
Manaxhimi i Ciklit të Projektit

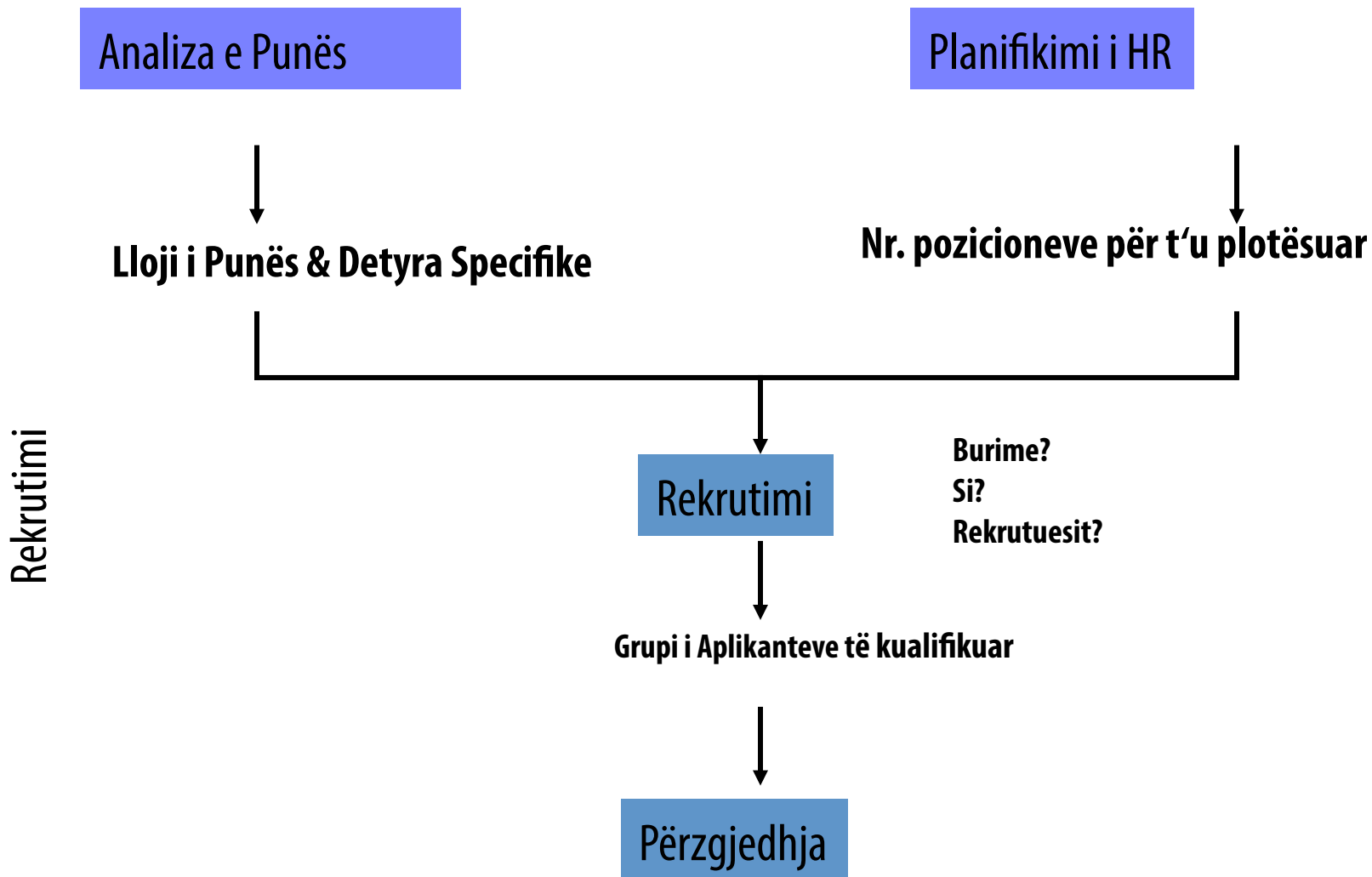
2 QERSHOR 2015

Dritan Shutina

Agjenda

1. Strukturat Organizative (Mintzberg)
2. Çështje Organizative (Konfliktet, Motivimi)
3. Monitorimi & Vlerësimi
4. Ushtrim: Stili i Manaxhimit

Rekrutimi dhe Përzgjedhja e Stafit



Hierarkia e Nevojave

Nevoja të Vetë-Aktualizimit:

Realizimi i potencialit vetjak, vetë-plotësimi, nevoja për rritje personale dhe eksperiencë ekstreme.

Nevoja Vlerësimi:

arritjet, pavarësia, statusi, dominimi, prestigji, vetë-rrespekti, dhe respekt nga të tjerët

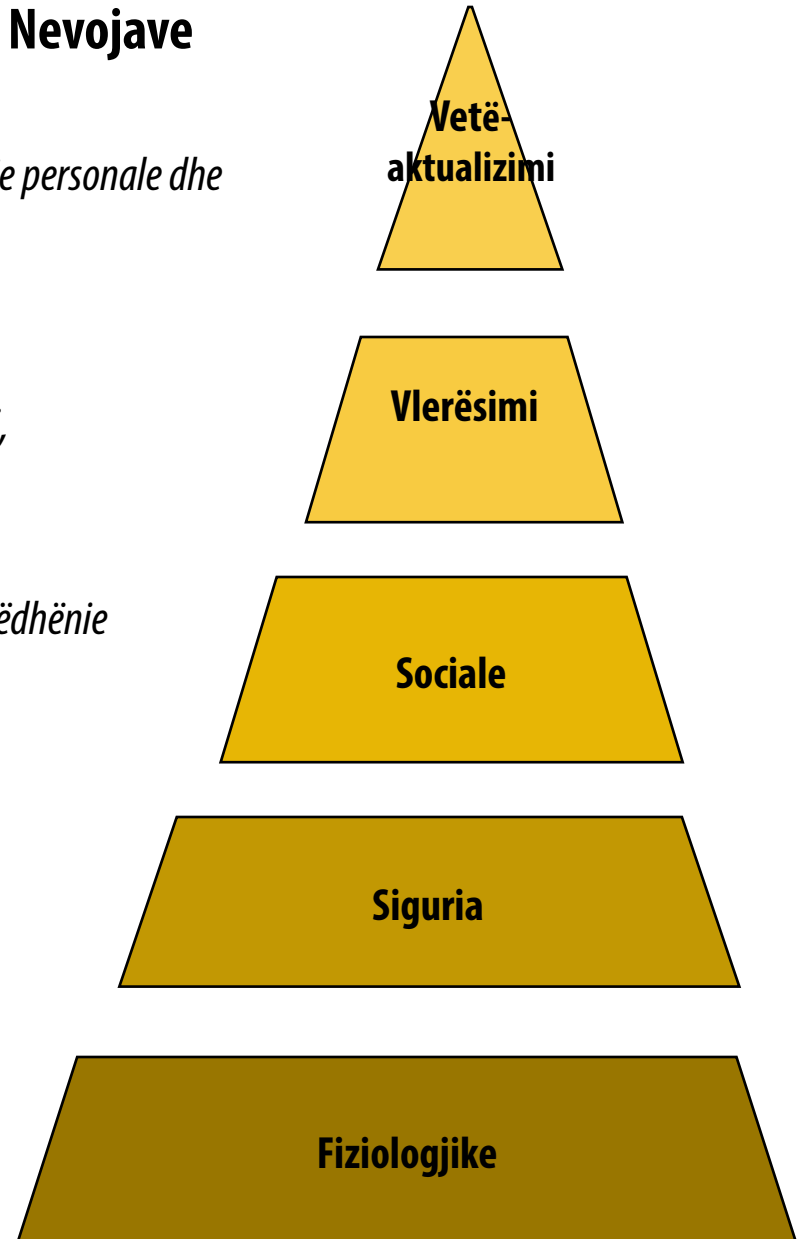
Nevoja Sociale : *përkatësia, dashuria, familja, miqtë, marrëdhënie romantike.*

Nevoja Sigurie

Mbrojtje nga elementët, siguria, rregulli, ligji, stabiliteti, liria nga frika

Nevoja Fiziologjike dhe Biologjike:

ajër, ushqim, ujë, strehë, ngrohtësi, gjumë, etj.



Konfliktet

Sjellje kur një individ/ apo grup mendon që nevojat nuk po u plotësohen.

KUJDES!

- Konflikti është i natyrshëm
- Manaxherët duhet të dinë kur ta evitojnë dhe kur ta përdorin atë.
- Ndalja e çdo lloj konflikti është lëvizje e gabuar.

Konfliktet

Konfliktet mund të jenë konstruktivë

- Konflikti është një mënyrë të komunikuari. Zgjidhja e tij mund të çojë në lindjen e kanaleve të reja të komunikimit.
- Konfliktet zakonisht lindin kur ka trysni kohe.
- Konfliktet mund të shërbejnë si eksperiencë edukative.

Analiza e Konflikteve

Konflikti mund të jetë:

- Me veten (Intrapersonal)
- Me të tjerët (Interpersonal)
- Mes grupesh

Konflikti me të tjerët

- Mes personalitetesh & qasjesh
- Paragjykim (origjina, raca, përkatësia etnike, statusi familjar/ shoqëror, etj.)
- Pakënaqësi me rolin & statusin kur krahason veten me të tjerët.

Konflikti mes Grupeve

Zakonisht ndodh si pasojë e strukturës organizative dhe në forma të ndryshme:

- **Qëllim i fragmentuar**
- **Vartësi e përbashkët Institucionale**
- **Vartësi nga burime të përbashkëta**
- **Role të paqarta**

Motivimi

Kombinimi i faktorëve që kontribuojnë në kryerjen e punës me kënaqësi dhe përdorimin e energjisë dhe entuziazmit të njerëzve në kryerjen e punës.

Analiza e Motivimit

Motivimi mund të analizohet sipas kësaj Hierarkie:

Nevojat



Motivet/ Forcat Shtytëse



Arritja e Qëllimit

Motivimi

Teoria e Barazisë

- Njerëzit duan të trajtohen njësoj.
- Ata reagojnë ndaj pabarazisë:
 - **Rrisin Inputet**
 - **Ulin Inputet**
 - **Largohen nga puna**
 - **Kërkojnë rritje rroge/ pozicion më të mirë**

Metoda e Ruajtjes së Motivimit

Faktorët *pozitivë* janë të lidhur me punën vetë - Faktor motivues

Faktorët negativ *lidhen* me mjedisin e punës - faktorë higjiene.

Faktore motivues (puna vetë)

Arritja;

Të njohurit e aftësive dhe punës;

Sfida në punë;

Përgjegjësi në rritje;

Mundësi përparimi;

Mundësi rritjeje vetjake;

Faktore higjiene (mjedisore)

Politikat dhe administrimi;

Mbikqyrja;

Kushtet e punës;

Marrëdhëniet ndërpersonale;

Jeta private;

Paratë, statusi, siguria;

Natyra e Manaxhimit

- Të planifikojë dhe vendosë objektiva të përcaktuara qartësisht

- Të analizojë dhe organazojë burimet ekzistuese për zbatimin e planit



**Të vendosesh
ç'duhet bëre**

Te kontrolloje arritjen e planit

Te motivoje e trainoje stafin per te permbushur kerkesat e situates



Ti besh te tjeret
ta bejne ate

**Manaxhimi dhe
stilet e manaxhimit**

Elementë të të Udhëhequrit / Teoria situacionale e të Udhëhequrit

Kjo teori bazohet në sasinë e drejtimit (sjellja e detyrës) dhe atë të mbështetjes shoqërore – emocionale (sjellja e marrëdhënies) që duhet të ofrojë një drejtues për një “nivel të dhënë të pjekurisë” të vartësve apo grupit.

Sjellja e detyrës:

shkalla në të cilën drejtuesi merr pjesë në një komunikim “me një kalim” duke i shpjeguar çdo vartësi se çfare duhet të bëjë, si dhe kur, ku e si duhen kryer detyrat.

Sjellja e marrëdhënies:

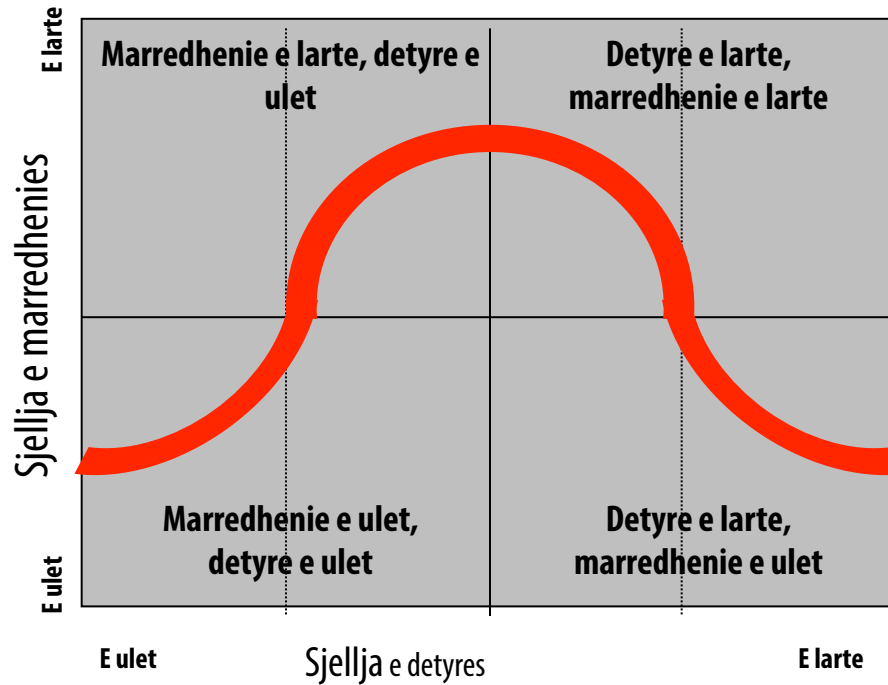
shkalla në të cilën drejtuesi merr pjesë në një komunikim “me dy kalime” duke ofruar mbështetje shoqërore – emocionale.

Stilet e të Drejtuarit

E lartë	<p>Marrëdhënie e lartë dhe detyrë e ulët</p> <p>3</p>	<p>Detyrë e lartë dhe marrëdhënie e lartë</p> <p>2</p>
E ulët	<p>Marrëdhënie e ulët dhe detyrë e ulët</p> <p>4</p>	<p>Detyrë e lartë dhe marrëdhënie e ulët</p> <p>1</p>
	E ulët	E lartë

Sjellja e marrëdhënies

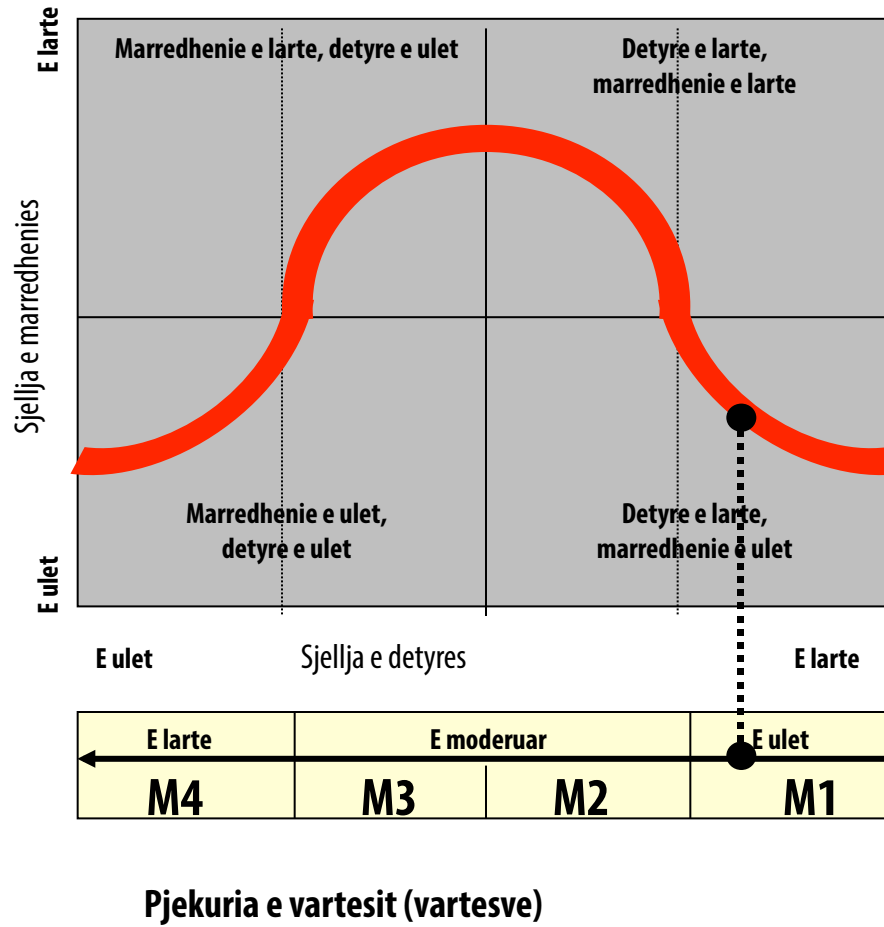
Sjellja e detyrës



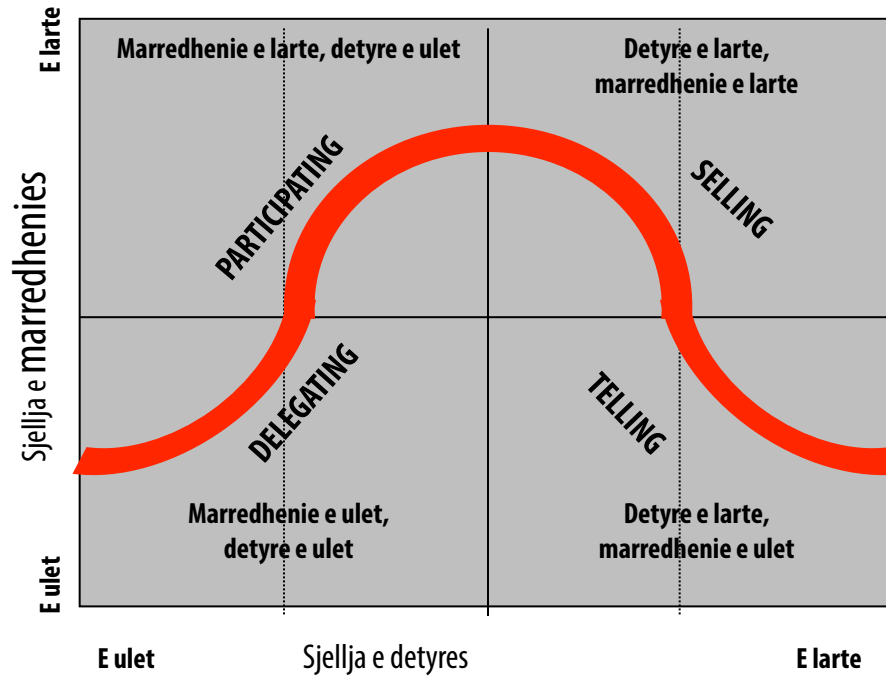
← E larte	E moderuar		E ulet
M4	M3	M2	M1

Pjekuria e vartesisit (vartesesve)

Manaxhimi dhe
stilet e manaxhimit



Manaxhimi dhe
stilet e manaxhimit



E larte	E moderuar		E ulet
M4	M3	M2	M1

Pjekuria e vartesisit (vartesesve)

Monitorimi dhe Vleresimi i Projektit

Monitorimi ne vazhdimesi i projektit.

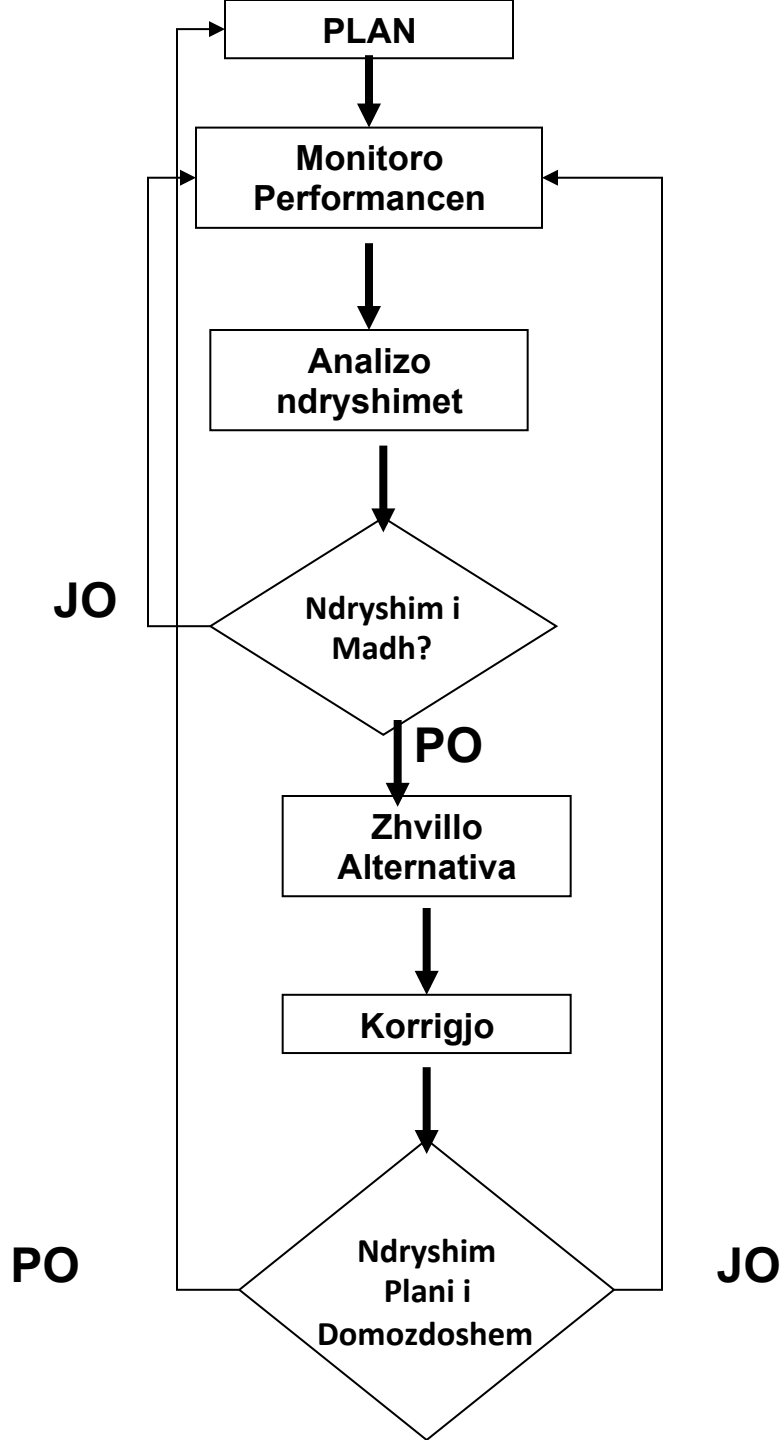
Nje sistem M&E duhet ti mundesoje manaxhimit te projektit te drejtoje projektin drejt arritjes te rezultateve, objektivave dhe qellimit te desheruar.

Ai perdoret per te vleresuar arritjet ne kuptimin e rezultateve dhe te ndikimit, per te korrigjuar dhe nese eshte e nevojshme perditeluar strategjite e nderhyrjes si dhe planet e programet.

Keshtu sistemi M&E eshte baza paresore per drejtimin dhe zbatimin e projektit.

Monitorimi

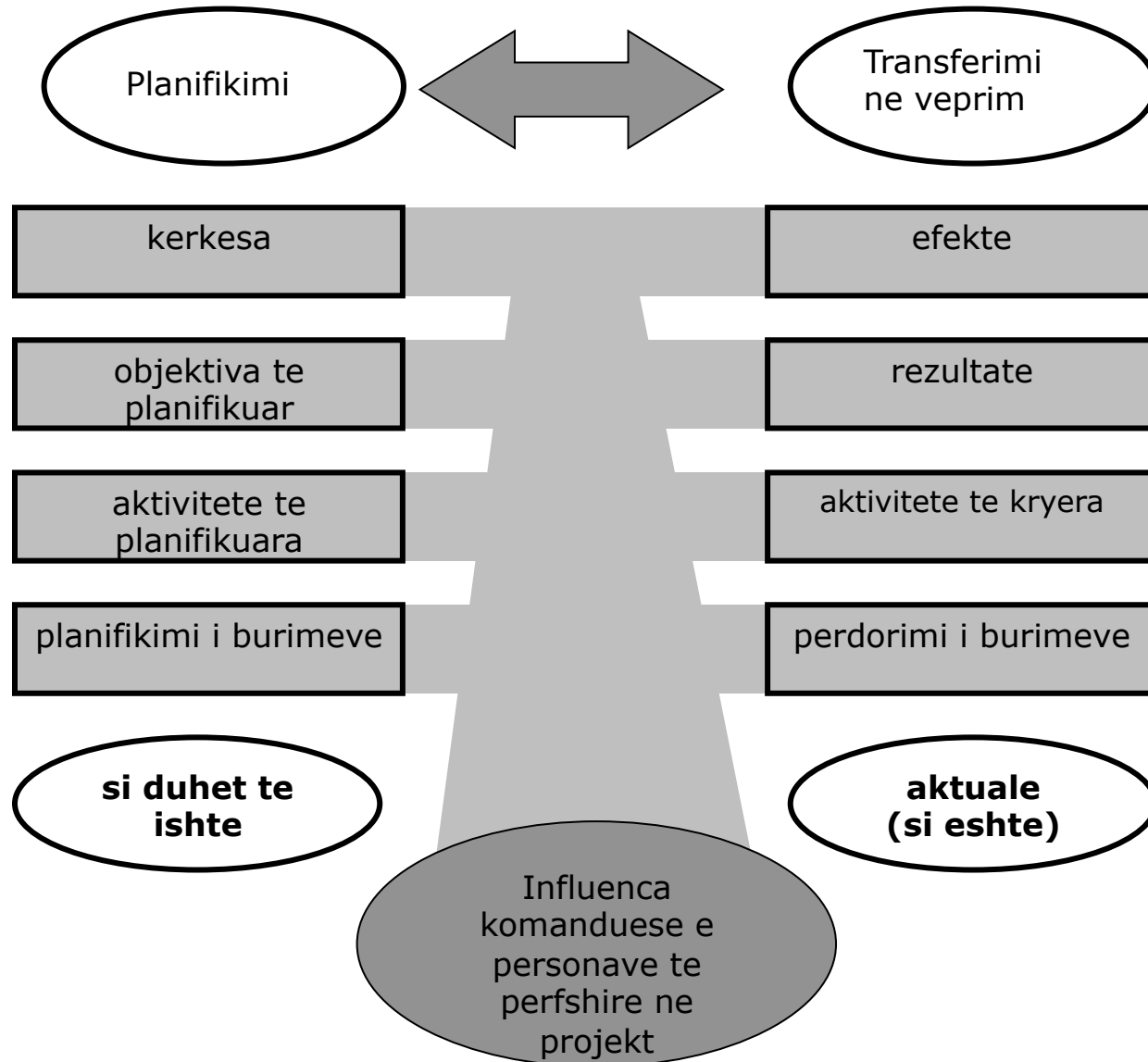
Ka të bëjë me mbledhjen dhe rishikimin periodik të të dhënave në lidhje me zbatimin e projektit, shtrirjen dhe krahasimin përkundrejt planifikimit



Fushat e Vëzhgimit të Monitorimit

Rezultatet						
Proceset						
Konteksti						

Monitorimi i Rezultateve



Analiza e risqeve dhe kercenimeve

RISQET

Mund te ndodhin pa pasur ndonje qellim per te shkaktuar dem

Vs.

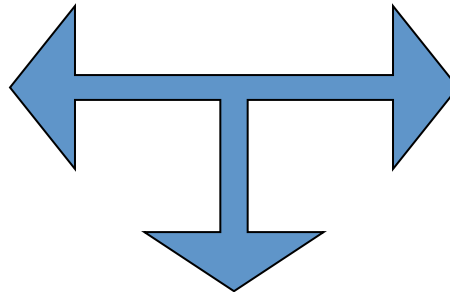


KERCENIMET

Te ndermara qellimisht nga konkurenti apo armiku per te demtuar

Vleresimi i risqeve dhe kercenimeve

Vleresimi i probabilitetit te ndodhjes:
10: shume i larte (≥ 1 in 2)
...
1: i vogel (1 in 1,5 Mio.)



Vleresimi i demit te mundshem:
10: Demtim serioz, mundesi ndalimi pa paralajmerim
...
1: S'ka efekt

P

D

*A mund te zbulohet? ***
10: pasiguri absolute
...
1: pothuaj e sigurte

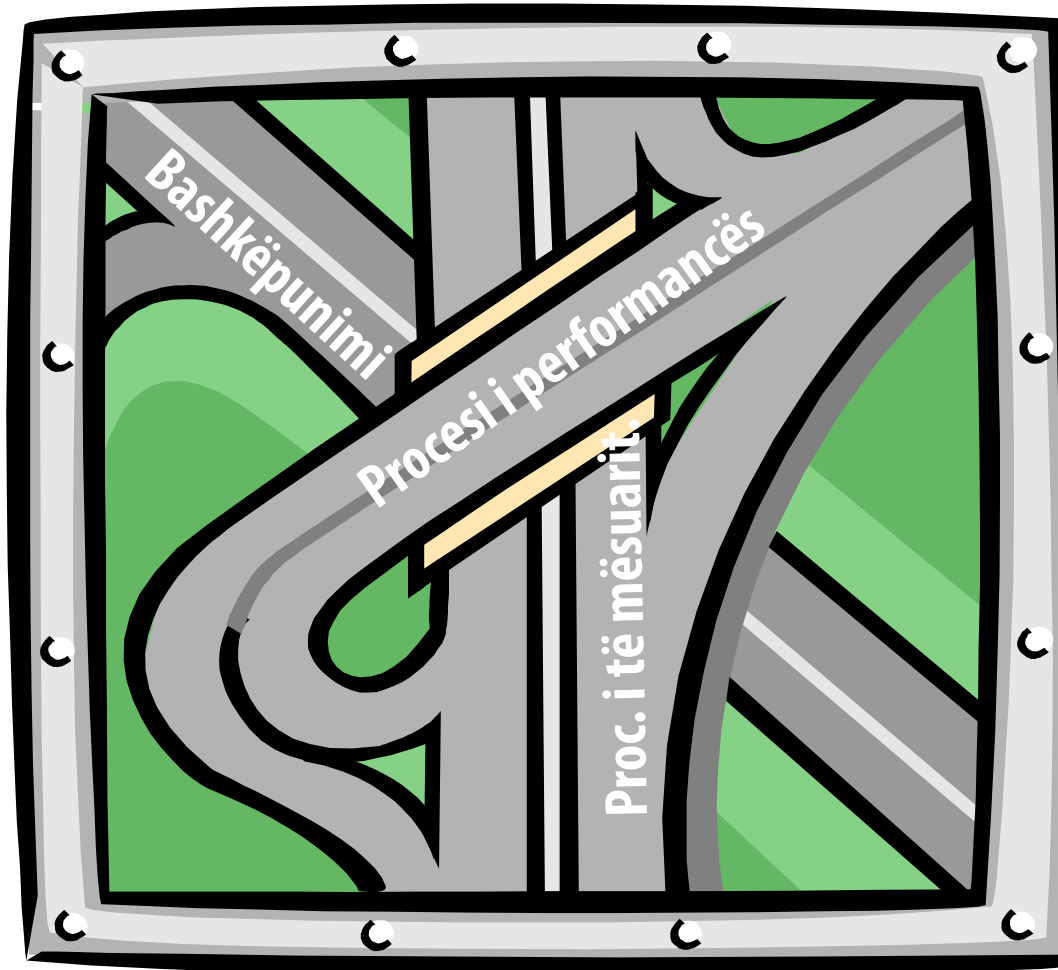
S

Numri i Probabilitetit te Riskut (RPN) = PDS

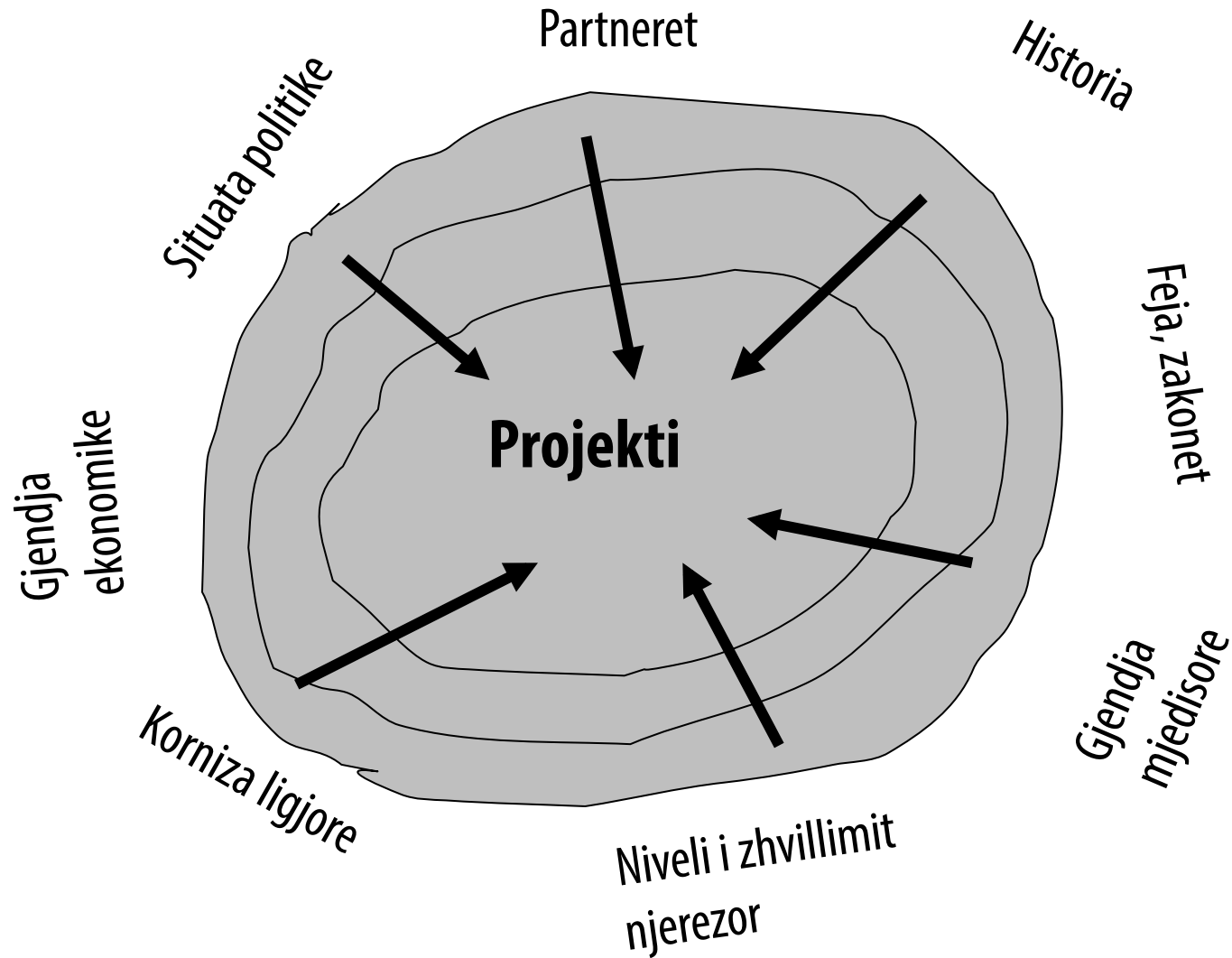
Monitorimi i proceseve

- Proceset fillestare
- Proceset e planifikimit
- Proceset e zbatimit
- Proceset e kontrollit
- Proceset përmbyllëse

Monitorimi i Proceseve



Monitorimi I Kontekstit



Vlerësimi

Eshtë një proces përmes të cilit vlerësohet në mënyrë sistematike dhe objektive nëse objektivat dhe rezultatet e projektit janë arritur, ose po arrihen dhe nëse ka mos përputhje, analizon arsyet

Vlerësimi

- Mat, në një moment caktuar të kohës, efikasitetin, efikasitetin dhe pershtatshmërinë e projektit me kontekstin
- Vlerëson sa dhe si “inputet” e projektit kanë kontribuar në arritjen e objektivave të projektit
- Përcakton nëse rezultatet e projektit janë rrjedhojë e drejtpërdrejtë e tij

MONITORIMI

- A po ecim në drejtimin e duhur?
- A jemi në kohë?
- A po i arrijmë treguesit/ rezultatet e planifikuara?
- A ka devijime nga plani?
- A janë bërë korigjimet e nevojshme?
- Po përdoren burimet në mënyrën e duhur?
- Po arrihen grupet e synuara?
- U informuan në kohë “aktorët”?
- Etj.

VLERËSIMI

- A janë arritur objektivat/rezultatet?
- A ka adresuar projekti problemin e duhur?
- Sa efektive/efikase ishin strategjitë e aplikuara?
- A i dedikohen rezultatet tërësisht projektit?
- Në ç’ nivel ka qenë pjesëmarrja?
- Çfarë mësimesh mund të nxjerrim?
- Etj.

Llojet e Vlerësimit

1. Në mes të periudhës

- Ndhmon stafin e projektit të reflektojë mbi progresin dhe të ndër marrë masa korrektive sipas nevojës

2. Në fund të periudhës

- Jep gjykim përmbledhës në lidhje me arritjet dhe vlerën e projektit
- Mundëson identifikimin e aspekteve pozitive dhe negative të projektit
- Gjetjet mund të përdoren për replikimin/zgjatjen e projektit apo hartimin/formulimin e projekteve të reja

Tipet e Vlerësimit

3. Vlerësimi i proçeseve

- Trajton çështje operationale ose të zbatimit me qëllim identifikimin e faktorëve të ndryshëm gjatë zbatimit që shpjegojnë gjetjet e vlerësimeve të tjera

4. Vlerësimi i impaktit

- Përcakton çfarë efekti ka pasur projekti mbi grupin e synuar dhe nëse rezultatet i dedikohen projektit apo faktorëve të tjerë të jashtëm.

Hapat e Procesit të Vlerësimit

1. Planifikimi i Vlerësimit
2. Përcaktimi i Metodologjisë së Vlerësimit
3. Mbledhja dhe Analizimi i Informacionit
4. Raportimi i Gjetjeve
5. Zbatimi i Gjetjeve

Modelet Studimore të Vlerësimit

1. Modele eksperimentale;
2. Modele jo-eksperimentale;
3. Modele pothuajse eksperimentale;

1. Modele Eksperimentale

1.1 Modeli i mirëfilte eksperimental

	<u>KOHA</u>		
Grupi eksperimental (RA)	M ₁	X	M ₂
Grupi i kontrollit (RA)		M ₃	M ₄

1.2 Modeli vetëm pas-test

	<u>KOHA</u>		
Grupi eksperimental (RA)		X	M ₁
Grupi i kontrollit (RA)			M ₂

2. Modele Jo -Eksperimentale

2.1 Modeli vetëm pas-test

	<u>KOHA</u>	
Grupi eksperimental	X	M ₁

2.2 Modeli para-test pas-test

	<u>KOHA</u>		
Grupi eksperimental	M ₁	X	M ₂

2.3 Modeli me grup kontrolli

	<u>KOHA</u>	
Grupi eksperimental	X	M ₁
Grupi i krahasimit		M ₂

3. Modele pothuajse eksperimentale

3.1 Modelet e serive kohore

3.2 Modelet e grupeve jo-ekuivalente

	<u>KOHA</u>		
Grupi eksperimental	M ₁	X	M ₂
Grupi – jo-ekuivalent krahasues	M ₃	M ₄	

3.3 Modelet e zgjedhjeve te vecuara para-test pas-test

	<u>KOHA</u>	
Grupi para-test (RA)	M ₁	X
Grupi pas-test (RA)	X	M ₂

Proçedurat e Caktimit të Zgjedhjes

- Zgjedhja e rastit;
- Zgjedhja e shtresëzuar;
- Zgjedhja sistematike me fillim të rastit;

Mbledhja e të Dhënave

- Metodatat sasiore (formularë, rishikim i dokumentacionit, vezhgime të popullsisë, matje direkte (p.sh. Të parametrave mjedisore)
- Metodatat cilësore (diskutimet me grupe të fokusuara, hartat sociale, rastet studimore, etj.);

Rreziqet për Vlefshmërinë

- Historia
- Tendenca të përzgjedhjes
- Efekti i testimit (nga para-test në pas-test)
- Rritja e pjekurisë
- Ndryshimet në metodologji