



PlaNET Social ENTERprise
ENTERPRISE YOUR REGION



YOUTH Academy capacity building toolkit (print&cut, mind maps)



**Co-funded by
the European Union**

Co-funded by the European Union.

Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

TABELA E PËRMBAJTJES

<u>HYRJE</u>	3	<u>KATËR STILET E UDHËHEQJES (BLANCHARD)</u>	44
<u>PROJEKTI SOEN4</u>	10	<u>KOMUNIKIM</u>	52
<u>SITË PËRDORET PAKETËN E MJETEVE?</u>	13	<u>ZGJIDHJA E PROBLEMEVE</u>	56
<u>..... UDHËHEQËSI</u>	14	<u>ÇFARË ËSHTË NJË PROJEKT?</u>	60
<u>DIAGNOZA E STËRVITJES</u>	17	<u>UDHËHEQJA E KOMUNITETIT</u>	63
<u>HARTA BOTËRORE E LIDERSHIPIT: VLERAT E LIDERSHIPIT</u>	19	<u>HACKATHON I EVENTEVE ME BUXHET ZERO</u>	65
<u>VLERAT E LIDERSHIPIT</u>	20	<u>5 W + PYETJE PËR SI</u>	67
<u>AFTËSI UDHËHEQËSE</u>	22	<u>GRAFIKU I GANTT-IT</u>	70
<u>NË DIALOG ME NJË KRYEVEPËR</u>	26	<u>ROLET E EKITIT DHE TALENTET</u>	76
<u>UDHËHEQËSI QË MË INSPIRUAJI</u>	38	<u>REAGIMET</u>	81
<u>MISSION POSSIBLE</u>	40	<u>PLANI PERSONAL I LIDERSHIPIT</u>	84

HYRJE

Qëllimi i Publikimit / Çfarë është YOUTH Academy capacity building toolkit?

YOUTH Academy capacity building toolkit (print & cut, mind maps) është një burim i strukturuar arsimor i zhvilluar në kuadër të një projekti bashkëpunimi ndërkombëtar që synon forcimin e kapaciteteve të të rinjve, edukatorëve dhe palëve të tjera të interesuara kryesore në fushat e lidershit rinor, qytetarisë aktive dhe pjesëmarrjes demokratike.

Të gjitha aktivitetet e përfshira në setin e mjeteve janë hartuar qëllimisht për të promovuar akses të barabartë, pjesëmarrje aktive dhe angazhim kuptimplotë të pjesëmarrësve të ndryshëm. Metodologjitë mbështesin përfshirjen e perspektivave, prejardhjeve dhe nevojave të ndryshme të të nxënit, ndërkohë që nxisin një mjedis të sigurt, respektues dhe pjesëmarrës të të nxënit.

Pakoja e mjeteve përqendrohet gjithashtu në fuqizimin e nxënësve, mësuesve dhe punonjësve të të rinjve duke forcuar përfshirjen e tyre në proceset pjesëmarrëse të vendimmarrjes që lidhen me jetën shkollore dhe komunitare. Përmes të nxënit bashkëpunues dhe përgjegjësish së përbashkët, pjesëmarrësit zhvillojnë një ndjenjë pronësie mbi burimet arsimore dhe komunitare, duke rritur vetëbesimin, iniciativën dhe aftësinë e tyre për të ndikuar në mjedisin përreth.

Një tjetër objektivi kyç i këtij mjeti është mbështetja e angazhimit qytetar dhe rritja e përfshirjes së të rinjve në jetën demokratike. Aktivitetet e zhvilluara brenda kornizës së projektit rrisin kuptimin e pjesëmarrësve për proceset qytetare, qeverisjen e përbashkët dhe përgjegjësinë sociale. Të rinjtë inkurajohen të angazhohen në qytetari aktive, dialog konstruktiv dhe bashkëpunim me vendimmarrësit, duke kontribuar në komunitete shkollore më gjithëpërfshirëse dhe demokratike.

Qasja e të nxënit që mbështet këtë komplet mjetesh bazohet në **të nxënit duke bërë** dhe në parimet e arsimit joformal. Pjesëmarrësit zhvillojnë kompetenca kyçe si lidershipi, puna në grup, komunikimi, zgjidhja e problemeve, të menduarit kritik dhe marrja e iniciativave përmes metodave interaktive duke përfshirë simulimet, lojërat me role, punën në grup, planifikimin e projekteve komunitare dhe të nxënit e bazuar në ngjarje. Përveç kësaj, kompleti i mjeteve integron një dimension të fortë ndërkulturore, duke promovuar ndërgjegjësimin kulturor, mirëkuptimin dhe respektin e ndërsjellë përmes shkëmbimit të përvojave.

Grupi i synuar / Për kë është *YOUth Academy capacity building toolkit*?

Seti i mjeteve për ndërtimin e kapaciteteve të Akademisë YOUth është menduar kryesisht për **mësuesit, punonjësit rinor, trajnerët dhe edukatorët** që punojnë me të rinjtë në kontekste të të nxënies formal, joformal dhe informal. Ai shërben si një udhëzues praktik për hartimin dhe ofrimin e punëtorive pjesëmarrëse dhe aktiviteteve trajnuese që mbështesin zhvillimin e lidershit, angazhimin qytetar dhe ndërtimin e kapaciteteve midis të rinjve. Duke përdorur këtë set mjetesh, edukatorët dhe punonjësit rinor mund t'i mbështesin në mënyrë efektive të rinjtë në ndërtimin e vetëbesimit, njohjen e kompetencave të tyre dhe kontributin aktiv në jetën shkollore dhe komunitare.

Në të njëjtën kohë, seti i mjeteve u **drejtohet drejtpërdrejt të rinjve** dhe mund të përdoret prej tyre **në mënyrë të pavarur si një burim mësimor i vetë-udhëhequr**. Është hartuar për t'u mundësuar pjesëmarrësve të rinj të kalojnë nëpër procesin e zhvillimit të lidershit hap pas hapi, me ritmin e tyre, duke përdorur detyra reflektimi, ushtrime praktike dhe mjete vetëvlerësimi.

Seti i mjeteve i mbështet të rinjtë në **identifikimin, vlerësimin dhe emërtimin e kompetencave të tyre**, duke i ndihmuar ata të kuptojnë më mirë pikat e tyre të forta, fushat për zhvillim dhe rezultatet e të nxënies. Përmes aktiviteteve të reflektimit të udhëhequr dhe vetëvlerësimit, të rinjtë inkurajohen të marrin përsipër zhvillimin e tyre personal dhe të lidershit, të forcojnë vetëbesimin e tyre dhe të rrisin ndërgjegjësimin për rolin e tyre në proceset e grupit dhe jetën komunitare.

Duke kombinuar udhëzimet e strukturuar me hapësirën për reflektim individual, ky mjet i fuqizon të rinjtë që të formësojnë në mënyrë aktive udhëtimin e tyre të të nxënies, të përgatiten për aktivitete të udhëhequra nga bashkëmoshatarët dhe të transferojnë kompetencat e tyre të fituara në praktikë brenda shkollës dhe komunitetit të tyre lokal.

Udhëzime për mbrojtjen dhe mbrojtjen e pjesëmarrësve për mësuesit, punonjësit e të rinjve, trajnerët dhe edukatorët

Krijimi i një mjedisi mësimor të sigurt, gjithëpërfshirës dhe respektues është një parim themelor i YOUth Academy. Mësuesit, punonjësit rinor, trajnerët, edukatorët dhe mentorët e përfshirë në zbatimin e aktiviteteve janë përgjegjës për të siguruar mirëqenien, dinjitetin dhe pjesëmarrjen aktive të të gjithë pjesëmarrësve gjatë gjithë procesit të të nxënës.

Qasja mbrojtëse e projektit bazohet në parimin themelor të dinjitetit njerëzor. Çdo person ka vlerë thjesht sepse është njeri dhe për këtë arsye meriton respekt, trajtim të barabartë dhe mundësinë për të marrë pjesë plotësisht në procesin e të nxënës. Në përputhje me parimet e pasqyruara në Kartën e të Drejtave Themelore të Bashkimit Evropian, të gjithë pjesëmarrësit duhet të trajtohen me dinjitet, empati, drejtësi dhe respekt, pavarësisht nga prejardhja, identiteti, aftësitë, bindjet ose përvojat e tyre.

Parimet e Hapësirës së Sigurt

Të gjitha aktivitetet duhet të kryhen sipas parimeve të mëposhtme të hapësirës së sigurt:

- Respekt dhe përfshirje – çdo pjesëmarrës ka të drejtë të shprehet pa frikën e diskriminimit, përjashtimit ose gjykimit.
- Dinjiteti njerëzor dhe barazia – çdo pjesëmarrës ka vlerë të lindur dhe duhet të ndihet i parë, i dëgjuar dhe i respektuar brenda grupit.
- Pjesëmarrje vullnetare – pjesëmarrësit nuk duhet të detyrohen kurrë të ndajnë përvoja personale ose të marrin pjesë në aktivitete që i bëjnë të ndihen në siklet.
- Konfidencialiteti – historitë personale, reflektimet dhe emocionet e ndara gjatë aktiviteteve duhet të mbeten brenda grupit, përveç nëse jepet pëlqimi i qartë.
- Komunikim jo i dhunshëm – edukatorët duhet të inkurajojnë dialogun konstruktiv, dëgjimin aktiv, empatinë dhe reagimet respektuese.
- Pjesëmarrje e barabartë – edukatorët duhet të sigurojnë përfshirje të ekuilibruar dhe të krijojnë hapësirë për pjesëmarrës më të qetë dhe perspektiva të larmishme.

Në fillim të trajnimit, edukatorët inkurajohen të krijojnë marrëveshje në grup së bashku me pjesëmarrësit me qëllim ndërtimin e besimit dhe përgjegjësisë së përbashkët brenda grupit.

Trajtimi i temave të ndjeshme

Disa aktivitete që lidhen me lidhësin, identitetin, vetëbesimin, përjashtimin ose sfidat e komunitetit mund t'i shtyjnë pjesëmarrësit të diskutojnë përvoja personale ose të ndjeshme. Mësuesit, punonjësit e të rinjve, trajnerët dhe edukatorët duhet:

- krijoni një atmosferë të bazuar në besim, empati dhe dëgjim aktiv;
- shmangni presionin ndaj pjesëmarrësve për të zbuluar informacione personale;
- monitoroni dinamikën e grupit dhe reagimet emocionale gjatë aktiviteteve;
- lejojnë pjesëmarrësit të largohen nga një aktivitet nëse është e nevojshme;
- të sigurojë hapësirë për reflektim dhe diskutim pas seancave emocionalisht të ngarkuara;
- ridrejtoni diskutimet nëse komentet bëhen diskriminuese, fyese ose të dëmshme;
- Kërkoni mbështetje nga mentorët, stafi i shkollës ose profesionistët përkatës nëse mirëqenia e një pjesëmarrësi mund të jetë në rrezik.

Mësuesit, punonjësit rinor, trajnerët dhe edukatorët **nuk pritët** të veprojnë si terapistë ose këshilltarë, por ata duhet t'u përgjigjen me përgjegjësi dhe ndjeshmëri nevojave të pjesëmarrësve.

Mbrojtja e të Dhënave dhe GDPR – Foto dhe Materiale Mediale

Gjatë aktiviteteve të projektit, mund të mblidhen foto, video dhe materiale të tjera mediatike për qëllime edukative, përhapjeje dhe raportimi. Të gjithë mësuesit, punonjësit rinor, trajnerët dhe edukatorët, si dhe organizatorët, duhet të sigurohen që:

- pjesëmarrësit dhe, kur kërkohet, prindërit ose kujdestarët e tyre ligjorë japin pëlqimin e tyre të informuar përpara se të bëhen dhe ndahen fotot ose videot;
- pjesëmarrësit informohen se si do të përdoren materialet mediatike;

asnjë informacion personal ose i ndjeshëm nuk publikohet pa leje;

pjesëmarrësit kanë të drejtë të refuzojnë të fotografohen ose të regjistrohen në çdo kohë;

Të gjitha të dhënat e mbledhura ruhen në mënyrë të sigurt dhe përdoren vetëm për qëllime që lidhen me projektin.

Kujdes i veçantë duhet treguar kur publikohen materiale në internet ose në platformat e mediave sociale.

YOUth Academy promovon një mjedis mësimor të bazuar në respekt, dinjitet, përfshirje, pjesëmarrje dhe mirëqenie, duke siguruar që të gjithë pjesëmarrësit të mund të mësojnë, të shprehën dhe të zhvillojnë kompetencat e tyre në një atmosferë të sigurt dhe mbështetëse.

Kompetencat Kryesore dhe Rezultatet e të Nxënit

YOUth Academy Toolkit mbështet zhvillimin e kompetencave kryesore për të nxënit gjatë gjithë jetës përmes metodave të të nxënit joformal dhe përvojësor. Aktivitetet e zbatuara gjatë fazave online dhe offline kontribuojnë në zhvillimin personal, shoqëror, qytetar dhe të lidershipit të pjesëmarrësve, ndërkohë që mbështesin gjithashtu proceset e reflektimit dhe vetëvlerësimit në përputhje me metodologjinë Youthpass.

Aktiviteti / Metoda	Kompetenca Kryesore e Zhvilluar	Rezultatet e të Nxënit
Aktivitete për ndërtimin e ekipit dhe “thyerje akulli”	Kompetenca Personale, Sociale dhe e të Mësuarit për të Nxënë	Pjesëmarrësit përmirësuan aftësitë e bashkëpunimit, ndërtimit të besimit dhe komunikimit në grup.
Manifesti i lidershipit dhe detyrat e reflektimit të lidershipit	Kompetenca Personale, Sociale dhe e të Mësuarit për të Nxënë	Pjesëmarrësit rritën vetëdijen dhe identifikuan stilet e tyre të lidershipit, pikat e forta dhe fushat për zhvillim.
Mission Possible – Lidership në Simulimin e Krizave	Kompetenca e Qytetarisë / Kompetenca e Sipërmarrjes	Pjesëmarrësit zhvilluan zgjidhjen e problemeve, marrjen e vendimeve, punën në grup dhe përgjegjësinë nën presion.

Aktiviteti / Metoda	Kompetenca Kryesore e Zhvilluar	Rezultatet e të Nxënit
Simulimi i sociokracisë dhe ushtrimet e vendimmarrjes gjithëpërfshirëse	Kompetenca e Qytetarisë	Pjesëmarrësit mësuam metodat e vendimmarrjes me pjesëmarrje dhe kuptuan rëndësinë e përfshirjes dhe përgjegjësisë së përbashkët.
Hackathon i Eventeve me Buxhet Zero	Kompetenca e Ndërmarrësisë	Pjesëmarrësit zhvilluan aftësi kreativiteti, marrjeje iniciativash, planifikimi projektsh dhe menaxhimi të burimeve.
Planifikimi i projekteve komunitare	Kompetenca e Qytetarisë / Kompetenca e Sipërmarrjes	Pjesëmarrësit forcuan aftësinë e tyre për të identifikuar nevojat e komunitetit dhe për të transformuar idetë në veprime konkrete.
Mbrëmje ndërkulturore dhe punë ekipore ndërkombëtare	Kompetenca e Ndërgjegjësimit dhe Shprehjes Kulturore	Pjesëmarrësit rritën mirëkuptimin ndërkultor, hapjen dhe respektin për diversitetin.
Grupe reflektimi të përditshme dhe aktivitete vetëvlerësimi	Kompetenca Personale, Sociale dhe e të Mësuarit për të Nxënë	Pjesëmarrësit përmirësuan aftësinë e tyre për të reflektuar mbi procesin e të nxënit dhe për të njohur kompetencat e fituara rishtazi.

Aktiviteti / Metoda	Kompetenca Kryesore e Zhvilluar	Rezultatet e të Nxënit
Metoda e mbledhjes së kompetencave “Jana me çantën shpine”	Kompetenca e të Mësuarit për të Nxënë	Pjesëmarrësit praktikuan identifikimin, emërtimin dhe dokumentimin e rezultateve të tyre të të nxënit dhe rritjen personale.
Vetëvlerësimi i Shkallës së Lidershipit	Kompetenca Personale, Sociale dhe e të Mësuarit për të Nxënë	Pjesëmarrësit zhvilluan aftësi vetëvlerësimi dhe rritën ndërgjegjësimin për procesin e tyre të zhvillimit të lidershipit.
Trajnim për trajnerë dhe simulime të udhëhequra nga kolegët	Kompetenca e Shkrim-Leximit / Kompetenca Personale dhe Sociale	Pjesëmarrësit përmirësuan kompetencat e të folurit në publik, lehtësimin, reagimet dhe të nxënit nga bashkëmoshatarët.
Procesi i reflektimit Youthpass	Kompetenca e të Mësuarit për të Nxënë	Pjesëmarrësit mësuan se si të vlerësonin dhe komuniknin kompetencat dhe arritjet e tyre në të nxënë.

Metodologjia e përdorur në të gjithë YOUth Academy promovon pjesëmarrjen aktive, reflektimin, të nxënit nga bashkëmoshatarët dhe edukimin përjetues. Kombinimi i aktiviteteve praktike, shkëmbimit ndërkulturor, punës në grup dhe vetëvlerësimit i mundësoi pjesëmarrësve të forconin vetëbesimin, potencialin e tyre udhëheqës dhe angazhimin aktiv brenda shkollave dhe komuniteteve të tyre lokale.

Uebfaqja dhe logoja e projektit:

www.soen.sk



Rreth projektit:

PlaNET Social Enterprise 4.0 (SOEN4) është një projekt për fuqizimin e të rinjve i fokusuar në lidhshmëri, sipërmarrje, angazhim qytetar dhe buxhetim pjesëmarrës. Ai zbatohet përmes një partneriteti organizatash nga pesë vende që punojnë me të rinj në Ballkanin Perëndimor, duke kombinuar arsimin joformal, mentorimin dhe aktivitete praktike komunitare për të mbështetur aktivizmin rinor dhe për të gjeneruar ndikim të qëndrueshëm lokal, veçanërisht tek të rinjtë me më pak mundësi.

Përmes trajnimeve online dhe offline, të mësuarit nga bashkëmoshatarët dhe iniciativave praktike, projekti i ndihmon të rinjtë të bëhen më të sigurt në vetvete, aktivë dhe më të përgatitur për tregun e punës dhe jetën qytetare. Ai promovon kompetenca kyçe si puna në grup, komunikimi dhe marrja e iniciativave, ndërkohë që nxit bashkëpunimin ndërkombëtar dhe ndryshimet pozitive afatgjata në komunitetet lokale.

Partnerët e projektit:



SOEN NË NUMRA

5,000+ studentë

kanë marrë pjesë në aktivitetet e SOEN në faza të ndryshme të projektit

Mbi 2,000 orë mentorim

u janë ofruar të rinjve të përfshirë në projekte dhe aktivitete të SOEN

Mbi 120 punëtori

janë mbajtur, duke u përqendruar në tema si buxheti i pjesëmarrës, ndikimi social, sipërmarrja sociale dhe angazhimi i komunitetit

50+ partnerë

duke përfshirë OJQ-të, shkollat, qeveritë lokale dhe bizneset, të gjitha duke kontribuar në suksesin e saj

Mbi 40 shkolla

nga rajone të ndryshme të Sllovakisë, Polonisë, Portugalisë, Rumanisë, Sllovenisë dhe Kroacisë, duke u përqendruar në buxhetimin pjesëmarrës dhe projektet komunitare

10+ ngjarje ndërkombëtare

siç janë konferencat, seminarët dhe mundësitë e rrjetëzimit, për të nxitur bashkëpunimin ndërkufitar

Mbi 30 mikroprojekte

i përqendruar në përmirësimin e komunitetit, sipërmarrjen, mbrojtjen e mjedisit dhe fusha të tjera të rëndësishme

Mbi 30 punëtori të udhëhequra nga studentët

duke i fuqizuar ata për të ndarë njohuritë dhe aftësitë brenda komuniteteve të tyre

7 vende të BE-së

ku metodat inovative po zbatohen në shkolla dhe komunitete

3 vende jo-anëtare të BE-së

Shqipëria, Kosova dhe Mali i Zi

**Ekipi i projektit SOEN1 nga
Sllovakia, Hungaria, Sllovenia
dhe Rumania**



**Ekipi i projektit SOEN2 nga
Sllovakia, Polonia, Sllovenia
dhe Portugalia**



**Ekipi i projektit SOEN3 nga
Sllovakia, Polonia, Kroacia
dhe Sllovenia**



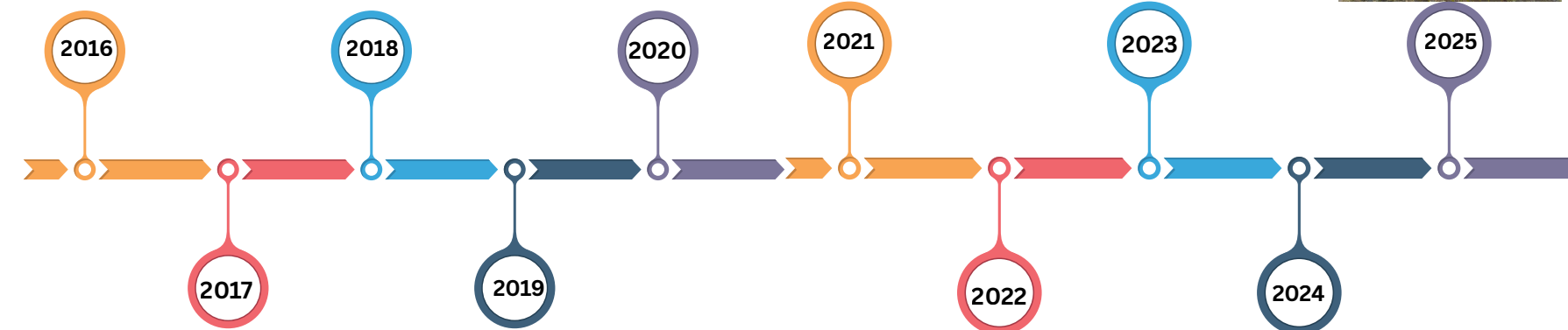
**Studentët e SOEN3 nga
vendet partnere
prezantuan projektet e
tyre të vogla**



**Konferenca e madhe SOEN3
e organizuar nga studentët
për 100 studentë të tjerë në
Sllovaki**



**Ekipi i projektit SOEN4 nga
Sllovakia, Polonia, Shqipëria,
Kosova dhe Mali i Zi**



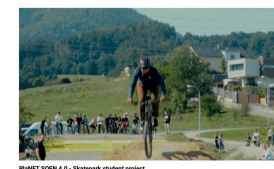
**Punëtori motivuese
SOEN1 për 150
studentë në Sllovaki**



**ÇMIMI PËR PROJEKTIN MË TË
MIRË NDERSEKTORAL nga
Ministria Sllovake e Arsimit**



**SLLOVENI: një nga katër trajnimet
ndërkombëtare të SOEN për
studentët (të tjerat u zhvilluan në
Poloni, Sllovaki, Portugali)**



**Projekti studentor i SOEN
“Park gjithëpërfshirës për
patinazh” mori grant prej 10
000 eurosh nga bashkia
Banska Bystrica**

SI TË PËRDORET PAKETËN E MJETEVE?

Mirë se vini në YOUth Academy Capacity Building Toolkit!

Përdorni shtegun e **kuq nëse** jeni mësues/punonjës rinor ose shtegun **blu nëse** po e eksploroni në mënyrë të pavarur si nxënës i ri.

Brenda, do të gjeni teori, ushtrime dhe detyra reflektimi për të zhvilluar aftësitë tuaja të lidershit, komunikimit dhe punës në grup.

Seti i mjeteve është fleksibël - printoni vetëm faqet që ju nevojiten dhe përdoreni atë në mënyrën që funksionon më mirë për ju ose grupin tuaj.

Ky është hapësira juaj për të eksploruar, praktikuar dhe për t'u rritur si udhëheqës!

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

Nëse i përkisni këtij grupi, ndiqni këtë rrugë.

- Në këtë komplet mjete, të gjitha udhëzimet e hartuara për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve janë vendosur në kuti të kuqe.
- Këto seksione ofrojnë udhëzime se si të drejtohen aktivitetet, të lehtësohen diskutimet dhe të mbështeten studentët gjatë gjithë procesit të të nxënës.
- Do të gjeni udhëzime hap pas hapi, këshilla për vëzhgim dhe pyetje reflektimi për t'ju ndihmuar të orientoni pjesëmarrësit në mënyrë efektive.
- Ndhuni të lirë t'i përshtatni aktivitetet sipas nevojave dhe madhësisë së grupit tuaj. Roli juaj është të krijoni një mjedis të sigurt, tërheqës dhe mbështetës ku studentët mund të eksplorojnë dhe zhvillojnë aftësitë e tyre udhëheqëse.

Udhëzime për studentët

Nëse i përkisni këtij grupi, ndiqni këtë rrugë.

- Në këtë komplet mjete, të gjitha udhëzimet e hartuara për studentët janë vendosur në kuti blu.
- Këto seksione përfshijnë detyra, reflektime dhe aktivitete që do t'ju ndihmojnë të zhvilloni aftësitë tuaja të lidershit, komunikimit dhe punës në grup. Ndiqni udhëzimet me kujdes, por mos harroni – ky është udhëtimi juaj i të nxënës.
- Ji i hapur, i ndershëm dhe aktiv. Merr përgjegjësinë për zhvillimin tënd, provo gjëra të reja dhe reflekto mbi përvojat e tua. Ky është hapësira jote për t'u rritur si udhëheqës!

..... UDHËHEQËSI (emri juaj)

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Prezantoni aktivitetin nxënësve duke shpjeguar se 'çanta personale e të nxënësve' (faqja tjetër) është një vend ku ata mund të mbledhin aftësitë, kompetencat dhe njohuritë që fitojnë gjatë procesit të të nxënësve.
- Inkurajoni ata që të reflektojnë rregullisht mbi atë që kanë mësuar gjatë kryerjes së detyrave dhe eksplorimit të informacionit të ri.
- Kujtoni nxënësve të nënvizojnë, shënojnë dhe shkruajnë çdo aftësi ose kompetencë të re që zbulojnë.
- Theksoni se ata mund të kthehen në këtë pjesë në çdo moment gjatë aktiviteteve për të shtuar gjëra të reja që kanë mësuar dhe për të vëzhguar progresin e tyre.
- Shpjegoni nxënësve se në fletën e punës (faqja tjetër) do të gjejnë një shkallë që përfaqëson aftësitë e tyre udhëheqëse në fillim të këtij udhëtimi mësimor.
- Kërkojuni atyre të shohin shkallën nga 1 deri në 10 dhe të shënojnë se ku mendojnë se janë tani. Inkurajoni ata të bëjnë një vetëvlerësim të ndershëm.
- Informoni nxënësit se kjo është vetëm pika e fillimit. Pasi të kenë përfunduar të gjitha detyrat dhe aktivitetet, ata duhet të kthehen në të njëjtën shkallë dhe të vlerësojnë përsëri aftësitë e tyre të lidershit. Pastaj kërkojuni atyre të krahasojnë dy rezultatet dhe të reflektojnë mbi progresin e tyre.

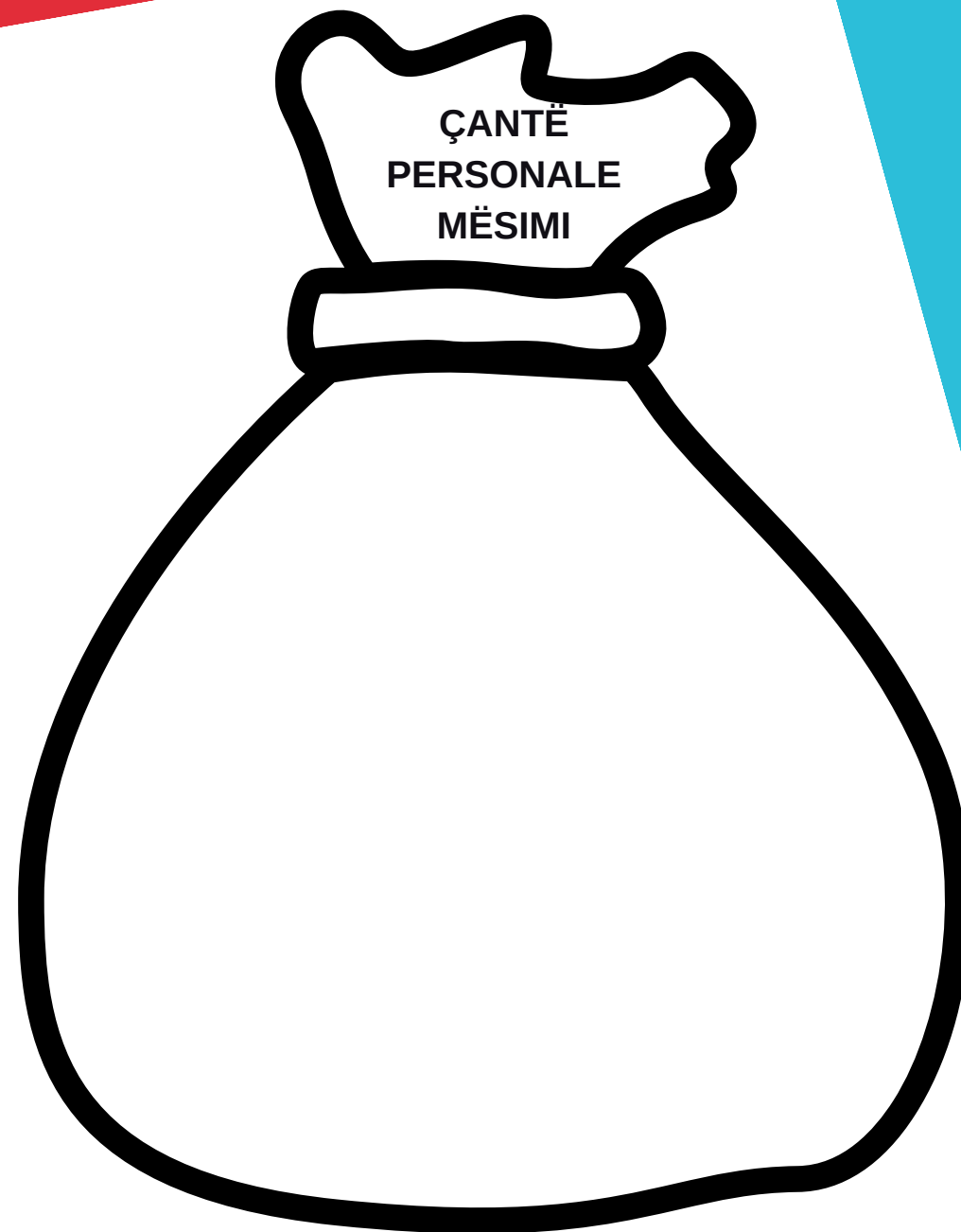
..... UDHËHEQËSI (emri juaj)

Udhëzime për studentët

- Kjo është 'çanta personale e të nxënit' (faqja tjetër) ku do të vendosni kompetencat, aftësitë dhe njohuritë e reja ose të përmirësuara që fitoni gjatë kryerjes së detyrave dhe të mësuarit të informacionit të ri.
- Mos harroni se mund të ktheheni këtu në çdo kohë dhe të shtoni gjërat e reja që keni mësuar!
- Është shumë e rëndësishme të mendoni, të nënvizoni dhe të shkruani çdo aftësi ose kompetencë të re që fitoni.
- Kjo do t'ju ndihmojë të vini re përparimin që po bëni.
- Në fletën e punës (faqja tjetër) do të gjeni një shkallë. Ajo tregon aftësitë tuaja udhëheqëse në fillim të këtij udhëtimi. Në shkallën nga 1 deri në 10, shënoni se ku mendoni se jeni tani.
- Mos harroni të ktheheni në këtë shkallë pasi të keni përfunduar të gjitha detyrat dhe të vlerësoni përsëri aftësitë tuaja. Ku ndodheni në shkallë tani?

10	
9	
8	
7	
6	
5	
4	
3	
2	
1	

AFTËSI LIDERSHI



DIAGNOZA E STËRVITJES

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Jepuni nxënësve fletët e punës (faqja tjetër).
- Kërkojuni atyre t'u përgjigjen katër pyetjeve në fletën e punës.
- Mblidhni përgjigjet e tyre dhe rishikojini ato me kujdes. Gjatë trajnimit, përpikuni t'u përgjigjeni qartë pritjeve të tyre. Nëse diçka nuk është e mundur ose realiste për t'u arritur gjatë trajnimit, shpjegojeni hapur. Kjo do të ndihmojë në shmangien e zhgënjimit në fund të procesit të të nxënës.

Udhëzime për studentët

- Ky është një aktivitet vetë-trajnimi. Mendoni se nga po filloni, nga çfarë keni frikë dhe cilat janë pritjet tuaja.
- Shkrimi i këtyre mendimeve do t'ju ndihmojë të drejtoni udhëtimin tuaj drejt qëllimeve tuaja. Gjithashtu do t'ju lejojë të ktheheni më vonë dhe të reflektoni mbi qëllimet që keni pasur në fillim.

DIAGNOZA E STËRVITJES

**Burimet e mia
 Çfarë sjell/shtoj në
 trajnim?**

**Frika ime Çfarë
 shqetësimesh kam
 gjatë trajnimit?**

**Pritjet e mia gjatë
 trajnimit**

**Pritjet e mia pas
 trajnimit: çfarë do
 të ndodhë?**



HARTA BOTËRORE E LIDERSHIPIT: VLERAT E LIDERSHIPIT

Një vlerë është diçka që ju besoni se është e rëndësishme dhe ajo udhëzon mënyrën se si jetoni dhe silleni me njerëzit e tjerë.

Ndershmëria – nëse ndershmëria është vlera juaj, përpiquni të thoni gjithmonë të vërtetën.

VLERAT E LIDERSHIPIT

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Kërkojuni studentëve të shohin listën e vlerave në faqen tjetër dhe të zgjedhin tre që janë më të rëndësishmet për ta.
- Inkurajojini të mos nxitohen dhe të reflektojnë mbi situatat reale të lidërshipt që kanë përjetuar ose vëzhguar.
- Jepuni atyre disa minuta për të menduar dhe për të shkruar përgjigjet e tyre.
- Pas aktivitetit, kërkojuni disa studentëve të ndajnë zgjedhjet e tyre.
- Mundohu të identifikosh 2-3 vlera që shfaqen më shpesh në grup.
- Theksojini këto si vlera të mundshme të përbashkëta ose universale që janë të rëndësishme për lidërshiptin dhe punën në grup.
- Kjo mund t'i ndihmojë nxënësit të shohin se çfarë kanë të përbashkët dhe të fillojnë një diskutim të shkurtër rreth rëndësisë së këtyre vlerave.

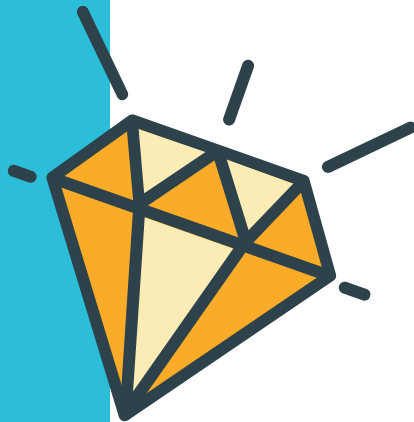
Udhëzime për studentët

- Në faqen tjetër do të gjeni një listë vlerash dhe një hapësirë për të shkruar tre vlera që janë më të rëndësishmet për ju.
- Merr kohën tënde. Mendo për situatat e lidërshipt që ke përjetuar - kur ishe udhëheqës ose kur dikush tjetër udhëhiqte. Reflekto se cila ishte vlera më e rëndësishme për ty në ato momente.

VLERAT E LIDERSHIPIT

- Ndershmëri
- Hapja
- Përgjegjësia
- Mbajtja e premtimeve
- Respekt
- Kujdesi
- Përfshirje
- Diversiteti
- Punë ekipore
- Shtetësia
- Mjedisi
- Mësim
- Drejtësi
- Fuqizimi
- Etikë
- Ambicia
- Duke dëgjuar
- Efikasitet
- Mendimi kritik
- Inovacioni
- Mirësi
- Transparenca
- Vizioni
- Lojë e drejtë
- Bashkëpunimi
- Kreativiteti
- Optimizëm
- Durim
- Besueshmëria

Kjo nuk është një listë e mbyllur vlerash...



3 vlera të liderit që
janë më të
rëndësishmet për
mua



AFTËSI UDHËHEQËSE



Aftësitë janë aftësi që i zhvilloni përmes të mësuarit dhe praktikës. Ato ju ndihmojnë të kryeni detyra ose të zgjidhni probleme. Aftësitë gjithmonë mund të përmirësohen kur praktikoni!

**Vlerëson atë që je
brenda**



**Aftësitë që
mund të bësh**

AFTËSI UDHËHEQËSE

10 Aftësitë më të Mira të Lidershipit

Komunikimi

Të jesh i qartë, i ndershëm dhe i lehtë për t'u kuptuar.
Një udhëheqës i mirë mund të shpjegojë ide, të japë reagime dhe të dëgjojë të tjerët.

Vendimmarrja

Udhëheqësit shpesh duhet të bëjnë zgjedhje të vështira.
Aftësia është të jesh në gjendje të vendosësh me besim - edhe kur përgjigjja nuk është e qartë.

Zgjidhja e Problemeve

Në vend që të panikohen kur gjërat shkojnë keq, udhëheqësit kërkojnë zgjidhje dhe qëndrojnë të qetë.

Përshtatshmëria/Fleksibiliteti

Gjërat nuk shkojnë gjithmonë sipas planit. Udhëheqësit duhet të përshtaten dhe të provojnë qasje të reja.

Punë ekipore dhe bashkëpunim

Një udhëheqës nuk bën gjithçka vetëm. Ai di si t'i bashkojë njerëzit dhe të përdorë pikat e forta të të gjithëve.

Motivim dhe Frymëzim

Udhëheqësit e mbajnë lart energjinë e ekipit të tyre - duke i brohoritur, duke i inkurajuar dhe duke i dhënë qëllim.

Empatia dhe Inteligjenca Emocionale

Të kuptuarit e ndjenjave të njerëzve dhe reagimi me kujdes.
Udhëheqësit që e "kuptojnë" ekipin e tyre krijojnë besim dhe respekt.

Delegim

Të dish kur t'i lejojnë të tjerët të marrin përsipër detyrat.
Udhëheqësit e mëdhenj i besojnë ekipit të tyre në vend që të përpiqen të kontrollojnë gjithçka.

Menaxhimi i Konfliktëve

Kur njerëzit debatojnë ose nuk pajtohen, udhëheqësit ndërhyjnë për të qetësuar gjërat dhe për të gjetur një zgjidhje të drejtë.

Vizioni dhe Vendosja e Objektivave

Udhëheqësit mendojnë përpara, vendosin qëllime të qarta dhe i ndihmojnë të gjithë të shohin "pamjen e përgjithshme".

LLOJI I UDHËHEQËSIT QË DUA TË JEM DHE PSE?

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Prezantoni studentëve listën e 10 Aftësive Kryesore të Lidershipit dhe shpjegoni ndryshimin midis aftësive dhe vlerave (përdorni faqet e mëparshme si referencë). Theksoni se vlerat janë parimet që udhëheqin vendimet dhe sjelljen tonë, ndërsa aftësitë janë aftësitë që zhvillojmë dhe përdorim kur udhëheqim të tjerët.
- Pastaj kërkojini secilit nxënës të krijojë udhëzuesin e vet për lidership në fletën e punës me titull “Çfarë lloj udhëheqësi dua të jem dhe pse?” (faqja tjetër). Ata duhet të përdorin si aftësitë ashtu edhe vlerat për të përshkruar llojin e udhëheqësit që dëshirojnë të bëhen.
- Pas aktivitetit, ftoni disa vullnetarë që të ndajnë reflektimet e tyre me grupin dhe të shpjegojnë idetë e tyre.

Udhëzime për studentët

- Shikoni listën e 10 Aftësive Kryesore të Lidershipit dhe mendoni për ndryshimin midis aftësive dhe vlerave. Mos harroni: vlerat janë parimet që udhëheqin vendimet dhe sjelljen tuaj, ndërsa aftësitë janë aftësitë që mund të zhvillonin dhe përdorni kur udhëheqni të tjerët (faqet e mëparshme).
- Në faqen tjetër, do të gjeni fletën e punës “Çfarë lloj udhëheqësi dua të jem dhe pse?”. Përdorni aftësitë dhe vlerat tuaja të zgjedhura për të krijuar udhëzuesin tuaj personal për lidership.
- Merr kohën tënde për të reflektuar dhe për të shkruar mendimet e tua. Nëse dëshiron, më vonë mund t'i ndash idetë e tua me një mik.

LLOJI I UDHËHEQËSIT QË DUA TË JEM DHE PSE?



NË DIALOG ME NJË KRYEVEPËR

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

1. Ndani nxënësit në ekipe me nga 8–15 persona. Sigurohuni që të ketë të paktën dy ekipe.
 - o Zgjidh një imazh nga faqet e ardhshme (sipas numrit të pjesëmarrësve) për ta rikrijuar.
2. Detyrë: Çdo grup do të rikrijojë një fotografi dhe do të bëjë një fotografi të versionit të tyre.
3. Rregullat:
 - o Çdo grup përgatit nga një foto.
 - o Ata kanë 30 minuta për detyrën, duke përfshirë rregullimin e skenës dhe përgatitjen e çdo rekuizite.
 - o Inkurajoni nxënësit të zhyten në atmosferën e imazhit origjinal dhe të përpiqen ta kapin karakterin e tij sa më afër të jetë e mundur.
4. Vëzhgim:
 - o Shëtisni përreth dhe vëzhgoni grupet.
 - o Kushtojini vëmendje se kush e drejton punën, nëse lidërshipi ndryshon gjatë detyrës dhe si reagon grupi ndaj sfidave ose mosmarrëveshjeve.
5. Përmbledhje: Pasi të jenë bërë fotot:
 - o Krahasoni fotot e rikrijuara me origjinalen, duke vënë re elementët që përputhen dhe duke vlerësuar se sa saktë është rikrijuar imazhi.
 - o Diskutim: Pyeteni grupin se si ishte të punonin së bashku, cila ishte pika e tyre e fillimit, nëse kishte konflikte dhe si ishte ndarë puna midis anëtarëve.

Ky aktivitet i ndihmon nxënësit të praktikojnë punën në grup, lidërshpin, kreativitetin dhe aftësitë e komunikimit, ndërkohë që reflektojnë mbi dinamikën e grupit.

NË DIALOG ME NJË KRYEVEPËR

Udhëzime për studentët

Qëllimi i kësaj detyre është të zhvilloni aftësitë tuaja të lidershit, komunikimit dhe bindjes duke i inkurajuar të tjerët të bashkëpunojnë.

1. Zgjidhni një imazh nga faqet e ardhshme (sipas numrit të pjesëmarrësve) që do ta rikrijoni.
2. Detyra juaj është të motivoni dhe bindni shokët e klasës ose miqtë që t'ju ndihmojnë të rikrijoni fotografinë dhe të bëni një foto. Mos harroni: ju po praktikoni lidershipin - po e udhëheqni grupin, nuk po bëni gjithçka vetëm.
3. Shpjegojuni bashkëmoshatarëve tuaj vizionin e imazhit dhe, nëse është e nevojshme, caktoni role ose detyra secilit pjesëmarrës.
4. Ke 30 minuta për të rregulluar skenën, për të përdorur rekuizitat në mënyrë krijuese dhe për të bërë një foto që pasqyron imazhin origjinal sa më afër të jetë e mundur.

Ndërsa udhëhiqni, përqendrohuni në:

- Komunikimi i qartë i ideve tuaja
- Duke i inkurajuar të gjithë të marrin pjesë
- Të jesh fleksibël dhe të zgjidhësh sfida të vogla me grupin

Reflektim pas detyrës:

- Krahasojeni foton tuaj të rikrijuar me origjinalin. Sa mirë e kapi atë grupi juaj?
- Bisedoni me shokët/shoqet e klasës rreth procesit. Kërkoni reagimet e tyre:
 - Si u ndjetë për udhëheqjen time?
 - A u ndjeve rehat me udhëzimet e mia?
- Reflektoni se çfarë shkoi mirë dhe çfarë mund të përmirësoni herën tjetër.

Pierre-Auguste Renoir, Luncheon of the Boating Party (1880-1881), public domain / Wikimedia Commons



Anselmo Guinea, Group of People (1904), public domain / Wikimedia Commons



Karel Emmanuel Biset, Trictrac Players (1648–1710), public domain / Wikimedia Commons



Hendrik Gerritsz Pot, Merry Company in a Brothel (1600–1657), public domain / Wikimedia Commons



Franz von Defregger, Die Werbung (1900), public domain / Artvee



Alexandre Francia, Tarantella, Naples With Vesuvius in the Background, public domain / Artvee



Frederick George Cotman, One of the Family (1880), public domain / Wikimedia Commons



Peder Severin Krøyer, The Hirschsprung Family Portrait (1881), public domain / Wikimedia Commons



NË DIALOG ME NJË KRYEVEPËR

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Pas detyrës së fotos në grup, udhëzoni nxënësit përmes një reflektimi vetëvlerësimi.
- U thoni nxënësve se ky është një shans për të menduar për rolin, aftësitë dhe sjelljen e tyre gjatë aktivitetit. Theksoni ndershmerinë dhe vetëreflektimin.
- Jepuni nxënësve 10–15 minuta për të shkruar përgjigjet e tyre në një fletë pune (faqja tjetër).
- Ndarje opsionale: Ftoni disa vullnetarë që të ndajnë shkurtimisht reflektimet e tyre me grupin. Inkurajoni dëgjimin me respekt dhe të mësuarit nga përvojat e njëri-tjetrit.
- Ky proces i ndihmon studentët të zhvillojnë vetëdijen, njohuritë e lidhshme dhe të kuptojnë dinamikën e punës në grup.

Udhëzime për studentët

Tani do të reflektoni mbi përvojën tuaj gjatë detyrës së fotos në grup.

1. Mendoni për rolin tuaj në grup: A udhëhoqët, mbështetët apo ndihmuat në një mënyrë tjetër?
2. Reflektoni se si grupi punoi së bashku: A u ndanë detyrat në mënyrë të drejtë? A u përballët me ndonjë sfidë ose konflikt? Si u përballët me to?
3. Merrni parasysh se cilat aftësi dhe vlera përdorët gjatë detyrës (për shembull: komunikim, kreativitet, punë në grup, durim, lidhshmëri).
4. Shkruajini mendimet tuaja në fletën e punës në faqen tjetër, duke iu përgjigjur pyetjeve atje.

Merrni kohën tuaj dhe jini të sinqertë. Ky refleksim do t'ju ndihmojë të shihni progresin tuaj dhe të identifikoni fushat ku duhet të zhvilloheni më tej.

NË DIALOG ME NJË KRYEVEPËR

Kush ishte udhëheqësi në atë ushtrim?

Çfarë aftësish ka ky person?/Çfarë lloj aftësish shihni?

Pse e ndoqe atë/atë? Çfarë ndodhi?

Çfarë lloj aftësish keni pasur mundësinë të përdorni dhe përmirësoni?

UDHËHEQËSI QË MË FRYMËZOI

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Ndani nxënësit në grupe të vogla prej 3-4 personash.
- Brenda secilit grup, secili pjesëmarrës duhet të ndajë një histori lidërshipi nga jeta reale nga përvoja e tij.
- Pastaj, grupi zgjedh një histori për ta prezantuar para të gjithë klasës gjatë seancës plenare.
- Si grup plotësoni formularin nga faqja tjetër.

Udhëzime për studentët

- Mendoni për një përvojë lidërshipi në jetën reale që keni pasur ose vëzhguar. Përshkruani çfarë ndodhi, kush ishte i përfshirë, cilat aftësi ose vlera lidërshipi u demonstruan dhe çfarë mësuat nga përvoja. Pastaj, kërkojuni miqve ose kolegëve tuaj të ndajnë historitë e tyre të lidërshipit dhe të shpjegojnë pse ato përvoja ishin mbresëlënëse për ta. Mundohuni të mendoni për shembuj nga njerëz në komunitetin ose shoqërinë tuaj.
- Shembulli më mbresëlënës duhet të shkruhet (faqja tjetër).

UDHËHEQËSI QË MË FRYMËZOI

Kush? (p.sh. anëtar i familjes, shok shkolle, mësues...)



Ku? (p.sh. shkollë/qytet/gjatë eko-aksionit)



Pse e ndoqët ju/njerëzit e ndoqën atë/atë? Çfarë bëri ose tha ai/ajo që ju i besuat dhe ju pëlqeu ideja?



MISSION POSSIBLE

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Përgatitni fletëpalosjen "Mission possible" (faqja tjetër) dhe jepua studentëve.
- Ndani nxënësit në ekipe me nga 6-7 persona. Kërkojuni atyre që së pari ta lexojnë me kujdes situatën dhe pastaj të punojnë së bashku për të krijuar një plan shpëtimi. Jepuni atyre 40 minuta për të përfunduar detyrën.
- Pas 20 minutash, ndaloni grupet dhe prezantoni kthesën në ngjarje (e disponueshme në këtë komplet mjetesh). Mund ta shfaqni në ekran ose ta lexoni me zë të lartë. Shpjegoni misionin e ri dhe kujtojuni nxënësve se koha totale mbetet e njëjtë - ata nuk marrin kohë shtesë.
- Si rezultat përfundimtar, secili grup duhet të regjistrojë një video të një deklaratë në konferencën për shtyp (maksimumi 2 minuta).
- Pasi ta keni përfunduar detyrën, kërkojuni të gjitha grupeve të ngarkojnë videot e tyre dhe t'i shikojnë ato së bashku. Lehtësoni një diskutim duke krahasuar zgjidhjet e ndryshme dhe duke u kërkuar grupeve të shpjegojnë pse zgjedhën këtë qasje.
- Së fundmi, kërkojuni studentëve të reflektojnë mbi punën e tyre në grup dhe procesin e bashkëpunimit, dhe jepuni atyre fletën e reflektimit për ta plotësuar.

Udhëzime për studentët

- Lexoni me kujdes skenarin "Mission possible" (faqja tjetër). Detyra juaj është të krijoni një plan shpëtimi për situatën.
- Edhe pse po punoni individualisht, përpikuni të gjeni një grup të vogël njerëzish (miq, shokë klase ose bashkëmoshatarë) dhe merrni rolin e një udhëheqësi. Qëllimi juaj është t'i udhëzoni ata gjatë detyrës dhe të punoni së bashku për zgjidhjen.
- Së pari, shpjegojini qartë situatën grupit tuaj dhe inkurajojini ata të ndajnë ide. Pastaj, drejtoni diskutimin dhe ndihmoheni grupin të bjerë dakord për planin më të mirë të mundshëm të shpëtimit. Keni 40 minuta për detyrën.
- Pas 20 minutash, lexoni kthesën në ngjarje dhe paraqisni atë grupit tuaj. Shpjegoni sfidën e re dhe vazhdoni të punoni së bashku. Mos harroni - nuk keni kohë shtesë.
- Në fund, grupi juaj duhet të regjistrojë një video të një deklaratë në konferencën për shtyp (maksimumi 2 minuta). Si udhëheqës, sigurohuni që të gjithë ta kuptojnë mesazhin dhe të ndihen të përfshirë në rezultatin përfundimtar.
- Ky është shansi juaj për të praktikuar lidhësimin të vërtetë duke marrë iniciativë dhe duke punuar me të tjerët.
- Pas detyrës, reflektoni mbi lidhësimin tuaj (faqja tjetër).

MISSION POSSIBLE

Formoni një ekip prej 6-7 të rinjsh.

Ekipi juaj po organizon eventin më të madh rinor të vitit. Dy ditë para eventit shfaqet një problem:

Vendi papritmas bëhet i padisponueshëm për shkak të rezervimeve të dyfishta.

Planifikimi i Veprimit – mendoni për:

- Burimet që keni ende:...
- Prioritetet kryesore (siguria, reputacioni, pjesëmarrja)
- Si të komunikoni me palët e interesuara?



Ju jeni ekipi organizues i Youth Future Festival 2025 – eventit më i madh rinor në rajon. Keni punuar në këtë projekt për muaj të tërë.

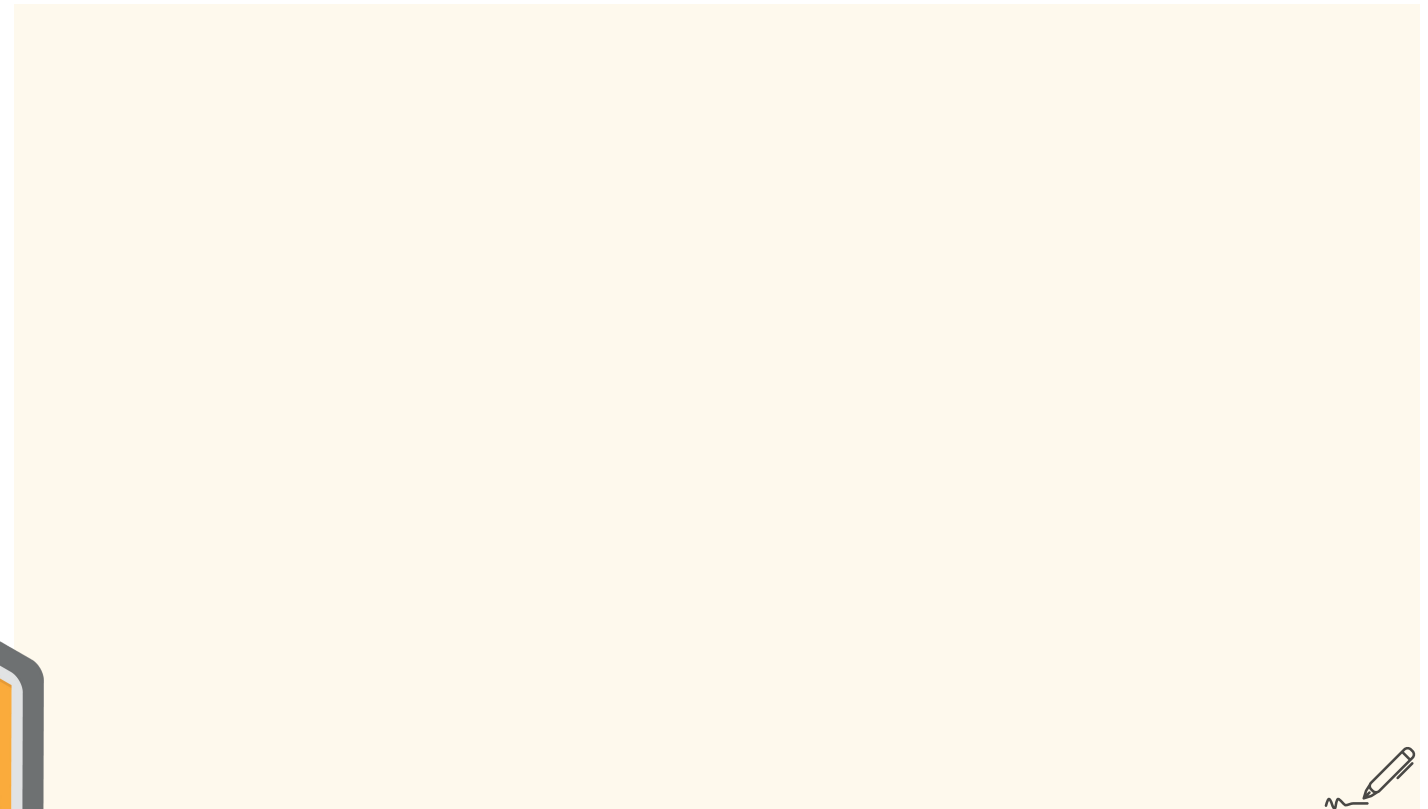
Planifikuat: koncerte të artistëve të rinj, punëtori mbi ekologjinë dhe sipërmarrjen, një zonë për debate frymëzuese dhe një ekspozitë me prototipe të krijuara nga studentët. Eventit ka patronazhin e qytetit, media është ftuar dhe më shumë se 1,000 njerëz po presin këtë ditë.

Eventi juaj nuk ka për qëllim të jetë thjesht një festë, por një provë se të rinjtë janë të aftë të bëjnë gjëra të mëdha.

Papritmas – vetëm dy ditë para festivalit – shfaqet një krizë. Vendi i ndenjes papritmas bëhet i padisponueshëm për shkak të rezervimeve të dyfishta.

Duhet të reagoni shpejt. Burimet tuaja janë të kufizuara, koha po mbaron dhe reputacioni i eventit është në rrezik.

Tani përpiquni si ekip të hartoni një plan shpëtimi.



MISSION POSSIBLE

Kthesë në histori – Krizë reputacioni!

Ndërsa ekipi juaj po punon shumë për të shpëtuar festivalin, papritmas shfaqet një problem i ri:

Në **rrjetet sociale** kanë filluar të përhapen thashetheme se “*Youth Future Festival 2025 është në kaos sepse organizatorët e rinj nuk ishin të përgatitur për të drejtuar një ngjarje kaq të madhe*”.

Postimi po bëhet viral dhe po dëmton reputacionin e festivalit. Shumë njerëz fillojnë të vënë në dyshim nëse eventi do të zhvillohet fare.

👉 E dini të vërtetën: në fakt ishte një **gabim i bërë nga bashkia** (rezervimi i dyfishtë i vendit të takimit). Por ja ku qëndron sfida: **nuk mund ta thoni këtë publikisht**. Duhet të gjeni një mënyrë tjetër për të mbrojtur reputacionin tuaj dhe për të ruajtur besimin e njerëzve.

Misioni Juaj i Ri

- Si reagoni publikisht pa fajësuar bashkinë?
- Çfarë mesazhi pozitiv mund të përhapni për të kundërshtuar thashethemet?
- Si mund t'i bësh artistët, partnerët dhe pjesëmarrësit të ndihen të sigurt se festivali do të zhvillohet akoma?

DON'T FORGET

**REGJISTRONI NJË VIDEO TË DEKLARATËS SË NJË KONFERENCE
PËR SHTYP, MAKSIMUMI 2 MINUTA.**

REFLEKTIM PAS USHTRIMIT

Kush ishte udhëheqësi në atë ushtrim?

**Çfarë aftësish ka ky person?/
Çfarë lloj aftësish shihni?**

Pse e ndoqe atë/atë? Çfarë ndodhi?

Çfarë lloj aftësish keni pasur mundësinë të përdorni dhe përmirësoni?

KATËR STILET E LIDERSHIPIT (BLANCHARD)

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Prezantoni temën si një kontribut teorik mbi lidershipin situativ nga Ken Blanchard.
- Gjashtë faqet e ardhshme mund të përdoren si material për prezantimin tuaj. Ato përfshijnë gjithashtu një histori për një grup të rinjsh që ilustron stile të ndryshme lidershipi - mund ta lexoni së bashku me studentët ose ta paraqisni në një mënyrë më tërheqëse, duke treguar histori (madje edhe "si përrallë").
- Udhëzoni studentët që të kuptojnë se lidershipi efektiv kërkon fleksibilitet dhe aftësinë për të përshtatur sjelljen ndaj situatave dhe nevojave të ndryshme të ekipit.
- Pasi ta kenë shqyrtuar materialin, kërkojuni studentëve të reflektojnë mbi përvojat e tyre. Inkurajoni të mendojnë për aktivitetin e mëparshëm (Mission Possible) ose çdo situatë tjetër ku kanë vepruar si udhëheqës dhe të marrin në konsideratë nëse kanë përdorur stile të ndryshme udhëheqjeje.
- Së fundmi, kërkojuni nxënësve të plotësojnë fletën e reflektimit, duke u kujtuar atyre të jenë të sinqertë.

Udhëzime për studentët

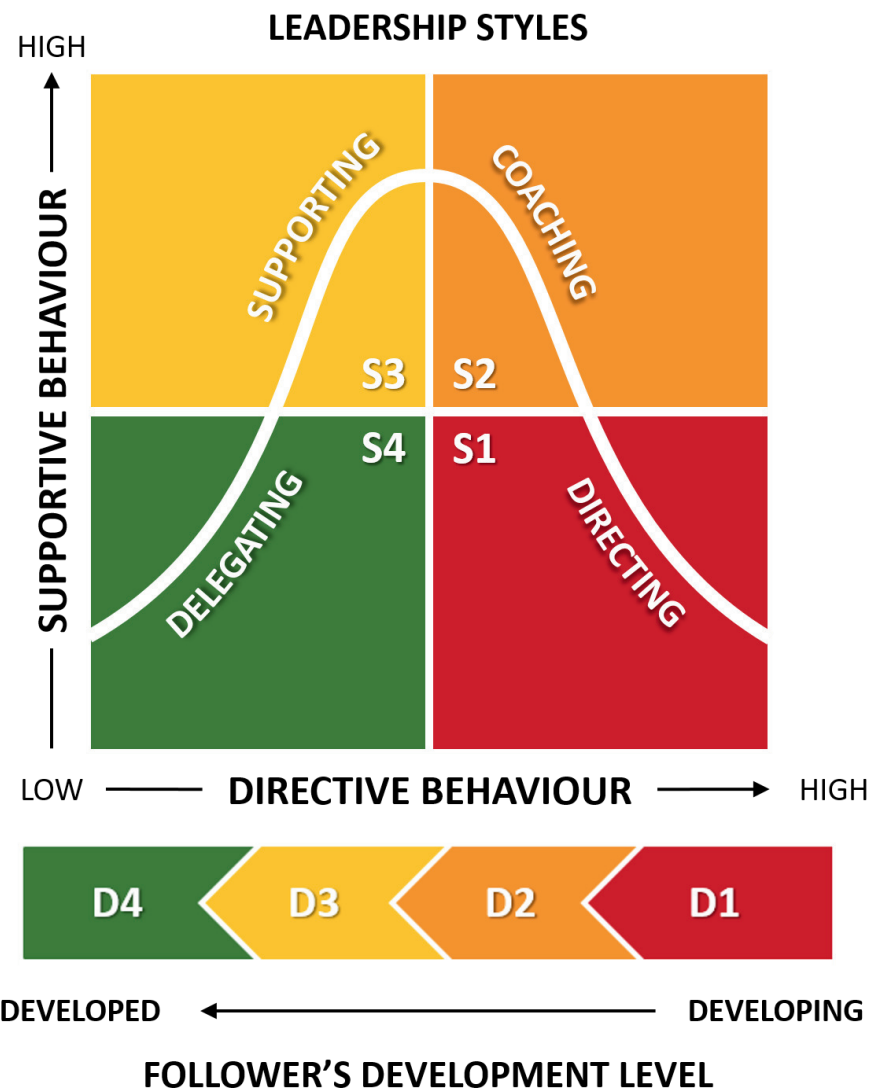
- Tani është koha për një dozë njohurish - teoria e lidershipit situativ nga Ken Blanchard.
- Në faqet në vijim, do të gjeni informacione rreth lidershipit, së bashku me një histori të një grupi të rinjsh që ju udhëzon nëpër të gjitha stilet e lidershipit situacional.
- Kjo do t'ju ndihmojë të kuptoni pse fleksibiliteti në lidership është thelbësor dhe kur një udhëheqës duhet ta përshtasë sjelljen e tij me situatën.
- Mendoni nëse, gjatë aktivitetit të mëparshëm (Mission Possible) ose në një situatë tjetër ku ishit udhëheqës, keni kaluar nëpër stile të ndryshme lidershipi.
- Plotësoni fletën e reflektimit dhe jini të sinqertë me veten.

Lidershipi i Ken Blanchard (Lidershipi Situativ® II)

Blanchard besonte se nuk ka një stil të përsosur udhëheqësie.

Në vend të kësaj, udhëheqësit e mirë përshtaten bazuar në:

1. Detyra (çfarë duhet bërë), dhe
2. Niveli i zhvillimit të ekipit të tyre (sa të aftë + të sigurt janë).



burimi: <https://www.business-to-you.com/hersey-blanchard-situational-leadership-model/>

KATËR STILET E LIDERSHIPIT (BLANCHARD)

Directing (Telling)

- Udhëheqësi jep udhëzime të qarta dhe mbikëqyr nga afër.
- Funksionon më mirë kur ekipi është i ri ose i pasigurt se çfarë të bëjë.
- Shembull: Një trajner që u mëson fillestarëve si të driblojnë një top basketbolli.

Supporting (Participating)

- Udhëheqësi ndan vendimet dhe përqendrohet në ndërtimin e besimit.
- Funksionon kur ekipi ka aftësi, por ka nevojë për inkurajim.
- Shembull: Një president klubi i lejon anëtarët të planifikojnë një ngjarje ndërsa i brohoret ata.

Coaching (Selling)

- Udhëheqësi ende jep udhëzime, por gjithashtu shpjegon pse gjërat kanë rëndësi, duke inkurajuar kontributin e tij.
- Më e mira për njerëzit që kanë disa aftësi, por ende nuk kanë vetëbesim.
- Shembull: Një mësues që motivon nxënësit që i dinë bazat, por ndihen të dekurajuar.

Delegating

- Udhëheqësi i jep përgjegjësi ekipit dhe u beson atyre që ta kryejnë punën.
- Më mirë kur ekipi është i aftë dhe i motivuar.
- Shembull: Një udhëheqës grupi rinor i lejon anëtarëve me përvojë të drejtojnë një mbledhje fondesh në mënyrë të pavarur.

Ideja e Madhe e Blanchard
Një udhëheqës i fortë e përputh stilin e tij me nevojat e ekipit.

Ekip i ri/pa përvojë → më shumë drejtim.
Ekip i aftë/i sigurt → më shumë liri.
Bëhet fjalë për fleksibilitet + mbështetje.



AVENTURA E PROJEKTIT NË GRUP (STILET E LIDERSHIPIT TË BLANCHARD)

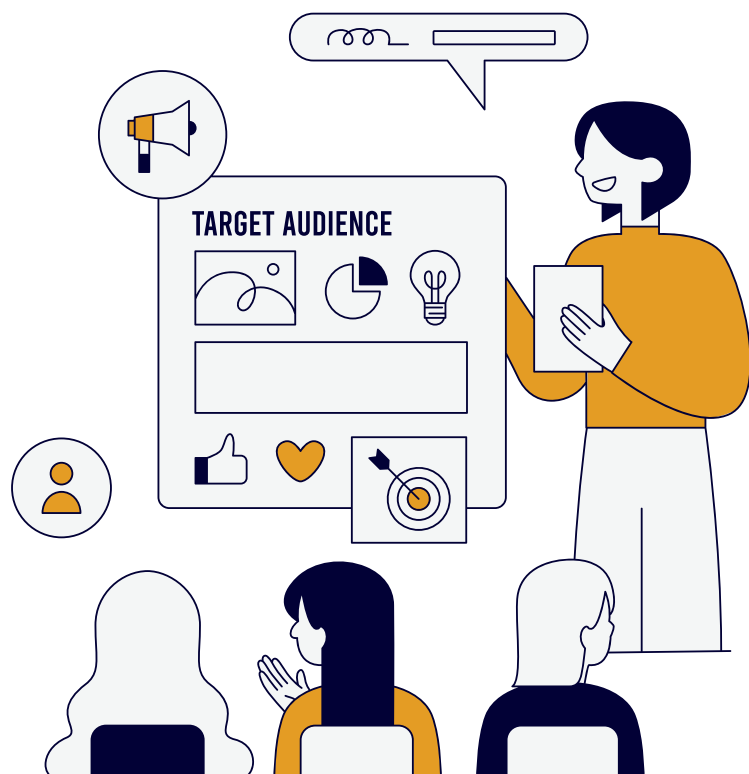
Një grup prej pesë shokësh - Maya, Jamal, Zoe, Leo dhe Aria - u bashkuan për një projekt të madh shkollor: të krijojnë një prezantim rreth zgjidhjeve për ndryshimet klimatike. Maya u zgjodh si udhëheqëse. Në fillim, ajo nuk ishte e sigurt se si të drejtonte, por mbajti mend diçka që mësoi në klasë: udhëheqësit nuk veprojnë gjithmonë njësoj - ata e ndryshojnë stilin e tyre në varësi të ekipit dhe situatës.

1. Directing Style (Telling)

Ditën e parë, askush nuk dinte çfarë të bënte. Leo vazhdonte të shfletonte telefonin e tij, Zoe tha: “Nuk kam idenë nga t’ia filloj”, dhe Jamal po bënte shaka. Maya e dinte se duhej të ishte e qartë dhe e vendosur. Ajo tha: “Në rregull, dëgjo. Jamal, ti bëj kërkime për energjinë e rinovueshme. Zoe, ti merresh me zgjidhjet e riciklimit. Leo, ti mbledh imazhe dhe video. Aria, ti shkruaj hyrjen. Unë do t’i bashkoj të gjitha. Le të fillojmë.” Ajo dha udhëzime hap pas hapi dhe mbikëqyri nga afër. Ishte e vetmja mënyrë për ta vënë punën në lëvizje.



AVENTURA E PROJEKTIT NË GRUP (STILET E LIDERSHIPIT TË BLANCHARD)



2. Coaching Style (Selling)

Disa ditë më vonë, Zoe pranoi: “Nuk dua të merrem me riciklimin... është i mërzitshëm.” Leo tha: “Po, pse na duhen fotografi? Askush nuk interesohet për diapozitivat.” Ekipi nuk ishte i motivuar. Maya nuk mund t’i porosiste dot - duhej të udhëzonte dhe të frymëzonte. Ajo tha: “Shiko, prezantimi ynë do të dallohet nëse Zoe tregon se si riciklimi kursen energji dhe se si pamjet e Leos do ta bëjnë atë të duket. Imagjinoni fytyrën e mësueses kur të tregojmë imazhe të fuqishme të mbeturinave plastike që shndërrohen në art! Ky projekt mund t’i frymëzojë njerëzit.” Energjia e saj e motivoi grupin dhe shumë shpejt ata u rikthyen në rrugën e duhur.

AVENTURA E PROJEKTIT NË GRUP (STILET E LIDERSHIPIT TË BLANCHARD)

3. Supporting Style (Participating)

Në gjysmë të rrugës, grupi e kishte përfunduar hulumtimin e tij. Tani ishte koha për të vendosur se si ta paraqiste atë.

Në vend që t'u tregonte çfarë të bënin, Maya u ul dhe tha: "Në rregull, çfarë mendoni ju të gjithë? A duhet ta bëjmë një shfaqje diapozitivash, një video të shkurtër apo ndoshta edhe një skeç?" Ata shkëmbyen ide së bashku. Jamalit i lindi ideja e përzierjes së diapozitivave me një klip të shkurtër video. Zoe sugjeroi shtimin e një kuizi për klasën. Të gjithë u ndien të përfshirë dhe projekti u bë më kreativ falë kësaj.



AVENTURA E PROJEKTIT NË GRUP (STILET E LIDERSHIPIT TË BLANCHARD)



4. Delegating Style

Javën e fundit, të gjithë ishin të sigurt dhe i dinin rolet e tyre. Jamal po e montonte videon, Zoe e finalizonte pjesën e saj, Leo i përsoste pamjet dhe Aria e provonte fjalimin e saj.

Maya nuk kishte nevojë të jepte më udhëzime. Ajo tha vetëm: “Ju të gjithë e dini çfarë duhet të bëni. Le të takohemi nesër për ta rregulluar.” Ekipi punoi në mënyrë të pavarur dhe gjithçka shkoi mirë.

Rezultati

Ditën e prezantimit, grupi ia doli mbanë! Përzierja e tyre e diapozitivave, videove dhe pyetjeve interaktive i bëri përshtypje të gjithë klasës. Mësuesja e tyre tha: “Ky është një nga projektet më të mira që kam parë - punë ekipore e shkëlqyer!” Maya buzëqeshi, duke kuptuar se nuk e udhëhoqi vetëm grupin - ajo e përshtati stilin e saj (Drejtimit, Trajnimit, Mbështetjes dhe Delegimit) në varësi të asaj që i nevojitej ekipit të saj.

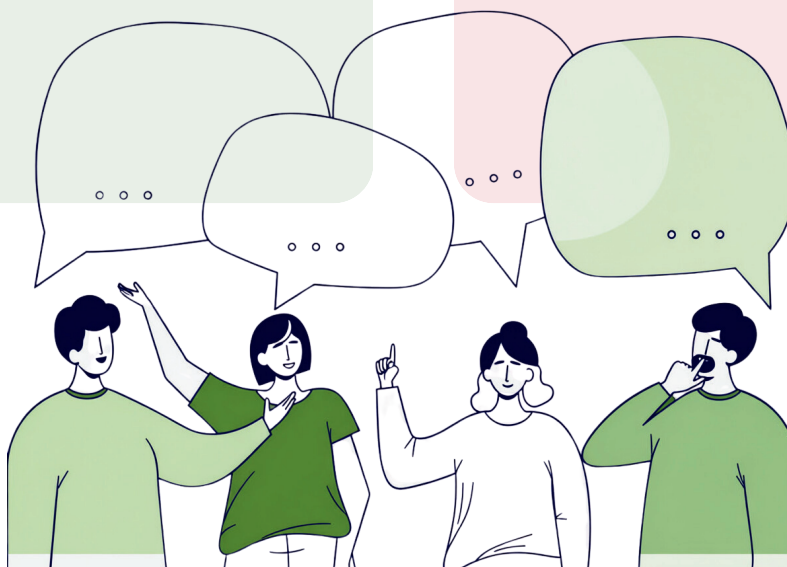
Kjo është zemra e Liderit Situacional të Blanchard.

AVENTURA E PROJEKTIT NË GRUP (STILET E LIDERSHIPIT TË BLANCHARD)

Cilin stil lidershipi përdor më shpesh?



Në cilin stil lidershipi duhet të vazhdoj të punoj? Çfarë mund të bëj për ta përmirësuar atë?



KOMUNIKIM

Komunikimi në një ekip është themeli i suksesit. Ai bazohet në hapje, besim, dëgjim aktiv dhe qëllime të qarta.

Një udhëheqës i mirë nuk është dikush që jep urdhra dhe komanda - është dikush që dëgjon dhe ndjek nevojat e ekipit. Një udhëheqës i mirë gjithashtu përfshin anëtarët e ekipit në procesin e vendimmarrjes.

Një shembull i një procesi të përbashkët vendimmarrjeje është **sociokracia** - këtu, çdo zë ka rëndësi dhe kushdo që dëshiron të flasë mund të shprehë mendimin e tij. Procesi mund të kërkojë kohë, por i ndihmon të gjitha palët të arrijnë një marrëveshje të përbashkët. Ideja e marrëveshjes është thelbësore.

Komunikimi në ekip ka nevojë për vëmendje të vazhdueshme. Është gjithashtu e rëndësishme të reflektojmë mbi mënyrën se si komunikojmë. Shumë shpesh, mosmarrëveshjet nuk vijnë nga qëllime të ndryshme, por nga ndryshimet në mënyrën se si e shohim botën dhe si shprehemi.

Në faqen tjetër, do të gjeni një aktivitet të quajtur “Bob Ndërtuesi”, i cili ndihmon të eksploroni se si funksionon komunikimi në grupin ose klasën tuaj.



BOBI NDËRTUESI

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

Përgatitni blloqe ndërtimi (p.sh. LEGO). Duhet të ketë një set për grup plus një set shtesë (të njëjtat elementë: forma dhe ngjyra). Çdo set duhet të përmbajë të paktën 12 pjesë. Ndani klasën në grupe me nga 4-6 nxënës. Kërkojini një nxënës të ndërtojë një strukturë (ose përgatitni një paraprakisht). Mos ua tregoni strukturën pjesëmarrësve.

Raundi 1

1. Ftoni një vullnetar të dalë nga dhoma dhe të shikojë strukturën për 1 minutë.
2. Kur ai ose ajo të kthehet, detyra është të përshkruajë strukturën brenda 1 minute në mënyrë që të tjerët ta rikrijnë atë. Ata nuk lejohen të përdorin gjeeste dhe pjesëmarrësit nuk mund të bëjnë pyetje në këtë raund.
3. Pas shpjegimit, jepuni grupeve një moment të shkurtër për të përfunduar ndërtimin.

Pyet:

- personi që shpjegoi: Si u ndjetë?
- grupet: A ishte e lehtë apo e vështirë?

Raundi 2 (opsional)

1. I njëjti person del përsëri për të parë strukturën për 1 minutë.
2. Ai ose ajo kthehet dhe shpjegon përsëri për 1 minutë.
3. Pastaj jepni 2 minuta për pyetje – secili grup mund të bëjë 2 pyetje dhe folësi mund të përgjigjet vetëm "po" ose "jo".

Raundi 3 (opsional)

1. Tani lejoni pyetje të hapura.
2. Folësi duhet të qëndrojë në një vend në mes të dhomës dhe nuk mund t'i prekë blloqet.

BOBI NDËRTUESI

Udhëzime për studentët

Organizoni këtë aktivitet me shokët e klasës ose miqtë tuaj. Përgatitni blloqe ndërtimi (p.sh. LEGO). Duhet të ketë një set për grup plus një set shtesë (të njëjtat elementë: forma dhe ngjyra). Çdo set duhet të përmbajë të paktën 12 pjesë. Ndani pjesëmarrësit në grupe të vogla (4-6 persona, të paktën 2 grupe). Kërkojini një personi të krijojë një strukturë dhe ta mbajë të fshehur nga të tjerët.

Raundi 1

1. Ftoni një vullnetar të dalë nga dhoma dhe të shikojë strukturën për 1 minutë.
2. Kur ai ose ajo të kthehet, detyra është të përshkruajë strukturën brenda 1 minute në mënyrë që të tjerët ta rikrijnë atë. Ata nuk lejohen të përdorin gjeje dhe pjesëmarrësit nuk mund të bëjnë pyetje në këtë raund.
3. Pas shpjegimit, jepuni grupeve një moment të shkurtër për të përfunduar ndërtimin.

Pyet:

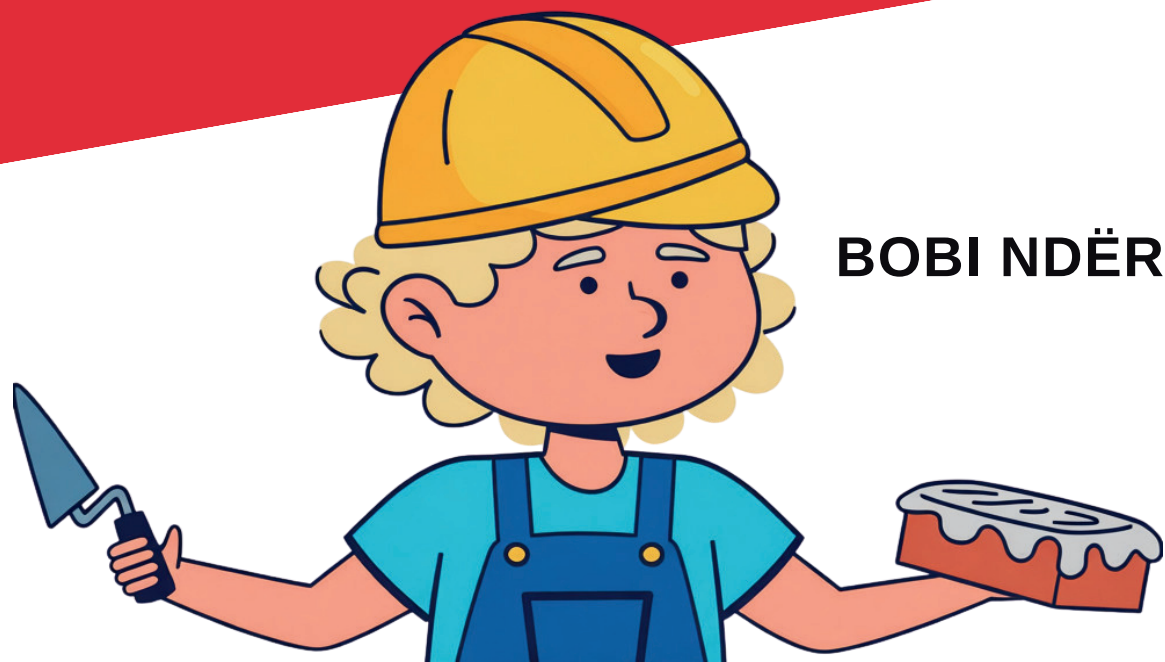
- personi që shpjegoi: Si u ndjetë?
- grupet: A ishte e lehtë apo e vështirë?

Raundi 2 (opsional)

1. I njëjti person del përsëri për të parë strukturën për 1 minutë.
2. Ai ose ajo kthehet dhe shpjegon përsëri për 1 minutë.
3. Pastaj jepni 2 minuta për pyetje – secili grup mund të bëjë 2 pyetje dhe folësi mund të përgjigjet vetëm "po" ose "jo".

Raundi 3 (opsional)

1. Tani lejoni pyetje të hapura.
2. Folësi duhet të qëndrojë në një vend në mes të dhomës dhe nuk mund t'i prekë blloqet.



BOBI NDËRTUESI

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

Reflektim - pyetini nxënësit:

- Kur ishte më e vështira?
- Çfarë ju ndihmoi të rikrijoni strukturën?
- Çfarë është më e rëndësishmja në komunikim?
- Në cilin moment u shfaqën informacione të reja që ndryshuan gjithçka?
- A ka ndonjë strukturë për ta thënë në një mënyrë të lehtë?

Udhëzime për studentët

Së fundmi, reflektoni mbi veten si udhëheqës:

- Si e drejtuat aktivitetin?
- Çfarë funksionoi mirë në komunikimin tuaj?
- Çfarë do të përmirësonit herën tjetër?

Kjo detyrë do t'ju ndihmojë të kuptoni më mirë se si funksionon komunikimi dhe si mund t'i përmirësoni aftësitë tuaja të lidershit.

ZGJIDHJA E PROBLEMEVE

Sa herë që duam të arrijmë diçka të rëndësishme ose të krijojmë diçka kuptimplotë, përballemi me sfida në rrugën drejt qëllimit tonë. Kjo është një pjesë normale e çdo projekti dhe çdo udhëtimi liderhipi. Nuk duhet të dorëzohemi kur shfaqen vështirësi. Në vend që t'i shohim ato si probleme, duhet t'i shohim si sfida që na ndihmojnë të rritemi dhe të bëhemi më të fortë.

Pengesat janë të pashmangshme, por ato na mësojnë edhe kreativitetin, përgjegjësinë dhe punën në grup. Ajo që ka vërtet rëndësi nuk është vetë vështirësia, por mënyra se si reagojmë ndaj saj. A na zë paniku apo kërkojmë zgjidhje? A i fajësojmë të tjerët apo ndërmarrim veprime?

Ja një sërë parimesh të përgjithshme që mund t'ju ndihmojnë të qëndroni të qetë, të mendoni qartë dhe të menaxhoni me sukses një krizë.

Qëndro i qetë së pari

Mos reagoni shumë shpejt ose emocionalisht. Merrni një moment për të marrë frymë dhe mendoni qartë para se të flisni ose të veproni. Një udhëheqës i qetë i ndihmon edhe të tjerët të qëndrojnë të qetë.

Dëgjo para se të vendosësh

Sigurohuni që e kuptoni të gjithë situatën. Dëgjoni palë të ndryshme, bëni pyetje dhe kontrolloni faktet përpara se të merrni një vendim.

Komunikoni qartë dhe me respekt

Përdorni gjuhë të thjeshtë dhe të qartë. Jini të ndershëm, por të sjellshëm. Përqendrohuni në zgjidhjen e problemit, jo në fajësimin e njerëzve.

Mendo për ekipin

Pyet veten: Si do të ndikojë vendimi im te të tjerët? Përpiqu të gjesh një zgjidhje që mbështet punën në grup dhe ruan marrëdhënie të mira.

Përqendrohuni te zgjidhjet, jo te problemet

Në vend që të pyesni “Kush e bëri gabimin?”, pyetni “Çfarë mund të bëjmë tani?” Kërkoni hapa të mëtijshëm praktikë dhe pozitivë.

Jini fleksibël dhe krijues

Ndonjëherë Plani A nuk funksionon. Jini të përgatitur me Planin B (ose edhe Planin C). Udhëheqësit e mirë përshtaten me ndryshimin.

Trego përgjegjësi

Edhe nëse problemi nuk është faji juaj, merrni përgjegjësi si udhëheqës. Kjo ndërton besim dhe respekt.

Ruani respektin dhe empatinë

Mbani mend se të gjithë kanë ndjenja, stres dhe prejardhje të ndryshme. Përpiquni të kuptoni perspektivat e të tjerëve.

ZGJIDHJA E PROBLEMEVE

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Bisedoni me pjesëmarrësit rreth problemeve të mundshme që mund të shfaqen kur drejtoni një projekt ose organizoni një ngjarje.
- Jepni parimet e përgjithshme që mund të ndihmojnë në zgjidhjen e problemeve.
- Ndani pjesëmarrësit në çifte ose grupe të vogla prej 3-4 personash.
- Jepni 1-2 situata problemore për secilën çift ose grup (faqet në vijim).
- Kërkojuni atyre ta lexojnë situatën dhe të diskutojnë zgjidhjen më të mirë të mundshme për rreth 10-15 minuta. Kujtojuni atyre të përdorin parimet e zgjidhjes së problemeve.
- Pas diskutimit, ftojini grupet të ndajnë situatën dhe zgjidhjen e tyre me të gjithë. Kërkojuni atyre ta paraqesin atë sikur t'u ketë ndodhur vërtet atyre dhe të shpjegojnë se si e zgjidhën problemin.

Udhëzime për studentët

- Mendoni për problemet e mundshme që mund të shfaqen kur drejtoni një projekt ose organizoni një ngjarje.
- Lexoni së pari parimet e përgjithshme për zgjidhjen e problemeve. Ato do t'ju ndihmojnë të mendoni sipas mënyrës suaj të menduarit.
- Pastaj lexoni situatat e dhëna një nga një (faqet në vijim). Për secilën situatë, mendoni se çfarë do të bënit si udhëheqës. Mundohuni të gjeni zgjidhjen më të mirë të mundshme, duke përdorur parimet si mbështetje.
- Së fundmi, mendoni nëse një situatë e ngjashme ka ndodhur në shkollën, organizatën ose komunitetin tuaj. Reflektoni se si reagoi udhëheqësi i asaj ngjarjeje dhe çfarë mund të mësoni prej saj.

Shumë Zëra

Në takimin e ekipit tuaj, disa njerëz dominojnë bisedën, ndërsa të tjerët heshtin.

Si mund të siguroheni që mendimi i të gjithëve dëgjohej dhe vlerësohej?

Email i zemëruar

Një partner i komunitetit dërgon një mesazh të ashpër duke fajësuar grupin tuaj për mosrespektimin e një afati.

Si reagoni për të qetësuar situatën dhe për të rindërtuar besimin?

I humbur në përkthim

Dy anëtarë të ekipit tuaj ndërkombëtar keqkuptohen me njëri-tjetrin për shkak të barrierave gjuhësore.

Cilat strategji komunikimi mund t'i ndihmojnë të gjithë të qëndrojnë në të njëjtën linjë?

Pa buxhet, ngjarje e madhe

Të është kërkuar të organizosh një aktivitet shkollor, por nuk ka para në dispozicion.

Si mund ta planifikoni në mënyrë krijuese një ngjarje me ndikim dhe pa kosto zero?

Braktisja e vullnetarizmit

Gjysma e vullnetarëve tuaj anulojnë dy ditë para ditës së veprimit në komunitet.

Si i riorganizoni detyrat dhe e mbani gjallë projektin?

Fatkeqësi Moti

Eventi yt në natyrë është caktuar për nesër, por parashikimi i motit thotë se do të bjerë shi i rrëmbyeshëm.

Cili është plani juaj rezervë dhe si ua komunikoni atë pjesëmarrësve?



Krediti aty ku duhet

Një shok skuadre merr meritat për idenë tënde para një mësuesi ose mbikëqyrësi.
Si e adresoni pa krijuar konflikt ose pa dëmtuar frymën e ekipit?

Miku kundër Ekipit

Shoku/shoqja juaj më e mirë në ekip nuk po e bën pjesën e vet të punës.
Si jep reagime të singerta ndërkohë që ruan miqësinë?

Prioritete Kontradiktore

Dy ngjarje të rëndësishme (tuajat dhe të një grupi tjetër) janë planifikuar për të njëjtën ditë.
Si mund të gjejnë të dyja palët një zgjidhje të drejtë?

Analiza e Teknologjisë

Prezantimi juaj në PowerPoint ngrin pikërisht kur jeni gati ta prezantoni.
Si e mbani audiencën të angazhuar dhe të vazhdoni në mënyrë efektive?

Gabim në mediat sociale

Dikush poston në rrjetet sociale një foto të pamiraturar ose të sikletshme nga projekti juaj.
Si ta trajtoni shpejt dhe me përgjegjësi?

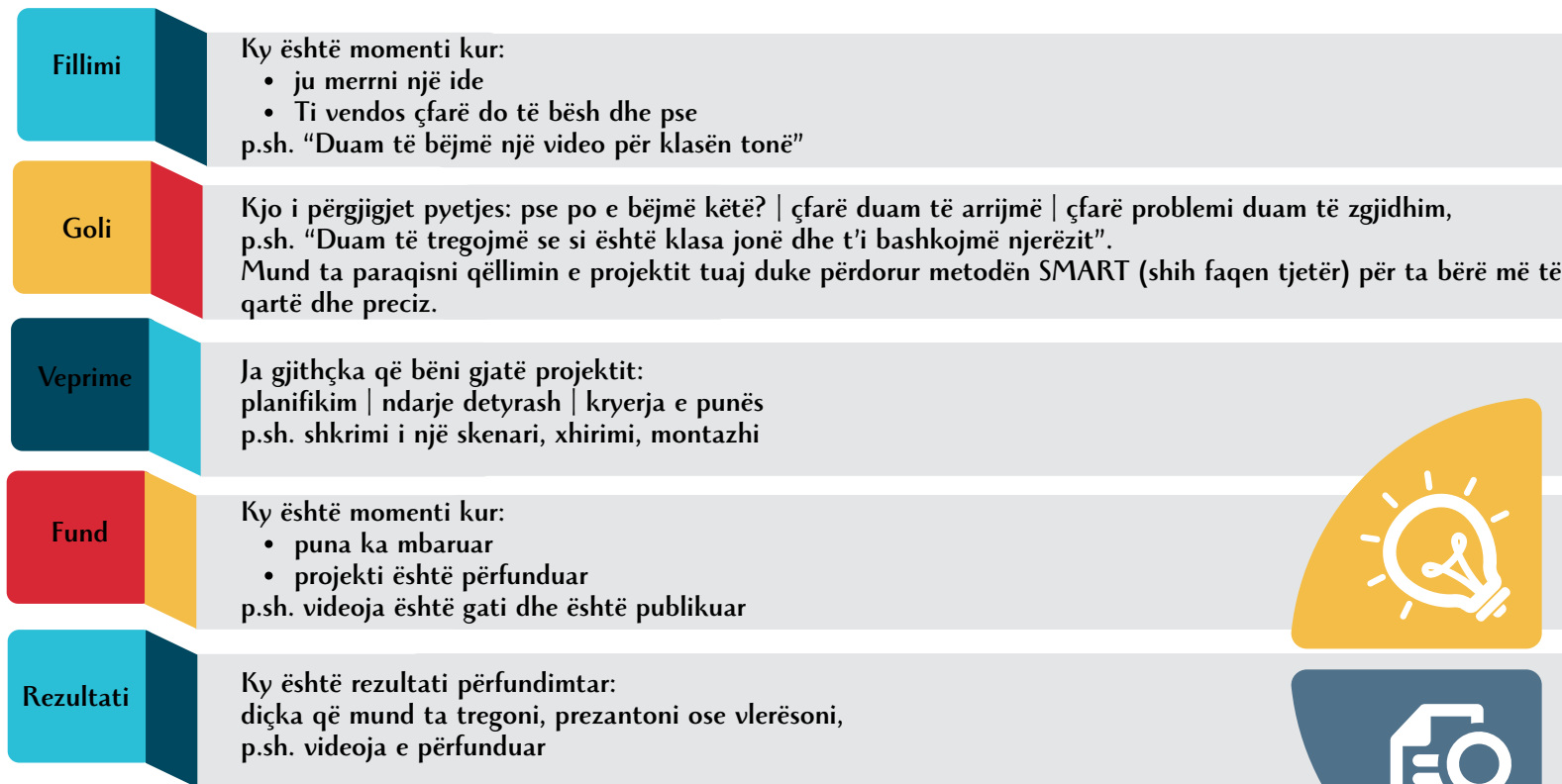
Përplasje Kulturore

Gjatë eventit tuaj, një aktivitet pa dashje ofendon një pjesëmarrës nga një kulturë tjetër.
Si reagoni me respekt dhe si e parandaloni që kjo të ndodhë përsëri?



ÇFARË ËSHTË NJË PROJEKT?

Një projekt është një detyrë që ka një fillim, veprime, një fund, një qëllim dhe një rezultat.



Specific (S)

Qëllimi duhet të jetë i përcaktuar qartë dhe i saktë, në mënyrë që të jetë e lehtë të kuptohet se çfarë duhet të arrihet. Qartësia ndihmon në planifikimin e veprimeve dhe rrugën për të arritur qëllimin.

Measurable (M)

Qëllimi duhet të përfshijë tregues ose të dhëna të matshme. Kjo lejon ndjekjen e progresit dhe përcaktimin nëse qëllimi është arritur.

Achievable (A)

Qëllimi duhet të jetë realist dhe i arritshëm me burimet në dispozicion. Ai duhet të bazohet në aftësitë aktuale dhe performancën e kaluar.

Objektivat SMART

Relevant (R)

Qëllimi duhet të jetë kuptimplotë dhe në përputhje me prioritetet e projektit ose të organizatës. Ai duhet të sjellë vlerë të vërtetë dhe të justifikojë përdorimin e kohës dhe burimeve.

Time-bound (T)

Qëllimi duhet të ketë një afat ose kornizë kohore të qartë. Afatet kohore ndihmojnë në ruajtjen e fokusit dhe sigurojnë përparim efikas.

Cikli Jetësor i Projektit



Faza 1: Fillimi i Projektit

Idetë e projektit gjenerohen, mblidhen dhe vlerësohen.



Faza 2: Planifikimi

Janë planifikuar fushëveprimi i projektit, detyrat, rreziqet dhe burimet.



Faza 3: Zbatimi i Projektit

Ekipi i projektit ekzekuton detyrat, monitoron progresin dhe menaxhon rreziqet.



Faza 4: Mbyllja e Projektit

Projekti finalizohet, rezultatet rishikohen dhe mësimet e nxjerra dokumentohen.



UDHËHEQJA E KOMUNITETIT

Në leadershipin rinor, është e lehtë të biesh në kurthin e të menduarit se një udhëheqës është dikush që "di më mirë", ka zgjidhje të gatshme dhe i udhëzon të tjerët sipas vizionit të tyre. Megjithatë, në leadershipin komunitar, pika e fillimit është thelbësisht e ndryshme - nuk është udhëheqësi ai që qëndron në qendër, por komuniteti dhe nevojat e tij të vërteta.



Lidershipi i vërtetë fillon me vëmendje dhe kuriozitet. Përpara se të propozoni ndonjë iniciativë, projekt apo ndryshim, ia vlen të ndaleni dhe të bëni disa pyetje thelbësore:

- Çfarë i duhet realisht këtij komuniteti?
- Me çfarë sfidash përballen anëtarët e saj?
- Çfarë ka rëndësi për ta?
- Çfarë ngjall interesin e tyre dhe çfarë i dekurajon?

Pa këto njohuri, edhe idetë më të mira mund të humbasin qëllimin.

Sidomos kur punohet me të rinj, është thelbësore t'u jepet atyre një zë. Ata janë ekspertë të përvojave të tyre. Roli i një udhëheqësi nuk është të imponojë zgjidhje, por të krijojë hapësirë për të dëgjuar, kuptuar dhe bashkë-krijuar përgjigje që pasqyrojnë vërtetë realitetin e komunitetit.

UDHËHEQJA E KOMUNITETIT



Para se të filloni të mendoni për një projekt që do të kryhet, bëni pyetje për të diagnostikuar nevojat e një grupi:

Me çfarë sfidash po
përballenit aktualisht -
individualisht apo si
grup?

Çfarë është më e
rëndësishme për ju në
komunitetin tuaj tani?

Cilat tema, aktivitete ose
çështje ju interesojnë më
shumë?

Çfarë mendoni se mungon
në këtë komunitet?

Nëse do të mund të
ndryshonit një gjë, çfarë do të
ishte?

Çfarë e bën të vështirë ose
frustruese të jesh këtu?

Çfarë lloj iniciativash do t'i
gjenit kuptimplote ose
emocionuese?

Çfarë do t'ju bënte më të
angazhuar ose të gatshëm
për të marrë pjesë?

HACKATHON I EVENTEVE ME BUXHET ZERO

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Ndani nxënësit në grupe të vogla prej 4-5 personash.
- Kërkojini secilit grup të hartojë një aktivitet për shkollën ose komunitetin e tyre lokal pa përdorur burime financiare, duke filluar me një sesion për shkëmbim idesh.
- Secili grup duhet të zgjedhë deri në tre idetë më të mira, t'u përgjigjet pyetjeve të dhëna (faqja tjetër) dhe të përgatisë një prezantim të shkurtër për klasën. Kjo do t'u japë studentëve një kuptim të qartë të asaj që duhet të marrin në konsideratë para se të fillojnë aktivitetet e tyre.
- Pas prezantimeve, lehtësoni një diskutim në grup duke krahasuar idetë dhe duke theksuar ngjashmëritë dhe ndryshimet. Pyetini studentët nëse i kanë marrë parasysh nevojat e grupit të synuar gjatë planifikimit të eventit të tyre.
- Ndërkohë që të gjitha grupet janë në një dhomë, ju gjithashtu mund të kryeni një diagnozë të shpejtë ose të votoni për të identifikuar projektin më tërheqës - atë në të cilin numri më i madh i pjesëmarrësve do të ishin të gatshëm të bashkoheshin.

Udhëzime për studentët

- Detyra juaj është të hartoni një aktivitet për shkollën ose komunitetin tuaj lokal pa përdorur burime financiare. Filloni me një shkëmbim idesh.
- Edhe pse po punoni individualisht, përpiquni të ftoni një grup të vogël miqsh ose bashkëmoshatarësh dhe merrni rolin e një udhëheqësi. Udhëzoni ata gjatë procesit dhe inkurajoni të gjithë të ndajnë ide.
- Së bashku, zgjidhni deri në tre idetë më të mira. Pastaj përgjigjuni pyetjeve nga faqja tjetër dhe përgatitni një prezantim të shkurtër të konceptit tuaj për të përmbledhur punën. Kjo do t'ju japë një kuptim të qartë të asaj që duhet të merrni në konsideratë para se të filloni aktivitetet tuaja.
- Pas aktivitetit, diskutoni idetë me grupin tuaj. Mendoni nëse idetë tuaja i plotësojnë nevojat e grupit të synuar. Gjithashtu, mund t'i pyesni miqtë tuaj se në cilin projekt do të donin më shumë të merrnin pjesë.

HACKATHON I EVENTEVE ME BUXHET ZERO

Dizenjoni një aktivitet për shkollën/komunitetin tuaj pa burime financiare. Jini krijues! Bëjini përshtypje bashkëmoshatarëve tuaj!

Mund të përgatisni më shumë se 1!



Për çfarë shërben ky aktivitet? Pse doni ta organizoni këtë aktivitet?

Kush do të marrë pjesë? (nxënësit, mësuesit, familjet, anëtarët e komunitetit)

Sa njerëz prisni?

A mund të përdorni hapësirat e lira? (salla e shkollës, palestra, klasa, sheshi i lojërave, parku)

A keni nevojë për leje?

Çfarë burimesh jo-financiare keni tashmë? (vullnetarë, materiale, partneritet)

5 W + PYETJE PËR SI

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Kërkojuni nxënësve të zgjedhin një projekt që do të donin ta realizonin në shkollë pa burime financiare.
- Nëse projekti përfshin komunitetin e shkollës, kujtojuni atyre se duhet të marrin miratimin përpara se të fillojnë. Udhëzoni nxënësit të flasin me drejtorin ose një mësues që mund ta mbështesë dhe autorizojë aktivitetin e tyre.
- Në faqen tjetër, nxënësit do të gjejnë një hartë mendore (mund ta paraqisni), e cila i ndihmon të organizojnë idenë e tyre të projektit dhe të përfshijnë të gjithë informacionin kryesor. Shpjegoni se nëse ata mund t'u përgjigjen të gjitha pyetjeve në hartën mendore, kjo tregon se e kuptojnë projektin e tyre dhe e dinë se çfarë duan të bëjnë.
- Kërkojuni nxënësve të përdorin shabllonin e hartës mendore për të përgatitur një prezantim të shkurtër të projektit të tyre. Inkurajojini ata ta paraqesin atë te drejtori ose mësuesi, duke demonstruar se janë të përgatitur, të organizuar dhe gati për të udhëhequr projektin e tyre.

Udhëzime për studentët

- Zgjidhni një projekt që dëshironi ta realizoni në shkollën tuaj pa burime financiare.
- Nëse aktiviteti juaj përfshin komunitetin e shkollës, duhet të merrni miratimin përpara se të filloni. Për ta bërë këtë, flisni me drejtorin e shkollës ose me një mësues që mund ta mbështesë projektin tuaj.
- Në faqen tjetër, do të gjeni një hartë mendore - mënyra më e lehtë për të përshkruar idenë tuaj të projektit, së bashku me shënime se çfarë informacioni duhet të përfshihet.
- Nëse mund t'u përgjigjen të gjitha pyetjeve në hartën mendore, kjo do të thotë që e di saktësisht se çfarë dëshiron të bësh.
- Përdorni shabllonin e hartës mendore për të përgatitur një prezantim të projektit tuaj. Paraqiteni atë te drejtori ose mësuesi dhe tregojuni atyre se e njihni mirë idenë tuaj dhe jeni gati ta udhëheqni atë!

ÇFARË?

Përcakton se për çfarë bëhet fjalë në projekt dhe çfarë duhet të arrihet. Një kuptim i qartë parandalon humbjen e elementëve kryesorë.

PSE?

Shpjegon qëllimin dhe rëndësinë e projektit. Siguron që qëllimi të jetë kuptimplotë.

5 W ± PYETJE PËR SI

KUR + SI?

Përcakton afatin kohor dhe mënyrën se si do të kryhet projekti. Ai përfshin planifikimin e detyrave, caktimin e afateve dhe sigurimin e ekzekutimit efektiv me vetëdije për rreziqet.

KU?

Specifikon se ku zhvillohet ose zbatohet projekti. Ndihmon në marrjen në konsideratë të kontekstit, mjedisit dhe logjistikës.

OBSH ?

Identifikon të gjithë njerëzit e përfshirë në projekt dhe rolet e tyre. Ndihmon në kuptimin e përgjegjësive dhe palëve të interesuara.

ÇFARË?

PSE?

KUR + SI?

**5 W ± PYETJE
PËR SI**

KU?

OBSH ?

GRAFIKU I GANTT-IT

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Kërkojuni studentëve të mendojnë për të gjitha hapat e nevojshëm për të përfunduar projektin e tyre, duke filluar nga faza e përgatitjes deri në vlerësimin përfundimtar të rezultateve. Kujtojuni atyre që të përfshijnë edhe monitorimin gjatë procesit.
- Shpjegoni se një Grafik Gantt është një mjet që ndihmon në organizimin dhe strukturimin e të gjitha këtyre hapave në një mënyrë të qartë dhe të thjeshtë.
- Theksoni se sa më i detajuar të jetë grafiku, aq më e lehtë do të jetë menaxhimi dhe zbatimi i projektit në të ardhmen.
- Për të shpjeguar mjetin, mund të përdorni Diagramin Gantt në faqen tjetër, i cili përfshin këshilla të dobishme se si ta krijoni atë.
- Jepu shabllonin studentëve që të përgatisin afatin kohor për projektet e tyre!

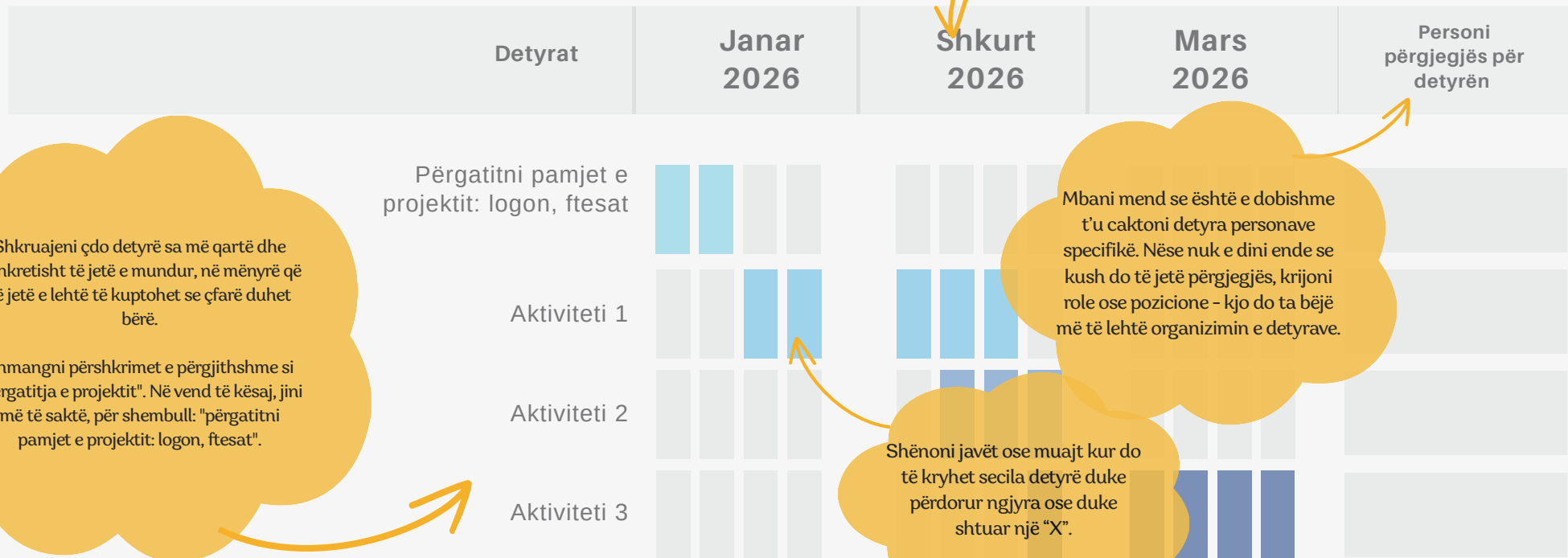
Udhëzime për studentët

- Mendoni për të gjitha hapat e nevojshëm për të përfunduar projektin tuaj, duke filluar nga faza e përgatitjes deri në vlerësimin përfundimtar të rezultateve. Mos harroni të përfshini monitorimin gjatë procesit.
- Përdorni një Grafik Gantt për të organizuar dhe strukturuar këto hapa në një mënyrë të qartë dhe të thjeshtë. Ky mjet do t'ju ndihmojë të planifikoni projektin tuaj në mënyrë më efektive.
- Mundohu ta bësh grafikun sa më të detajuar të jetë e mundur - sa më shumë detaje të përfshish, aq më e lehtë do të jetë menaxhimi i projektit tënd në të ardhmen.
- Në faqen tjetër, do të gjeni një shabllon të Grafikut Gantt me këshilla të dobishme.
- Përdorni shabllonin për të krijuar planin tuaj.

TABELA GANTT

"A Gantt chart, commonly used in project management, is one of the most popular and useful ways of showing activities (tasks or events) displayed against time. On the left of the chart is a list of the activities and along the top is a suitable time scale."

burimi: <https://www.gantt.com/>



Shkruajeni çdo detyrë sa më qartë dhe konkretisht të jetë e mundur, në mënyrë që të jetë e lehtë të kuptohet se çfarë duhet bërë.

Shmangni përshkrimet e përgjithshme si "përgatitja e projektit". Në vend të kësaj, jini më të saktë, për shembull: "përgatitni pamjet e projektit: logon, ftesat".

Mbani mend se është e dobishme t'u caktoni detyra personave specifike. Nëse nuk e dini ende se kush do të jetë përgjegjës, krijoni role ose pozicione - kjo do ta bëjë më të lehtë organizimin e detyrave.

Shënoni javët ose muajt kur do të kryhet secila detyrë duke përdorur ngjyra ose duke shtuar një "X".



Mund ta përshtatni lehtësisht grafikun sipas nevojave tuaja duke shtuar më shumë detyra ose muaj. Ndonjëherë mund të bëhet një dokument i madh, por ju ndihmon të ndiqni progresin dhe të monitoroni aktivitetet me kalimin e kohës.

TABELA GANTT

"A Gantt chart, commonly used in project management, is one of the most popular and useful ways of showing activities (tasks or events) displayed against time. On the left of the chart is a list of the activities and along the top is a suitable time scale."

burimi: <https://www.gantt.com/>

Detyrat	 202...	 202...	 202...	Personi përgjegjës për detyrën
Detyra 1:				
Detyra 2:				
Detyra 3:				
Detyra 4:				
Detyra 5:				
Detyra 6:				

GRAFIKU I GANTT-IT

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Kërkojuni studentëve të mendojnë për "Ditën Zero" – ditën e ngjarjes kryesore në projektin e tyre.
- Inkurajojini ata që të organizojnë dhe strukturojnë të gjitha hapat që duhen përfunduar atë ditë specifike në një mënyrë të qartë dhe të thjeshtë.
- Theksoni se sa më i detajuar të jetë plani i tyre, aq më e lehtë do të jetë menaxhimi dhe drejtimi me sukses i eventit.
- Për të shpjeguar mjetin, mund të përdorni Grafikon Gantt në faqen tjetër, i cili përfshin këshilla të dobishme se si ta krijoni atë.
- Së fundmi, jepuni studentëve shabllonin dhe kërkojuni atyre të përgatisin një afat kohor për projektet e tyre.

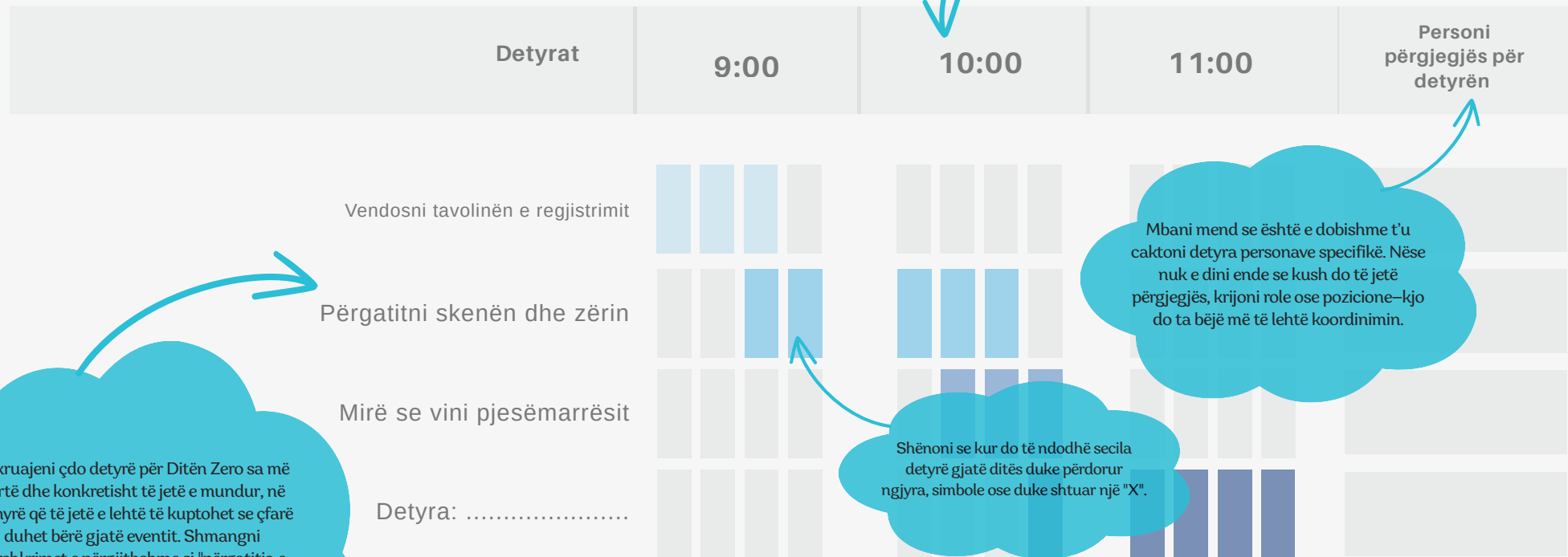
Udhëzime për studentët

- Mendoni për "Ditën Zero" – ditën e ngjarjes kryesore në projektin tuaj.
- Mundohu t'i organizosh dhe strukturosh të gjitha hapat që duhen përfunduar atë ditë në një mënyrë të qartë dhe të thjeshtë.
- Bëjeni planin tuaj sa më të detajuar të jetë e mundur – sa më shumë detaje të përfshini, aq më e lehtë do të jetë menaxhimi dhe drejtimi me sukses i eventit tuaj.
- Përdorni Diagramin Gantt në faqen tjetër, i cili përfshin këshilla të dobishme, për të mbështetur planifikimin tuaj.
- Plotësoni shabllonin dhe përgatitni një afat kohor për projektin tuaj, duke u përqendruar veçanërisht në veprimet kryesore të nevojshme në ditën e ngjarjes.

TABELA GANTT

"A Gantt chart, commonly used in project management, is one of the most popular and useful ways of showing activities (tasks or events) displayed against time. On the left of the chart is a list of the activities and along the top is a suitable time scale."

burimi: <https://www.gantt.com/>



Shkruajeni çdo detyrë për Ditën Zero sa më qartë dhe konkretisht të jetë e mundur, në mënyrë që të jetë e lehtë të kuptohet se çfarë duhet bërë gjatë eventit. Shmangni përshkrimet e përgjithshme si "përgatitja e eventit". Në vend të kësaj, jini të saktë, për shembull: "vendosni tavolinën e regjistrimit", "përgatitni skenën dhe zërin", "mirëpritni pjesëmarrësit".



Mund ta përshtatni planin tuaj duke shtuar më shumë detyra ose intervale kohore nëse është e nevojshme. Një plan i detajuar për Day Zero do t'ju ndihmojë ta zhvilloni ngjarjen pa probleme dhe të reagoni shpejt nëse ndodh diçka e papritur.

TABELA GANTT

"A Gantt chart, commonly used in project management, is one of the most popular and useful ways of showing activities (tasks or events) displayed against time. On the left of the chart is a list of the activities and along the top is a suitable time scale."

burimi: <https://www.gantt.com/>

Detyrat				Personi përgjegjës për detyrën
Detyra 1:.....				
Detyra 2:.....				
Detyra 3:.....				
Detyra 4:.....				
Detyra 5:.....				
Detyra 6:.....				

ROLET E EKIT DHE TALENTET



Një ekip përbëhet nga njerëz. Njerëzit në një ekip duhet të shijojnë atë që bëjnë dhe ta pëlqejnë punën e tyre. Kjo u jep atyre kënaqësi dhe i ndihmon të shmangin ndjenjën e mbingarkesës ose rraskapitjes.

Mos harroni! Zgjidhni njerëz për ekipin tuaj të projektit bazuar në talentet e tyre.

Çfarë janë talentet?

Mos i mendoni ato si aftësi të jashtëzakonshme, të lindura. Në vend të kësaj, mendoni për to si një kombinim të **3 përbërësve**:



aftësia/potenciali
për të kryer një
aktivitet specifik,



dëshira (motivimi)
për të kryer atë
aktivitet,



ndjenjën e kënaqësisë
që ndiejmë gjatë kryerjes
së asaj veprimtarie.

Burimi: Tomas Chamorro-Premuzic, "Mashtimi i Talentit", Little, Brown Book Group, 2017

ROLET E EKIT DHE TALENTET



Pyetini njerëzit se çfarë u pëlqen dhe cilat janë pikat e tyre të forta. Pyetini gjithashtu të tjerët se çfarë pikash të forta shohin tek ata njerëz - shpesh, të tjerët vënë re gjëra që ne vetë nuk i shohim.

Nëse dikujt i pëlqen matematika, ai mund të jetë i mirë në menaxhimin e buxhetit të projektit. Mos ia caktoni një detyrë të tillë dikujt që menjëherë thotë se nuk është i mirë në të. Në vend të kësaj, shpjegoni projektin dhe pyeteni: "Për çfarë do të dëshironit të ishit përgjegjës?"

Ky lloj përzgjedhjeje e ekipit mund të bëjë një ndryshim të madh.

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Ftojini studentët të reflektojnë mbi talentet dhe pikat e tyre të forta.
- Jepuni atyre fletën e punës në faqen tjetër dhe jepuni kohë të mjaftueshme për ta plotësuar atë individualisht.
- Më pas, përgatitni një fletë pune tjetër me karta të vogla (të paktën 4 për nxënës). Kërkojuni nxënësve të mbledhin reagime nga të tjerët duke ua dhënë këto karta bashkëmoshatarëve të tyre dhe duke u kërkuar atyre të shkruajnë se çfarë shohin si pikat e forta ose talentet e atij personi.
- Kujtojuni studentëve të jenë specifikë dhe konstruktivë në reagimet e tyre. Theksoni se fokusi duhet të jetë te aftësitë dhe shkathtësitë, jo te marrëdhëniet personale.
- Pasi të kthehen kartat, kërkojuni studentëve të krahasojnë përgjigjet e tyre me reagimet që kanë marrë nga të tjerët.
- Lehtësoni një reflektim të shkurtër duke bërë pyetje të tilla si:
 - Çfarë të habiti?
 - A jeni dakord me mënyrën se si të tjerët i shohin pikat tuaja të forta?
 - A ka ndonjë gjë që do të dëshironit të shtoni në listën tuaj të "talenteve" tani?
- Jepuni nxënësve kohë për të përditësuar fletët e tyre të punës nëse është e nevojshme.

TALENTE

Udhëzime për studentët

- Ndani një moment për të reflektuar mbi talentet dhe pikat tuaja të forta. Plotësoni fletën e punës në faqen tjetër me ndershmëri dhe me kujdes.
- Pastaj, kërkojuni disa shokëve të klasës ose miqve të shkruajnë se cilat mendojnë se janë pikat tuaja të forta (përdorni karta ose shënime të vogla). Mos harroni t'u kërkonit atyre të jenë specifikë dhe të përqendrohen në aftësitë dhe shkathtësitë tuaja.
- Kur të merrni reagimet, krahasojini ato me përgjigjet tuaja.
- Mendoni për sa vijon:
 - Çfarë të habiti?
 - A jeni dakord me mendimet e tyre?
 - A vënë re diçka që ju nuk e kishit parë më parë?
- Së fundmi, përditësoni listën tuaj të "talenteve" nëse doni të shtoni diçka të re. Kjo do t'ju ndihmojë të kuptoni më mirë pikat tuaja të forta dhe si mund t'i përdorni ato në të ardhmen.

TALENTE

Bëj pyetjet rreth vetes

Cili është hobi yt?

.....

Çfarë është më e lehtë për ju për të mësuar?

.....

Për cilat arritje në jetën tuaj jeni më krenarë?

.....

Çfarë bën më mirë se kushdo tjetër që njeh?

.....

Cilat janë aktivitetet që ju japin kënaqësi?

.....

Si ju përcaktojnë të tjerët?

.....

Çfarë cilësish pozitive ju japin ato?

.....

***Në çfarë mendon se jam i shkëlqyer?
Çfarë po bëj unë më mirë se kushdo tjetër, e di?***

Në cilat gjëra jam i mirë?

***Në çfarë mendon se jam i shkëlqyer?
Çfarë po bëj unë më mirë se kushdo tjetër, e di?***

Në cilat gjëra jam i mirë?



***Në çfarë mendon se jam i shkëlqyer?
Çfarë po bëj unë më mirë se kushdo tjetër, e di?***

Në cilat gjëra jam i mirë?

***Në çfarë mendon se jam i shkëlqyer?
Çfarë po bëj unë më mirë se kushdo tjetër, e di?***

Në cilat gjëra jam i mirë?

REAGIMET SI NJË MJET LIDERSHIPI

Reagimet janë një mjet kyç lidërshi që ndihmon në përmirësimin e performancës, rritjen e angazhimit të ekipit dhe ndërtimin e një kulture komunikimi të hapur. Një udhëheqës i mirë jo vetëm që vlerëson të tjerët, por gjithashtu mbështet zhvillimin e tyre duke dhënë udhëzime të qarta dhe të dobishme në vend të kritikave të përgjithshme.



Para se të jepni reagime, mendoni:

- Çfarë lloj mesazhi do të më motivonte?
- Çfarë do të më ndihmonte të bëja më mirë herën tjetër?

Kjo mënyrë të menduari është çelësi i reagimeve efektive.

Parimet e Reagimit Konstruktiv

- Ji specifik, jo gjykes

✗ “Je dembel.”

✓ “Vura re se raporti nuk u dorëzua në kohë.”

- Rregulli: Pozitiv - Miqësor - Privat

Reagimet pozitive mund të jenë publike. Reagimet negative duhet të jenë gjithmonë private dhe me respekt.

- Komunikim dypalësh

Një udhëheqës duhet të japë dhe të kërkojë reagime (reagime 360°)

- Kohëzgjatja

Jepni reagime sa më shpejt të jetë e mundur pas situatës

- Vlerëso së pari

Njerëzit motivohen më shumë kur vërehen përpjekjet e tyre

REAGIMET SI NJË MJET LIDERSHIPI

Reagimi i Gjelbër - Çfarë është?

Reagimet e gjelbra janë një mënyrë për të dhënë reagime që e ndihmojnë dikë të rritet në vend që ta bëjnë të ndihet keq. Mendojeni si të ujitni një bimë - ju mbështesni zhvillimin, jo kritikën.

Ai përqendrohet në:

- çfarë bëri mirë dikush
- çfarë mund të përmirësojnë
- si mund të ecin përpara
- Është i sjellshëm, specifik dhe i dobishëm.

Shembull

Reagime jo të gjelbra:

"Prezantimi juaj ishte i mërzitshëm."

Reagime të gjelbra:

"Më pëlqeu sa qartë e shpjeguat idenë tuaj kryesore.

Ndoshta herën tjetër mund të shtoni më shumë shembuj ose materiale vizuale për ta bërë më tërheqëse."

Pse është kjo më mirë?

- Fillon pozitivisht
- Jep një sugjerim të qartë
- Ai mbështet përmirësimin

Strukturë e thjeshtë

Përdorni këtë model:

- Çfarë ishte e mirë?
- Çfarë mund të jetë më mirë?
- Sugjerim për herën tjetër.

Para se të jepni reagime, pyeteni veten:

"A do ta ndihmojë kjo personin të rritet?"



REAGIMET SI NJË MJET LIDERSHIPI

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Kërkojuni studentëve të ulen në të njëjtat grupe ku kanë punuar së bashku së fundmi.
- Çdo student duhet t'u japë reagime të paktën dy personave duke përdorur strukturën e Reagimeve të Gjellbra:
 - Çfarë ishte e mirë?
 - Çfarë mund të përmirësohet?
 - Sugjerim për herën tjetër.
- Inkurajoni studentët të flasin sinqerisht, por me mirësjellje.

Pas aktivitetit, drejtoni një diskutim në grup – pyetni:

- A ishte e lehtë dhënia e reagimeve? A u bë më e lehtë çdo herë?
- A ishte e lehtë të merrje reagime? A u bë më e lehtë çdo herë?
- A e ndihmoi reagimi juaj personin tjetër të rritet?

Udhëzime për studentët

- Mendoni për projektin tuaj të fundit në grup. Jepni reagime të paktën dy personave duke përdorur strukturën e Feedback-ut të Gjellbër:
 - Çfarë ishte e mirë?
 - Çfarë mund të përmirësohet?
 - Sugjerim për herën tjetër.
- Flisni sinqerisht, por me mirësjellje.

Pas ushtrimit, pyete veten:

- A ishte e lehtë dhënia e reagimeve? A u bë më e lehtë çdo herë?
- A ishte e lehtë të merrje reagime? A u bë më e lehtë çdo herë?
- A e ndihmoi reagimi juaj personin tjetër të rritet?

Vlerësoni veten:

- Unë dhashë reagime konstruktive: ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5
- Isha i respektueshëm dhe i sjellshëm: ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5
- Reagimet e mia i ndihmuan të tjerët të përmirësoheshin: ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5

PLANI PERSONAL I LIDERSHIPIT

Udhëzime për mësuesit dhe punonjësit e të rinjve

- Ftojini studentët të përgatisin Planin e tyre Personal të LiderShipit (faqja tjetër).
- Kujtojeni atyre se ata kanë kaluar tashmë nëpër shumë hapa – praktikimin e liderShipit, punën në ekipe dhe përfundimin e detyrave të ndryshme. Theksoni se fundi i këtij seti mjetesh është në fakt fillimi i udhëtimit të tyre të liderShipit.
- Inkurajoni nxënësit të krijojnë planin e tyre duke përdorur fletën e punës të dhënë. Ata mund të përdorin këshillat në faqen tjetër nëse është e nevojshme.
- Theksoni se gjëja më e rëndësishme është që plani të jetë personal, realist, në përputhje me qëllimet, pikat e forta dhe potencialin e tyre.
- Mbështetini studentët që të kuptojnë se janë ekspertë të zhvillimit të tyre dhe se ky plan duhet të pasqyrojë se kush janë ata dhe kush duan të bëhen si udhëheqës.

Udhëzime për studentët

- Tani është koha për të krijuar Planin tuaj Personal të LiderShipit (faqja tjetër).
- Ju keni ndërmarrë tashmë shumë hapa – keni provuar role të ndryshme udhëheqëse, keni punuar me të tjerë dhe keni përfunduar detyra të ndryshme. Mos harroni: ky nuk është fundi, por fillimi i udhëtimit tuaj të udhëheqjes.
- Përdor fletën e punës për të hartuar planin tënd. Mund të përdorësh këshillat në faqen tjetër për të të mbështetur.
- Sigurohuni që plani juaj është i vërtetë për ju – qëllimet tuaja, pikat tuaja të forta, potenciali juaj.
- Mbaj mend: ti je eksperti i vetes. Kjo është rruga jote – krijoje atë në një mënyrë që të duket e përshtatshme.

PLANI PERSONAL I LIDERSHIPIT

3 hapa konkretë që do të ndërmarr në 3 muajt e ardhshëm.

Emri dhe mbiemri: _____

Vendi dhe shkolla: _____

1.

2.

3.



KËSHILLA RRETH HAPAVE - 3 FUSHA TË ZHVILLIMIT

Ndërto Vetën Së Pari (Rritje Personale dhe Zakone)

Para se të udhëheqësh të tjerët, duhet të punosh me veten.

10 Shembuj:

Praktikoni të folurit qartë në klasë ose në klube.

Vendosni objektiva personale (si përfundimi i detyrave të shtëpisë në kohë).

Mësoni si ta menaxhoni stresin në vend që të dorëzoheni.

Lexoni një libër mbi liderhipin ose shikoni fjalime TED mbi liderhipin.

Merrni përgjegjësi kur bëni gabime.

Provo sfida të reja (sport, debate, projekte).

Puno mbi vetëdisiplinën (si kufizimi i kohës së kaluar në telefon).

Kërkoni reagime nga mësuesit, mentorët ose miqtë.

Ndërtoni vetëbesim duke festuar fitoret e vogla.

Mësoni të menaxhoni kohën tuaj në mënyrë që të mos lodheni shumë.

Bëni një ndikim (Veprim dhe Vizion)

Udhëheqësit e mirë frymëzojnë veprim dhe krijojnë ndryshime.

10 Shembuj:

Filloni një projekt të vogël në shkollë (si një ditë pastrimi).

Organizoni një mbledhje fondesh për një kauzë që ju intereson.

Jepni shembullin tuaj - nëse doni që të tjerët të riciklojnë, bëjeni vetë.

Ndani vizionin tuaj - i tregoni ekipit tuaj pse detyra ka rëndësi.

Përdorni kreativitetin për të zgjidhur problemet (mënyra të reja për të paraqitur idetë).

Bëhu vullnetar në komunitetin tënd për të bërë një ndryshim.

Motivoni grupin tuaj me energji dhe pozitivitet.

Vendosni një qëllim të qartë (si p.sh. përfundimi i një projekti herët).

Frymëzoni të tjerët duke treguar pasion për atë që bëni.

Lërimi gjërat më mirë nga ç'i gjetët—gjithmonë shtoni vlerë.

Udhëheq me të tjerët (Punë në grup dhe marrëdhënie)

Liderhipi ka të bëjë me njerëzit. Ndërtoni besim dhe mësoni të punoni me ta.

10 Shembuj:

Dëgjo kur miqtë ndajnë ide në vend që t'i ndërpresësh.

Inkurajoni shokët e klasës të turpshëm të flasin hapur.

Ndani përgjegjësitë në vend që t'i bëni të gjitha vetë.

Trego respekt, edhe nëse nuk je dakord me dikë.

Ndihmo një shok skuadre që po vuan në vend që ta kritikosh.

Organizoni një projekt në grup duke i ndarë detyrat në mënyrë të drejtë.

Praktikoni zgjidhjen e konflikteve me qetësi (pa bërë titur).

Ji pozitiv dhe mbështetës kur gjërat vështirësohen.

Vlerësoni përpjekjet e të tjerëve - thoni "punë e shkëlqyer" ose

"faleminderit". Merrni vendime duke kërkuar mendimin tuaj, jo vetëm duke dhënë urdhra.





Projekti: PlaNET Social Enterprise 4.0 (SOEN4)

Numri i projektit: 101182695

Botuesi: Agentúra pre rozvoj Gemera (APRG)

Autorë: Agata Krzemień, Agnieszka Tercz (Association Education by the Internet)

Redaktorët: Agata Krzemień, Agnieszka Tercz (Association Education by the Internet)

Designers: Agata Krzemień, Agnieszka Tercz (Association Education by the Internet)

Versioni: 1.0

Data: Maj 2026



Ky botim është i disponueshëm sipas Licencës Ndërkombëtare Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0), përveç materialeve në domenin publik.

PUBLIKIM FALAS Rezultati i projektit
"PlaNET Social Enterprise 4.0".



**Co-funded by
the European Union**

Co-funded by the European Union.

Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



PlaNET Social ENTERprise
ENTERPRISE YOUR REGION