



**METODOLOGJIA E VLERËSIMIT PSIKO-SOCIAL
TË PUNONJËSVE ARSIMORË
DHE TË PUNONJËSVE TË TJERË
NË INSTITUCIONET ARSIMORE
PARAUNIVERSITARE**

Shtator, 2022



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E ARSIMIT DHE SPORTIT

nr. 6086/2 prot
dat. 6.10.2022

MIRATOHET



MINISTËR

EVIS KUSHI

**METODOLOGJIA E VLERËSIMIT PSIKO-SOCIAL
TË PUNONJËSVE ARSIMORË
DHE TË PUNONJËSVE TË TJERË
NË INSTITUCIONET ARSIMORE PARAUNIVERSITARE**

Shtator, 2022

Dokumenti "Metodologjia e vlerësimit psiko-social të punonjësve arsimorë dhe të punonjësve të tjerë në institucionet arsimore parauniversitare" u hartua nga Drejtoria e Kurrikulës dhe e Kualifikimit në Agjencinë e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar (ASCAP), në bashkëpunim me Ministrinë e Arsimit dhe Sportit (MAS).

Hartimi i dokumentit u koordinua nga:

Esion Zgjana

Përgatitja e dokumentit:

Rezarta Pullazi

Mirela Kondili

Orsjola Miha

Olta Jaçellari

Anisa Asllanaj

Ornela Belba

Jona Hila

Ermilinda Zgjana

Redaktimi letrar:

Zija Kurti

Redaktimi shkencor:

Esion Zgjana

© Të gjitha të drejtat janë të rezervuara

nga Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar.

PËRMBAJTJA

PËRMBAJTJA.....	3
SHKURTIME	4
HYRJE	5
QËLLIMI I VLERËSIMIT	6
QËLLIMI I METODOLOGJISË.....	7
BAZA LIGJORE	8
FUSHA E VEPRIMIT	9
PARIMET E VLERËSIMIT	10
METODAT DHE TEKNIKAT E VLERËSIMIT	11
DREJTIMET E VLERËSIMIT PSIKO-SOCIAL	12
VLERËSIMI NGA PUNONJËSI I SHËRBIMIT PSIKO-SOCIAL.....	15
RASTE TË VEÇANTA.....	17
NGRITJA DHE DETYRAT E KOMISIONIT TË VLERËSIMIT	18
Ngritja e komisionit <i>ad hoc</i>	18
Përbërja e komisionit <i>ad hoc</i>	18
Detyrat e komisionit <i>ad hoc</i>	19
PROCEDURA E NJOFTIMIT TË VLERËSIMIT.....	21
PROCEDURA E ANKIMIMIT TË VLERËSIMIT	22
VLERËSIMI PSIKO-SOCIAL PËR MËSUESIN (SHTOJCA 1)	23
VLERËSIMI PSIKO-SOCIAL I PUNONJËSVE JOARSIMORË (PUNONJËS TË SHËRBIMIT PSIKO-SOCIAL DHE OFICERË SIGURIE) (SHTOJCA 2)	29
VLERËSIMI PSIKO-EMOCIONALE PËR PUNONJËSIT JOARSIMORË (SEKRETAR, SANITAR, ROJE) (SHTOJCA 3)	35
RAPORTI I VLERËSIMIT PSIKO-SOCIAL (SHTOJCA 4).....	39
MODEL PYETJESH PËR KOMISIONIN (SHTOJCA 5)	40
PIKËZIMI I KOMISIONIT (SHTOJCA 6).....	48
VLERËSIMI I KOMISIONIT AD HOC (SHTOJCA 7).....	49

SHKURTIME

MAS	Ministria e Arsimit dhe Sportit
ASCAP	Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar
DPAP	Drejtoria e Përgjithshme e Arsimit Parauniversitar
DRAP	Drejtoria Rajonale e Arsimit Parauniversitar
ZVAP	Zyra Vendore e Arsimit Parauniversitar
IAP	Institucioni arsimor parauniversitar
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave

HYRJE

Mirëqenia psiko-sociale e punonjësve në institucionin arsimor parauniversitar, ka ndikim të rëndësishëm në marrëdhëniet me nxënësit, me kolegët, me prindërit, ashtu si edhe në aspekte të tjera të jetës së punonjësve. Etika dhe sjellja, gjithëpërfshirja, marrëdhëniet me nxënësit, mjedisi mësimor në klasë/shkollë, bashkëpunimi me prindërit dhe me komunitetin, marrëdhëniet, komunikimi dhe gjendja psiko-emocionale e punonjësve arsimorë dhe/ose punonjësve të tjerë, janë identifikuar si faktorë për suksesin apo për dështimin e profesionistëve në institucionet arsimore. Vlerësimi psiko-social i punonjësve të institucioneve arsimore, na mundëson të kuptojmë funksionimin psikologjik dhe social të tyre, si dhe na ndihmon të vlerësojmë aftësitë funksionale dhe psiko-sociale. Vlerësimi psiko-social përfshin të kuptuarit e funksionimit psikologjik dhe mendor të punonjësit si individ dhe si pjesë e një grupi në institucionin arsimor dhe në komunitet, vlerësimin e nevojave psikologjike edhe sociale, vlerësimin e kapaciteteve personale, motivacionin dhe mundësitë objektive.

QËLLIMI I VLERËSIMIT

Vlerësimi psiko-social ka si qëllim evidentimin e aftësive potenciale të punonjësve arsimorë dhe/ose punonjësve të tjerë, nisur nga nevoja për këtë proces, në sistemin arsimor parauniversitar. Ky vlerësim bëhet për të kuptuar gjendjen psikologjike, sjelljen, anët e forta dhe të dobëta, të identifikohen problemet e mundshme me aftësitë njohëse, emocionet e punonjësve arsimorë dhe/ose punonjësve të tjerë në IAP. Nëpërmjet vlerësimit, krijohet një panoramë e përgjithshme dhe gjithëpërfshirëse e punonjësit në një kohë të caktuar. Vlerësimi psiko-social do të jetë sa më objektiv, real dhe i dobishëm.

Të dhënat e këtij vlerësimi do të shërbejnë për një vlerësim të përgjithshëm të punonjësve të punësuar për herë të parë në një institucion arsimor, si dhe për punonjësit e tjerë arsimorë dhe/ose punonjësit e tjerë të IA-së, i cili do të çojë në përshtatshmërinë e tyre me profesionin dhe jo mbi gjendjen e tyre shëndetësore. Ky vlerësim do të mbështetet në të dhënat e vlerësimit të punonjësit psiko-social të institucionit arsimor dhe të komisionit *ad hoc* të vlerësimit psiko-social.

Vlerësimi psiko-social do të arrijë në konkluzionin, nëse punonjësi arsimor dhe/ose punonjësit e tjerë janë të aftë për të vazhduar marrëdhënien e tyre të punës pranë institucionit arsimor parauniversitar. Ky vlerësim do të marrë në konsideratë, ngarkesën emocionale, psikologjike, mendore, sjelljen dhe etikën që duhet të kenë realisht personat që ushtrojnë profesionin e mësuesit apo punonjësit e tjerë që punojnë në institucion arsimor parauniversitar publik.

Rezultati i vlerësimit psiko-social "**I aftë**"¹ për të kryer veprimtarinë pranë institucionit arsimor parauniversitar, **do të barazohet teknikisht me vlerësimin "I përshtatshëm"**, duke u konsideruar kështu, pjesë e një vlerësimi me natyrë psiko-sociale, i vlefshëm vetëm për periudhën e vlerësimit në fjalë dhe pa efekte në të ardhmen. Kjo do të thotë se, nëse për punonjësarin arsimor dhe/ose punonjësit e tjerë do të ketë ankesë në vitet pasardhëse, rezultati i vlerësimit i marrë në një vit paraardhës nuk ka vlerë, pavarësisht se është "I përshtatshëm".

¹ Termi "I aftë/I paaftë" nuk i referohet në asnjë rast aftësisë apo paaftësisë që del si rezultat i komisioneve multidisiplinare ku në përbërje të tyre ka mjekë dhe specialistë të tjerë të shëndetit mendor. Termi "I aftë/I paaftë" i referohet përshtatshmërisë ose papërshtatshmërisë së punonjësit të vlerësuar, për të ushtruar detyrën, i vlefshëm vetëm për periudhën e vlerësimit në fjalë dhe pa efekte në të ardhmen.

QËLLIMI I METODOLOGJISË

Qëllimi i metodologjisë së vlerësimit psiko-social është të përshkruajë formën, rrugën dhe mënyrën e realizimit të vlerësimit psiko-social, për të gjithë punonjësit arsimorë, të cilët punësohen për herë të parë në institucionet arsimore parauniversitare, për punonjësit arsimorë dhe/ose punonjësit e tjerë për të cilët është paraqitur ankesë në IAP, në ZVAP apo në DRAP. Metodologjia është mbështetur në urdhrin e ministrit të Arsimit dhe Sportit nr. 12, datë 16.6.2022, "Për ngritjen dhe funksionimin e komisionit për vlerësimin psiko-social të punonjësve arsimorë dhe të punonjësve të tjerë në institucionet arsimore parauniversitare". Metodologjia lehtëson punën e komisionit të vlerësimit dhe të punonjësve psiko-socialë, në zbatim të detyrave teknike të cilat kërkojnë profesionalizëm dhe kompetencë.

Metodologjia e vlerësimit psiko-social konsiston në:

Standardizim: Të gjitha procedurat dhe hapat që do të kryejnë punonjësi/it i/e shërbimit psiko-social dhe komisioni i vlerësimit, do të jenë të njëjta për punonjësit që do të vlerësohen.

Besueshmëri: Marrja e të njëjtit rezultat, pas testimeve të shumta.

Vlefshmëri: Metodot e përdorura (teste, intervista, vëzhgime) duhet të matin atë që synohet.

Metodologjia ia garanton dhe ia mbron integritetin personal dhe profesional punonjësit që po vlerësohet.

BAZA LIGJORE

Hartimi i kësaj metodologjie është mbështetur në bazën ligjore dhe në aktet nënligjore, përkatësisht:

- Ligji nr. 69/12, "Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar.
- Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995, "Kodi i Punës i Republikës së Shqipërisë", i ndryshuar.
- VKM-ja nr. 98, datë 27.2.2019, "Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar".
- VKM-ja nr. 99, datë 27.2.2019, "Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Drejtorisë së Përgjithshme të Arsimit Parauniversitar".
- Urdhri i ministrit të Arsimit dhe Sportit nr. 32, datë 28.1.2020, "Për përcaktimin e metodave të brendshme të punës dhe të sjelljes së personelit të Agjencisë së Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar".
- Udhëzimi nr. 12, datë 16.6.2022, "Për ngritjen dhe funksionimin e komisionit për vlerësimin psiko-social të punonjësve arsimorë dhe të punonjësve të tjerë në institucionet arsimore parauniversitare".
- Urdhri nr. 313, datë 20.10.2020, "Për organizimin dhe funksionimin e shërbimit psiko-social në institucionet e arsimit parauniversitar dhe procedurat e emërimit, të pezullimit dhe të largimit në shërbimin psiko-social", i ndryshuar.

FUSHA E VEPRIMIT

Metodologjia e vlerësimit psiko-social do të përdoret në të gjitha rastet e:

1. punësimit për herë të parë të punonjësit arsimor në institucionin arsimor parauniversitar;
2. paraqitjes së ankesës në institucionin arsimor, në ZVAP dhe në DRAP, për punonjësit arsimorë dhe/ose punonjësit e tjerë në IAP.

Raporti mjekësor për aftësinë për punë, i cili është pjesë e dokumentacionit të punonjësit, nuk ka lidhje me vlerësimin psiko-social. Vlerësimi psiko-social është pjesë e një procesi vlerësimi psikologjik dhe social, me natyrë të përkohshme. Vlerësimi psiko-social mund të rishikohet, për rastet që shfaqin problematika të rënda psiko-emocionale dhe/ose të shëndetit mendor, që mund të rrezikojnë mirëqenien e nxënësve, të kolegëve apo të vetë individit.

Kjo metodologji nuk mund të përdoret kur trajtohen rastet në Komisionin e Etikës dhe të Sjelljes dhe në Komisionin e Disiplinën në IAP apo nga organet e tjera ligjzbatuese, të cilat funksionojnë sipas ligjeve dhe akteve nënligjore në fuqi.

PARIMET E VLERËSIMIT

Parimet e mëposhtme janë baza ku duhet të mbështetet puna e komisionit të vlerësimit psiko-social, për kryerjen e funksionit me kompetencë, me etikë dhe me profesionalizëm.

Parimi i mosdiskriminimit. Papranueshmëria e diskriminimit të punonjësit që do të vlerësohet, në bazë të statusit social, të gjinisë, të fesë dhe të çfarëdo baze tjetër.

Parimi i kompetencës profesionale. Vlerësuesit duhet të përdorin metoda që kanë marrë njohje shkencore dhe miratim nga autoritetet përkatëse. Vlerësuesit duhet të kryejnë një vlerësim sa më objektiv.

Parimi i konfidencialitetit. Informacioni, gjatë procesit të vlerësimit psiko-social të punonjësve arsimorë dhe/ose të punonjësve të tjerë, nuk duhet të diskutohet me persona të tjerë, përtej komisionit *ad hoc*, përveç rasteve të paracaktuara me ligj.

Parimi i efektshmërisë dhe i efikasitetit. Kryerja e veprimeve të menjëhershme, bazuar në rezultatet e marra, si dhe respektimi i afateve kohore të përcaktuara.

METODAT DHE TEKNIKAT E VLERËSIMIT

Vlerësimi psiko-social do të realizohet në formë sasiore dhe përshkuese. Rezultatet sasiore u krijojnë vlerësuesve mundësinë që të mbledhin të dhëna specifike për personalitetin dhe për sjelljen, ndërsa të dhënat përshkuese që vijnë nga intervistat, krijojnë një vlerësim më të plotë. Nëpërmjet ndërthurjes së dy strategjive, komisioni krijon një vlerësim gjithëpërfshirës për personalitetin, për sjelljen, për komunikimin dhe për bashkëveprimin e punonjësve.

Gjatë procesit të vlerësimit psiko-social, do të përdoren pyetje të hapura dhe pyetje të mbyllura. Nëpërmjet pyetjeve të hapura, të vlerësuarit i jepet mundësia për të dhënë informacion nga pikëpamja e tij, në një mënyrë relativisht të pandërprerë. Pyetjet e mbyllura janë të vlefshme dhe të nevojshme, për të nxitur një raportim të detajuar dhe të fokusuar nga punonjësi që po vlerësohet. Procedura e vlerësimit psiko-social duhet të garantojë, që punonjësit që punojnë për herë të parë në arsimin parauniversitar, punonjësit e tjerë arsimorë dhe/ose punonjësit e tjerë në institucionin arsimor, janë të përshtatshëm/të aftë emocionalisht dhe psikologjikisht dhe shfaqin sjellje profesionale dhe etike në ushtrimin e detyrës së tyre.

Vlerësimi total do të ketë 100 pikë, ku secili anëtar i komisionit ka në dispozicion 20 pikë. Punonjësi i vlerësuar me mbi 60 pikë nga shuma aritmetike e pikëve e të gjithë anëtarëve të komisionit, konsiderohet "I aftë", për të ushtruar detyrën e tij në institucionin arsimor parauniversitar.

DREJTIMET E VLERËSIMIT PSIKO-SOCIAL

Vlerësimi psiko-social nga punonjësi i shërbimit psiko-social i institucionit arsimor dhe nga komisioni *ad hoc* i vlerësimit, do të lidhet me analizimin e qëndrimit dhe të sjelljes së çdo punonjësi që do të vlerësohet, në drejtimet e mëposhtme:

Fusha 1 - Etika dhe sjellja

- Sjellja dhe etika në veprime, qëndrime, paraqitje, prezantim;
- Angazhimi dhe qëndrueshmëria në pikëpamje;
- Ushtrimi i përgjegjshëm i kompetencave;
- Ndërgjegjësimi dhe komunikimi social;
- Të tjera të ngjashme me to.

Fusha 2 – Gjithëpërfshirja

- Përdorimi i praktikave gjithëpërfshirëse me qëllim arsimin cilësor;
- Respektimi i së drejtës për akses në arsimim;
- Identifikimi i vështirësive me të cilat përballet nxënësi, që ndikojnë në procesin e të nxënës;
- Ndërveprimi pozitiv dhe bashkëpunimi me aktorë të tjerë, në krijimin e kushteve të përshtatshme dhe optimale për procesin e të nxënës;
- Të tjera të ngjashme me to.

Fusha 3 - Marrëdhëniet me nxënësit

- Modelimi dhe promovimi i vlerave;
- Mbështetja dhe ndërveprimi pozitiv për të nxitur motivimin dhe sjelljen e përshtatshme;
- Dëgjimi aktiv me fokus respektimin e identitetit të nxënësit;
- Nxitja e vetëvlerësimit të nxënësit, në krijimin e një imazhi pozitiv për veten;
- Të tjera të ngjashme me to.

Fusha 4 - Mjedisi mësimor në klasë/shkollë

- Mjedisi i sigurt, mbështetës dhe bashkëpunues;
- Produktiviteti në rezultatet e të nxënës, në marrëdhëniet sociale dhe në mirëqenien emocionale;
- Përforcimi i sjelljeve pozitive dhe të përshtatshme për nxënësit;
- Pranimi dhe respektimi i diversitetit në këndvështrime të ndryshme;
- Të tjera të ngjashme me to.

Fusha 5 - Bashkëpunimi me prindërit dhe me komunitetin

- Ndërmjetësim mes aktorëve të ndryshëm, me synim krijimin e marrëdhënieve bashkëpunuese;
- Nxitje e mirëqenies psiko-emocionale të nxënësit;
- Qasje dhe qëndrim pozitiv ndaj shkollës;
- Informim, sensibilizim rreth vështirësive dhe/ose problematikave në lidhje me nxënësit dhe me procesin e të nxënës;
- Të tjera të ngjashme me to.

Fusha 6 – Marrëdhëniet sociale dhe ndërveprimi me të tjerët

- Zotërimi i aftësive sociale në mjedisin e punës dhe në ndërveprimin me të tjerët;
- Shfaqje të iniciativës dhe të përkushtimit;
- Demonstrimi i përgjegjësisë, i gatishmërisë, i respektit, i integritetit dhe i shkathtësisë;
- Angazhimi në praktika pune efektive, në dobi të rritjes profesionale;
- Komunikimi në mënyrë efektive me aktorë të tjerë;
- Të tjera të ngjashme me to.

Fusha 7 – Komunikimi

- Aftësia për të balancuar dëshirën për t'u evidentuar në grup, me respektimin e anëtarëve të tjerë të grupit;
- Menaxhimi i kohës për koordinimin e punës në grup dhe aftësinë për të bashkëpunuar;
- Menaxhimi dhe udhëheqja e diskutimit dhe e vendimmarrjes;
- Të tjera të ngjashme me to.

Fusha 8 - Gjendja psiko-emocionale e punonjësit

- Profili që përfaqëson;
- Analiza e aspekteve të personalitetit që lidhen edhe me shëndetin mendor;
- Përballimi i emocioneve dhe i situatave konfliktuale;
- Ndjesia në ushtrimin e detyrës në një institucion arsimor parauniversitar;
- Paanshmëria në trajtimin e nxënësve, të kolegëve dhe të eprorëve;
- Ndershmëria dhe integriteti moral brenda IA-së;
- Shkalla e demonstrimit të prioritetit të interesit të fëmijës, kundrejt interesit personal;
- Aftësitë logjike për të kombinuar analizën me sintezën dhe me aftësinë për të arritur në përfundime;
- Aftësia për të argumentuar pikëpamjet e tij/saj;
- Aftësia për të negociuar dhe për të arritur ekuilibrin;
- Aftësia për trajtimin e konflikteve dhe marrja e vendimeve;
- Mënyra e të shprehurit në rrjedhë logjike e ndërtimit të fjalisë, aftësia për të përdorur gjuhë të qartë dhe të kuptueshme;
- Të tjera të ngjashme me to.

VLERËSIMI NGA PUNONJËSI I SHËRBIMIT PSIKO-SOCIAL

Punonjësi i shërbimit psiko-social i IAP-së përkatëse, ku punonjësi arsimor është punësuar për herë të parë, brenda 2 (dy) muajve, kryen vlerësimin psiko-social të tij.

Punonjësi i shërbimit psiko-social i IAP-së përkatëse, ku punonjësi arsimor dhe/ose punonjësi tjetër është punësuar, për të cilin është paraqitur ankesë, pas marrjes në dijeni për nevojën e kryerjes së këtij vlerësimi, brenda 10 (dhjetë) ditëve, kryen vlerësimin psiko-social të tij.

Vlerësimi psiko-social do të realizohet nga të dy punonjësit (psikologu dhe punonjësi social), kur IAP-ja i ka të dy, dhe nga psikologu/punonjësi social kur në IAP është vetëm një prej tyre, sipas udhëzimit të ministrit të Arsimit dhe Sportit nr. 313, datë 20.10.2020, "Për organizimin dhe funksionimin e shërbimit psiko-social në institucionet e arsimit parauniversitar dhe procedurat e emërimit, të pezullimit dhe të largimit në shërbimin psiko-social".

Vlerësimi psiko-social nga ana e punonjësit të shërbimit psiko-social i IAP-së, kalon në 3 faza.

1. **Mbledhja e të dhënave** e cila bëhet ndërmjet pyetësorëve, intervistave, vëzhgimeve apo metodave të tjera.
2. **Vlerësimi psiko-social** i cili bëhet sipas shtojcës 1, shtojcës 2 dhe shtojcës 3, në varësi të specifikës së rastit.
3. **Paraqitja e të dhënave në formë të shkruar (raporti)** pranë komisionit të vlerësimit, sipas formatit të shtojcës 4.

Punonjësi i shërbimit psiko-social duhet të kryejë vlerësimin në disa takime, duke përfshirë një kombinim të intervistës, të vetëraportimit, të intervistave me të tjerë (drejtues, kolegë, prindër), të vlerësimit të përgjigjeve dhe të vëzhgimeve të sjelljes etj. Shpjegimi i metodologjisë së vlerësimit nga ana e punonjësit të shërbimit psiko-social, ndihmon në arritjen e një raporti me punonjësin që po vlerësohet, në zhvillimin e një marrëdhënieje bashkëpunimi në procesin e vlerësimit.

Vlerësimi psiko-social do të realizohet nga kombinimi i një sërë teknikash, për të arritur në një përfundim të qartë të "aftësisë" së punonjësit, për të ushtruar detyrën e tij në një institucion arsimor parauniversitar.

Përpara procesit të vlerësimit, punonjësi që do të vlerësohet, do të njihet me qëllimin e vlerësimit dhe do të informohet për procedurën e vlerësimit.

Raporti i vlerësimit, së bashku me të gjithë dokumentacionin e vlerësimit, i dorëzohet supervisorit të psikologëve/punonjësve socialë, që është njëkohësisht edhe kryetar i komisionit të vlerësimit.

Supervizori merr në dorëzim raportin e vlerësimit.

Raporti i vlerësimit psiko-social përmban:

- Qëllimin e vlerësimit
- Informacionin e përgjithshëm për punonjësën (mosha, eksperiencën e punës, gjinia, gjendja familjare etj.)
- Metodën e vlerësimit
- Rezultatet
- Rekomandimin për komisionin.

Të gjitha vlerësimet e bëra nga punonjësi i shërbimit psiko-social, janë në funksion të procesit të vlerësimit që do të realizohet nga komisioni.

RASTE TË VEÇANTA

Për rastet e veçanta të bëhet, si më poshtë vijon:

1. Kur punonjësi i shërbimit psiko-social është në kushtet e konfliktit të interesit, vlerësimi do të bëhet nga punonjësi tjetër i shërbimit psiko-social i IA-së. Në rastet kur institucioni arsimor ka vetëm një punonjës të shërbimit psiko-social, vlerësimi do të realizohet nga drejtuesi/supervizori i njësisë së shërbimit psiko-social, referuar formatit përkatës.
2. Kur ankesa drejtohet për punonjës të shërbimit psiko-social, vlerësimi do të realizohet nga drejtuesi/supervizori i njësisë së shërbimit psiko-social ose një punonjës tjetër i shërbimit psiko-social i përcaktuar nga ZVAP-ja përkatëse, referuar formatit përkatës.
3. Kur ankesa është për supervizorin e njësisë, vlerësimi do të realizohet nga një supervizor tjetër i përcaktuar nga ZVAP-ja ose nga DRAP-i. Në këtë rast, kryetar i komisionit do të jetë një supervizor tjetër i përcaktuar nga ZVAP-ja përkatëse ose nga DRAP-i.

NGRITJA DHE DETYRAT E KOMISIONIT TË VLERËSIMIT

Ngritja e komisionit ad hoc

Komisioni *ad hoc* i vlerësimit psiko-social, të punonjësve arsimorë dhe të punonjësve të tjerë që do të vlerësohen, ngrihet me urdhër të titullarit të ZVAP-së përkatëse. Komisioni ngrihet në dy raste:

1. ZVAP-ja, brenda 5 ditëve nga marrja e listës së punonjësve të rinj arsimorë, nga drejtori i institucionit arsimor parauniversitar, ngre komisionin *ad hoc*.
2. ZVAP-ja, për raste te veçanta sipas ankesave të depozituara në institucionin arsimor parauniversitar përkatës, në ZVAP apo në DRAP, ngre komisionin *ad hoc*, pas miratimit të DRAP-it.

Përbërja e komisionit ad hoc

Komisioni përbëhet nga 5 (pesë) anëtarë, të cilët janë:

1. Supervizori i psikologëve/punonjësve socialë, i cili është dhe kryetar i komisionit;
2. Punonjësi i shërbimit psiko-social i institucionit arsimor parauniversitar përkatës, anëtar;
3. Psikologu/punonjësi social, pjesë e njësisë së shërbimit psiko-social, për ZVAP-në përkatëse, anëtar;
4. Përfaqësuesi i DRAP-it përkatës, anëtar;
5. Përfaqësuesi i ZVAP-së përkatëse, anëtar.

Pas përzgjedhjes, kryetari i komisionit dhe anëtarët e tij nënshkruajnë një deklaratë për shmangien e konfliktit të interesit. Komisioni duhet të ushtrojë detyrën e vet në mënyrë profesionale, të barabartë, të pavarur dhe të paanshme.

Detyrat e komisionit *ad hoc*

Komisioni *ad hoc* i vlerësimit psiko-social kryen detyrat e mëposhtme:

1. Komisioni njihet me raportin e vlerësimit (shtojca 4) nga punonjësi i shërbimit psiko-social dhe me matjet e realizuara (shtojca 1/shtojca 2/shtojca 3) apo çdo metodë tjetër të përdorur, brenda 3 (tri) ditëve nga ngritja e tij. Rezultati i vlerësimit nga punonjësi psiko-social do t'i bashkohet vlerësimit të komisionit, duke krijuar një gjykim të plotë dhe objektiv.
2. Komisioni kryen vlerësimin për punonjësin arsimor që do të punësohet për herë të parë, brenda 5 (pesë) ditëve.
3. Komisioni kryen vlerësimin për punonjësin arsimor dhe/ose punonjësit e tjerë, për të cilët është paraqitur ankesë, brenda 15 (pesëmbëdhjetë) ditëve nga ngritja e tij.
4. Çdo anëtar i komisionit do të bëjë një vlerësim individual sipas aftësive të punonjësit.
5. Komisioni informon punonjësin që do të vlerësohet, për rezultatet e vlerësimit të punonjësit të shërbimit psiko-social të institucionit arsimor parauniversitar përkatës.
6. Komisioni i jep punonjësit të vlerësuar mundësinë për të kundërshtuar/pranuar vlerësimin e bërë nga punonjësi i shërbimit psiko-social i institucionit arsimor parauniversitar përkatës.
7. Komisioni ka të drejtë të bëjë pyetje (shtojca 5), të paraqesë situata praktike, ku punonjësi që do të vlerësohet, të japë qëndrimin e tij, për të kuptuar nëpërmjet përgjigjeve të marra, qëndrimet, aftësitë njohëse, aftësitë në sjellje, aftësitë në komunikim, marrëdhëniet apo të ngjashme me këto.
8. Komisioni, në fund të procesit vlerësues, do të bëjë një vlerësim të unifikuar, i cili do të dalë si shumë aritmetike e vlerësimit të secilit anëtar të komisionit.
9. Komisioni *ad hoc* punon në mënyrë profesionale dhe me përkushtim, duke i kushtuar sasinë e nevojshme të kohës dhe të energjisë, procesit të vlerësimit psiko-social.
10. Niveli maksimal i pikëve i çdo anëtari të komisionit është 20 pikë. Vlerësimi psiko-social përfundimtar ka 100 pikë në total.
11. Kryetari i komisionit të vlerësimit mbledh pikët e vlerësimit nga punonjësi psiko-social dhe pikët e anëtarëve të komisionit dhe del në një rezultat përfundimtar (shtojca 6).
12. Në përfundim të vlerësimit, komisioni përgatit dhe nënshkruan vendimin e procesit të vlerësimit (shtojca 7).

13. Koha në dispozicion të komisionit për vlerësimin, është 1-3 orë.
14. Vendimi i vlerësimit do të administrohet nga kryetari i komisionit dhe nga ZVAP-ja përkatëse dhe do të ruhet 1 (një) vit kalendarik.
15. Rezultatet e vlerësimit psiko-social nuk do të bëhen të njohura për personat apo për institucionet që nuk janë të përfshira në këtë proces.
16. Informacioni i marrë gjatë procesit të vlerësimit, do të bëhet i njohur nga punonjësit e shërbimit psiko-social apo nga komisioni, vetëm në rast të mbrojtjes së punonjësit të vlerësuar nga ndonjë dëmtim serioz.

PROCEDURA E NJOFTIMIT TË VLERËSIMIT

1. Komisioni i vlerësimit ia njofton vlerësimin e punonjësit, titullarit të ZVAP-së në varësi.
2. Titullari i ZVAP-së ia përcjell vendimin e komisionit, drejtuesit të institucionit arsimor parauniversitar dhe DRAP-it.
3. Drejtuesi i IAP-së ia bën me dije vendimin punonjësit të vlerësuar.
4. Drejtuesi i IAP-së për punonjësin arsimor të punësuar për herë të parë dhe të vlerësuar "I aftë", pas mbarimit të afateve të ankimimit, vazhdon me procedurat administrative sipas akteve ligjore dhe nënligjore ne fuqi.
5. Drejtuesi i IAP-së, për punonjësin arsimor të punësuar për herë të parë dhe për punonjësin arsimor të vlerësuar që është paraqitur ankesë, të vlerësuar "I paaftë", pas mbarimit të afateve të ankimimit, merr masa për ndjekjen e procedurave administrative sipas akteve ligjore dhe nënligjore ne fuqi.
6. DRAP-i, për punonjësit e tjerë me vlerësimin "I paaftë", pas mbarimit të afateve të ankimimit, merr masa për ndjekjen e procedurave administrative sipas akteve ligjore dhe nënligjore ne fuqi.

PROCEDURA E ANKIMIMIT TË VLERËSIMIT

1. Punonjësi i vlerësuar si i paaftë (i papërshtatshëm), ka të drejtë të njihet me arsyetimin e vlerësimit.
2. Punonjësi, brenda 3 (tri) ditëve pune, nga data e marrjes së vlerësimit, ka të drejtën e ankimit, të cilin e paraqit pranë ZVAP-së përkatëse.
3. ZVAP-ja ia përcjell ankimin komisionit të vlerësimit për shqyrtim.
4. Komisioni, brenda 5 (pesë) ditëve pune, shqyrton ankimin dhe kthen përgjigje pranë ZVAP-së përkatëse.
5. Nuk ka seanca ballafaqimi të punonjësit me komisionin e vlerësimit.
6. ZVAP-ja ndjek procedurat e njoftimit të kthim përgjigjes, si në rastin e njoftimit të rezultatit të vlerësimit.



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E ARSIMIT DHE SPORTIT

DREJTORIA E PËRGJITHSHME E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR

DREJTORIA RAJONALE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____

ZYRA VENDORE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____

SHKOLLA _____

VLERËSIMI PSIKO-SOCIAL PËR MËSUESIN (SHTOJCA 1)

Emër mbiemër: _____

Profili: _____

Data: ____/____/20____

Ky format vlerësimi plotësohet, pasi punonjësi i SHPS-ës ka mbledhur të dhëna mbi bazën e vëzhgimeve, të pyetësorëve dhe të takimeve individuale paraprake me mësuesit, të komunikimit me kolegët dhe me aktorë të tjerë të pranishëm, të realizuara nga psikologu dhe/ose nga punonjësi social.

Shkalla e vlerësimit:

0	1	2	3	4
Nuk e përmbush treguesin	E përmbush pjesërisht treguesit	E përmbush mesatarisht treguesin	E përmbush treguesin	E përmbush plotësisht treguesin

FUSHA 1 - ETIKA DHE SJELLJA	
Përshkrimi i fushës	Mësuesi demonstroi norma të larta të etikës dhe të sjelljes ndaj nxënësve dhe kolegëve.
Treguesi	
Vlerësimi	
1. Respekton të drejtat e fëmijëve.	
2. Respekton diversitetin dhe përkatësinë (kulturore, gjinore, raciale, etnike, fetare, aftësinë e kufizuar etj.) të nxënësve, të prindërve dhe të kolegëve.	
3. Nxiti të nxënësit respektin ndaj dallimeve individuale, kulturave, etnive, përkatësisë gjinore dhe krahinave të tjera.	
4. Respekton etikën e veshjes në mjedisin e punës.	
5. Nuk paraqitet në shkollë nën efektin e substancave të ndaluara (duhan,	

alkool, droga).	
6. Nuk konsumon substancat e ndaluara (duhan, alkool, droga), në mjediset e shkollës.	
7. Ndërton marrëdhënie me nxënësit brenda standardeve dhe etikës profesionale. <i>(Nuk bën dallime rreth statusit social-ekonomik, nuk diferencon nxënësit bazuar në performancën shkollë ose marrëdhëniet personale etj.)</i>	
8. Ruan konfidencialitetin e informacionit/çështjeve personale të nxënësit që i janë mirëbesuar, me përjashtim të rasteve kur cenohet jeta ose mirëqenia e fëmijës.	
9. Komunikon në mënyrë të përshtatshme, duke respektuar zhvillimin fizik, psiko-emocional dhe konjitiv të nxënësit.	
10. Trajton sjelljet e papërshtatshme të nxënësit, duke u fokusuar në rolin dhe në funksionin e tij si mësues.	
Pikë në total	

FUSHA 2 - GJITHËPËRFSHIRJA	
Përshkrimi i fushës	Mësuesi gjithëpërfshirës bën të mundur një mësimdhënie sa më pranë nevojave dhe aftësive që ka nxënësi, që kërkon angazhim dhe përkushtim, të menduar krijues dhe strategji efektive, përshtat nevojave të fëmijës.
Treguesi	
1. Identifikon vështirësitë me të cilat mund të përballet nxënësi. <i>(vështirësi në të nxënë, problematikat sociale që ndikojnë tek të nxënësit)</i>	
2. Tregon përkujdesje të veçantë për të gjithë fëmijët që ndodhen në pozita jo të favorshme. <i>(grupet e marginalizuara, problemet social-ekonomike etj.)</i>	
3. Respekton potencialin e çdo individi për t'u zhvilluar.	
4. Krijon në klasë një klimë pozitive dhe miqësore.	
5. Krijon kushte të përshtatshme ndërveprimi për nxënësit që vijnë nga grupet vulnerabël.	
6. Nxit bashkëpunimin midis bashkëmoshatarëve.	
7. Promovon edukimin dhe arsimimin për të gjithë fëmijët, pavarësisht kushteve në të cilat gjendet nxënësi.	
8. Bashkëpunon me prindin për përmbushjen e nevojave të fëmijës.	
9. Komunikon në mënyrë të vazhdueshme me prindërit për ecurinë, për vështirësitë dhe për anëz pozitive/prirjet që ka nxënësi.	
10. Krijon kushte optimale që çdo nxënës të shpalosë vlerat individuale.	
11. Mundëson kushte të përshtatshme që çdo fëmijë të ndihet i pranuar.	
Pikë në total	

FUSHA 3 - MARRËDHËNIET ME NXËNËSIT		
Përshkrimi i fushës	Mësuesi tërheq në mënyrë të vazhdueshme nxënësit në përvoja të përshtatshme, që mbështesin zhvillimin e tyre intelektual, social dhe personal.	
Treguesi		Vlerësimi
1. Krijon mundësinë që nxënësi të ndihet i lirshëm për të shprehur idetë tij.		
2. Modelon te nxënësit vlera, qëndrime dhe sjellje pozitive. <i>(si respekti, pranimi i diversitetit dhe zgjidhja paqësore e konflikteve)</i>		
3. Krijon marrëdhënie të shëndetshme me nxënësit.		
4. Përdor vlerësimin si motivim në procesin e të nxënës.		
5. Identifikon pikat e forta të çdo nxënësi, me synim zhvillimin e potencialit të tij.		
6. I jep mundësinë nxënësit të shprehë nevojat e tij gjatë qëndrimit në shkollë.		
7. Mbështet nxënësit në situata të vështira që shfaqen në mjediset e shkollës.		
8. Tregon durim me nxënësit, kur përpiqet t'iu modelojë atyre sjellje të përshtatshme.		
9. Bashkëpunon me shërbimin psiko-social në dobi të nxënësve.		
10. Kritik në mënyrë konstruktive dhe etike, me qëllim përfshirjen e nxënësit në zgjidhjen e problemit.		
Pikë në total		

FUSHA 4 - MJEDISI MËSIMOR NË KLASË		
Përshkrimi i fushës	Mësuesi krijon në klasë një mjedis të sigurt, bashkëpunues, inkurajues, të hapur, të rregullt dhe nxit komunikim të shëndetshëm ndërmjet nxënësve.	
Treguesi		Vlerësimi
1. Merr masat përkatëse që secili nxënës të jetë i sigurt dhe i mbrojtur në klasë.		
2. Nxit bashkëpunimin midis nxënësve në klasë.		
3. Përshtat mjedisin e klasës për përfshirjen e nxënësve në aktivitete të të nxënës.		
4. Mësuesi përfshin pa dallim nxënësit në procesin e mësimdhënies.		
5. Përforon sjelljet pozitive të nxënësve në përputhje me rregullat e klasës.		
6. Informon dhe argumenton vlerësimin e dhënë.		
7. Fokuson vëmendjen e nxënësit në procesin mësimor, duke shmangur tema jashtë kontekstit.		
8. Nxit dhe pranon mendimin ndryshe të nxënësve.		
Pikë në total		

FUSHA 5 - BASHKËPUNIMI ME PRINDËRIT DHE ME KOMUNITETIN	
Përshkrimi i fushës	Mësuesi bashkëpunon me prindërit dhe me aktorë të tjerë të komunitetit, për përmirësimin e arritjeve dhe të mirëqenies psiko-sociale të nxënësve.
Treguesi	
1. Bashkëpunon me prindërit për përmirësimin e arritjeve të nxënësve.	
2. Bashkëpunon me prindërit për përmirësimin e mirëqenies psiko-sociale të nxënësve.	
3. Informon në kohë prindërit për vështirësitë e fëmijëve të tyre.	
4. Nxit prindërit të jenë pjesë në diskutime dhe në vendimmarrje rreth ecurisë dhe mbarëvajtjes së nxënësve.	
Pikë në total	

FUSHA 6 - MARRËDHËNIET ME STAFIN DHE ME PUNONJËSIT E TJERË JOARSIMORË	
Përshkrimi i fushës	Mësuesi bashkëpunon me mësuesit e tjerë dhe me drejtuesit, për të krijuar një klimë pozitive në mjediset e punës dhe për të promovuar aftësi sociale dhe të punës në grup.
Treguesi	
1. Komunikon në mënyrë efektive me drejtuesit dhe me kolegët.	
2. Respekton dinjitetin e kolegëve.	
3. Krijon një atmosferë bashkëpunimi e ndihme reciproke, në çdo rast që paraqitet nevoja.	
4. Punon në ekip me kolegët e tij.	
5. Ndan me kolegët praktika pune efektive në dobi të rritjes profesionale.	
6. Merr mendimin e drejtuesit/mësuesve për organizimin e veprimtarive të cilat promovojnë sjelljet pro-sociale të nxënësi.	
7. Bashkëpunon me punonjësin e shërbimit psiko-social, për vështirësitë në të nxënë apo për problematika të tjera social-emocionale që mund të shoqërojnë nxënësin gjatë zhvillimit të tij.	
8. Respekton hapësirat personale të kolegëve.	
9. Mbështet kolegët që janë me më pak përvojë.	
10. Respekton hierarkinë e institucionit ku punon.	
11. Përkrah dhe kontribuon në atmosferën e mirë të grupit.	
Pikë në total	

FUSHA 7 - KOMUNIKIMI	
Përshkrimi i fushës	Në rolin e tij si edukator mësuesi promovon komunikim efektiv brenda standardeve etike dhe parimeve të punës së tij.
Treguesi	Vlerësimi
1. Përdor tone zëri të pranueshme gjatë komunikimit.	
2. Dëgjon të tjerët me vëmendje.	
3. Demonstron aftësi efektive të komunikimit verbal.	
4. Komunikon në mënyrë efektive opinionet dhe mendimet e tij.	
5. Respekton mendimin ndryshe. <i>(ballafaqon idetë/zhvillon mendësi dhe ide të reja)</i>	
6. Respekton rregullat bazë të komunikimit. <i>(pret radhën e bashkëbisedimit, ruan distancën e duhur etj.)</i>	
7. Komunikon, përshtatur me kontekstin në të cilën zhvillohet biseda.	
8. Demonstron aftësi efektive të komunikimit joverbal. <i>(gjuha e trupit, kontakti me sy, shprehjet faciale, postura etj.)</i>	
9. Dëgjon në mënyrë aktive bashkëbiseduesin. <i>(i kushton rëndësi bisedës, jep feedback-un, tregon që është duke dëgjuar)</i>	
10. Merr pjesë në mënyrë efektive në takimet e punës.	
Pikë në total	

FUSHA 8 - GJENDJA PSIKO-EMOCIONALE E MËSUESIT	
Përshkrimi i fushës	Në rolin e tij si edukator, mësuesi zhvillon aftësi të mira njohëse dhe menaxhuese për shëndetin psiko-emocional të tij. Në çdo kohë, mësuesi ka të drejtën të kërkojë ndihmë për shqetësimet rreth shëndetit të tij psiko-emocional, në funksion të përmirësimit të punës dhe të cilësisë së jetës.
Treguesi	Vlerësimi
1. Arrin të ndajë në mënyrë efektive, jetën profesionale nga jeta personale.	
2. Manifeston aftësi të mira në menaxhimin e situatave kritike, kur është e nevojshme.	
3. Ndihet i dobishëm në mjedisin e punës.	
4. Është i motivuar në punë.	
5. Tregon interes të marrë njohuri që kanë në fokus mirëqenien e tij emocionale.	
6. Ruan qetësinë kur përfshihet në incidente me nxënës, me kolegë dhe me prindër.	
7. Vlerëson konsultimin me punonjësit e shërbimit psiko-social, për problematika personale që i ndikojnë në performancën në punë.	
8. Realizon me përgjegjësi çdo aktivitet që ndërmer.	
9. Shfaq kompetencë në zotërimin e aftësive profesionale.	
Pikë në total	

Në përfundim të vlerësimit, sipas fushave përkatëse, punonjësi arsimor z./znj. _____, që mbulon lëndën/profilin _____, u vlerësua me ____ pikë dhe shkallën e vlerësimit _____.

Shkallët e vlerësimit

Vlerësimi	Përqindja	Pikët
Dobët	0% - 39%	0-114 pikë
Mjaftueshëm	40% - 54%	115-158 pikë
Mirë	55% - 69%	159-201 pikë
Shumë mirë	70% - 85%	202-248 pikë
Shkëlqyeshëm	86% - 100%	249-292 pikë

Data e vlerësimit: ____/____/20____

KONCEPTOI

Punonjësi i shërbimit psiko-social

Punonjësi i shërbimit psiko-social

Xxxxx Xxxxx

Xxxxx Xxxxx



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E ARSIMIT DHE SPORTIT

DREJTORIA E PËRGJITHSHME E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR

DREJTORIA RAJONALE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____

ZYRA VENDORE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____

SHKOLLA _____

VLERËSIMI PSIKO-SOCIAL I PUNONJËSVE JOARSIMORË (PUNONJËS TË SHËRBIMIT PSIKO- SOCIAL DHE OFICERË SIGURIE) (SHTOJCA 2)

Emër mbiemër: _____

Profili/pozicioni: _____

Data: ____/____/20____

Ky format vlerësimi plotësohet nga punonjësi SHPS-ës, pasi janë mbledhur informacione mbi bazën e vëzhgimeve, të pyetësorëve dhe të takimeve individuale paraprahe me punonjësit joarsimorë, të realizuara nga psikologu dhe/ose nga punonjësi social.

Kur ankesa drejtohet për punonjësin e shërbimit psiko-social, vlerësimi realizohet nga drejtuesi/supervizori i njësisë së shërbimit psiko-social, referuar këtij formatit.

Shkalla e vlerësimit:

0	1	2	3	4
Nuk përmbush treguesin	E përmbush pjesërisht treguesit	E përmbush mesatarisht treguesin	E përmbush treguesin	E përmbush plotësisht treguesin

FUSHA 1 - ETIKA DHE SJELLJA	
Treguesi	Vlerësimi
Përshkrimi i fushës	Punonjësi joarsimor demonstroi norma të larta të etikës dhe të sjelljes ndaj nxënësve dhe kolegëve.
1. Respekton të drejtat e fëmijëve.	
2. Respekton diversitetin dhe përkatësinë (kulturore, gjinore, raciale, etnike, fetare, aftësinë e kufizuar etj.) të nxënësve, të prindërve, të mësuesve, të	

kolegëve.	
3. Respekton etikën e veshjes në mjedisin e punës.	
4. Nuk paraqitet në shkollë nën efektin e substancave të ndaluara (duhan, alkool, droga).	
5. Nuk konsumon substancat e ndaluara (duhan, alkool, droga) në mjediset e shkollës.	
6. Ndërton marrëdhënie me nxënësit, me mësuesit dhe me kolegët, brenda standardeve dhe etikës profesionale. <i>(Nuk bën dallime rreth statusit social-ekonomik, nuk diferencon nxënësit bazuar në performancën shkollore ose marrëdhëniet personale etj.)</i>	
7. Ruan konfidencialitetin e informacionit/çështjeve personale të nxënësit që i janë mirëbesuar, me përjashtim të rasteve kur cenohet jeta ose mirëqenia e fëmijës.	
8. Komunikon në mënyrë të përshtatshme, duke respektuar zhvillimin fizik, psiko-emocional dhe konjitiv të nxënësit.	
9. Identifikon sjelljet e papërshtatshme të nxënësve, të mësuesve dhe të kolegëve, duke u fokusuar në rolin e tij brenda institucionit.	
Pikë në total	

FUSHA 2 - GJITHËPËRFSHIRJA	
Përshkrimi i fushës	Punonjësi joarsimor promovon gjithëpërfshirjen. Ai/ajo udhëhiqet nga ideja se të gjithë fëmijët kanë të drejta të barabarta për t'u arsimuar dhe ndihmon në krijimin e kushteve optimale për zhvillimin e të gjithë potencialit që nxënësit kanë.
Treguesi	Vlerësimi
1. Identifikon vështirësitë me të cilat mund të përballet nxënësi. <i>(vështirësi në të nxënë, problematikat sociale që ndikojnë tek të nxënëit, siguria fizike në institucion etj.)</i>	
2. Tregon përkujdesje të veçantë për të gjithë fëmijët që ndodhen në pozita jo të favorshme. <i>(grupet e marginalizuara, problemet social-ekonomike etj.)</i>	
3. Respekton potencialin e çdo individi për t'u zhvilluar.	
4. Krijon në mjediset e punës klimë pozitive dhe miqësore.	
5. Krijon kushte të përshtatshme ndërveprimi për të gjithë aktorët e institucionit, sipas nevojës.	
6. Promovon mirëqenien psiko-emocionale dhe sociale për të gjithë fëmijët, pavarësisht kushteve në të cilat gjendet nxënësi.	
7. Bashkëpunon me prindin për përmbushjen e nevojave të fëmijës.	
8. Komunikon në mënyrë të vazhdueshme me prindërit për vështirësitë dhe për arritjet e nxënësit.	
9. Bashkëpunon me stafin mësimor, në krijimin e kushteve optimale për mirëqenien dhe për sigurinë e të gjithëve.	

10. Mundëson kushte të përshtatshme që çdo fëmijë të ndihet i pranuar në shkollë.	
Pikë në total	

FUSHA 3 - MARRËDHËNIET ME NXËNËSIT	
Përshkrimi i fushës	Punonjësi joarsimor nxit në mënyrë të vazhdueshme nxënësit në promovimin e vlerave dhe të përvoja të përshtatshme, që mbështesin zhvillimin social dhe personal.
Treguesi	
Vlerësimi	
1. Krijon mundësinë që nxënësi të ndihet i lirshëm për të shprehur mendimet e veta.	
2. Modelon te nxënësit vlera, qëndrime dhe sjellje pozitive. <i>(si respekti, pranimi i diversitetit dhe zgjidhja paqësore e konflikteve)</i>	
3. Krijon marrëdhënie të shëndetshme dhe profesionale me nxënësit.	
4. Identifikon pikat e forta të çdo nxënësi, me synim zhvillimin e potencialit të tij/saj.	
5. I jep mundësinë nxënësit të shprehë nevojat e tij gjatë qëndrimit në shkollë.	
6. Mbështet nxënësit në situata të vështira që shfaqen në mjediset e shkollës.	
7. Tregon durim me nxënësit, kur përpiqet t'iu modelojë atyre sjellje të përshtatshme.	
8. Bashkëpunon me stafin mësimor dhe aktorë të tjerë në dobi të nxënësve.	
Pikë në total	

FUSHA 4 - MJEDISI NË SHKOLLË	
Përshkrimi i fushës	Punonjësi joarsimor krijon një mjedis të sigurt, të hapur, të rregullt bashkëpunues, inkurajues dhe nxit komunikim të shëndetshëm ndërmjet të gjithë aktorëve që janë pjesë e shkollës.
Treguesi	
Vlerësimi	
1. Merr masat përkatëse që secili nxënës të jetë i sigurt dhe i mbrojtur në shkollë.	
2. Nxit bashkëpunimin midis nxënësve në mjediset e shkollës.	
3. Përshtat aktivitetet në mjediset e punës, me qëllim krijimin e një klime miqësore.	
4. Përforon sjelljet pozitive të nxënësve, në përputhje me rregullat e shkollës.	
5. Informon prindërit për problematikat që shfaqin fëmijët në shkollë.	
6. Ndërhyn në mënyrë efektive për problematikat e evidentuara në shkollë.	
7. Nxit dhe pranon mendimin ndryshe të nxënësve, të kolegëve dhe të aktorëve të tjerë në shkollë.	
Pikë në total	

FUSHA 5 - BASHKËPUNIMI ME PRINDËRIT DHE ME KOMUNITETIN		
Përshkrimi i fushës	Punonjësi joarsimor bashkëpunon me prindërit dhe me aktorë të tjerë të komunitetit në ruajtjen dhe në përmirësimin e mirëqenies psiko-sociale të nxënësve. Luan një rol ndërmjetësues midis shkollës dhe institucioneve të tjera në ndihmë të IA-së me të cilat bashkëpunon.	
Treguesi		Vlerësimi
1.	Bashkëpunon me prindërit për përmirësimin e sjelljeve të nxënësve.	
2.	Bashkëpunon me prindërit për përmirësimin e mirëqenies psiko-sociale të nxënësve.	
3.	Bashkëpunon me prindërit për fuqizimin e nxënësve në krijimin e një mjedisi të sigurt në shkollë.	
4.	Informon në kohë prindërit për vështirësitë e fëmijëve të tyre.	
5.	Përfshin prindërit në trajtimin e problematikave që fëmijët e tyre shfaqin në shkollë.	
6.	Bashkëpunon në mënyrë efektive me aktorë të tjerë jashtë shkolle (SPZ, PMF etj.).	
Pikë në total		

FUSHA 6 - PUNA NË GRUP DHE BASHKËPUNIMI ME DREJTUESIT DHE ME PUNONJËSIT ARSIMORË		
Përshkrimi i fushës	Mësuesi bashkëpunon me mësuesit e tjerë dhe me drejtuesit, për të krijuar një klimë pozitive në mjediset e punës dhe për të promovuar aftësi sociale dhe të punës në grup.	
Treguesi		Vlerësimi
1.	Komunikon në mënyrë efektive me drejtuesit dhe me kolegët.	
2.	Respekton dinjitetin e kolegëve.	
3.	Ofron ndihmë në çdo rast, sipas nevojës.	
4.	Punon në mënyrë efektive në grup.	
5.	Ndan me kolegët praktika pune efektive në dobi të rritjes profesionale.	
6.	Bashkëpunon me drejtuesit/mësuesit, për organizimin e veprimtarive të cilat promovojnë sjelljet pro-sociale të nxënësi.	
7.	Bashkëpunon me aktorët e tjerë të shkollës, për problematika të ndryshme që shfaqen në mjedisin e punës.	
8.	Respekton hapësirat personale të kolegëve.	
9.	Respekton hierarkinë e institucionit ku punon.	
Pikë në total		

FUSHA 7 - KOMUNIKIMI	
Përshkrimi i fushës	Në rolin e tij, punonjësi joarsimor promovon komunikim efektiv brenda standardeve etike dhe parimeve të punës së tij.
Treguesi	Vlerësimi
1. Përdor ton zëri të pranueshëm gjatë komunikimit.	
2. Dëgjon të tjerët me vëmendje.	
3. Demonstron aftësi efektive të komunikimit verbal.	
4. Komunikon në mënyrë efektive opinionet dhe mendimet e tij.	
5. Respekton mendimin ndryshe. <i>(ballafaqon idetë/zhvillon mendësi dhe ide të reja)</i>	
6. Respekton rregullat bazë të komunikimit. <i>(pret radhën e bashkëbisedimit, ruan distancën e duhur etj.)</i>	
7. Komunikon, përshtatur me kontekstin në të cilën zhvillohet biseda.	
8. Demonstron aftësi efektive të komunikimit joverbal. <i>(gjuha e trupit, kontakti me sy, shprehjet faciale, postura etj.)</i>	
9. Dëgjon në mënyrë aktive bashkëbiseduesin. <i>(i kushton rëndësi bisedës, jep feedback-un, tregon që është duke dëgjuar)</i>	
10. Merr pjesë në mënyrë efektive në takimet e punës.	
Pikë në total	

FUSHA 8 - GJENDJA PSIKO-EMOCIONALE E PUNONJËSIT JOARSIMOR	
Përshkrimi i fushës	Në rolin e tij, punonjësi joarsimor zotëron aftësi të mira njohëse dhe menaxhuese për shëndetin psiko-emocional. Në çdo kohë, punonjësi joarsimor kërkon ndihmë për shqetësimet rreth shëndetit të tij psiko-emocional, në funksion të përmirësimit të punës dhe të cilësisë së jetës.
Treguesi	Vlerësimi
1. Ndan në mënyrë efektive jetën profesionale nga jeta personale.	
2. Manifeston aftësi të mira në menaxhimin e situatave kritike, kur është e nevojshme.	
3. Ndihet i dobishëm në mjedisin e punës.	
4. Është i motivuar në punë.	
5. Tregon interes të marrë njohuri që kanë në fokus mirëqenien e tij emocionale.	
6. Ruan qetësinë kur përfshihet në incidente me nxënës, me kolegë dhe me prindër.	
7. Vlerëson konsultimin me aktorët e tjerë në shkollë, për problematika personale që i ndikojnë në performancën në punë.	
8. Realizon me përgjegjësi çdo aktivitet që ndërmer.	
9. Shfaq kompetencë në zotërimin e aftësive profesionale.	
Pikë në total	

Në përfundim të vlerësimit, sipas fushave përkatëse, punonjësi joarsimor z./znj _____, me pozicionin e punës _____, u vlerësua me ____ pikë dhe shkallën e vlerësimit _____.

Shkallët e vlerësimit

Vlerësimi	Përqindja	Pikët
Dobët	0% - 39%	0-80 pikë
Mjaftueshëm	40% - 54%	81-110 pikë
Mirë	55% - 69%	111-140 pikë
Shumë mirë	70% - 85%	141-173 pikë
Shkëlqyeshëm	86% - 100%	174-204 pikë

Data e vlerësimit: ____/____/20____

KONCEPTOI

Punonjësi i shërbimit psiko-social

Punonjësi i shërbimit psiko-social

Xxxxx Xxxxx

Xxxxx Xxxxx



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E ARSIMIT DHE SPORTIT

DREJTORIA E PËRGJITHSHME E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR

DREJTORIA RAJONALE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____

ZYRA VENDORE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____

SHKOLLA _____

VLERËSIMI PSIKO-EMOCIONALE PËR PUNONJËSIT JOARSIMORË (SEKRETAR, SANITAR, ROJE) (SHTOJCA 3)

Emër mbiemër: _____

Profili/pozicioni: _____

Data: ____/____/20____

Ky format vlerësimi plotësohet nga punonjësi SHPS-ës, pasi janë mbledhur informacione mbi bazën e vëzhgimeve, të pyetësorëve dhe të takimeve individuale paraprake me punonjësit joarsimorë, të realizuara nga psikologu dhe/ose nga punonjësi social.

Shkalla e vlerësimit:

0	1	2	3	4
Nuk përmbush treguesin	E përmbush pjesërisht treguesit	E përmbush mesatarisht treguesin	E përmbush treguesin	E përmbush plotësisht treguesin

FUSHA 1 - ETIKA DHE SJELLJA	
Përshkrimi i fushës	Punonjësi joarsimor shfaq norma të larta të etikës dhe të sjelljes në mjediset e punës.
Treguesi	Vlerësimi
1. Respekton të drejtat e fëmijëve.	
2. Respekton diversitetin dhe përkatësinë (kulturore, gjinore, raciale, etnike, fetare, aftësinë e kufizuar etj.) të nxënësve, të prindërve, të mësuesve, të kolegëve.	
3. Respekton etikën e veshjes në mjedisin e punës.	

4. Nuk paraqitet në shkollë nën efektin e substancave të ndaluara (duhan, alkool, droga).	
5. Nuk konsumon substancat e ndaluara (duhan, alkool, droga) në mjediset e shkollës.	
6. Ndërton marrëdhënie me nxënësit, me mësuesit, brenda normave dhe etikës. <i>(Nuk bën dallime rreth statusit social-ekonomik, nuk diferencon nxënësit bazuar në performancën shkollore ose prej marrëdhënieve personale etj.)</i>	
7. Ruan konfidencialitetin e informacionit/çështjeve personale të nxënësit apo stafit, për të cilat kanë dijeni, me përjashtim të rasteve kur cenohet jeta ose mirëqenia e tyre.	
8. Respekton hapësirën personale në marrëdhëniet me nxënësit, me punonjësit arsimorë dhe me kolegët.	
Pikë në total	

FUSHA 2 - PUNA NË GRUP DHE BASHKËPUNIMI ME DREJTUESIT DHE ME PUNONJËSIT ARSIMORË	
Përshkrimi i fushës	Punonjësi joarsimor bashkëpunon me punonjësit e tjerë arsimorë dhe me drejtuesit, për të krijuar një klimë pozitive në mjediset e punës.
Treguesi	
1. Respekton dinjitetin e punonjësve arsimorë dhe joarsimorë.	Vlerësimi
2. Ofron ndihmë në çdo rast, sipas nevojës.	
3. Shfaq aftësi të mira të punës në grup.	
4. Bashkëpunon me aktorët e tjerë të shkollës për problematika të ndryshme që shfaqen në mjedisin e punës.	
5. Respekton hapësirat personale të punonjësve të tjerë.	
6. Respekton hierarkinë e institucionit ku punon.	
7. Realizon detyrat funksionale, pa cenuar procesin mësimor.	
8. Angazhohet për krijimin e një klime pozitive në punë.	
Pikë në total	

FUSHA 3 - KOMUNIKIMI	
Përshkrimi i fushës	Në rolin e tyre si punonjës joarsimorë, ata promovojnë komunikim efektiv brenda etikës, normave dhe parimeve të punës së tyre.
Treguesi	
1. Përdor ton zëri të pranueshëm gjatë komunikimit.	Vlerësimi
2. Dëgjon të tjerët me vëmendje.	
3. Komunikon në mënyrë efektive opinionet dhe mendimet e tij.	
4. Respekton mendimin ndryshe.	

5. Respekton rregullat bazë të komunikimit. (pret radhën e bashkëbisedimit, ruan distancën e duhur etj.)	
6. Komunikon, përshtatur me kontekstin në të cilën zhvillohet biseda.	
7. Komunikon në mënyrë të përshtatshme me nxënësit në mjediset e shkollës.	
8. Komunikon në mënyrë të përshtatshme me kolegët në mjediset e shkollës.	
9. Komunikon në mënyrë të përshtatshme me drejtuesit në mjediset e shkollës.	
10. Komunikon në mënyrë të përshtatshme me mësuesit në mjediset e shkollës.	
Pikë në total	

FUSHA 4 - GJENDJA PSIKO-EMOCIONALE E PUNONJËSIT JOARSIMOR	
Përshkrimi i fushës	Punonjësi joarsimor është i gatshëm të reflektojë dhe të kërkojë ndihmë, për shqetësimet rreth shëndetit të tij psiko-emocional, në funksion të përmirësimit të punës dhe të cilësisë së jetës.
Treguesi	Vlerësimi
1. Ndan në mënyrë efektive jetën profesionale nga jeta personale.	
2. Manifeston aftësi të mira në menaxhimin e situatave kritike, kur është e nevojshme.	
3. Ndihet i dobishëm në mjedisin e punës.	
4. Është i motivuar në punë.	
5. Ruan qetësinë kur përfshihet në incidente me nxënës, me kolegë dhe me prindër.	
6. Bashkëpunon në mënyrë efektive me drejtuesit dhe me punonjësit e tjerë arsimorë, për problematika personale që i ndikojnë në performancën në punë.	
7. Realizon me përgjegjësi çdo detyrë që ka në përshkrimin e punës.	
Pikë në total	

Në përfundim të vlerësimit, sipas fushave përkatëse, punonjësi joarsimor z./znj _____, në pozicionin e punës _____, u vlerësua me _____ pikë dhe shkallën e vlerësimit _____.

Shkallët e vlerësimit

Vlerësimi	Përqindja	Pikët
Dobët	0% - 39%	0-39 pikë
Mjaftueshëm	40% - 54%	40-53 pikë
Mirë	55% - 69%	54-68 pikë
Shumë mirë	70% - 85%	69-84 pikë
Shkëlqyeshëm	86% - 100%	85-99 pikë

Data e vlerësimit: ____/____/20____

KONCEPTOI

Punonjësi i shërbimit psiko-social

Punonjësi i shërbimit psiko-social

Xxxxx Xxxxx

Xxxxx Xxxxx



REPUBLIKA E SHQIPËRISË
MINISTRIA E ARSIMIT DHE SPORTIT

DREJTORIA E PËRGJITHSHME E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR
DREJTORIA RAJONALE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____
ZYRA VENDORE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____
SHKOLLA _____

RAPORTI I VLERËSIMIT PSIKO-SOCIAL (SHTOJCA 4)

1. Qëllimi i vlerësimit
2. Informacioni i përgjithshëm për punonjësin (mosha, eksperiencia e punës, gjinia, gjendja familjare etj.)
3. Metodatat e vlerësimit
4. Rezultatet
5. Rekomandimi për komisionin

Data e vlerësimit: ____/____/20____

KONCEPTOI

Punonjësi/t e shërbimit psiko-social

Xxxxx Xxxxx

MORI NË DORËZIM

Supervizori

Xxxxx Xxxxx



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E ARSIMIT DHE SPORTIT

DREJTORIA E PËRGJITHSHME E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR

DREJTORIA RAJONALE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____

ZYRA VENDORE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____

MODEL PYETJESH PËR KOMISIONIN (SHTOJCA 5)

Shënim: Modelet e pyetjeve për secilën nga fushat janë sugjeruese/orientuese, ku për secilën fushë mund të përdoren ato pyetje që lidhen me specifikën e rastit. Numri, përqindja dhe shpërndarja e pyetjeve sugjerohet të prekë të gjitha fushat e vlerësimit.

Pyetjet mund të përzgjidhen apo të përshtaten, në përputhje me profilin dhe me nivelin arsimor të punonjësit që do të vlerësohet.

Fusha 1 - Etika dhe sjellja

Pyetjet e intervistës në lidhje me etikën dhe me sjelljen, hulumtojnë mënyrën se si punonjësi që po vlerësohet, i ka trajtuar situatat në të kaluarën, për të mësuar rreth aftësisë për të performuar në të ardhmen. Pyetjet shpesh fillojnë me frazën: "Më trego për një kohë kur ti...". Pyetjet e intervistës së sjelljes mund t'i shtojnë punonjësit, të kalojnë përgjigjet e përgjithshme, duke i detyruar ata të transmetojnë histori personale. Ata duhet t'ju japin një ide, se si ai/ajo u soll në situata reale, në vend të mendimit tuaj se si duhet të kishte reaguar.

Pyetjet të mundshme të intervistës në lidhje me sjelljen:

1. Tregoni për një situatë stresuese në punë. Si e keni përballuar atë?
2. Përshkruani një situatë kur nuk jeni dakord me drejtuesit tuaj se si të arrini diçka.
3. A ju është dashur ndonjëherë të bindni kolegët për të bërë një punë që ata ngurronin ta bënin?
4. Tregoni për ndonjë rast që kolegët tuaj patën një konflikt. Si e keni trajtuar?
5. A keni pasur ndonjëherë një afat që nuk keni mundur ta përmbushni? Çfarë ndodhi? Çfarë bëtë?
6. Ku bazoheni për të vendosur prioritete, kur keni shumë punë njëkohësisht?
7. Tregoni për një sfidë të vështirë pune që keni pasur.
8. Flisni për një kohë, kur ju është dashur të përshtateni me ndryshimet e mëdha në punë.
9. Si e keni trajtuar një koleg të zemëruar apo të mërziur?
10. Tregoni ndonjë rast kur ju është dashur të mbronni një qëndrim tuajin për një ide në punë.
11. Flisni për një kohë kur ju është dashur të merrni shpejt, një vendim të rëndësishëm. Çfarë vendosët? Cilat ishin rezultatet?

12. A keni qenë ndonjëherë në një situatë që ishte e dyshimtë nga pikëpamja etike? Çfarë bëtë?
13. A keni pasur ndonjëherë një projekt që duhej të ndryshonte në mënyrë drastike, ndërsa ishte në zhvillim e sipër? Pse? Si e keni bërë atë?
14. Flisni për një kohë kur një koleg nuk po bënte pjesën e tij në një detyrë/projekt grupi. Si e keni trajtuar?
15. Tregoni për një pengesë të madhe që keni pasur. Si u përballët me të?
16. Çfarë keni bërë kur kolegët kanë qenë të stresuar nga një detyrë e ngarkuar?
17. Flisni për një problem të vështirë që ju është dashur të zgjidhni. Si e keni zgjidhur?
18. A ju është dashur ndonjëherë të mbronni këndvështrimin e një kolegu? Çfarë bëtë? Pse?
19. Tregoni për një problem që keni zgjidhur në mënyrë krijuese.
20. Tregoni për një situatë stresuese në punë. Si e keni përballuar atë?
21. Përshkruani një kohë kur nuk keni rënë dakord me mbikëqyrësin tuaj se si të arrini diçka.
22. A ju është dashur ndonjëherë të bindni ekipin tuaj për të bërë një punë që ngurronte ta bënte?
23. A keni pasur ndonjëherë një afat që nuk keni mundur ta përmbushni? Çfarë ndodhi? Çfarë bëtë?
24. Tregoni për një kohë që bashkëpunëtorët tuaj patën një konflikt. Si e keni trajtuar?
25. Si i keni dhënë prioritet caktimit të projekteve të shumta?
26. Tregoni për një sfidë të vështirë pune që keni pasur.

Fusha 2 – Gjithëpërfshirja

Në Konventën për të Drejtat e Fëmijëve, përcaktohet se të gjithë fëmijët kanë të drejtën të kenë akses në arsim që nuk diskriminon, për shkak të aftësisë së kufizuar, të etnisë, të gjuhës, të gjinisë, të aftësive etj. Një mjedis gjithëpërfshirës i të nxënësve nxit potencialin e personave me aftësi të kufizuara, si dhe ndihmon në zotërimin e aftësive thelbësore jetësore, gjuhësore dhe shoqërore. Arsimi gjithëpërfshirës nuk ka rëndësi vetëm për personat me aftësi të kufizuara, por edhe për shoqëritë ku jetojnë, sepse ndihmon në luftën kundër diskriminimit dhe në promovimin e diversitetit dhe të pjesëmarrjes.

Pyetje të mundshme të intervistës në lidhje me gjithëpërfshirjen:

1. A trajtohen nxënësit në shkollën tuaj mbi bazën e respektit dhe të aftësive që shfaqin?
2. Çfarë mendimi keni për arsimin gjithëpërfshirës? Mendoni se është efektiv?
3. Çfarë mangësish mendoni se ka në shkollat tona për të realizuar arsimin gjithëpërfshirës? Cilat kritere apo aspekte mendoni se kanë nevojë për përmirësim?
4. A mendoni se shkolla ku jeni, ka kapacitetet e duhura për arsimin gjithëpërfshirës?
5. A mund të na sillni ndonjë rast suksesi që ju ka ndodhur, në lidhje me arsimin gjithëpërfshirës?
6. Çfarë karakteristikash duhet të kemi parasysh, kur flasim për arsimin gjithëpërfshirës?
7. A përdoret gjuhë gjithëpërfshirëse nga punonjësit arsimorë dhe joarsimorë në shkollën ku jeni?
8. Si mendoni se ndikon në zhvillimin e nxënësve arsimi gjithëpërfshirës?

9. A mendoni se mësuesit e menaxhojnë mirë klasën, duke marrë parasysh arsimin gjithëpërfshirës? Si mendoni, në çfarë sfidash apo vështirësish mund të përballen mësuesit gjatë arsimit gjithëpërfshirës?
10. A mendoni se ka paragjykime rreth arsimit gjithëpërfshirës në shkollë?
11. Si mendoni, a ndihmon arsimi gjithëpërfshirës në zhvillimin e empatisë te nxënësit?
12. Si identifikohen problematikat apo vështirësitë që nxënësit shfaqin në shkollën tuaj?

Fusha 3 - Marrëdhëniet me nxënësit

Marrëdhëniet pozitive janë thelbësore për suksesin. Kur nxënësit ndihen të mbështetur, kanë më shumë mundësi të angazhohen në mësim dhe të kenë rezultate më të mira akademike. Gjithashtu, kur ata kanë marrëdhënie të mira me mësuesit dhe me punonjësit e tjerë joarsimorë, kanë më pak probleme të sjelljes. Nxënësit, kur kuptojnë që janë të sigurtë, në mjedisin e shkollës dhe të klasës, janë dy herë më të motivuar, për të pasur rezultate më të mira dhe sjellje të përshtatshme, sipas rregullave të shkollës. Krijimi i marrëdhënieve pozitive nxit gjithashtu, vlera dhe qëndrime pozitive. Pyetjet në këtë rubrikë, ndihmojnë për të kuptuar dhe për të analizuar marrëdhëniet që punonjësit arsimorë dhe joarsimorë kanë me nxënësit.

Pyetje të mundshme për të vlerësuar marrëdhëniet me nxënësit:

1. A përdorni gjatë punës suaj përforcime të sjelljes?
2. Cilat përforcime mendoni se nxisin dhe motivojnë nxënësit, për të bërë sjellje të përshtatshme?
3. Si mendoni, a janë gjithmonë efektive përforcimet e vazhdueshme? Jepni një shembull për të argumentuar përgjigjen tuaj.
4. Si do të ndihmonit ju, në krijimin e një marrëdhënieje pozitive me nxënësit që kanë problematikë në sjellje?
5. Gjatë kohës që jeni në kontakt me nxënësit, çfarë karakteristikash mendoni se duhet të ketë një punonjës që është pjesë e IA-së?
6. Si do të vepronit me një nxënës që është mjaft i tërhequr në klasë? Po me një nxënës që shfaq problematika në sjellje?
7. Një nxënës dhe një mësues kanë mungesë komunikimi dhe keqkuptim me njëri-tjetrin. Ju si mendoni, çfarë duhet bërë për të zgjidhur një situatë të tillë? A ju ka ndodhur ndonjëherë të gjendeni në një situatë të tillë? Si keni vepruar? A keni menduar se keni vepruar mirë apo do të kishit bërë diçka ndryshe, kur e mendon përsëri?
8. Një nxënës tregon mprehtësi dhe shkathtësi në mjedisin e klasës, por situata familjare e tij/saj nuk e stimulon që ai të zhvillojë potencialin e tij/saj. Prindërit nuk janë bashkëpunues dhe nxënësit i duhet të kujdeset për motrat dhe për vëllezërit më të vegjël. Ju në këtë rast, si pjesë e IA-së, si do të ndihmonit apo do të vepronit?
9. A mund të na sillni disa aktivitete që keni ndërmarrë me nxënësit dhe si kanë ndikuar ato në krijimin e marrëdhënieve pozitive me ta?
10. Gjatë punës me nxënësit dhe me aktorë të tjerë të shkollës, sa mendoni se aplikohet kritika në mjediset e IA-së dhe a është kjo ndihmuese në krijimin e marrëdhënieve me nxënësit?

11. Listoni disa karakteristika që janë të rëndësishme në krijimin e marrëdhënieve të shëndetshme me nxënësit. A i shihni këto karakteristika të përdoren nga mësues të tjerë? Nëse jo, si mendoni se duhet vepruar për të nxitur një marrëdhënie të shëndetshme dhe profesionale me nxënësit?
12. Për nxënësit që kanë kaluar situata të vështira traumatike, si mendoni se duhet të silleni ju dhe pjesëtarët e tjerë të shkollës? A duhet që situata e vështirë që nxënësit kanë kaluar, të diskutohet me të tjerët?
13. Një nxënës vazhdimisht, referon se nuk kupton informacionin që ju shpjegoni, si do të vepronit në këtë rast?

Fusha 4 - Mjedisi mësimor në klasë/shkollë

Mjedisi i të mësuarit i referohet vendndodhjeve, konteksteve dhe kulturave të ndryshme fizike në të cilat nxënësit mësojnë. Nxënësit mund të mësojnë në një larmi mjedisesh, të tilla si vendndodhjet jashtë shkollës dhe mjediset e jashtme. Termi përfshin gjithashtu, kulturën e një shkolle ose klase, etikën dhe karakteristikat e saj drejtuese, duke përfshirë mënyrën se si individët ndërveprojnë dhe trajtojnë njëri-tjetrin, si dhe mënyrat në të cilat mësuesit mund të organizojnë një mjedis arsimor për të lehtësuar të nxënit. Pyetjet e mëposhtme kanë për qëllim të ndihmojnë në vlerësimin e aftësisë së një mësuesi apo të një punonjësi tjetër arsimor, rreth bashkëpunimit dhe inkurajimit që ai shfaq në mjediset e shkollës, kundrejt nxënësve dhe kolegëve të tjerë.

Pyetje të mundshme për të vlerësuar mjedisin mësimor në klasë/shkollë:

1. Si mund të angazhoheni në ofrimin e një mjedisi të sigurt në shkollë?
2. Nëse një nxënës i arsimit 9-vjeçar, gjatë orës suaj të mësimit, konfliktohet me një nxënës tjetër dhe situata kalon në konflikt fizik, si do të veproni?
3. Çfarë kuptoni me mjedis mësimor?
4. Cila është diferenca mes mjedisit të sigurt dhe jo të sigurt arsimor?
5. Cilët mund të jenë komponentët e një mjedisi efektiv mësimor?
6. Nëse një kolegu juaj është duke debatuar me një prind në mjediset e shkollës, çfarë do të bënit?
7. Si do të vepronit me një nxënës që angazhohet gjithmonë në sjellje problematike, që bezdisin dhe nxënës të tjerë?
8. A keni përdorur metoda alternative në mjedisin e klasës, për të nxitur procesin e të nxënit? Nëse po, mund të na komunikoni disa prej tyre?
9. Çfarë duhet të ketë një mjedis shkolle/klase, për ta emërtuar "mjedis i shëndetshëm"? Karakteristikat që përmendet, a mendoni se mund të zbatohen në shkollën tuaj?
10. A mendoni se kapacitetet e klasave në shkollën tuaj, janë në normë të përballueshme?
11. Mendoni që pamja vizuale e një mjedisi klase ndikon në procesin e të nxënit?

Fusha 5 - Bashkëpunimi me prindërit dhe me komunitetin

Prindërit luajnë rol thelbësor në formimin e karakterit të fëmijës së tyre. Ata mund të ndihmojnë në ecurinë edukative të fëmijës, duke u përfshirë në aktivitetet shkollore. Një nxënës mund të arrijë një nivel të lartë të përsosmërisë akademike, nëse ai/ajo merr mbështetje nga shkolla dhe nga familja. Ndërveprimi mësues-nxënës dhe mësues-prind është thelbësor për suksesin e fëmijës. Prindërit mund t'i ndihmojnë fëmijët, nëse e kuptojnë se çfarë u mungon.

Pyetje të mundshme për të vlerësuar bashkëpunimin me prindërit dhe me komunitetin:

1. Në punën tuaj si pjesë e IA-së, na tregoni pak për raportin që keni krijuar me prindërit e nxënësve? Me çfarë vështirësish u përballët në këtë raport? A ishin prindërit bashkëpunues me ju? A mendoni se mund të kishit bërë diçka ndryshe?
2. Si mendoni, pse është i rëndësishëm raporti mësues-prind? Mendoni se ky raport do të zgjidhë probleme në lidhje me sjelljen e nxënësit?
3. A e shihni përdorimin e teknologjisë si një mënyrë efektive në raportin prind-mësues? A mendoni se komunikimi prind-mësues duhet të zhvillohet brenda një orari të caktuar dhe jo pas mësimit?
4. Një prind ju telefonon për të shprehur një shqetësim në lidhje me fëmijën e tij, në një orar jo të përshtatshëm, si do të vepronit? A do t'i thoshit prindit që ka telefonuar në një orar jo të përshtatshëm?
5. Gjatë takimit me prindër, shihni se disa prindër kanë sjellje jo të mira dhe jo stimuluese ndaj fëmijës, si do të vepronit në këtë rast?
6. Në rastin kur një nxënës ju komunikon se prindi ushtron dhunë ndaj tij dhe motrës më të vogël, çfarë hapash mendoni se do të ndërmerri në lidhje me situatën?
7. Kur keni të bëni me një prind neglizhent, që nuk reagon ndaj shqetësimeve që kanë të bëjnë me fëmijën e tij, nuk reagon ndaj komunikimeve që ju përpiqeni të vendosni me të, si do të vepronit? Theksojmë që raporti me prindin ndikon te sjellja e fëmijës.
8. Prindërit që mund t'i keni njëkohësisht dhe kolegë, si mendoni se ndikojnë në punën tuaj?
9. A i referohen problematikat reale prindërve në shkollën tuaj?
10. Si mendoni, kush duhet të referojë problematikat te prindërit?
11. A zhvillohen takime me prindër, sa pjesëmarrës ka? A ngrenë prindërit problematika në lidhje me mësimin apo me shkollën?
12. A janë prindërit të kënaqur nga kushtet që ka shkolla ku jeni?

Fusha 6 – Marrëdhëniet sociale dhe ndërveprimi

Shpesh, marrëdhëniet tona mes kolegëve mund të rrisin ose mund të ulin kënaqësinë në punë. Menaxhimi efektiv i marrëdhënieve të punës në shkollë, kërkon njohje të mirë të vlerave, të parimeve dhe të aftësive personale.

Pyetje të mundshme për të vlerësuar marrëdhëniet sociale dhe ndërveprimin:

1. Si e vlerësoni marrëdhënien tuaj të punës me kolegët?
2. Sa bashkëpunues është stafi i shkollës ku punoni?
3. Mendoni se jeta personale e gjithsecilit prej nesh, ndikon në krijimin e marrëdhënieve profesionale?
4. Çfarë vlerësoni në një marrëdhënie profesionale me kolegët tuaj?
5. Cilat janë disa parime dhe vlera ku mbështeteni, për të krijuar një marrëdhënie profesionale me kolegët?
6. Si mendoni, sa i rëndësishëm është zbatimi i hierarkisë në krijimin e një ambienti miqësor në mjedisin e shkollës?
7. A mendoni se qëndrimi pozitiv dhe miqësor në shkollë, ndikon në efektivitetin e punës? Mund të na sillni një shembull nga eksperiencia juaj?
8. Nëse dy kolegë tuaj janë përfshirë në një konflikt me njëri-tjetrin, çfarë qëndrimi do të mbani?
9. A i komunikoni mendimet apo këndvështrimet tuaja në mënyrë asertive?
10. Sa i respektoni marrëdhëniet që kolegët kanë me njëri-tjetrin, edhe pse në disa raste kjo mund të bjerë ndesh me parimet tuaja? A ndikon kjo në marrëdhëniet tuaja profesionale me ta?
11. Gjatë një bisedë mes kolegëve, sa mendoni se realizoni të dëgjuarin aktiv?
12. A jeni më shumë idenë e shmangieve të bisedave të vështira, në mënyrë që të shmangen konfliktet?
13. Nëse një koleg nuk respekton afatet e vendosura për një punë në grup, a mendoni që kjo do të ndikojë në marrëdhënien tuaj profesionale?
14. Gjatë bisedave mes kolegëve dhe punonjësve të tjerë joarsimorë, a bëni shumë pyetje të drejtpërdrejta?
15. Çfarë mendimi keni për kolegët ose për punonjësit që ndajnë situata personale në punë?
16. A e keni të vështirë të zhvilloni biseda, kur ju duhet të pozicionoheni në rolin tuaj dhe të komunikoni dhe aspekte negative?

Fusha 7 – Komunikimi

Për punonjësit arsimorë dhe për punonjësit e tjerë në institucionet arsimore, aftësitë e komunikimit janë të rëndësishme dhe thelbësore. Është e vështirë të punosh si ekip, nëse njerëzit nuk komunikojnë mirë. Pyetjet e mëposhtme kanë për qëllim të ndihmojnë në vlerësimin e aftësisë së një mësuesi apo të një punonjësi tjetër arsimor, për të komunikuar në të gjitha situatat. Gjithashtu, përveç përgjigjeve, komisioni duhet të sigurohet t'i kushtojë vëmendje, të kuptuarit bazë të gjuhës së tyre.

Pyetje të mundshme të intervistës për aftësitë e komunikimit:

1. Si preferoni të krijoni raporte me të tjerët?
2. Si do të vepronit për të thjeshtuar një çështje komplekse, në mënyrë që t'ia shpjegoni atë një nxënësi, prindi ose kolegu?
3. Si do të vepronit për të bindur dikë që t'i shohë gjërat sipas mënyrës suaj në punë?
4. Si do të vepronit për t'i shpjeguar një ide/problem kompleks një nxënësi, prindi ose kolegu që është i frustruar?

5. Çfarë do të bënit, nëse do të kishte një ndërprerje të komunikimit në punë?
6. Si do t'ia shpjgonit një problem teknik të ndërlikuar, një kolegu me më pak njohuri teknike?
7. Flisni për një prezantim të suksesshëm që keni bërë. Pse mendoni se e keni bërë mirë?
8. Preferoni komunikimin me shkrim apo verbal?
9. Përshkruani një situatë kur duhet të jeni të kujdesshëm për të folur për informacione të ndjeshme. Si keni vepruar?
10. Çfarë do të bënit nëse do të keqkuptonit një komunikim të rëndësishëm në punë?
11. Flisni për një moment kur theksuat një fakt, që e dinit se kolegët tuaj do të shfaqnin rezistencë.
12. A është më e rëndësishme të jesh një dëgjues i mirë apo një komunikues i mirë?
13. Tregoni për një situatë, kur ju është dashur t'i transmetoni lajme të këqija një nxënësi, prindi ose kolegu.
14. Vlerësoni aftësitë tuaja të komunikimit në një shkallë nga 1 deri në 10. Jepni shembuj të përvojave që tregojnë se vlerësimi është i saktë.
15. Si e keni trajtuar punën nën drejtimin e dikujt që mendonit se nuk ishte i mirë në komunikim?
16. Përshkruani aftësitë tuaja komunikuese.
17. Si preferoni të krijoni raporte me të tjerët?
18. Çfarë do të bënit, nëse do të kishte një ndërprerje të komunikimit në punë?

Fusha 8 - Gjendja psiko-emocionale e punonjësit

Pyetjet në lidhje me gjendjen psiko-emocionale, do t'i shërbejnë komisionit, për të vlerësuar punonjësinn arsimor dhe/ose punonjësinn e tjerë, pasi nëpërmjet tyre zbulohen karakteristika të veçanta, që përcaktojnë përshtatshmërinë e tyre me punën.

Pyetje të mundshme për të vlerësuar gjendjen psiko-emocionale:

1. Gjatë muajit të fundit, sa shpesh jeni ndjerë i/e trishtuar dhe sa kohë ju është dashur të dilnit nga kjo gjendje?
2. Sa shpesh jeni ndjerë i pamotivuar dhe pesimist për të ardhmen?
3. Sa shpesh e keni ndjerë veten të irrituar/zemëruar pas një komunikimi me një koleg/drejtues?
4. Trego një situatë në të cilën je ndjerë i pafuqishëm për të shprehur mendimin tend.
5. Trego disa aktivitete të cilat i praktikoni pas një dite të ngarkuar.
6. Zakonisht, a e planifikoni ditën tuaj apo ia lini rastësisë?
7. Kur planifikoni ditën tuaj dhe nuk arrini të realizoni çfarë planifikuat, çfarë mendoni për veten tuaj?
8. Si ndihesh pas një konflikti me një koleg/drejtues/nxënës?
9. Pas një konflikti me një koleg, ndihesh në faj/përgjegjës apo i lehtësuar/i qetë?

10. A ke një sens të fortë kritik ndaj vetes, për sa i takon dobësive dhe gabimeve të tua?
11. Trego, si e shpreh zakonisht, gëzimin, hidhërimin, trishtimin?
12. Si kujdeseni për shëndetin tuaj mendor?
13. Cila është zakonisht, rutina juaj ditore?
14. Si i menaxhoni zakonisht, situatat sfiduese në përditshmëri?
15. Kur jeni në shtëpi, a ju ndodh të mendoni rreth problematikave që keni ndeshur në punë?
16. Kur jeni në punë, a ju ndodh të mendoni për problemet tuaja familjare?
17. A keni kërkuar ndonjëherë ndihmën e një psikologu/specialisti të shëndetit mendor?



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E ARSIMIT DHE SPORTIT

DREJTORIA E PËRGJITHSHME E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR

DREJTORIA RAJONALE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____

ZYRA VENDORE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____

Nr. _____ Prot.

Xxxxx, më ____/____/20____

PIKËZIMI I KOMISIONIT (SHTOJCA 6)

Nr.	Emër Mbiemër - Pozicioni	Pikët
1.	Z. Xxxxx Xxxxx - supervizori i psikologëve/punonjësve socialë, kryetar i komisionit.	____/20
2.	Z. Xxxxx Xxxxx - punonjësi i shërbimit psiko-social i institucionit arsimor parauniversitar përkatës, anëtar.	____/20
3.	Z. Xxxxx Xxxxx - psikolog/punonjës social, pjesë e njësisë së shërbimit psiko-social, për ZVAP-në përkatëse, anëtar.	____/20
4.	Z. Xxxxx Xxxxx - përfaqësues nga DRAP-i përkatës, anëtar.	____/20
5.	Z. Xxxxx Xxxxx - përfaqësues nga ZVAP-ja përkatëse, anëtar.	____/20
Shuma		____/100

Në përfundim të vlerësimit të bërë nga secili anëtar i komisionit, punonjësi arsimor/joarsimor z./znj. _____, që mbulon lëndën/profilin/pozicionin _____, u vlerësua në total me ____ pikë.

KOMISIONI AD HOC

KRYETAR
Xxxx Xxxxx

ANËTAR
Xxxx Xxxxx

ANËTAR
Xxxx Xxxxx

ANËTAR
Xxxx Xxxxx

ANËTAR
Xxxx Xxxxx



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

MINISTRIA E ARSIMIT DHE SPORTIT

DREJTORIA E PËRGJITHSHME E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR

DREJTORIA RAJONALE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____

ZYRA VENDORE E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR _____

Nr. _____ Prot.

Xxxxx, më ____/____/20____

VLERËSIMI I KOMISIONIT AD HOC (SHTOJCA 7)

Organi vlerësues:

1. Komisioni *ad-hoc* me përbërje, si më poshtë:
2. Z. XXXXX XXXXX - supervizori i psikologëve/punonjësve socialë, kryetar i komisionit;
3. Z. XXXXX XXXXX - punonjësi i shërbimit psiko-social i institucionit arsimor parauniversitar përkatës, anëtar;
4. Z. XXXXX XXXXX - psikolog/punonjës social, pjesë e njësisë së shërbimit psiko-social, për ZVAP-në përkatëse, anëtar;
5. Z. XXXXX XXXXX - përfaqësues nga DRAP-i përkatës, anëtar;
6. Z. XXXXX XXXXX - përfaqësues nga ZVAP-ja përkatëse, anëtar.

Subjekti i vlerësuar:

- Z. XXXXX XXXXX - punonjësi arsimor i punësuar në një pozicion pune, për një periudhë më të gjatë se 3 (tre) muaj;
- Z. XXXXX XXXXX - punonjësi arsimor në detyrë apo punonjës të tjerë të IAP-së, për raste të veçanta, sipas ankesave të depozituara në institucionin arsimor përkatës, në ZVAP apo në DRAP.

Objekti i vlerësimit:

- Vlerësimi psiko-social i punonjësve arsimorë të punësuar në një pozicion pune, për një periudhë më të gjatë se 3 (tre) muaj;
- Vlerësimi psiko-social i punonjësve arsimorë në detyrë apo të punonjësve të tjerë të IAP-së, për raste të veçanta, sipas ankesave të depozituara në institucionin arsimor përkatës, në ZVAP apo në DRAP.

Baza ligjore:

- Ligji nr. 69/12, "Për sistemin arsimor parauniversitar në Republikën e Shqipërisë", i ndryshuar.
- Ligji nr. 7961, datë 12.7.1995, "Kodi i Punës i Republikës

së Shqipërisë", i ndryshuar.

- VKM-ja nr. 99, datë 27.2.2019, "Për krijimin, mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Drejtorisë së Përgjithshme të Arsimit Parauniversitar".
- Udhëzimi nr. 12, datë 16.6.2022, "Për ngritjen dhe funksionimin e komisionit për vlerësimin psiko-social të punonjësve arsimorë dhe punonjësve të tjerë në institucionet arsimore parauniversitare".
- Urdhri nr. 313, datë 20.10.2020, "Për organizimin dhe funksionimin e shërbimit psiko-social në institucionet e arsimit parauniversitar dhe për procedurat e emërimit, të pezullimit dhe të largimit në shërbimin psiko-social".

INFORMACION I PËRGJITHSHËM

(Përshkruhet një informacion i përgjithshëm rreth zhvillimit të procesit të vlerësimit)

PREZANTIMI I VLERËSIMIT TË PËRFTUAR NGA PUNONJËSI I SHËRBIMIT PSIKO-SOCIAL

(përshkruhen gjetjet e përftuara nga punonjësi i shërbimit psiko-social)

PRETENDIMET E PUNONJËSIT TË VLERËSUAR

(përshkruhen argumentet dhe pretendimet e punonjësit të vlerësuar)

METODAT E VLERËSIMIT

(përshkruhen metodat e përdorura gjatë procesit të vlerësimit nga komisioni)

VLERËSIMI SIPAS FUSHAVE (REZULTATET)

1. Etika dhe sjellja

(përshkruhet vlerësimi për fushën)

2. Gjithëpërfshirja

(përshkruhet vlerësimi për fushën)

3. Marrëdhëniet me nxënësit

(përshkruhet vlerësimi për fushën)

4. Mjedisi mësimor në klasë/shkollë

(përshkruhet vlerësimi për fushën)

5. Bashkëpunimi me prindërit dhe me komunitetin

(përshkruhet vlerësimi për fushën)

6. Marrëdhëniet

(përshkruhet vlerësimi për fushën)

7. Komunikimi

(përshkruhet vlerësimi për fushën)

8. Gjendja psiko-emocionale

(përshkruhet vlerësimi për fushën)

Për sa më sipër, komisioni *ad-hoc*, bazuar në aktet ligjore dhe nënligjore në fuqi,

VENDOSI:

1. Të vlerësojë punonjës-in z./znj. Xxxxx Xxxxx me XX pikë dhe të aftë/të paaftë për punë.
2. Ky vendim të hartohet në 2 (dy) kopje nga të cilat njëra t'i dërgohet titullarit të ZVAP-së përkatëse dhe kopja tjetër të administrohet nga komisioni *ad-hoc*.

U shpall sot, në xxxxx, më ____/____/20____

KOMISIONI AD HOC

KRYETAR
Xxxx Xxxxx

ANËTAR
Xxxx Xxxxx

ANËTAR
Xxxx Xxxxx

ANËTAR
Xxxx Xxxxx

ANËTAR
Xxxx Xxxxx

AGJENCIA E SIGURIMIT TË CILËSISË SË ARSIMIT PARAUNIVERSITAR

Rruga "Naim Frashëri"

Nr. 37

Tiranë

Shqipëri

www.ascap.edu.al

sekretaria@ascap.edu.al

(+355) 4256440 / 4256441