shkollës si dhe me promovimin e njohurive dhe qëndrimeve (Fullan, 2008).

Nga përmbajtjet e standardeve që përmend Fullani, drejtori duhet të jetë i aftë të drejtojë, të menaxhojë institucionin shkollor në përputhje me legjislacionin përkatës, si dhe të kombinojnë njohuritë teorike e praktike me përvojave tjera në udhëheqje. Në këtë mënyrë, drejtori duhet të jetë në funksion të nxitjes së suksesit të shkollës, të realizimit të një vizioni zhvillimor, të ofrimit të mundësive dhe qasjes së barabartë për të gjithë nxënësit, të sigurojë mjedis të sigurt për punë cilësore, të krijojë marrëdhënie të qëndrueshme me të gjithë faktorët, si brenda, ashtu edhe jashtë shkollës, si dhe të dëshmojë integritet personal dhe etikë veprimi.

Klima në shkollë i referohet ndjenjave, atmosferës, ideologjisë dhe mjedisit të shkollës. Ajo ndikon në performancën e mësuesve, po ashtu edhe në suksesin e nxënësve. Prandaj është e domosdoshme që drejtori të zhvillojë stilin e udhëheqjes që mundëson rritjen e atmosferës në shkollë. Këto stile të udhëheqjes ndikojnë në rritjen e kënaqësisë së stafit në punë dhe në përgjithësi në krijimin e klimës në shkollë. Klima është e lidhur me efektivitetin, cilësinë në shkollë e cila pasqyrohet me vlerat, qëllimet, marrëdhëniet ndërpersonale me stafin e shkollës. Krijimi i çdo klime në shkollë fillon si një princip dhe reflekton në marrëdhënie me anëtarët e shkollës dhe etikën e saj. Klima në shkollë varet edhe nga stili i udhëheqjes, përderisa ai e menaxhon shkollën (Taylor, 2002).

Klima e shkollës, siguria dhe mirëqenia e nxënësve janë faktor të rëndësishme të arritjes akademike. Sidoqoftë, anëtarët e shkollave jo domosdoshmërisht përjetojnë klimën e shkollës në të njëjtën mënyrë, por perceptimet e tyre subjektive për mjedisin dhe karakteristikat personale ndikojnë në rezultatet dhe sjelljet individuale. Prandaj, nevojitet një vështrim më i afërt në marrëdhëniet midis klimës së shkollës, sigurisë, mirëqenies së nxënësve dhe gjithë stafit të shkollës.

Mendoj që pa krijimin e një klime të mirë në shkollë nuk mund të ketë mësimdhënie dhe mësimnxënie të mirëfilltë. Krijimi i klimës pozitive mund realizohet në një shkollë me pjesëmarrjen e të gjithë akterëve në vendimmarrjen e brendshme dhe të jashtme të shkollës si: drejtori, me sjelljeve të tij, ndikon në klimën pozitive dhe të qëndrueshme në shkollë, sjelljet e drejtorit përcaktojnë klimën pozitive apo negative në shkollë.

Ky rishikim i literaturës eksploron rolin e stilit të udhëheqjes në ndikimin e klimës në shkollë, sigurinë në shkollë, mirëqenien e nxënësve si dhe arritjet e tyre në mësimnxënie.

Konceptet kryesore mbi udhëheqjen dhe klimën e shkollës

Konceptet që do të përdoren për kontekstin e këtij studimi janë koncepti i udhëheqjes, stili i udhëheqjes dhe klima në shkollë.

Koncepti i udhëheqjes

Fullan, udhëheqjen e ndan në dy kompetenca: kompetenca personale që kanë të bëjnë me vetëzhvillimin dhe vetëmenaxhimin; kompetenca sociale që kanë të bëjnë me zhvillimin social dhe menaxhimin e marrëdhënieve (Fullanit 2008).

Opinion i Maxwell (1999) ndryshon nga ai i Fullanit (2008). Ai thekson se udhëheqësi mund t'i aktivizojë në punë punëtorët më shumë sesa pret prej tyre, me argumentin se kështu nxitet produktiviteti i tyre. Kurse Sergiovanni e konstaton udhëheqjen si një gjë personale që përbëhet nga zemra, koka dhe dora, ndërsa Sashkin e percepton udhëheqjen si arti dhe shkenca e “frymëzimit” dhe e realizimit të ëndrrave të përbashkëta. Udhëheqja është art, drejtori është krijues, regjisor, aktor. Për udhëheqjen diskutohen mënyrat dhe stilet, ndërsa për drejtorin diskutohen aftësitë, cilësitë dhe kompetencat.

Udhëheqja e shkollave rezulton dhe ka një rëndësi të madhe për rezultatet e nxënësve. Ajo krahasohet për nga pesha me rëndësinë e mësimin që zhvillohet në klasë sa i përket ndikimit mbi nxënien e nxënësve, e cila ka një ndikim më të madh në shkollë ku nevojat mësimore të nxënësve janë aktuale.

Koncepti i stilit të udhëheqjes

Stili i udhëheqjes është mënyra se si një drejtor reflekton në situata të ndryshme, si komunikon gjatë udhëheqjes, si e ushtron pushtetin dhe autoritetin që e gëzon si ndikojnë këto te mësuesit dhe nxënësit. Te stili i udhëheqjes mund të përshkruhet mënyra e komunikimit me stafin e tij për të arritur objektiva dhe qëllimet e vendosura për shkollën e tij (Mazzarella & Smith, 1989). Stili i udhëheqjes është mënyra dhe qasja e ofrimit të drejtimit, zbatimit të planeve dhe motivimit të mësimeve. Mësimeve vlerësojnë se stilet e udhëheqjes përcaktohen nga mënyra e komunikimit të tyre me drejtorinë. Ata pohojnë se udhëheqja nuk është një urdhër për të ndjekur, por një ftesë për të ecur së bashku.

Udhëheqësit vendosin vlera të larta në përmbushjen e detyrave, disa udhëheqës të tjerë ndërtojnë raporte të shkëlqyera ndërpersonale me të tjerët, përmes stilit të tij udhëheqës. Stili i udhëheqjes përcaktohet nga ajo çfarë bën drejtori për të motivuar stafin e tij, në mënyrë që të arrihen objektivat e vendosura të shkollës (Owens, 1991).

Drejtorët përcaktojnë stilin e udhëheqjes sipas attributeve themelore të tyre dhe qëllimeve të shkollës. Kështu motivet e udhëheqjes dhe qëllimet e shkollës ndikojnë në mënyrën se si drejtori udhëheq shkollën (Litwin & Stringer, 1968).

Koncepti i drejtorit

Roli i drejtorëve të shkollave ka ndryshuar në vitet e fundit dhe është bërë gjithnjë më i ndërlikuar dhe kërkuar. Shkollat po bëhen gjithnjë e më autonome dhe po përballen me nivel më të lart të llogaridhënies, ndërkohë që i shërbejnë grupeve të larmishme të nxënësve dhe përballen me një rang të gjerë çështjesh shoqërore.

Drejtori është një figurë e rëndësishme në shkollë si për stafin e shkollës ashtu edhe për komunitetin, pasi ai është në krye të hierarkisë së shkollës. Drejtori është një individ që kontrollon aktivitetet e shkollës dhe perceptohet si figura kryesore në inicimin dhe realizimin e ideve duke i harmonizuar ato me planin e zhvillimit të shkollës. Detyra e

drejtorit lidhet drejtpërdrejt me reformat e shkollës si dhe me promovimin e njohurive dhe qëndrimeve të saj. (Fullanit, 2008).

Mënyra me të cilën udhëheq drejtori është si "portieri i një skuadre" i cili luan një rol të rëndësishëm në arritjen e objektivave dhe vizioni i një shkolle, i cili nxitë një frymë bashkëpunuese me stafin e tij, si dhe krijimin e një ambienti të përshtatshëm për mësim garanton arritje. (Bennis & Nanus,1985).

Unë mendoj që drejtori është një person i cili drejton shkollën dhe ka një përgjegjësi të madhe mbi supet e tij. Është ai që krijon një ambient të këndshëm për stafin e tij, një ambient motivues, i cili arrin të reflektojë pozitivisht në shkollë. Pra, ai është bartësi kryesor për dështime apo sukseset e shkollës që ai udhëheq.

Klima në shkollë

Koncepti i klimës së shkollës e ka origjinën në fund të viteve 50' pasi studiuesit në shkencat sociale studiuin variacionet në mjediset e punës. Në fillim të viteve 60' Sterns George ishte një nga psikologët e parë që vuri re një analogji të personalitetit të individit me personalitetin e institucionit. Ai e përdori këtë për të studiuar klimën në institucionet e arsimit të lartë. Përdorimi i këtij koncepti u përhap shpejt në shkolla, në organizatat e biznesit, secili me një pamje disi të ndryshme konceptuale të klimës. Klima e shkollës është bërthama dhe vlera e një shkolle që sjell një vend të shëndetshëm mësimi, ku ëndrrat, ambiciet e nxënësve dhe prindërve janë në fokusin qendror, ku mësuesit motivohen të japin më të mirën, ku të gjithë janë të respektuar dhe ndihen të lidhur me shkollën (Freiberg & Stein,1999).

"Shuma e vlerave, kulturave, praktikave të sigurisë, strukturave organizative brenda një shkollë, praktika mësimore, diversiteti, marrëdhëniet drejtues-mësues, mësues-mësues marrëdhëniet, marrëdhëniet prind-mësues, dhe marrëdhëniet student-mësues, është koncepti i klimës së shkollës ". Koncepti i klimës shkollë ka origjinën e tij në fund të viteve 1950 si hulumtues në shoqëri shkencat studiuin variacionet në mjediset e punës.

Andrew Halpin dhe Don Croft botuar në 1962 rezultatet e hulumtimit të tyre mbi klimën e shkollës. Kështu, koncepti u formulua dhe puna e tyre u bë baza e hulumtimit për hulumtuesit e tjerë. Hulumtuesit e ndryshëm dhe reformatorët e arsimit identifikuan klimën e shkollës në të ndryshme por duket se ekziston një konsensus mbi atë që përbën klimën e shkollës. Freiberg dhe Stein (1999) pohojnë se klima e shkollës është "zemra dhe shpirti" e një shkolle, faktori që i motivon studentët, mësuesit dhe i bën ata të duan atë dhe të gatshëm të jenë atje çdo ditë. Zemra dhe shpirti janë përdorur si terma metaforikë për të theksojnë rëndësinë e ndryshimit të klimës, sepse ajo motivon anëtarët e një shkolle duke i bërë ata të ndjehen të tërhequr nga ajo. Në këtë drejtim, klima e shkollës është ajo që i jep jetë asaj dhe thekson vlerat që përfaqëson shkollla.

Hoy dhe Miskel (1996) përcaktoi se klima e shkollës është grupimi i karakteristikave që dallon një organizatë nga sjellja dhe qëndrimet e njerëzve atë përbëhet nga. Me fjalë të tjera, si sjellja e personave të caktuar është përdorur për të dalluar individët nga njëri-tjetri, shkollla ka karakteristikat e veta sipas njeriut ndërveprim.

Halpin (1966). Perceptimi i përgjithshëm është

se klima është personaliteti i një organizimi dhe se klima e organizatës është e ngjashme me personalitetin individual. Klima e shkollës X është e ndryshme nga klima e shkollës Y lidhur me personalitetin e secili prej tyre. Litwin dhe Stringer (1968) kanë argumentuar se klima e shkollës është një strukturë me "parametrat e matshëm të mjedisit të punës" bazuar në perceptimet kolektive të njerëzve që jetojnë dhe punojnë në atë mjedis. Me fjalë të tjera, klima e shkollës është pak a shumë të kuptuarit që mësuesit kanë mbi sasinë e mirësisë dhe mikpritjen që marrin, ndërsa bashkëveprojnë me menaxherin e shkollës.

Alexandra Loukas (2007) thotë se edhe pse ka qenë e vështirë të përcaktohet përkufizimi gjithëpërfshirës i klimës së shkollës. Hulumtuesit bien dakord se klima është ndërtim shumëdimensional që përfshinë dimensionet fizike, sociale dhe akademike si më poshtë:

Dimensioni fizik përfshinë:

- Prezantimi i ndërtesës shkollore dhe klasave.
- Madhësia e shkollës dhe raporti i nxënësve / mësuesve në klasë.

- Organizimi i klasave në shkollë.
- Efektiviteti i mjeteve dhe burimeve të mësimdhënies.
- Siguria dhe siguria. Dimensioni social përfshinë:
 - Cilësia e marrëdhënieve ndërpersonale të të gjithë anëtarëve të stafit (udhëheqës i mësimdhënësve; mësues-mësues; mësues-nxënës; nxënës-nxënës; mësues-prindër);
 - Një trajtim të drejtë dhe të barabartë të nxënësve nga ana e mësuesve dhe anëtarëve të tjerë të stafit.
 - Shkalla e konkurrencës dhe krahasimi social midis nxënësve.
 - Shkalla e kontributit të studentëve, mësuesve dhe stafit të shkollës në vendimmarrje proces.
- Dimensioni akademik përfshinë:
 - Cilësia e mësimdhënies.
 - Pritjet e mësuesve për arritjen e nxënësve.
 - Monitorimi i progresit të nxënësve dhe raportimi i menjëhershëm i rezultateve në studentë dhe prindër.

Në fakt, klima e shkollës është subjekt i perceptimeve të stafit dhe studentëve dhe është e matshme. Nga përkufizimet e mësipërme, mund të konkludojmë se klima e shkollës ka të bëjë me atmosferën ose ndjenjën që mbizotëron në një shkollë të veçantë. ajo duket nga marrëdhënia midis drejtuesve dhe mësuesve, mësuesve dhe nxënësve dhe midis udhëheqësve dhe studentëve. Shkolla si një sistem shoqëror social detyron udhëheqësit, mësuesit dhe studente

për të bashkëvepruar në planifikimin, vendimmarrjen dhe fushat e zgjidhjes së problemeve në nivel administrativ. Ata gjithashtu bashkëveprojnë për çështje personale që janë pjesë e rutinës normale të shkollës.

Sjellja e individëve brenda një shkolle ndikon në klimën. Sjellja modelet e aktorëve të ndryshëm nga ajo e drejtorit, e mësuesve dhe e nxënësve dhe prindërit përbëjnë klimën e shkollës. Për më tepër, klima mbizotëruese në shkollë, vë në dukje ndërveprimin midis drejtorëve dhe mësuesve, mësimdhënësve dhe mësuesit, mësuesit dhe studentët, si dhe midis prindërve dhe shkollës. Halpin (1966) dallon lloje të ndryshme të klimës që

ekzistojnë në shkolla duke përfshirë një klimë të hapur, klimë të kontrolluar, klimë autonome, klimë atërore, klimë familjare dhe të mbyllura klimës.

Klima e hapur e shkollës është e lidhur kryesisht me shprehjen e saj karakteristikat. Një klimë e hapur mund të përdoret lehtësisht për të llogaritur hapësirën dhe vërtetësinë midis marrëdhënieve të drejtorëve, mësuesve, nxënësve dhe prindërve. Hoy (1998) argumenton se klima e hapur reflekton mbi mbështetjen, mikpritjen dhe roli pozitiv i drejtorit (menaxherit) ndaj ideve të mësuesve, si dhe të tij shtojcën dhe përkushtimin për të punuar. Sipas studiuesit, tregon udhëheqësi shqetësim i vërtetë mbi mësuesit. Ai mbështet anëtarët e stafit; stafit janë dhënë mënyrën e tyre të lirë në ndërmarrjen e detyrave në mënyrën më të mirë të mundshme që mund të menaxhojnë; ai është veçanërisht të kujdesshëm në mënyrë që të mos lejojnë që detyrat ditore të ndërhyjnë në përgjegjësitë e mësuesve; në një shkollë të hapur mësuesit e klimës portretizohen si tolerantë, të dobishme dhe të respektohet në profesion; mësuesit janë të vëmendshëm dhe të gatshëm për të siguruar nevojat e nxënësve duke punuar fort në mënyrë që fëmijët të kenë sukses, mësuesit dalin të arrijnë e ndihmojnë njëri-tjetrin tek profesionistët nivel, duke përfshirë edhe atë personale.

Sipas Halpin (1966), mësuesit punojnë në ekipe për të garantuar suksesin e studentëve. Mësuesit dhe udhëheqësit njësoj e bëjnë veten të disponueshëm për të mbajtur marrëdhënie të ngushta me nxënës dhe prindër. Gjetjet tregojnë se sjellja është e kënaqshme mbështetja e menaxhmentit të lartë të shkollës, sjellja jo e dukshme nga lart-poshtë, dhe sjellja stresuese e nivelit të ulët të mësuesve u atribuohet që rrjedhin nga një i shëndetshëm dhe klima organizative e hapur në shkollë. Sa më hapur klima e shkollës, më të përkushtuar, besnikë dhe të kënaqur do të jenë mësuesit. Sa më hapur shkolla klima, studentët më produktiv do të jenë në performancën e tyre në shkollë.

Klima e shkollës përcaktohet si një përzierje e besimeve, vlerave, sjelljeve të nxënësve, stafit mësimor, drejtuesve, prindërve, nivelit të pavarësisë, stileve të drejtimit dhe kënaqësisë në punë (Hoy & Miskel,2001). Klima e shkollës është ai grupim karakteristikash që e dallon një organizatë nga sjellja dhe qëndrimet e njerëzve që e përbëjnë atë (Hoy & Miskel,1996). Nga përkufizimet e mësipërme, në këndvështrimin tim, klima e shkollës mund të perceptohet si atmosfera që mbizotëron në shkollë, e cila kryesisht diktohet nga drejtuesi dhe ndikon në mënyrën se si nxënësit dhe mësuesit e perceptojnë shkollën e tyre. Kjo atmosferë ndikon te vlerat dhe sjelljet e tyre kundrejt shkollës dhe punës.

Ekziston një konsensus i gjerë në të gjithë literaturën për klimën e shkollës thekson se klima e hapur shkollë e favorizon shumë promovimin e pozitive rezultatet në punën akademike të studentëve duke kontribuar në një mentalitet të mirë dhe shëndetin shpirtëror, si dhe për kënaqësinë e punës së mësuesve dhe drejtorëve. Sipas Hoy (1998), një klimë e hapur shkollë nuk mund të ndodhë brenda natës, që duhet të jetë rezultati i një inxhinierie të zhvilluar mirë të menduar dhe të zbatuar mes mësuesve dhe drejtorëve të shkollave. Ky është gjithashtu rezultati i punësimit të fuqishëm politikat që duhen karakterizuar nga instrumente të mira të personalitetit.

Klima e kontrolluar: Karakteristikat kryesore të klimës së kontrolluar janë më shumë dhe më shumë në mënyrën e punës. Edhe pse në këtë rast drejtori është larg nga të qenit model i përkushtimit, rëndësi i jepet kryerjes së detyrave dhe pak kohë i kushtohet jetës shoqërore. Megjithatë, mësuesit duket se janë krejtësisht të përkushtuar për punën e tyre dhe të shpenzojnë pjesë të konsiderueshme të kohës në përmbushjen e tyre. Prandaj, në shumica e rasteve ka pak kohë për të lejuar ndërveprimin mes njëri-tjetrit. Nxënësit gjithashtu janë të angazhuar shumë me detyrat dhe u jepet pak kohë për t'u dhënë për aktivitetet jashtëshkollë. Sipas Halpin (1966) dhe Silver (1983) drejtorët zakonisht e mbajnë distancën e tij nga mësuesit, nxënësit dhe prindërit në rregull për të shmangur

çdo shkallë të familjaritetit. Prindërit nuk inkurajohen të vizitojnë shkollën dhe shih mësuesit rreth problemeve të fëmijëve të tyre, duke përdorur në vend të kësaj një gjë të tillë shumë më të vlefshme (bazuar në mendimin e tyre).

Klima autonome: Sipas Halpin (1966) klima autonome është një lloj e klimës që portretizon një atmosferë ku mësuesit kanë në dispozicion një shkallë të konsiderueshme të lirisë për të vepruar në shkollë. Mësuesit kanë një dëshirë të fortë për të mësuar dhe studentët janë të 20

motivuar për të mësuar. Ekziston një marrëdhënie e ngushtë mes menaxherëve, mësuesve, nxënësve dhe prindërve.

Klima e nënës: Sipas Costley dhe Todd (1987), klima e pashtershme është përshkruar nga një lloj atmosfere në të cilën drejtori i shkollës është një person i vështirë, por ai bie që të ketë ndonjë efekt në stafin; për ta etiketën "e vështirë" nuk është një fjalë të tillë të njohur. Ekziston një shkallë e afrimit midis udhëheqësve dhe mësuesit, por pritjet e mësuesve për mësuesit priren të jenë mjaft jopraktike. drejtori i shkollës është plot me jetë dhe me gjallëri, por stili i tij i menaxhimit tenton të mbështetet në autokratike. Si rezultat, shumica e mësuesve, nxënësve dhe prindërve preferojnë për të mbajtur largësinë e tyre të kujdesshme nga udhëheqësi. Më shpesh sesa jo, studentët mundën kanë një kohë të vështirë të shprehin shqetësimet dhe vështirësitë e tyre, ndërsa prindërit vijnë në shkollë vetëm ata e ndiejnë atë absolutisht të domosdoshme, për shembull, si kur kërkojnë mësuesit që ata të vijnë.

Një klimë e njohur shkollore: Sipas Silver (1983) klima e njohur e shkollës është përshkruhet si një lloj atmosfere "laissez-faire" (le ta bëjnë këtë). Drejtori është goxha shumë të interesuar në mbajtjen e një atmosfere shoqërore që favorizon përmbushjen e cilitdo detyrë të veçantë. Kështu, një numër i konsiderueshëm mësime ndihmësish nuk janë të përkushtuar ndaj tyre në detyrë. Disa prej tyre nuk e pëlqejnë mënyrën sesi udhëheqësi kryeson, por të tjerët bëjnë jo domosdoshmëri ndajnë të njëjtin mendim me kolegët e tyre ose me drejtorin. Si një rezultat, ato që nuk janë me të vërtetë të përkushtuara,

përbëjnë një grup të veçantë që ato ekspozojnë lloji i njëjtë i sjelljes. Shumica e studentëve nuk e marrin procesin e tyre të të mësuarit seriozisht dhe disa të tjerë i përgatitin të gjitha llojet e shkaqeve të kota dhe të urta për të qenë jashtë shkollë ose të mungojë nga ajo (mungesa e paarsyeshme). Shumica e prindërve nuk janë të përfshirë arsimimin e fëmijëve të tyre, dhe ata janë të padiskutueshëm për sa u përket fëmijëve të tyre shkollë. Ata mendojnë se nuk është e nevojshme që ata të marrin pjesë në takimet që kanë për qëllim për prindërit. Sipas Halpin (1966) në këtë lloj klime të njohur midis drejtorit dhe mësuesit, një vëmendje e vogël i kushtohet performancës së përgjithshme të shkollë.

Klima e mbyllur: Hoy dhe Sabo (1998) argumentojnë se klima e mbyllur përfaqëson përballë klimës së hapur. Karakteristikat kryesore të një klime të mbyllur ka qenë e identifikuar nga Halpin (1966) dhe se është kryesisht i shqetësuar me mungesën e angazhimit dhe produktivitetin. Ka shumë pak angazhime sidomos në pjesë e drejtorit dhe e mësuesve. Nuk ka

pothuajse asnjë theks mbi përmbushjen e detyrave; ndërsa drejtori është i angazhuar në aktivitete rutinë ose çështje të parëndësishme ose në një dokumentet e panevojshme që mësuesit i përgjigjen me një shkallë minimale. Shkolla drejtorit ka tendencë të jetë kontroll i ashpër dhe i fuqishëm. Ai i pavëmendshëm, jo mbështetës, dhe jo në dorë. Si rezultat, shumica e mësuesve priren të jenë të frustruar dhe joefektivë.

Sipas Sabo (1998), ka një mungesë respekti nga ana e drejtorëve. Përveç kësaj, mësuesit tregojnë një mungesë respekti ndaj autoritetit të shkollës (menaxhment), ndaj njëri-tjetrit apo edhe për studentët. Mësuesit janë jotolerantë dhe të ndarë, prandaj një presion social merr në shkollë. Hoy (1998) hedh poshtë karakteristika të njëjta si ato të një klime të mbyllur të sëmurë / si ato të listuara tashmë nga Halpin. Nën një atmosferë të tillë, do të ishte në kundërshtim me arsyen për të pritur nxënësit të ketë ndonjë arritje të mirë akademike ose të tregojë ndonjë qëndrim pozitiv ndaj tyre shkolla dhe për njëri-tjetrin thjesht sepse nuk ka asnjë shembull që do të ndiqet.

METODOLOGJIA E HULUMTIMIT

Qëllimi i këtij hulumtimi është para së gjithash i orientuar në konstatimin sa më të saktë që është e mundur të efekteve dhe frymës pozitive që mund të sjellë në shkollë një Udhëheqësi, I cili mundë të këtë mendim dhe qasje demokratike ndaj Mësimdhënësve nxënësve dhe tërë procesit të mësimdhënies dhe të krijoj klimë cilesore permbrenda shkolles, konkretisht në territorin e komunës së Prishtines. Në këtë hulumtim do të mundohemi të mbështetemi në të dhënat faktike në teren si dhe nga bisedat e ofruara nga arsimtarët, prindërit, dhe komuniteti duke marrë informacione përmes pyetësorëve, bisedave, fokus grupeve e të vejturit direkt, nga këto të dhëna që dalin nga ky hulumtim do të vërtetojmë hipotezën kryesore dhe nën hipotezat e parashtruara gjatë mëti këtë hulumtimi. Përmes rezultateve të fituara do të mundohem të vërtetoj hipotezat e parashtruara në këtë studim.

Detyrat e hulumtimit

Nga formulimi i mësipërm, i qëllimit të hulumtimit dhe synimet e realizimit të tij, burojnë edhe disa detyra operative të hulumtimit.

Në këtë aspekt disa nga detyrat themelore të hulumtimit janë dhe ishin:

Argumentimi udhëheqja e shkollës shpie deri të krijimi I raporteve të mirëfillta në mes Drejtorit-arsimtarit dhe nxënësit, si dhe krijohet një Klimë e përshtatshme në procesin e mësimdhënies.

Kjo ka një impaktë dhe rëndësi të pakontestueshme tek nxënësi, shkolla dhe tek tërë shoqëria.

Dhënia dhe marrja e sugjerimeve të ndryshme duke u bazuar në vëzhgimin e drejtpërdrejtë të punës së Udhëheqësve dhe mësimdhënësve në shkollë.

-Prezantimi i të dhënave (informacioneve) lidhur me ndikimin dhe rolin që ka Udhëheqja e shkolles dhe krijimi I klimes cilesore ne shkolle raporteve drejtor-arsimtar-nxënës në shkollën bashkëkohore dhe imapktin tek suksemi i nxënësve.

Interpretimi i rezultateve në mënyrë sa më saktë, që do të dëshmojnë për rëndësinë e praktikave arsimore nga Udhëheqja e shkollës dhe krijimi i klimes në komunën e Prishtinës dhe publikimin e tyre, përgatitja për publikim dhe popullarizimi i rolit të zbatimit të rezultateve në praktikë.

Metodat e hulumtimit

Për të hulumtuar, në mënyrë sa më të gjithanshme, efektin dhe rolin që ka udhëheqja cilësore dhe krijimi i klimes në shkolle si dhe ndikimi në suksesin dhe arritjet e përgjithshme të mësimnxënies nga ana e nxënësve. Për këtë janë shfrytëzuar disa metoda adekuate hulumtuese:

- a. Metodën e analizës teorike
- b. Metoda e analizës së dokumentacionit pedagogjik
- c. Metoda krahasuese dhe
- d. Metoda statistikore.
- e. Metoda e të vërejturit direkt

Metoda e analizës teorike

Metoda e analizës teorike fillimisht më ka ndihmuar në mbledhjen e informacioneve rreth mënyrës së udhëheqjes, pastaj veçimin e përmbajtjeve më relevante në rolin që ka Udhëheqja në shkollë si dhe impaktin e këtij roli tek kolektivi apo mvarsit por edhe raporti në mes arsimtarit dhe të nxënësit

Kujdes të veçantë i kushtohen botimeve më të reja, respektivisht të gjeturave të reja mbi efektet që ka udhëheqja si dhe ndikimi i sajë në një sjellje, dhe mësimdhënie demokratike në shkollë dhe ndikimi i saj tek Mësimdhënës- nxënësit dhe komunitetit.

Veç kësaj analizimi teorik, i bazuar në referenca përkatëse, në vepra e punime të ndryshme shkencore nga ekspertë të njohur të fushës së psikologjisë së udhëheqjes dhe pedagogjisë, metodologjisë e më gjerë, me theks të veçantë në fushën e udhëheqjes si dhe rolit të sajë tek arsimtari dhe demokratizimi në përgjithësi kësaj çështje, duke i analizuar këto teori do të mundohemi të sjellim dhënien e përfundimeve sa më të sakta në këtë hulumtim.

Metoda e analizës së dokumentacionit pedagogjik

Metoda e analizës së dokumentacionit pedagogjik më ka ndihmuar kryesisht në kontrollimin dhe analizën, ditarëve dhe dokumenteve, ku ishin të paraqitura planprogramet, suksesi i përgjithshëm i nxënësve për secilin vit veç e veç. Po ashtu analizim edhe fushën së cilësise dhe klimes që ka të bëjë më Udhëheqjen dhe menaxhimin e shkollave nga ana e drejtorëve. Me këtë rast janë bërë evidentimet dhe më pas edhe krahasimet e të gjeturave çoftë rreth suksesit apo mangësive të përgjithshme të shkollave duke përfshirë Udhëheqësit-Arsimtarët dhe nxënëset, gjatë disa viteve shkollore. Konkretisht, u është bërë analizë dokumenteve të mënyrës së udhëheqjes dhe menaxhimit të punës së shkollës dhe punën e mësimdhënësve dhe nxënësve që nuk kanë mësuar sipas planifikimit të mësimdhënies duke u bazuar në metoda bashkëkohore, nga kjo analizë do të gjejmë mpakte që tregojnë rolin e udhëheqësit bashkëkohor si dhe demokratizimin e raporteve udhëheqës –arsimtar dhe arsimtar nxënës.

Metoda krahasuese

Me këtë metodë jam shërbyer me qëllim të vënies në pah të karakteristikave identike dhe dalluese ndërmjet dukurive të hulumtuara si në mes të shkollave që kanë në gjirin e tyre udhëheqës dhe arsimtar me ide, sjellje dhe punë demokratike. Në pjesën e analizës teorike më ka ndihmuar në krahasimin e nocioneve kryesore dhe në krahasimin e hulumtimeve të autorëve, të cilat kanë trajtuar çështjen e ngritur në këtë hulumtim.

Kjo metodë zë vend të rëndësishëm edhe në analizën e bërë, në dokumentacionin pedagogjik nëpër shkollat përfaqësuese, nëpërmjet së cilës është bërë krahasimi i suksesit të përgjithshëm e në veçanti të udhëqjeve të tyre. Më këtë është bërë krahasimi I punës së mësimdhënësve që kanë bërë planifikimin e mësimdhënies duke u bazuar në metodat bashkëkohore ku vërehet ndikimi i I udhëheqjes cilesore dhe krijimi i klimes permbrenda shkollave.

Metoda statistikore

Kjo metodë zë vend të konsiderueshëm në këtë hulumtim, duke qenë se në hulumtim janë përdorur instrumente për grumbullimin e të dhënave sasiore. Me ndihmën e metodës statistikore kam vënë në pah tregues relevantë për çështjet e hulumtuara, shprehjen e të dhënave me anë të tabelave, në mënyrë grafike, dhe indekseve të cilët tregojnë pranimë e efekteve të udhëheqjes dhe të menaxhimit të mësimit i cili është i planifikuar duke u bazuar në metodat bashkëkohore të mësimit dhe ndikimi i tyre në suksesin dhe krijimin e klimes se përgjithshme të mësimit nga ana e nxënësve. Pa ndihmën e metodës statistikore nuk ka qenë e mundur paraqitja e saktë e rezultateve kuantitative dhe kualitative të këtij hulumtimi. Aspektet e zbatimit të kësaj metode do të trajtohen më hollësisht në pikën e përpunimit statistikor të rezultateve.

Metoda e të vërejturit direkt

Me ndihmën e kësaj metode kemi arritur të analizojmë disa të dhëna faktike nga vendi I ngjarjes siç është (shkolla). Duke analizuar dhe krahasuar rezultatet e dala nga metodat paraprake me rezultatet e dala nga metoda e të vërejturit direkt kemi arritur në përfundim objektive për disa të gjetura faktike në shkollat mostra lidhur me Rolin e udhëheqjes cilesor si faktor ndryshimi.

Pra me metodën e të vërejturit direkt kemi marrë disa të dhëna të çmueshme sa i përket këtij hulumtimi. Pra se pari kemi filluar me të **vejtur dhe më pyetje** e pastaj me instrumente tjera.

Instrumentet e hulumtimit

Zbatimi i suksesshëm i metodave hulumtuese kërkonte edhe përdorim adekuat të instrumenteve hulumtuese për grumbullimin e të dhënave. Në këtë rast më kanë ndihmuar instrumentet si:

Intervista, Pyetësorët dhe Anketa

Fletëpyetësi me subjektet nga radhët e Ishë udhëheqësve, Udhëheqësit aktual, arsimtarët, prindërit, dhe nxënësit. Ku të cilët më kanë ofruar të dhëna të ndryshme dalluese e herë-herë të përputhshme në mes vete, lidhur me udhëheqjen dhe krijimin e klimes se shkollës si dhe me procesin e mësimin me qasje demokratike në shkollën bashkëkohore.

Në këtë hulumtim është përdorur edhe Diktafoni, me ndihmën e të cilit kam incizuar bisedat me Udhëheqës, mësimdhënës, prindër që kanë qenë pjesë e grupit të përqendruar.

Më pas është bërë transkriptimin e bisedave, ku u arritën të zbërthehej dhe analizohej shumë gjëra të nevojshme për një hulumtim si ky, posaçërisht me udhëheqësit, mësimdhënësit dhe prindërit në grupin e përqendruar.

Popullacioni dhe mostra

Janë të një rëndësie të veçantë për rezultatet e një hulumtimi që realizohet.

Ish udhëheqësit, udhëheqësit, mësimdhënësit, prindërit dhe nxënësit

Popullacioni- i këtij hulumtimi është i ndryshëm si për nga mosha gjinia dhe niveli i shkollimit, Grupi përfaqësues përbëhet nga 208 respondentë: ku 27 janë drejtorë dhe ish drejtorë, 82 janë mësimdhënës, 58 prindër dhe 35 nxënës të shtatë shkollave mostra, tri në viset urbane dhe katër në viset rurale, të cilat besoj se e përfshijnë tërë territorin e komunës së Prishtinës

Mostra e huluntimit – grupi i respondentëve (të anketuarve) përbëhet nga gjithsej 208 respondentë ku 27 janë staf udhëheqës qofshin aktual apo në të kaluarën, 82 janë mësimdhënës, 58 prindër dhe 31 nxënës.

1. Shkolla fillore e mesme e ulët " Elena Gjika" Prishtine, kjo është shkolla më e madhe në komunon e Istogut me numër të nxënësve 1629.

Është përcaktuar si shkollë mostër i ka gjithsej 56 respondent, ku 25 prej tyre janë mësimdhënës por ka edhe ish udhëheqës, 21 janë prindër, dhe 5 janë punëtor ndihmës si dhe 5 nxënës.

2. Shkolla fillore e mesme e ulët, "Ismail Qemali" Fushe Kosove kjo shkollë numëron mbi 800 nxënës. Është mostër i këti huluntimi, ka gjithsej 43 respondent, ku 23 prej tyre janë mësimdhënës, 10 janë prindër apo anëtar të komunitetit të shkollës, 5 janë punëtor administrativ dhe punëtor ndihmës dhe 5 janë nxënës.

3. Shkolla fillore e mesme e ulët, " Musa Hoti" Prishtine, kjo shkollë numron 830 nxënës

Është shkollë mostër i këtij huluntimi, ka gjithsej 25 respondent, ku 13 prej tyre janë mësimdhënës, 7 janë prindër, dhe 5 janë nxënës.

4. Shkolla fillore e mesme e ulët, "Migjeni" Cagllavice, kjo shkollë mostër ka gjithsej 23 respondent, ku 13 prej tyre janë mësimdhënës, 5 janë prindër si dhe 5 nxënës.

5. Shkolla fillore e mesme e ulët, "Bedri Gjina" Prishtine"– kjo shkollë mostër ka gjithsej 19 respondent, ku 11 prej tyre janë mësimdhënës, 5 janë prindër, dhe 3 janë nxënës.

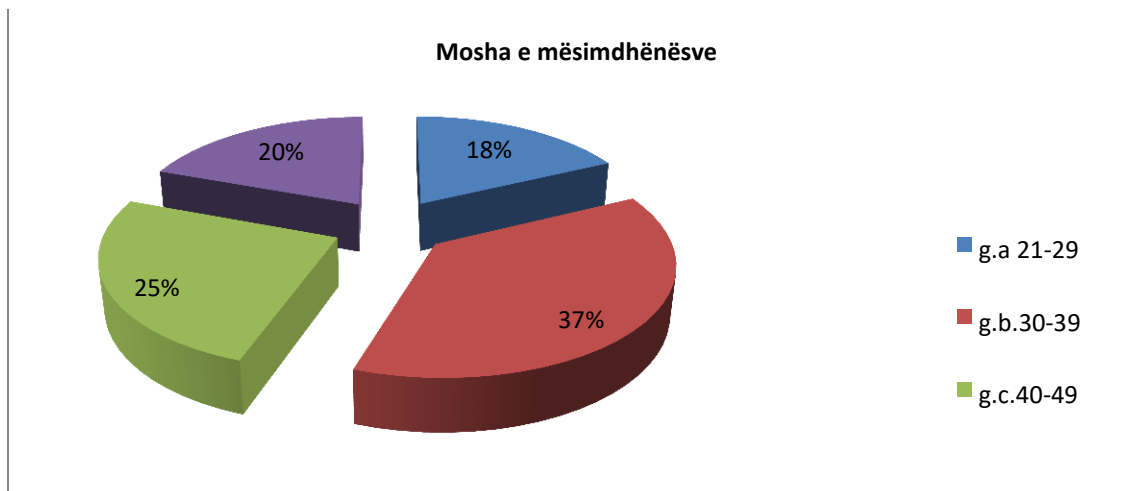
6. Shkolla fillore e mesme e ulët, "Andon Zako Cajupi" Lipian, kjo shkollë mostër ka gjithsej 19 respondent, ku 11 prej tyre janë mësimdhënës, 5 janë prindër dhe 3 janë nxënës.

7. Shkolla fillore e mesme e ulët, "Abullah Shabani" Prishtine, kjo shkollë numëron mbi 400 nxënës. Është përcaktuar si shkollë mostër ka gjithsej 23 respondent, ku 13 prej tyre janë mësimdhënës, 5 janë prindër dhe 5 janë nxënës.

Shtatë shkolla mostra në Komunën e Prishtinës		Elena Gjika	Ismail Qemali	Musa Hoti	Migjeni	Bedri Gjina	Andon Zako Cajupi	Abullah Shabani	Gjithsej
Nr. i respondentëve		56	43	25	23	19	19	23	208
Mësimdhënës dhe ish udhëheqës		25	23	13	13	11	11	13	109
Prindër apo anëtarë të komunitetit		21	10	5	5	5	5	5	58
Punëtorë ndihmës		5	5	0	0	0	0	0	10
Nxënës		5	5	5	5	3	3	5	31
Gjinia	M	15	15	9	8	12	11	14	86
	F	41	28	14	15	7	8	9	122
Niveli i shkollimit	Shk. Fil Shk.emes	10	10	5	5	3	3	10	46
	Shlp.	2	0	2	1	2	0	0	7
	Fak. - Baq.	41	29	18	16	15	16	13	148
	Mag. – Dr.	3	4	0	1	0	0	0	8

Tabela nr.1. Pasqyra tabelare e numrit të pjesmarrësve në hulumtim

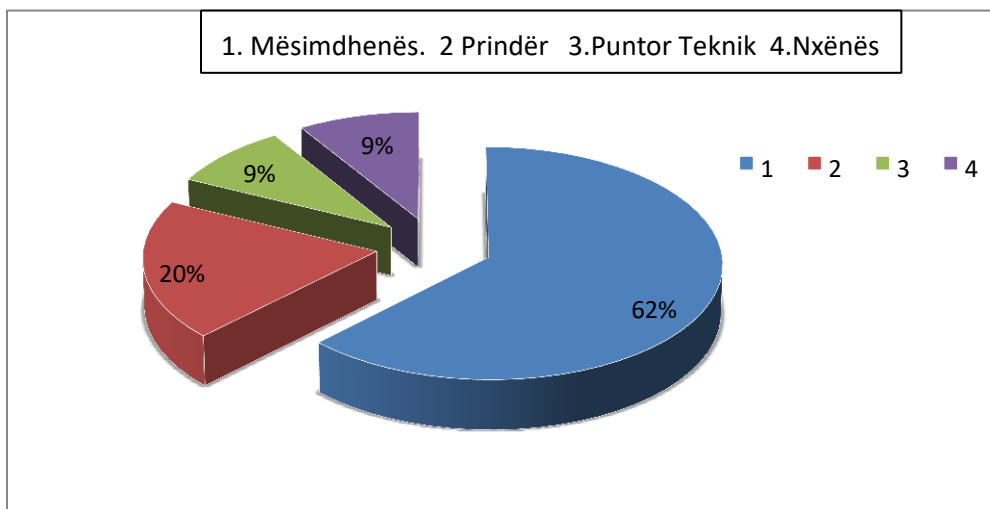
4.1. Qëndrimet e mësimdhënësve të shtatë shkollave fillore (mostra) të komunës së Prishtinës rreth rolit që ka Udhëheqesi I shkollës si faktor ndryshimi se klimes cilesore në shkollat fillore të komunës së Prishtinës. Në këto shkolla janë intervistuar gjithsej 208 respondentë të moshave, profesioneve lëndore, gjinive dhe nivelit të ndryshëm të shkollimit.



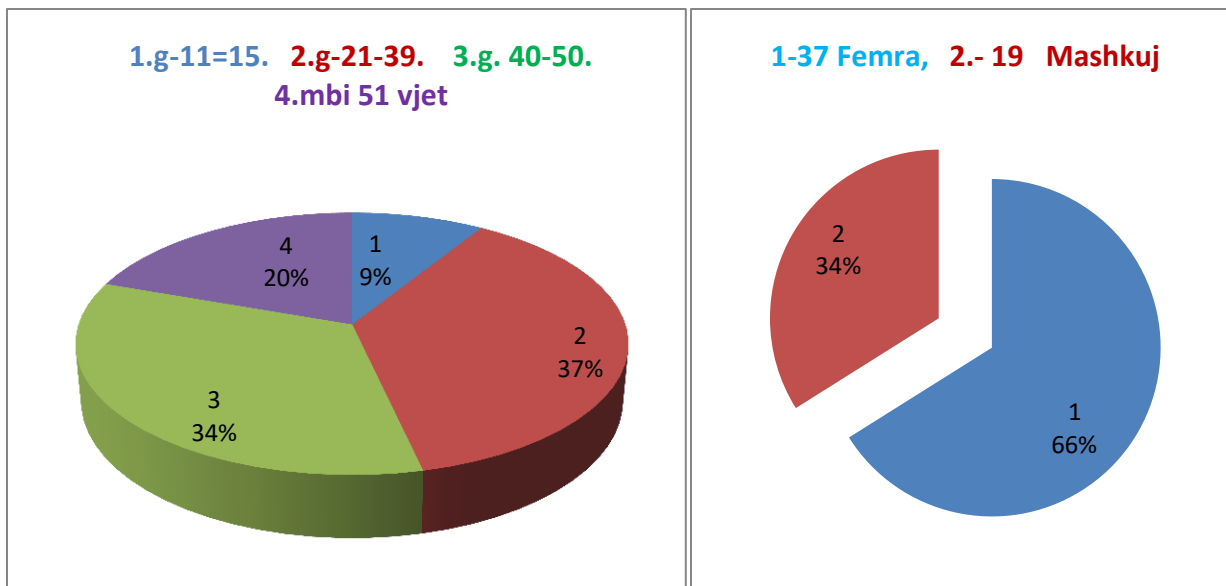
Grafikoni nr. 1. Moshë e mësimeve

Rezultatet e hulumtimit nga shkolla fillore e mesme e ulët "Elena Gjika" Prishtine

Shkolla fillore e mesme e ulët " Elena Gjika" Prishtine, si pjesë e këtij hulumtimi nga kjo shkollë ishin 56 respondent.



Grafikoni nr. 2. tregon numrin e përgjithshëm të respondentëve nga kjo shkollë.



Grafikoni nr. 3. dhe Grafikoni nr. 4. tregojnë raportin sipas gjinisë dhe grupmoshave tek mësimdhënësit respondentë, në shkollën " Elena Gjika" Prishtine

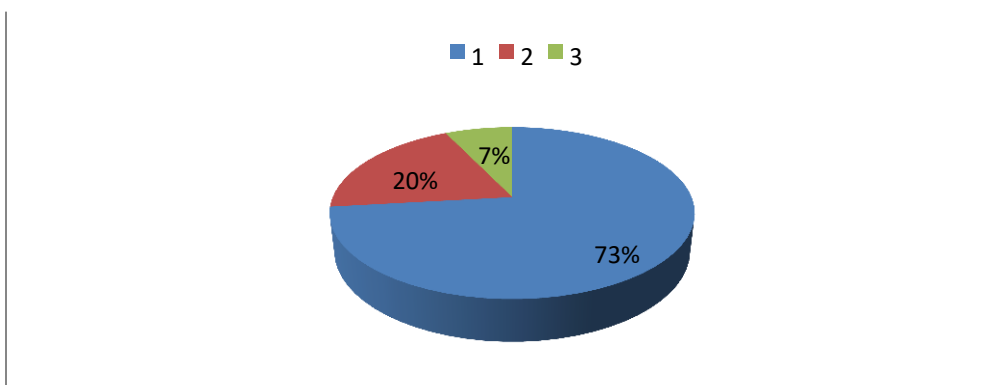
Nga grafikoni nr. 4. vërehet se dominon gjinia femrore në këtë shkollë, kjo tregon se shoqëria e komunës së Prishtines është shoqëri e hapur dhe nuk hasim në probleme si diskriminimi ndaj gjinisë e posaqërishtë asaj femrore.

1. Sa jeni në dijeni për punën e drejtorit (udhëheqësit të shkollës) në shkollën tuaj?

1. Jam në dijeni

2. Fare pak

3. Nuk



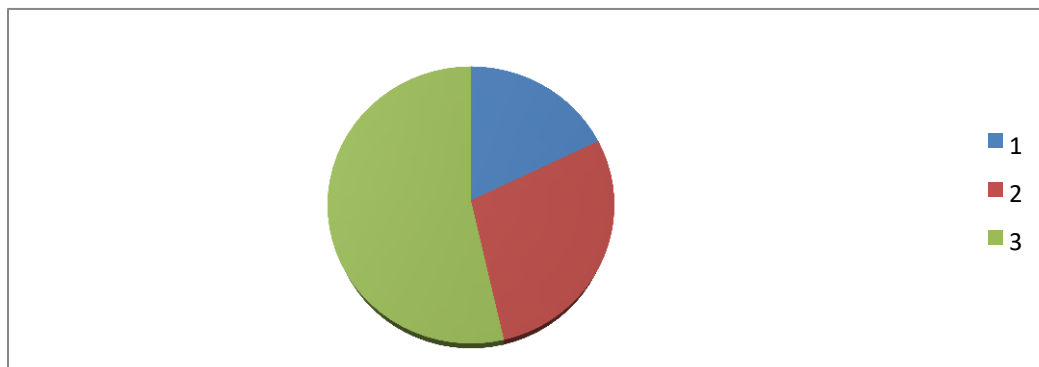
Sipas grafikoni nr. 5. nga kjo pyetje shihet se shumica e respondentëve janë në dijeni mbi punën e udhëheqësit të shkollës së tyre.

1. Si e klasifikoni tipin e udhëheqësit në shkollën tuaj?

1. Autokrat

2. Liberal

3. Demokratik – Bashkëkohor



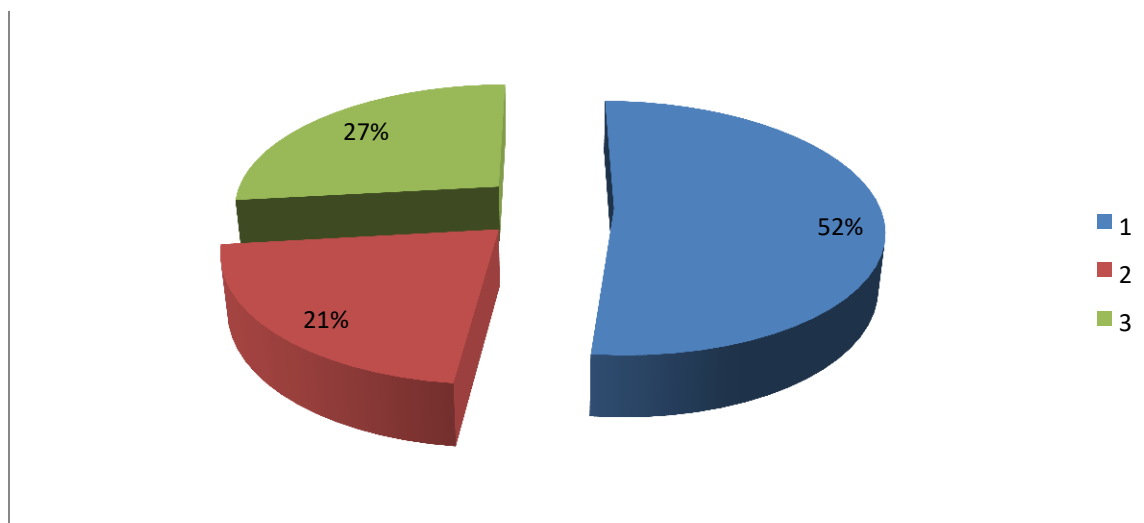
Në grafikoni nr. 6. shihet se shumica e respondentëve udhëheqësin e tyre e shohin si një udhëheqës që i takon tipit të udhëheqësit demokratik - bashkëkohor. Respondentëve në këtë pyetje u kërkohet që të japin edhe mendime me komente, ku shprehen për disa pika si: bashkëpunues, bindës, udhërrëfyes, përkrahës dhe këshillëdhënës. Këto ishin komentet që dominuan.

1. Sa është bashkëpunues drejtori me ju dhe me koleget tuaj në shkollë?

1. Shumë -Gjithmonë

2. Ndonjëherë-Pjesërisht

3. Nuk është bashkëpunues



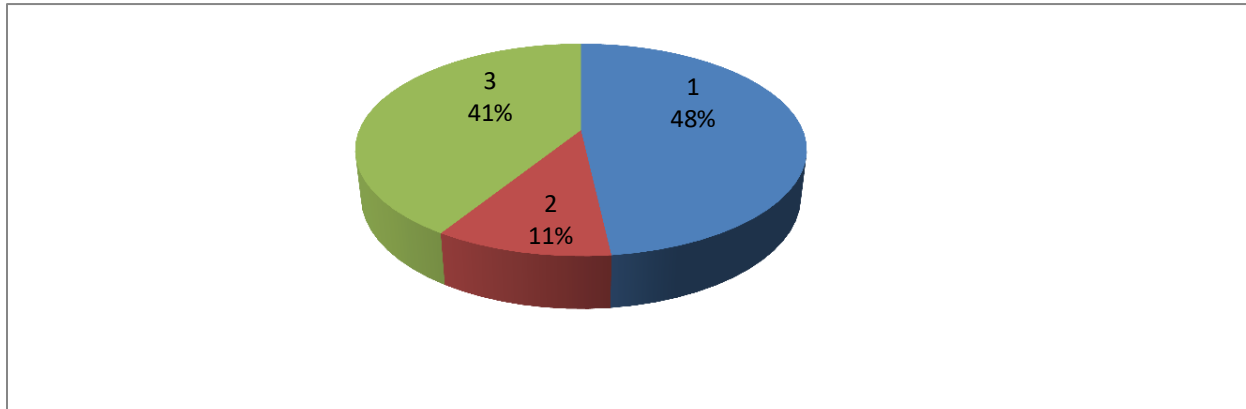
Në grafikoni nr. 7. kemi një mendim divergjent rreth mënyrës se sa është bashkëpunues drejtori me stafin e tij, nga kjo pyetje shihet se mbi 50% e respondentëve mendojnë se bashkëpunimi është prezent në këtë shkollë, një pjesë mendojnë së nganjëherë është bashkëpunues, kjo tregon së në këtë shkollë dominon bashkëpunimi.

2. Cila është qasja e udhëheqësit tuaj në raport me zgjidhjen e ndonjë problem në shkollë?

1.Pozitive dhe bashkëpunuese

2.Urdhëruese e një trajtshme

3.Njohëse dhe motivuese



Nga grafikoni nr. 7. shihet se: respondentët pothuajse në mënyrë të barabartë jepin mendim rreth alternativës 1 dhe 3 më të cilat mund të konstatojmë se udhëheqësi i kësaj shkolle ka një qasje cilesore ndaj punës dhe mvarsëve të tij.

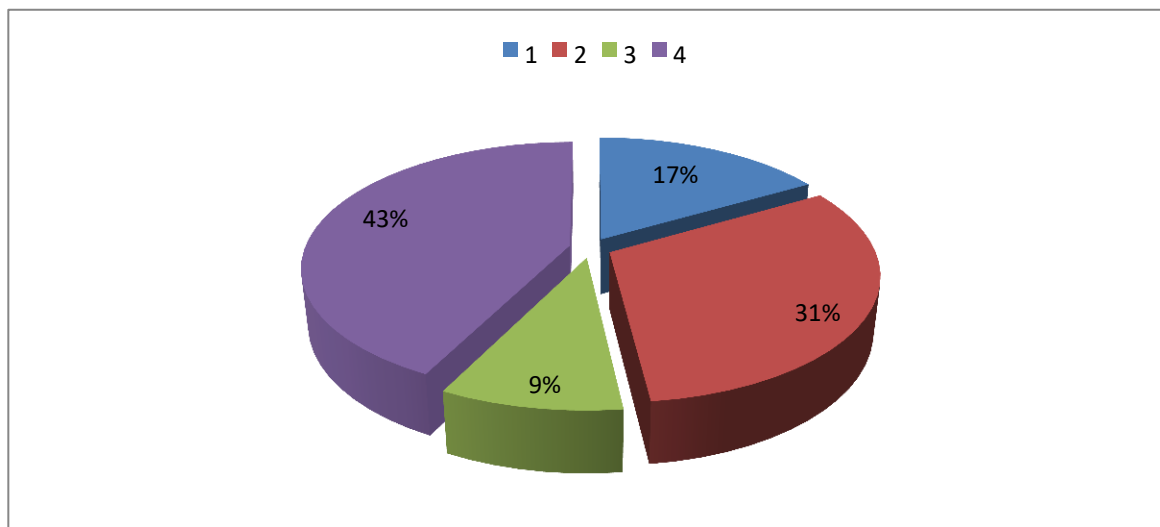
5. Sa keni qasje ju si mësimmdhënës në zgjidhjen e problemeve të shkollës?

1.Gjithmonë

2.Ndonjëherë

3.Asnjëherë

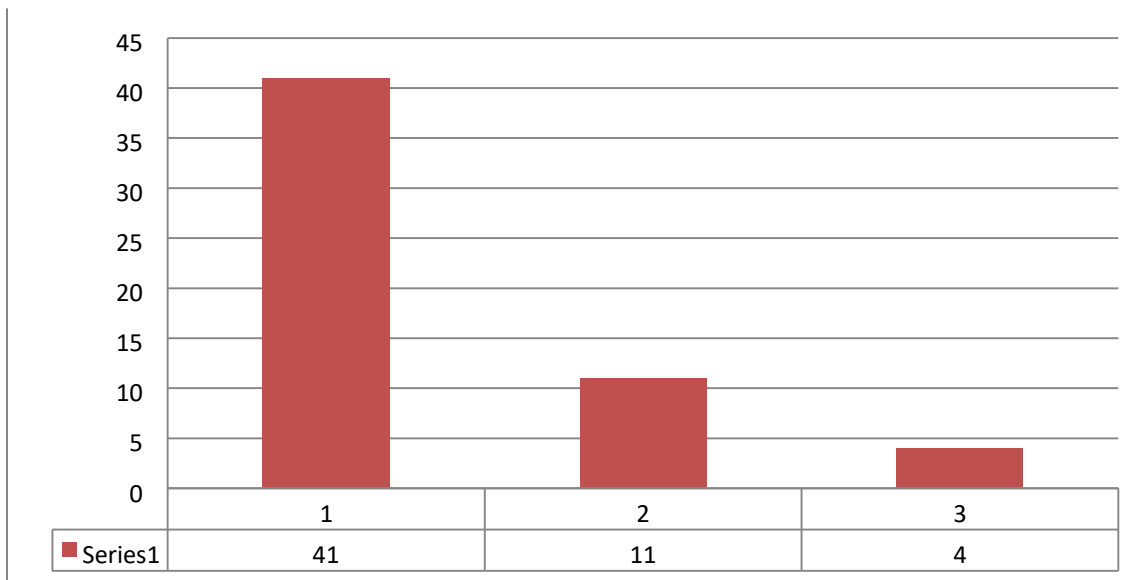
4.Mvarësisht nga rasti



Në grafikoni nr. 19. vërehet një nuancë e shturur e mendimeve por dominon mendimi se mësimdhënësit janë të gatshëm që varësisht nga rasti të përfshihen në mënyrë aktive në zgjedhjen e problemeve të shkollës.

6. A mendoni se udhëhqësi juaj ka një qasje bashkohore të udhëheqjes dhe krijim te klimes se mire ne shkolle ?

1. Po ka një qasje bashkëkohore 2.Ndonjëherë 3. Jo asnjëherë



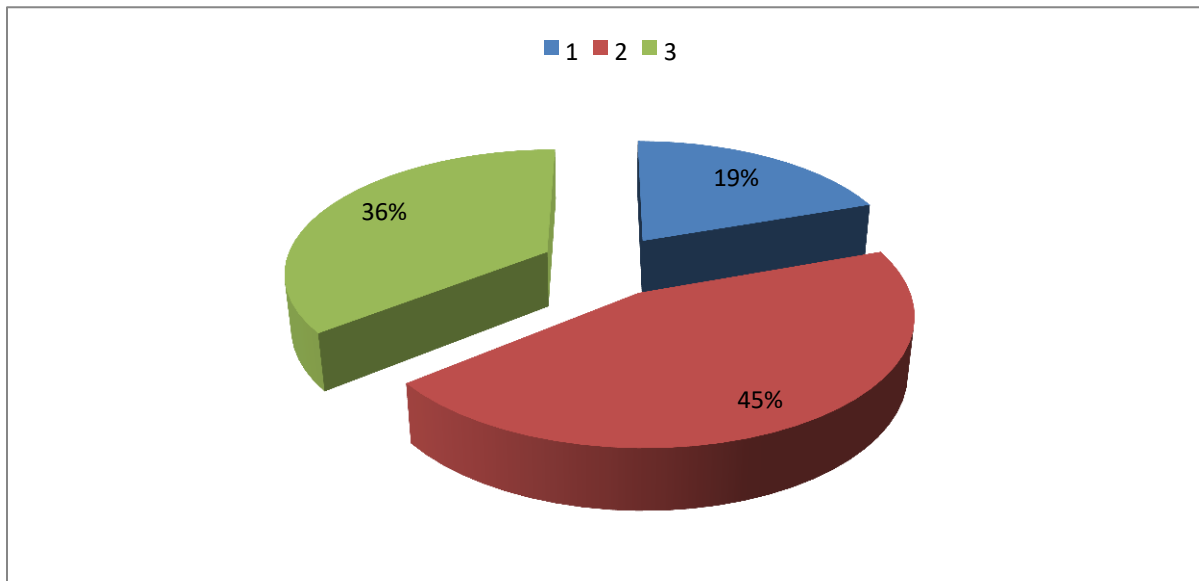
Në histogramin nr. 1. vërehet qartë se: udhëheqësi i kësaj shkolle ka një qasje e cila na shpije te mendojmë se është bashkëpunues, ndihmues, motivues por edhe llogaridhënës.

7. A mendoni se udhëhqësi shkollës suaj është autoritar- autokrat?

1. Po

2. Jo

3. Ndonjëherë



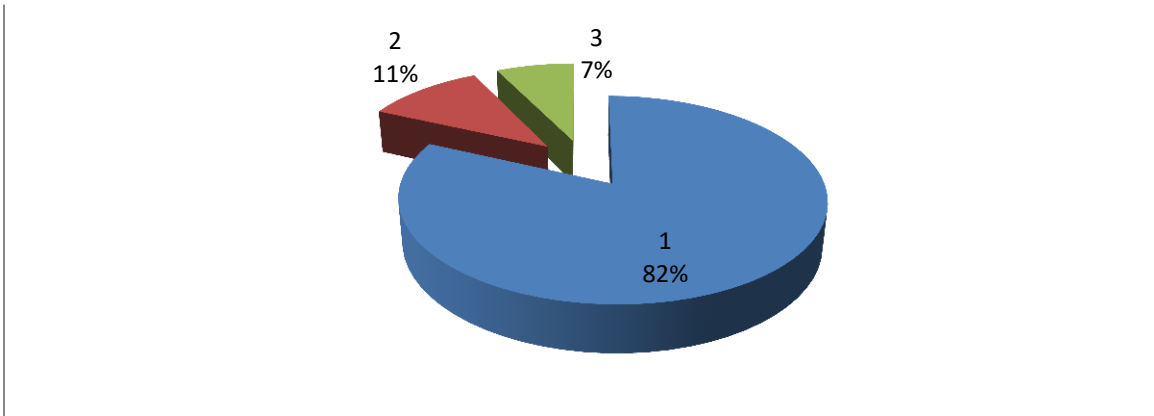
Në grafikoni nr. 10. shihet qartë se: respondentët kanë qene të ndarë në mendimet e tyre rreth kësaj pyetje, por dominon mendime se udhëheqësi i shkollës varësisht nga rastet tregon dhe autoritet.

8. Si kanë ndikuar reformat arsimore, në efikasitetin e udhëheqjes dhe të takimeve në shkollën tuaj?

1. Në aspektin pozitiv

2. Në aspektin negativ

3. Nuk ka ndryshime



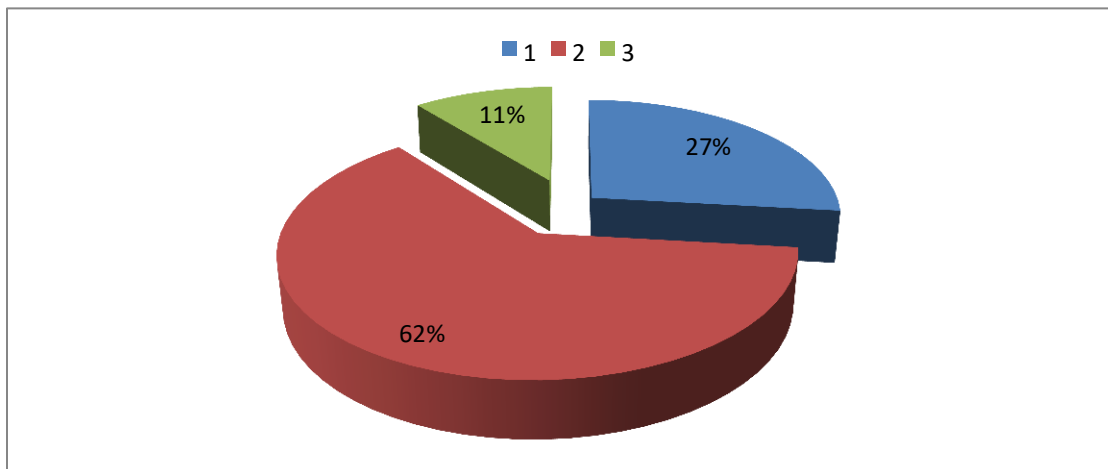
Në grafikoni nr. 11. dominon mendimi pozitiv rreth ndikimit të reformave që kanë ndodhur në arsim.

9. Si i keni pranuar ju dhe kolegët tuaj ndryshimet e reja në arsim?

1. Shumë mire

2. Me shqetësim

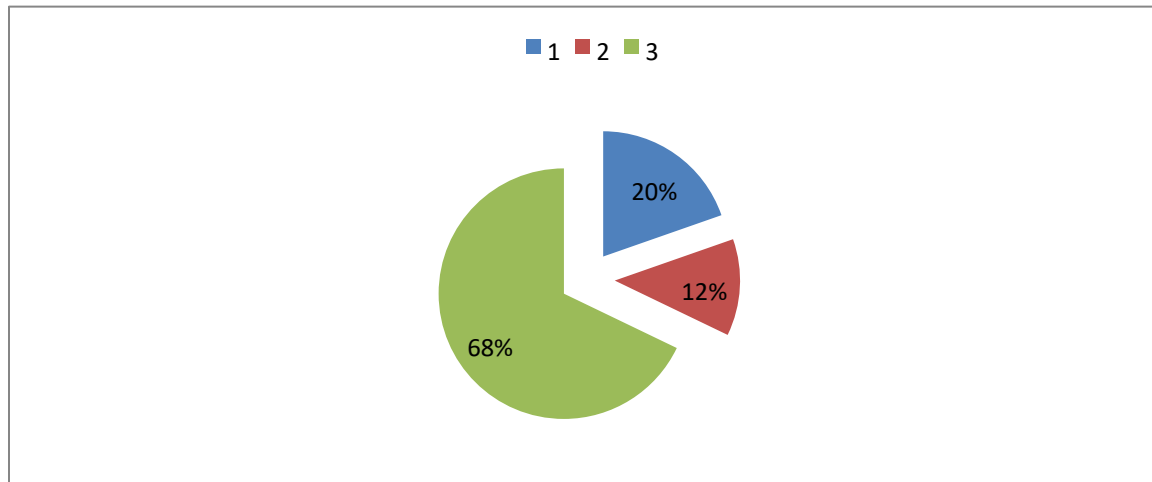
3. Indiferent



Në grafikoni nr. 12. vërehet se respondentët e këtij hulumtimi ndryshimet në arsim i kanë pritur më rezerva sepse kishin frikë nga reforma apo nga e pa njohura.

10. Sa jeni në dijeni për planin zhvillimor të shkollës?

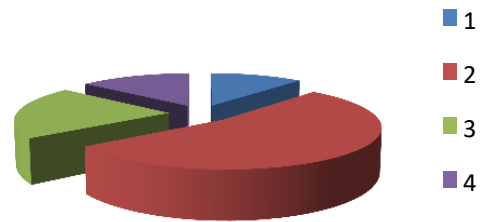
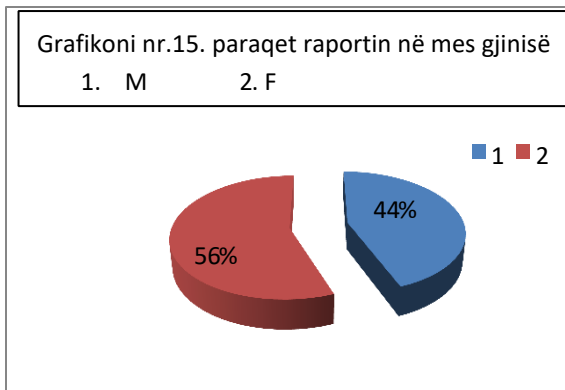
1. Jam në dijeni 2. Nuk jam në dijeni 3. Jam në dijeni por nuk e di përmbajtjen e tij!



Në grafikoni nr. 13. vërehet se respondentët nuk janë shumë të interesuar për përmbajtjen e planit zhvillimor të shkollës shkollës, ose në këtë pikë udhëheqësi ka ngecje sepse një udhëheqës bashkëkohor palanin zhvillimor të shkollës nuk e mbanë në sirtar por e bënë publik sepse mbi bazën e këtij plani ai duhet të veproi dhe ta përmbushë vizionin dhe misionin e paraparë për shkollën ku udhëheq.

Rezultatet e hulumtimit nga shkolla fillore e mesme e ulët” Ismail Qemali” Prishtine

Kjo shkollë numëron mbi 800 nxënës. Është mostër i këtij hulumtimi që ka gjithsej 43 respondent, ku 23 prej tyre janë mësime dhënë, 10 janë prindër apo anëtar të komunitetit të shkollës, 5 janë punëtor administrativ dhe punëtor ndihmës si dhe 5 nxënës



Në grafikoni nr. 15. dhe grafikoni nr. 16. paraqiten raportet në mes gjinive dhe grupmohave të respondentëve të shkollës “Ismail Qemali” Prishtine.

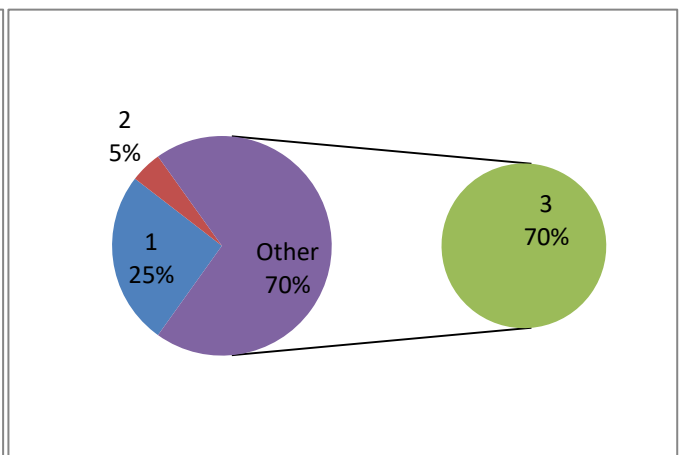
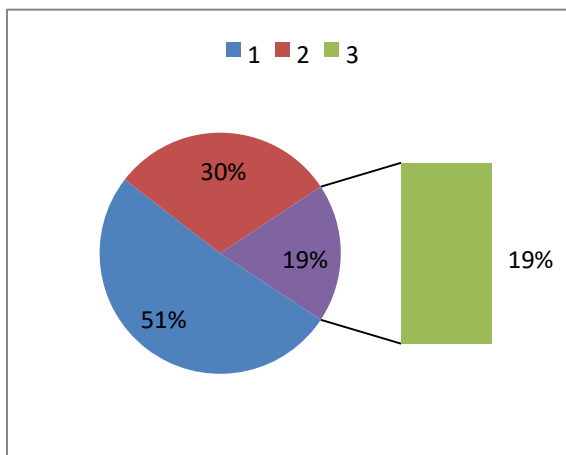
1. Sa jeni ne dijeni per punen e drejtorit

2. Si e klasifikoni tipin e udheheqesit ne Shkollen tuaj?

Udheheqsit te shkolles suaj?

1. **Jam ne dijeni**
2. **Pak fare**
3. **Nuk me intereson**

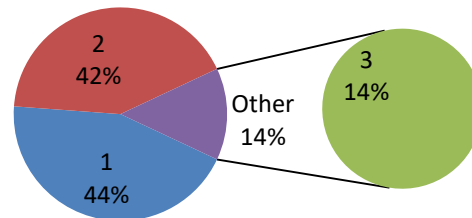
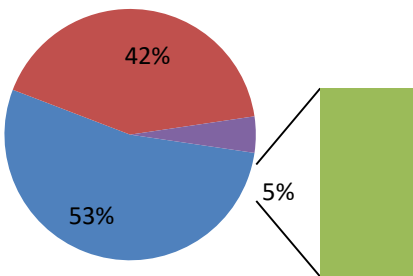
1. **Autokrat**
2. **Liberal**
3. **Demokratik**



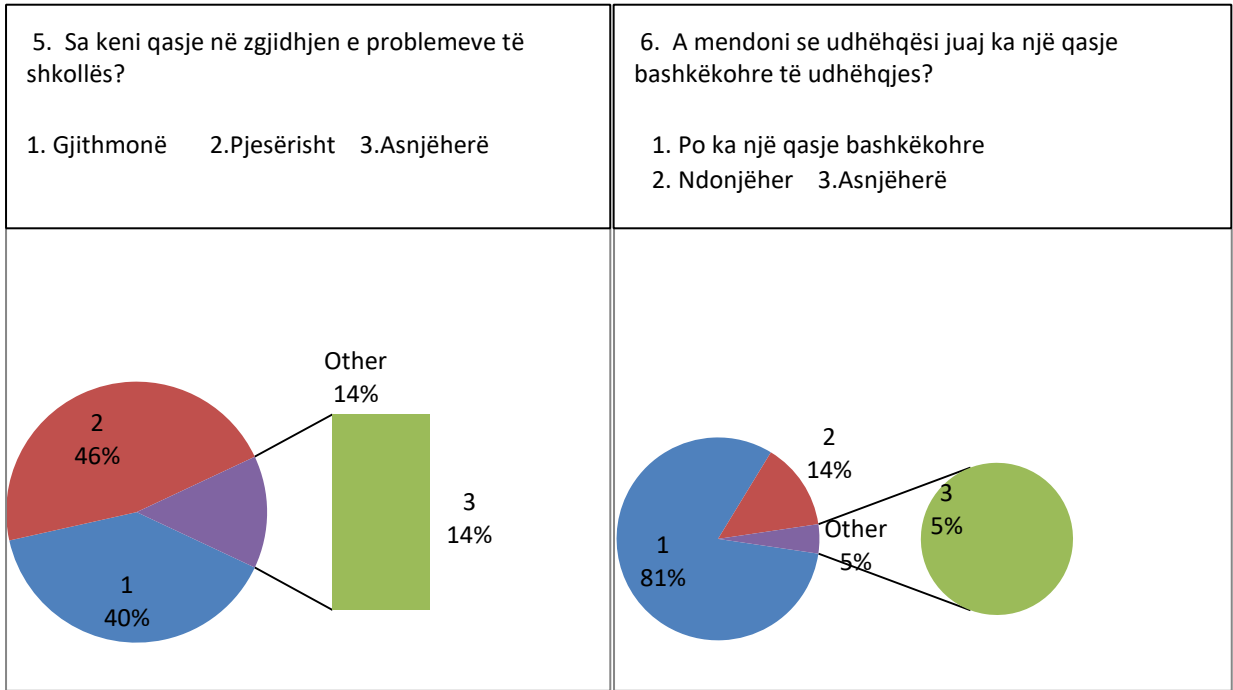
Në grafikoni nr. 17. dhe grafikoni nr. 18. shihet qartë se respondentët e intervistuar dhanë mendime ku mbi 80% kanë njohuri për punën e udhëheqësit të tyre, kurse nga grafikoni nr. 18.

vërehet se shumica e respondentëve udhëheqësin e tyre e shohin si udhëheqës bashkëkohor. Kjo tregon se mësimdhënësit, nxënësit dhe prindërit janë të kënaqur më punën që bën drejtori në këtë shkollë dhe jam te kënaqur me krijimin e klimes cilesore ne shkollë.

<p>3. Sa është bashkëpunu drejtori me ju dhe me 4. Cila është çësja e udhëheqësit tuaj në raport me kolegët tuaj në shkollë? zgjidhjen e ndonjë problemi në shkollë?</p> <p>1. Shumë -Gjithmonë 2. Ndonjëherë-Pjesërishtë</p>	<p>1. Pozitive dhe bashkëpunuese 2. Urdhëruese e një</p>
<p>4. Nuk është bashkëpunues</p>	

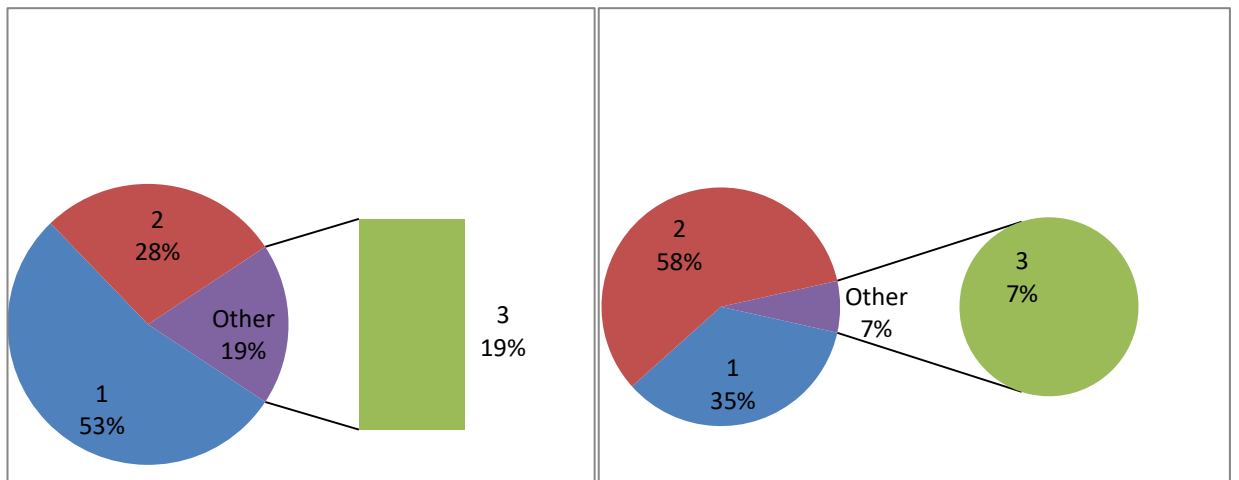


Sa i përket pyetjes së tretë në **grafikonin nr. 19**, respondentët e këtij hulumtimi kanë dhënë mendimet e tyre ku shihet qartë se drejtori i kësaj shkollë është bashkëpunues dhe motivues. Në pyetjen e katërt të **grafikonit nr. 20**, shihen qartë raportet e mirëfillta në mes stafit të arsimtarëve dhe drejtorit në shkollën “Ismail Qemali”.



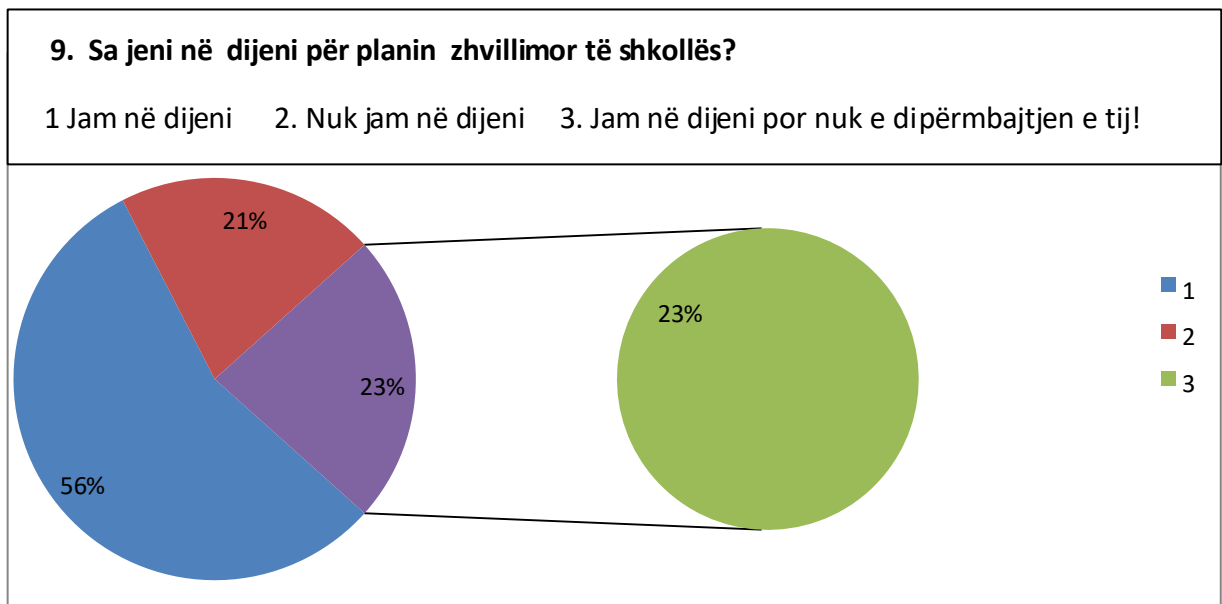
Pyetja e 5 e **grafikonit nr. 21.** na tregon se shumica e stafit të shkollës janë pjesë e zgjidhjes së problemeve në shkollë.

Kurse në pyetjen e 6 e **grafikonit nr. 22** dominon mendimi se udhëheqja e kësaj shkolle është në linjë me udhëheqjet bashkëkohore.



Tek pyetja e shtatë e **grafikonit nr. 23.** respondentët e këtij hulumtimi shprehin mendimet se reformat arsimore që kanë ndodhë dhe që po ndodhin në vazhdimësi në sistemin arsimor kanë

pasur kryesisht efekte pozitive por ka edhe mendime tjera ku 28% mendojnë se ka pasur efekte negative. Si pasojë e frikës së ndryshimit në arsim mund të kenë edhe anën e kundër të medaljes shumica e respondentëve të këtij hulumtimi. Në pyetjen e tetë me radhë të **grafikonit nr. 24**, del se këto ndryshime i kanë pritur me hezitim të madh.

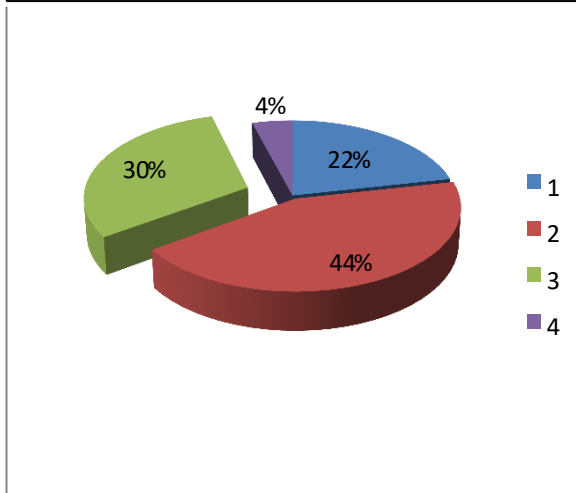
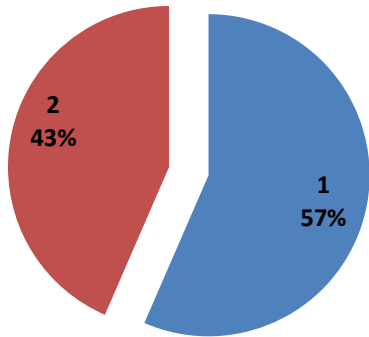


Në pyetjen e nëntë e **grafikonit nr. 25**, mësimitdhënësit e shkollës “Ismail Qemali” në Prishtinë janë në dijeni se shkolla e tyre kanë planin zhvillimor, por një pjesë tjetër përveç se janë në dijeni që plani egziston, nuk e dinë përmbajtjet e planit zhvillimor siç janë vizioni dhe misioni i shkollës, që mendoi se kjo ka të bëjë edhe me neglizhencën e vetë mësimitdhënësve rreth kësaj çështje

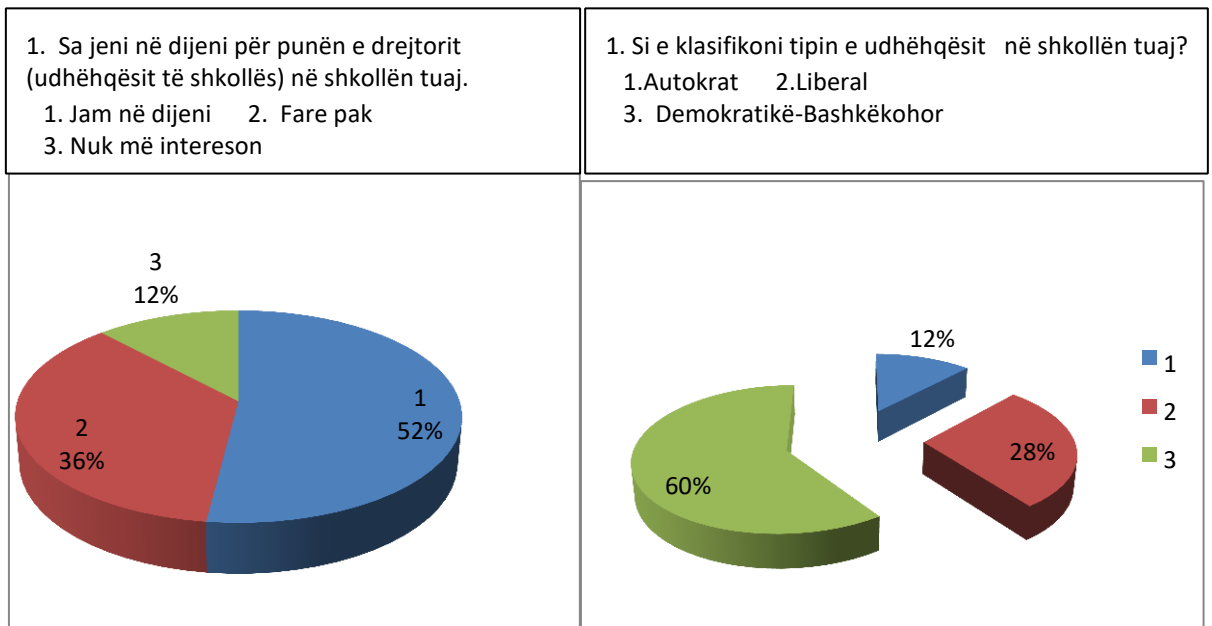
Rezultatet e hulumtimit nga shkolla fillore e mesme e ulët “Musa Hoti” ne Prishtine

Kjo shkollë numëron gjithsej 830 nxënës. Është shkollë mostër i këtji hulumtimi, ka gjithsej 25 respodent, ku 13 prej tyre janë mësimitdhënës, 7 janë prindër, dhe 5 janë nxënës.

Grafikoni nr. 27. Paraqet raportin në mesë grupmohave tek krospondentët e shkollës:
 1.g 11-15 2.g 25/40 3.g 41-60 4. Mbi 61 vjeç

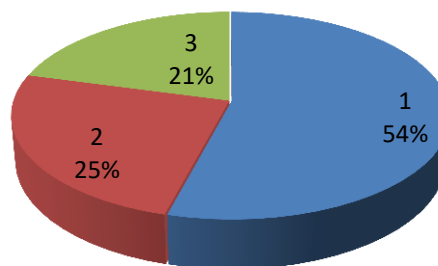
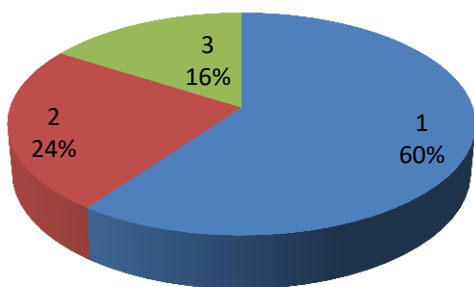


Në këto grafikone paraqiten: gjinia dhe grupmoshat e rospodentëve të intervistuar në shkollën **fillore** të mesme të ulët --"Musa Hoti" ne Prishtine.



Në pyetjen e parë të **grafikonit nr. 28** dhe të pyetjes nr. 2 të **grafikonit nr. 29** respondentët e shkollës "Musa Hoti" në Prishtinë në mënyrë të lirë, shprehën me shkrim dhe si pasojë i kemi këto rezultate

1. Sa është bashkëpunues drejtori në shkollë? 2. Cila është çështja e drejtorit në raport me Problemet në shkollë
1. **Gjithmone** 2. **Ndonjhere** 1. **Bashkëpunues** 2. **Urdhurues** 3. **Motivuesë**
 3. **Nuk është bashkëpunues**



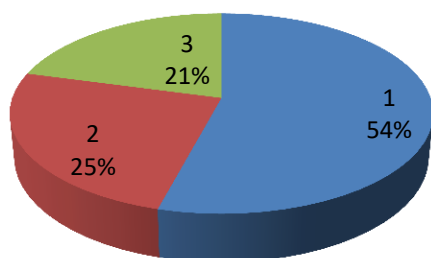
Rezultatet e dalura nga pyetja tregojnë se drejtori i kësaj shkolle shihet si bashkëpunues, kështu mendojnë mbi 60% e të anketuarve.

Kurse si reflektim të pyetjes nr. 2 kemi një ndarje pak si të barabartë të mendimeve rreth çështjes së udhëheqësit të tyre në raport me punëtorët e shkollës dhe në çështjen e zgjidhjes së problemeve të shkollës.

Grafikoni nr. 32.

5. Sa keni qasje në zgjidhjen e problemev të shkollës?

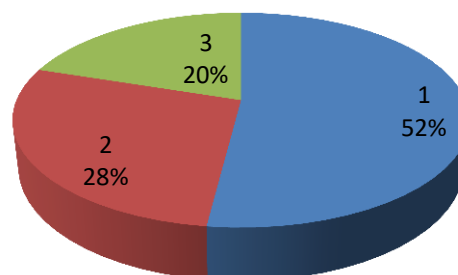
1. Gjithmonë 2. Pjesërisht 3. Asnjëherë



Grafikoni nr. 33.

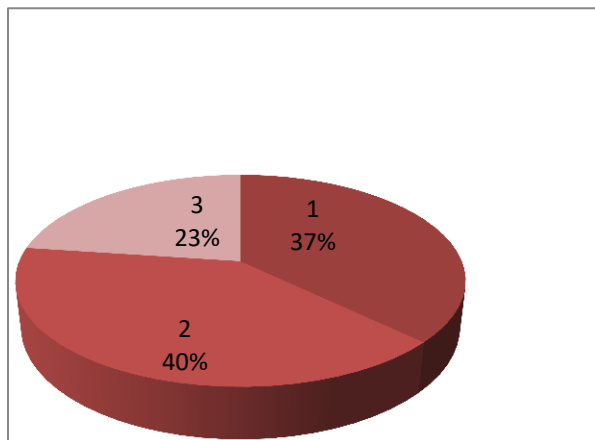
6. A mendoni se udhëheqësi juaj ka një qasje bashkëkohore të udhëheqjes?

1. Po ka një qasje bashkëkohore 2. Ndonjëherë

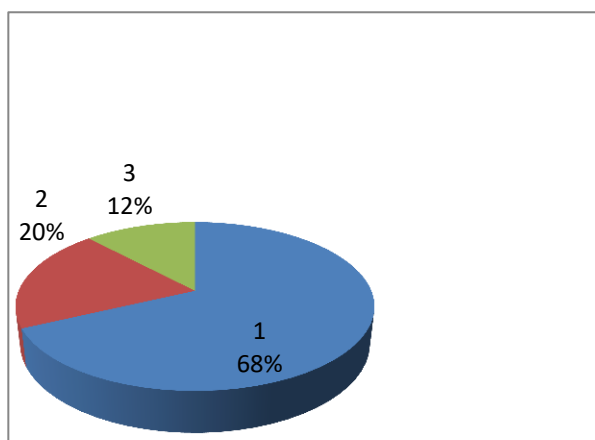


Pra si përgjigje rreth pyetjes se 5 tregon se mësimdhënësit kanë qasje në zgjidhjen e problemeve të shkollës varsisht nga kërkesa dhe angazhimi i tyre. Kurse sa i përket pyetjes së 6 mbi 52% mendojnë se udhëheqësi përshtatet me zhvillimet e kohës.

Grafikoni nr. 34.

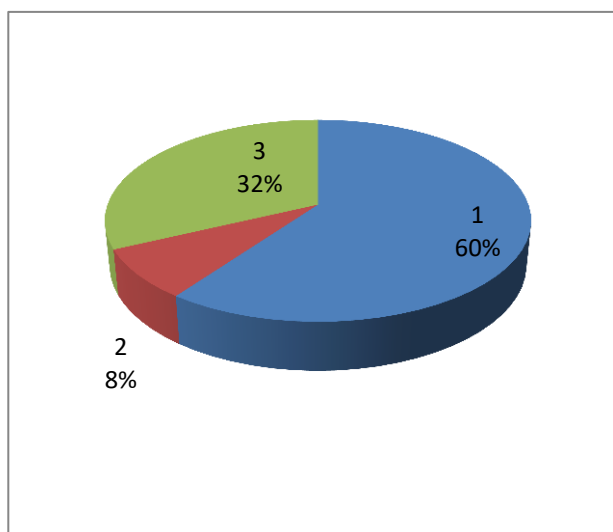
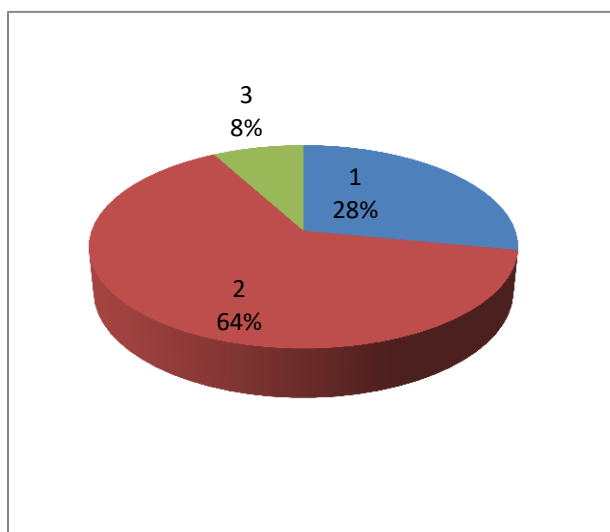


Grafikoni nr. 35



Nga pyetja e shtatë kanë dalë këto rezultate interesante sepse kemi përgjigje të cilat na nxisin mendimet se udhëhqësi i kësaj shkollë bënë sjellje selective në raport më varsit e vet.

Kurse sa i përket pyetjes se 8 respondentët mendojnë se reformat në arsim kanë qenë frytdhënëse.

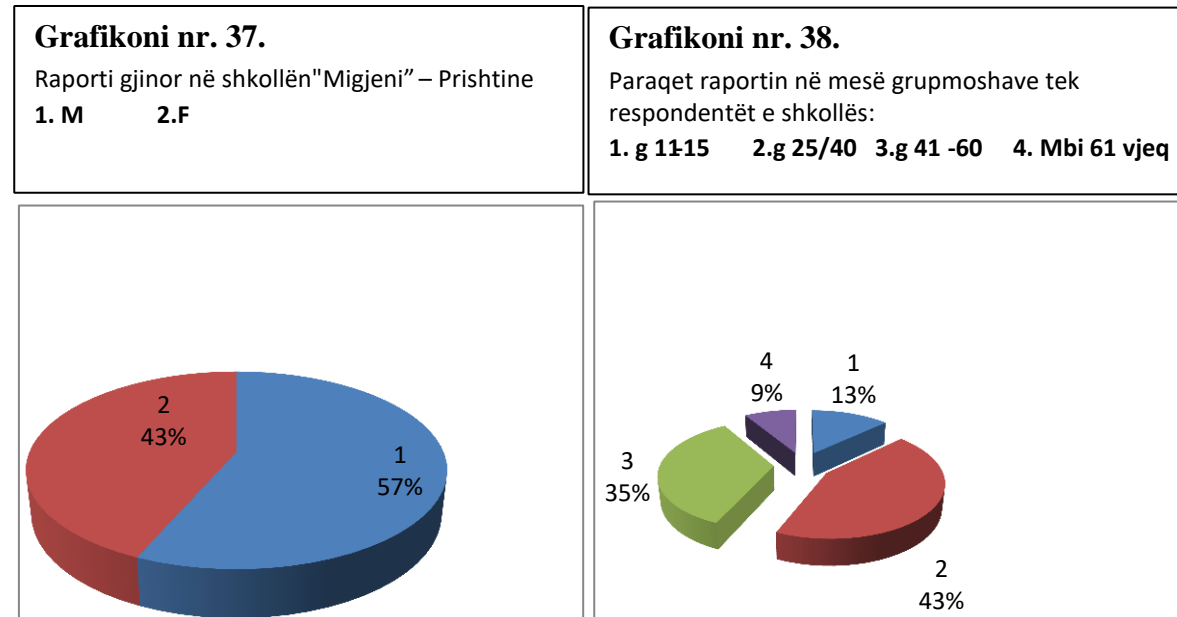


Në pyetjen me nr. 9 shihet qartë shprehja e shqetësimit të mësime dhënëseve apo edhe të komunitetet lidhur me reformat në arsim, gjë që është normale sepse çdo e pa njohur sjell shqetësim.

Kurse rreth pyetjes se dhjetë kemi disa rezultate pak me ndryshe ku shumica e krospondentëve janë në dijeni për planin zhvillimor të shkollës, por kjo na tregon se disa nuk kanë një ide se çka përmban plani zhvillimor i shkollës.

Rezultatet e hulumtimit nga shkolla fillore e mesme e ulët "Migjeni" ne Prishtine

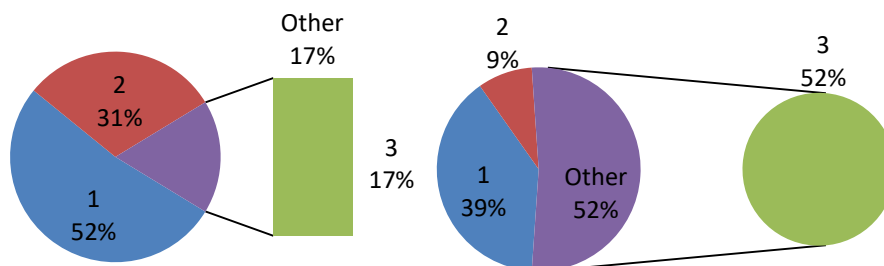
Kjo shkollë mostër ka gjithsej 23 respondent, ku 16 prej tyre janë mësues, 5 janë prindër dhe 3 janë nxënës.



Sikurse edhe shihet në grafikonin nr. 37. dominon raporti i gjinisë mashkullore të respondentëve, ku në raport me tri shkollat paraprake dominon gjinia femërore në shkollë.

Kurse ne grafikonin nr.38. tregohen grupmoshat e të anketuarve.

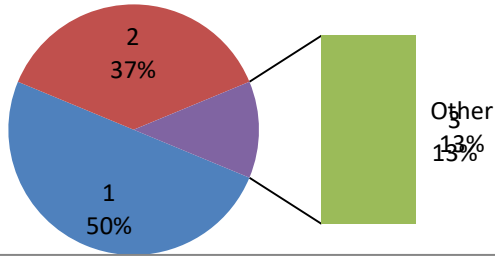
Perpunimi i të dhënave nga pyetsorët e shkollës fillore te mesme te ulët "Migjeni"



Grafikoni nr. 41.

3. Sa është bashkëpunues drejtori me ju dhe me kolegët tuaj në shkollë?

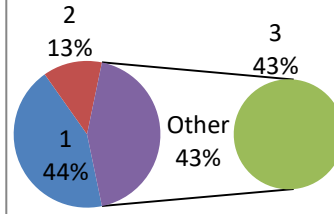
- 1. Shumë -Gjithmonë
- 2. Ndonjëher ë-Pjesërishtë
- 3. Nuk është bashkëpunues



Grafikoni nr. 42.

4. Cila është çasja e udhëhqësit tuaj në raport me zgjidhjen e ndonjë problemi në shkollë?

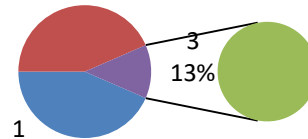
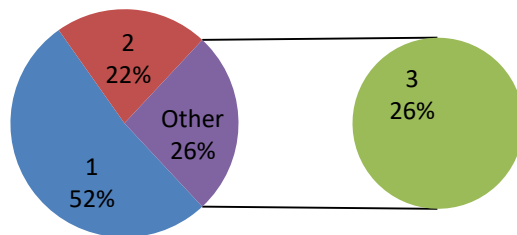
- 1. Pozitive dhe bashkëpunuese
- 2. Urdhëruese e nje trajtshme
- 3. Njohëse dhe motivuese

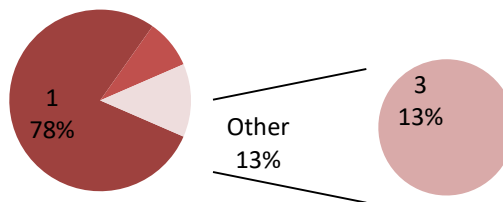
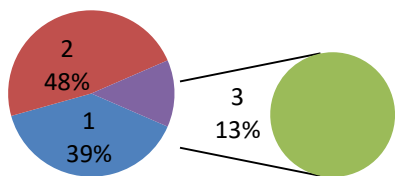


Grafikoni nr. 43.

5. Sa keni qasje në zgjidhjen e problemev të shkollës?

- 1. Gjithmonë
- 2. Pjesërishtë
- 3. Asnjëherë



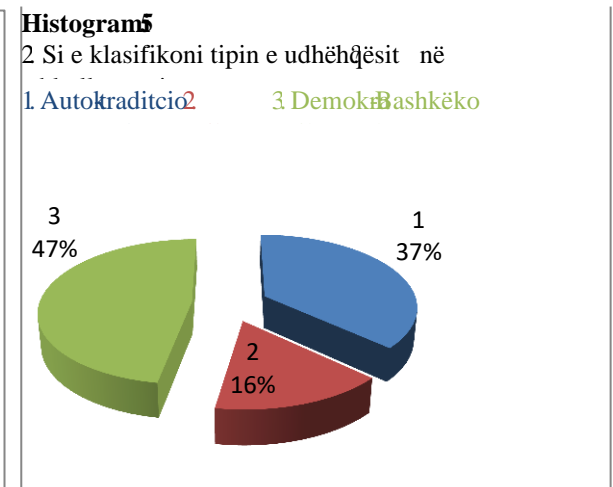
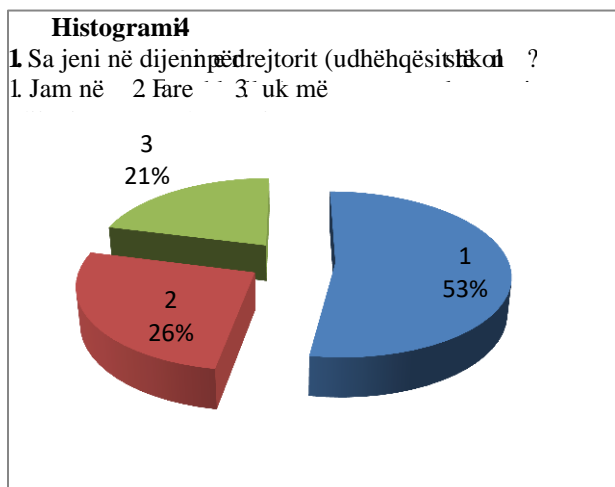
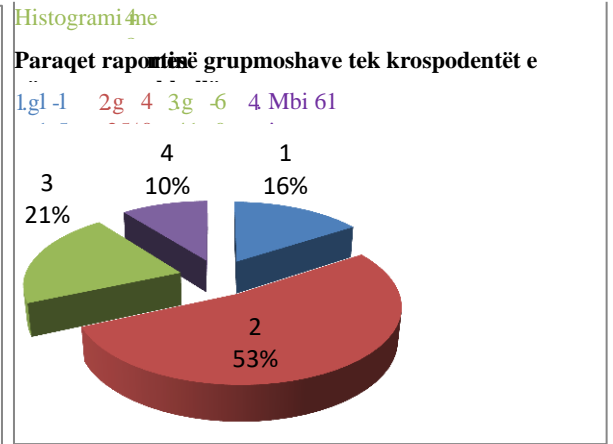
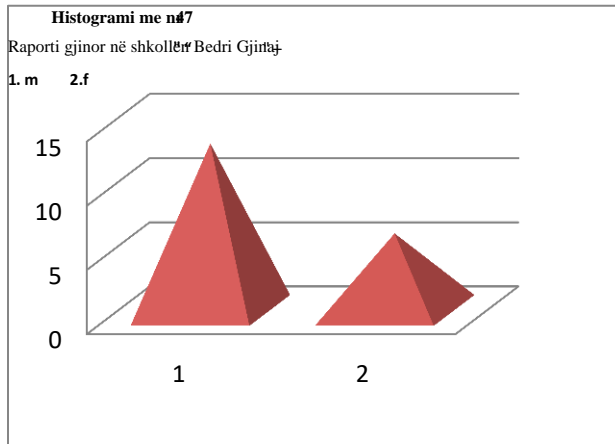


Grafikoni nr. 47. 9. Si i keni pranuar ju dhe kolegtë tuaj ndryshimet e reja në arsim? 1. Shumë mirë 2.Me shqetësim 3.Indiferent	Grafikoni nr. 48. 10. Sa jeni në dijeni për planin zhvillimor të shkollës? 1. Jam në dijeni 2. Nuk jam në djeni 3. Jam në dijeni por nuk e di përmbajtjen e tij!																
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategoria</th> <th>Përqindje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>52%</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>31%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>17%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategoria	Përqindje	2	52%	1	31%	3	17%	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kategoria</th> <th>Përqindje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>30%</td> </tr> </tbody> </table>	Kategoria	Përqindje	2	13%	3	57%	1	30%
Kategoria	Përqindje																
2	52%																
1	31%																
3	17%																
Kategoria	Përqindje																
2	13%																
3	57%																
1	30%																

Nga këto histograme të shkollës fillore te mesme te ulët " Migjeni " në Prishtine, kemi disa rezultate shumë interesante ku nganjëherë dominon mendimi se udhëheqësi i kësaj shkolle është bashkëkohor, por nga disa përgjigje tjera na lë të kuptojmë se kemi të bëjmë më një stil të udhëheqjes burokratike,

. Rezultatet e hulumtimit nga shkolla fillore e mesme e ulët" Bedri Gjinaj" Prishtine

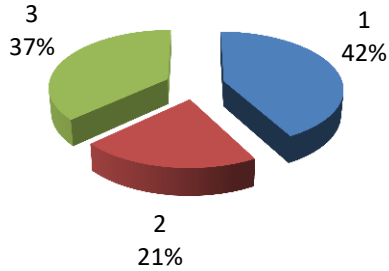
Kjo shkollë mostër ka gjithsej 19 respondent, ku 11 prej tyre janë mësime dhënë, 5 janë prindër dhe 3 janë nxënës.



Histogrami 4

3 Sa është bashkëpunues drejtori me jnë dhe më

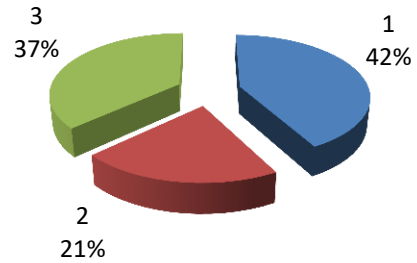
1 Shun Gjithm 2 Ndonjë Pjesëri 3 Nukë është



Histogramri 5

4 Cila është çasja e udhëhëqësit tuaj në raport me

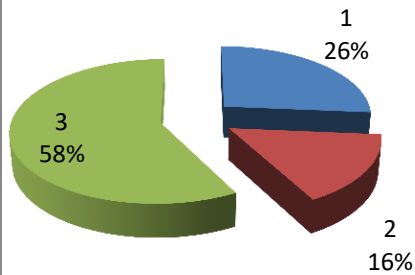
1 Pozitive dhe 2 Urdhëruese e një 3 Nohëse dhe



Histogramri 5

5 Sa keni qasje në problemev të?

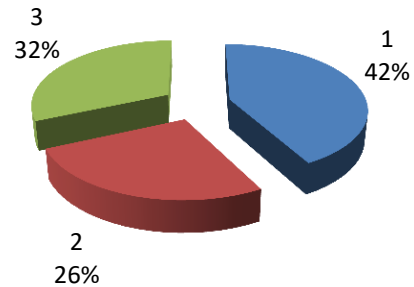
1 Gjithmo 2 Pjesëri 3 Asnjëh



Histogramri 5

6 A mendoni se udhëhëqësi juaj ka një çasje bashkëkohre

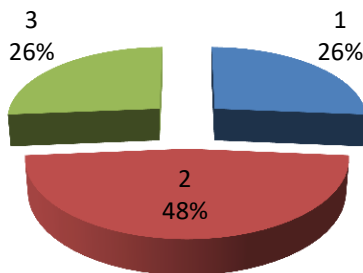
1 Po ka një çasje 2 Ndonjë 3 Asnjëh



Histogramri 5

7 A mendoni se shkollës suaj ka

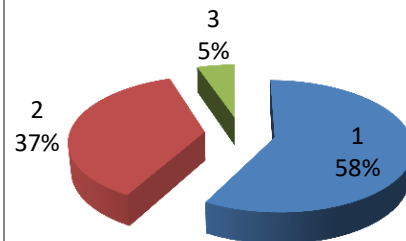
1 Po. 2 Jo 3 Ndonjë



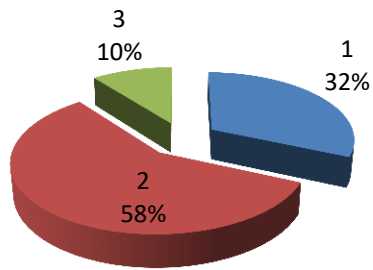
Histogramri 5

8 Si anë ndryshuar reformës efikasitetin e akimeve shkollen

1 Në aspektin 2 Në aspektin 3 Nuk ka



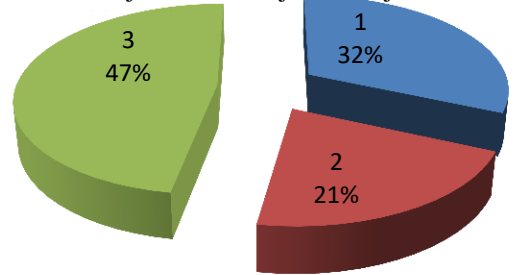
Histogrami 5
9 Si i keni ju dhe kolegët fryshimet e reja në
 1 Shumë 2 Me 3 Indifer



Histogrami 5

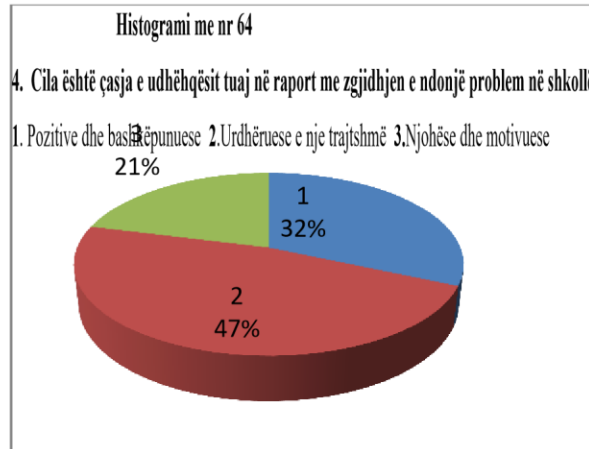
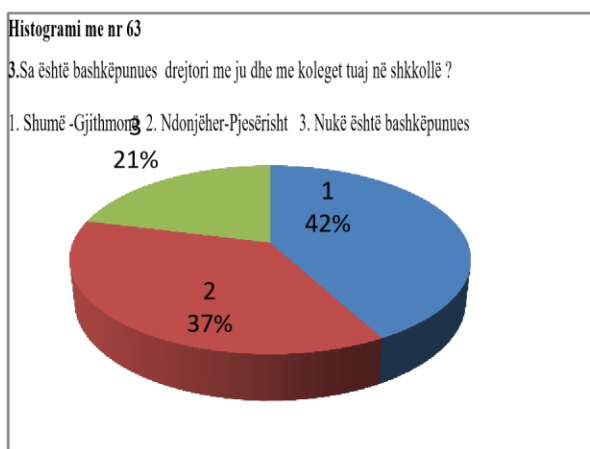
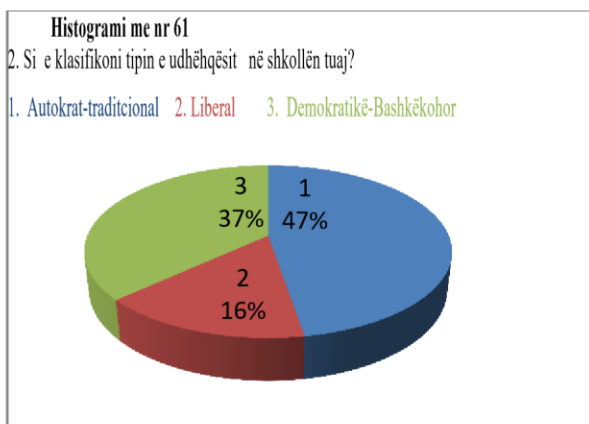
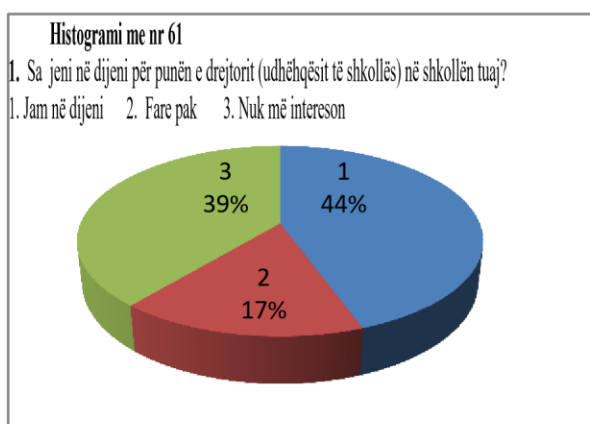
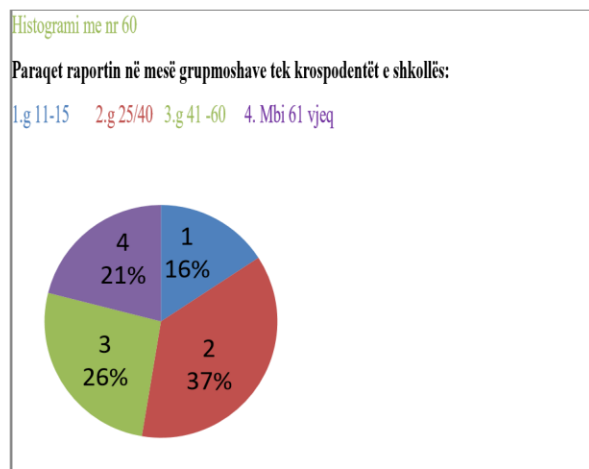
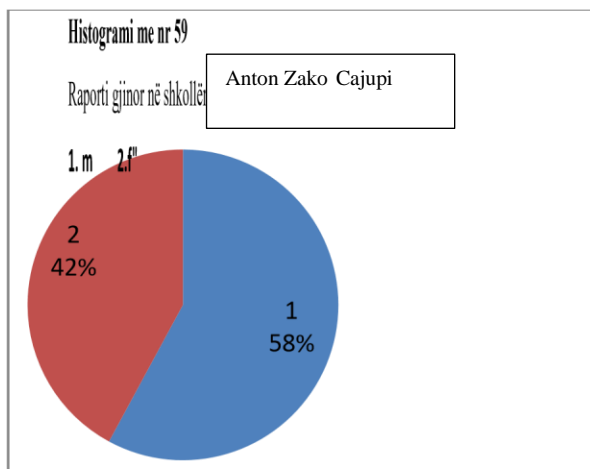
1 .Sa jeni në dijeni për planin zhvillimor të

1 Jamë në dijeni 2 Nuk jam në dojeni 3 Jam në dijeni por nuk



Rezultatet e hulumtimit nga shkolla fillore e mesme e ulët "Anton Zako Cajupi" Prishtine

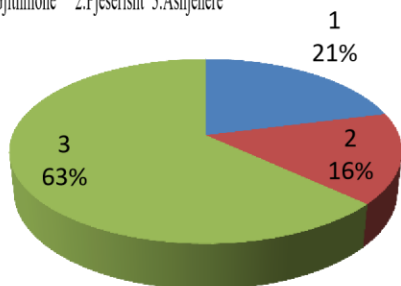
Kjo shkollë mostër ka gjithsej 19 respondent, ku 11 prej tyre janë mësuesdhënës, 5 janë prindër dhe 3 janë nxënës.



Histogrami me nr 65

5. Sa keni qasje në zgjidhjen e problemev të shkollës?

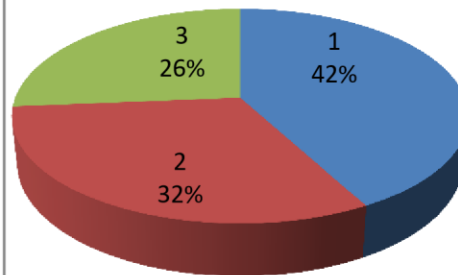
1.Gjithmonë 2.Pjesërisht 3.Asnjëherë



Histogrami me nr-66

6. A mendoni se udhëhqësi juaj ka një qasje bashkëkohre të udhëhçjes?

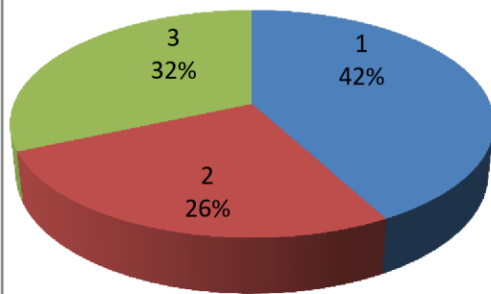
1 Po ka një qasje bashkëkohre 2.Ndonjëher 3.Asnjëherë



Histogrami me nr-67

7. A mendoni se udhëhqësi shkollës suaj është Byrokrat?

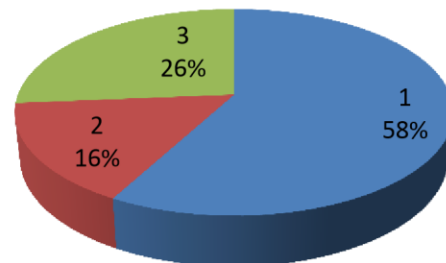
1 Po. 2 Jo 3.Ndonjëher



Histogrami me nr-68

8. Si kanë ndryshuar reformat arsimore, në efikasitetin e udhëhçjes dhe të takimeve në shkollën tuaj?

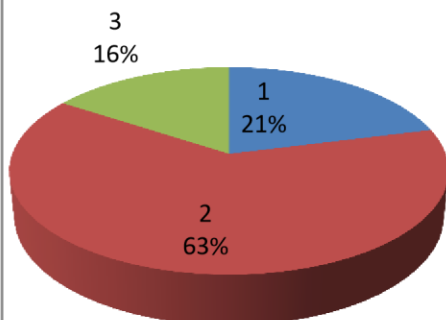
1.Në aspektin pozitiv 2.Në aspektin negativ 3. Nuk ka ndryshime



Histogrami me nr-69

9. Si i keni pranuar ju dhe kolegët tuaj ndryshimet e reja në arsim?

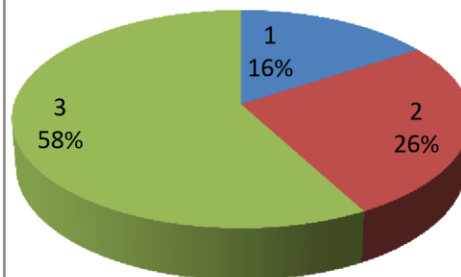
1.Shumë mire 2.Me shqetësim 3.Indiferent



Histogrami me nr 70

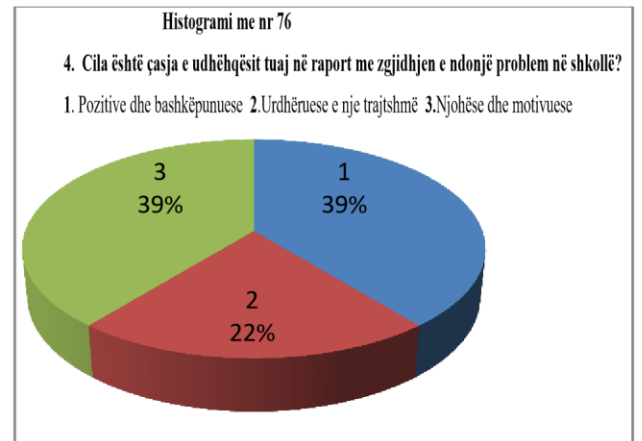
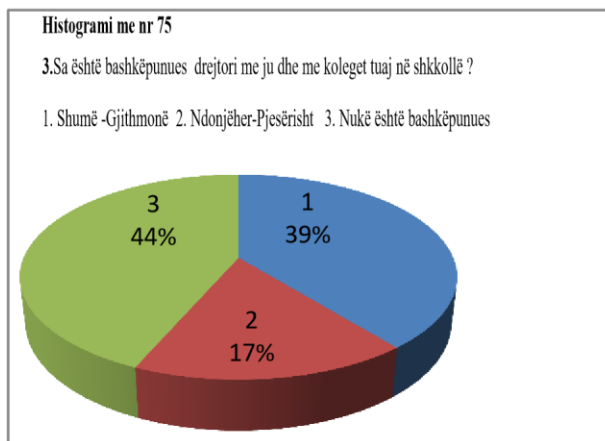
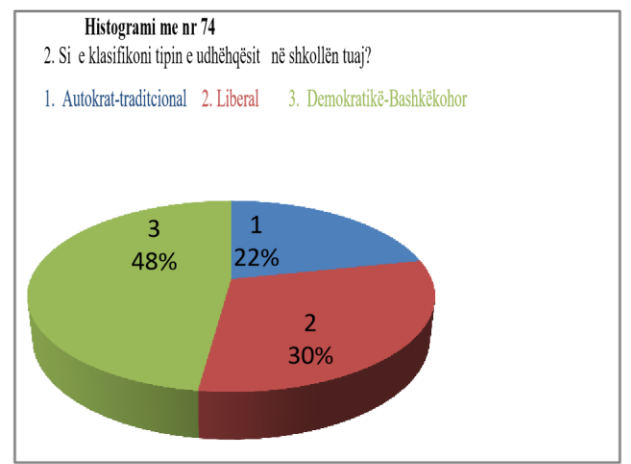
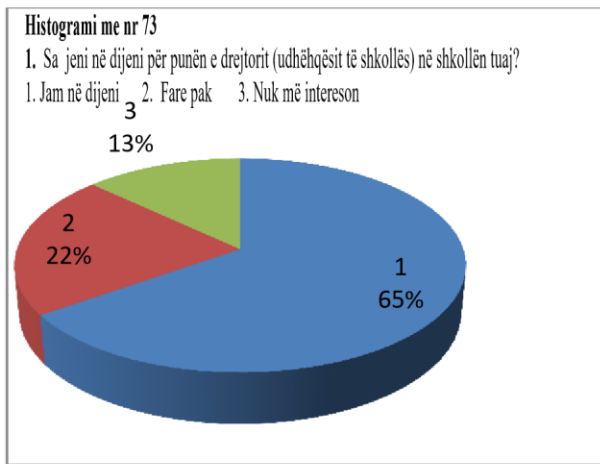
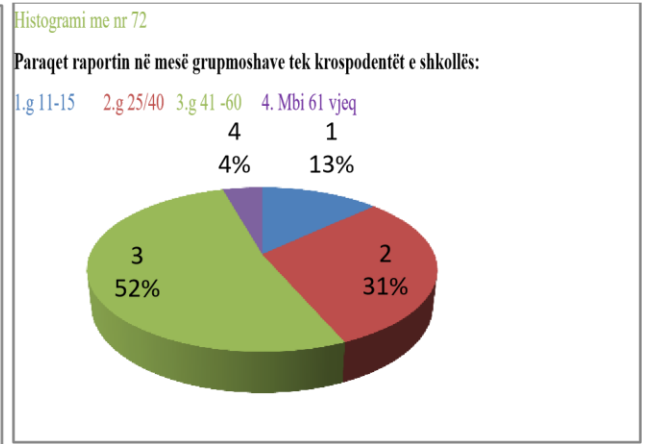
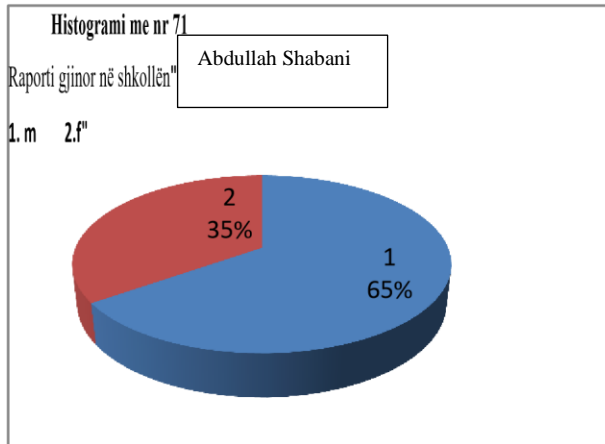
10. Sa jeni në dijeni për planin zhvillimor të shkollës?

1 Jamë në dijeni 2 Nuk jam në dojeni 3 Jam në dijeni por nuk e di përmbajtjen e ti..!



Rezultatet e hulumtimit nga shkolla fillore e mesme e ulët "Abdullah Shabani" Prishtine.

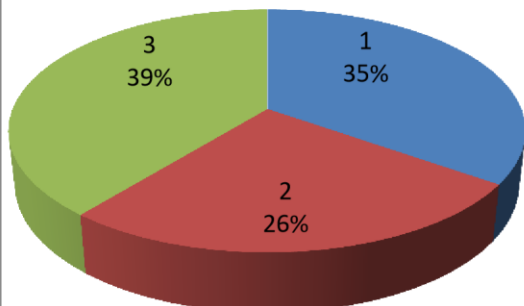
Kjo shkollë Numëron mbi 400 nxënës Është përcaktuar si shkollë mostër ka gjithsej 23 respondent, ku 13 prej tyre janë mësimdhënës, 5 janë prindër dhe 5 janë nxënës.



Histogrami me nr 77

5. Sa keni qasje në zgjidhjen e problemev të shkollës?

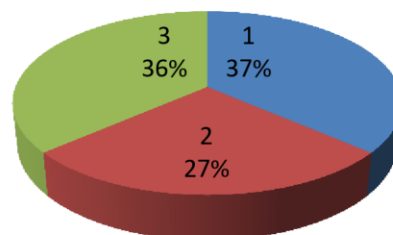
1.Gjithmonë 2.Pjesërisht 3.Asnjëherë



Histogrami me nr-78

6. A mendoni se udhëqësi juaj ka një qasje bashkëkohre të udhëhëqjes?

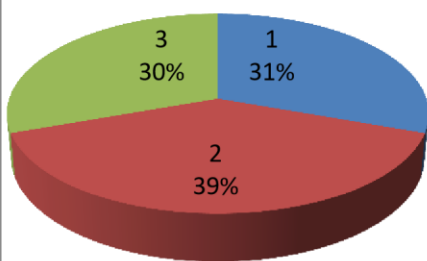
1 Po ka një qasje bashkëkohre 2.Ndonjëher 3.Asnjëherë



Histogrami me nr-79

7. A mendoni se udhëqësi shkollës suaj është Byrokrat?

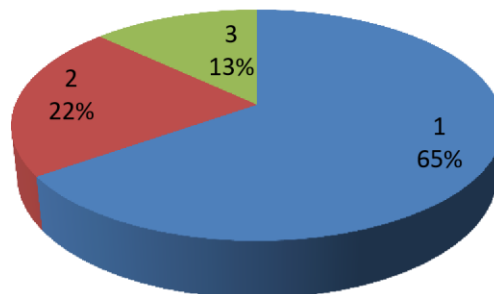
1 Po. 2 Jo 3.Ndonjëher



Histogrami me nr-80

8. Si kanë ndryshuar reformat arsimore, në efikasitetin e udhëhëqjes dhe të takimeve në shkollën tuaj?

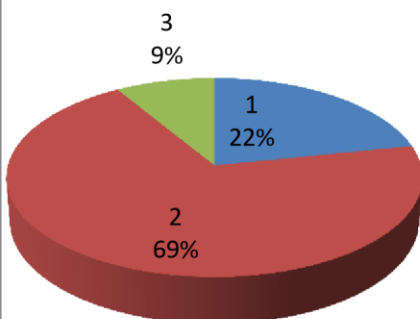
1.Në aspektin pozitiv 2.Në aspektin negativ 3. Nuk ka ndryshime



Histogrami me nr-81

9. Si i keni pranuar ju dhe kolegtë tuaj ndryshimet e reja në arsim?

1.Shumë mire 2.Me shqetësim 3.Indiferent



Histogrami me nr 82

10. Sa jeni në dijeni për planin zhvillimor të shkollës?

1 Jamë në dijeni 2 Nuk jam në dojeni 3 Jam në dijeni por nuk e di përmbajtjen e ti..!

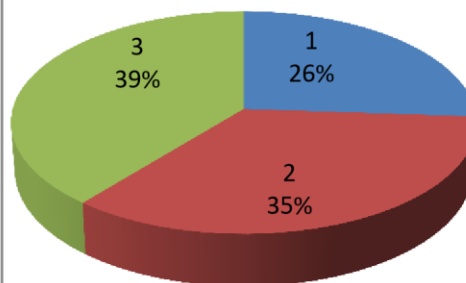


Tabela nr. 2	Elena Gjika	Ismail Qemali	Musa Hoti	Migjeni	Bedri Gjinaj	Andon Zko Cajupi	Abdullah Shabani	Gjithsej
Shtatë shkolla mostër në komunun e Prishtines								
Përpunimi i të dhënave								
1. Sa jeni në dijeni për punën e drejtorit (udhëheqësit të shkollës) në shkollën tuaj? 1. Jam në dijeni 2. Fare pak 3. Nuk më intereson	73% 20% 7%	51% 30% 19%	52% 36% 12%	52% 31% 17%	53% 26% 21%	44% 17% 39%	65% 13% 22%	55% 25% 20%
2. Si e klasifikoni tipin e udhëheqësit në shkollën tuaj? 1. Autokrat -tradicional 2. Liberal 3. Demokrat - bashkëkohor	20% 23% 57%	25% 5% 70%	12% 28% 60%	39% 9% 52%	37% 16% 47%	47% 16% 37%	22% 30% 48%	29% 18% 53%
3.Sa është bashkëpunues drejtori me ju dhe me kolegët tuaj në shkollë? 1. Shumë - gjithmonë 2. Ndonjëherë - pjesërishtë 3. Nuk është bashkëpunues	52% 21% 27%	53% 42% 5%	60% 24% 16%	50% 37% 13%	42% 21% 37%	42% 37% 13%	39% 44% 17%	49% 32% 19%
4. Cila është çasja e udhëheqësit tuaj në raport me zgjidhjen e ndonjë problemi në shkollë? 1. Pozitive dhe bashkëpunuese 2. Urdhëruese e nje trajtshme 3. Njohëse dhe motivuese	48% 11% 41%	44% 42% 14%	54% 25% 21%	44% 13% 43%	42% 21% 37%	32% 47% 21%	39% 22% 39%	43% 26% 31%
5. Sa keni qasje në zgjidhjen e problemeve të shkollës? 1.Gjithmonë 2. Pjesërisht 3. Asnjëherë 4. Varësisht nga rasti	17% 31% 9% 43%	40% 21% 14% 25%	38% 19% 21% 22%	42% 21% 20% 17%	21% 16% 48% 15%	20% 15% 45% 20%	29% 21% 27% 23%	30% 19% 27% 24%
6. A mendoni se udhëheqësi juaj ka një qasje bashkëkohore të udhëheqjes? 1 Po ka një qasje bashkëkohore 2.Ndonjëherë 3. Asnjëherë	71% 19% 10%	81% 14% 5%	52% 28% 20%	44% 43% 13%	42% 26% 32%	42% 32% 26%	37% 27% 36%	53% 27% 20%
7. A mendoni se udhëheqësi i shkollës suaj është Byrokrat? 1 Po. 2. Jo 3. Ndonjëherë	19% 45% 36%	17% 43% 40%	37% 40% 23%	39% 48% 13%	26% 48% 26%	42% 26% 32%	31% 39% 30%	24% 41% 35%

8. Si kanë ndryshuar reformat arsimore, në efikasitetin e udhëhqjes dhe të takimeve në shkollën tuaj? 1. Në aspektin pozitiv 2. Në aspektin negativ 3. Nuk ka ndryshime	82% 11% 7%		53% 28% 19%	68% 20% 12%	78% 9% 13%	58% 37% 5%	58% 16% 26%	65% 22% 13%	67% 20% 23%
9. Si i keni pranuar ju dhe koleqtë tuaj ndryshimet e reja në arsim? 1. Shumë mirë 2. Me shqetësim 3. Indiferent	27% 62% 11%		35% 58% 7%	28% 64% 8%	31% 52% 17%	32% 58% 10%	21% 63% 16%	22% 69% 9%	24% 61% 15%
10. Sa jeni në dijeni për planin zhvillimor të shkollës? 1. Jam në dijeni 2. Nuk jam në dijeni 3. Jam në dijeni por nuk e di përmbajtjen e tij.	20% 12% 68%		56% 21% 23%	60% 8% 32%	30% 13% 57%	32% 47% 21%	16% 26% 58%	26% 35% 39%	34% 23% 43%

Disa nga sygjerimet e respondentëve

Sygjerimet dhe vërejtjet tuaja rreth rolit që ka udhëheqja bashkëkohore në shkollën tuaj, (shkruani mendimet tuaja në pyetjet e hapura!)

Cilat janë përparësitë apo mangësitë e demokratizimit të raporteve në mes Udhëheqësit - arsimtarit dhe nxënësve?

Respodenti; a) Demokratizimi i raportëve në mes Udhëheqësit, arsimtarit dhe nxënësit mund të kenë përparësi të shumta dhe asesi mangësi, përparësitë mund të jenë shumë dimensionale si: motivimi për punë, rritje e frymëzimit të nxënësve për mësim, sjellje tolerante dhe demokratike, tolerancë në mes arsimtarit dhe nxënësit etj.

Respondenti; b) Përparësitë që sjellë demokratizimi i raporteve Udhëhqs, arsimtar-nxënës mund të jenë si në aspektin e mësimdhënies po ashtu edhe në atë të mësimnxënies. Kurse mangësi nuk shoh fare nga demokratizimi i raportëve në mes drejtorit, arsimtarit dhe nxënësit.

Respondenti; c) Përparësitë mund të jenë më të shumta së mangësitë, por mendoj se si mangësi mund të jetë mundësia e subjektivitetit në vlerësim nga ana e mësimdhënësit.

Cili është impakti i demokratizimit të raporteve në mes udhëheqësit, arsimtarit dhe nxënësit tek shoqëria e një vendi sipas juve?

Respondenti (a) roli dhe rëndësia demokratizimit të raporteve udhëheqës-arsimtar-nxënës është shumë i madhe për shumë arsye por po i përmendim disa prej tyre: një udhëheqës bashkëkohor krijon një arsimtar demokrat, arsimtari krijon dhe ndërton nxënës me tipare demokratike, si dhe bën ndryshim në shoqërinë e së ardhmes.

Respondenti (b) impakti i demokratizimit të raporteve udhëheqës- arsimtar-nxënës te nxënësi është i pashmangshëm, sepse nëse dikush të jep mësim të mirëfilltë atëherë të ka pajisur më armen më të çmueshme për jetë. Një Udhëheqës bashkëkohor synon një arsimtar të demokratizuar i cili do t'i kontribuonte shoqërisë njësoj si një gjeneral i pamposhtur në luftë, kurse arsimtari me këto tipare do të përgatisë një shoqëri e cila do të jetë e pamposhtur ndaj kohës.

Respondenti (c) një udhëheqës që ka tipare arkaike sjellë një mësues i cili ka tipare të dhunës ai do të mbjellë fidanë që në të ardhmen do të sjellin dhunë, kurse nëse në një shkollë kemi një udhëheqës bashkëkohor demokrat atëherë do të kemi një mësues i cili ka veti dhe sjellje demokratike atëherë edhe nxënësit domosdoshmërisht do të reflektojnë sjellje demokratike.

3. A mendoni se udhëheqësi shkollës suaj duhet të ndryshohet:

Respondenti (a) po sepse mendoji se i ka disa qasje jo bashkëkohore në raport me shkollën, stafin dhe komunitetin, jo më kot thuhet nëse dëshironi ta ndërroni organizatën ndërroni udhëheqësin.

Respondenti (b) po sepse është i shtyrë në moshë dhe nuk ka motiv që ta zhvilloi me tutje organizatën këtë rast shkollën tonë.

Respondenti (c) jo sepse udhëheqësi jonë e ka një qasje bashkëkohore si me stafin po ashtu me tërë mvarsit e tij dhe me institucionet partnere.

4. Cilat janë vështirësitë që i hasni gjatë komunikimit me udhëheqësin e shkollës ku fëmija juaj ndjek mësimet.

Respondenti 1-Mendoj se nuk hasim shumë në vështërsi sepse udhëheqësi shkollës ku unë i kam fëmijët është komunikues, bashkëpunues, dhe motivues.

Respondenti 2- vështirësitë janë të shumta si ato të takimit sepse udhëheqësi I shkollës ku unë I kam fëmijët nuk ka të caktuar një kohë për takime me prindër, si dhe nuk merren parasysh mendimet tona, por këtu një pjesë të fajit e kemi edhe ne prindërit.

Respondenti 3,4,5,6,7 e kështu më radhë i shprehen opsionet e tyre të ndryshme në raport më përvojat e që kishin më udhëheqësit e shkollave respodente, ku secili prej tyre lirshëm dhe pa sugjerime nga ana jonë i shprehen qëndrimet e tyre, ku si rezultat i përpunimit të tyre do të shfaqen në kapitullin vijues si përfundime dhe rekomandime.

Sfidat me të cilat përballen drejtorët e shkollave

Sfidat të cilat më së shumti i hasin drejtorët e shkollave kanë të bëjnë me infrastrukturën e shkollës, probleme të mëdha me pajisjet e kabineteve për lëndë të ndryshme, nuk kanë bashkëpunim të mirë me prindërit dhe rrjedhimisht kjo paraqet problem për menaxhimin e suksesshëm dhe si sfidë ata e shohim edhe mungesën e inspektoriatit të DKA-së apo të MASHT-it, ku shprehen se do të kishte ndikim pozitiv ndaj kryerjes së obligimeve nga të gjitha palët e shkollës, në veçanti për mësimdhënësit. 40 Kabinetet janë pika kyçe të zhvillimit të kompetencave të nxënësve dhe kjo po paraqet një pengesë të madhe në objektivat tona drejt arritjes së suksesit në vend, po edhe jashtë vendit e sigurisht që kjo minon edhe mundësinë e realizimit të orës mësimore. Bashkëpunimi me prindërit na ana e mësimdhënësve është një pengesë tjetër që nuk lejon të krijohet cilësi në mësim, duke e ditur këtë duhet të krijohen mundësi të tjera alternative për të bindur dhe arritur këtë kulturë që bashkëpunimi me prindër të jetë në nivelin e duhur. Mungesa e inspektoriatit nga DKA dhe MASHT shihet si një mungesë e madhe nga drejtorët e shkollave, ku ata kërkojnë që të ketë numër më të madh të inspektoriatit duke shpresuar që ajo do të ndikonte në cilësi të shkollës.

Komunikimi me mësimdhënësit e shkollës

Drejtorët e shkollës shprehen se kanë një komunikim relativisht të mirë me mësimdhënësit, kjo për faktin se bazohen në ndarjen e obligimeve për projekte shkollore dhe në njëfarë mënyre bashkëpunimi direkt është vetëm në rastet e projekteve, kur drejtori delegon detyra mësimdhënësve dhe nuk ka raport kolegial. Problemi qëndron edhe tek qasja që duhet përshtatur me mësimdhënësit, pasi që kulturat e ndryshme e bëjnë të veten dhe na krijojnë pengesa gjatë komunikimit ose thjesht ata janë indiferent dhe komunikimi është i vështirë. Ndarja e objektivave tek mësimdhënësit është edhe një problem tjetër që shihet nga drejtorët si sfidë e komunikimit, pasi ka mësimdhënës të cilët hezitojnë të kryejnë detyrat e tyre dhe kjo çon deri te dështimi dhe zvarritja e projekteve shkollore.

Komunikimi me mësimehënësit për punë të përditshme dhe projekte shkollore

Siç u cek edhe më lartë komunikimi i mësimehënësve me drejtorin e shkollës, qëndron më së miri gjatë projekteve shkollore, kur drejtori delegon punët tek mësimehënësit, pra niveli i bashkëpunimit mund të konsiderohet i mirë në procesin e projekteve shkollore. Edhe pse komunikimi është relativisht i mirë, mungesa e pjesëmarrjes së duhur të mësimehënësve, qasja e tyre në punët të cilat ata dinë më së miri ti kryejnë nuk është që ndodh në mënyrë të planifikuar dhe kjo normalisht që ndikon në mungesën e cilësisë së projekteve dhe ndoshta edhe mosfunksionimit total të tyre.

Komunikimi me mësimehënësit indifferent

Gjatë procesit të punës sigurisht se hasim në probleme të tilla shprehen drejtorët, ku në raste bashkëbisedojmë me mësimehënës, tentojnë t'i motivojmë në forma të ndryshme, ka raste kur kemi arritur edhe suksese në këtë drejtim, mirëpo ky është një problem aktual i cili kërkon një qasje shumë profesionale dhe afatgjatë. Në raste të tilla ka elemente ndëshkuese, ku mund tu hiqet mëditja ose t'ju epen raporte me shkrim për moskryerjen e obligimeve në shkollë dhe sigurisht se kjo ndikon në motivimin e tyre për punë, por ka edhe të atillë që kërkojnë vetë projekte shkollore dhe kjo na ndihmon shumë.

Objektivat e shkollës

Shkollat në përgjithësi si objektivat kanë zhvillimin dhe implementimin e projekteve shkollore dhe aty shohim edhe bashkëpunimin dhe qëndrueshmërinë e tyre si shkollë. Kryesisht në fund drejtorët u shprehen të kënaqur me punën e tyre

PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Sikur në çdo hulumtim edhe në këtë hulumtim fillimisht u paraqitën objektivat që treguan një orientim empirik drejt gjetjes rreth rolit që mund të ketë udhëheqja e shkollës dhe krijimi i klimes cilesore si faktor i ndryshimit në shkollat fillore të komunës së Prishtinës. Pjesa hyrëse e hulumtimit, gjurmimit si një qasje teorike rreth termit Udhëheqje si dhe historinë e zhvillimit të Udhëheqjes së shkollave në botë dhe tek ne. Kjo gjë na tregon se në shoqërinë kosovare termi Udhëheqje e sidomos është diçka e re, por me ndryshime që ndodhën në Kosovë gjithashtu u ndryshua edhe sistemi i shkollimit si dhe mënyra e qasjes së Udhëheqësit ndaj arsimtarit dhe ky i fundit ndaj nxënësit. Edhe pse shumë gjëra lidhur me qasjen e udhëheqës bashkëkohore dhe me veti demokratike në sistemin e mësimin si dhe ndikimi i kësaj qasje tek stafi arsimor dhe tek nxënësi verifikohen si motiv që edhe Udhëheqësit e shkollave tjera të cilët për arsye të ndryshme nuk kanë qasje demokratike ndaj stafit të shkollës si ndaj mësimdhënësve, ndaj nxënësve që dal nga dalë të ndryshojnë këtë qasje apo të largohen nga kjo pozitë. Shkalla e inkuadrimin të Udhëheqësve dhe arsimtarëve në sistemin arsimor të cilët kanë veti dhe sjellje bashkëkohore dhe demokratike në raport me njëri tjetrin e më pas me nxënësit në shkollën bashkëkohore nuk varet vetëm nga një faktor por nga shumë faktorë si: përgatitja sa me cilësore e mësimdhënësve, udhëheqësve të rij, ngritja dhe trajnimi i mësimdhënësve që synojnë të jenë udhëheqës i një institucioni shkollor, atëherë duhet të kanë qasje demokratike ndaj stafit të shkollës, mësimdhënësve dhe nxënësve, të inkurajohen arsimtarët që sa më shumë të përdorin metoda, strategji, forma dhe teknika bashkëkohore të mësimdhënies. Po ashtu dihet se me përdorimin e kësaj mënyre të udhëheqjes kjo ndikon të arsimtarët vetëdijshëm apo jo vetëdijshëm fillojnë që të sillen në mënyrë demokratike. Këtë më së miri e realizojnë udhëheqësit, arsimtarët të cilët kanë veti dhe sjellje demokratike në raport me kolegët, komunitetin dhe nxënësin. Gjatë bisedave që u zhvilluan me respondentët ku nga ta kishte ish udhëheqës, udhëheqës aktual, prindër dhe arsimtarë të cilët janë përfshirë në këtë hulumtim u panë disa pengesa ngase disa udhëheqës dhe disa arsimtarë nuk kanë filluar të ndryshojnë krahas me ndryshimet që po ndodhin në shkollat e Kosovës. Hulumtimi që është kryer përmes metodave dhe teknikave gjegjëse si përmes pyetjeve direkte dhe përmes pyetësorit ku u paraqitën disa faktorë që ndikojnë në ngritjen dhe ndikimin që mund ta ketë udhëheqja bashkëkohore e shkollës. Këta faktorë janë të ndryshëm si: mos vullneti

i të gjithë Udhëheqësve dhe arsimtarëve që të ndryshojnë dhe t'i përshtaten sistemit të demokratizuar të udhëheqjes dhe të mësimdhënies.

Trajtimi i të gjithë faktorëve të lartëshënuar më la mundësi që të analizoj, gjurmoj e grumbulloj një numër faktesh dhe argumentesh që vërtetuan hipotezën kryesore dhe atë ndihmëse.

Në bazë të rezultateve të fituara dhe të indekseve dhe grafikoneve kanë dal këto përfundime:

Kemi dallime të theksuara dhe të mëdha në mes udhëheqësve, prindërve, arsimtarëve lidhur me rolin që mund të ketë udhëheqja bashkëkohore dhe demokratizimi i raporteve në mes udhëheqësit, arsimtarit dhe nxënësit si dhe impakti që mund të kenë tek nxënësi në veçanti dhe tek shoqëria në përgjithësi.

Udhëheqësit, arsimtarët e rinjë dhe arsimtarët që janë përfshirë në trajnime kanë më shumë prirje që të jenë më demokrat në procesin udhëheqjes dhe të mësimdhënies sepse e kanë kuptuar se kontribuojnë shumë sepse në njërin anë mësimdhënia dhe mësimnxënja është më rentabile, si dhe nxënësit që mësimin e zhvillojnë me arsimtar më të cilët kanë raporte demokratike, përfitojnë këto sjellje dhe tipare demokratike dhe do të jenë ndryshimi i shoqërisë në të tashmen dhe në të ardhmen.

Udhëheqësit dhe mësimdhënësit të shtyrë në moshë dhe mësimdhënësit që nuk janë përfshirë në trajnime të organizuara rreth mënyrës së udhëheqjes e sidomos duku mos ju përshtatur kohës, çalojnë sa i përket udhëheqjes, sjelljeve demokratike në shkollën bashkëkohore.

Shkollat në të cilat janë të udhëhequra nga individ që kanë qasje bashkëkohore të udhëheqjes, dhe arsimtarët e atyre shkollave kanë sjellje të demokratizuar në raport arsimtar – nxënës, e kanë kuptuar rolin e pamohueshëm që e kanë në shoqëri.

Po ashtu pasi kemi bërë analizën e rezultateve, kemi dhënë dhe këto rekomandime:

Udhëheqësit dhe mësimdhënësit gjithmonë dhe në mënyrë permanente duhet të reflektojnë veti, sjellje dhe tipare demokratike sepse këto sjellje ndikojnë dukshëm në sjelljen dhe mësimnxënien e nxënësit.

Udhëheqësit duhet të kenë parasysh se qëllimi i demokratizimit të raporteve në mes të udhëheqësit, arsimtarit dhe nxënësit, do të ndikojë dukshëm në sjelljen e nxënësve ndaj mësimin dhe shkollës, dhe shoqërisë në tërësi.

Udhëheqësi bashkëkohor çdo herë duhet t'i bindë arsimtarët që ata gjithmonë duhet të jenë të përgatitur për procesin mësimor duke përzgjedhur forma dhe metoda bashkëkohore të

mësimdhënies sepse aplikimi i këtyre metodave sjell edhe një mësimdhënie bashkëkohore demokratike.

Roli i udhëheqëseve dhe i arsimtarëve me tipare dhe sjellje demokratike në shkolla bashkëkohore është i rëndësishëm, sepse nxënësit mundë të shprehen lirshëm, si në aspektin e mësimit po ashtu edhe në aspektin social.

Udhëheqësit bashkëkohor dhe arsimtarët demokrat duhet të insistojnë edhe të kolegët e tyre të cilët për arsye të ndryshme ende janë më tradicional në procesin e udhëhçies apo të mësimdhënies, me qëllim që gradualisht të fillojnë të ndryshojnë në drejtim të demokratizimit të raporteve si në aspektin e menaxhimit po ashtu edhe në atë komunikativ në mesë udhëheqësit, arsimtarit dhe nxënësit.

MASHT apo DKA-t duhet që të jenë më objektive në raport më përzgjedhjen e stafeve udhëheqëse në shkollat tona. Mësimdhënësve do duhej t,,u organizoheshin seminare të ndryshme lidhur më rolin dhe rëndësinë që ka udhëheqja bashkëkohore dhe demokratike e shkollës si dhe impakti i tyre tek stafi i shkollës tek nxënësit si dhe tek e tërë shoqëria.

Jo më kot thuhet nëse dëshironi ta shikoni një shoqëri se çfarë do të jetë në të ardhmen, atëherë shikoja sistemin e arsimit sot!

Shtojca

PYETËSOR PËR MËSIMDHËNËS

Udhëheqja e shkollës dhe krijimi i klimës për punë cilësore të mësimdhënësve

Ky hulumtim është në kuadër të studimeve Master në Universitetin e Europës Juglindore, Fakulteti Gjuhët, Kulturat, dhe Komunikim në Tetovë, program Menaxhim dhe Udhëheqja në Arsim – Master. Me këtë hulumtim synojmë të kuptojmë udhëheqjen e shkollës dhe krijimin e klimës për punë cilësore të mësimdhënësve. Të dhënat nga ky hulumtim do të më ndihmojnë në punimin e temës së diplomës. Ju lutemi të përgjigjeni në këtë pyetësor sa më korrekt që është e mundur. Pyetësori është anonim dhe të dhënat e juaja do të përdoren me konfidencialitet të plotë

Ju faleminderit paraprakisht!

Rreth pyetësorit:

Ky pyetësor është përpiluar për drejtorët, ish drejtorët, dhe për mësimdhënësit të cilët ligjërojnë në shkollat fillore dhe të mesme të ulët, shkolla këto publike të komunës së **Prishtinës**

Pyetësori ka për qëllim të zbulojë mendimet e drejtorëve dhe ish drejtorëve dhe mësimdhënësve për Udhëheqjen e shkollës dhe krijimi i klimës për punë cilësore për mësimdhënësit dhe nxënësit.

Pyetësori përbëhet prej tri pjesëve. Pjesa e parë ka të bëjë me informatat personale, pjesa e dytë përbëhet prej pyetjeve të cilat kanë të bëjnë me mendimet e drejtorëve dhe ish drejtorëve dhe mësimdhënësve për rolin e Udhëheqjes së shkollës si faktor ndryshimi i klimës në shkollë, dhe pjesa e fundit përbëhet prej pyetjeve të hapura, ku mund të jepeni rekomandimet dhe vërejtjet e juaja rreth çështjes.

Të nderuar/a ju duhen rreth 30 minuta kohë për plotësimin e pyetësorit.

Nuk ka përgjigje të sakta apo të gabuara.

Ju lutem përgjigjuni në mënyrën që ju mendoni se është e drejtë.

Pjesa I – Informatat personale:

(Përgjigjet në këtë pjesë janë opcionale)

Shifra e në.....

1. Moshë juaj?

- a. 21 – 29
- b. 30 – 39
- c. 40 – 49
- d. 50 e më shumë.

2. Gjinia juaj?

- a. Femër
- b. Mashkull

3. Cili është niveli i shkollimit tuaj?

- a. Shkolla e mesme
- b. Studime universitare (BA),
- c. Mastar/Magjistraturë (MA, Mr.sc., etj),
- d. Doktor shkence (PhD),
- e. Të tjera.

Pjesa II – Mendimet e juaja për rolin e udhëheqjes bashkëkohore të shkollës-si faktor i ndryshimit në shkollat fillore të komunës?

(Rrethoni alternativën që u përgjigjet më së shumti)

1. Sa jeni në dijeni për punën e drejtorit (udhëheqësit të shkollës) në shkollën tuaj?

a.

Jam në dijeni

- b. Fare pak
- c. Nuk më intereson

2. Si e klasifikoni tipin e udhëheqësit në shkollën tuaj?

- a. Autokrat
- b. Liberal
- c. Demokratik - Bashkëkohor

Atëherë cilat janë qëndrimet e juaja rreth mënyrës së udhëhqjës dhe sjelljeve të drejtorit; ju lutem cekni disa nga pikat e forta dhe pikat e dobëta të punës së tij?-----

3. Sa është bashkëpunues drejtori me ju dhe me koleget tuaj në shkollë?
 - a. Shumë - gjithmonë
 - b. Ndonjëherë - pjesërisht
 - c. Nuk është bashkëpunues

4. Cila është qasja e udhëheqësit tuaj në raport me zgjidhjen e ndonjë problem në shkollë? a.
 - Pozitive dhe bashkëpunuese
 - b. Urdhëruese e një trajtshme
 - c. Njohëse dhe motivuese

5. Sa keni qasje në zgjidhjen e problemeve të shkollës?
 - a. Gjithmonë
 - b. Pjesërisht
 - c. Asnjëherë

6. A mendoni se udhëheqësi juaj ka një qasje bashkëkohore të udhëheqjes?
 - a. Po ka një qasje bashkëkohore
 - b. Ndonjëherë
 - c. Asnjëherë

7. A mendoni se udhëheqësi i shkollës suaj është autoritar? a. Po
 - b. Jo
 - c. Ndonjëherë

8. Si kanë ndryshuar reformat arsimore, në efikasitetin e udhëheqjes dhe të takimeve në shkollën tuaj?
 - a. Në aspektin pozitiv
 - b. Në aspektin negativ
 - c. Nuk ka ndryshime

9. Si i keni pranuar ju dhe kolegët tuaj ndryshimet e reja në arsim? a. Shumë mire
 - b. Me shqetësim
 - c. Indiferent

10. Sa jeni në dijeni për planin zhvillimor të shkollës?
 - a. Jam në dijeni

- b. Nuk jam në dijeni
- c. Jam në dijeni por nuk e di përmbajtjen e tij!

Pjesa III

(Shkruani mendimet e juaja në pyetjet e hapura!)

1. Cilat janë vështirësitë që i hasni gjatë komunikimit me udhëheqësin e shkollës? _____

_____.

1. Si përshkruani raportet në mes Drejtorit - mësuesve dhe nxënësve, tregoni ndikimin e tyre në shkollë dhe në procesin mësimor!?

_____.

3. Cilat janë rekomandimet tuaja për çështjen e përfshirjes së mësuesve në zgjidhje e problemeve në shkollë duke bashkëpunuar me drejtorin?

_____.

4. Cila është mënyra e qasjes së komunikimit me ju nga ana e udhëheqësit të shkollës? _____

_____.

5. A mendoni se udhëheqësi i shkollës suaj duhet të:

- a. Të ndryshoj; po- jo- arsyeto

mendimin _____

—

b. | Të zëvendësohet më ndonjë udhëheqës tjetër
sepse _____

—

Fund.

Ju faleminderit për bashkëpunim!

Shtojca B – Intervista

Pyetësor për prindër

Udhëheqja e shkollës dhe krijimi i klimës për punë cilësore të mësimdhënësve

Ky hulumtim është në kuadër të studimeve Master në Universitetin e Europës Juglindore, Fakulteti Gjuhët, Kulturat, dhe Komunikim në Tetovë, program Menaxhim dhe Udhëheqja në Arsim – Master. Jam duke bërë një hulumtim që ka të bëjë me “Udhëheqja e shkollës dhe krijimi i klimës për punë cilësore të mësimdhënësve” dhe jeni zgjedhur ju që të jeni pjesëmarrës në intervistën time. Unë ju siguroj që do të respektohet anonimiteti i juaj dhe se të dhënat janë vetëm për qëllim të hulumtimit që do të më ndihmojnë mua në punimin e temës së diplomës. Jam shumë falënderuese që bëheni pjesë e intervistës sime sepse pjesëmarrja juaj dhe sinqeriteti në shenjën e përgjigjeve nga ana juaj, mua do të më ndihmojë shumë për ta realizuar me sukses këtë hulumtim.

Rreth pyetësorit:

Ky pyetësor është përpiluar për Prindërit dhe komunitetin që kanë interesa në shkollat publike të komunës së Prishtinës

Pyetësori ka për qëllim të zbulojë mendimet e prindërve dhe të komunitetit për rolin dhe rëndësinë që e ka udhëheqja ***I shkollës për krijimin e klimës cilësore për nxënësit dhe mesimdhënesit***

Pyetësori përbëhet prej tri pjesëve. Pjesa e parë ka të bëjë me informatat personale, pjesa e dytë përbëhet prej pyetjeve të cilat kanë të bëjnë me mendimet e juaja rreth udhëheqjes bashkëkohore si faktor ndryshimi në shkollë, dhe pjesa e fundit përbëhet prej pyetjeve të hapura, ku mund të jepeni rekomandimet dhe vërejtjet e juaja rreth çështjes.

Të nderuar/a ju duhen rreth 30 minuta kohë për plotësimin e pyetësorit.

Nuk ka përgjigje të sakta apo të gabuara.

Ju lutem përgjigjuni në mënyrën që ju mendoni se është e drejtë.

Pjesa I – Informatat personale:

(Përgjigjet në këtë pjesë janë opcionale) ju lutemi ceke mendimin rreth shkollës ku ju jetoni dhe rreth tërë procesit.

Shifm u në.....

1. Moshja juaj?

- a. 21 – 29
- b. 30 – 39
- c. 40 – 49
- d. 50 e më shumë.

2. Gjinia juaj?

- a. Femër
- b. Mashkull

3. Cili është niveli i shkollimit tuaj?

- a. Shkolla e mesme
- b. Studime universitare (BA),
- c. Mastar/Magjistraturë (MA, Mr.sc., etj),
- d. Doktor shkence (PhD),
- e. Të tjera.

Pjesa II – Mendimet e juaja për rolin e udhëheqjes bashkëkohore te shkollës-si faktor i ndryshimit në shkollat fillore të komunës se Prishtines?

(Rrethoni alternativën që u përgjigjet më së shumti)

1. Sa jeni në dijeni për punën e drejtorit (udhëheqësit të shkollës) ku fëmija juaj ndjek mësimin?

- a. Shumë
- b. Pak
- c. fare pak
- d. nuk më intereson

2. Si e klasifikoni tipin e udhëheqësit në shkollën këtë?

- a. Autokrat
- b. Liberal
- c. Bashkëkohor

Atëherë cilat janë disa nga qëndrimet e juaja rreth mënyrës se udhëheqjes dhe sjelljeve drejtorit; ju lutëm cekni disa nga pikat e forta dhe pikat e dobëta të punës së tij?-----

3. Sa është bashkëpunues drejtori me ju dhe fëmijën tuaj në shkollë?
- Shumë - gjithmonë
 - Ndonjëherë - pjesërisht
 - Nuk është bashkëpunues
4. Cila është qasja e udhëheqësit të shkollës me ju si prind, në raport me zgjidhjen e ndonjë problem në shkollë?
- Pozitive dhe bashkëpunuese
 - Nuk bashkëpunon fare me prindër
 - Njohëse dhe motivues
5. Sa keni qasje në zgjidhjen e problemeve të shkollës; dihet se roli i këshillit të prindërve dhe i komunitetit është shumë i madh?
- Gjithmonë
 - Pjesërisht
 - Asnjëherë
7. A mendoni se udhëheqësi (drejtori) ka një qasje bashkëkohore të udhëheqjes?
- Po ka një qasje bashkëkohore
 - Ndonjëherë
 - Asnjëherë
8. A mendoni se udhëheqësit e shkollës janë autoritar?
- Po
 - Jo
 - Ndonjëherë
9. Si kanë ndryshuar reformat arsimore, në efikasitetin e udhëheqjes dhe të takimeve në shkollën ku fëmijët tuaj ndjekin mësimin?
- Në aspektin pozitiv
 - Në aspektin negativ
 - Nuk ka ndryshime
10. Si i keni pranuar ju si prind ndryshimet e reja në arsim?
- Shumë mire
 - Me shqetësim
 - Indiferent

Pjesa III

(Shkruani mendimet e juaja në pyetjet e hapura!)

1. Cilat janë vështirësitë që i hasni gjatë komunikimit më udhëheqësin e shkollës ku fëmija juaj ndjek mesimet? _____

2. Si i përshkruani raportet në mes Drejtorit - Prindërve - Mësimdhënësve dhe Nxënësve, tregoni ndikimin e tyre në shkollë dhe në procesin mësimor!?

3. Cilat janë rekomandimet tuaja për çështjen e përfshirjes së prindërve dhe mësimdhënësve në zgjidhje e problemeve në shkollë duke bashkëpunuar me drejtorin?

4. Cila është mënyra e qasjes së komunikimit me ju nga ana e udhëheqësit të shkollës ku fëmija juaj ndjek mesimet? _____

5. A mendoni se udhëheqësi shkollës suaj duhet të ndryshoj po- jo- arsyto mendimin _____

b. Të zavëndsohet më ndonjë udhëheqës tjetër sepse

6. Nëse keni ndonjë mendim tuajin apo rekomandim për Hulumtimin, shkollën apo sistemin e arsimit në komunën e Prishtinës ju lutemi shënoni në vijim:

Fund

Ju faleminderit për bashkëpunim!

REFERENCAT BIOBLOGRAFIKE

- Aliçka, J. (1998) Drejtimi i shkollës – një art; Drejtuesi - një krijues.
- Bush, T. (2008). *Leadership and Management Development*. Los Angeles: British Library.
- Costley, D. L. & Todd, R. (1987). *Human Relations in Organisations*.
- Cohen, R. S. & Scheer, S. (2003). *Teacher-Centred Schools: Reimagining Education Reform in the Twentyfirst Century*
- Crawford, B. a. (2009). *Climate Change. IISD*.
- Daft, R (1999). *Leadership theory and practice*.
- Deal, T. &. (1994). *The leadership paradox: Balancing logic and artistry in schools*. San Francisco: Jossey -Bass.
- Etzioni, A. (1993). *Education and families in the spirit of commuty*.
- Gruenert, S. ((2008, March/April). *School culture, they are not the same*. Alexandria: National Association of Elementary School.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and Research in Administration*.
- Halpin, A & Croft, D. (1962). *The organizational climate of School*
- Litwin, G. H. (1968). Motivation and organizational climate. Boston - *Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard*.
- Loukas Alexandra, (2007). *What is school climate*.
- M.Bass, B. (1990). *From Transactional to Transformational Leadership-Learning to Share the Vision*. Organizational Dynamics is the property of Elsevier Science Publishing Company.
- Mazzarella, J. A. & Smith, S. C. (1989). *Leadership Styles in School Leadership: Handbook for Excellence. 90 Unit of University of Leicester*.
- Hyseni, H. Mita, N. Salihaj, J. Pupovci, D. (2003). *Qeverisja dhe Udhëheqja në Arsim, Qendra për Arsim e Kosovës*.
- Fullan, M. (2002). *Forca e ndryshimit, Prishtinë*.

Revista pedagogjike. (2011). INSTITUTI I ZHVILLIMIT TË ARSIMIT, Tiranë.

Gabor, H. Qeverisja e shkollave në sistemin edukativ në erën e diversitetit (Governing schools and education systems in the era of diversity).

Hyseni, H. Mita, N. Salihaj, J. Pupovci, D. Shatri, B. Bylykbashi, F. Hoxha, H. (2002). Disa aspekte të efikasitetit në arsimin e Kosovës, Qendra për Arsim e Kosovës.

Bäckman, E. Trafford, B. Qeverisja demokratike e shkollave, Botim i Këshillit të Evropës. 7. Standardet e praktikës profesionale për drejtorët e shkollave (AI 4/2012).

Malik, Fredmund (2001): Furen, Leisten, Leben. Heyne Business.

Schools, Planin for Competence, Third Edition, Macmillan Publishing Company, USA, 1988.

Dr. Bardhyl Musai, Psikologji edukimi, Tiranë 1999.

Manual në ndihmë të hartuesve të testeve objektive, Dr. Shpresa Petrela, Tiranë 2001.

Vlerësimi i nxënësve, Emil Papadhopuli dhe Dr. Maksim Shimoni.

Kuptim i ndryshimit në arsim, Majkëll Fullan, Tiranë, 2001.

Menaxhimi i resurseve dhe vlerësimi, Prishtinë, 2005.

Reformat në Arsimin Parauniversitar, Revista Pedagogjike, Numri 1-2, Tiranë, 2000.

Bazat e standardizimit dhe vlerësimit në arsim, Isuf Zeneli, Prishtinë 2003.

Nevo, David: Vlerësimi në bazë shkolle, 1995 18. Ornstein, C. Allan: Strategies for Efektive Teaching, Second Edition, USA, 1995.

Reforma e përmbajtjes së arsimit parauniversitar, Revista pedagogjike, Numri 1, Tiranë, 2001