



UNIVERSITETI I EVROPËS JUGLINDORE
УНИВЕРЗИТЕТ НА ЈУГОИСТОЧНА ЕВРОПА
SOUTH EAST EUROPEAN UNIVERSITY

Fakulteti i gjuhëve kulturave dhe komunikimit
Programi: Menaxhimi dhe udhëheqja në arsim

PUNIM DIPLOME

Menaxhimi i klasës dhe motivimi i nxënësve për mësim

Mentori:

Doc. dr. Arafat Shabani

Kandidatja:

Floriye Musliu

Tetovë, 2021

Përmbajtja

Abstrakti.....	3
Hyrja.....	4
I. Shqyrtimi i literaturës.....	5
1.1 Menaxhimi i klasës dhe motivimi i nxënësve në mësim	5
1.2 Karakteristikat e një klase të menaxhuar mirë	10
1.3 Rregullat e sjelljes në klasë.....	11
1.4 Vlerësimi i nxënësve dhe motivimi i tyre.....	14
1.5 Faktorët motivues të brendshëm dhe të jashtëm	16
1.6 Përformanca e mësimit dhe motivimi i tij.....	19
1.7 Përdorimi i teknikave të reja të mësimit dhe menaxhimi imë i mirë i orëve mësimore	23
1.8 Zhvillimi profesional dhe motivimi i mësimit në të nxënë.....	25
II. Metodologjia e hulumtimit.....	27
2.1 Qëllimi i hulumtimit.....	27
2.2 Pyetjet e hulumtimit	27
2.3 Hipotezat e hulumtimit	27
2.4 Metodat e hulumtimit.....	27
2.5 Teknikat dhe instrumentet e hulumtimit.....	28
2.6 Mostra e hulumtimit.....	28
III. Analiza dhe interpretimi i rezultateve.....	29
3.1. Pyetësi me mësimit	29
3.2. Pyetësi me nxënë.....	45
3.3. Vërtetimi i hipotezave.....	57
IV. Përfundime.....	60
4.1 Rekomandime.....	61
Literatura e përdorur	62
Shtojca Pyetësi me mësimit	66
Pyetësi me nxënë.....	70

Abstrakt

Trajtimi teorik mbi menaxhimin e klasës, dhe reflektimi rreth metodologjisë efektive për zbatimin praktik në klasë, janë dispozitat themelore me të cilat mund të realizohet mësimdhënia e suksesshme. Është e vërtetë se mësimdhënësi përballet çdo ditë me befasi, të cilat i vijnë papritur, ani pse ai nuk ka parashikuar raste të tilla, por se si mund t'iu shmanget ai këtyre problemeve të cilat e pengojnë zhvillimin normal të procesit mësimor, kjo varet se sa ai posedon aftësi dhe njohuri menaxhuese të klasës, si arrin ta koordinojë dhe stabilizojë objektin si tërësi e zhvillimit të mësimin.

Dihet se çdo aktivitet është i kushtëzuar nga motivimi i individit, motivimi është ai i cili të gjallëron, drejton dhe mbështet punën e mësimdhënësit në këtë rast. Mësuesi ka qenë dhe mbetet figura qendrore në shkollë. Motivi përcaktohet si një forcë apo energji e brendshme, faktor nxitës apo shtytës që vë në lëvizje individin që e organizon dhe e orienton në plotësimin e qëllimeve të caktuara apo të nevojave që i parashtrihen.

Motivi përcaktohet si një forcë apo energji e brendshme, faktor nxitës apo shtytës që vë në lëvizje individin që e organizon dhe e orienton në plotësimin e qëllimeve të caktuara apo të nevojave që i parashtrihet.

Qëllimi i këtij studimi është të shqyrtohen karakteristikat e klasës dhe nivelet e motivimit.

Hulumtimi është bërë në komunën e Bujanocit në shkollat fillore “Naim Frashëri“, në SH.F.M.U. “Sami Frashëri“, në Konçul dhe Lluçan dhe “Muharrem Kadriu“ në Ternoc.

Fjalët kyçe: motivim, motivim i jashtëm, motivim i brendshëm, mësimdhënie, performanca.

Hyrja

Faktori më i rëndësishëm që rregullon mësim-nxënien tek nxënësit është menaxhimi i klasës. Është e rëndësishme të theksojmë se motivimi i nxënësve fillon me zhvillimin e ndërtimit të besimit dhe marrëdhënieve midis nxënësve dhe mësuesit. Pa pra ndjenjat e respektit dhe besimit të ndërsjellë, mësuesi e ka të vështirë, në mos të pamundur, të kryejë rolin e tij në klasë në arritjen e nivelit të duhur të motivimit.

Menaxhimi i klasës nuk është një gjë tjetër veç se zbatimi dhe përdorimi i të gjitha rregullave dhe procedurave për sigurimin e rregullit, disiplinës dhe mbarëvajtjes së mësimin në klasë. Që menaxhimi të jetë sa më i efektshëm duhet të zbatohen disa teknika të tij. Menaxhimi i klasës ka lidhje të ngushta me sjelljen e mësuesit.

Motivimi i suksesshëm në mësim-nxënie në edukimin fillor kërkon prej mësuesit të jetë, vazhdimisht i vëmendshëm dhe në veprim, për t'u siguruar se nxënësit janë në nivelin e duhur të motivimit. Problemi kryesor me të cilin ndeshën mësuesit është të mbajnë të motivuar nxënësit gjatë gjithë mësimin, për të realizuar në mënyrë të suksesshme objektivat e parashikuara.

Interpretimet teorike të "Metodologjisë së mësimdhënies" e definojnë menaxhimin në këtë mënyrë: "Menaxhimi i mësimin ka të bëjë me drejtimin dhe organizimin e veprimtarive të tilla të nxënit duke synuar që të maksimalizohet përfshirja produktive e nxënësit në mësim." (Musai B, 2003, f. 201)

Për këtë mësuesi duhet të jete i drejte me nxënësit të zotërojë mirë lëndën, të kontrollojë emocionet e tij, të ndihmojë nxënësit në rast nevojë, të ndjek ecurinë e nxënësve gjatë kryerjes së detyrave të shtëpisë etj...

Menaxhimi efektiv i kohës probleme të disiplinës, mbajtja e disiplinës në klasë varet nga mënyra se si e planifikon mësimdhënësi orën mësimore, sa i kushton rëndësi integritet të nxënësve në mësim dhe sa mundohet t'u shmanget manipulimeve nga nxënësit.

Për motivin janë karakteristike dy momente: përjetimi i nevojës dhe marrja me mend e qëllimit me të cilin shpresohet të plotësohet nevoja. Qëllimi është pra pikësynimi që kërkon të arrijë njeriu me anë të veprimtarisë së vet për të plotësuar nevojat që i kanë lindur. Përcaktimi i qëllimit të veprimtarisë përbën një nga hallkat e domosdoshme të veprimtarisë së vullnetshme (Maslow, A. , 2008).

Cilësia në arsim paraqet vlerë ambicioze, jo vetëm nevojë për dallueshmëri. Ajo përcaktohet përmes shpërndarjes së fuqisë së diturive dhe potencialin e tyre me ndihmën e aftësive dhe atributet pedagogjike që vërtetohet se ekziston në praktikë (Murati Xh. , 2018).

I. SHQYRTIMI I LITERATURËS

1.1. Menaxhimi i klasës dhe motivimi i nxënësve në mësim

Çfarë është menaxhimi i klasës?

Menaxhimi i sjelljes është një termë gjithëpërfshirës që ka të bëjë me mënyrat përmes të cilave mësuesit organizojnë dhe kontrollojnë sjelljen e nxënësit, lëvizjet dhe ndërveprimet me qëllim që mësimdhënia dhe të nxënësve të jenë sa më shumë efektive. (Musai, B, 2014, f. 330). Shkaqet kryesore të organizimit të klasës është për të prodhuar një zbatim më efektiv të aktiviteteve mësimore, pra, se si të përdorin një llojllojshmëri të teknikave të mësimdhënies në një sërë aktiviteteve të mirë-projektuar të mësuarit, organizimit, koordinimit e të gjitha llojet e ndryshme të aktiviteteve mësimore të nxënësve, është klasa funksioni kryesor i menaxhimit.

Menaxhimi i klasës ka lidhje të ngushta me sjelljen e mësuesit. Për këtë mësuesi duhet të jetë i drejtë me nxënësit të zotërojë mirë lëndën, të kontrollojë emocionet e tij, të ndihmojë nxënësit në rast nevojë, të ndjek ecurinë e nxënësve gjatë kryerjes së detyrave etj. Nga përvoja e vëzhgimeve mund të themi se mësuesi ynë, jo rrallë humbet shumë kohë në orën e mësimit, humbje e cila ndodh jo vetëm si rrjedhojë abuzive, po mbi të gjitha nga aftësitë e kufizuara menaxhuese të klasës.

Qëllimi kryesor i menaxhimit të klasës është që maksimizoni shansin e nxënësve për të mësuar duke rregulluar hapësirën në klasë, kohën e mësimit dhe burimet (mjetet e konkretizimit) (Powell, L. M, 2014).

Menaxhimi i klasës është një proces social dhe operacional që fillon me shqyrtimin e situatës duke analizuar funksionet e menaxhimit dhe lidhet ngushtë me planifikimin, koordinimin dhe kontrollin e klasës. Pesë funksionet themelore të menaxhimit janë: planifikimi, organizimi, drejtimi, rekrutimi dhe kontrolli (Bekteshi, B, 2001).

Pikërisht, në këto momente shfaqet aftësia e menaxhimit të klasës nga ana e mësuesit, aftësi e cila duhet të karakterizohet nga vëzhgimi i kujdesshëm, vlerësimi i sjelljeve në klasë, gatishmëria për t'iu përgjigjur në kohë sjelljeve të papërshtatshme duke u prirur drejt krijimit, dhe ruajtjes së një klime pozitive dhe sa më të përshtatshme në procesin e mësimdhënies në klasë. Dihet se shumica e njerëzve kanë para dispozita për të hyrë në situatë konflikti. Para studimeve të konflikteve dhe të negociatave është mirë që çdo njeri të shqyrtojë para dispozitat e veta (Krasniqi, I., Zuna, A, 2012).

“Unë kam arritur në një përfundim plotësisht të qartë, se unë jam faktori vendimtar në klasë. Është mënyra ime personale e të sjellurit që krijon gjithë klimën në klasë. Është humori im gjatë ditës që përcakton gjithçka. Si një mësues unë zotëroj një fuqi të jashtëzakonshme që ta bëj jetën e një fëmijë të gëzueshëm ose mizërie...” (Theodor K., 2008, f. 11).

Menaxhimi i klasës ka lidhje të ngushtë me sjelljen e mësuesit. Për këtë mësuesi duhet të jetë i drejtë me nxënësit, të zotëroj mirë lëndën, të kontrollojë emocionet e tij, të ndihmojë nxënësit në rast nevojë, të ndjek ecurinë e nxënësve gjatë kryerjes së detyrave etj. Nga përvoja e vëzhgimeve, mund të themi se mësuesi ynë, jo rrallë humbet shumë kohë në orën e mësimit, humbje e cila ndodh jo vetëm si rrjedhojë abuzive, po mbi të gjitha nga aftësitë e kufizuara menaxhuese të klasës (Garro, S, 2013)

Në këtë rast kemi një përmbysje të perspektivës, nuk bëhet më fjalë për ndëshkim të nxënësve që mund të shfaqnin sjellje e qëndrime te padisiplinuara e të papërshtatshme për arsye psikologjike e sociologjike shkaktohet e të cilave mund të mos kenë fare lidhje me shkollën apo me klasën, por me faktorë jashtë tyre. Rregulli, disiplina apo rrënja e mungesa e disiplinës do të varehin nga organizimi i punës dhe nga veprimet apo mosveprimet e mësuesit në klasë. (Haloçi, A, 2010, f. 74).

Mënyra si organizohet klasa ndikon në gjithë klimën e klasës dhe sjelljen e nxënësve. Mësimdhënia efektive dhe menaxhimi i klasës janë të pandashme. me fjalë të tjera, mësuesit efektivë janë të mirë në menaxhimin e sjelljes së nxënësve.

Pra, është e këshillueshme të përgatitet një plan i detajuar dhe i plotë i menaxhimit të klasës përfshin organizimin e ambientit fizik, rutina dhe procedurat, rregullat apo kodin e sjelljes që nxënësit duhet të zbatojnë dhe ndërhyrjet e veçanta që do të motivojnë dhe do të disiplinojnë nxënësit. (Karaj, Th, 2008, f. 11).

“Tri janë gjërat që duhet të kujtoni rreth edukimit. E para është motivimi. E dyta është motivimi. E treta është motivimi” (Terrel H. Bell, Sekretari Amerikan i Arsimit, 1981-1985).

Një nga gjërat më të vështira dhe më të rëndësishme kur bëhesh mësuese është të motivosh nxënësit e tu. Nxënësit që nuk janë të motivuar nuk do të mësojnë sa duhet, nuk do ta marrin informacionin që jepet në klasë dhe nuk do të marrin pjesë në mësim, madje disa prej tyre mund të sillen keq. Atyre nuk i intereson lënda, metodat e mësimdhënies së mësueses i ndajnë të mërzitshme, mund t'i tërhiqet vëmendja nga gjëra të ndryshme e të padobishme.

Ndërsa motivimi i nxënësve mund të jetë një detyrë e vështirë, por shpërblimi që merrja vlen shumë. Nxënësit e motivuar janë më të kënaqur të marrin pjesë në mësim dhe të mësojnë. Të mësosh në një klasë ku nxënësit janë të motivuar është kënaqësi si për nxënësin

dhe për mësuesin. Disa nxënës janë të vetëmotivuar, ndërsa të tjerë kanë nevojë për një mësuese të mirë e cila mund ta bëjë të mësuarin argëtues dhe ti frymëzojë ato që të arrijnë potencialin e tyre të plotë.

Sipas Coon & Mitterer: "Motivimi i brendshëm ndodh kur ne veprojmë pa ndonjë shpërblim të dukshëm të jashtëm. Ne thjeshtë gëzohemi në një aktivitet apo e shohim atë si një mundësi për të eksploruar, për të mësuar dhe për të shprehur potencialet tona. (Coon, D., & Mitterer, J. O. , 2010, f. 157)

Për ta menaxhuar më mirë dhe për ti motivuar nxënësit mësuesi duhet të përdor metodologji të llojllojshme të mësimdhënies në mënyrë që tua bëjë nxënësve mësimin më interesant dhe më të lehtë, me një fjalë t'i motivoj ata për punë.

Sipas Brown: "Motivimi i jashtëm i referohet tendencës tonë për të kryer aktivitete për shpërblime të jashtme, nëse ato të jenë të prekshme si p.sh. të holla ose psikologjike si p.sh. lavdërimet)." (Brown, L. V., 2007)

Motivimi përfaqësohet nga forcat që veprojnë mbi ose brenda një personi dhe e detyrojnë atë të sillet në një mënyrë të caktuar sepse njerëzit janë të ndryshëm dhe nuk mund të motivohen nga e njëjta gjë. Prandaj puna e mësuesit është të gjejë mënyra dhe teknika të ndryshme se si të nxisë motivimin e nxënësit duke qenë se dhe nxënësit janë të ndryshëm në të nxënë në mënyrë që nxënësit të arrijnë rezultate sa më të larta.

Nxënësit - Nxënësit duhet të dinë se çfarë presin nga procesi mësimor, të kenë interes për të nxënë, të kërkojnë mësimdhënien më të mirë të mundshme dhe të përqafojnë teknologjinë. Të pyesin veten: Pse po e bëj këtë? A do të kem sukses? Vetëm kështu do të kenë motivim. Nuk duhet kurrë të pengojnë mendimet, por të jenë kureshtarë dhe krijues. Robert Schuller thotë: "Ju nuk mund të shtyni askënd deri te shkallët, nëse nuk është i gatshëm të ngjitet vetë".

Duke pasur parasysh motivimin e brendshëm, motivimin e jashtëm dhe shpresën për sukses, pa dyshim nxënësit do të jenë në çdo kohë të motivuar dhe suksesi do të jetë me ta. Nëse nxënësit vijnë në shkollë të pangrënë, të sëmurë, të veshur keq, pas një zënke mes prindërve të dëgjuar që në mëngjes, pa ndjenjën e dashurisë e të sigurisë, të kërcënuar, ata nuk janë të motivuar të kërkojnë përvetësimin e njohurive. E në këto momente vjen në ndihmë mësuesi.

Mësuesi - si një element i rëndësishëm duhet të jetë i trajnuar, i përkushtuar, i përgjegjshëm, të kujdeset për nxënësit e tij, për të ardhmen e tyre. Duhet të tregojë entuziazëm gjatë procesit mësimor duke bërë që të rritet vëmendja e nxënësve gjatë tij. Mësuesit duhet të jenë ata që të fuqizojnë nxënësit duke u dhënë detyra sfiduese, duke u

dhënë një ndjenjë autonomie, duke i ndihmuar ata që të zhvillojnë aftësi për të mësuar e vetëdrejtuar. Mësuesit duhet të kualifikohen për të fituar cilësi të reja, pasi ata janë modele për nxënësit. Marrja e rezultateve të ulëta të nxënësi mund të sjellë humbjen e shpresave për të arritur rezultate të larta, por mësuesi i motivon nxënësit duke u qëndruar pranë, duke njohur anët e dobëta të tyre, duke njohur ankthin që mund të kenë dhe i motivon në shpresën për sukses. Konkurrenca shpesh frymëzon. Mësuesit duhet të jenë të kujdesshëm të shmangin të nxënësit konkurrencën e tepruar, e cila nxit ankth, frenon të nxënësit dhe demotivon nxënësit.

Mësimet që janë interesante janë shumë motivuese dhe të dobishme për nxënësin. Kompetenca mësohet nga përvoja duke vënë në lojë të menduarit kritik dhe krijues. Nxënësi përcakton detyrën, qëllimet, vendos kriteret për hulumtim e mbledhje informacioni, vë në punë njohuritë e mëparshme, krijoni edhe pyetje shtesë, organizon, analizon, sintetizon, integron gjithë informacionin (Olson, G., 1997).

Ekzistojnë disa mënyra të përgjithshme për të bërë një motivim pozitiv tek nxënësit në drejtim të mësimdhënies dhe mësim-nxënies nga ana e mësuesit. Një nga mënyrat është: *Entuziazmi*. Mendohet se entuziazmi shpreh rrezatim, dritë, shpresë, gëzim, motivim të cilat i duhen nxënësit për të ecur përpara në jetën shkollore, por jo vetëm shkollore, por edhe në jetë. Si fëmijët ashtu edhe të rriturit janë të frymëzuar nga entuziazmi i të tjerëve (Korkmaz, I. , 2002).

Nxënësit kur motivohen nga mësuesi, ndryshon gjendja e tyre që vjen në rritje. Veçanërisht, nxënësit çapkëne dhe të urtë kanë më shumë nevojë për motivim. (Hidi & Harackiewicz, 2000), në teoritë e arritjes, thonë që mësuesi duhet t'i japë shumë rëndësi aftësive të nxënësve dhe t'i nxisë ata në një performancë sa më të mirë. Pra, si mësuesi edhe nxënësi, duhet të përpiqen për të pasur sukses në performancën e tyre .

Një marrdhënie pozitive dhe mbështetëse për nxënësin është të kuptuarit dhe të mirëkuptuarit. Nëse mësuesi shikon një reagim tek nxënësit që nuk i duket normal ai duhet të gjejë mënyrën që t'ia transmetojë nxënësve në mënyrë që ai ta mirëkuptojë vërejtjen e mësuesit, në të kundërtën, nëse mësuesi i përgjigjet sjelljes së nxënësve me një ndëshkim apo ashpërsi, kjo çon në prishje të mirëkuptimit dhe në zemërim e iritim të nxënësit, ndaj disiplina pozitive formon sjelljen e nxënësve dhe i ndihmon ata të mësojnë ç'është vetëkontrolli, kur i jep kurajo dhe jo kur i le pasoja të dhimbshme e të pakuptimta, jo duke e kërcënuar apo bërtitur, duke e qëlluar apo duke e fyer, por duke e inkurajuar. Ky inkurajim është një lloj shpërblimi nga ana e mësuesit që stimulon nxënësin të punojë, mësojë dhe të ketë rezultate të mira (Corno L. , 1994).

Praktikimi dhe zbatimi i drejtë i këtyre teknikave dhe metodave të mësimdhënies në funksion të mësimnxënies, rritja e vazhdueshme e efektshmërisë së tyre janë një urë lidhëse midis shkollës dhe nxënësve, kjo urë lidhëse ndikon në motivimin dhe menaxhimin më të mirë të nxënësve dhe të orës mësimore.

Shoqata e Psikologëve Amerikanë (APA ,1997), në botimin e saj, “Parimet me në qendër nxënësin”, përmbledh faktorët e brendshëm (nënkontrollin e nxënësve) dhe faktorët e mjedisit (kontekstualë), të cilët bashkëveprojnë me njëri tjetrin. Nga katërmëdhjetë parimet, tri lidhen drejtpërdrejt me motivimin për të nxënë:

- Parimi i parë: Lidhet me ndikimet motivuese dhe emocionale të të nxënës, të cilat shkaktohen nga gjendja emocionale, bindjet, interesat, qëllimet dhe shprehjet e të menduarit.
- Parimi i dytë: I referohet krijimtarisë së nxënësve, të menduarit e nivelit të lartë dhe kureshtjen e natyrshme, të cilat ndikojnë në motivimin e brendshëm, për të nxënë. Motivimi i brendshëm, për të nxënë stimulohet nga detyrat e reja dhe të vështira, të rëndësishme për interesat personale, të cilat sigurojnë zgjedhje personale dhe të kontrollit.
- Parimi i tretë: Ka të bëjë me ndikimin e motivimit gjatë përpjekjeve të nxënësve. Nëse praktika e orientuar nuk ka motivim, gatishmëria për të vazhduar përpjekjet nuk është e detyrueshme. Këto tri parime tregojnë gamën e faktorëve që ndikojnë në nxitjen e motivimit për të nxënë. Ata përfshijnë të qenit nxënës, të shprehur nëpërmjet vlerave dhe qëndrimeve, përfshirjen e nxënësve në mësim, kuptimin e tyre të kontrollit dhe vetefikasitetit, si dhe vullnetin e nxënësve për të ushtruar përpjekje, në arritjen e qëllimit të të nxënës. Studiues të ndryshëm kanë ngritur hipoteza të ndryshme rreth motivimit për të nxënë, pasi motivimi nuk mund të vërehet drejtpërdrejt dhe të matet saktësisht. Në përgjithësi, hulumtuesit shqyrtojnë shenjat, sjelljet, fjalët dhe tregimet e njerëzve, të cilat shërbejnë si tregues të interesit, përpjekjes dhe këmbënguljes (Ginsberg, M., & Wlodkowski, R., 2000).

Motivimi është faktori kryesor i mësimdhënies dhe nxitësi i cili e shton aktivitetin e nxënësve, interesimin dhe vullnetin e tyre. Andaj, jo rrallë thuhet se mësimdhënësi i mirë i tërheq nxënësit sikur magneti thërmimet e atomit. Pra, motivimi është proces i cili inicohet nga mësimdhënësi, dhe vetëm ai mund ta bëjë këtë duke pasur në zbatim mjete dhe praktika efektive, të cilat do të ndikojnë pozitivisht tek subjektet. Kjo do të thotë se krijimi i një mjedisi pozitiv në klasë arrihet vetëm përmes motivimit të nxënësve në mësim.

1.2. Karakteristikat e një klase të menaxhuar mirë

Mos harroni: Mësuesi efektiv është pasuria më e madhe e një shkolle!

Sipas Martin dhe Sass (2010), menaxhimi i klasës përfshin një "ombrellë të përkufizimet që përfshijnë ndërveprimet e të nxënësve, të mësuarit dhe sjellja e studentëve" (Martin, N. K., and Sass, D, 2010, f. 1125). Qëllimi i menaxhimit të klasës është të ofrojë më shumë shanse që nxënësit të mësojnë gjëra të organizuara nga mësues të tillë si hapësira, koha dhe materialet (Schiefele, U, 2017).

Duke u nisur nga parimi se "dituria është arma më e fuqishme e çdo përparimi" mësuesit duhet ta parashikojnë të ardhmen e një kombi dhe se ata mund ta arrijnë këtë, vetëm nëse do të kenë parasysh përpjekjet për edukimin e shëndoshë që i jepet rinisë së këtij kombi. Walters and Frei (2007) pohojnë se krijimi i një rregullimi të përshtatshëm në klasë, vendosjen e disiplinës dhe rregullave të duhura, dhe vendosjen e qartë qëllimit në klasë janë të lidhura me mësuesin (Walters, J., and Frei, S, 2007).

Sipas Everton & Harris (1999) kuptimi i termit të menaxhimit të klasës ka ndryshuar nga përshkrimi i praktikave të disiplinës dhe ndërhyrjeve të sjelljes në shërbimin si një përshkrues më i përgjithshëm i veprimeve të mësuesve në orkestrimin e ambienteve mësimore mbështetëse dhe ndërtimin e komunitetit.

Në lidhje me këtë me të drejtë thuhet: "Mësuesit e aftë e të përgatitur mirë janë pasuri që në duhet të punojmë për t'i kultivuar dhe mbajtur në shkollë".

Mësuesi i mirë duhet t'i posedoj:

- Tiparet njerëzore – që nënkupton dashamirësinë, gjallërinë, gëzimin, thjeshtësinë, idenë për humor
 - tiparet që kanë të bëjnë me qëndrimin e tij ndaj disiplinës, d.m.th. që ai të jetë "fer", i drejtë, i disiplinuar dhe i paanshëm
 - tiparet fizike – që të jetë tërheqës, modest zë të këndshëm, shëndet të mirë, veshje modeste
- A. Mësuesit efektiv mund të nxjerrin nxënës më të përparuar për (1 vit shkollor me avancë) duke u krahasuar me ata mësues jo të suksesshëm.
- B. Mësuesi përbën një ndryshim të madh në performancën e nxënësit – 40% – më shumë se çdo faktor tjetër.

- C. Nxënësit që kanë disa mësues efektiv vit pas vit (njëri pas tjetri) arrijnë arritje në nivele të kënaqshme, ndërsa ata që kanë mësues jo të mirë, vit pas viti rresht, humbasin terren të rëndësishëm në nivelin e mësim nxënies.
 - D. Cilësia e mësuesit llogaritet për më shumë se 90% e variacionit në arritjet e nxënësve.
 - E. Faktori i vetëm më i madh në arritjet e nxënësve është efikasiteti i mësuesit.
 - F. Me rritjen e efikasitetit të mësuesit, nxënësit më të dobët janë të parët që përfitojnë.
- Sa më efektiv mësuesi, aq më të suksesshëm nxënësit!

Mësuesit mund të maksimizojnë të nxënit dhe të minimizojnë shkeljet duke ndjekur gjashtë hapat e mëposhtëm të mësimdhënies. Gjatë orës mësimore mësuesit:

1. Përshëndesin nxënësit kur hyn në klasë
2. Lidhin mësimin me mësimet e mësuara më parë
3. Tregojnë entuziazëm për përmbajtjen e veprimtarive mësimore
4. Paraqesin qartë rezultatet e të nxënit dhe direktivat
5. I përgjigjen pozitivisht dhe përgëzojnë nxënësit që ndjekin udhëzimet
6. I sigurojnë mundësi të gjithë nxënësve të përgjigjen dhe të marrin pjesë (Janaqi, Albana, J., Markja, E., Mastroi, G, 2019).

Neill (2017) argumenton se ngjarjet e papritura duhet të trajtohen nga mësuesit. Përmes menaxhimit efektiv të klasës strategjia të cilën mësuesit përdorin janë në gjendje të kontrollojnë sjelljen e nxënësve. (Neill, S, 2017).

1.3. Rregullat e sjelljes në klasë

Ndryshe nga rutinat, rregullat shpesh shkruhen e afishohen në klasë, sepse specifikojnë veprime të pritshme dhe veprime të ndaluara. Ato përcaktojnë se çfarë lejohet dhe çfarë nuk lejohet në jetën e klasës. Në vendosjen e rregullave duhet të merrni në konsideratë se ç'lloj atmosfere doni të krijoni. Cilat sjellje të nxënësve mund t'ju ndihmojnë ta zhvilloni mësimin me efikasitet?

Ç'lloj kufizimesh janë të nevojshme që nxënësit të kanalizojnë? Zgjeroni dhe thelloni dijet. Për më shumë lexoni rregullat që vendosni, duhet të jenë në përputhje me rregullat e shkollës dhe në pajtim me parimet e të nxënit. Për shembull, nga kërkimet e procesit të të nxënit, të kryera në grup të vogël, dimë se nxënësit përfitojnë kur ua shpjegojnë mësimin shokëve. Ata nxënë duke mësuar të tjerët. Një rregull që i ndalon nxënësit të ndihmojnë shoku-shokun, do të ishte në mospajtim me parimet e të nxënit të mirë. Ose një rregull që

thotë "Mos fshini, kur shkruani", mund t'i bëjë nxënësit të fokusohen më shumë në parandalimin e gabimeve, sesa në të shprehurit qartë përgjatë shkrimit të tyre.

Rregullat duhet të jenë të qarta dhe të zbatueshme ("Ngrini dorën që t'ju jepet fjala"). Disponimi a pasja e një pakice rregullash të përgjithshme që mbulojnë shumë specifika a veçanti, është më e mirë sesa renditja e çdo gjëje që lejohet dhe e çdo gjëje që nuk lejohet. (Musai, B, 2014, f. 341).

Siç vërehet nga Alberto dhe Troutman (2013), të gjitha klasat kanë rregullat por nëse ato bëhen të qarta varet nga mësuesi. (Alberto, P. A., & Troutman, A. C, 2013).

Ne, shpesh e marrim për të mirëqenë që standardet e disiplinës në klasë janë të kuptuara ose që nxënësit e dinë sesi duhet të sillen. Për më tepër, ne shpesh i komunikojmë standardet në mënyrë indirekte dhe jo drejtpërdrejtë. Kjo bën që shpesh nxënësit t'i mësojnë rregullat nëpërmjet provë-gabimit, dhe gjithashtu rezulton edhe në më shumë probleme të sjelljes në klasë. Pra, është e rëndësishme që nxënësve t'u komunikohen qartë dhe herët rregullorja e klasës.

Përcaktimi i rregullores së klasës dhe bërja e qartë e saj nxënësve gjatë javëve të para të shkollës janë mënyra kryesore për të arritur dhe mbajtur rregullin në klasë.

- Përfshini nxënësit në hartimin dhe përcaktimin e rregullave që do të ndiqen në klasë. Fillimisht do të sugjerohen një numër i madh rregullash. Kur nxënësit janë të përfshirë në zhvillimin e rregullave, ata janë më të predispozuar për të ndjekur ato, të raportojnë thyerjen e rregullave, dhe të kuptojnë logjikën e tyre.
- Zhvilloni një kod sjelljeje që të përmbajë jo më shumë se pesë deri në shtatë rregulla të lehta për t'u mbajtur mend nga nxënësit. Lista të jetë e shkurtër dhe e thjeshtë. Ndihamoni nxënësit të thjeshtësojnë dhe të kombinojnë rregullat e sugjeruara.
- Përcaktoni çdo rregull në formë pozitive dhe jo negative.
- Mësojuni nxënësve kodin e sjelljes. Prezantimi i rregullores në klasë në mënyrë gojore dhe vizive ndihmon për të stimuluar komunikimin dhe pakëson keqkuptimet. Rregullat mund të paraqiten në fletë të madhe letre, të printohen në fletë më të vogla, apo të kopjohen nga nxënësit në fletoret e tyre.

Diskutoni rregullat e sjelljes në klasë me prindërit. mbështetja e vazhdueshme e prindërve është e rëndësishme për efektivitetin e rregullores së klasës. Pra, jepuni prindërve versionin final të rregullores. Një letër e dërguar në shtëpi me sqarimin e detajuar të rregullores mund të ndihmojë për të evituar keqkuptimet dhe të sigurojë mbështetjen e prindërve. (Karaj, Th, 2008, fv. 17 - 19).

Numri i rregullave duhet të jetë minimal për t'i lejuar nxënësit t'i memorizojnë ato.

- Rregullat duhet të ndërtohen me një gjuhë të thjeshtë e të përshtatshme për nivelin e nxënësve në klasë.
- Rregullat duhet të përshkruajnë situata të ndryshme në kontekstin e klasës.
- Rregullat duhet të përputhen me rregulloren në nivel shkolle

Pas hartimit të rregullave në klasë, në planin e menaxhimit të klasës duhet përfshirë njohja dhe inkurajimi i nxënësve për t'i zbatuar ato në mjedisin bashkëpunues dhe bashkëveprues të nxënësve. Vendosija e konsekuencave me synimin për të rritur sjelljen e dëshiruar është një komponent shumë i rëndësishëm i organizimit dhe menaxhimit të klasës efektive. Disa prej strategjive të sjelljes efektive do të ishin:

- Lavdërimi inkurajues përpara klasës apo edhe shkollës
- Dhënia e çmimeve në nivel shkolle apo edhe më gjerë

Mësuesit e suksesshëm janë në gjendje të zbatojnë strategji të tilla apo edhe të tjera me synimin për të menaxhuar sjelljet e nxënësve në nivel klase apo shkolle, sjelljen e grupeve të ndryshme të nxënësve, deri edhe sjelljen e individëve të veçantë. (Brophy, J, 2006).

Rregullat e klasës duken ndryshe për çdo mësues. Disa përdorin vetëm disa, ndërsa të tjerët preferojnë të përdorin më shumë. Këtu do t'i përmendim disa rregulla për t'ju filluar të ndërtoni vetë:

1. Respektoni dhe dëgjoni shokët tuaj të klasës
2. Respektoni dhe dëgjoni mësuesin
3. Ngrini dorën për të folur
4. Jini të përgatitur për klasë
5. Jini të qetë kur mësuesi flet
6. Jini të qetë kur shokët e klasës flasin
7. Ji i sjellshëm
8. Gjithmonë bëj më të mirën
9. Ec, mos vrapo, në korridore
10. Ndihmoni në rregullimin e klasës
11. Dëgjoni të gjithë mësuesit
12. Përfundoni detyrat e shtëpisë në kohë
13. Jini të respektueshëm për shokët e klasës që janë duke punuar
14. Përdorni gjuhë pozitive
15. Kontribuoni në diskutime
16. Bashkëpunoni me shokët tuaj të klasës (<https://www.prodigygame.com/>, 2010)

1.4. Vlerësimi i nxënësve dhe motivimi i tyre

Termi *vlerësim* ka filluar të përdoret gjerësisht në rrethet e edukimit kudo në botë, por shpeshherë vihet re se fjalët *testim* dhe *vlerësim* përdoren në mënyrë sinonimike, gjë e cila nuk është aspak e drejtë. “Një test është një metodë e matjes të njohurive apo aftësive të një individi në një fushë të caktuar, duke theksuar në këtë përkufizim konceptet e metodës dhe matjes (Own, H.D., 2007, f. 445).

Nga ana tjetër, vlerësimi, është një proces i vazhdueshëm i cili shtrihet në një spektër shumë më të gjerë se testimi. Sa herë që një nxënës i përgjigjet një pyetjeje, jep një koment, apo përpiqet të shqiptojë një fjalë, shprehje a nocion të ri, detyrat e shtëpisë, mësuesi në mënyrë të pavetëdijshme bën një vlerësim të arritjeve të nxënësit.

Testet përdoren prej mësuesve si mjete mjaft të dobishme dhe efikase për të matur dijet e nxënësve, por ato përbëjnë vetëm një pjesë të shumë procedurave dhe mjeteve të tjera që mësuesit mund të përdorin për të vlerësuar nxënësit e tyre.

“Ky vlerësim siguron edhe informacion për të identifikuar vështirësitë e nxënësve dhe ndihmon në kapërcimin e tyre” (Musai B, 2003, f. 248). Parë nga ky këndvështrim, një vlerësim i tillë është tejet jetik për mbarëvajtjen e procesit mësimor dhe ndihmon në rimëkëmbjen e nxënësve përgjatë tërë procesit, përgjatë gjithë vitit akademik dhe jo vetëm në fund apo në fillim të tij.

Është e dobishme që të përcaktohen kriteret e vlerësimit nga organet arsimore, për secilën lëndë në vete. Këto kërkesa ndikojnë në njësimin e mendimeve të mësuesve për vlerësimin e nxënësve. Kjo ndikon në shmangien e subjektivizmit në vlerësimin e nxënësve dhe rritë më tej ndjenjën e përgjegjësisë” (Musai, B. , 2003, f. 248).

Sa më objektiv të jetë mësuesi në vlerësimin e nxënësve, aq më tepër klimë të ngrohtë e atmosferë demokratike krijon ai në klasë dhe mundëson, krahas rrugëve të tjera, arritjen e objektivave minimalë, specifike e të përgjithshëm. Disa studiues këshillojnë që nota mund të bazohet në raporte të tilla si (Nikoleta M., 2003, f. 209)

Mësimdhënësit duhet ta inkurajojnë vet-vlerësimin e nxënësve, si dhe vlerësimin e e ndërsjellë (njëri-tjetri). Mësimdhënësit duhet të kenë kujdes që vet-vlerësimi dhe vlerësimi i ndërsjellë të jenë korrekt dhe të drejtë nga të dy gjinitë).

Nga të gjitha konsultimet e bëra si me mësimdhënësit, ashtu edhe me nxënës, del se faktor kyç, pa dyshim i rëndësishëm kryesor, është përgatitja e mësimdhënësit, performanca e tij profesionale (Instituti Pedagogjik i Kosovës, 2015).

Për të motivuar nxënësit vlerësimin e tyre për punën e bërë mund ta bëjmë edhe në mënyra tjera jo vetëm me notë.

Në tabelën 1 jepen disa shembuj lidhur me atë se çfarë duhet thënë dhe bërë për t'i ofruar nxënësve vëmendjen dhe mirënjohjen/ vlerësimin.

Tabela 1 – Vlerësimi, shpërblimi dhe motivuesit

Buzëqesh
Përkëdhel në shpatull, kokë ose kurriz
Thuaj duke e shikuar në sy arsyen
Shumë mirë
Shkëlqyeshëm
Mrekulli!
E saktë
Të lumtë!
Ide e mirë
Je inteligjent/e
Je fantastik/e
Punë e paqme
Punë e mirë
Vazhdo me punë të mirë
Bravo!
Kjo është perfekt!
Kjo është mënyra e duhur
Je vërtet krijues/ inovativ!
Tregoja klasës punën tënde
E pabesueshme UAV!
Je yll!

Lista në tabelë përmban vetëm sugjerime sesi t'u komunikohet nxënësve kënaqësia dhe pëlqimi ndaj progresit të tyre. Sigurisht, situata, nxënësi dhe marrëdhënia e komunikimit apo vëmendjen në atë kontekst. Është e dobishmet flasësh në nivelin e tyre dhe ndonjëherë të përdorësh edhe zhargonin e tyre për t'i lavdëruar ata. Mbi të gjitha jini të sinqertë! Gjithashtu, sa më shumë vëmendje t'u kushtohet nxënësve për sjelljet pozitive, aq më pak probleme të sjelljes do të shfaqin ata në klasë. (Theodor K., 2008, fv. 31-32).

1.5. Faktorët motivues të jashtëm dhe të brendshëm

Motivimin ne e shohim si një forcë nxitëse, kur e trajtojmë në tërësi, por nëse hulumtojmë me detaje, shohim se kjo forcë nxitëse realizohet nga faktorë të brendshëm ose të jashtëm, të cilët arrijnë ta nxisin këtë fenomen, ku individit arrin të plotësojë qëllimet e veta personale dhe të institucionit/organizatës në tërësi. Studiuesit Brehm dhe Self në lidhje me faktorët motivues kanë argumentuar rëndësinë që ata kanë në madhësinë dhe intensitetin e motivacionit. (Brehm, J. W & Self, E. , 1989)

Motivimi i brendshëm i referohet një dëshire të brendshme për të bërë diçka, pra, interes, sfidë dhe kënaqësi personale. Motivimi i jashtëm lidhet me stimujt e jashtëm, si paga, bonuset dhe lloje të tjera shpërblimesh të prekshme. (Ran, B. , 2013)

Në lidhje me motivimin e brendshëm, Ryan dhe Deci kanë argumentuar se ky motivim shihet si një konstrukt i rëndësishëm, pasi ai pasqyron prirjet e njeriut për të mësuar dhe asimiluar, si dhe konceptohet si diçka e natyrshme. Ai ndikon në cilësinë e lartë të kreativitetit dhe të të mësuarit, si dhe është përcaktuar si një aktivitet i bazuar në kënaqësi, që ekziston brenda individëve, në marrëdhëniet midis tyre dhe aktiviteteve, ku individit është i motivuar së brendshmi për disa aktivitete po e për disa jo (Ryan, R. M. & Deci, E. L. , 2010).

Një gjendje e kënaqësisë mund të gjendet në punë, në sukses, vlerësim, përgjegjësi, kontribut, arritje etj. Këta faktorë çojnë në një motivim të fortë por mungesa e pranisë së tyre nuk shkakton ndonjë pakënaqësi të veçantë. Në këto raste punonjësit thjeshtë janë të kënaqur. Ndaj faktorët që burojnë nga natyra e jashtme e punës shërbejnë për plotësimin e nevojave të nivelit të ulët, ndërsa faktorët e motivimit duke rrjedhur nga natyra e brendshme e punës kënaqin nevojat e niveleve më të larta. Si rezultat, që njerëzit të jenë të motivuar me të vërtetë duhet të kenë një punë me përmbajtje sfiduese nëpërmjet të cilës të kënaqin nevoja të tilla si: njohja, përgjegjësia dhe zhvillimi i vazhdueshëm i aftësive dhe talentit të tyre. (Kenneth N Wexley dhe Gary A Yukl, 2008).

Në procesin edukues studiuesit e kanë parë motivimin e brendshëm dhe të jashtëm bazuar në tre tipa që ndikojnë në fuqinë në tërësi të motivimit. Tri llojet e motivimit të brendshëm janë: **të dish**, i cili përkufizohet si një fakt për të performuar një aktivitet bazuar në kënaqësi të brendshme që individit merr gjatë të mësuarit dhe të eksploruarit. Motivimi i brendshëm bazuar **në arritje**, i cili ka të bëjë me realizimin e një veprimi bazuar në kënaqësi dhe në një eksperiencë të kënaqshme, ku individit përpiqet për të kryer apo për të krijuar diçka. Dhe lloji i tretë, i cili bazohet **në kënaqësinë** që është operative, kur dikush angazhohet

në një aktivitet, në mënyrë që të përjetojë ndjenjat e stimuluar që kalojnë nga angazhimi në aktivitet.

Motivimi i jashtëm ka tri elemente bazë:

Rregullatori i jashtëm, bazohet në shpërblime dhe kufizime, ku individ arrin të kryejë një veprimtari të caktuar, por gjatë rrugës ai përballet me kufizime, p.sh. në ambientin e punës një mësues mund të kufizohet në kryerjen e detyrës nga mungesa e mjeteve materiale.

Introjeksioni, ku individ e përgjithëson veprimin që ai/ajo kryen që nënkupton faktin, p. sh. një mësues e kryen një veprimtari, pasi kolegu/kolegia i tij/e saj e ka kryer këtë veprimtari.

Identifikimi, kur dikush e kryen një veprim se e sheh të rëndësishëm për veten e tij, p.sh. një mësues e kryen një veprim se e sheh të nevojshëm në punën e tij/saj. (Vallerand. R. J, Pelletier. L. G, Blais, M. R, Briere. N. M, Vallieres, E. F., 1992)

Motivimi dhe ndjenja e kënaqësisë në institucione të ndryshme ka një rëndësi të dukshme, pasi kënaqësia në punë dhe motivimi janë të lidhur ngushtë me njëri-tjetrin. (Bush, T., Middlewood, D., 2013) E thënë ndryshe, stafi i punonjësve kërkon që të ndihen mirë dhe të kuptojnë se janë duke kryer një punë të mirë dhe kur kjo është e krijuar, eprori mund të ndërtojë mbi këtë motivimin e punonjësve për të ecur përpara, ndërsa kur ka baza pakënaqësie, ka shumë pak hapësirë për motivim.

Punonjësit kanë nevojë të vlerësohen dhe pranohen pa kushte. Sa më i lartë të jetë niveli i bashkëpunimit dhe mbështetjes, aq më shumë të motivuar do jenë ata. Studimet kanë treguar se punonjësit që ndihen të vlerësuar nga eprorët, i kushtojnë rëndësi të veçantë marrëdhënies dhe bashkëpunimit me ta, priren të përmbushin pritshmëritë e tyre dhe pranojnë çdo koment apo sugjerim që u jepet. Ndaj drejtuesit që i lejojnë punonjësit të marrin pjesë në vendimet që ndikojnë punën do të stimulojnë nivele më të larta të kënaqësisë, motivimit, përkushtimit dhe performances. Ato sjellin dëshirë për të punuar dhe rezultate në rritje (Brady P. R, 2008).

Në institucionet shkollore niveli i faktorëve motivues të mësuesit është shumë i rëndësishëm, ai ndikon drejtpërdrejt në procesin mësimor në tërësi dhe në arritjet akademike të nxënësve. Në sajë të studimeve të ndryshme janë vënë re katër faktorë kryesorë ndikues në motivimin e mësimit dhe të mësuesit:

- 1) faktori social, që nënkupton sjelljen dhe feedback-un e anëtarëve të tjerë të institucionit në tërësi dhe të komunitetit;
- 2) zëvendësuesi psikologjik, që nënkupton plotësimin e një nevojë, jo duke u bazuar te kërkesa aktuale e nevojës, por duke e plotësuar këtë nevojë me diçka tjetër;
- 3) motivuesi bazë, që nënkupton plotësimin e nevojave bazë dhe
- 4) perceptimi i rezultateve (Castle, P. & Buckler, S., 2013).

mësuesit përfshin të paktën dy aspekte kryesore. E para është përcjellja e interesit të sinqertë për këtë temë, dhe aspekti i dytë është energjia dinamike. Mësuesit entuziastë janë gjallë në dhomë; ato tregojnë befasi, pezullim, gëzim dhe ndjenja të tjera në zërat e tyre dhe ato e bëjnë materialin interesant duke e lidhur atë me përvojat e tyre dhe duke treguar se ata vetë janë të interesuar për të (Good, T.L., & Brophy, J.E, 2008, f. 311).

Një moment shumë i rëndësishëm kur mësuesit duhet të jenë entuziastë, dhe gjithashtu ta tregojnë atë, është kur nxënësit bëjnë pyetje. Good dhe Brophy (2008), konfirmojnë që studentët zakonisht pyesin shumë pak pyetje gjatë mësimeve dhe ato duhet të inkurajohen kur e bëjnë këtë duke përdorur teknikat dhe duke u hapur për pyetjet e studentëve. Pyetjet inkurajuese janë posaçërisht të rëndësishme në fillim të mandatit, sepse disa nga mësuesit e mëparshëm të studentëve mund të jenë kanë dekurajuar pyetje ose i kanë lejuar ato vetëm në kohë të caktuara. Inkurajim i ngrohtë i pyetjet u tregojnë studentëve që ju i shikoni ata si bashkë-pjesëmarrës dhe u duhen pyetjet e tyre t'ju ndihmojnë të mësoni mirë (Good, T.L., & Brophy, J.E, 2008, f. 311).

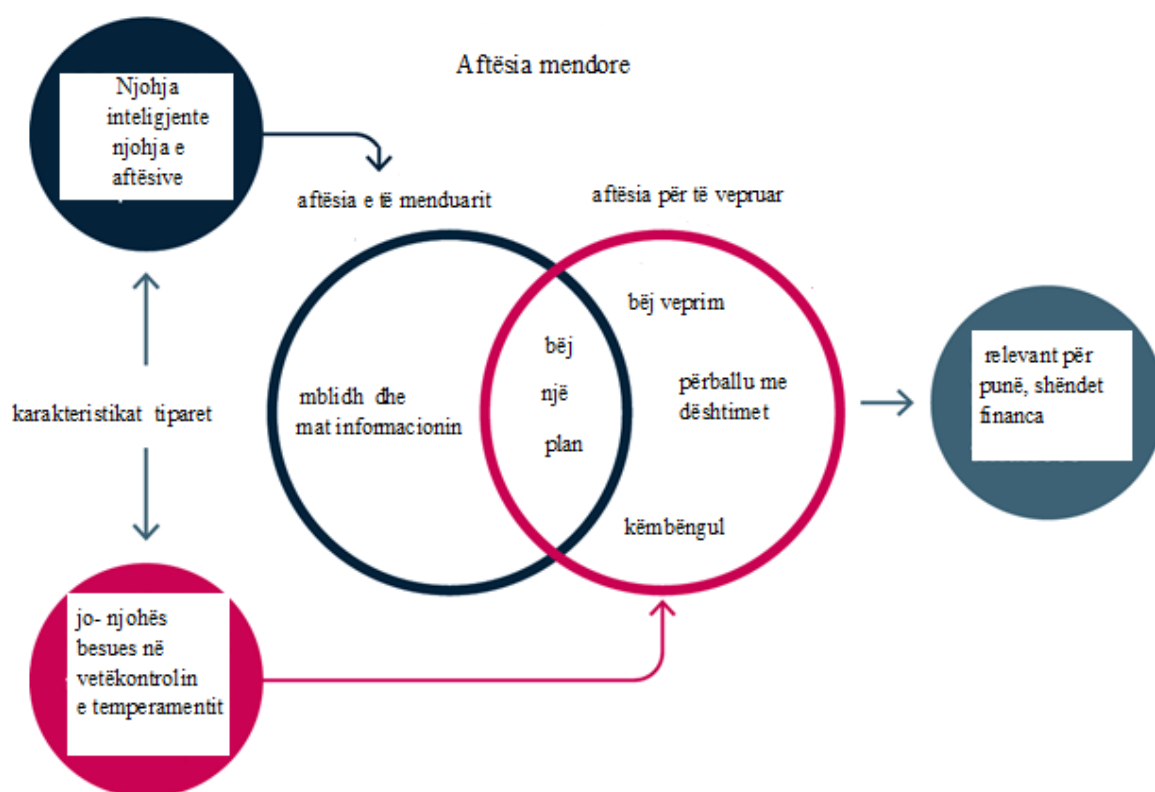
Për më tepër, sipas Emmer dhe Evertson (2009), mësimet e planifikuara mirë me një larmi aktivitete të përshtatshme mbështesin mjedisin pozitiv të të mësuarit, (Emmer & Evertson 2009). Në mënyrë që të zbatojnë në mënyrë efektive planet e mësimit, mësuesit duhet të kenë njohuri në lidhje me aktivitetet dhe llojet e tyre. Emmer dhe Evertson shpjegojnë se termi aktivitet përshkruan sjelljen e organizuar që mësuesi dhe studentët përfshihen për një qëllim të përbashkët (Emmer, E. T & Evertson, C. M, 2009, f. 88).

Sammons dhe Ko (2013) deklarojnë se mësuesit efektivë, përveç karakteristikave të tjera, janë të ditur për përmbajtjen e kurrikulës dhe strategjitë për mësimdhënien e tij. Pra, njohuritë e duhura shihen si një parakusht i domosdoshëm (megjithëse jo në vetvete një kusht i mjaftueshëm) për mësimdhënie dhe mësimnxënie efektive. (Ko, J. & Sammons, P, 2013). Disa studime kanë zbuluar se njohuritë e thella në fushën e përmbajtjes duken pozitivisht ndikojnë në arritjet e studentëve (Brown, S. & Bachler, S, 2013). Përmes njohjes së thellë të përmbajtjes mësuesi di të transformojë modelin udhëzues në një sekuencë aktivitete dhe ushtrime që e bëjnë atë të arritshme për studentët (Brown, S. & Bachler, S, 2013).

Përdorimi i strategjive të larmishme në mësimdhënie do të plotësojnë nevojat e mësuesve të ndryshëm dhe do të ndihmojnë që të parandalojnë mërzitjen. Strategjitë e mësimdhënies dhe materialet duhet të zgjidhen në mënyrë të tillë që të jenë të përshtatura me objektivat e mësimit, me nivelet e ndryshme të nxënësve, stilin e të nxënësve dhe nivelin e motivimit. Është me rëndësi që mësuesi të identifikojë se cili është elementi që i shkakton vështirësi nxënësit. (Theodor K., 2008, f. 69).

1.6. Performanca e mësimdhënësit dhe motivi i tij

Performanca në punë është një ndër faktorët më të rëndësishëm, e cila tregon interes në çdo fushë: edukuese, shoqërore, qeverisëse dhe në komunitet në tërësi. Ajo shfaq produktivitetin e punës së punonjësve në institucionet ku ata punojnë. Në çdo institucion/organizatë është shumë e rëndësishme mënyra se si punonjësit performojnë në punë, pasi ajo tregon dhe ecurinë e institucionit/organizatës në tërësi. Në institucionet shkollore mënyra se si mësuesit performojnë ka rëndësi, sepse ndikon drejtpërdrejt në ecurinë akademike të brezit të ri.



Interesi vetjak në lidhje me efektivitetin ose performancën e institucioneve organizatave qoftë publike apo private, lidhet me faktin e thjeshtë të dhënies përgjigje për pyetjen, se sa mirë punonjësit kanë ecur në punën e tyre (Talbot, C. , 2010).

Performanca nuk është një zgjidhje e thjeshtë e një rezultati, por pasojë e një krahasimi midis rezultatit dhe qëllimit, e një rezultati shumë i mirë ndaj një veprimi, rezultatit të një veprimi, i cili nuk ka rëndësi nëse është i një niveli të lartë apo jo (Burz, R. D., 2013).

Performanca që shfaq secili punonjës në institucionin ku punon, është e rëndësishme për organizatën në tërësi dhe për individin në veçanti, kjo për vetë faktin se nëse një punonjës

shfaq një performancë të lartë, nënkuptohet që dhe produktiviteti i institucionit/organizatës në tërësi do të jetë në nivele të larta. Gjithashtu, është e rëndësishme që një punonjës të jetë i motivuar, nëse duam të kemi një performancë të lartë. Pra, në lidhje me këtë, performanca përfshin në tërësi sjelljen e individit dhe rezultatin e saj, duke bërë që punonjësi të përmbushë detyrat e tij. Duke pasur një performancë të lartë, ata arrijnë t'i përmbushin këto detyra në mënyrën më të mirë të mundshme, duke i shërbyer atyre si burim kënaqësie dhe duke i bërë që të ndiejnë krenari dhe mjeshtëri ndaj detyrave që kryejnë (Sonnentag, S., Frese, M., 2002). Gjithashtu, duhet theksuar se shpesh pasojat e rezultatit nuk lidhen drejtpërdrejt me sjelljen individuale të punonjësit, pasi mund të ketë faktorë të tjerë që ndikojnë në këtë rezultat.

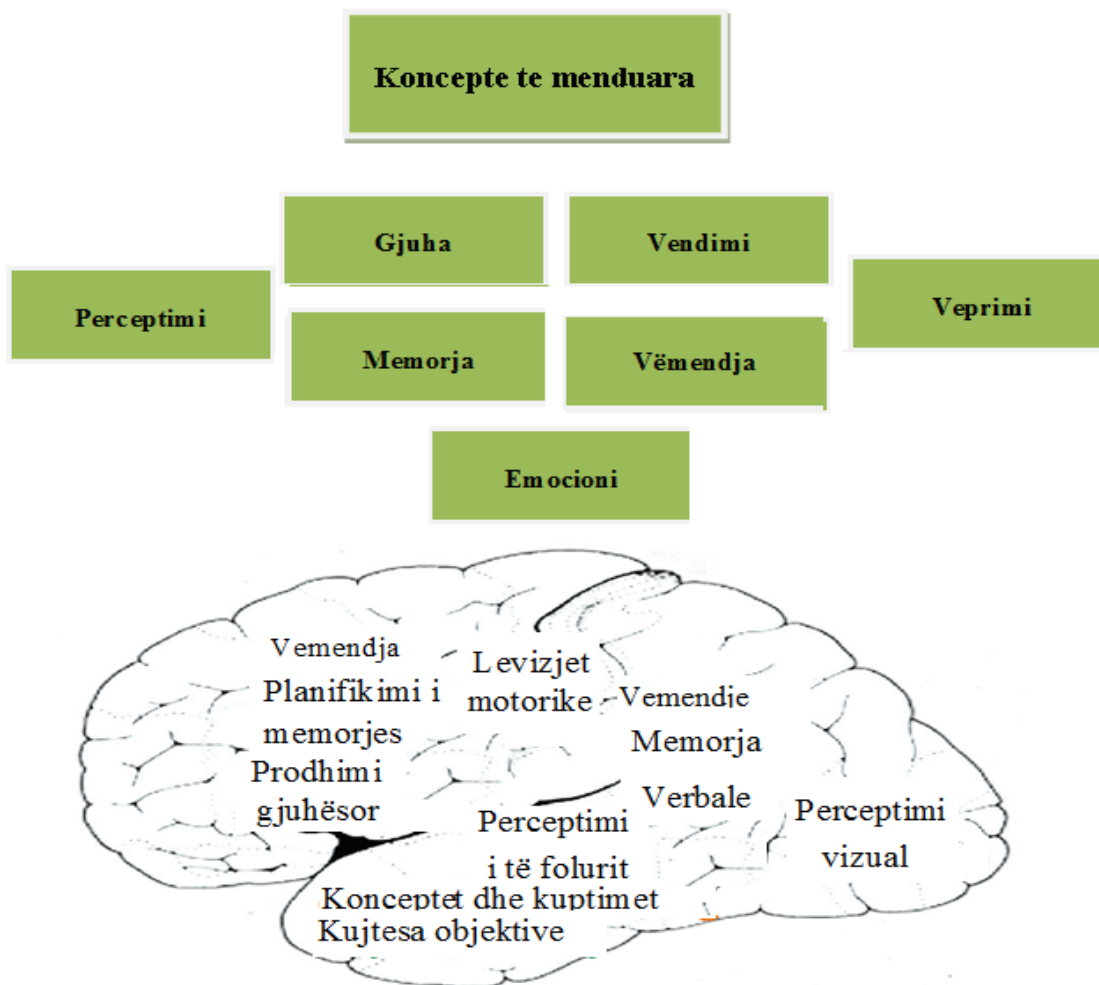
Si pohojnë dhe Viswesvaran dhe Ones (2000) se performanca në punë u referohet veprimeve të shkallëzuara të sjelljeve dhe rezultateve, në të cilën punonjësit angazhohen ose sjelljeve që janë të lidhura me të, duke kontribuar në arritjen e qëllimit të organizatës.

Paralel me këtë qëndrojnë dhe Rotundo dhe Sackett, të cilët e shohin performancën në punë të bazuar në veprimet dhe sjelljet individuale që janë nën kontrollin e individit dhe që synojnë të plotësojnë qëllimet e organizatës (Rotundo, M. & Sackett, P. R. , 2002).

Detyrat e performancës janë sjellje që ndikojnë direkt dhe jo direkt dhe që kontribuojnë në produktivitetin e mirë ose në ofrimin e një shërbimi (Lievens, F. Conway, J. M., Corte, W. D. , 2008) .

Motivimi dhe performanca janë dy koncepte të lidhura ngushtë me njëra-tjetrën. Shumë njerëz besojnë se personat që janë më të motivuar në ambientin e punës shfaqin një performancë të mirë. Individët e motivuar janë shumë të dhënë pas punës së tyre, por kjo duhet të menaxhohet me kujdes, në mënyrë që energjia që ato harxhojnë të mos jetë në nivele të larta, pasi puna e tyre shpesh mund të jetë jo produktive. Nëse punonjësit e institucioneve arrijnë nivele motivimi të kënaqshme dhe niveli i kënaqësisë së tyre do të jetë në nivele të larta, kjo do të ndikojë drejtpërdrejt edhe në performancën e tyre në punë. Të qenit i motivuar do të thotë të ndikohesh për të shfaqur një performancë të lartë.

Në lidhje me orientimin drejt suksesit dhe ndikimin në performancën e punës së punonjësve del e rëndësishme mënyra e shpërblimit të punonjësve. Mulhall e lidhi suksesin në karrierë me pagën që merrnin punonjësit kryesisht me ato me kohë të plotë. Por në studimin e tij ai pohoi se të gjithë punonjësit, si me kohë të plotë apo të pjesshme, paga ndikon në suksesin e tyre, e cila mund të ndikojë në ardhshmërinë e personit duke ia lehtësuar atij pikëpamjet në lidhje me sistemin e tij ose të saj të vlerave (Mulhall S., 2011).



Studiuesit Noe, Hollenbeck, Wright pohojnë se për të përmirësuar performancën duhet të bazohemi te motivimi dhe aftësitë e punonjësve, pasi kur ata shfaqin nivele të larta të motivimit dhe të aftësive ata do të performojnë në dhe mbi standardet e kërkuara (Noe.R.A, Hollenbeck.J.R, Wright.P.M., 2011).

Sipas studiuesve Tohidi dhe Jabari, lidhur me ndikimin e motivimit në performancë, në aspektin edukues e shohin motivimin të ndryshëm në individë të ndryshëm duke shërbyer si shoferë të udhëzimeve kontrolluese dhe këmbëngulëse në sjelljen njerëzore, si shtysë në arritjen e niveleve të larta të performancës (Tohidi.M, Jabari, M. M., 2012) .

Në lidhje me këtë aspekt, pra, mbi marrëdhënien e motivimit dhe performancës së rish studiuesi Afful-Broni pohon se nëse duam që të kemi efikasitet në punë pra, një performancë të mirë të punonjësve është e rëndësishme që të dihen nevojat individuale të punonjësve, në mënyrë që të motivohen dhe kjo do të çojë në arritjen e qëllimeve organizative, si dhe në ndërtimin e marrëdhënieve miqësore duke çuar në stabilitetin e fuqisë punëtore (Afful-Broni, A. , 2012).

Përdorimi i strategjive motivuese te punonjësit çon në performancë dhe rezultate të nevojshme dhe të rëndësishme për organizatën. Në lidhje me këtë duhet kuptuar lidhja e ngushtë që ka motivimi, faktorët motivues dhe strategjitë motivuese në nivelin e performancës që shfaqin punonjësit në punën e tyre (Khalid.M, Ghafar.N, Khalid. A, Shaheen. S., 2013).

Në performancën e mësimdhënësve ndikon edhe paga si motiv shtesë. Në studimet e ndryshme lidhur me këtë motiv në performancë kemi hulumtime të ndryshme. Studime të ndryshme kanë treguar rëndësinë që ka paga në nivelin motivues të punonjësve në vendin e punës ku, nga një studim i zhvilluar nga Senowoliba, me 178 mësues të arsimit parauniversitar, se cilët nga faktorët kishte më shumë rëndësi në motivimin dhe kënaqësinë e tyre në punë u vu re se, si faktor primar dhe kryesor shihej paga, e cila i motivonte ata për të

https://www.google.com/search?q=classroom+performance+in+education&tbm=isch&ved=2ahUKEwi8muvT-N_yAhVn_bsIHTr9BX0Q2-cCegQIABAA&oq=classroom+p, 2021

qenë më shumë produktivë në profesionin e tyre, më pas radhiteshin faktorët e tjerë, si, kushtet fizike, stimujt, kompesimi mjekësor, siguria, njohja, arritja në objektivat e përcaktuara, rritja profesionale, mosdisiplinimi i studentëve, statusi, faktorë të rëndësishëm që mund të rrisnin, ulnin ose largonin dëshirën për të punuar në institucionet shkollore (Seniwoliba A.J. , 2013).

Kushtet e punës luajnë një rol jetik në përmirësimin dhe efikasitetin e fuqisë punëtore ku përmirësimi i organizimit të punës është një nga mënyrat më të mira për të rritur produktivitetin (Swathi.B., 2013).

Studiuesit Morrison dhe Nolan pohojnë se kolegët që punojnë në të njëjtin vend pune kanë ngjashmëri në lidhje me arsimimin, në lidhje me statusin dhe qëllimin e përbashkët për të cilin punojnë në organizatë dhe kur njerëzit janë të angazhuar për të punuar së bashku kanë një dëshirë të përbashkët për të punuar në një ambient të këndshëm pune, i cili është më i dobishëm sesa një ambient i pakëndshëm (Morrison.R, Nolan.T., 2007).

Në këtë linjë qëndrojnë edhe studiuesit Weber dhe Lampert, të cilët pohojnë se bashkëpunimi në grup ndërmjet punonjësve ka një strukturë të mirëpërcaktuar të ndarjes së detyrave ku të gjithë janë të përgjegjshëm për detyrat dhe pozicionet e tyre si dhe njëkohësisht punonjësit janë dakord me idenë se detyrat komplekse dhe të ndërvarura kërkojnë një bashkëpunim të ngushtë, i cili do të nxisë zhvillimin e qëndrimeve bashkëpunuese në punë (Weber.W.G, Lampert. B. , 2010).

1.7. Përdorimi i teknikave të reja të mësimdhënies dhe menaxhimi më i mirë i orëve mësimore

Në procesin e mësimdhënies, mësuesit i duhet të kryejë disa role. Ja disa prej tyre: - “Mësuesi motivues. Asgjë nuk vjen si rezultat automatik ose magjik në të nxënit e nxënësve. Nxënësit duhet të veprojnë. Një nga rolet më të rëndësishme është ai i motivuesit. Pyetja qendrore e mësimdhënies është: “Si mund t’i mbaj nxënësit të përfshirë në mënyrë aktive gjatë mësimit?”

- Mësuesi - menaxhues. Menaxhimi përfshin vëzhgimin e veprimtarive në klasë organizimin e mësimëve, përgatitjen e detyrave me shkrim dhe testeve, vlerësimin e detyrave, ndihmën që u jepet nxënësve që e kërkojnë, konsultat me mësues të tjerë, takimet me prindërit etj.” (Grup autorësh, 2009, f. 35).

Roli i mësuesit në zhvillimin e të menduarit krijues është pajisja e nxënësve me aftësi të qëndrueshme të sintezës, analizës, vlerësimit e më pas thellimit të njohurive nëpërmjet aftësive të të menduarit në mënyrë kritike e krijuese. Mësuesi thjesht këshillon dhe ndihmon nxënësit të marrin vendime, ju jep atyre shprehitë dhe aftësitë e punës për t’i ndihmuar ata të eksplorojnë dhe të zhvillojnë të menduarin krijues. Roli i mësuesit është në përcaktimin dhe zhvillimin e veprimtarive mësimore që përfshijnë aspekte të të menduarit krijues në çdo orë mësimi (Grup autorësh, 2001).

Mësimdhënësi duhet t’i nxisë nxënësit që përmes të menduarit logjik, fotografive, vizatimeve, skemave dhe mjeteve të tjera didaktike ta bëjë mësimin më tërheqës. Gjithashtu mësimdhënësit i kërkohet që të ndryshoj sjelljen e tyre ndaj nxënësve duke përdorur metoda, forma dhe teknika të ndryshme dhe interesante që ato të ndikojnë drejtpërsëdrejti në stimulimin e fëmijëve për ta dashur shkollën, apo për të shkuar me dëshirë apo vullnet në shkollë (Barth, R, 2001).

Mësues i suksesshëm quhet ai që është në gjendje të realizojë qëllimet dhe objektivat e programit. Studimet tregojnë se mësuesit janë të drejtë, demokratë, të përgjegjshëm, të kuptueshëm, të dashur, nxitës, origjinalë, syqelës, tërheqës, të ekuilibruar, të matur dhe me besim në vetvete. Ndërsa mësuesit me rezultate të dobëta përkufizohen si të njëanshëm, burokratë, të tërhequr, të ngurtë, të ashpër, të mërzitshëm, monotonë, apatikë, të hallakatur, të pa sigurt, dhe me gabime në punë. (Musai, B, 2003).

Mësimdhënia është një proces ose një veprimtari ndër personale, ku mësuesi bashkëvepron me një ose me shumë nxënës dhe ndikon tek ata, por që nënkupton edhe ndikimin e nxënësve të mësuesi (Grup autorësh, 1999, f. 19).

Për ta bërë shkollën më tërheqëse, nga ana e mësimdhënësit kërkohet që të ndryshoj sjelljen e tyre ndaj nxënësve duke përdorur metoda, forma dhe teknika të ndryshme dhe interesante që ato të ndikojnë drejtpërsëdrejti në stimulimin e fëmijëve për ta dashur shkollën, apo për të shkuar me dëshirë apo vullnet në shkollë. (Barth, R, 2001, f. 443).

Mësimdhënësi është ai i cili duhet të njohë njëkohësisht të krijojë një sërë strategjish për mësimdhënie për t'iu përgjigjur nevojave, interesimeve, motiveve, qëndrimeve, përvojave dhe kërkesave të nxënësve në klasë. (Salihu L., Zabeli N., Hoti D, 2006, f. 62).

Organizimi i mësimi si parakusht i edukimit demokratik ka për bazë këto parime të mësimdhënësve, për të cilat edukimi konsiderohet i efektshëm dhe ato janë: Udhëheq të mësuarit, u ofron nxënësve rrugët për kërkimin e informacionit. Në vend të zgjidhjeve të gatshme u krijon mundësi nxënësve të gjejnë shumë llojllojshmëri zgjidhjesh për të njëjtin problem. (Duniku N, 2006, f. 110).

Puna së bashku u mundëson fëmijëve që t'u thonë të tjerëve perceptimet e tyre individuale, si dhe të zgjidhin shpesh herë dhe problemet që ata kanë. Në këtë mënyrë ata mund të reflektojnë rreth personaliteteve të ndryshme, aftësive të shokëve të tyre në grup dhe kjo siguron një shkëmbim ndërveprues dhe i ndihmon ata që të kuptojnë më shumë në mënyrë individuale. Veç kësaj, përvoja gjatë të nxënësve në bashkëpunim lehtëson zhvillimin social dhe personal të fëmijëve, sepse praktika e të punuarit me të tjerët u jep atyre një vlerësim të përkohshëm për veten, i cili është i dobishëm kur mbështetet nga puna në bashkëveprim. (Mato, E., R, Gjedia, R., E, Koci, E, 2006, f. 15).

Mësimdhënia hap pas hapi -Është një nga mësimdhëniet bashkëkohore ku në qendër ka nxënësin, nevojat, interesat, aftësitë e tij." Një ndër vetitë karakteristike të mësimi hap pas hapi, pos vlerës afirmative të individualizimit të plotë mësimorë, në të elementet e strategjisë didaktike janë të përqendruara drejt zhvillimit të kreativitetit të nxënësve në të gjitha etapat zhvillimore të procesit mësimorë." (Zylfiu, N, 2011, f. 78).

Mësimi me nxënësin në qendër, me kombinimin e shkathtë të mësimdhënies direkte dhe indirekte, nxit dhe përkrah aktivitetin e nxënësit ku ata njëherit gradualisht marrin edhe përgjegjësinë për përvetësimin e diturive, zhvillimin e operacioneve mendore-intelektuale, shkathtësive, shprehive si dhe për formimin e qëndrimeve në procesin e të mësuarit në kuadër të ushtrimeve të ndryshme, sepse në këtë mësim dominojnë ushtrimet e aftësive të tyre. (Nuredini, V, 2012, f. 1).

1.8. Zhvillimi profesional dhe motivimi i mësimehënësive në të nxënë

Zhvillimi profesional përbëhet nga të gjitha përvojat e të mësuarit natyror si dhe aktivitete të ndërgjegjshme dhe të planifikuara, qëllimi i të cilave është përfitim i drejtpërdrejtë ose i tërthortë për një individ, grup ose shkollë dhe që përmes këtyre aktiviteteve pasqyron cilësinë e arsimit në klasë. Është një proces përmes të cilit mësimehënësive, të vetëm ose me të tjerët, krijojnë, rinovojnë dhe zgjerojnë përkushtimin e tyre si agentë të ndryshimit, arsyet morale për mësimehënë; dhe me anë të të cilit ata fitojnë dhe përmirësojnë, në mënyrë kritike, njohuri, shkathtësi dhe inteligjencë emocionale, të cilat janë çelësi i të menduarit të mirë profesional, planifikimit dhe punës me nxënësit dhe kolegët, në të gjitha fazat e jetës së tyre profesionale.

Zhvillimi profesional i mësimehënësive në lidhje me fokusin e punës shihet si procesi i zhvillimit të ndërgjegjësimit të mësimehënësive për atë që po bën, përse ai e bën atë dhe identifikon mënyrat, metodat dhe mjetet me të cilat ai mund të përmirësojë punën e tij, kolektivin dhe shkollat (Day, C., & Sachs, J, 2005).

Mësimehënësive duhet t'i aftësojnë nxënësit për t'u përgatitur për jetë dhe punë në kushte bashkëkohore, shumë dinamike dhe në të cilat për sukses ekonomik dhe kohezion social kyçe është aftësia e të nxënësit permanent dhe interaksioni me të tjerët. Transferi i dijeve të fituara në universitet në shkollë nuk është më mjaftueshëm efikas. Në qendër të aktivitetit të tyre profesional nuk është më transferi i dijeve por mbështetja e nxënësive në zhvillim dhe të nxënësit, fleksibiliteti dhe përballja me sfida të reja, aftësia për analizë të praktikës së tyre (vetreflektimi) dhe vënia e qëllimeve të reja për zhvillim të mëtejshëm (Desimone, L. M, 2009).

Zhvillimi i profesionalizmit nënkuptohet në bazë të tre komponentave, dija, autonomia dhe përgjegjësi, të cilat zhvillohen gjatë zhvillimit profesional të mësimehënësive nëpërmjet të nxënësit të vazhdueshëm, përmes forcimit të autonomisë dhe marrjes së përgjegjësisë. “Zhvillimi profesional është proces i arsimimit, trajnimit, të nxënësit dhe mbështetjes i cili zhvillohet në mjedis të jashtëm apo të punës ku marrin pjesë profesionistë të kualifikuar, të arsimuar. Qëllimi është promovimi i të nxënësit dhe zhvillimi i dijeve profesionale, shkathtësive dhe vlerave, të cilat ndihmojnë në vendimmarrje dhe zbatim të ndryshimeve në sjellje, të vepruarit dhe qëndrimeve me qëllim të punës efikase. Ky proces ka për qëllim arritjen e balancit ndërmjet individëve, institucioneve dhe nevojave të sistemit” (Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S, 2006, f. 246).

Zhvillimi profesional i përfshin të gjitha fazat e karrierës, nga fillestari, praktikanti deri te mësimehënësi me përvojë. Në kuadër të zhvillimit profesional zhvillohet përsosja

profesionale të cilën Kristofer Dej e definon si ngjarje të planifikuara, varg ngjarjesh apo program të zgjeruar të të nxënësve formalisht të pranuar apo të papranuar. “Mësimdhënësit duhet të përdorin forma alternative të vlerësimit siç janë vëzhgimet, intervistat, detyrat e performancës, vetë-vlerësimet e studentëve, portofolet dhe testet e standardizuara. Nxënësve duhet dhënë mundësi të shumta për të demonstruar të kuptuarit e tyre të matematikës dhe shkencës, duke përshtatur vlerësimin me kurrikulën dhe mësimin. Mësimdhënësit i ndihmojnë fëmijët më shumë kur i inkurajojnë ata të ndajnë procesin e tyre të të menduarit dhe të justifikojnë përgjigjet e tyre zëshëm pasi që angazhohen në të nxënësve e bazuar në probleme” (Furner, J. M., & Kumar, D. D, 2007, f. 188).

Në kuadër të zhvillimit profesional të mësimdhënësve, pedagogëve, psikologëve dhe andragogëve, vëmendje e veçantë i kushtohet përgatitjes së mësimdhënësit për punë edukative dhe arsimore, në veçanti aftësimin e tyre pedagogjik, psikologjik dhe metodik (Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S, 2001).

Nga karakteri dhe përmbajtja e arsimit dhe përsosja e mësimdhënësit, në masë të madhe varet cilësia e punës edukative dhe arsimore. Roli i mësimdhënësit rritet në kushte të krizës së sistemit shkollor dhe arsimor. Mësimdhënësi fiton rol vendimtar në realizimin e suksesshëm të planeve dhe programeve për reforma në edukim dhe arsim. Revolucioni shkencor dhe teknologjik ka ndikuar fuqishëm në përmbajtjen e mësimin me një prurje të madhe të informacioneve dhe dijes së inovuar. Mësimdhënësi duhet patjetër ta posedojë edhe kompetencën teknike, sepse nga një mësimdhënësi pa këtë kompetencë nuk mund të pritët që ta modernizojë mësimdhënien. (Roberts, J, 2016, f. 35).

Përsosja në fushën e ngushtë profesionale pasqyrohet në “ndjekjen e vazhdueshme dhe përsosjen e arritjeve të reja në profesion” (Garet et al., 2001, f. 937) sepse përsosja kushtëzohet nga ndryshimet në planet dhe programet mësimore, reforma e sistemit të edukimit dhe arsimimit dhe nga shkaqe tjera.

Rëndom, procesin dhe perceptimet e shkëmbejnë me mësimdhënësit tjerë në shkollë ose me kolegët nga shkollat tjera dhe në këtë mënyrë rriten edhe njohuritë personale e të tjerëve. Kjo mënyrë e zhvillimit profesional është efektive, për shkak se i angazhon pjesëmarrësit në mënyrë mendore përmes analizës së praktikës personale, krijimit dhe të gjykuarit kritik të ideve dhe realizimit të tyre, ajo zhvillohet gjatë punës së rregullt, nuk kërkon mungesë nga puna dhe ndikon fortë në praktikën e ardhshme. (Taylor, M., Yates, A., Meyer, L. H., & Kinsella, P, 2011).

II. Metodologjia e hulumtimit

Metodologjia e këtij punimi ishte hulumtimi në lidhje me menaxhimin e klasës dhe motivimin e nxënësve për mësim. Për mbledhjen e të dhënave janë shfrytëzuar disa teknika si: pyetësi me mësimdhënës, pyetësi me nxënës dhe vëzhgimi i disa orëve mësimore lidhur me menaxhimin e orëve mësimore dhe motivimin e nxënësve në mënyra dhe forma të ndryshme.

2.1. Qëllimi i hulumtimit

Qëllimi i këtij studimi është të shqyrtohen karakteristikat e klasës (menaxhimi) dhe nivelet e motivimit.

2.2. Pyetjet e hulumtimit

Cilat janë karakteristikat e faktorëve motivues që ndikojnë në motivimin e nxënësve?

Cila është lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve?

A ka dallime në motivimin e nxënësve në varësi të zonës (rurale apo urbane) ku ata mësojnë?

2.3. Hipoteza e hulumtimit

Hipoteza kryesore

H₀ – Mendojmë se menaxhimi i klasës ndikon drejtpërdrejt edhe në motivimin e nxënësve për mësim.

H₁ – Motivimi i nxënësve në mënyra të ndryshme nga mësimdhënësi ndikon në rezultate më të mira të nxënësve.

H₂ - Përdorimi i strategjive të reja të mësimdhënies ndikon edhe në motivimin e nxënësve për nxënie dhe menaxhimin më të mirë të procesit mësimor.

2.4. Metodat e hulumtimit

Gjatë trajtimit teorik të problematikës kemi zbatuar këto metoda:

- Metodën e analizës teorike
- Metodën historike
- Metodën e komperacionit (krahasuese)

Ndërsa gjatë trajtimit empirik (hulumtues) kemi zbatuar metodat:

- Sasiore (kuantitative)
- Cilësore (kualitative)
- Të përziera (mikse)

I tërë ky gërshetim i metodave është bërë me qëllimin e vetëm që studimi të ndriçojë dhe të jepe informacion të besueshëm edhe nga aspekti teorik, por edhe nga ai empirik; si dhe të arrihet në përfundimet e sakta e rekomandime që do të mundësojnë ndryshime pozitive në këtë fushë.

2.5. Instrumentet e hulumtimit

Gjatë këtij hulumtimi kam përdorur anketën, përkatësisht pyetësin, i cili do të na ndihmojë për mbledhjen e të dhënave, përkatësisht opinionet e subjekteve lidhur me menaxhimin dhe motivin e nxënësve për mësim.

Përdorimi i pyetësit si metodë për mbledhjen e të dhënave në këtë material mundëson analizimin, dhe jep mundësinë për disa rekomandime që janë aktuale për problemin e shtruar.

Anketa ka matur mendimet e mësimdhënësve dhe nxënësve nga mesi urban dhe rural lidhur me temën e lartcekur, të shkollave fillore të komunës së Bujanocit që janë pjesëmarrës në këtë hulumtim. Të anketuarit kanë pasur nga 12 pyetje. Analizën e rezultateve e kemi bërë përmes programit SPSS.

2.6. Mostra dhe vendi i hulumtimit

Hulumtimi është bërë në komunën e Bujanocit në shkollat fillore “Naim Frashëri“, në SH.F.M.U. “Sami Frashëri“, në Konçul dhe Lluçan dhe “Muharrem Kadriu“ në Ternoc.

Respondentët e këtij hulumtimi do të jenë 20 mësimdhënës dhe 100 nxënës. Fillimisht kam marrë leje nga drejtorët e shkollave për të bërë pyetësin me mësimdhënës dhe nxënës. Duke i njoftuar me qëllimin e hulumtimit dhe të mirat që sjellë në përgjithësi ky hulumtim. Pas marrjes së lejës kam përgatitur pyetësin të cilin e kam printuar dhe ua kam dhënë mësimdhënësve drejtpërdrejtë që ta plotësojnë duke kërkuar nga ata të japin mendimin e tyre të lirë rreth pyetjeve të parashtruara në pyetësor më datë 24 maj 2021 deri më 27 maj 2021. Kam shkuar në secilën shkollë të lartcekur dhe kam marrë mendimet e mësimdhënësve dhe nxënësve.

III. Analiza dhe interpretimi i rezultateve

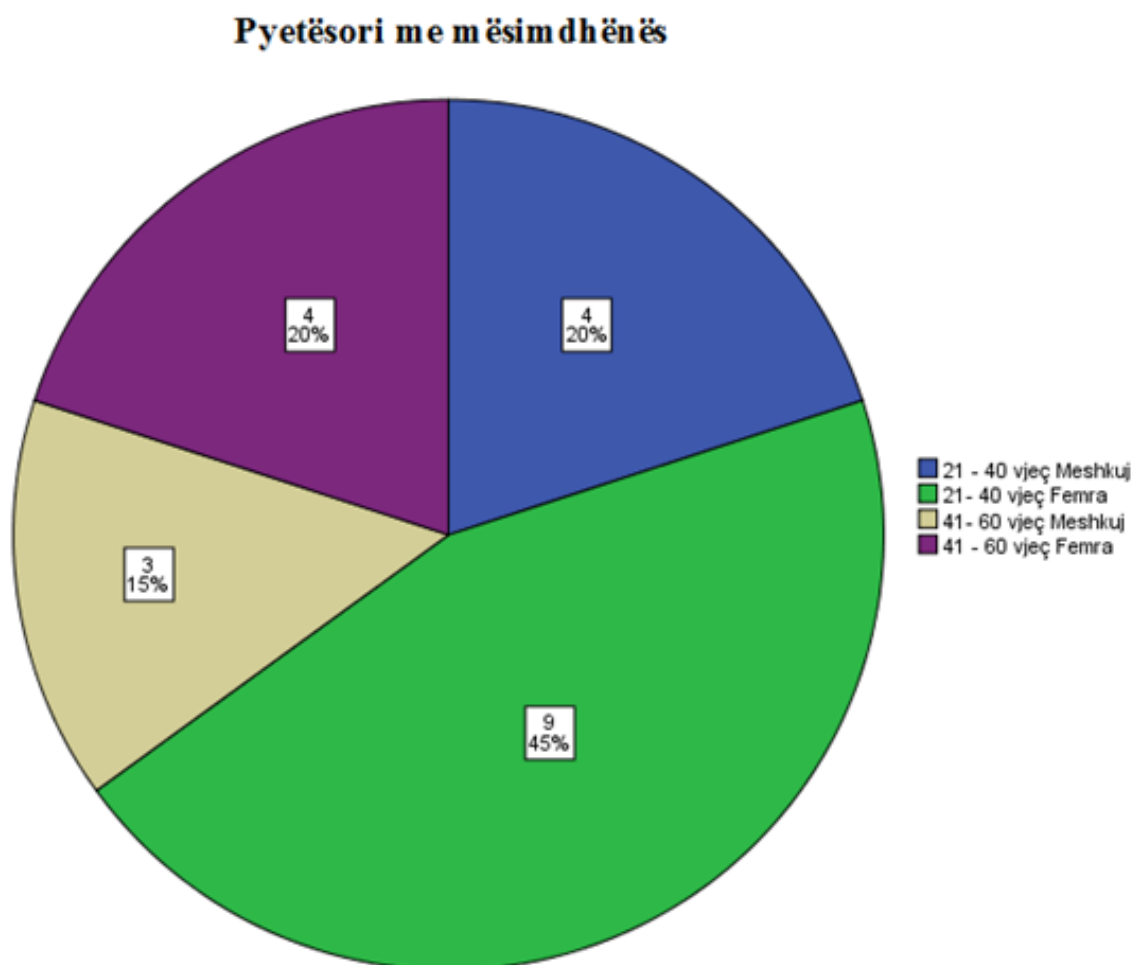
3.1. Pyetësi me mësime

Fillimisht kam marrë leje nga drejtorët e shkollave për të bërë pyetësin me mësime dhe nxënës. Duke i njoftuar me qëllimin e hulumtimit dhe të mirat që sjellë në përgjithësi ky hulumtim. Pas marrjes së lejes kam përgatitur pyetësin të cilin e kam printuar dhe ua kam dhënë mësimeve drejtpërdrejtë që ta plotësojnë duke kërkuar nga ata të japin mendimin e tyre të lirë rreth pyetjeve të parashtruara në pyetësor. Kam shkuar në secilën shkollë të lartëcekur dhe kam marrë mendimet e mësimeve dhe nxënësve.

Pas plotësimit të pyetësit nga mësimeve kam nxjerrë të dhënat për secilën pyetje dhe të dhënat i kam paraqitur me diagram përmes programit të të dhënave SPSS.

Pyetjet personale për mësime

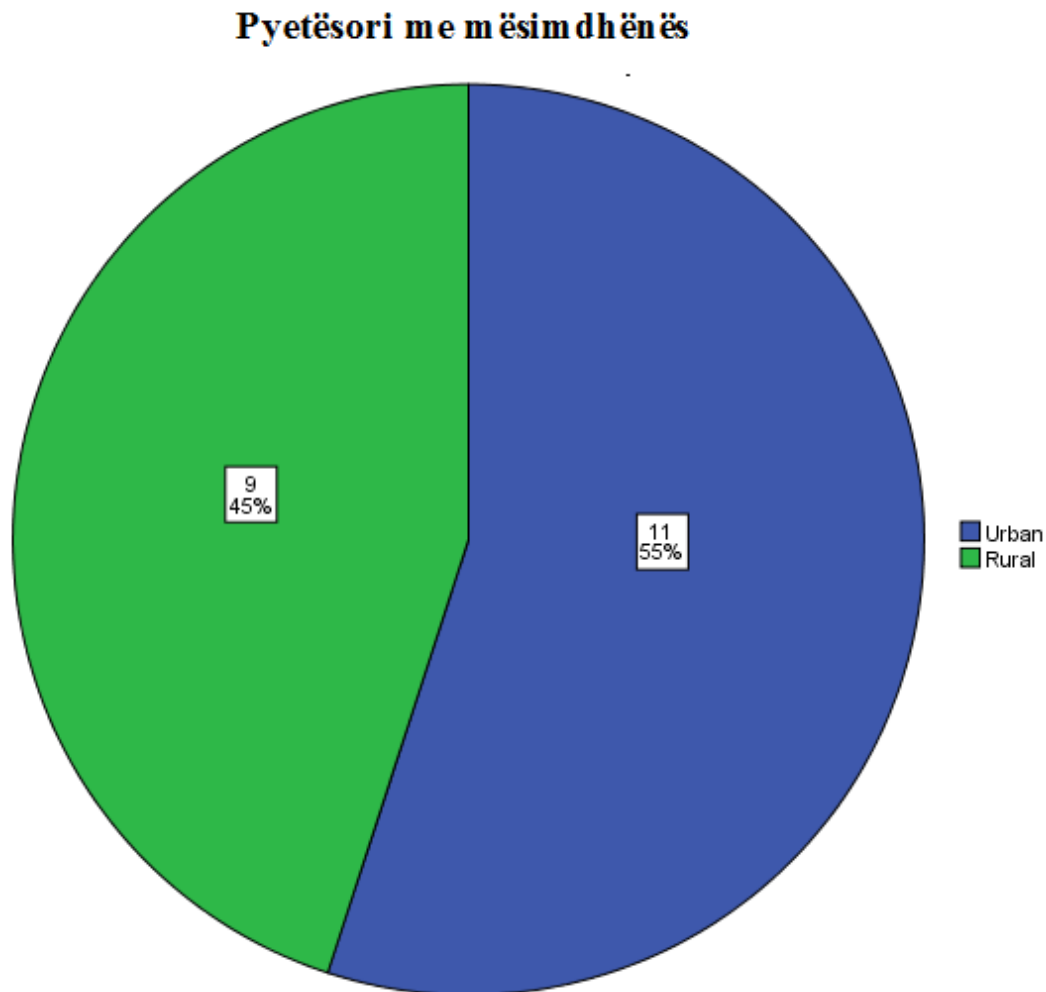
I. Mosha dhe gjinia e mësimeve



Grafiku 1. Mosha dhe gjinia e mësimeve

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësimdhënësve, prej tyre 4 apo 20 % e tyre janë të gjinisë mashkullore të moshës 21- 40 vjeçare, 9 apo 45 % janë të gjinisë femërore të moshës 21- 40 vjeçare, 3 apo 15 % janë të gjinisë mashkullore të moshës 41 – 60 vjeç dhe 4 apo 20 % janë të gjinisë femërore të moshës 41 – 60 vjeç.

II. Banimi i mësimdhënësve

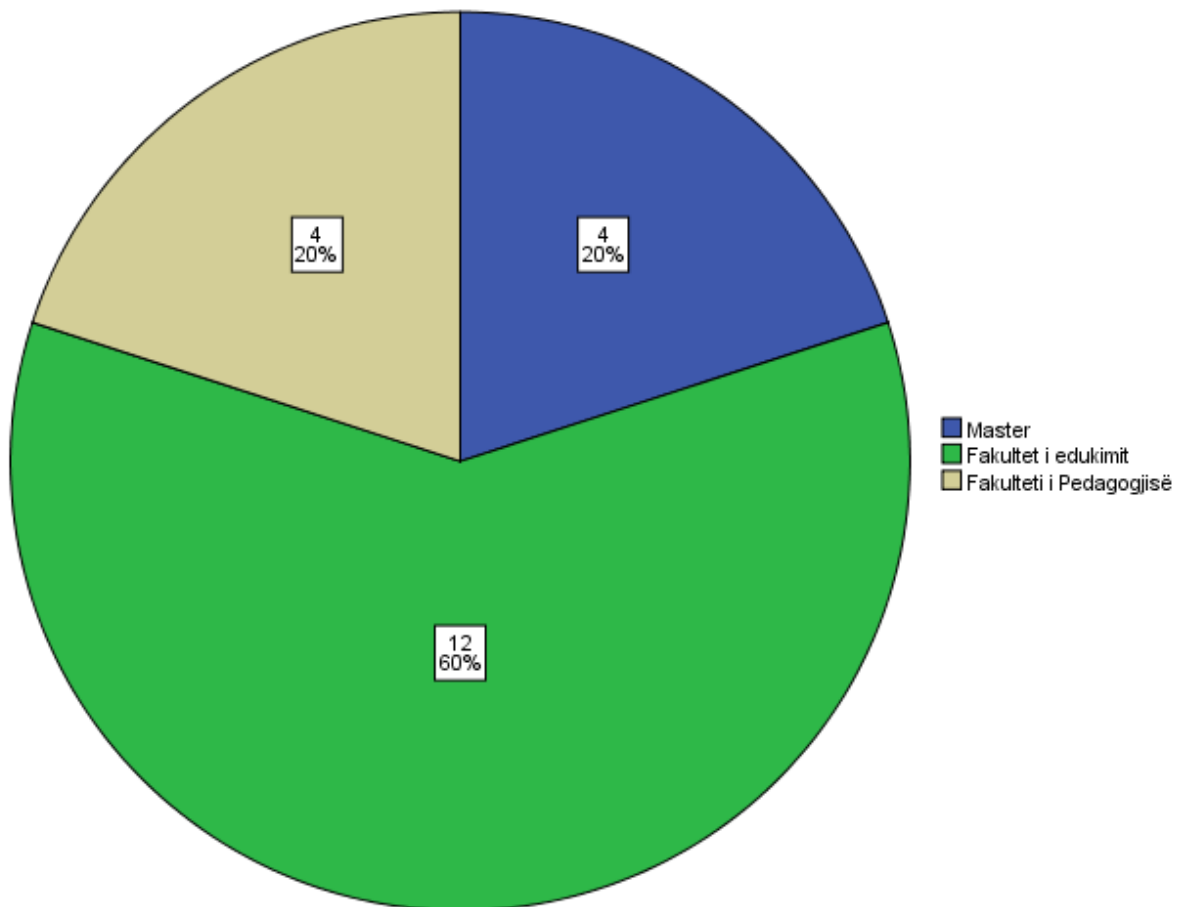


Grafiku 2. Banimi i mësimdhënësve

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësimdhënësve, prej tyre 11 apo 55 % e tyre janë mësimdhënës që punojnë në mesin urban- qytet dhe 9 apo 45 % janë mësimdhënës që punojnë në mesin rural – fshat.

III. Niveli arsimor i mësime dhënësve

Pyetësori me mësime dhënës

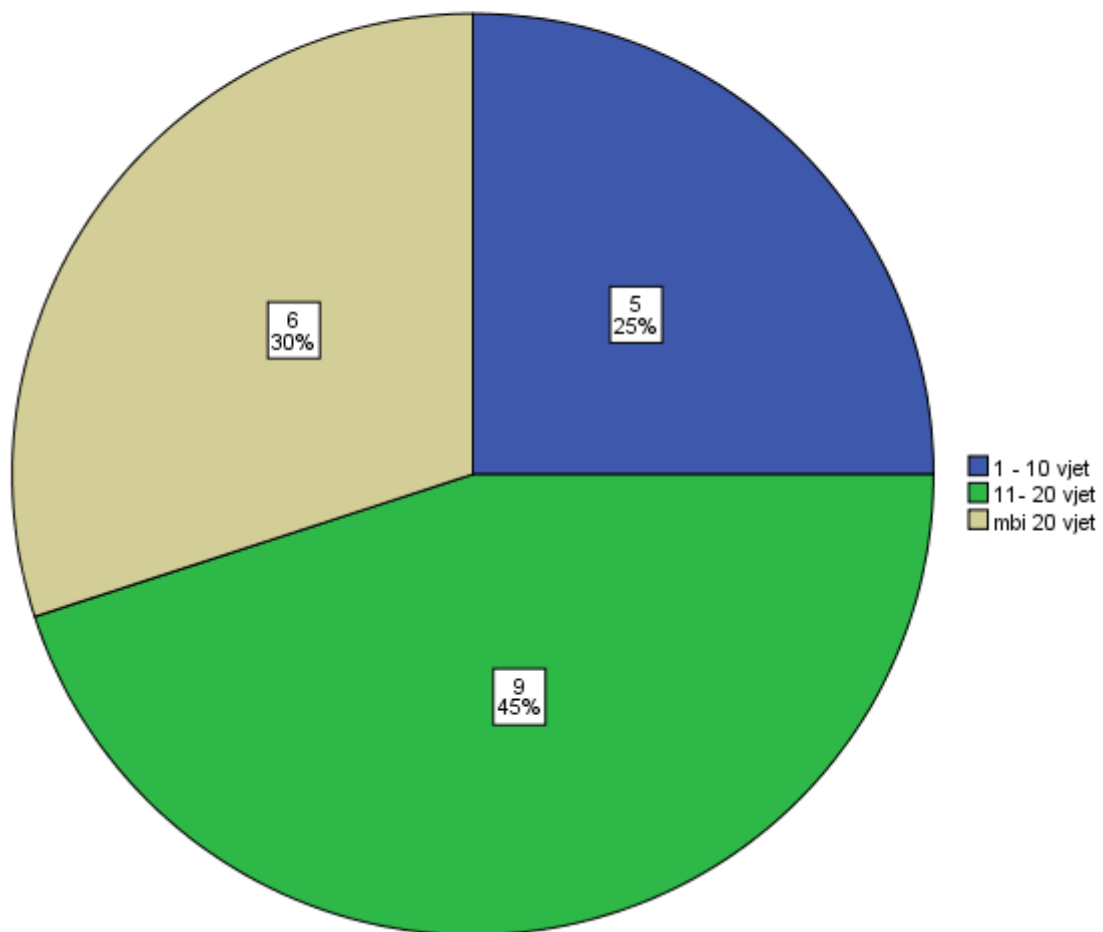


Grafiku 3. Niveli arsimor i mësime dhënësve

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësime dhënësve, prej tyre 4 apo 20 % e tyre kanë të kryer masterin, 12 apo 60 % e tyre kanë të kryer fakultetin e edukimit – Bachelor dhe 4 apo 20 % e mësime dhënësve kanë të kryer fakultetin Pedagogjik.

IV. Përvoja e punës së mësimdhënësve

Pyetësi me mësimdhënës

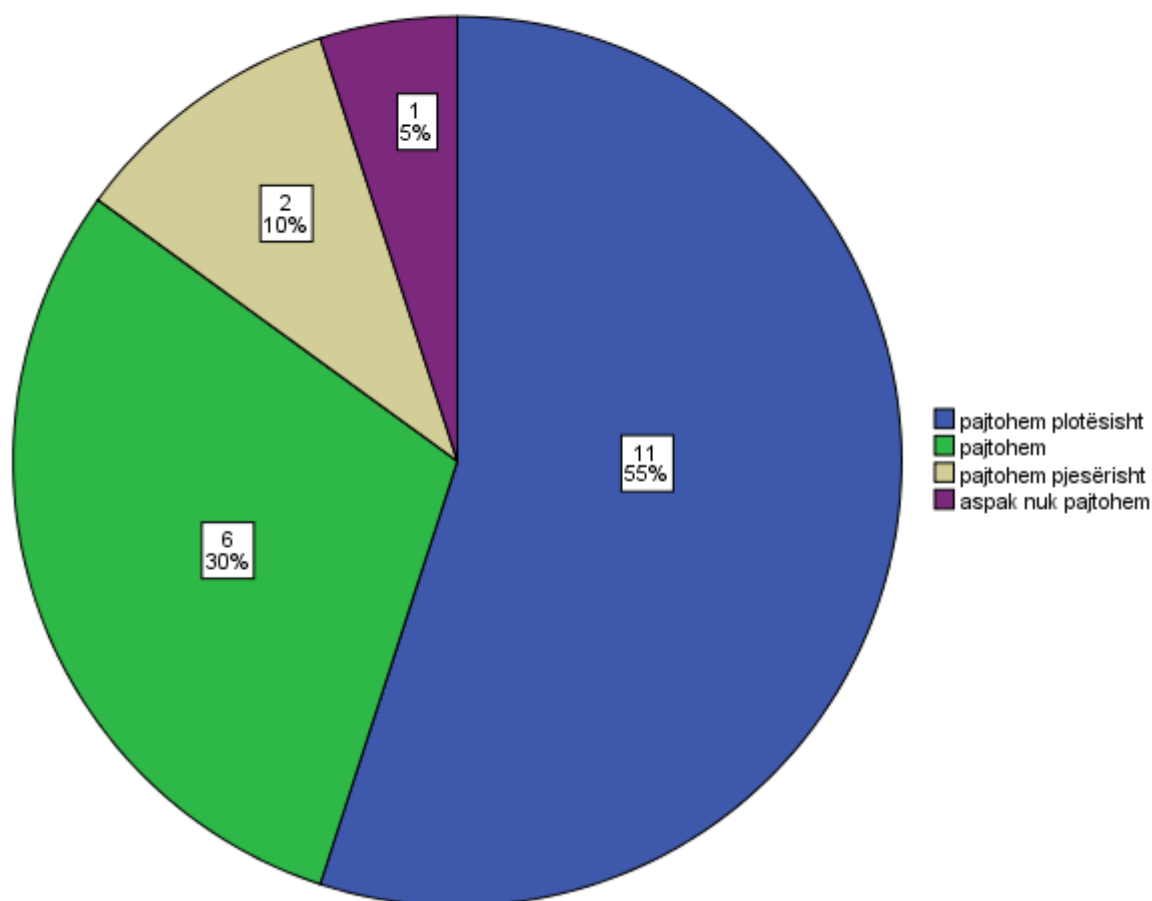


Grafiku 4 – Përvoja e punës së mësimdhënësve

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësimdhënësve, prej tyre 5 apo 25 % e tyre kanë përvojë pune 1- 10 vjet, 9 apo 45 % e tyre kanë përvojë pune 11- 20 vjet dhe 6 apo 30 % e mësimdhënësve kanë përvojë pune mbi 20 vjeçare.

1. Cila është lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve?

Pyetësi me mësime dhënë

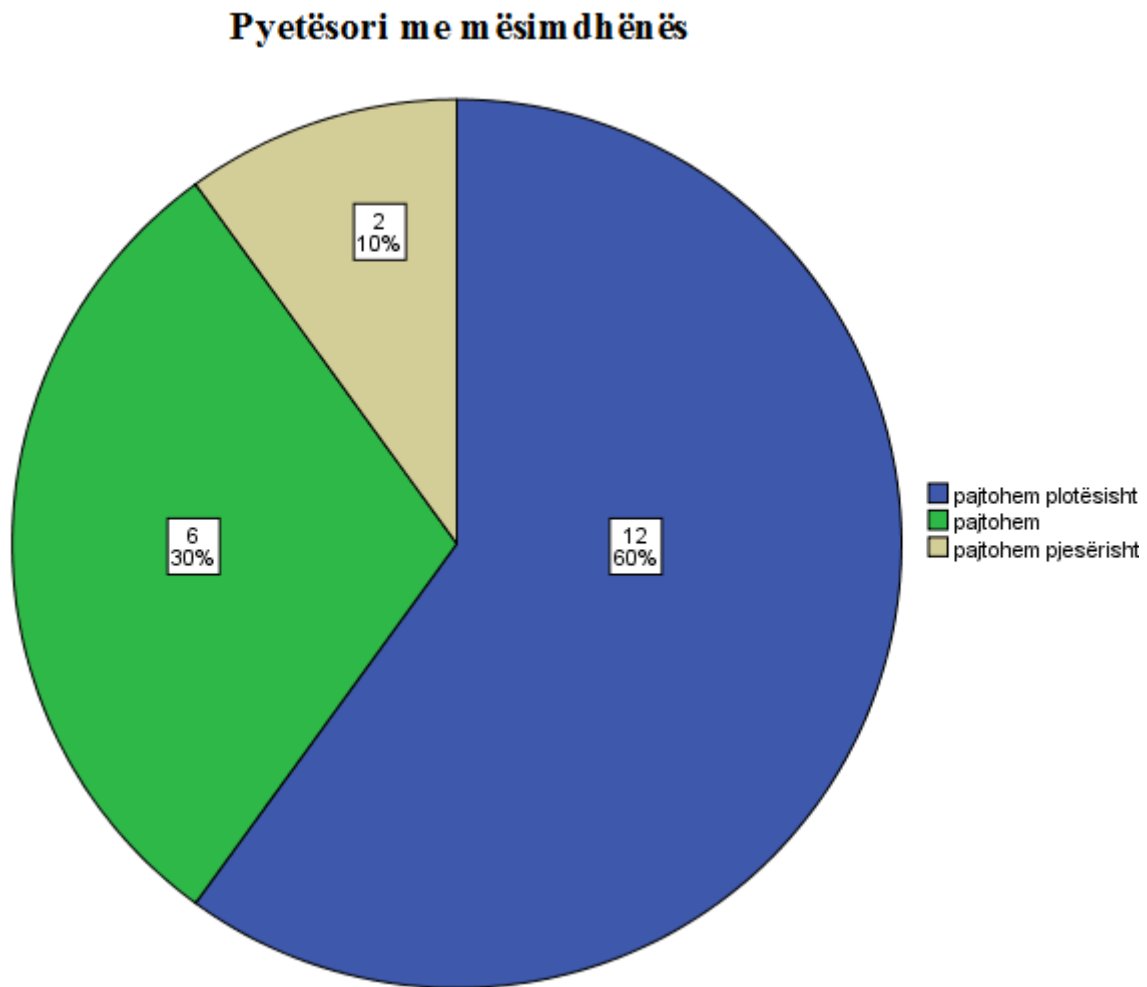


Grafiku 5. Cila është lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve?

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësime dhënë, prej tyre 11 apo 55 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve, 6 apo 30 % janë përgjigjur *pajtohem* se ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve, 2 apo 10 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve dhe 1 apo 5 % *aspak nuk pajtohen* se ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 55 % e të anketuarve janë përgjigjur pajtohem plotësisht se ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve.

2. A pajtoheni se menaxhimi i klasës nga mësime dhënësi duke përdorur strategji të reja të mësime dhënies rrit cilësinë në mësim?

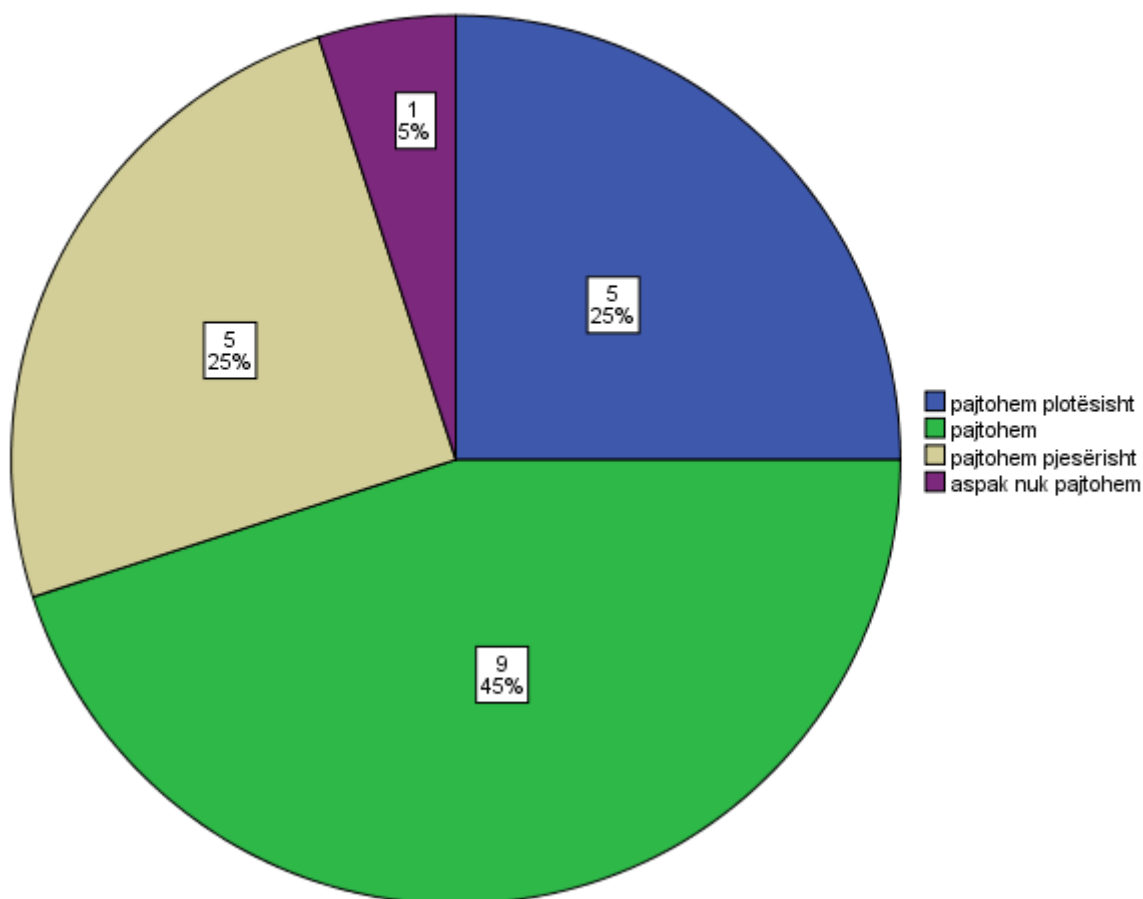


Grafiku 6. Menaxhimi i klasës bëhet më lehtë nga mësime dhënësi, nëse përdor strategji të reja të mësime dhënies rrit cilësinë në mësim

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësime dhënëseve, prej tyre 12 apo 60 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se menaxhimi i klasës nga mësime dhënësi duke përdorur strategji të reja të mësime dhënies rrit cilësinë në mësim, 6 apo 30 % janë përgjigjur *pajtohem* se menaxhimi i klasës nga mësime dhënësi duke përdorur strategji të reja të mësime dhënies rrit cilësinë në mësim dhe 2 apo 10 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se menaxhimi i klasës nga mësime dhënësi duke përdorur strategji të reja të mësime dhënies rrit cilësinë në mësim. Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 60 % e të anketuarve janë përgjigjur pajtohem plotësisht se menaxhimi i klasës nga mësime dhënësi duke përdorur strategji të reja të mësime dhënies rrit cilësinë në mësim.

3. A pajtoheni se motivimi i nxënësve është një nga detyrat kryesore të mësimdhënësve?

Pyetësi me mësimdhënës



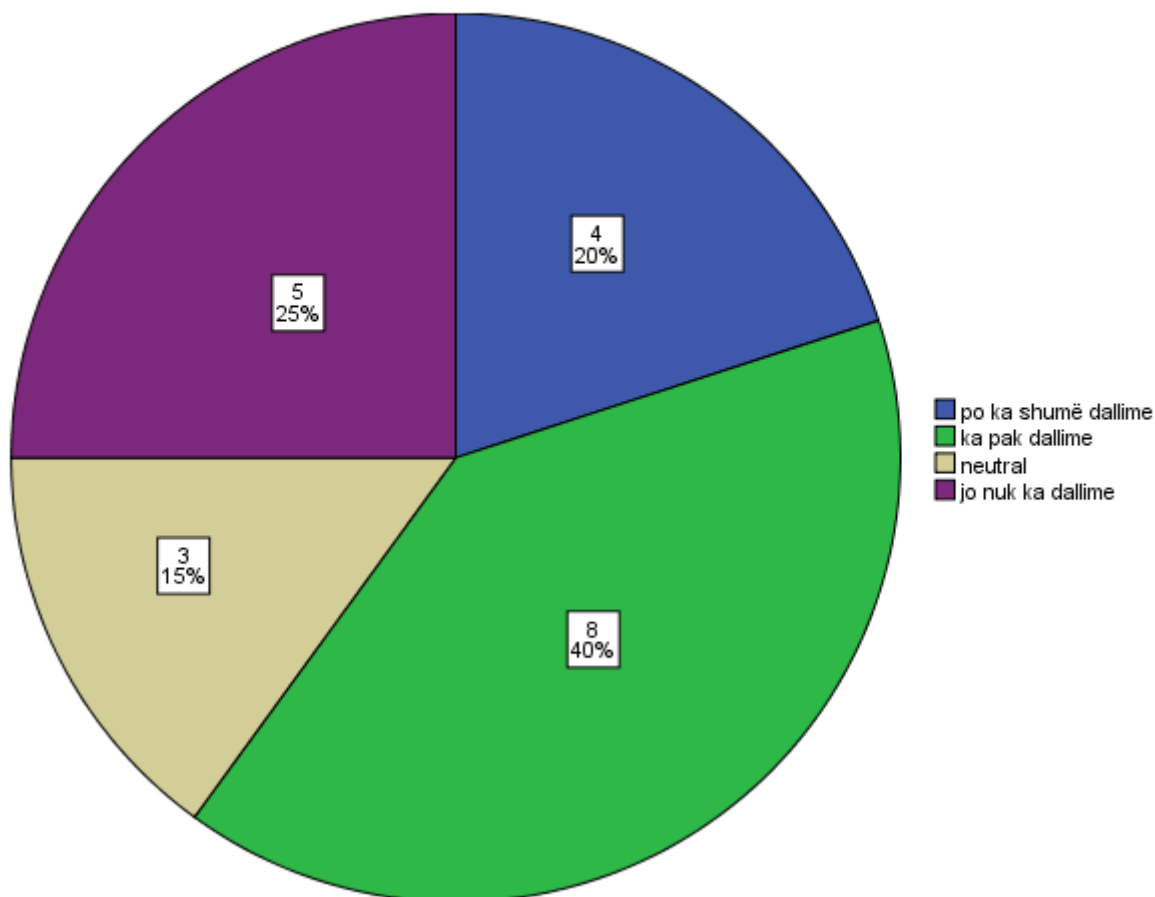
Grafiku 7 - Motivimi i nxënësve është një nga detyrat kryesore të mësimdhënësve

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësimdhënësve, prej tyre 5 apo 25 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se motivimi i nxënësve është një nga detyrat kryesore të mësimdhënësve, 9 apo 45 % janë përgjigjur *pajtohem* se motivimi i nxënësve është një nga detyrat kryesore të mësimdhënësve, 5 apo 25 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se motivimi i nxënësve është një nga detyrat kryesore të mësimdhënësve dhe 1 apo 5 % *aspak nuk pajtohen* se motivimi i nxënësve është një nga detyrat kryesore të mësimdhënësve.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 45 % e të anketuarve janë përgjigjur se motivimi i nxënësve është një nga detyrat kryesore të mësimdhënësve.

4. A ka dallime në motivimin e nxënësve në varësi të zonës (rurale apo urbane) ku ata mësojnë?

Pyetësi me mësimdhënës



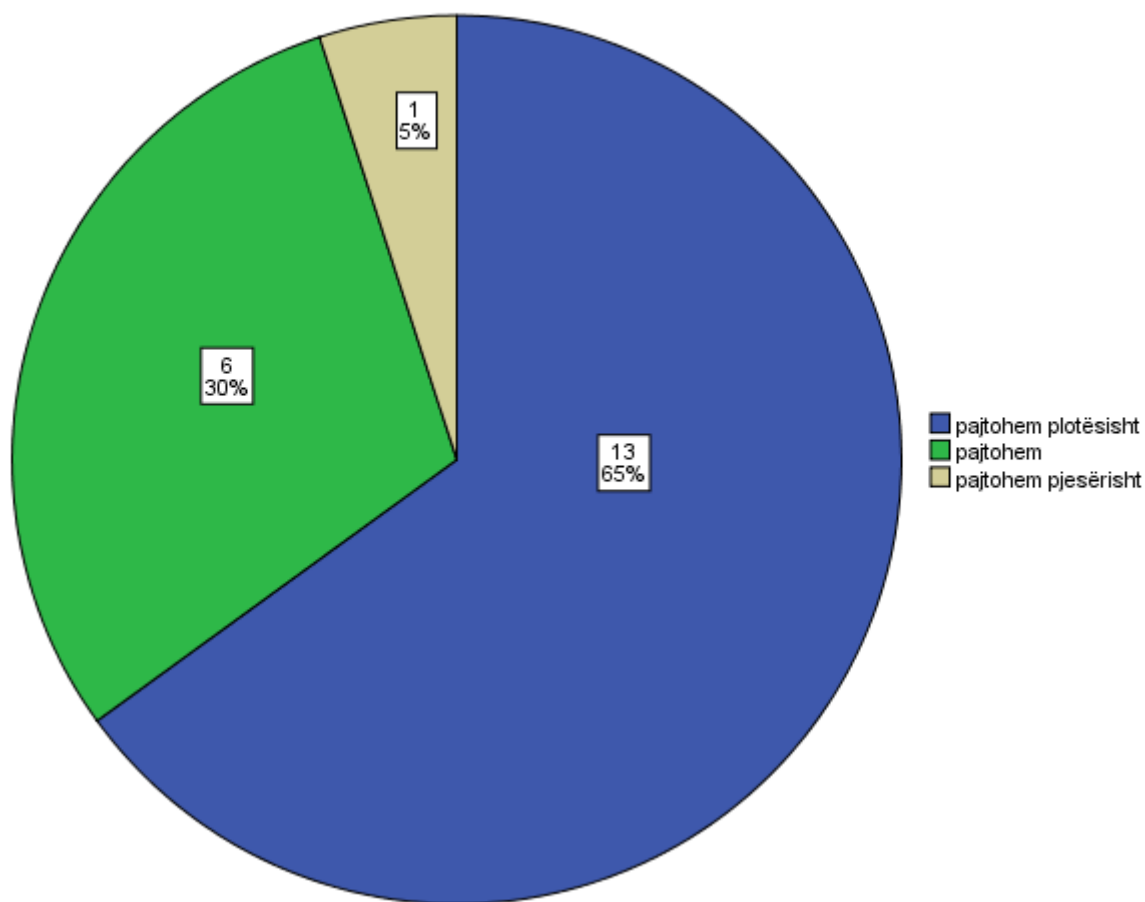
Grafiku 8 - Dallimet në motivimin e nxënësve në varësi të zonës (rurale apo urbane)

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësimdhënësve, prej tyre 4 apo 20 % e tyre janë përgjigjur se *ka shumë dallime* në motivimin e nxënësve në varësi të zonës (rurale apo urbane) ku ata mësojnë, 8 apo 40 % janë përgjigjur *ka pak dallime* në motivimin e nxënësve në varësi të zonës (rurale apo urbane) ku ata mësojnë, 3 apo 15 % janë *neutral*, 5 apo 25 % janë përgjigjur se jo nuk *ka dallime* në motivimin e nxënësve në varësi të zonës (rurale apo urbane) ku ata mësojnë.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 40 % e të anketuarve janë përgjigjur se ka pak dallime në motivimin e nxënësve në varësi të zonës (rurale apo urbane) ku ata mësojnë.

5. A pajtoheni se kemi disa faktorë motivues që ndikojnë në motivimin e nxënësve, notat, mirënjohja, lavdërimi?

Pyetësori me mësimdhënës



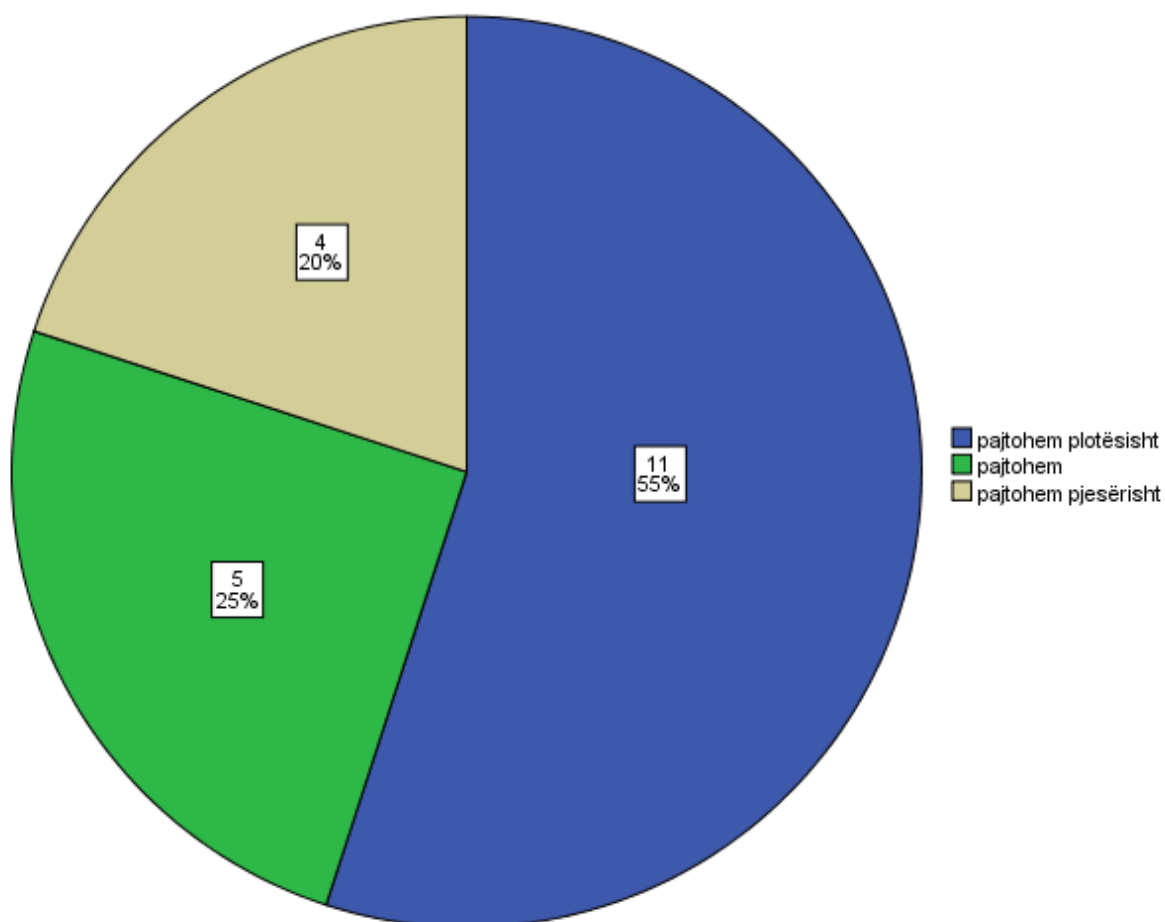
Grafiku 9 - Faktorët motivues ndikojnë në motivimin e nxënësve, notat, mirënjohja, lavdërimi.

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësimdhënësve, prej tyre 13 apo 65 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se kemi disa faktorë motivues që ndikojnë në motivimin e nxënësve janë: notat, mirënjohja, lavdërimi, 6 apo 30 % janë përgjigjur *pajtohem* se kemi disa faktorë motivues që ndikojnë në motivimin e nxënësve, notat, mirënjohja, lavdërimi, 1 apo 5 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se kemi disa faktorë motivues që ndikojnë në motivimin e nxënësve, notat, mirënjohja, lavdërimi.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 65 % e të anketuarve janë përgjigjur *pajtohen plotësisht* se kemi disa faktorë motivues që ndikojnë në motivimin e nxënësve janë: notat, mirënjohja, lavdërimi.

6. A pajtoheni se menaxhimi i klasës luan rol në cilësinë në mësim?

Pyetësi me mësimdhënës



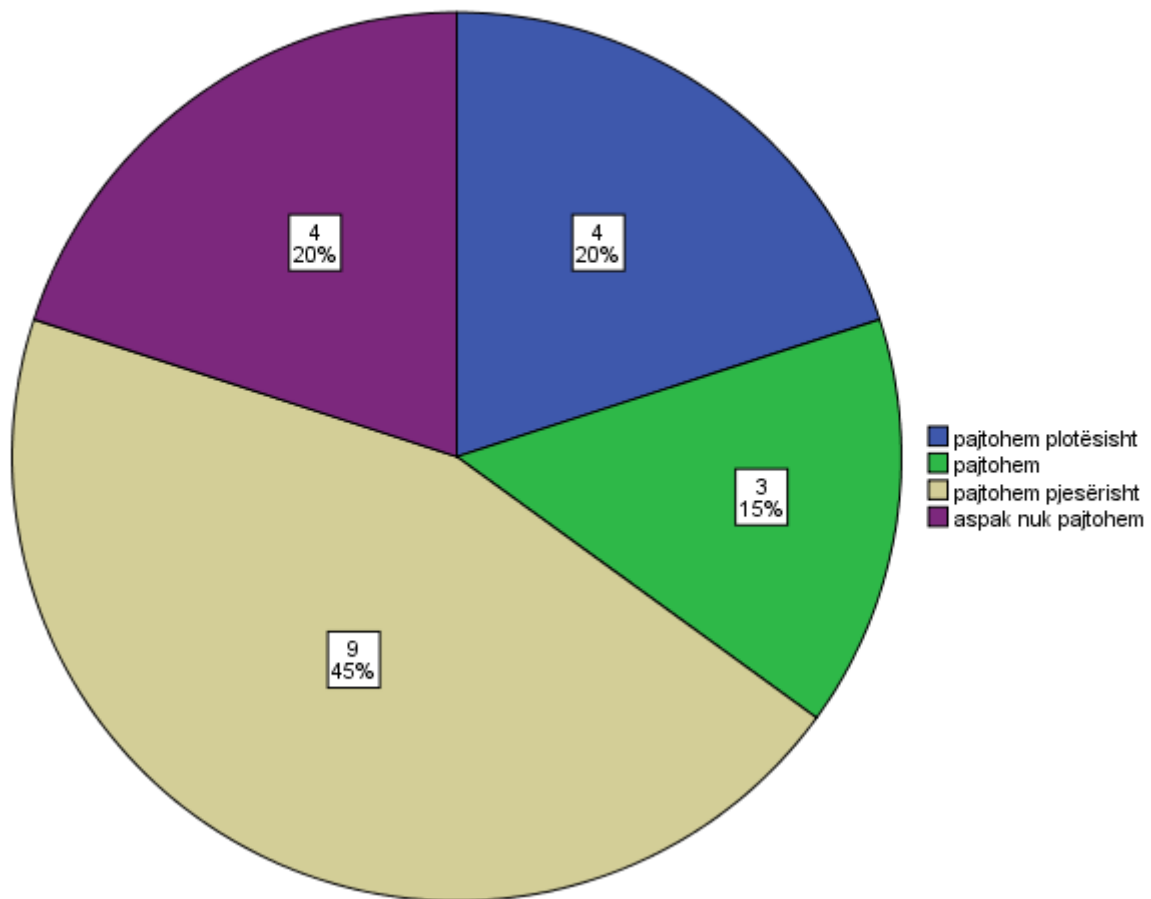
Grafiku 10 - Menaxhimi i klasës luan rol në cilësinë në mësim

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësimdhënësve, prej tyre 11 apo 55 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se menaxhimi i klasës luan rol në cilësinë në mësim, 5 apo 25 % janë përgjigjur *pajtohem* se menaxhimi i klasës luan rol në cilësinë në mësim, 4 apo 20 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se menaxhimi i klasës luan rol në cilësinë në mësim.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 55 % e të anketuarve janë përgjigjur *pajtohen plotësisht* se menaxhimi i klasës luan rol në cilësinë në mësim.

7. A pajtoheni se mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim?

Pyetësi me mësimdhënës

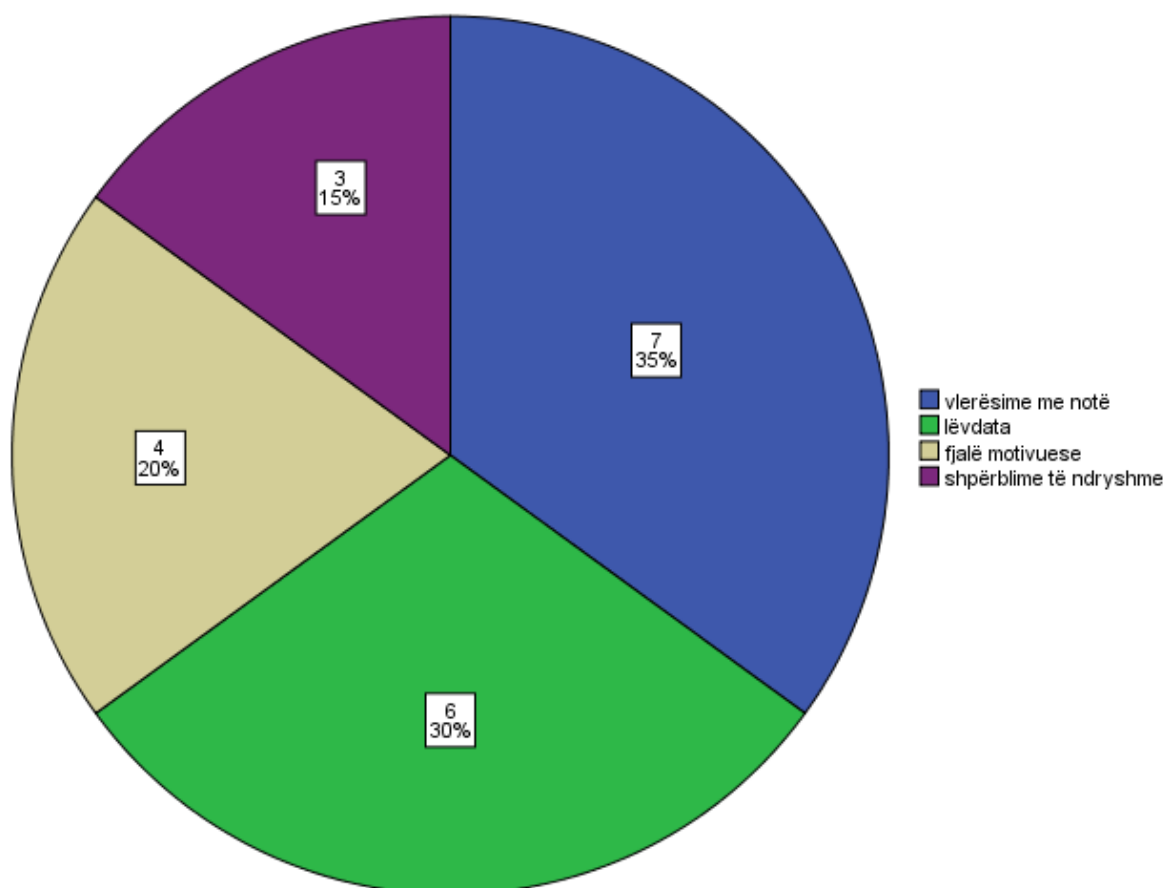


Grafiku 11 - Mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësimdhënësve, prej tyre 4 apo 20 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se se mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim, 3 apo 15 % janë përgjigjur *pajtohem* se se mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim, 9 apo 45 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se se mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim dhe 4 apo 20 % janë përgjigjur *aspak nuk pajtohem* se mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim. Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 45 % e të anketuarve janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se se mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim.

8. Cilat nga këto metoda të vlerësimit i përdorni për të motivuar nxënësit?

Pyetësi me mësime dhënë



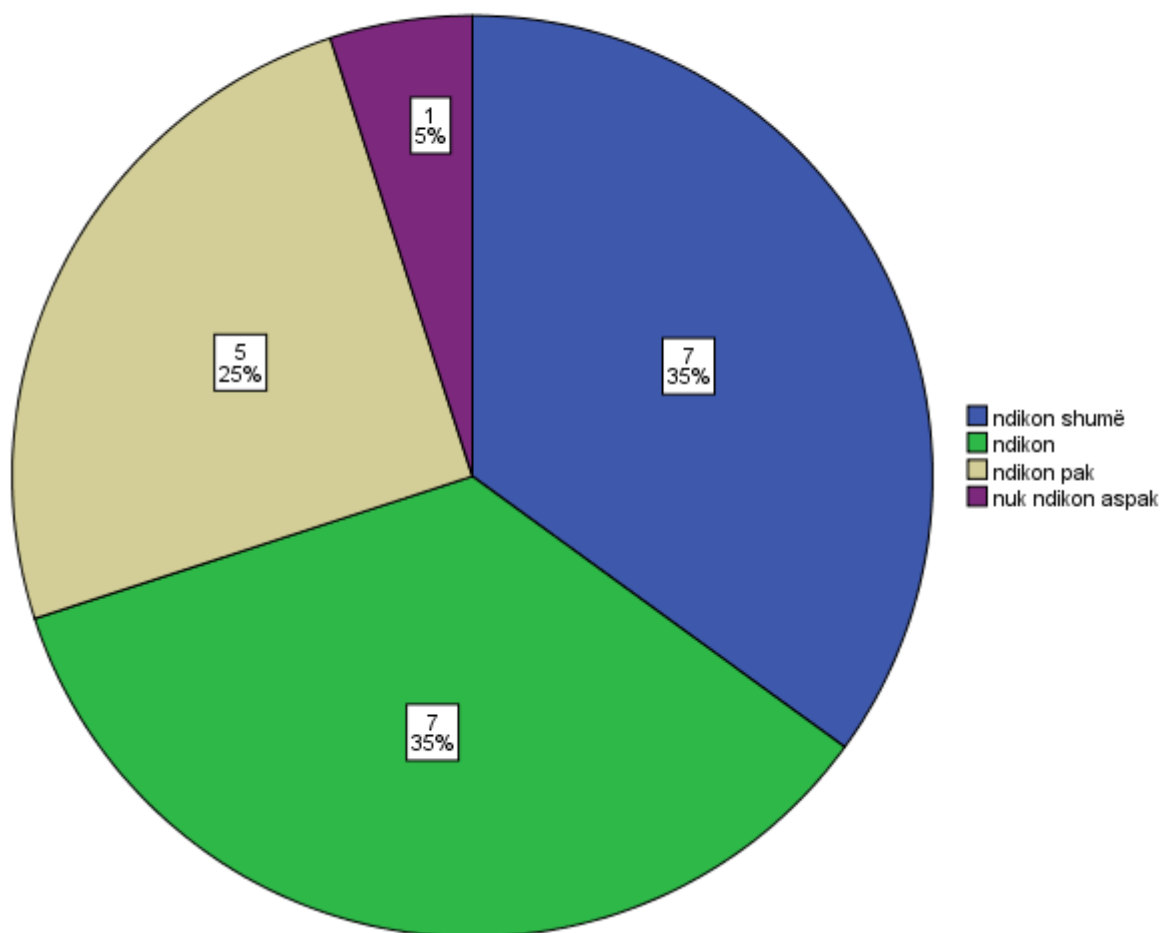
Grafiku 12 –Metodat e vlerësimit që i përdorin mësime dhënë për të motivuar nxënësit.

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësime dhënëve, prej tyre 7 apo 35 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se metoda e vlerësimit që e përdorin për të motivuar nxënësit është notimi, 6 apo 30 % janë përgjigjur se metoda e vlerësimit që e përdorin është lëvdata për të motivuar nxënësit, 4 apo 20 % janë përgjigjur se metoda e vlerësimit që e përdorin për të motivuar nxënësit janë fjalët motivuese dhe 3 apo 15 % janë përgjigjur se metoda e vlerësimit që e përdorin janë shpërblime të ndryshme për të motivuar nxënësit.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 35 % e të anketuarve janë përgjigjur se metoda e vlerësimit që e përdorin është notimi për të motivuar nxënësit.

9. Sa mendoni se ndikon motivimi i nxënësve në suksesin e tyre?

Pyetësi m e mësime dhënës



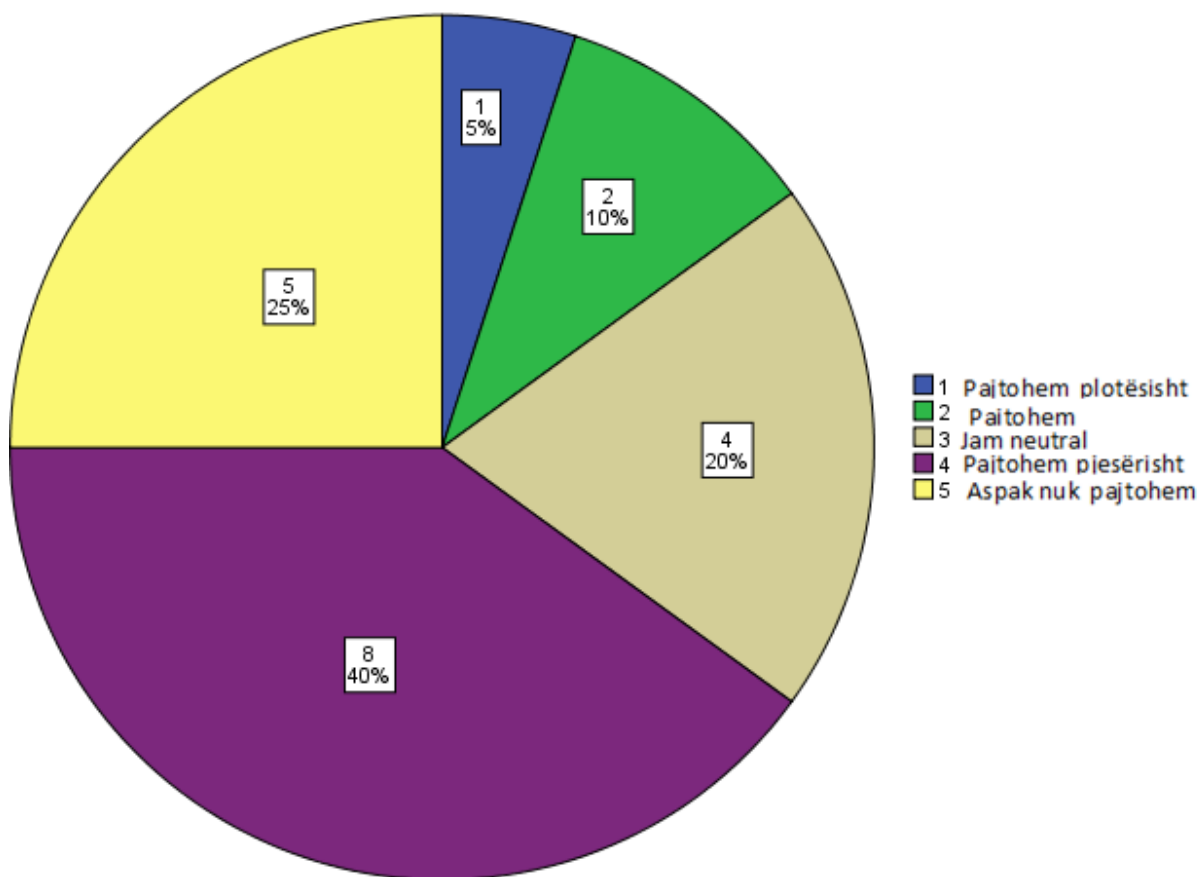
Grafiku 13- Sa mendoni se ndikon motivimi i nxënësve në suksesin e tyre?

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësime dhënësve, prej tyre 7 apo 35 % e tyre janë përgjigjur se *ndikon shumë* motivimi i nxënësve në suksesin e tyre, 7 apo 35 % janë përgjigjur se *ndikon* motivimi i nxënësve në suksesin e tyre, 5 apo 25 % janë përgjigjur se *ndikon pak* motivimi i nxënësve në suksesin e tyre dhe 1 apo 5 % janë përgjigjur se *nuk ndikon aspak* motivimi i nxënësve në suksesin e tyre.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 35 % e të anketuarve janë përgjigjur se *ndikon shumë* motivimi i nxënësve në suksesin e tyre.

10. Nga 1 deri në 5 (ku 1 është vlere më e ulët dhe është 5 më e larta), sa mendoni se i motivoni nxënësit tuaj?

Pyetësi m e m ësim dhënës



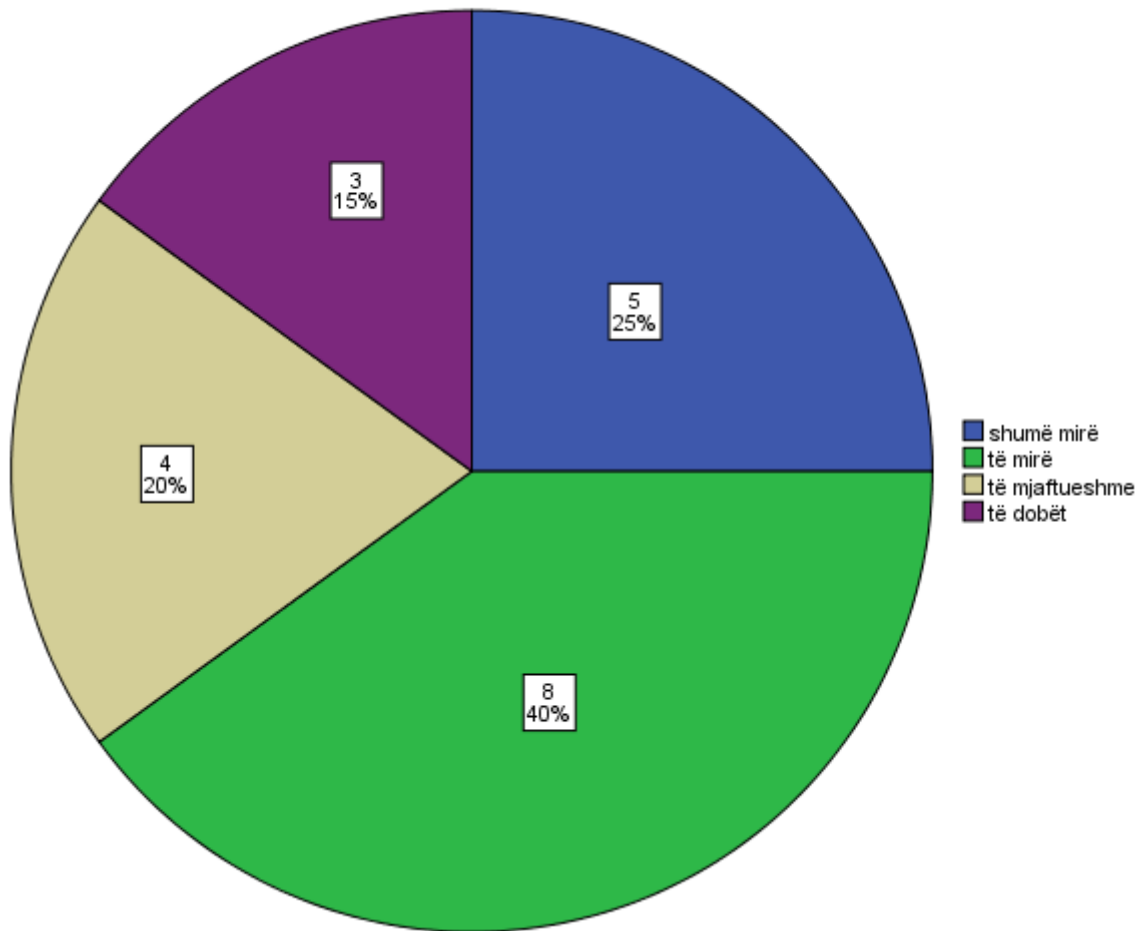
Grafiku 14- Nga 1 deri në 5 (ku 1 është vlere më e ulët dhe është 5 më e larta), sa mendoni se i motivoni nxënësit tuaj?

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësimdhënësve, prej tyre 1 apo 5 % e tyre janë përgjigjur se shumë pak i motivojnë nxënësit apo shkallën më të vogël (1), 2 apo 10 % janë përgjigjur se pak i motivojnë nxënësit apo shkallën (2), 4 apo 20 % janë përgjigjur se se mesatarisht i motivojnë nxënësit apo shkallën (3), 8 apo 40 % janë përgjigjur se i motivojnë nxënësit me shkallën e lartë (4) dhe 5 apo 25 % janë përgjigjur se shumë i motivojnë nxënësit apo shkallën më të lartë (5).

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 40 % e të anketuarve janë përgjigjur se lartë i motivojnë nxënësit apo shkallën (4).

11. Motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas jush është në nivel:

Pyetësori m e mësimit dhënës



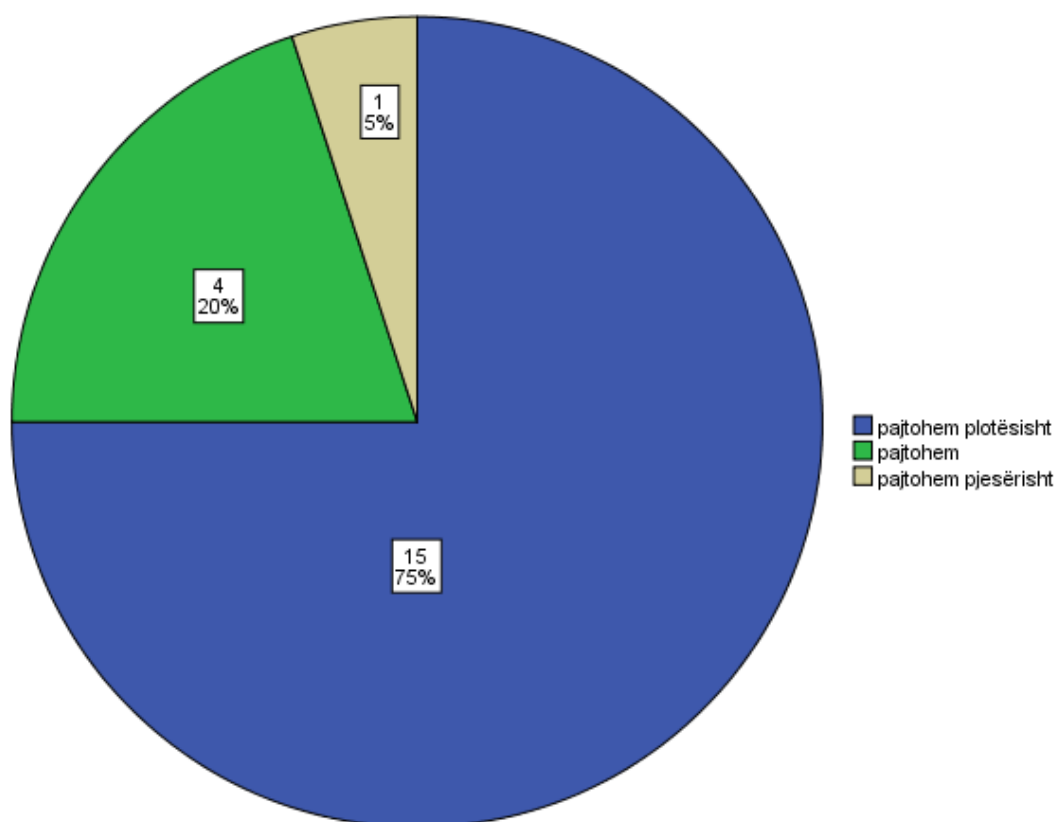
Grafiku 15 - Motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas jush është në nivel:

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësimitdhënësve, prej tyre 5 apo 25 % e tyre janë përgjigjur se motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas jush është në nivel shumë të mirë, 8 apo 40 % janë përgjigjur se motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas jush është në nivel të mirë, 4 apo 20 % janë përgjigjur se motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas jush është në nivel të mjaftueshëm, 3 apo 15 % janë përgjigjur se motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas jush është në nivel të dobët.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 40 % e të anketuarve janë përgjigjur se motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas mësimitdhënësve është në nivel të mirë.

12. A pajtoheni se drejtori nëse i motivon mësime dhënësit dhe nxënësit të cilët kanë treguar rezultatet në mësime dhënë dhe mësime nxënie me ndonjë mirënjohje nxit ata të punojnë dhe mësojnë më shumë?

Pyetësori m e mësime dhënë

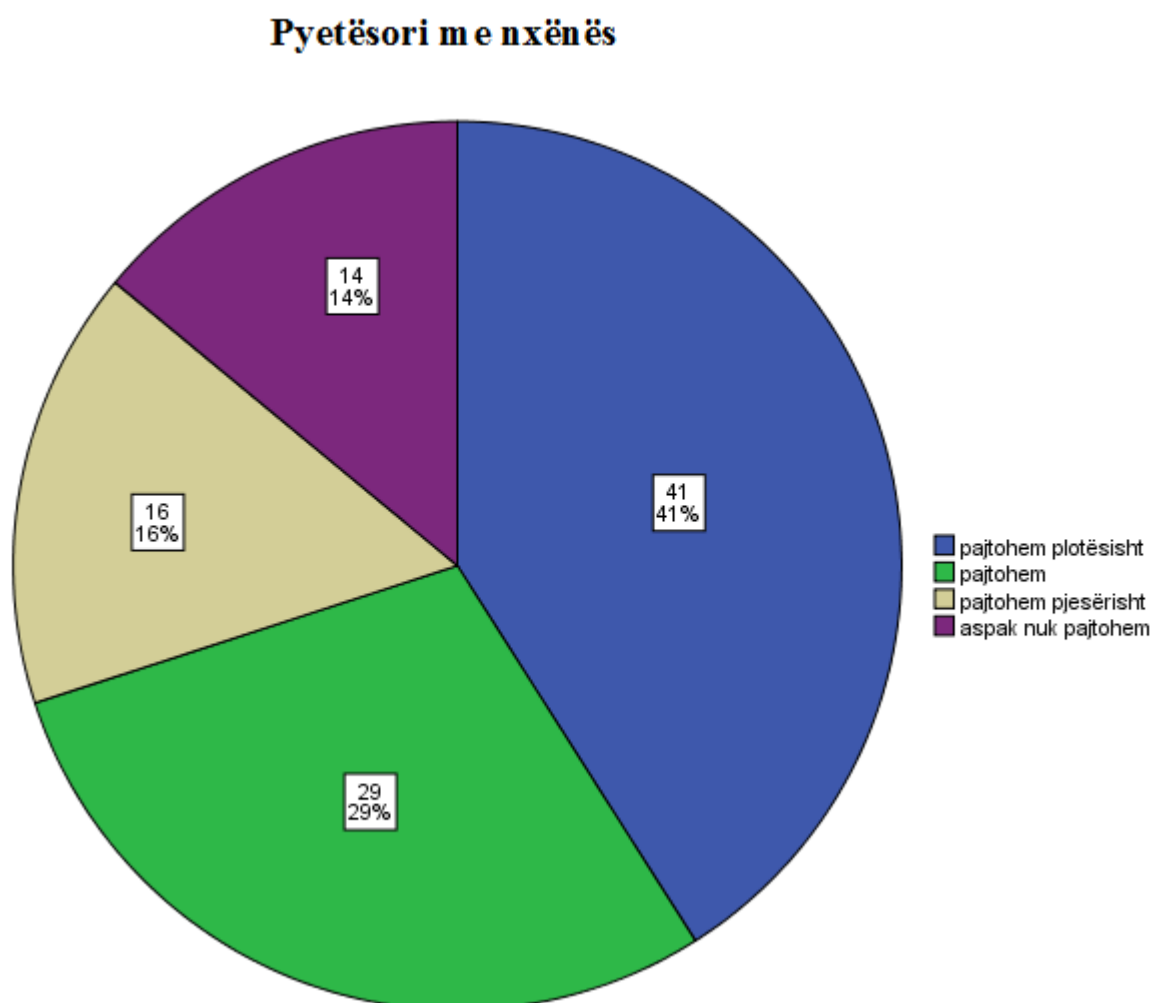


Grafiku 16 – Drejtori i motivon mësime dhënësit dhe nxënësit për punën e bërë.

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 20 mësime dhënëseve, prej tyre 15 apo 75 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se drejtori nëse i motivon mësime dhënësit dhe nxënësit të cilët kanë treguar rezultatet në mësime dhënë dhe mësime nxënie me ndonjë mirënjohje nxit ata të punojnë dhe mësojnë më shumë, 4 apo 20 % janë përgjigjur *pajtohem* se drejtori nëse i motivon mësime dhënësit dhe nxënësit të cilët kanë treguar rezultatet në mësime dhënë dhe mësime nxënie me ndonjë mirënjohje nxit ata të punojnë dhe mësojnë më shumë, 1 apo 5 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se drejtori nëse i motivon mësime dhënësit dhe nxënësit të cilët kanë treguar rezultatet në mësime dhënë dhe mësime nxënie me ndonjë mirënjohje nxit ata të punojnë dhe mësojnë më shumë. Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 75 % e të anketuarve janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se drejtori nëse i motivon mësime dhënësit dhe nxënësit ata të punojnë dhe mësojnë më shumë.

3.2. Pyetësi me nxënës

1. Cila është lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve?



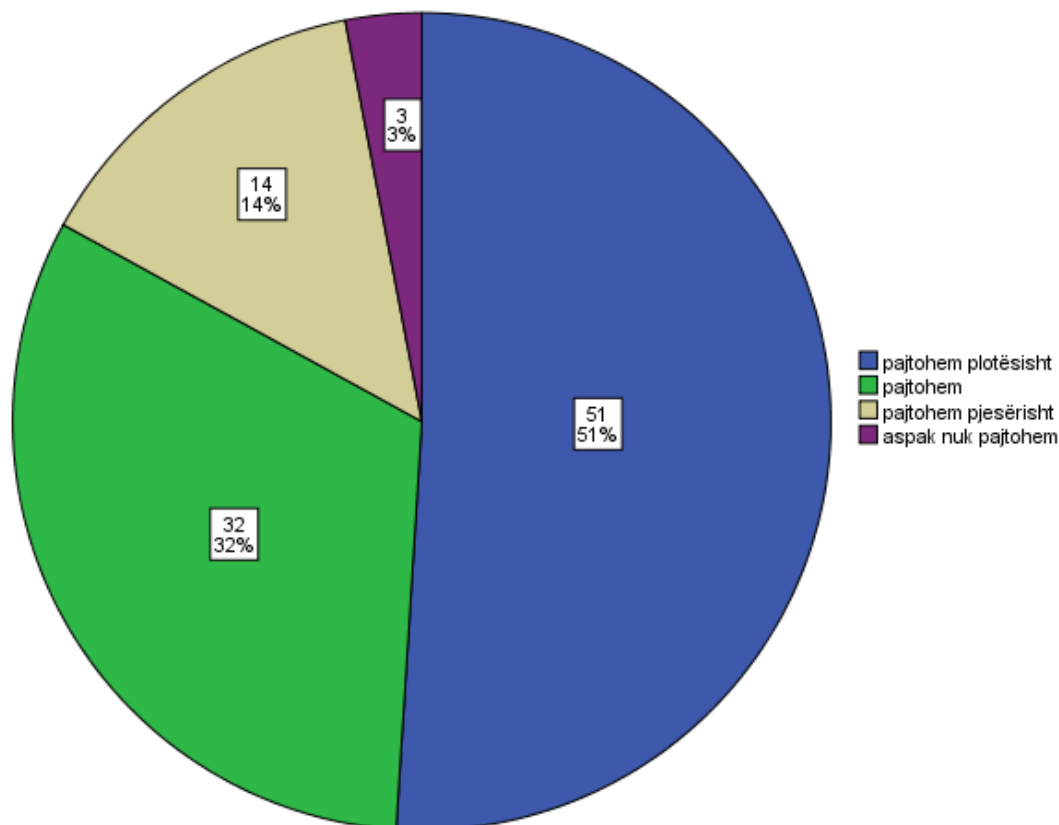
Grafiku 17 – Lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 100 nxënësve, prej tyre 41 apo 41 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve, 29 apo 29 % janë përgjigjur *pajtohem* se ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve, 16 apo 16 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve dhe 14 apo 14 % *aspak nuk pajtohen* se ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 55 % e të anketuarve janë përgjigjur *pajtohem plotësisht* se ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve.

2. A pajtoheni se menaxhimi i klasës nga mësimdhënësi duke përdorur strategji të reja të mësimdhënies rrit cilësinë në të nxënit tuaj në mësim?

Pyetësi me nxënës

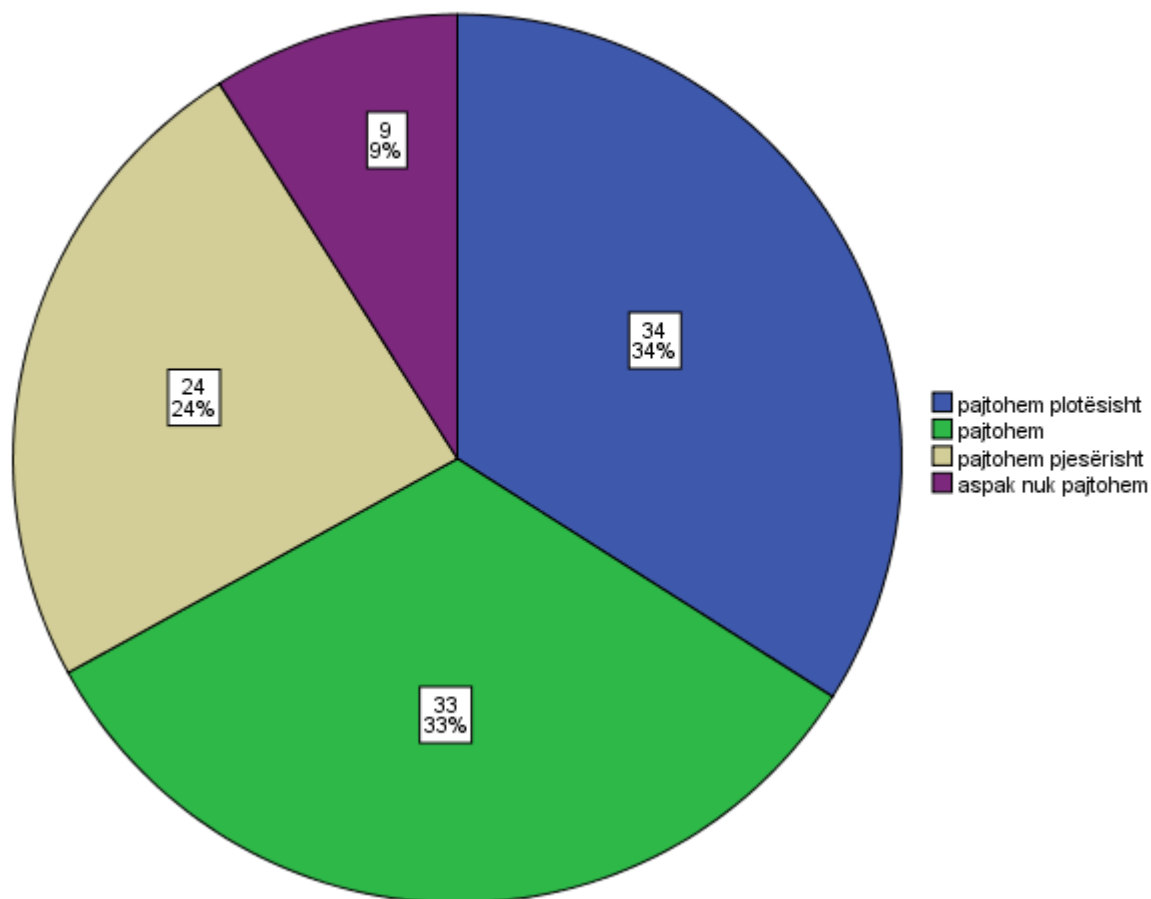


Grafiku18- Menaxhimi i klasës nga mësimdhënësi duke përdorur strategji të reja të mësimdhënies rrit cilësinë në të nxënit tuaj në mësim.

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 100 nxënësve, prej tyre 51 apo 51 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se menaxhimi i klasës nga mësimdhënësi duke përdorur strategji të reja të mësimdhënies rrit cilësinë në të nxënit tuaj në mësim, 32 apo 32 % janë përgjigjur *pajtohem* se menaxhimi i klasës nga mësimdhënësi duke përdorur strategji të reja të mësimdhënies rrit cilësinë në të nxënit tuaj në mësim, 14 apo 14 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se menaxhimi i klasës nga mësimdhënësi duke përdorur strategji të reja të mësimdhënies rrit cilësinë në të nxënit tuaj në mësim dhe 3 apo 3 % *aspak nuk pajtohen* se menaxhimi i klasës nga mësimdhënësi duke përdorur strategji të reja të mësimdhënies rrit cilësinë në të nxënit tuaj në mësim. Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 51 % e të anketuarve janë përgjigjur pajtohem plotësisht se menaxhimi i klasës nga mësimdhënësi duke përdorur strategji të reja të mësimdhënies rrit cilësinë në të nxënit tuaj në mësim.

3. A pajtoheni se mësimdhënësi duke ju motivuar juve rrit motivin për nxënie tek ju?

Pyetësi me nxënës



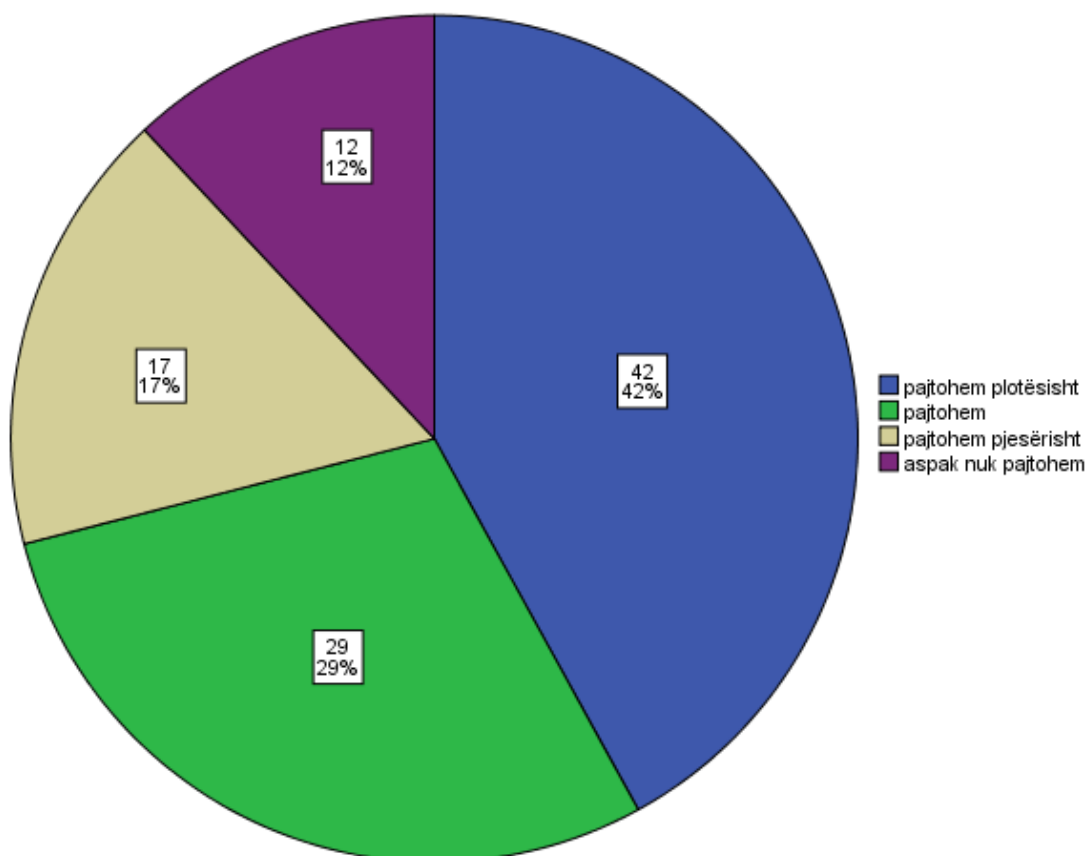
Grafiku19- Mësimdhënësi duke ju motivuar juve rrit motivin për nxënie tek ju.

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 100 nxënësve, prej tyre 34 apo 34 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se mësimdhënësi duke ju motivuar juve rrit motivin për nxënie tek ju, 33 apo 33 % janë përgjigjur *pajtohem* se mësimdhënësi duke ju motivuar juve rrit motivin për nxënie tek ju, 24 apo 24 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se mësimdhënësi duke ju motivuar juve rrit motivin për nxënie tek ju dhe 9 apo 9 % *aspak nuk pajtohen* se mësimdhënësi duke ju motivuar juve rrit motivin për nxënie tek ju.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 34 % e të anketuarve janë përgjigjur pajtohem plotësisht se mësimdhënësi duke ju motivuar juve rrit motivin për nxënie tek ju.

4. A pajtoheni se kemi disa faktorë motivues që ndikojnë në motivimin tuaj: notat, mirënjohja, lavdërimi?

Pyetësori m e nxënës

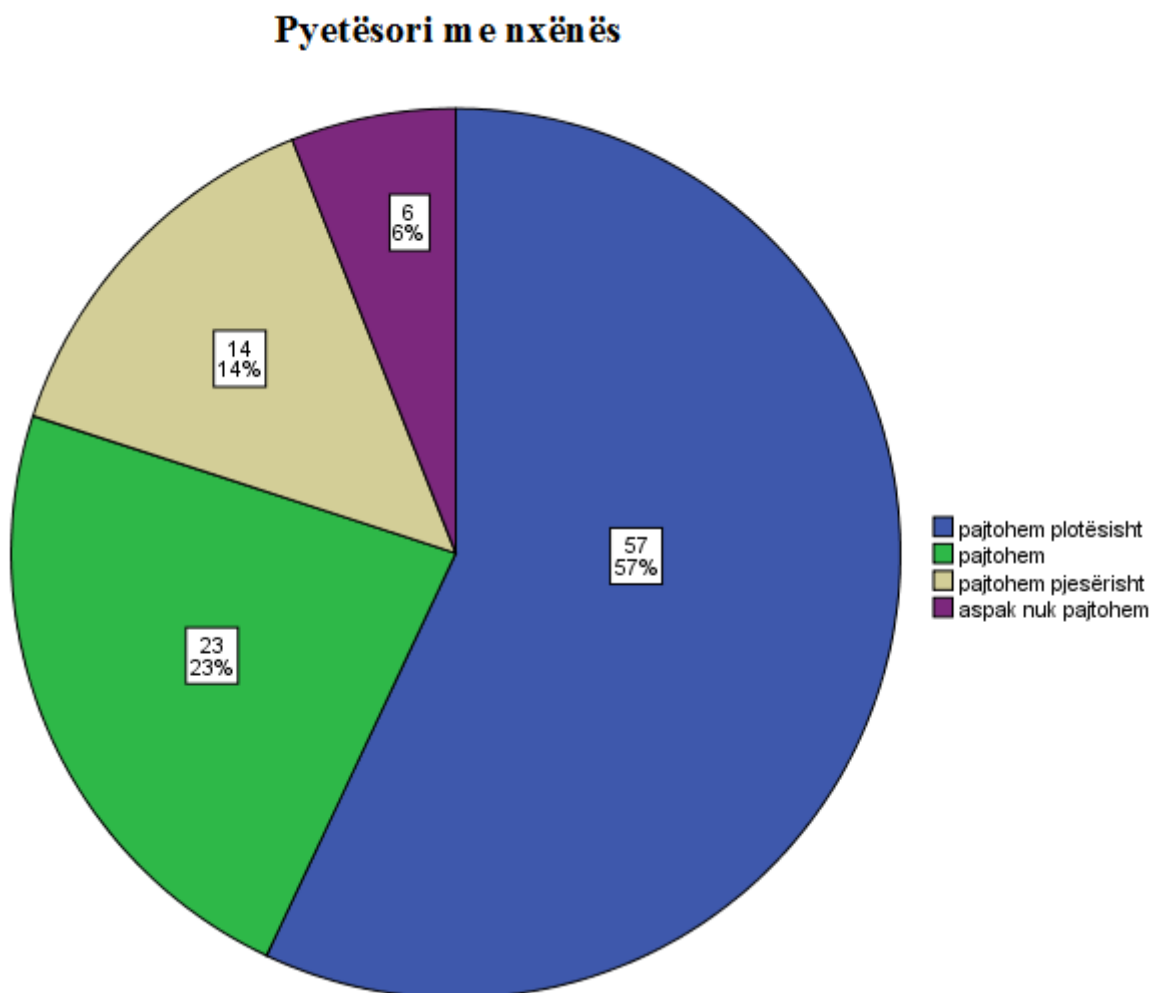


Grafiku 20- Faktorët motivues që ndikojnë në motivimin tuaj: notat, mirënjohja, lavdërimi.

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 100 nxënësve, prej tyre 42 apo 42 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se kemi disa faktorë motivues që ndikojnë në motivimin tuaj: notat, mirënjohja, lavdërim, 29 apo 29 % janë përgjigjur *pajtohem* se kemi disa faktorë motivues që ndikojnë në motivimin tuaj: notat, mirënjohja, lavdërim, 17 apo 17 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se kemi disa faktorë motivues që ndikojnë në motivimin tuaj: notat, mirënjohja, lavdërim dhe 12 apo 12 % *aspak nuk pajtohen* se kemi disa faktorë motivues që ndikojnë në motivimin tuaj: notat, mirënjohja, lavdërim.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 42 % e të anketuarve janë përgjigjur pajtohem plotësisht se kemi disa faktorë motivues që ndikojnë në motivimin tuaj: notat, mirënjohja, lavdërim.

5. A pajtoheni se menaxhimi i klasës (qetësia dhe rregulli) luan rol në cilësinë në mësim?



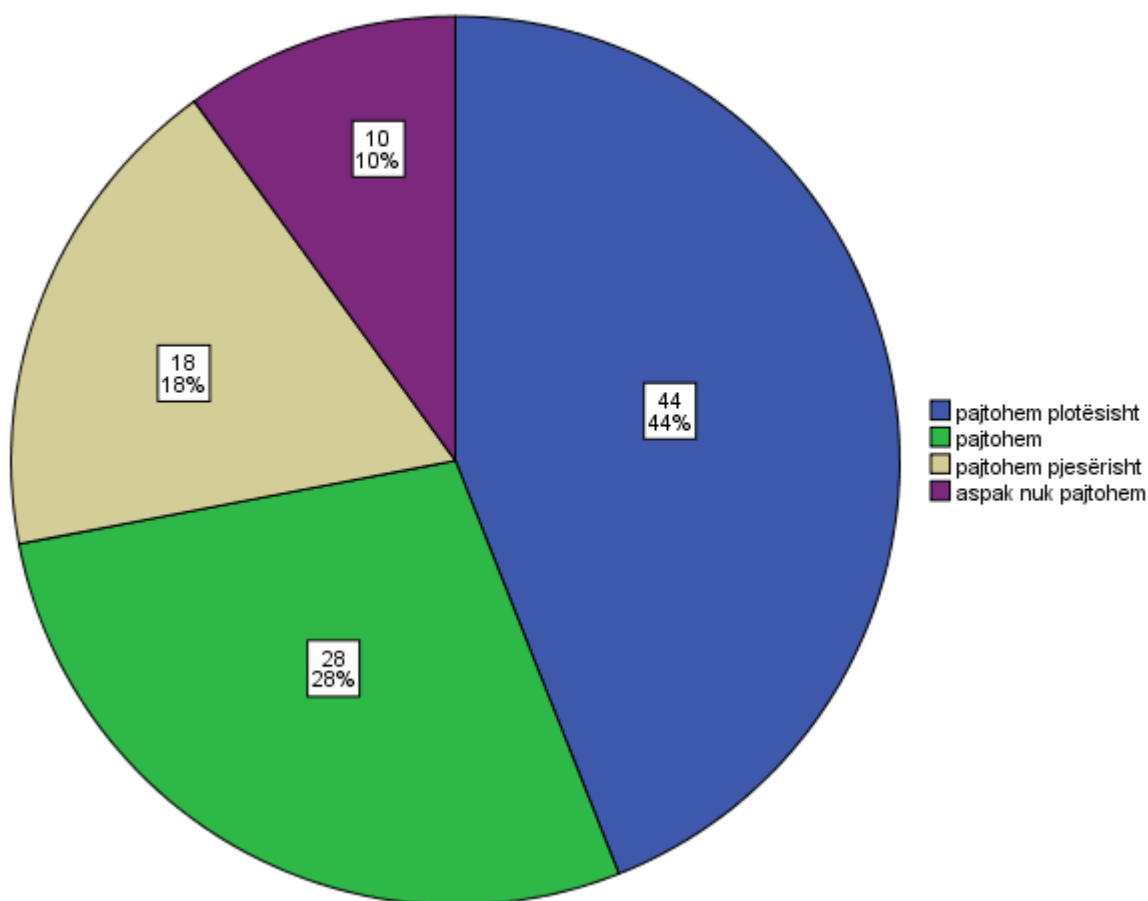
Grafiku 21. Menaxhimi i klasës (qetësia dhe rregulli) luan rol në cilësinë në mësim

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 100 nxënësve, prej tyre 57 apo 57 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se menaxhimi i klasës (qetësia dhe rregulli) luan rol në cilësinë në mësim, 23 apo 23 % janë përgjigjur *pajtohem* se menaxhimi i klasës (qetësia dhe rregulli) luan rol në cilësinë në mësim, 14 apo 14 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se menaxhimi i klasës (qetësia dhe rregulli) luan rol në cilësinë në mësim dhe 6 apo 6 % *aspak nuk pajtohen* se menaxhimi i klasës (qetësia dhe rregulli) luan rol në cilësinë në mësim.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 57 % e të anketuarve janë përgjigjur pajtohem plotësisht se menaxhimi i klasës (qetësia dhe rregulli) luan rol në cilësinë në mësim.

6. A pajtoheni se mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim?

Pyetësori m e nxënës

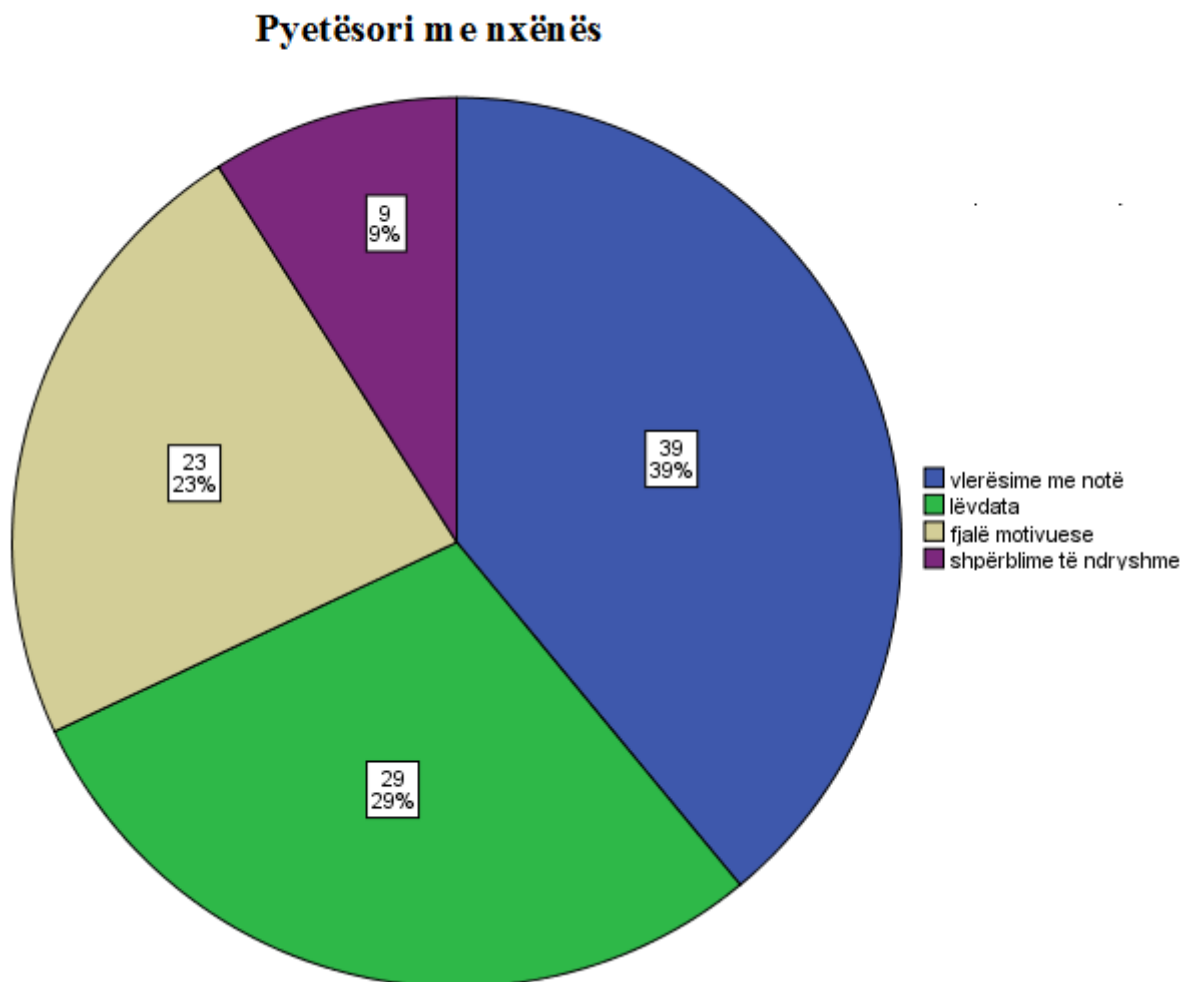


Grafiku 21. Mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 100 nxënësve, prej tyre 44 apo 44 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim, 28 apo 28 % janë përgjigjur *pajtohem* se mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim, 18 apo 18 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim dhe 10 apo 10 % *aspak nuk pajtohen* se mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 44 % e të anketuarve janë përgjigjur pajtohem plotësisht se mungesa e motivimit është një nga arsytet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim.

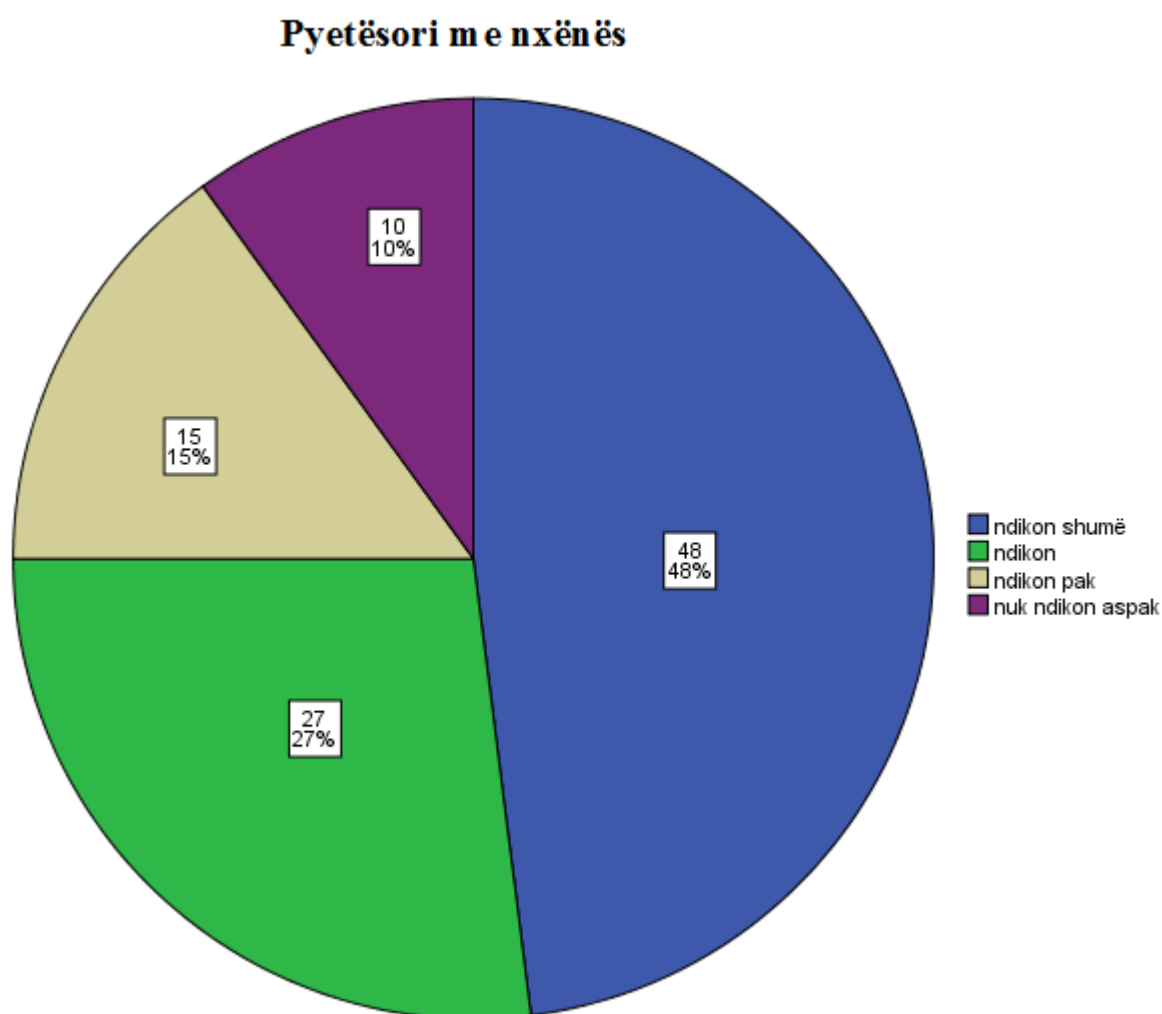
7. Cilat nga këto metoda të vlerësimit i përdorin mësimehdhënësit më shpesh për të motivuar nxënësit?



Grafiku 22. Metoda të vlerësimit i përdorin mësimehdhënësit më shpesh për të motivuar nxënësit

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 100 nxënësve, prej tyre 39 apo 39 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se metoda të vlerësimit i përdorin mësimehdhënësit më shpesh për të motivuar nxënësit, 29 apo 29 % janë përgjigjur *pajtohem* se metoda të vlerësimit i përdorin mësimehdhënësit më shpesh për të motivuar nxënësit, 23 apo 23 % janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se metoda të vlerësimit i përdorin mësimehdhënësit më shpesh për të motivuar nxënësit dhe 9 apo 9 % *aspak nuk pajtohen* se metoda të vlerësimit i përdorin mësimehdhënësit më shpesh për të motivuar nxënësit. Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 39 % e të anketuarve janë përgjigjur pajtohem plotësisht metoda të vlerësimit i përdorin mësimehdhënësit më shpesh për të motivuar nxënësit.

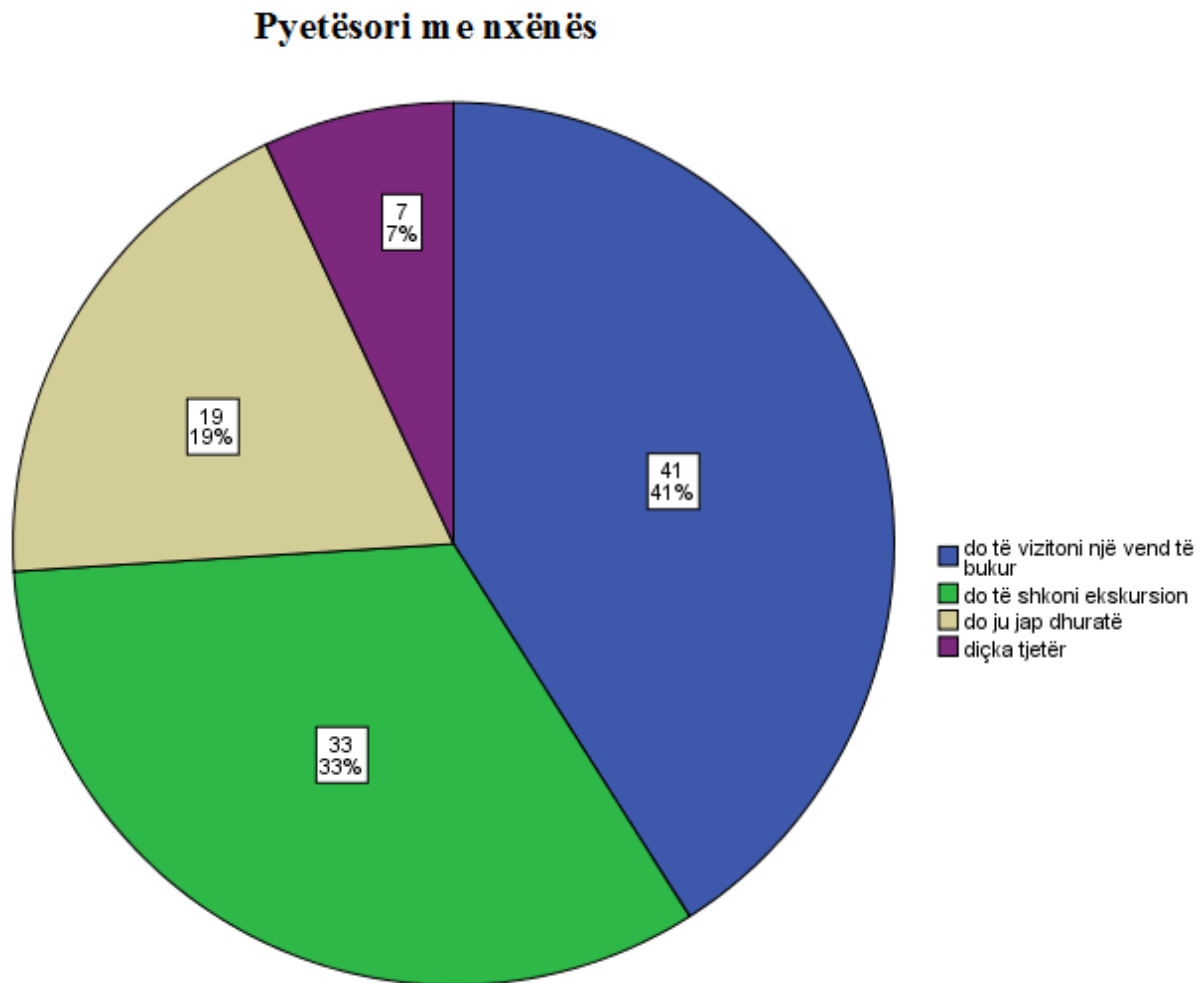
8. Sa mendoni se ndikon motivimi i nxënësve në suksesin tuaj?



Grafiku 23. Ndikon motivimi i nxënësve në suksesin tuaj

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 100 nxënësve, prej tyre 48 apo 48 % e tyre janë përgjigjur se *pajtohen plotësisht* se ndikon shumë motivimi i nxënësve në suksesin tuaj, 27 apo 27 % janë përgjigjur *pajtohem* se ndikon motivimi i nxënësve në suksesin tuaj, 15 apo 15% janë përgjigjur *pajtohem pjesërisht* se ndikon pak motivimi i nxënësve në suksesin tuaj dhe 10 apo 10 % *aspak nuk pajtohen* se nuk ndikon aspak motivimi i nxënësve në suksesin tuaj. Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 48 % e të anketuarve janë përgjigjur pajtohem plotësisht se ndikon shumë motivimi i nxënësve në suksesin tuaj.

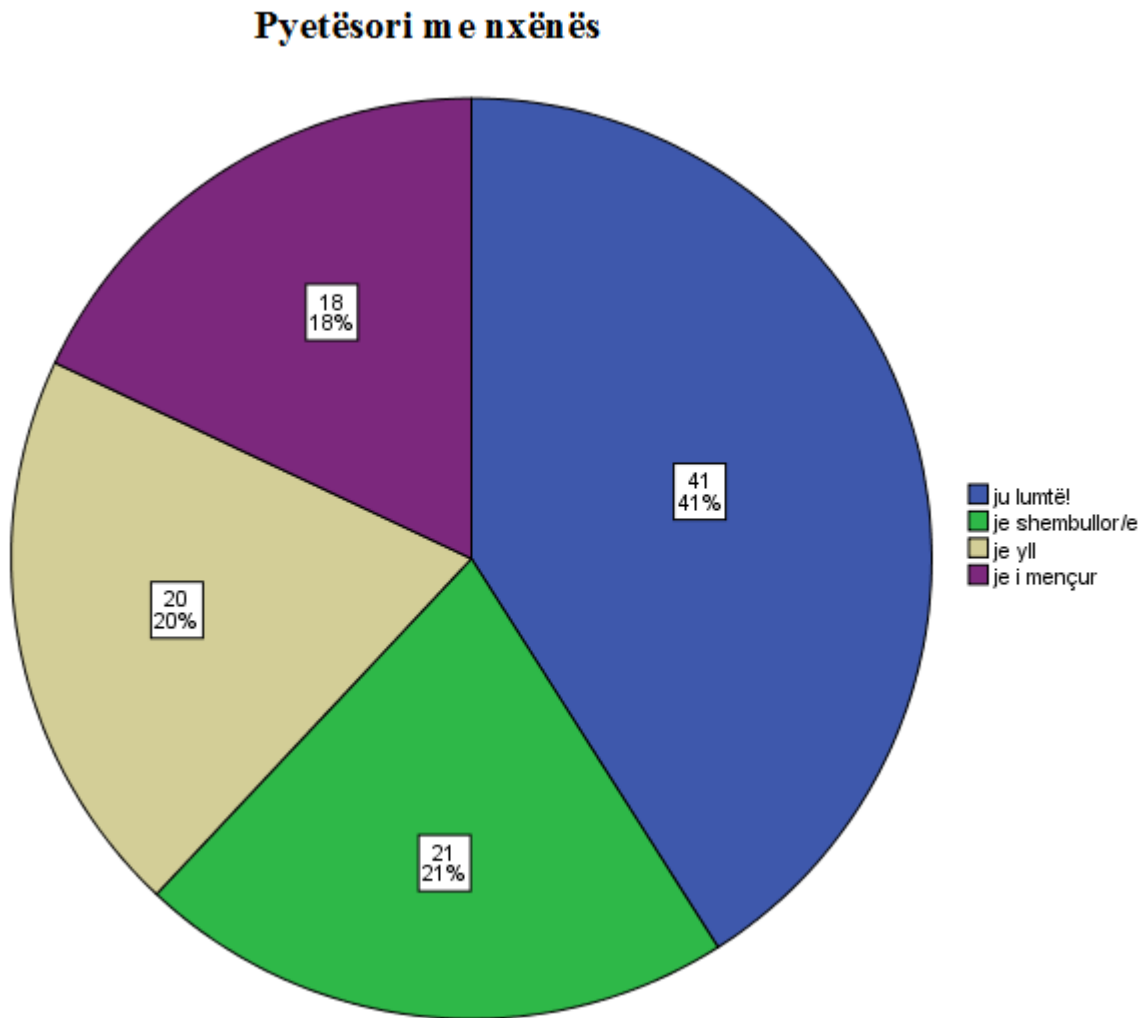
9. A ndodh që mësime dhënësit ju premtojnë në fillim të vitit duke ju motivuar që nëse mësoni gjatë vitit:



Grafiku 24. Premtimet e mësime dhënëseve në fillim të vitit për t'i motivuar nxënësit

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 100 nxënësve, prej tyre 41 apo 41 % e tyre janë përgjigjur se mësime dhënësit u kanë premtuar që do ta vizitojnë ndonjë vend të bukur, nëse mësojnë, 33 apo 33 % janë përgjigjur se mësime dhënësit u kanë premtuar që do të shkojnë në ekskursion, nëse mësojnë, 19 apo 19% janë përgjigjur se mësime dhënësit u kanë premtuar që do t'u japin ndonjë dhuratë, nëse mësojnë dhe 7 apo 7 % janë përgjigjur se mësime dhënësit u kanë premtuar në fillim të vitit shkollor diçka që do të jetë befasi për ta, nëse mësojnë. Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 41 % e të anketuarve janë përgjigjur se mësime dhënësit u kanë premtuar që do ta vizitojnë ndonjë vend të bukur, nëse mësojnë.

10. Ju motivojnë mësuesit gjatë orëve mësimore me fjalët:

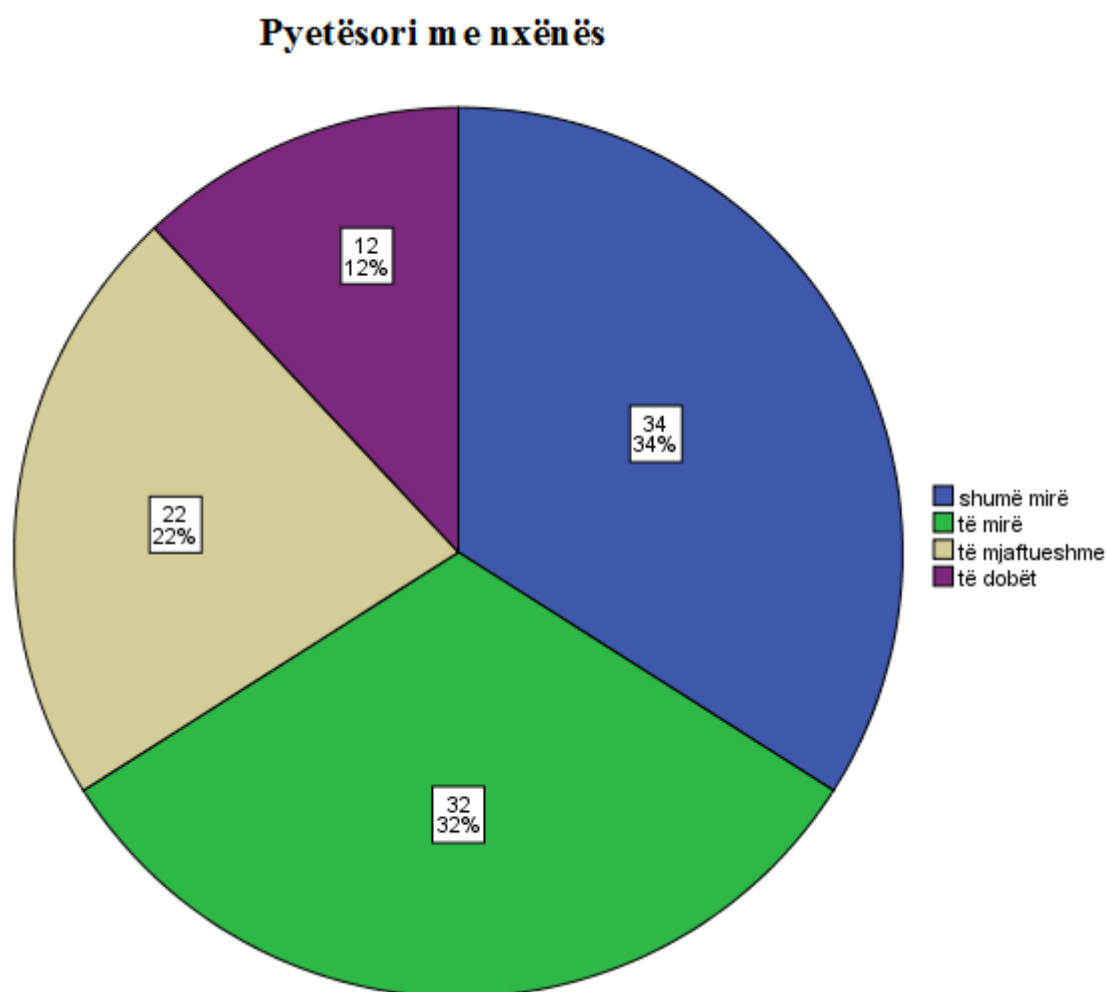


Grafiku 25. Motivimet e mësimeve gjatë orëve mësimore

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 100 nxënësve, prej tyre 41 apo 41 % e tyre janë përgjigjur se mësuesit i motivojnë gjatë orëve mësimore kur të përgjigjen mirë në ndonjë pyetje apo zgjidhjen e ndonjë detyre me fjalën ju lumtë, 21 apo 21 % janë përgjigjur se mësuesit i motivojnë kur përgjigjen saktë me fjalën je shembullor/e, 20 apo 20% janë përgjigjur se mësuesit i motivojnë gjatë zgjidhjes së ndonjë detyre apo përgjigje të saktë duke ju thënë se ju jeni yll dhe 18 apo 18 % janë përgjigjur se mësuesit i motivojnë gjatë orëve të mësimit kur ata përgjigjen saktë në mësim dhe kur kryejnë ndonjë detyrë duke u thënë se ju jeni i/e mençur.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 41 % e të anketuarve janë përgjigjur se mësuesit i motivojnë gjatë orëve mësimore kur të përgjigjen mirë në ndonjë pyetje apo zgjidhjen e ndonjë detyre me fjalën ju lumtë.

11. Motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas jush është në nivel:

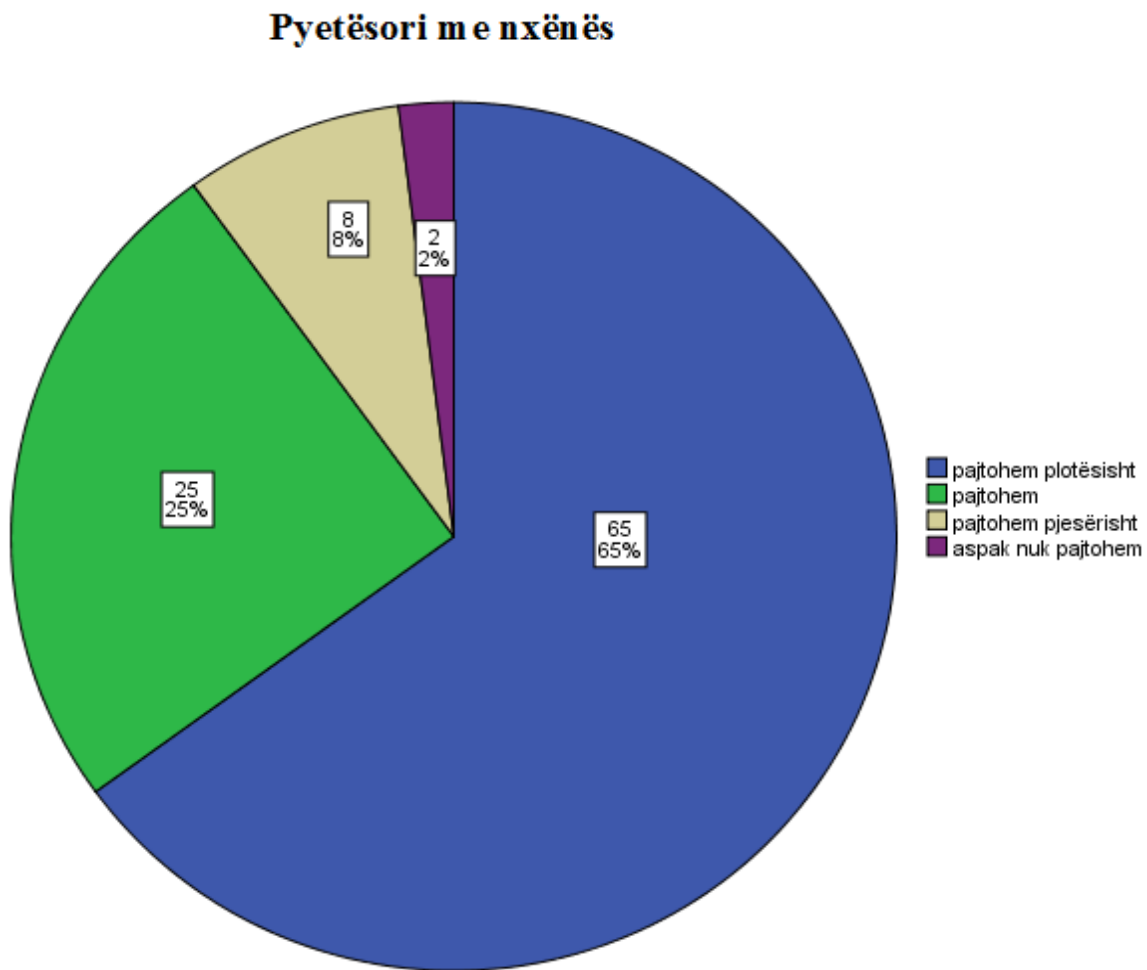


Grafiku 26. Motivimet i nxënësve në komunën e Bujanocit është në nivel

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 100 nxënësve, prej tyre 34 apo 34 % e tyre janë përgjigjur se motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas jush është në nivel shumë të mirë, 32 apo 32 % janë përgjigjur se motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas jush është në nivel të mirë, 22 apo 22% janë përgjigjur se motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas jush është në nivel të mjaftueshëm dhe 12 apo 12 % janë përgjigjur se motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas jush është në nivel të dobët.

Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 34 % e të anketuarve janë përgjigjur se motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit është në nivel shumë të mirë.

12. A pajtoheni se drejtori nëse ju motivon juve dhe mësimdhënësit me ndonjë lëvdatë, mirënjohje ju nxit të mësoni edhe më shumë?



Grafiku 27. Motivimet i nxënësve dhe mësimdhënësve nga drejtori i shkollës

Nga rezultatet e paraqitura në grafik shihet se, prej 100 nxënësve, prej tyre 65 apo 65 % e tyre janë përgjigjur pajtohem plotësisht se motivimi nga drejtori i nxënësve dhe mësimdhënësve me ndonjë lëvdatë, mirënjohje na nxit të mësojmë edhe më shumë, 25 apo 25 % janë përgjigjur se pajtohem se motivimi nga drejtori i nxënësve dhe mësimdhënësve me ndonjë lëvdatë, mirënjohje na nxit të mësojmë edhe më shumë, 8 apo 8% janë përgjigjur pajtohem pjesërisht se motivimi nga drejtori i nxënësve dhe mësimdhënësve nxit të mësojmë edhe më shumë dhe 2 apo 2 % janë përgjigjur aspak nuk pajtohem se motivimi nga drejtori i nxënësve dhe mësimdhënësve me ndonjë lëvdatë, mirënjohje na nxit të mësojmë edhe më shumë. Nga këto të dhëna mund të konkludojmë se 65 % e tyre janë përgjigjur pajtohem plotësisht se motivimi nga drejtori i nxënësve dhe mësimdhënësve me ndonjë lëvdatë, mirënjohje na nxit të mësojmë edhe më shumë.

3.3. Vërtetimi i hipotezave

Hipoteza 1: Mendojmë se menaxhimi i klasës ndikon drejtpërdrejt edhe në motivimin e nxënësve për mësim.

Statistikat përshkruese

	Mesi aritmetik	Devijimi standard	N
1. Ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve?	2.54	1.584	20
2. A pajtoheni se menaxhimi i klasës nga mësimdhënësi duke përdorur strategji të reja të mësimdhënies rrit cilësinë në mësim?	2.48	1.379	20

Korrelacioni

	1. Ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve?	2. A pajtoheni se menaxhimi i klasës nga mësimdhënësi duke përdorur strategji të reja të mësimdhënies rrit cilësinë në mësim?
1. Ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve?	1 308,726 1,544 20	,669** 193,662 ,968 20
2. A pajtoheni se menaxhimi i klasës nga mësimdhënësi duke përdorur strategji të reja të mësimdhënies rrit cilësinë në mësim?	,669** ,000 193,662 ,968 20	1 271,473 1,357 20

**.Correlation is significant at the 0,01 level (2 – tailed)

Për realizimin e kësaj hipoteze kam përdorur variablën kryesore rolin e mësimdhënësve në menaxhimin dhe motivimin e nxënësve duke e ndërlidhur me variablat e mëposhtme:

1. Ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve?
2. A pajtoheni se menaxhimi i klasës nga mësimdhënësi duke përdorur strategji të reja të mësimdhënies rrit cilësinë në mësim?

Në bazë të rezultateve të analizave, mund të themi se kemi korrelacion pozitiv në të gjitha rastet dhe lirisht mund të themi se hipoteza jonë është e vlefshme.

Hipoteza 2: Motivimi i nxënësve në mënyra të ndryshme nga mësimdhënësi ndikon në rezultate më të mira të nxënësve.

Statistikat përshkruese

	Mesi aritmetik	Devijimi standard	N
3. A ka dallime në motivimin e nxënësve në varësi të zonës (rurale apo urbane) ku ata mësojnë?	2.17	1.374	20
7. A pajtoheni se motivimi i nxënësve nga mësimdhënësit është faktor i rëndësishëm në të nxënit e nxënësve?	2.30	1.453	20

Korrelacioni

	3. A ka dallime në motivimin e nxënësve në varësi të zonës (rurale apo urbane) ku ata mësojnë?	7. A pajtoheni se motivimi i nxënësve nga mësimdhënësit është faktor i rëndësishëm në të nxënësve?
3.A ka dallime në motivimin e nxënësve në varësi të zonës (rurale apo urbane) ku ata mësojnë?	1 308,726 1,544 20	,639** ,000 193,682 ,968 20
7. A pajtoheni se motivimi i nxënësve nga mësimdhënësit është faktor i rëndësishëm në të nxënësve?	,639** ,000 193,682 ,968 20	1 297,920 1,490 20

** .Correlation is significant at the 0,01 level (2 – tailed)

Për realizimin e kësaj hipoteze kam përdorur variablën kryesore rolin e mësimdhënësve në motivimin e nxënësve duke e ndërlidhur me variablat e mëposhtme:

3. A ka dallime në motivimin e nxënësve në varësi të zonës (rurale apo urbane) ku ata mësojnë?

7. A pajtoheni se motivimi i nxënësve nga mësimdhënësit është faktor i rëndësishëm në të nxënësve?

Në bazë të rezultateve të analizave, mund të themi se kemi korrelacion pozitiv në të gjitha rastet dhe lirisht mund të themi se hipoteza jonë është e vlefshme.

IV. Përfundime

Është e vërtetë se mësimdhënësi përballë çdo ditë me befasi, të cilat i vijnë papritur, ani pse ai nuk ka parashikuar raste të tilla, por se si mund t'iu shmanget ai këtyre problemeve të cilat e pengojnë zhvillimin normal të procesit mësimor, kjo varet se sa ai posedon aftësi dhe njohuri menaxhuese të klasës, si arrin ta koordinojë dhe stabilizojë objektin si tërësi e zhvillimit të mësimi.

Ndërsa motivimi i nxënësve mund të jetë një detyrë e vështirë, por shpërblimi që merr ja vlen shumë. Nxënësit e motivuar janë më të kënaqur të marrin pjesë në mësim dhe të mësojnë. Të mësosh në një klasë ku nxënësit janë të motivuar është kënaqësi si për nxënësin dhe për mësuesin. Disa nxënës janë të vetëmotivuar, ndërsa të tjerë kanë nevojë për një mësuese të mirë e cila mund ta bëjë të mësuarin argëtues dhe ti frymëzojë ato që të arrijnë potencialin e tyre të plotë.

Motivimi përfaqësohet nga forcat që veprojnë mbi ose brenda një personi dhe e detyrojnë atë të sillet në një mënyrë të caktuar sepse njerëzit janë të ndryshëm dhe nuk mund të motivohen nga e njëjta gjë. Prandaj puna e mësuesit është të gjejë mënyra dhe teknika të ndryshme se si të nxisë motivimin e nxënësit duke qenë se dhe nxënësit janë të ndryshëm në të nxënë në mënyrë që nxënësit të arrijnë rezultate sa më të larta.

Shkaqet kryesore të organizimit të klasës është për të prodhuar një zbatim më efektiv të aktiviteteve mësimore, pra, se si të përdorin një llojllojshmëri të teknikave të mësimdhënies në një sërë aktiviteteve të mirë-projektuar të mësuarit, organizimin, koordinimin e të gjitha llojet e ndryshme të aktiviteteve mësimore të nxënësve, është klasa funksioni kryesor i menaxhimit.

Nga aspekti teorik dolëm në përfundimin se nxënësit e motivuar kanë rezultate të larta në mësim dhe e frekuentojnë rregullisht shkollën ndërsa nxënësit e pamotivuar kanë rezultate të ulëta në mësim dhe nuk e frekuentojnë rregullisht shkollën. Shkalla e motivimit në nxënës të ndryshëm është e ndryshme. Disa nxënës kanë motivim të brendshëm dhe performanca e tyre është e lartë në shumicën e lëndëve mësimore. Marrëdhënia që krijon mësuesi me nxënësin ndikon drejtpërdrejtë në performancën e nxënësit në lëndën e caktuar. Sa më komod të ndjehet nxënësi në shkollë në raport me mësuesin, nxënësit, mjedisin e jashtëm e të brendshëm të shkollës aq më i lartë është motivimi.

Menaxhimi i klasës ka lidhje të ngushta me sjelljen e mësuesit. Për këtë mësuesi duhet të jetë i drejtë me nxënësit të zotërojë mirë lëndën, të kontrollojë emocionet e tij, të ndihmojë nxënësit në rast nevojë, të ndjek ecurinë e nxënësve gjatë kryerjes së detyrave etj.

Faktori më i rëndësishëm që rregullon mësim nxënien tek nxënësit është menaxhimi i klasës. Shumica e nxënësve do të arrijnë një rezultat më të mirë në një klasë të menaxhuar mirë. Nxënësit duan një menaxhim të mirë në klasë më shumë se mësuesit, sepse ajo u jep atyre siguri në klasë e cila është e qëndrueshme. Një mësues efektiv përdor procedurat e qarta mësimore të tilla si: demonstruese, modeluese, shpjeguese, pyetëse etj.

Nxënësit kur motivohen nga mësuesi, ndryshon gjendja e tyre që vjen në rritje. Veçanërisht, nxënësit çapkënë dhe të urtë kanë më shumë nevojë për motivim.

Në teoritë e arritjes, thonë që mësuesi duhet t'i japë shumë rëndësi aftësive të nxënësve dhe t'i nxisë ata në një performancë sa më të mirë. Pra, si mësuesi edhe nxënësi, duhet të përpiqen për të pasur sukses në performancën e tyre .

Edhe gjatë pyetësorit të realizuar me mësimdhënësit dhe nxënësit morrëm rezultatet të çmueshme për menaxhimin dhe motivimin e nxënësve të cilat na mundësojnë të japim edhe disa rekomandime.

4.1.Rekomandime

1. Mësuesit duhet të fokusohen në strategjitë efektive të mësimdhënies për të parandaluar vështirësitë akademike dhe të sjelljes dhe në këtë mënyrë të lehtësojë arritjet e nxënësve, kryesisht midis atyre të cilët kanë tendencë të qëndrojnë mbrapa shokëve të tyre influencë
2. Mësuesi duhet të kuptojë se është faktor shumë i rëndësishëm i cili përmes punës së tij të palodhshme e të pakursyer ndikon drejtpërdrejt në të ardhmen e gjeneratës së re.
3. Mësuesi duhet të ketë ndjenjën e empatisë, të ketë motivim të lartë dhe motivoj rregullisht nxënësit përmes punës së tij sistematike, metodave, teknikave, mjeteve e shpërblimeve. Mësuesi duhet të rrezatoj mirësi dhe entuziazëm duke e bërë orën e mësimi ngacmuese dhe dëfryese për nxënësin, ti orientojë në veprimtari krijuese dhe të kultivojë mendimin kritik tek nxënësi.
4. Mësuesi duhet të ketë bashkëpunim të ngushtë me komunitetin e prindërve. Prindërit duhet të jenë më të kujdesshëm me fëmijët e tyre.
5. Krijimin e një rregullimi fizik, i cili lehtëson lëvizjen në klasë, minimizon hutimin dhe i pajis mësuesit me aftësi për t'ju përgjigjur pyetjeve të nxënësve dhe për të kontrolluar më mirë sjelljet e nxënësve. Përdorimin eficient të kohës në klasë, duke përfshirë edhe etapat tranzitore ndërmjet aktiviteteve të ndryshme në klasë.
6. Garancinë që natyra dhe cilësia e ndërveprimeve të nxënësve është pozitiv.

Bibliography

- Afful-Broni, A. (2012). *“Relationship between motivation and job performance at the University of Mines and Technology, Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons , Vol.3 No.3,*
- Alberto, P. A., & Troutman, A. C. (2013). *Applied behavior analysis for teachers (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.*
- Barth, R. (2001). *“Teacher Leader. Source“: Phi Delta Kappan, Wilson Company.*
- Bekteshi, B. (2001). *Statistika elementare. Prishtinë.*
- Brady P. R. (2008). *Work Motivation Scale. Published by JIST Works, an imprint of JIST Publishing.*
- Brehm, J. W & Self, E. . (1989). *A “The Intensity of Motivation” Ann. Rev. Psychol. fq.110 .*
- Brophy,J. (2006). *”History of research in classroom management”.*
- Brown, L. V. (2007). *Psychology of motivation. New York: Nova Science Publishers.*
- Brown, S. & Bachler, S. (2013). *Literature Review Missouri Teacher Standards. RMC Research Corporation .*
- Burz, R. D. (2013). *“The concept of performance” Cross-Cultural Management” Journal Volume XV, Issue 2 (28), fq. 2632.*
- Bush, T., Middlewood, D. (2013). *“Leading and Managing People in Education”; Saga Publications, Inc. London; f. 78.*
- Castle, P. & Buckler, S. (2013). *“How to be a Successful Teacher: Strategies for Personal and Professional Development, Saga Publications Ltd. London, fq. 38,40.*
- Coon, D., & Mitterer, J. O. . (2010). *Introduction to psychology: Gateways to mind and behavior with concept maps. Belmont, CA: Wadsworth.*
- Corno L. (1994). *Studentin vullnetin dhe arsimin: Rezultatet, ndikimet, dhe praktikat. .*
- Day, C., & Sachs, J. (2005). *International handbook on the continuing professional development of teachers. McGraw-Hill Education (UK).*
- Desimone, L. M. (2009). *Improving impact studies of teachers’ professional development: Toward better conceptualizations and measures. Educational researcher.*
- Duniku N. (2006). *Psikologjia“, Prishtinë: Libri shkollor.*
- Emmer, E. T & Evertson, C. M. (2009). *Classroom management for middle and high school teachers. 8th. Ed. Pearson Education. USA.*
- Furner, J. M., & Kumar, D. D. (2007). *The mathematics and science integration argument: a stand for teacher education. Eurasia journal of mathematics, science & technology education.*

- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). *What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers. American educational research journal.*
- Garro, S. (2013). *Teoria dhe praktika e mësimdhënies.*
- Ginsberg, M., & Wlodkowski, R. (2000). *Creating Highly Motivating Classrooms for all Students: Approach to Powerful Teaching with Diverse Learners.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Good, T.L., & Brophy, J.E. (2008). *Looking in classrooms 10th ed.* Pearson Education, Inc.
- Grup autorësh. (2009). *Mësimdhënia dhe mësimi në shek. XXI, Shkup.*
- Grup autorësh. (2001). *Modele për mësimdhënie të suksesshme.* Tiranë.
- Grup autorësh. (1999). 12. Grup autorësh. (1999). *Metoda të mësimdhënies: Manual për mësuesit e rinj, Tiranë: Shtypshkronja LAERT.*
- Haloçi, A. (2010). *Mardhëniet në klasë. Tiranë: Shtëpia botuese e Librit Universitar.*
<https://www.prodigygame.com/>. (2010).
- Janaqi, Albana, J., Markja, E., Mastrori, G. (2019). NDËRRHYRJET PËR SJELLJET POZITIVE NË SHKOLLË SI MËNYRË PËR PARANDALIMIN E DHUNËS. Tiranë, Tiranë, Shqipëri. Retrieved from <https://www.unicef.org/>.
- Karaj, Th. (2008). *Menaxhimi i klasës (Psikologji e zbatuar në mësimdhënie).* Tiranë: Shtëpia botuese " Progres".
- Kenneth N Wexley dhe Gary A Yukl. (2008). *Organizational behavior and industrial psychology, California, Oxford university press.*
- Khalid.M, Ghafar.N, Khalid. A, Shaheen. S. (2013). “*Gauging performance of contractual employees. Developing and proposing a conceptual model*” *World Applied Sciences Journal*” 24 (3): 383-389, .
- Ko, J. & Sammons, P. (2013). *Effective Teaching: A Review of Research and Evidence.* CfBT Education Trust. ERIC Document No. ED 546794.
- Korkmaz, I. (2002). “*Motivimi ndaj nxënësit.* Ankara.
- Krasniqi, I., Zuna, A. (2012). *Një shkollë pa dhunë. Prishtinë.* Prishtinë: Libri shkollor.
- Lievens, F. Conway, J. M., Corte, W. D. . (2008). “ *The relative importance of task, citizenship and counterproductive performance to job performance ratings: Do rater source and team-based culture matter*” *Journal of Occupational and Organizational Psychology, The British Psychological Society, fq. 2.*
- Martin, N. K., and Sass, D. (2010). *Construct validation of the behavior and instructional management scale. Teacher and Teacher Education, 26(5): 1124-1135.*

- Maslow, A. (2008). *Drejt psikologjisë së qenies. Plejad, Tiranë.*
- Mato, E., R, Gjedia, R., E, Koci, E. (2006). *Udhëzues për zhvillimin e kurrikulës, Tiranë: IKS.*
- Morrison.R, Nolan.T. (2007). “ *Too much of good thing? Difficulties with workplace friendship*” *Business Review The University of Auckland Vol.9 No.2 Fq.34-39 .*
- Mulhall S. (2011). “*Career SuCess Investigation*” *Dublin Institute of Technology Arrow.*
- Musai B. (2003). *Metodologji e mësimdhënies. Tiranë: Pegi.*
- Musai, B. (2014). *Metodologji e mësimdhënies, arti dhe shkenca për të përgatitur nxënës të sukseshëm. Tiranë: CDE.*
- Nikoleta M. (2003). *Vlerësimi në bazë shkolle , Qendra për Arsim e Kosovës, Prishtinë.*
- Neill, S. (2017). *Classroom nonverbal communication. London:Routledge.*
- Nuredini, V. (2012). *Teoria e mësimi me nxënësin – studentin në qendër, Prishtinë: Timegate.*
- Noe.R.A, Hollenbeck.J.R, Wright.P.M. (2011). “*Fundamental of Human Resource Management*” *Published by McGraw-Hill/Irwin, Inc., 1221 Avenue of the Americas, New York, NY 10020 fq.247 .*
- Olson, G. (1997). *Motivation Motivation Motivation - secondary school educators. Retrieved from Sysiwy.*
- Own, H.D. (2007). *Teaching by Principles “An interactive Approach to Language Pedagogy” Pearson, Longman.*
- Powell, L. M. (2014). *Teachers' perspectives on classroom management: confidence, strategies, and professional development: a thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Educational Psychology at Massey Universit.*
- Ran, B. (2013). “*Encyclopedia of Business in Today's World*” *Saga Publications, Inc. Thousand Oaks, fq.1161.*
- Roberts, J. (2016). *Language teacher education. Routledge.*
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. . (2002). “*The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global aspects of job performance: A policycapturing approach*”, *Journal of Applied Psychology, 87, fq. 66.*
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. . (2010). “*Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions, Contemporary “Educational Psychology 25, fq. 54-67. .*
- Salihu L., Zabeli N., Hoti D. (2006). “ *Të drejtat e fëmijës dhe etika e mësimdhënësit. Prishtinë: KEC.*

Schiefele, U. (2017). *Classroom management and mastery-oriented instruction as mediators of the effects of teacher motivation on student motivation. Teaching and Teacher Education*,

Seniwoliba A.J. . (2013). " *Teacher motivation and job satisfaction in senior high schools in the Tamala metropolis of Ghana*" *Merit Research Journal of Education and Review*, vol. 1(9)

Sonnentag, S., Frese, M. (2002). "Psychological management of individual performance", *Handbook of organization behavior: vol.1* fq. 428. .

Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). *Professional learning communities: A review of the literature. Journal of educational change*.

Swathi.B. (2013). "Intervetion research on working conditions and employee performance" *International Monthly Refereed Journal of Research In Management & Technology*, vol 2,

Talbot, C. (2010). "Theories of performance" *Organizational and service improvement in the public service. fq. 1. .*

Taylor, M., Yates, A., Meyer, L. H., & Kinsella, P. (2011). *Teacher professional leadership in support of teacher professional development. Teaching and teacher education*.

Tohidi.M, Jabari, M. M. (2012). "The effects of motivation in education" *WCLTA 2011,Procedia - Social and Behavioral Sciences* fq. 820 – 824,.

Theodor K. (2008). *Menaxhimi i klasës, Psikologji e zbatuar në mësimdhënie*, Tiranë.

Vallerand. R. J, Pelletier. L. G, Blais, M. R, Briere. N. M, Vallieres, E. F. (1992). "The academic motivation scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education" *Educational and Psychological Measurement* fq. 1004-1007. .

Walters, J., and Frei, S. (2007). *Managing classroom behavior and discipline*. Huntington Beach. CA: Shell Education.

Weber.W.G, Lampert. B. (2010). " Analysis of collective action regulation and cooperationrelevant attitudes inindustrial group work" *Journal Psychologie des Alltagshandelns/ Psychology of Every day Activity* Vol.3/No..

Zylfiu, N. (2011). *Teoria e mësimi dhe proceset didaktike të mësimdhënies (Didaktika)*, Prishtinë: Timegate.

Burime sekondare

Murati Xh. (2018). Cilësia e arsimit, sfidat dhe mundësitë. *Gazeta Koha* .

Shtojca PYETËSOR ME MËSIMDHËNËS

Të nderuar mësimdhënës ky hulumtim ka të bëjë me menaxhimin e klasës dhe motivimin e nxënësve. Prandaj për ta bërë këtë hulumtim sa më efektiv, na nevojitet bashkëpunimi i juaj. Për këtë, kërkoj nga ju që të kontribuoni me plotësimin e këtij pyetëtori. Ju garantoj se do ta ruaj plotësisht anonimitetin në përgjigjet tuaja.

Paraprakisht ju falënderojmë për kontributin në këtë studim. Shënoni me X shkronjën përbri përgjigjes që reflekton më mirë opinionin tuaj, ose rrethojeni atë.

Ju faleminderit për mirëkuptim!

Të dhënat personale të mësimdhënësve

Mosha dhe gjinia	a) 21- 40 vjeç Mashkull b) 21-40 vjeç Femër c) 41-60 vjeç Mashkull d) 41-60 vjeç Femër
Vendbanimi	a) qytet b) fshat
Shkollimi	a) Master b) Fakulteti i edukimit Bachelor c) Fakulteti i pedagogjisë
Përvoja e punës	a) 1- 10 vjeç b) 11 – 20 vjeç c) mbi 20 vjeç
Institucioni ku punon	Shkolla fillore „ _____ „

1. A pajtoheni se ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit të nxënësve?
 - a. pajtohem plotësisht
 - b. pajtohem
 - c. pajtohem pjesërisht
 - d. aspak nuk pajtohem

2. A pajtoheni se menaxhimi i klasës nga mësimitdhënësi duke përdorur strategji të reja të mësimitdhënies rrit cilësinë në mësim?
 - a. pajtohem plotësisht
 - b. pajtohem
 - c. pajtohem pjesërisht
 - d. aspak nuk pajtohem

3. A pajtoheni se motivimi i nxënësve është një nga detyrat kryesore të mësimitdhënësve?
 - a. pajtohem plotësisht
 - b. pajtohem
 - c. pajtohem pjesërisht
 - d. aspak nuk pajtohem

4. A ka dallime në motivimin e nxënësve në varësi të zonës (rurale apo urbane) ku ata mësojnë?
 - a. po ka shumë dallime
 - b. ka pak dallime
 - c. neutral
 - d. jo nuk ka dallime

5. A pajtoheni se kemi disa faktorë motivues që ndikojnë në motivimin e nxënësve, notat, mirënjohja, lavdërimi?
 - a. pajtohem plotësisht
 - b. pajtohem
 - c. pajtohem pjesërisht
 - d. aspak nuk pajtohem

6. A pajtoheni se menaxhimi i klasës luan rol në cilësinë në mësim?
- a. pajtohem plotësisht
 - b. pajtohem
 - c. pajtohem pjesërisht
 - d. aspak nuk pajtohem
7. A pajtoheni se mungesa e motivimit është një nga arsyet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim?
- a. pajtohem plotësisht
 - b. pajtohem
 - c. pajtohem pjesërisht
 - d. aspak nuk pajtohem
8. Cilat nga këto metoda të vlerësimit i përdorni për të motivuar nxënësit?
- a. vlerësime me notë
 - b. lëvdata
 - c. fjalë motivuese
 - d. shpërblime të ndryshme
9. Sa mendoni se ndikon motivimi i nxënësve në suksesin e tyre?
- a. ndikon shumë
 - b. ndikon
 - c. ndikon pak
 - d. nuk ndikon aspak
10. Nga 1 deri në 5 (ku 1 është vlera më e ulët dhe është 5 më e larta), sa mendoni se i motivoni nxënësit tuaj?
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5

11. Motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas jush është në nivel:

- a. shumë të mirë
- b. të mirë
- c. të mjaftueshme
- d. të dobët

12. A pajtoheni se drejtori nëse i motivon mësimitdhënësit dhe nxënëit të cilët kanë treguar rezultatet në mësimitdhënie dhe mësimitnxënie me ndonjë mirënjohje nxit ata të punojnë dhe mësojnë më shumë?

- a. pajtohem plotësisht
- b. pajtohem
- c. pajtohem pjesërisht
- d. aspak nuk pajtohem

PYETËSOR ME NXËNËS

Të nderuar nxënës ky hulumtim ka të bëjë me menaxhimin e klasës dhe motivimin e nxënësve. Prandaj për ta bërë këtë hulumtim sa më efektiv, na nevojitet bashkëpunimi juaj. Për këtë, kërkoj nga ju që të kontribuoni me plotësimin e këtij pyetëso. Ju garantoj se do ta ruaj plotësisht anonimitetin në përgjigjet tuaja.

Paraprakisht ju falënderojmë për kontributin në këtë studim. Shënoni me X shkronjën përbri përgjigjes që reflekton më mirë opinionin tuaj, ose rrethojeni atë.

Ju faleminderit për mirëkuptim!

1. A pajtoheni se ekziston lidhja ndërmjet menaxhimit të klasës dhe motivimit tuaj?
 - a. pajtohem plotësisht
 - b. pajtohem
 - c. pajtohem pjesërisht
 - d. aspak nuk pajtohem

2. A pajtoheni se menaxhimi i klasës nga mësimdhënësi duke përdorur strategji të reja të mësimdhënies rrit cilësinë në të nxënësit tuaj në mësim?
 - a. pajtohem plotësisht
 - b. pajtohem
 - c. pajtohem pjesërisht
 - d. aspak nuk pajtohem

3. A pajtoheni se mësimdhënësi duke ju motivuar juve rrit motivin për nxënie tek ju?
 - a. pajtohem plotësisht
 - b. pajtohem
 - c. pajtohem pjesërisht
 - d. aspak nuk pajtohem

4. A pajtoheni se kemi disa faktorë motivues që ndikojnë në motivimin tuaj: notat, mirënjohja, lavdërimi?
- a. pajtohem plotësisht
 - b. pajtohem
 - c. pajtohem pjesërisht
 - d. aspak nuk pajtohem
5. A pajtoheni se menaxhimi i klasës (qetësia dhe rregulli) luan rol në cilësinë në mësim?
- a. pajtohem plotësisht
 - b. pajtohem
 - c. pajtohem pjesërisht
 - d. aspak nuk pajtohem
6. A pajtoheni se mungesa e motivimit është një nga arsyet e rezultateve të ulëta të nxënësve në mësim?
- a. pajtohem plotësisht
 - b. pajtohem
 - c. pajtohem pjesërisht
 - d. aspak nuk pajtohem
7. Cilat nga këto metoda të vlerësimit i përdorin mësimdhënësit më shpesh për të motivuar nxënësit?
- a. vlerësime me notë
 - b. lëvdata
 - c. fjalë motivuese
 - d. shpërblime të ndryshme
8. Sa mendoni se ndikon motivimi i nxënësve në suksesin tuaj?
- a. ndikon shumë
 - b. ndikon
 - c. ndikon pak
 - d. nuk ndikon aspak

9. A ndodh që mësime dhënësit ju premtojnë në fillim të vitit duke ju motivuar që nëse mësoni gjatë vitit:
- a. do të vizitoni një vend të bukur
 - b. do të shkoni ekskursion
 - c. do ju jap dhuratë
 - d. diçka tjetër
10. Ju motivojnë mësuesit gjatë orëve mësimore me fjalët:
- a. Ju lumtë!
 - b. je shembullor/e
 - c. je yll
 - d. je i mençur
11. Motivimi i nxënësve në shkollat e komunës së Bujanocit sipas jush është në nivel:
- a. shumë të mirë
 - b. të mirë
 - c. të mjaftueshme
 - d. të dobët
12. A pajtoheni se drejtori nëse ju motivon juve dhe mësime dhënësit me ndonjë lëvdatë, mirënjohje ju nxit të mësoni edhe më shumë?
- a. pajtohem plotësisht
 - b. pajtohem
 - c. pajtohem pjesërisht
 - d. aspak nuk pajtohem