

# Përparimi në Karrierën e Barazisë

*Fleta e Mësuesit*

**Vlerat** Barazia gjinore, Barazia në detyrimet dhe të drejtat, Drejtësia, Ndershmëria, Respekti, Vlerësimi personal.

**Qëllimet** **Pedagogjike:** Stimulimi i analizës, reflektimit dhe debatit rreth barazisë gjinore dhe të mundësive.

**Praktike:** Analizimi i studimit të rastit të Marias dhe Xhonit dhe mbajtja shënim e përfundimeve.

**Pjesëmarrësit** Minimumi: 3 pjesëmarrës  
Maksimumi: 30 pjesëmarrës

**Kohëzgjatja** 40 deri 60 minuta

**Materialet** Fleta e aktivitetit e nxënësit

**Përmbledhje** Mësuesi/ja e ndan klasën në grupe pune heterogjene të përbëre nga 3-4 veta. Mësuesi/ja u shpërndan fletën e aktivitetit nxënësve. Në momentin e parë, secili grup realizon ushtrimin e këtij aktiviteti duke iu përgjigjur pyetjeve.

Momentin tjetër, grupet ndajnë dhe diskutojnë përgjigjet e tyre.

**Shënime** Gjatë ndarjes së përgjigjeve të grupeve, mësuesi/ja mund të mbajë shënim në tabelë përfundimet kryesore.

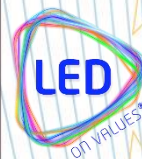
Për dokumente shtesë ne ju sugjerojmë të vizitoni faqen e internetit:

[https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment\\_and\\_social\\_policy.html?root\\_default=SUM\\_1\\_CODED%3D17%2CSUM\\_2\\_CODED%3D1710&locale=en](https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/employment_and_social_policy.html?root_default=SUM_1_CODED%3D17%2CSUM_2_CODED%3D1710&locale=en)

**Diskutimi** Pse mendoni që u punësua Xhoni? Cilat janë disavantazhet për marrjen në punë të Marias? Cili vendim mendoni se do të kishte qenë më i saktë? Pse?

A mendoni se kjo situatë është shumë e zakonshme në ditët e sotme apo ka njerëz/kompani me qëndrime të ndryshme?

A keni ndjerë apo keni qenë ndonjëherë dëshmitarë ku fakti i të qenit djalë / vajzë ka qenë i dëmshëm në shkollë, në lagjen tuaj, në shtëpi?





# Përparimi në Karrierën e Barazisë

Fleta e Nxënësit

Comuni.com është një kompani e telefonave celular. Meqënëse Drejtori Komerical do të largohet nga kompania sepse ka arritur moshën e pensionit, kompania është duke kërkuar një drejtor të ri për këtë departament. Bordi drejtues i Comuni.com i kërkoi Drejtorit aktual Komerical, Dr. Smith, që të propozojë dy anëtarë të grupit të tij, tekinkë komercial, për vendin e tij, me qëllim që ata të zgjidhnin një prej të propozuarve. Duke marrë parasysh vlerësimin vjetor të punës, Dr. Smith sugjeroi Marian dhe Xhonin. Pas një takimi të organizuar për këtë arsye, bordi i Comuni.com emëroi Xhonin si Drejtorin e ri të Departamentit Komerical.

Konsideroni të dhënat e vlerësimit të performancës bashkëngjitur.

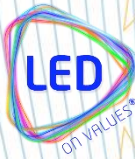
1. A ishte e drejtë zgjedhja e Xhonit si Drejtori i ri i Departamentit Komerical? Argumento përgjigjen.

2. Maria dëshironte të bëhej Drejtoreshë e Departamentit Komerical, duke u përpjekur shumë për të plotësuar të gjitha detyrat e saj duke shpresuar se një ditë ajo do të promovohet si Drejtoreshë e Departamentit. Rritja e rrogës që do të përfitonte do bënte të mundur të kursente para për t'i përdorur për kolegjin e fëmijëve, kur ata të rriteshin. Duke qenë se nuk u promovua, çfarë mendoni se është duke menduar dhe duke ndërje Maria?

3. Çfarë duhet të bëjë Maria?

- Të vazhdojë të bëjë një punë të shkëlqyeshme
- Hakmarrje personale
- Të paraqesë një ankesë zyrtare
- Asgjë
- Sugjerim tjetër

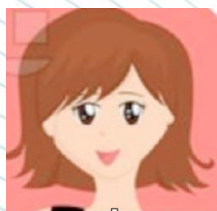
3.1. Argumento përgjigjen tënde.





# Përparimi në Karrierën e Barazisë

Fleta e Nxënësit (vazhdimi)



## Dosja e Marias

Mosha: 36 | Gjendja civile: E martuar | Fëmijë: 2 (6 dhe 4-vjeç)

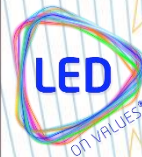
Koha në kompani: 5 vjet

Vëzhgime të tjera: E përkushtuar në punë dhe familje

## Vlerësimi i performancës në vitin e fundit

1. Aftësia për të arritur qëllimet e shitjeve	a) Nuk mundi të arrijë numrin mujor të vendosur për shitjet. b) Nuk mundi të arrijë numrin mujor të vendosur për shitjet, përveç rasteve kur është nën mbikëqyrje. c) Arrin numrin mujor të vendosur për shitjet. d) Tejkalon numrin mujor të vendosur për shitjet.	X
2. Aftësia për të punuar në grup	a) Krijon probleme për shkak të mënyrës jo të duhur me të cilën i drejtohet kolegëve të punës. b) Bën përpjekje për të krijuar kontakte të mira me grupin e punës, por ende nuk është në gjendje të zhvillojë një marrëdhënie të përshtatshme profesionale. c) Mban një marrëdhënie të mirë profesionale me të gjithë anëtarët e grupit. d) Mban një marrëdhënie të mirë profesionale, duke bashkëpunuar për promovimin e mbajtjes së bashkuar të grupit.	X
3. Aftësia në marrëdhëniet me klientin	a) Ka vështirësi të kuptojë klientët dhe të kuptohet prej tyre. b) Përpiqet për të kuptuar klientin, por ende nuk është në gjendje të zhvillojë një marrëdhënie të përshtatshme. c) Lehtëson marrëdhëniet me klientin, duke njohur, në përgjithësi, nevojat e tyre. d) Ka një marrëdhënie të shkëlqyer me klientin, duke kuptuar lehtësisht procedurat.	X
4. Përkujdesia	a) Mungon në punë dhe jo gjithmonë e justifikon ose justifikimet nuk janë të pranueshme. b) Mungon në punë dhe justifikimet janë të pranueshme. c) Rrallë mungon në punë. d) Nuk mungon në punë.	X
5. Përpikmëria	a) Arrin shpesh pas takimit ditor të grupit të punës. b) Arrin shpesh gjatë takimit ditor të grupit të punës. c) Është i/e përpiktë, duke arritur rrallëherë vonë për takimin ditor të grupit të punës. d) Kurrë nuk arrin vonë për takimin ditor të grupit të punës.	X
6. Krijimtaria	a) Është mësuar me mënyrën e zakonshme të punës. b) Herë pas here sugjeron ndryshime në rutinën e punës, por jo gjithmonë janë efektive. c) Herë pas here sugjeron ndryshime që përmirësojnë rutinën e punës. d) Shpeshherë sugjeron ndryshime që përmirësojnë rutinën e punës.	X
7. Interesi për punën	a) Është një person me interes të ulët për detyrat e dhëna. b) Tregon interes vetëm në detyrat e dhëna. c) Është i/e interesuar në punë, duke treguar vullnet të mirë në kryerjen e detyrave të dhëna duke kërkuar nivele më të mira të veprimit. d) Tregon angazhim me aktivitetet e departamentit dhe merr pjesë efektivisht në sesione trajnimi.	X
8. Pranimi i udhëzimeve	a) Nuk ndjek udhëzimet. b) Pranon orientimet por nuk i përmbush sipas udhëzimeve. c) Pranon udhëzimet e eprorit hierarkik duke i ndjekur ato natyrshëm. d) Pranon orientimet e dhëna dhe ia transmeton të tjerëve kur është e nevojshme.	X
9. Aftësia për të kuptuar problemet dhe iniciativa për t'i zgjidhur ato.	a) Tregon vështirësi në kuptimin e situatave problematike. b) Kupton situatat problematike, por nuk është në gjendje të ofrojë zgjidhje të përshtatshme. c) Kupton situatat problematike dhe është në gjendje të ofrojë zgjidhje të përshtatshme. d) Kupton situatat problematike dhe është në gjendje të ofrojë shpejt zgjidhje të përshtatshme, madje edhe në situata shumë të ndërlikuara.	X
10. Disponueshmëria në punë	a) Nuk tregon përkushtim për të ekuilibruar jetën personale me nevojat e punës. b) Tregon angazhim për të ekuilibruar jetën personale me nevojat e punës, por nuk është në gjendje ta arrijë gjithmonë atë. c) Arrin të ekuilibrojë jetën personale me nevojat e punës. d) Arrin të ekuilibrojë jetën e tij/e saj personale me nevojat e punës dhe është i/e disponueshëm/me për detyra të paplanifikuara.	X

	Pikët	Pikët totale	35
a)	1	%	88
b)	2		
c)	3		
d)	4		





# Përparimi në Karrierën e Barazisë

Fleta e Nxënësit (vazhdimi)



## Dosja e Xhonit

Mosha: 35 | Gjendja civile: I martuar | Fëmijë: 2 (8 dhe 10-vjeç)

Koha në kompani: 3 vjet

Vëzhgime të tjera: I dalluar, luan me ekipin e futbollit të kompanisë çdo të premte.

## Vlerësimi i performancës në vitin e fundit

1. Aftësia për të arritur qëllimet e shitjeve	a) Nuk mundi të arrijë numrin mujor të vendosur për shitjet.	
	b) Nuk mundi të arrijë numrin mujor të vendosur për shitjet, përveç rasteve kur është nën mbikëqyrje.	
	c) Arrin numrin mujor të vendosur për shitjet.	X
	d) Tejkalon numrin mujor të vendosur për shitjet.	
2. Aftësia për të punuar në grup	a) Krijon probleme për shkak të mënyrës jo të duhur me të cilën i drejtohet kolegëve të punës.	
	b) Bën përpjekje për të krijuar kontakte të mira me grupin e punës, por ende nuk është në gjendje të zhvillojë një marrëdhënie të përshtatshme profesionale.	
	c) Mban një marrëdhënie të mirë profesionale me të gjithë anëtarët e grupit.	X
	d) Mban një marrëdhënie të mirë profesionale, duke bashkëpunuar për promovimin e mbajtjes së bashkuar të grupit.	
3. Aftësia në marrëdhëniet me klientin	a) Ka vështirësi të kuptojë klientët dhe të kuptohet prej tyre.	
	b) Përpiqet për të kuptuar klientin, por ende nuk është në gjendje të zhvillojë një marrëdhënie të përshtatshme.	
	c) Lehtëson marrëdhëniet me klientin, duke njohur, në përgjithësi, nevojat e tyre.	X
	d) Ka një marrëdhënie të shkëlqyer me klientin, duke kuptuar lehtësisht procedurat.	
4. Përkujdesia	a) Mungon në punë dhe jo gjithmonë e justifikon ose justifikimet nuk janë të pranueshme.	
	b) Mungon në punë dhe justifikimet janë të pranueshme.	
	c) Rrallë mungon në punë.	X
	d) Nuk mungon në punë.	
5. Përpikmëria	a) Arrin shpesh pas takimit ditor të grupit të punës.	
	b) Arrin shpesh gjatë takimit ditor të grupit të punës.	X
	c) Është i/e përpiktë, duke arritur rrallëherë vonë për takimin ditor të grupit të punës.	
	d) Kurrë nuk arrin vonë për takimin ditor të grupit të punës.	
6. Krijimtaria	a) Është mësuar me mënyrën e zakonshme të punës.	
	b) Herë pas here sugjeron ndryshime në rutinën e punës, por jo gjithmonë janë efektive.	
	c) Herë pas here sugjeron ndryshime që përmirësojnë rutinën e punës.	X
	d) Shpeshherë sugjeron ndryshime që përmirësojnë rutinën e punës.	
7. Interesi për punën	a) Është një person me interes të ulët për detyrat e dhëna.	
	b) Tregon interes vetëm në detyrat e dhëna.	
	c) Është i/e interesuar në punë, duke treguar vullnet të mirë në kryerjen e detyrave të dhëna duke kërkuar nivele më të mira të veprimit.	X
	d) Tregon angazhim me aktivitetet e departamentit dhe merr pjesë efektivisht në sesione trajnimi.	
8. Pranimi i udhëzimeve	a) Nuk ndjek udhëzimet.	
	b) Pranon orientimet por nuk i përmbush sipas udhëzimeve.	X
	c) Pranon udhëzimet e eprorit hierarkik duke i ndjekur ato natyrshëm.	
	d) Pranon orientimet e dhëna dhe ia transmeton të tjerëve kur është e nevojshme.	
9. Aftësia për të kuptuar problemet dhe iniciativa për t'i zgjidhur ato.	a) Tregon vështirësi në kuptimin e situatave problematike.	
	b) Kupton situatat problematike, por nuk është në gjendje të ofrojë zgjidhje të përshtatshme.	X
	c) Kupton situatat problematike dhe është në gjendje të ofrojë zgjidhje të përshtatshme.	
	d) Kupton situatat problematike dhe është në gjendje të ofrojë shpejt zgjidhje të përshtatshme, madje edhe në situata shumë të ndërlikuara.	
10. Disponueshmëria në punë	a) Nuk tregon përkushtim për të ekuilibruar jetën personale me nevojat e punës.	
	b) Tregon angazhim për të ekuilibruar jetën personale me nevojat e punës, por nuk është në gjendje ta arrijë gjithmonë atë.	
	c) Arrin të ekuilibrojë jetën personale me nevojat e punës.	
	d) Arrin të ekuilibrojë jetën e tij/e saj personale me nevojat e punës dhe është i/e disponueshëm/me për detyra të paplanifikuara.	X

	Pikët	Pikët totale	28
a)	1		% 70
b)	2		
c)	3		
d)	4		

