

UNIVERSITETI I PRISHTINËS “HASAN PRISHTINA”

**FAKULTETI I EDUKIMIT**

**PROGRAMI MASTER: PEDAGOGJI**



**TEZA MASTER**

**Sfidat e implementimit të zhvillimit profesional të  
mësimdhënësve me bazë në shkollë**

Mentori,

Prof. Ass. Dr. Blerim SAQIPI

Kandidatja,

Krenare IBRAHIMI

Prishtinë, mars 2022



© 2021-*Krenare Ibrahimi* Të gjitha të drejtat të rezervuara.

## ABSTRAKT

Ky studim ka të bëjë me çështjen e sfidave gjatë implementimit të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë. Kur flasim për cilësinë, është e pamundur të japim një përkufizim universal, sepse ajo është dinamike, ndryshon sipas kontekstit si dhe varet nga shumë faktorë, ngjashëm ndodh edhe me cilësinë në sistemin arsimor. Përderisa zhvillimi profesional i dedikohet përmirësimit të punës praktike të mësimitdhënësve dhe ngritjes së cilësisë, i tillë duhet të jetë edhe organizimi dhe realizimi i tij, gjithmonë duke marrë për bazë nevojat individuale të mësimitdhënësve dhe të jetë në shërbim të tyre.

Gjatë këtij hulumtimi është zbatuar metoda e përzier e hulumtimit, përzgjedhja e së cilës është bërë me qëllim që t'i përshtatet më shumë natyrës së studimit në fjalë. Janë gjithësej 146 mësimitdhënës dhe 8 drejtorë të 8 shkollave fillore të mesme të ulëta të komunës së Ferizajt. Me mësimitdhënësit është realizuar një pyetësor i strukturuar, ndërsa me drejtorët janë realizuar intervista të gjysëm strukturuara. Të dhënat sasiore janë analizuar përmes analizave deskriptive dhe inferenciale, ndërsa të dhënat cilësore janë analizuar përmes analizës tematike. Rezultatet tregojnë se procesi i implementimit të zhvillimit profesional me bazë në shkollë përballë me sfida nga më të ndryshmet. Ky studim gjeti se financimi është sfida kryesore me të cilën ballafaqohet ky proces. Pastaj, kushtet e papërshtatshme, probleme në planifikimin e zhvillimit profesional, mosinteresimi i mësimitdhënësve për pjesëmarrje në aktivitete të zhvillimit profesional, si dhe pjesëmarrja në aktivitete të zhvillimit profesional me qëllim certifikimi dhe marrje të pikëve për licencim. Sa i përket organizimit të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë, rezultatet nga ky studim tregojnë se ky proces realizohet duke e planifikuar me kujdes të veçantë, duke marrë parasysh nevojat individuale të mësimitdhënësve për përmirësim (përmes mënyrave të ndryshme) dhe duke u përfshirë në Planin Zhvillimor të Shkollës. Ndërkaq, tre faktorët kyç në implementimin e suksesshëm të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë dolën të jenë faktori njeri/individ, bashkëpunimi efikas ndërmjet akterëve brenda dhe jashtë shkollës, si dhe udhëheqja efektive. Hulumtimi nxjerr edhe një numër rekomandimesh për përmirësim të gjendjes aktuale.

***Fjalët kyçe: mësimitdhënës, sfidat dhe vështirësitë, zhvillimi i vazhdueshëm profesional me bazë në shkollë.***

## ABSTRACT

This study deals with the issue of challenges in implementing the professional development of teachers in school. When we talk about quality, it is impossible to give a universal definition because it is dynamic, it changes according to the context and it is affected by many factors, similarly it happens with quality in the education system. While professional development is dedicated to raising and improving the practical work of teachers, such should be its organization and implementation, always taking into account the individual needs of teachers and be at their service.

During this research, was applied the mixed research method, the selection of which was made in order to better suit the nature of the study in question. There are a total of 146 teachers and 8 principals of 8 primary and lower secondary schools in the municipality of Ferizaj. A structured questionnaire was conducted with teachers, while semi-structured interviews were conducted with principals. Quantitative data were analyzed through descriptive and inferential analysis while qualitative data were analyzed through thematic analysis. The results show that the process of implementing school-based professional development faces various challenges. This study found that funding is the main challenge facing this process. Then, inadequate conditions, problems in professional development planning, teachers' lack of interest in participating in professional development activities, as well as participation in professional development activities in order to certify and obtain licensing points. Regarding the organization of teacher's professional development, the results from this study show that this process is realized by planning it with special care, taking into account the individual needs of teachers for improvement (through different ways) and being included in the Development Plan of School. Meanwhile, the three most important factors in the successful implementation of the school-based teacher's professional development turned out to be the human / individual factor, effective cooperation between actors inside and outside the school and effective leadership. The research also issues a number of recommendations for improving the current situation.

***Keywords: teachers, challenges and difficulties, continuous school-based professional development.***

## **DEDIKIM**

*Familjes sime, prindërve Kosunit e Shahadijes, motrës Kreshnikes dhe vëllezërve Fisnikut e Fitimit. Mirënjohje dhe dashuri pafund për mbështetjen gjatë këtij rrugëtimi!*

## **FALENDERIME**

Para së gjithash dua të shpreh falenderimin dhe mirënjohjen ndaj të gjithë atyre që më mbështetën në këtë rrugëtim. Fillimisht faleminderit Zotit për shëndetin dhe potencialin e dhënë për të punuar në arritjen e qëllimeve të mia, ndër të cilat është edhe përfundimi i studimeve Master.

Një falenderim i veçantë shkon për profesorin mentor Prof. Ass. Dr. Blerim Saqipi, i cili ka qenë udhërrëfyesi im në këtë punim dhe nuk ka kursyer asnjëherë ndihmën, motivin, udhëzimet e këshillat e tij, të cilat për mua kanë qenë mëse të nevojshme dhe kanë qenë një shtytje e madhe, duke më lehtësuar përpjekjet dhe punën gjatë realizimit të këtij punimi.

Një falenderim tjetër shkon për anëtarët e komisionit dhe gjithë profesorët Departamentit të Pedagogjisë, për kontributin e dhënë për ne gjatë gjithë periudhës së studimeve.

Faleminderit të gjithë mësimeve dhe drejtorëve për gatishmërinë që kanë shprehur për të marrë pjesë në studimin tim, të cilët kanë qenë shtylla kryesore dhe pa të cilët ky studim nuk do të realizohej.

Faleminderit shoqërisë për mbështetjen, motivin e dashurinë që më kanë dhuruar në çdo moment.

Në fund faleminderit familjes, bashkëshortit dhe familjes së tij, në veçanti prindërve të mi, të cilët janë motivi im. Ju jam mirënjohës tërë jetën për mbështetjen morale e financiare, inkurajimin e vazhdueshëm dhe dashurinë që më keni dhënë në arritjen e këtij synimi!

# PËRMBAJTJA

HYRJE .....	2
1.1 Formulimi i problemit dhe qëllimi .....	3
1.2 Pyetjet e hulumtimit .....	4
II. SHQYRTIMI I LITERATURËS.....	5
2.1 Zhvillimi profesional i mësimitdhënësve .....	5
2.1.1 Zhvillimi profesional i mësimitdhënësve me bazë në shkollë.....	11
2.1.2 Roli i drejtorit/udhëheqësit të shkollës në organizimin dhe implementimin e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve .....	17
2.3 Sfidat e implementimit të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë.....	19
III. METODOLOGJIA E HULUMTIMIT .....	23
3.1 Populacioni dhe mostra .....	23
3.2 Instrumentet .....	26
3.3 Procedurat .....	28
IV. ANALIZA E TE DHËNAVE .....	29
4.1 Të dhënat sasiore nga pyetësi me mësimitdhënës.....	29
4.2 Analiza përshkuese e pyetësit me mësimitdhënës .....	31
4.3 Analiza dhe rezultatet nga intervista me drejtorët e shkollave.....	44
V. DISKUTIMI DHE KONKLUZIMET .....	51
Kufizimet e studimit dhe hulumtimit në të ardhmen.....	53
BIBLIOGRAFIA .....	54
SHTOJCA A: Pyetësi për mësimitdhënës .....	59
SHTOJCA B: Pyetjet e intervistës .....	67
SHTOJCA C: Tabelat nga programi SPSS .....	70
SHTOJCA D: Kodimi i intervistave të drejtorëve .....	76



## LISTA E TABELAVE

Tabela 1. Shkollat e përfshira .....	23
Tabela 2. Koeficienti i besueshmërisë së pyetësorëve Cronbach's Alpha .....	28
Tabela 3. Aktivitetet e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve.....	30
Tabela 4. Analiza përshkruese e pyetësorit me mësimitdhënës lidhur me zhvillimin profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë .....	31
Tabela 5. Analiza përshkruese e pyetësorit me mësimitdhënës lidhur me organizimin e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë.....	34
Tabela 6. Analiza përshkruese e pyetësorit me mësimitdhënës - roli i drejtorit të shkollës .....	36
Tabela 7. Analiza përshkruese e pyetësorit me mësimitdhënës lidhur me sfidat e implementimit të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë .....	39
Tabela 8. Korrelacioni për moshën e mësimitdhënësve dhe perceptimet e tyre për zhvillimin profesional.....	42
Tabela 9. Korrelacioni ndërmjet përvojës dhe perceptimit të mësimitdhënësve për zhvillimin profesional.....	43

## **LISTA E FIGURAVE**

Figura 1. Gjinia e pjesëmarrësve e paraqitur në përqindje .....	24
Figura 2. Moshja e mësimitdhënësve e paraqitur në përqindje.....	24
Figura 3. Përqindja e mësimitdhënësve në nivelin që japin mësim .....	25
Figura 4. Vitet e përvojës së mësimitdhënësve në përqindje .....	25
Figura 5. Kualifikimi shkollor .....	26
Figura 6. Vlerësimet e mësimitdhënësve lidhur me temën .....	29
Figura 7. Organizimi i zhvillimit profesional në shkolla.....	30

## **HYRJE**

*“Zhvillimi i vazhdueshëm personal dhe profesional është çelësi për të ardhmen tuaj”*

*Brian Tracy*

Mësimdhënësit në ditët e sotme, jetojnë në një shoqëri dhe ushtrojnë një profesion të atillë ku kërkesat ndryshojnë dhe zgjerohen në vazhdimësi. Me ç’rast për t’i përgatitur nxënësit e tyre të jenë të suksesshëm në këtë shoqëri, ata duhet të jenë të gatshëm që në mënyrë sistematike të mësojnë, t’i zgjerojnë njohuritë e tyre dhe të përforcojnë aftësitë e tyre të mësimdhënies.

Mësimdhënësit po përballen me një botë që mund të jetë në të njejtën kohë krijuese, komplekse dhe sfiduese. Shumë studime kanë treguar se cilësia e mësimdhënies është më e rëndësishme në rritjen e nivelit të arritjeve të nxënësve dhe përparimin e tyre. Një shkollë, është e mirë po aq sa janë të mirë mësimdhënësit e saj (MASHt, 2017). Duke u mbështetur në këtë mund të themi se përgatitja e duhur, profesionalizmi i mësimdhënësve, si dhe angazhimi i tyre për përmirësimin vazhdueshëm të njohurive dhe shkathtësive, dëshmohet apo reflektohet qartë në të arriturat dhe performancën e nxënësve të tyre.

Pavarësisht se sa i mirë është trajnimi para shërbimit për mësuesit, nuk mund të pritët që të përgatisë mësuesit për të gjitha sfidat me të cilat do të përballen gjatë gjithë karrierës së tyre. Prandaj, sistemet arsimore kërkojnë t’u japin mësuesve mundësi për zhvillim profesional në shërbim me qëllim që të mbajnë një standard të lartë të mësimdhënies dhe të mbajnë një fuqi punëtore të kualitetit të lartë (OECD, 2005). Pra, domosdoshmërisht mësimdhënësit duhet gjithnjë të jenë në hap me zhvillimet, ndryshimet, nevojat e nxënësve, duke mësuar, ose thënë ndryshe duke rifreskuar njohuritë, duke përmirësuar praktikën e zakonshme në favor të përmirësimit të mësimdhënies së tyre që rrjedhimisht përmirëson të nxënët e nxënësve, gjithashtu duke fituar njohuri të reja lidhur me shumë aspekte të cilat ndërlidhen me mësimdhënien.

Nëse zhvillohet brenda institucionit, përkatësisht shkollës themi se kemi të bëjmë me zhvillim të brendshëm profesional, pra zhvillim profesional me bazë në shkollë. Zhvillimi i vazhdueshëm profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë kërkon një angazhim të madh dhe përkushtim të plotë. Ky organizim duhet të bëhet gjithmonë në përputhshmëri me nevojat dhe interesat individuale të mësimdhënësve.

Zhvillimi profesional i mësimitdhënësve me bazë në shkollë – ngërthen aktivitetet e zhvillimit profesional në shkollë në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi dhe parimet e procedurat e miratuara, të cilat realizohen nën udhëheqjen e shkollës dhe me pjesëmarrje aktive të personelit të shkollës. Zhvillimi profesional me bazë në shkollë njihet në sistemin e licencimit të mësimitdhënësve në Kosovë dhe është pjesë e zhvillimit të vazhdueshëm profesional (KEEN, 2019). Zhvillimi profesional i mësimitdhënësve do të jetë efektiv vetëm atëherë kur u del në ndihmë nevojave personale të mësimitdhënësve dhe kur lidhet ngusht me përvojat/problemet relevante, e nuk konsiderohet si detyrim ose imponim.

Në përgjithësi sistemi arsimor ballafaqohet me sfida nga më të ndryshmet, të cilat ndërlidhen me shumë aspekte që për synim kryesor kanë përgatitjen mirëfilltë, si dhe arritjen e performancës sa më lartë të të nxënësve të nxënësve. Fokusi kryesor në këtë punim është identifikimi i sfidave dhe vështirësive me të cilat përballen mësimitdhënësit gjatë implementimit të ZhP të tyre me bazë në shkollë. Tutje në shqyrtimin e literaturës, janë paraqitur informacione e fakte, që ndërlidhen drejtpërdrejtë me problemin në fjalë. Mes tyre dokumente të ndryshme, artikuj e hulumtime që janë realizuar në vendin tonë, por edhe në vende të tjera të botës, që pasqyrojnë sfidat me të cilat ballafaqohen mësimitdhënësit gjatë implementimit të zhvillimit profesional me bazë në shkollë.

### **1.1 Formulimi i problemit dhe qëllimi**

Zhvillimi profesional i mësimitdhënësve është njëri ndër mekanizmat më të rëndësishëm, me anë të të cilit synojmë përmirësimin dhe arritjen e cilësisë së arsimit në vendin tonë. Vazhdimisht diskutohet, se institucionet përkatëse janë të angazhuara dhe punojnë drejtë avancimit dhe rritjes së cilësisë së punës praktike të mësimitdhënësve. Megjithatë, gjatë implementimit të ZhP me bazë në shkollë, mësimitdhënësit ballafaqohen me sfida dhe vështirësi nga më të ndryshmet.

Nuk mund të themi saktë se cila është mënyra më e mirë dhe më efektive e organizimit të zhvillimit të vazhdueshëm profesional të mësimitdhënësve, sepse kemi shumë mënyra dhe ka shumë faktorë të cilët ndikojnë në mbarëvajtjen dhe efikasitetin e këtij procesi. Megjithatë, një pikënisje e suksesshme do të ishte që zhvillimi profesional i mësimitdhënësve të organizohej në mënyrë të denjë me bazë në shkollë, ku shkëmbimi i ideve, ndarja e përvojave ndërmjet mësimitdhënësve, hulumtimet të përbashkëta, mentorimi ndërmjet kolegëve etj., jo vetëm që do të ndikonin në përmirësimin e bashkëpunimit në mes kolegëve, mirëpo është shumë më e lehtë që të identifikohen nevojat, sfidat dhe vështirësitë me të cilat ballafaqohen mësimitdhënësit gjatë procesit edukativo-

arsimor brenda për brenda shkollës. Në anën tjetër, që të realizohet e tërë kjo punë, duhet të udhëhiqet nga ana e drejtorit/udhëheqësit të shkollës, sepse padyshim se ai është një ndër akterët kyç e me shumë ndikim në organizimin e zhvillimit të vazhdueshëm profesional të mësimit në bazë në shkollë.

Duke u nisur nga kjo qëllimi i këtij hulumtimi është që në bazë të përvojave të pjesëmarrësve të arrijmë të identifikojmë dhe të vëmë në pah sfidat e implementimit të zhvillimit profesional të mësimit në bazë në shkollë, angazhimin e drejtorëve të shkollave në organizimin e zhvillimit profesional të mësimit dhe mënyrën se si bëhet ky organizim, faktorët me ndikim në implementimin e suksesshëm të ZhPM, si dhe mekanizmat që përdoren në përpjekje për t'i tejkaluar sfidat dhe problematikat e ndryshme.

## **1.2 Pyetjet e hulumtimit**

Me qëllim që të arrijmë drejt identifikimit të të gjitha çështjeve të adresuara në qëllimin e hulumtimit, unë kam parashtruar tri pyetje, të cilat janë të përpiluara në atë mënyrë që na udhëheqin dhe të na ndihmojnë gjatë këtij hulumtimi dhe ato janë të paraqitura në vijim:

1. Si bëhet organizimi i zhvillimit profesional të mësimit në bazë në shkollë?
2. Cilat janë sfidat e implementimit të zhvillimit profesional të mësimit në bazë në shkollë?
3. Cilët faktorë ndikojnë në implementimin e suksesshëm/efikas të zhvillimit profesional me bazë në shkollë?

## II. SHQYRTIMI I LITERATURËS

### 2.1 Zhvillimi profesional i mësimitdhënësve

Zhvillimi profesional i mësimitdhënësve është njëri ndër mekanizmat me anë të të cilit synohet të arrihet që cilësia në institucionet tona arsimore të jetë në një shkallë më të kënaqshme, e cila reflektohet nga kualiteti i punës së mësimitdhënësve dhe nga rezultatet e arritjeve të nxënësve.

Një sistem arsimor është po aq i mirë sa mësuesit e tij dhe përmirësimi i cilësisë së mësuesve në të gjitha fazat e karrierës së një mësuesi është kështu një faktor kyç në përmirësimin e cilësisë së mësimit (OECD, 2014). Pa marrë parasysh faktin se sa efektiv është trajnimi apo mësimi i mësimitdhënësve para shërbimit, megjithatë zhvillimi profesional në çdo fazë të karrierës është i domosdoshëm. Mësimitdhënësve nuk u mjafton vetëm arsimi formal për t'u bërë ballë gjitha sfidave me të cilat ballafaqohen gjatë punës së tyre praktike në procesin e mësimitdhënies. Prandaj, mund të themi, se një ndër mekanizmat që ndikon në mënyrë direkte në përmirësimin dhe ngritjen e cilësisë së mësimitdhënies dhe të nxënësve është zhvillimi i vazhdueshëm profesional i mësimitdhënësve. Sipas Marcuccio (2015), edukimi i vazhdueshëm i mësimitdhënësve sjell përfitime të nevojshme në cilësinë e mësimitdhënies dhe kontribuon në zhvillimin e kompetencave në marrjen e vendimeve më komplekse. Bazuar në këtë mund të themi se zhvillimi i vazhdueshëm profesional është nevojë e domosdoshme që çon drejtë përmirësimin të performancës së mësimitdhënësve e natyrshëm edhe në përmirësimin e të arriturave të nxënësve dhe rritjes së cilësisë së shkollës në përgjithësi.

Kur njerëzit përdorin termin "zhvillim profesional", ata zakonisht nënkuptojnë një proces zyrtar siç është një konferencë, seminar ose punëtori, mësimi bashkëpunues midis anëtarëve të një ekipi pune, ose një kurs në një kolegji apo universitet. Sidoqoftë, zhvillimi profesional mund të ndodhë edhe në kontekste joformale siç janë diskutimet midis kolegëve të punës, leximi dhe hulumtimi i pavarur, vëzhgimet e punës së një kolegu ose mësimi nga një bashkëmoshatar (Mizell, 2010). Sipas Emir Saramati, magjistër për menaxhim dhe udhëheqje në arsim, zhvillimi profesional i mësimitdhënësve paraqet strategji dhe kontribut për afirmimin e iniciativave metodologjike në procesin e mësimitdhënies. Për këtë qëllim zhvillimin profesional të mësimitdhënësve e shikojmë si faktor për transformimin e procesit edukativo-arsimor, përsosje dhe ndryshim të mësimitdhënësve, domosdoshmëri dhe nevojë e arsimit, mobilitet të arsimtarit për mësimitdhënësve dhe zbatim të strategjive si determinant e produktivitetit mësimitdhënës. Pra, në përgjithësi me zhvillim profesional të mësimitdhënësve kuptojmë një proces të fokusuar në formimin e shkathtësive, të cilat mësimitdhënësve

i mundësojnë të arrijë rezultatet më të larta dhe produktivitet në procesin e mësimdhënies. Zhvillimi profesional është proces që u krijon mësimdhënësve të rinj ose me përvojë, mundësitë për të rritur kontrollin ndaj punës së vet si dhe për ta përmirësuar dhe bashkëkohësuar metodologjinë e punës.

Zhvillimi profesional i mësimdhënësve ka të bëjë me të mësuarit e vazhdueshëm dhe të strukturuar, që nënkupton mirëmbajtjen, përmirësimin dhe zgjerimin e njohurive dhe shkathtësive relevante në mësimdhënie dhe aftësim. Pra, ky është një proces që siguron se të gjithë mësimdhënësit në çdo fazë të karrierës së tyre, mund të zhvillojnë njohuritë e tyre, të përmirësojnë shkathtësitë dhe përforcojnë vetëbesimin dhe motivimin për të përmirësuar të nxënit e nxënësve. Zhvillimi i vazhdueshëm profesional rrit besimin e mësimdhënësve, nxënësve dhe prindërve, duke parë se mësimdhënësit në vazhdimësi përmirësojnë veten për ta bërë shkollimin sa më efektiv (MAShT, GIZ, 2012-13). Zhvillimi profesional ka të bëjë me mundësitë e mësimin formal dhe joformal që thellojnë dhe zgjerojnë kompetencat profesionale të mësuesve, duke përfshirë njohuritë, besimet, motivimin dhe aftësitë vetërregulluese (Delvaux et al., 2013). Sipas Bredeson (2000), “Zhvillimi profesional i referohet mundësive të mësimin që angazhojnë aftësitë krijuese dhe reflektuese të mësuesëve për të forcuar praktikën e tyre”. Në anën tjetër Mizell (2010) thotë se zhvillimi profesional i referohet shumë llojeve të përvojave arsimore lidhur me punën e një individi. Në arsim, hulumtimet kanë treguar se cilësia e mësimdhënies dhe udhëheqja e shkollës janë faktorët më të rëndësishëm në ngritjen e arritjeve të nxënësve. Desimone (2009) thekson se zhvillimi përmirëson praktikën e mësimdhënies dhe rrit arritjet e nxënësve. Ndërkohë në raportin e OECD (2010), zhvillimi profesional i mësimdhënësve përkufizohet si “aktivitete që zhvillojnë aftësitë, njohuritë, ekspertizën dhe karakteristikat e një individi si mësimdhënës”. Edhe Fullan (1991) e përshkruan zhvillimin e vazhdueshëm profesional si një proces që shoqëron karrierën e një mësimdhënësi përgjatë gjithë jetës. Tutje Craig (1987) përshkruan zhvillimin e vazhdueshëm profesional si: “Procesi me anë të të cilit një individ rrit të kuptuarin dhe njohjet për përmirësimin e aftësive për të performuar më mirë pozicionin e tanishëm dhe të përgatis veten që përkon me aspiratat e së ardhmes së tij”.

Këndusi (2019) në studimin e saj lidhur me Aftësimin Profesional të Mësimdhënësve për zbatimin e metodologjive bashkëkohore të mësimdhënies, thekson rëndësinë e zhvillimit profesional të mësimdhënësve. Sipas saj, mësimdhënësit për të qenë sa më efektiv që të jetë e mundur,

vazhdimisht zgjerojnë njohuritë dhe aftësitë e tyre për të zbatuar praktikat më të mira arsimore. Kjo gjithmonë e më tepër shkon në harmoni me perspektivën e të mësuarit gjatë gjithë jetës, si një tipar karakteristik i kompleksitetit të profesionit të mësimdhënies, me qëllimin kryesor për t'iu përshtatur ndryshimeve të shpejta në zhvillim dhe nevoja. Mësimdhënësit që nuk marrin pjesë në një zhvillim efektiv profesional nuk përmirësojnë aftësitë e tyre në mësimdhënie dhe si rrjedhim edhe në mësimnxënie. Tutje, që të jetë efektiv, zhvillimi profesional kërkon planifikim të kujdesshëm, zbatim të kujdesshëm dhe vlerësim për të siguruar që t'i përgjigjet nevojave, kërkesave, interesave të mësimdhënësve dhe si rrjedhim edhe nevojave të nxënësve për të mësuar.

Kur jemi duke vënë në pah se çfarë ngërthen në vete zhvillimi profesional i mësimdhënësve, atëherë duhet përmendur edhe bashkëpunimin, bashkëveprimin si dhe ndarjen e përvojave në mënyrë permanente ndërmjet mësimdhënësve gjatë punës së tyre të përditshme, që ndërlikohet me aspekte të ndryshme të mësimdhënies dhe të nxënësve. Siç tregojnë McLaughlin dhe Talbert (2006) dhe Schwille dhe Dembele (2007), “mësimi i nxënësve përmirësohet nga mësimi i vazhdueshëm, bashkëpunues i mësuesve, i cili përqendrohet në mësimdhënie dhe mësimnxënie në kontekste specifike. Ndërsa mësuesit mësojnë përmes përvojës dhe nga mësuesit e tjerë në praktikën e tyre të përditshme, ata zhvillojnë njohuri dhe kompetenca të reja, pasi testojnë atë që mësojnë nga mësuesit e tjerë”.

Zhvillimi profesional i mësimdhënësve, nga periudha e pasluftës (1999) ka pasur zhvillime të shumta si në kuadër të politikave, ashtu edhe në praktikën e realizimit. Në dekadën e fundit ka fituar një dimension të ri, në përpjekje për të ndërtuar një sistem të qëndrueshëm për zhvillimin e mësimdhënësve, në dobi të të gjithë mësimdhënësve. Zhvillimi profesional i mësimdhënësve në Kosovë, është i rregulluar me legjislacion primar dhe sekondar. Sikurse MASHT, ashtu edhe DKA kanë përgjegjësitë e tyre specifike. MASHT dhe DKA, marrin mbështetje nga sektorë të tjerë dhe ofertues të trajnimeve për mësimdhënës, ndërsa shkolla është përgjegjëse të udhëheqë zhvillimin profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë (KEEN, 2019).

Zhvillimet në sferën e arsimit kërkojnë që mësimdhënësit të posedojnë shkathtësi të theksuara profesionale dhe pedagogjike, si dhe kompetenca të shtuara për vendimmarrje në shkollë dhe në klasë. Nevoja për përgatitjen optimale të të rinjve për botën e globalizuar, me kërkesa dhe mundësi që vazhdimisht ndryshojnë, kërkon mësimdhënës që mund të krijojnë një mjedis nxitës të të nxënësve, që mbështet të nxënësve dhe zhvillimin e kompetencave dhe shërben si model me veprimet e tij/saj.



Një gjë e tillë nënkupton nevojën për fuqizim të rolit të mësimit në raport me planifikimin mësimor, zbatimin e metodologjive bashkëkohore të mësimit dhe të nxënësve, vlerësimin e nxënësve, përgatitjen dhe përdorimin e materialeve online, si dhe të mjeteve të ndryshme të konkretizimit. Të gjitha këto kanë shtruar nevojën për zhvillim profesional të vazhdueshëm të mësimit (MASHT, 2016). Zhvillimet, reformat/ndryshimet në arsim ndodhin çdo ditë, kjo gjithmonë më synimin që t'u përshtaten nevojave të nxënësve, përkatësisht t'i përgatisin ata të ballafaqohen me sfidat e ndryshme në "botën e globalizuar". Prandaj, mësimit duhet ta shohin veten si "nxënës të përhershëm", dhe është më se e nevojshme që në vazhdimësi të pajisen me njohuri të reja lidhur me strategjitë, metodat dhe teknikat bashkëkohore të mësimit. Sykes (1996) thekson se shumë reforma të sistemeve arsimore, mbështeten në zhvillimin profesional të mësimit dhe përmirësimin e arritjeve të nxënësve; në fakt, reforma e arsimit është shpesh sinonim me zhvillimin profesional të mësuesve. Sipas Louis, Leithwood, Wahlstrom, & Anderson (2010), "Edukatorët, drejtorët dhe mësuesit po ashtu janë duke u sfiduar me kërkesa të larta në përgatitjen e brezave tanë të ardhshëm për shekullin XXI. Zhvillimi i vazhdueshëm profesional për mësuesit është një fokus kryesor për transformimin e shkollave. Transformimi shkollor në sistemin arsimor të sotëm varet, pjesërisht, nga mënyra se si mësuesit punojnë së bashku me drejtorin dhe kolegët e tyre. Pra, ndër të tjera, vihet në pah edhe rëndësia e bashkëpunimit të të gjithë aktorëve ndërmjet vete, me qëllim që të arrihet drejt realizimit efektiv të ZhPM.

Në një kulturë si e Kosovës, ku ekziston qëndrimi se nxënësia e njeriut përfundon kur ai të ketë përfunduar trajnimin formal, lind pyetja, "Çka i motivon të rriturit për të mësuar?" (MASHT & GIZ, 2012). Disa autorë kanë dhënë përgjigje bindëse lidhur me këtë, ku sipas tyre:

- Të rriturit motivohen për të mësuar pasi që ata ndeshën me nevojat dhe interesat që të nxënësve do t'i kënaq: prandaj ekzistojnë pikat fillestare të duhura për të organizuar aktivitete të mësimit për të rriturit.
- Orientimi i të rriturve për mësim është me jetën në qendër; prandaj, njësitë e duhura për organizimin e mësimit për të rriturit janë situatat jetësore, jo lëndët.
- Përvoja është resursi më i pasur për mësimin e të rriturve; prandaj, metodologjia primare për arsimimin e të rriturve është analiza e përvojës (Knowles, Holton, & Swanson, 2011).

Lidhur me motivimin e mësimitdhënësve për të mësuar referohemi edhe në studimin e MASHT-it, ku gjejmë se mësimitdhënësit do të motivohen për të mësuar kur;

- ajo që duhet të mësohet plotëson nevojat e tyre ashtu si ata i kuptojnë ato;
- ajo që duhet të mësohet zgjedh një problem (e);
- ajo që duhet të mësohet është praktike, mund të aplikohet në klasë me nxënës;
- ajo që duhet të mësohet lidhet me atë që ata e dinë dhe bëjnë aktualisht, me atë se çka parashihet që ata të dinë dhe të bëjnë;
- përvoja e tyre vlerësohet dhe potenciali i tyre zgjerohet;
- ajo që duhet të mësohet kur të vendoset në praktikë do të rrit suksesin e nxënësve;
- si përmbledhje, të nxënësit është relevant për nxënësit (mësimitdhënësit), pra të nxënësit mbahet afër praktikës (MASHT & GIZ, 2012).

Duke u mbështetur në këto pika të ranguar më lartë vërejmë se vihet në pah rëndësia e realizimit të ZhPM në një ambient dhe në rrethana me të cilat mësimitdhënësit përballen çdo ditë të punës së tyre. Sipas kësaj mund të themi se është shumë e rëndësishme që çdo aktivitet apo formë e ZhP të organizohet në mënyrë të atillë që të jetë në harmoni dhe relevante me punën e përditshme dhe nevojat specifike të mësimitdhënësve, që ndërlidhet drejtpërdrejtë me mësimitdhënien dhe të nxënësit e nxënësve të tyre. Madje kjo, duke u mbështetur në studimin e përmendur më lartë parashihet të ketë ndikim në motivimin e mësimitdhënësve. Sipas Fullan (1993) “Mësimitdhënësi me cilësi të lartë është gjithmonë i gatshëm për të mësuar... çelësi për krijimin e qytetarëve që mund të menaxhojnë jetën e tyre dhe të jenë të lidhur me të tjerët përreth tyre në një botë gjithnjë në ndryshim. Nuk ka zëvendësim për mësuesit e mirë... Ne nuk mund të kemi një shoqëri që mëson, pa mësues që mësojnë profesione”. Pra, mësuesit duhet të jenë model për nxënësit e tyre, duhet që në vazhdimësi të shfaqin interes për t’i freskuar njohuritë e tyre, për të mësuar gjëra të reja dhe ta marrin gjithë këtë proces me sportivitet, me vullnet dhe bindje se me punë dhe angazhim të vazhdueshëm arrihen gjërat e mëdha.

Viteve të fundit zhvillimit profesional të mësimitdhënësve i kushtohet rëndësi e jashtëzakonshme, me ç’rast edhe është një ndër prioritetet kryesore në sistemin e arsimit në Kosovë, i përfshirë edhe në Planin Strategjik të Arsimit në Kosovë, si objektivë strategjike. Duke u mbështetur në këtë, MASHT ka krijuar sistemin e licencimit si një mekanizëm kryesor për zhvillimin e cilësisë së mësimitdhënies si dhe motivimin e mësimitdhënësve për performancë më të mirë. Me qëllim të

realizimit të kësaj, sigurisht se nevojitet që procesi i licencimit të udhëhiqet nga disa standarde, të cilat MASHT i ka paraqitur në Kornizën Strategjike për Zhvillimin e Mësimdhënësve. Korniza Strategjike për Zhvillimin e Mësimdhënësve (2017) përcakton standardet e profesionit të mësimdhënësit përgjatë karrierës (para-shërbimit, faza hyrëse në profesion dhe zhvillimi në karrierë), zbërthen kompetencat për fazat e ndryshme të karrierës, përcakton zbatimin e sistemit të ZhPM në karrierë (përfshirë Zhvillimin Profesional me Bazë në Shkollë) dhe bartësit e zhvillimit profesional të mësimdhënësve. Korniza gjithashtu, përcakton identifikimin e nevojave për zhvillim profesional të mësimdhënësve, duke kombinuar prioritetet e MASHT-it me prioritetet që identifikohen në nivel shkolle (bazuar në vlerësimin e performancës së mësimdhënësve). Standardet përcaktojnë punën e mësimdhënësit dhe elementet e mësimdhënies së një cilësie të lartë, që do të përmirësojë të arriturat e nxënësve. Standardet janë të organizuara në pesë faza të karrierës dhe udhëheqin përgatitjen, përkrahjen dhe zhvillimin mësimdhënësve. Këto faza paraqesin ZhPM duke filluar nga përgatitja universitare e deri në një mësimdhënës shembullor në klasë dhe një lider në profesion. Standardet për parashërbim mbështesin zhvillimin dhe miratimin e programeve fillestare universitare për mësimdhënës. Standardet për fazën hyrëse do të përdoren për të mbështetur proceset për hyrjen në profesion (licencë e përkohshme, licencë e rregullt), ndërsa standardet në fazat e mëtejme të karrierës do të vlejné për zhvillim të mëtutjeshëm profesional, vlerësim të performancës për qëllim licencimi dhe promovimi (mësimdhënës karriere, mësimdhënës i avancuar, mësimdhënës mentor, mësimdhënës i merituar). Standardet janë të grupuara në katër fusha të mësimdhënies:

- vlerat profesionale (qëndrimet dhe sjelljet);
- njohuritë profesionale dhe të kuptuarit;
- praktika profesionale dhe
- mësimi dhe angazhimi profesional.

Aliu (2019) thekson se licencimi mendohet të kontribuojë në cilësinë e mësimdhënies, motivimin e mësimdhënësve për performancë të mirë dhe të ndihmojë të adresohen rastet e performancës së dobët. Sistemi i licencimit i obligon mësimdhënësit që gjatë karrierës të ndjekin një numër të caktuar të trajnimeve për zhvillim profesional (100 orë brenda 5 viteve) dhe kërkon vlerësimin e performancës së tyre. Korniza ligjore për licencimin, ngritjen në detyrë dhe vlerësimin e performancës së mësimdhënësve është zhvilluar, por akoma nuk është zbatuar. Plani strategjik

parasheh që për t'u siguruar një zhvillim profesional i orientuar kah zgjidhja optimale, së pari do të duhet që institucionet publike që përgatisin mësimdhënës të rinj të bazohen në standarde të unifikuara shtetërore.

### **2.1.1 Zhvillimi profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë**

Qasja e zhvillimit profesional me bazë në shkollë është relativisht e re për shkollat në Kosovë. Kjo qasje është promovuar në masë të madhe nga Programi për Arsim Themelor (BEP) në vitet 2012-2016, mbështetur në cakun e tetë të objektivës së zhvillimit profesional të mësimdhënësve në kuadër të Planit Strategjik të Arsimit në Kosovë 2011 – 2016, sipas së cilës ishte planifikuar që deri në fund të vitit 2016 të krijohen mekanizmat për zhvillimin profesional me bazë në shkollë për të siguruar qëndrueshmëri të trajnimeve brenda shkollave. Bazuar në këtë synim të PSAK 2011-2016, USAID dhe KEC së bashku me MASHt kanë zhvilluar Kornizën për zhvillim profesional me bazë në shkollë, e mbështetur në parimin që sistemi i ngritjes profesionale të mësimdhënësve duhet të jetë më i thjeshtë, më lehtë i realizueshëm, më pak burokratik, më efikas dhe i qëndrueshëm. Korniza për zhvillim profesional me bazë në shkollë është pilotuar nga programi BEP (Programi për Arsim Themelor) në 12 shkolla dhe është dërguar për aprovim në MASHt, mirëpo akoma nuk ka marrë aprovim formal. Përfundimi i këtij dokumenti është përfshirë edhe në projektin ESIP, me qëllim të harmonizimit të këtij dokumenti me Kornizën Strategjike për Zhvillimin e Mësimdhënësve (2017) (KEEN, 2018).

Zhvillimi profesional me bazë në shkollë i referohet aktiviteteve të zhvillimit profesional në shkollë në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi dhe parimet e procedurat e miratuara, të cilat realizohen nën udhëheqjen e shkollës dhe me pjesëmarrjen aktive të personelit të shkollës. Pra, është një proces, ku mësimdhënësit mësojnë nga njëri-tjetri në mënyrë të vazhdueshme në nivel të shkollës për t'i përmirësuar shkathtësitë udhëheqëse të mësimdhënies, besimit, dhe aftësitë udhëheqëse për ta ngritur dhe përmirësuar të nxënit e nxënësve (MASHt, 2017). Zhvillimi i vazhdueshëm profesional është efikas në shumicën e sistemeve arsimore kur zbatohet, nëse trajnimet dhe shkëmbimi i informacionit zhvillohen në vendin ku punojnë mësuesit. Sistemi është duke u përmirësuar, pasi po u jep një mundësi të gjithë anëtarëve të shkollës që të përfshihen në aktivitetet e ZhP, në çdo kohë kur u duhet. Modeli i zhvillimit profesional të mësuesve në shkollë nënkupton ato aktivitete që shkolla ofron për zhvillimin e njohurive dhe aftësive të punonjësve të saj. Në sistemin arsimor modern rezultatet më të mira tregojnë shkollat, ku format e zhvillimit profesional të mësuesve janë zhvillim profesional i bazuar në hulumtim që zhvillohet brenda

shkollës. Nga njëra anë, ky lloj zhvillimi profesional plotëson më mirë nevojat konkrete të mësuesve; ndërsa nga ana tjetër, është e rëndësishme për qëllimet e të nxënësve të studentëve.

Konsiderohet se zhvillimi profesional i bazuar në shkollë inkurajon krijimin e njohurive të reja dhe përmirësimin e praktikës së mësimit, duke krijuar gjithashtu një gjuhë të përbashkët profesionale, e cila është e kuptueshme për të gjithë anëtarët e komunitetit mësues, vizionin dhe standardet, duke pasur kulturë të qëndrueshme shkollë (Maia Inasaridze et al., 2015).

Ndryshimi i asaj që ndodh në shkollë është punë serioze dhe e vështirë. Pavarësisht nga zhvillimi i teknologjive të informacionit dhe komunikimit, të ndryshimit të pikëpamjeve se si ndodh mësimi dhe i formave të reja dhe të ndryshme të planprogramit dhe vlerësimit, mbetet një këmbëngulje thelbësore në atë që ndodh në klasat e shkollës. Shkollat janë qartë vende për të mësuar: të mësuarit e mësuesve për nxënësit e tyre; të mësuarit e nxënësve për veten e tyre; të mësuarit e nxënësve rreth zakoneve të mendjes dhe kurrikulës së përcaktuar; të gjithë të mësuarit rreth të mësuarit vetë. Shkollat janë vende për të rriturit dhe të rinjtë, të gjithë veprojnë si punëtorë të dijes. Më e rëndësishmja, në qendër të çështjes qëndron interesi edukativ dhe nevojat e nxënësve (Day & Sachs, 2004).

Sa i përket rolit dhe përgjegjësisë të shkollës për zhvillim profesional të mësimit parashihet edhe zhvillimi profesional me bazë në shkollë, bazuar në vlerësimin vjetor të nevojave të shkollës për zhvillim profesional (KEEN, 2018). Me legjislacionin në fuqi, çdo shkollë në Kosovë duhet të hartojë planin zhvillimor të shkollës dhe planin vjetor të shkollës, në të cilat vëmendje e veçantë në planifikimin shkollor duhet t'i kushtohet zhvillimit profesional të mësimit (MASH, 2016). Rëndësi të madhe në efektivitetin e zhvillimit profesional ka planifikimi i tij në nivel të shkollës. Ky proces, kërkon përkushtim, kohë dhe angazhim. Shkollat ka për detyrë të formojë *Ekip për zhvillim profesional*, i cili duhet të mirret me të gjitha procedurat që kanë të bëjnë me planifikimin dhe realizimin e zhvillimit profesional (QMEQ, 2016). Po ashtu, Plani individual për zhvillim profesional është shumë i rëndësishëm, sepse ndihmon në planifikimin e zhvillimit profesional me bazë në shkollë dhe mundëson që të jetë sa më relevant me përvojat e mësimit. Pra, kërkesat ligjore janë që secila shkollë duhet të ketë një plan zhvillimor vjetor, në të cilin ofrohen sugjerime për ZHVP në përputhje me analizën e nevojave të trajnimit për stafin mësues. Ky plan duhet të pajtohet me DKA; megjithatë, zbatimi mbetet një çështje sfiduese, por edhe për faktin se vetëm një numër i caktuar i shkollave kanë plan përkatës. Tutje sipas këtij raporti të bërë nga Fondacioni European i Trajnimit lidhur me Zhvillimin i Vazhdueshëm

Profesional për mësimdhënësit dhe trajnerët e arsimit dhe Aftësisimit Profesional në Kosovë, ekzistojnë mekanizmat për nevojën e zhvillimit profesional dhe planifikim në nivel shkolle, megjithatë nuk funksionojnë aq mirë. Shkollat duhet të zhvillojnë analizë të trajnimit, duke marrë parasysh standardet e profesionit, nevojat individuale të mësimdhënësve dhe ti paraqesin në planin zhvillimor të shkollës. Megjithatë, shpeshherë procesi i planifikimit është vetëm në aspektin formal dhe në fakt nuk ndikon në zbatim. Nevojat e trajnimit nuk janë identifikuar në mënyrë të drejtë dhe madje atje ku janë bërë identifikime të duhura, shkollat e kanë vështirë të sigurojnë ZHVP për mësimdhënësit në shërbim që përputhet me nevojat e tyre. Shpeshherë shkollat dhe komunat nuk angazhohen për të bërë vendimet mbi prioritetet e tyre, si rezultat oferta e ZHVP nuk i pasqyron prioritetet e tyre (ETF, 2018).

Me Kornizën për sigurim të cilësisë së performancës së shkollës, MAShT përcakton pritshmëritë themelore nga çdo shkollë që vepron në Kosovë, përmes kritereve të cilësisë dhe treguesve të performancës së shkollës. Korniza parasheh pesë fusha të cilësisë së performancës së shkollës, të cilat shërbejnë si shtylla organizative për menaxhim të shkollës, vetëvlerësim, planifikim dhe ndërhyrje përmirësuese dhe avancim të vazhdueshëm të shërbimeve shkollore. Zhvillimi profesional i mësimdhënësve është një ndër fushat që parasheh kjo kornizë, ku sipas saj shkolla duhet të sigurojë që mësimdhënësit të përcjellin trendet e shkencës së pedagogjisë, psikologjisë, shkencave sociale e të tjera, por edhe të reflektojnë vazhdimisht për efektivitetin e performancës së tyre në raport me arritjen e pritshmërisë së përcaktuar me kurrikulat bërthamë dhe në raport me performancën e nxënësve (MAShT & IPK, 2016). Kur jemi tek zhvillimi profesional me bazë në shkollë, sipas MAShT (2017) roli dhe përgjegjësitë e shkollës janë:

- Të bëjë një vlerësim vjetor të nevojave të shkollës për zhvillim profesional,
- Të realizojë zhvillimin profesional me bazë në shkollë (ZhPBSH) në përputhje me dispozitat ligjore në fuqi dhe procedurat e brendshme të ZhPBSH,
- Të përkrahë ZhPM në nivel shkolle duke organizuar aktivitete të ndryshme të ZhPM dhe gjithashtu përmes takimeve të personelit dhe seancave të zhvillimit profesional,
- Të përgatisë dokumentacionin dhe përcjellë procedurat e certifikimit me bazë në shkollë në mënyrë që certifikimi i mësimdhënësve të njihet në sistemit e licencimit për punën e bërë,

- Të përgatisë raport vjetor për komunën sa i përket aktiviteteve të ZhPM në nivel shkolle të bëra brenda një viti shkollor.

Hulumtuesit kanë pyetur se si mësimdhënësit në disa shkolla ndërrojnë mësimdhënien e tyre për të pasqyruar “praktikat më të mira” kurse të tjerët jo. Përgjigjja gjendet në dy fusha: angazhimi i drejtpërdrejtë i mësimdhënësve si kontribuues në procesin e ndryshimit dhe konteksti në të cilin ndodhë mësimnxënia e mësimdhënësve (MASHT & GIZ, 2012). Rritja e numrit të përpjekjeve për zhvillim profesional që përqendrohen në analizimin e kujdesshëm të mësimdhënësve dhe analizës së praktikës në klasë, janë dëshmi për këtë konsensus. Zhvillimi profesional që fokusohet në të mësuarit e nxënësve dhe ndihmon mësuesit të zhvillojnë aftësitë pedagogjike për të mësuar lloje të veçanta të përmbajtjes, ka efekte të forta e pozitive në praktikë (Yadeta & Assefa, 2017).

Lieberman (1995) ndanë mendimin lidhur me atë se çfarë duhet të bëjnë sistemet shkollore për të funksionalizuar mësimin e mësimdhënësve. Sipas tij, “...mësimdhënësit duhet të kenë mundësi të flasin, mendojnë, provojnë, avancojnë praktika të reja, që nënkupton se ata duhet të jenë të përfshirë në mësim, zhvillim dhe përdorim të ideve të reja me nxënës. Kjo mund të ndodhë në mënyra të ndryshme: krijimi i marrëdhënieve të reja (p.sh. mentorimi i kolegëve nga kolegët, kryera e hulumtimeve në veprim etj.); krijimi i strukturave të reja (p.sh. grupe për zgjidhjen e problemeve, ekipe për vendim marrje me bazë shkollë, rishikim përshkrues); puna në detyra të reja (p.sh. shkrimi i revistave dhe propozimeve, mësimnxënia për vlerësimin, krijimi i standardeve, analizimi dhe shkrimi i studimeve të rastit të praktikës, komunikimi përmes internetit për tema të caktuara)...”.

Deri para disa viteve, zhvillimi profesional i mësimdhënësve ka qenë i organizuar, kryesisht, në formë të trajnimeve klasike. Një qasje e tillë është treguar e pamjaftueshme, sepse mësimdhënësit shpesh kanë pasur nevojë për përkrahje të vazhdueshme profesionale për të zbatuar në praktikë njohuritë e fituara. Përvojat nga Kosova tregojnë se format tjera të zhvillimit profesional, si këshillimi në vendin e punës, mentorimi, praktikat reflektive, etj., mundësojnë bartjen e njohurive dhe shkathtësive në klasë (MASHT, 2016). Zhvillimi profesional nuk ka të bëjë vetëm me trajnimin, por edhe me ofrimin e mundësive të tjera për freskimin e vazhdueshëm të njohurive dhe shkathtësive, p.sh. pjesëmarrja në konferenca, në udhëtime studimore, etj. (MASHT, 2007).

Në kornizën strategjike për zhvillimin e mësimdhënësve (2017) përmenden disa mënyra se si mund të realizohet zhvillimi profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë;

- Shkolla inicon hartimin e programeve/aktiviteteve të caktuara në përputhje me nevojat specifike zhvillimore brenda shkollës dhe e realizon programin e caktuar, qoftë vet, apo në bashkëpunim me ndonjë shollë tjetër. Programet e tilla nuk kanë nevojë të kalojnë nëpër procedurat e miratimit të programeve trajnuese nga MASHT.
- Përfshirja e shkollës dhe përfaqësuesëve të saj në komunitetet e të mësuarit së bashku, me qëllim të ngritjes profesionale në një fushë të caktuar, me qëllimin që të ndihmojnë shkollën/mësimdhënësin të përgatitet ndaj ndryshimeve dhe reformave arsimore dhe në arritjen e qëllimeve të vetë shkollës.
- Shkolla kërkon shërbim, përmes Drejtorisë Komunale të Arsimit, nga ofertuesit e jashtëm të cilët kanë miratim nga MASHT, që të ofrojnë aktivitete të caktuara për zhvillim profesional, p.sh. Trajnimi i udhëheqësve të aktivave profesionale. Ofertuesit e programeve ofrojnë programin e caktuar për mësimdhënësit e shkollës. Pastaj, programi mund të realizohet nga vetë shkolla, me sesione trajnimi, këshillimi, mentorimi kolegjial etj.
- Shkolla, me miratimin e MASHT-it dhe/ose autorit të programit, merr programin/et e trajnimit të miratuara nga MASHT (kur shkolla ka trajnerë/fasilitatues të programit të trajnimit) që lidhen me nevojat e mësimdhënësve të shkollës për ZHP dhe e zbaton atë me bazë në shkollë.

Sipas Udhëzimit nr. 1 “Për funksionimin e sistemit të zhvillimit të vazhdueshëm profesional të punonjësve arsimor” në Shqipëri, një nga format më efektive të zhvillimit profesional të punonjësve arsimor në nivel lokal janë rrjetet profesionale. Duke qenë pjesë e këtyre rrjeteve profesionale, punonjësit arsimor përfitojnë duke u ngritur profesionalisht, mësojnë nga njëri tjetri, si dhe kontribuojnë më shumë për komunitetin brenda institucionit dhe përtej tij (IZHA, 2017). Programet për zhvillimin profesional përfshijnë një varg seminaresh dhe veprimtarish të mëtejshme, që kanë për qëllim t’u vijnë në ndihmë mësuesve të mësojnë praktika të reja dhe t’i fusin ato në punën e përditshme në klasë. Ato janë shumë më tepër sesa një paraqitje idesh, sepse qëllimi i tyre nuk është thjesht, që mësuesit të njihen me praktikat e reja, por edhe që t’i zbatojnë ato me sukses në klasë. Në një institucion arsimor, zhvillimi profesional realizohet në aktivitete dhe seminare që zhvillon ekipi lëndor (Sinjari, 2017).



Sipas një artikulli, i cili ka të bëjë me elementet të cilat e bëjnë zhvillimin profesional më efektiv thuhet, se ka shumë mënyra për të modeluar praktikat efektive. Prandaj, gjetja e përshtatjes së duhur me nevojat individuale të secilës shkolle është çelësi. Shembujt e modeleve të praktikave efektive të raportuara në studimet e rishikuara përfshijnë: video ose raste me shkrim të mësimdhënies, mësim demonstrim, vëzhgimi i kolegëve, planet mësimore dhe materialet e kurrikulit, si dhe vlerësimet e mostrës dhe mostrat e punës së studentëve (Darling-Hammond & McLaughlin, 2011).

Sipas autorëve Linda Darling-Hammond dhe Milbrey W. McLaughlin (2011) format më efektive të zhvillimit profesional, i përfshijnë arsimtarët/bashkëpunorët profesional në to edhe si nxënës, por edhe si arsimtarë dhe mundësojnë që të përballen me pasigurinë që e bartin të dyja rolet. Fullan dhe Stiegelbauer (1991), gjithashtu argumentojnë se pse mësimdhënësit poashtu duhet të jenë edhe nxënës: “Ndryshimi i rëndësishëm arsimor përbëhet nga ndryshimet në besime, stilin e mësimdhënies, dhe materialet të cilat mund të vijnë vetëm përmes një procesi të zhvillimit personal në një kontekst shoqëror”.

Format më efektive të zhvillimit profesional duket të jenë ato që fokusohen në plane të qarta, që ofrojnë përkrahje të vazhdueshme me bazë në shkolle dhe që merren me përmbajtje relevante për praktikën e përditshme të mësimdhënësve. Karakteristikat kryesore të zhvillimit profesional efektiv sipas literaturës janë;

- programet mbahen në hapësirat shkollore dhe janë të lidhura me objektivat e përgjithshme të shkollës,
- mësimdhënësit përkrahin njëri-tjetrin,
- mësimdhënësit luajnë rol aktiv, duke caktuar qëllimet dhe aktivitetet për vete, theksi vihet në demonstrim, mbikëqyrje dhe komente kthyes,
- trajnimi është konkret dhe i vazhdueshëm, si dhe ofrohet ndihmë dhe përkrahje e vazhdueshme kur kërkohet (MASHT, GIZ, 2012-13).

Gjithashtu MASHT në bashkëpunim me GiZ (2012), në seminarin e tyre lidhur me Mësimdhënien dhe të nxënës, kanë përmendur edhe disa forma të tjera të zhvillimit profesional në vendin e punës, si:

- vet-studimi (autodidakt), që bëhet në mënyra të ndryshme duke shfrytëzuar internetin dhe bibliotekën e shkollës;
- shkëmbimi me koleg të tjerë, që ndikon në përmirësimin e bashkëpunimit me njëri-tjetrin, duke bërë shkëmbimin e përvojave dhe mësimin, rreth metodave të reja mësimore;
- vëzhgimi i mësimdhënësit nga mësimdhënësi koleg, nga kjo mënyrë përfitojnë edhe vëzhguesi, edhe mësimdhënësi.

Duke u bazuar në doracakun që ka të bëjë me “Vëzhgimin e punës dhe planifikimin e zhvillimit profesional të arsimtarëve dhe bashkëpunorëve profesional në shkolla fillore dhe të mesme”, format standarde të zhvillimit profesional janë të orientuara drejt avancimit të njohurive profesionale të individëve. Disa nga format standarde të zhvillimit profesional të paraqitura në këtë doracak janë: *kongreset, konferencat, simpoziumet, seminarët, panel-diskutimet, shkollat veroredimërore, webinar (seminarët online), tryezat e rrumbullakëta, punëtoritë, udhëtimet profesionale dhe vizitat studimore*. Ndërsa format bashkëpunuese të zhvillimit profesional bazohen në nxënie gjatë punës dhe përmes punës dhe nxënies prej njëri-tjetrit të kolegëve në shkollë ose bashkësisë lokale. Si te tilla forma cilësohen: *hulumtimet e përbashkëta vepruese, bashkësi për nxënie, studim i rastit, grupe studimore, analizë e orëve/aktiviteteve mësimore dhe mbështetje mentoruese*. Gjithashtu format personale të nxënies për qëllim të zhvillimit profesional janë ato që janë inicuar prej nevojave të arsimtarit dhe motivimit të tij, që sipas këtij doracaku janë: *studim i literaturës profesionale, kërkim në internet, këshillim me ekspert, analizë e video regjistrimeve nga orët mësimore, ditar reflektiv për nxënie dhe nxënie nga distanca* (QMEQ, 2016).

Maistry (2008) zbuloi gjithashtu se zhvillimi efektiv i mësuesve me bazë në shkollë ishte i lidhur me faktorë të tillë si udhëheqja, të menduarit strategjik dhe mirëkuptimi, ndihma e ekspertëve, mobilizimi i burimeve përmes partneritetit dhe rrjeteve sociale.

### **2.1.2 Roli i drejtorit/udhëheqësit të shkollës në organizimin dhe implementimin e zhvillimit profesional të mësimdhënësve**

Në realizimin e zhvillimit profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë rol të pakontestueshëm ka drejtori/udhëheqësi i shkollës. Sipas Day (2017) “Askush nuk është më i aftë të ndikojë në mënyrë direkte dhe indirekte në cilësinë e performancës së mësimdhënësve se sa drejtori i shkollës”. Gjithashtu Bredeson (2000) ndanë të njëjtin mendim duke thënë se brenda

shkollës, drejtori është në një pozicion unik për të ndikuar në zbatimin e parimeve të zhvillimit profesional si dhe të ndikojë në cilësinë e përgjithshme të zhvillimit profesional të mësimit të mësuesve. Një ndër detyrat kryesore të drejtorëve është krijimi dhe mirëmbajtja e ambienteve mësimore për të gjithë në shkollë, përfshirë edhe stafin profesional. Në anën tjetër, Ash dhe Persall (2000) sugjerojnë se drejtorët duhet të krijojnë një mjedis që mbështet bashkëpunimin midis mësuesve, siguron kohë të mjaftueshme për zhvillimin profesional të mësimit të mësuesve, si dhe njeh, shpërblen dhe feston konceptin e mësuesit si udhëheqës.

Studimet kërkimore që identifikojnë rolin kritik të drejtorit në krijimin e kushteve për përmirësimin e shkollës janë përsëritur për dekada. Studimet e hershme mbi efektivitetin e shkollës cituan që faktorët efektiv të shkollës nuk mund të mblidheshin dhe as të mirëmbahen pa udhëheqje të fortë administrative (Edmonds, 1979). Udhëheqja efektive e shkollës krijon sistem të qëndrueshëm të vlerave, krijon klimë miqësore në organizatë dhe është shembull pozitiv që duhet ndjekur të tjerët. Përmes udhëheqjes efektive, udhëheqësi jo vetëm ndihmon dhe orienton të tjerët në zhvillimin e organizatës dhe zhvillimet që ndodhin në të, por ndihmon të tjerët edhe në zhvillimin e tyre, i motivon dhe inspiron ata, identifikon sukseset dhe dështimet si punë e tyre e përbashkët dhe orienton punën në kahun e duhur. Drejtorët luajnë rol të madh në zhvillimin e komunitetit profesional të mësimit të mësuesve, të cilët udhëzojnë njëri-tjetrin në përmirësimin e mësimit të tyre (Zylfiu, H. et al., 2013 ). Megjithatë, përgjegjësia lidhur me zhvillimin profesional në përgjithësi qëndron në nivele të ndryshme dhe asnjë nivel nuk është më i rëndësishëm se tjetri. Përgjegjësia fillon nga individ, më pas mbështetet nga të gjithë akterët e tjerë e në veçanti nga drejtori i shkollës. Ai përcakton nëse zhvillimi profesional merret seriozisht dhe zbatohet apo jo (Plessis, 2017).

Brunette (2002) konstaton se drejtorët janë të thirrur për të përmirësuar shkollat e tyre dhe të arriturat e nxënësve. Sipas saj, drejtorët shpesh pyesin “Si mund t’i bindin mësuesit të jenë entuziastë, për këtë iniciativë për përmirësim?”, ose “Çfarë duhet të thotë në rast kur mësuesit ngurrojnë kundrejt kësaj iniciative?”. Sfidat e drejtorit nuk është të bind mësuesit lidhur me efektin ose përfitimet e iniciativës, por t’i ndihmojë ata t’i provojnë në praktikë ato përfitime. Drejtorët duhet të krijojnë situata që e bën stafin të veprorë, duke i ndihmuar ata duke vepruar, më tepër se duke folur për të vepruar.

Hoerr (2005) shpjegon se, mbi të gjitha, lidhshipi ka të bëjë me marrëdhëniet. Mbikëqyrësit më të mirë mbështesin punën në ekip dhe kolegjalitetin, vlerën e diversitetit dhe inkurajojnë të gjithë rreth tyre që të rriten. Drejtuesit rrisin produktivitetin e një grupi duke ndihmuar të gjithë në grup që të bëhen më efektivë. Sido që të jetë detyra apo qëllimi, udhëheqësi i agresionit i ndihmon të gjithë të përmirësohen. Një drejtues fillon duke vendosur vizionin, por nuk ndalet këtu. Një drejtues dëgjon, kupton, motivon, përforcon dhe merr vendime të vështira. Një drejtues tregon lavdërimin kur gjërat shkojnë mirë dhe merr përgjegjësi dhe mbledh pjesët kur gjërat bien. Udhëheqësit e fortë janë artistë. “Ata frymëzojnë, duartrokin, dënojnë, drejtojnë dhe qëndrojnë për krahu. Ata krijojnë, monitorojnë, përforcojnë, nxisin dhe qëndrojnë pas. Po, nganjëherë edhe ata qëndrojnë para”. Ata e pranojnë se është përgjegjësia e tyre për të ndihmuar në krijimin e një mjedisi në të cilin çdo individ mund të lulëzojë dhe të gjithë mund të rriten. Këtë mendim e mbështesin edhe autorët Fullan, Cuttress dhe Kilcher (2005), ku sipas tyre, drejtorët mund të krijojnë kapacitete organizative, të cilat përfshijnë investimin tek mësimdhënësit përmes ofrimit të mbështetjes në zhvillimin profesional.

Sipas Buleshkaj dhe Mehmeti (2017), në vendin tonë, sipas Ligjit për arsimin parauniversitar në Kosovë, drejtorët e shkollave kanë përgjegjësi ekzekutive në menaxhimin dhe administrimin e shkollës. Me qëllim të përmbushjes me sukses të detyrave të tyre, një drejtor shkolle duhet të krijojë një kulturë të shkollës, e cila e promovon zhvillimin e vazhdueshëm profesional dhe të nxënies tek të gjithë pjesëtarët e shkollës, si dhe të krijojë mekanizma bashkëpunimi ndërmjet personelit të shkollës, nxënësve dhe bashkësisë më të gjerë të shkollës. Mësimdhënia dhe nxënia cilësore në shkollë, në masë relativisht të madhe, varet nga njohuritë dhe angazhimi i drejtorit të shkollës në promovimin e një kulture të pritjeve të nivelit të lartë prej nxënësve dhe prej personelit mësimor; mentorimi dhe mbështetja e zhvillimit profesional të personelit për zbatimin e qasjeve efektive të mësimdhënies dhe mësimnxënies, të cilat bazohen në nevojat e nxënësve, aftësitë dhe interesat e tyre, dhe monitorimi dhe vlerësimi i vazhdueshëm i progresit dhe i arritjeve.

### **2.3 Sfidat e implementimit të zhvillimit profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë**

Zhvillimi profesional i mësimdhënësve, i cili organizohet me bazë në shkollë, thuhet të jetë më efikas, për shkakun se parashihet të organizohet në harmoni me nevojat imediate të

mësimdhënësve të cilat duhet të përmirësohen. Megjithatë, gjatë rrugëtimit të organizimit të zhvillimit profesional me bazë në shkollë paraqiten sfida e barriera të shumta, të cilat pengojnë që ky proces të realizohet në mënyrë efikase dhe të sjellë rezultate pozitive.

Në studimin lidhur me zhvillimin profesional të mësimdhënësve në Kosovë, i realizuar nga Rrjeti i Kosovës për Arsim dhe Punësim (2019), si sfida që vështirësojnë zhvillimin profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë janë financimi, si dhe mungesa e programeve të akredituara nga MASHT. Për më tepër, theksi vihet edhe në jo gatishmërinë e mësimdhënësve të jenë pjesë e trajnimeve apo aktiviteteve të ndryshme të zhvillimit profesional të mësimdhënësve, kur ka mungesë të certifikatave që njihen në sistemin e licencimit të tyre. Sipas drejtorëve pjesëmarrës në këtë studim, tregohet qartë se zhvillimi profesional i mësimdhënësve në Kosovë është i përqendruar vetëm në trajnime dhe punëtori të lidhura me programet e akredituara që shpien në certifikata të njohura nga MASHT për sistemin e licencimit.

Tutje, me zbatimin e disa programeve për ZhPM, evidentohet si sfidë mosfunksionalizimi i sistemit të licencimit, ku rezulton me demotivim të mësimdhënësve për vijimin e trajnimeve. Një progres në këtë drejtim është bërë në fillim të vitit 2017 me hyrjen në fuqi të UA 05/2017 Sistemi i licencimit dhe zhvillimit të mësimdhënësve në karrierë, UA 06/2017 për Kriteret dhe Procedurat e Akreditimit të Programeve për Zhvillimin Profesional të Mësimdhënësve dhe Punonjësve Arsimor dhe miratimin e Kornizës Strategjike për Zhvillimin e Mësimdhënësve në Kosovë. UA 05/2017 sipas të cilit, sistemi i licencimit të mësimdhënësve zbatohet i ndërlidhur me sistemin e zhvillimit të mësimdhënësve në karrierë, përcakton edhe palët për zbatimin e sistemit të licencimit, detyrat dhe përgjegjësitë e tyre në këtë proces. Nga ana tjetër, UA 06/2017 vendos një sistem të sigurimit të cilësisë në ZhPM në funksion të zbatimit të sistemit të licencimit të mësimdhënësve në arsimin para-universitar, duke përcaktuar procedurat e aprovimit të programeve për ZhPM, aplikimit dhe miratimit të institucioneve/ofruesve dhe programeve për zhvillim profesional të punonjësve arsimor. Në kuadër të detyrave dhe përgjegjësiave të MASHT parashihet edhe përcaktimi i kriterëve, kërkesave dhe nevojave për ZhPM (KEEN, 2018).

Bernadine (2019) në studimin lidhur me sfidat me të cilat përballen mësimdhënësit në zbatimin e zhvillimit të vazhdueshëm profesional të tyre, thotë se mungesa e mbështetjes nga menaxhmenti i shkollës, planifikimi i dobët, mungesa e interesimit nga disa mësimdhënës, mospjesëmarrja e mësuesve në aktivitete janë disa nga sfidat me të cilët ballafaqohen gjatë zbatimit të zhvillimit

profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë. Në përgjithësi ka mospjesëmarrje të arsimtarëve në sistem për shkak të paarritshmërisë së IT dhe burimeve, veçanërisht për ato shkolla ku rrjeti është i dobët. Ata që janë pranë pensionit hezitojnë të marrin pjesë. Kjo është në përputhje me gjetjet nga një studim kur ata deklaruan se në secilin cikël karriere mësuesit ndryshojnë shqetësimet dhe angazhimin e tyre, përfshirë sjelljen dhe nevojat e tyre të zhvillimit profesional. Pra, sipas Richter et al. (2011) theksuan se mësimdhënësit gjatë kësaj periudhe janë të prirur për të zvogëluar angazhimin e tyre si dhe ambicien për karrierë. Një përqindje më e madhe e arsimtarëve janë teknofobe dhe si rezultat nuk marrin pjesë në aktivitete të zhvillimit profesional.

Gjithashtu, sipas Burns (2015), si sfida të zhvillimit profesional me bazë në shkollë, konsiderohen edhe kushtet e vështira të punës, planifikimi i dobët i zhvillimit profesional, vështirësitë sistematike, konfliktet e ndryshme etj. Sipas saj, nuk është për t'u habitur, pengesa më e madhe për zhvillimin profesional cilësor në kontekste të brishta janë kushtet e vështira në të cilat punojnë mësuesit. Mungesa e shpërblimit, klasat e mbipopulluara, potenciali për ngacmimit ose abuzimit seksual, mungesa e respektit nga drejtuesit e shkollës dhe anëtarët e komunitetit, dhuna në shkolla, studentët në nevojë dhe mungesa e materialeve mësimore, të gjitha kontribuojnë në kushte kaq të vështira të punës. Siç do të ishin për këdo, këto kushte - si në mënyrë diskrete ashtu edhe në mënyrë kumulative, shpesh janë shumë demotivuese për mësuesit dhe ndikojnë negativisht, të gjitha këto janë kritike për performancën efektive të mësimdhënies.

Tulu (2018) në hulumtimin e tij lidhur me Praktikën dhe sfidat e mësimdhënësve gjatë zhvillimit të vazhdueshëm profesional të tyre me bazë në shkollë (në kontekstin e Etiopisë), arrin në përfundim se mësimdhënësit ballafaqohen me sfida nga më të ndryshmet. Ai evidenton sfida të tilla si:

- disa mësimdhënës nuk kanë informacione të mjaftueshme lidhur me zhvillimin e vazhdueshëm profesional,
- disa mësues e konsiderojnë si aktivitet rutinë, që nuk sjellë asnjë përfitim,
- mungesa e mbështetjes së mjaftueshme, që nënkupton se duhet të sigurohet mbështetje e rregullt si dhe feedback nga drejtorët e shkollave,
- sigurimi i mjeteve financiare e të tjera të nevojshme në shkollë, me qëllim që me lehtësi të funksionojë implementimi i ZhPM, si dhe sfida të tjera të ngjajshme me ato të lartpërmendura.

Sipas Harwell (2003) zhvillimi profesional nuk mund të ketë sukses pa përmbajtje të fortë. Përmbajtja e zhvillimit profesional që lidhet me shkollat me performancë të lartë është gjithmonë i fokusuar dhe i shërben një strategjie afatgjatë të planifikuar mirë. Me qëllim që zhvillimi profesional të jetë efektiv, duhet të bazohet në strategji kurrikulare dhe mësimore, të cilat kanë gjasa të larta për të ndikuar në të nxënit e nxënësve dhe po aq e rëndësishme, në aftësinë e nxënësve për të mësuar.

Mësimdhënësit do të kenë më të lehtë t'i tejkalojnë sfidat e ndryshme me të cilat përballen ata, atëherë kur i përkushtohen përgatitjes së tyre profesionale dhe kur e pranojnë se të mësuarit është proces i domosdoshëm dhe do t'i shoqërojë ata gjatë gjithë jetës.

### III. METODOLOGJIA E HULUMTIMIT

Duke u bazuar në natyrën e problemit të cilin e kam studiuar, kam përzgjedhur metodën e përzier të hulumtimit. Kam bërë këtë përzgjedhje, sepse ka qenë më e përshtatshme për të hulumtuar problemin në fjalë. Në këtë mënyrë jam munduar që të futem më në thellësi dhe të marr të dhënat relevante nga përvojat e pjesëmarrësve.

Të dhënat sasiore janë mbledhur përmes mësimdhënësve si pjesëmarrës në këtë hulumtim. Ndërsa mbledhja e të dhënave me drejtorët është realizuar përmes metodës cilësore të hulumtimit, duke marrë parasysh faktin se merret më së shumti me rrëfime, dhe përfshijnë kuptime subjektive, përvoja, përceptime, ndjenja, mendime dhe bindje, si dhe na tregojnë se si dhe pse ndodhin gjërat.

#### 3.1 Populacioni dhe mostra

Zgjedhja e mostrës së këtij hulumtimi është bërë në mënyrë të qëllimshme, ku mësimdhënës dhe drejtorë të shkollave janë ftuar të jenë pjesë e këtij hulumtimi, duke u bazuar në karakteristika/përvoja që lidhen drejtperdrejtë me fushën e hulumtimit tim. Pjesë e këtij hulumtimi janë gjithsej 146 mësimdhënës dhe 8 drejtorë të 8 shkollave fillore të mesme të ulëta të komunës së Ferizajt, grupi i të cilët është heterogjen, si për nga gjinia, përvoja e punës, vendi i punës (rural/urban) etj. Kjo është bërë me qëllim që të arrijmë të identifikojmë të gjitha karakteristikat që synojmë, si rrjedhojë e këndvështrimeve, përvojave, përjetimeve, situatave të ndryshme, me ç'rast edhe kam arrit të mbledh të dhënat duke iu referuar gjitha karakteristikave të lartpërmendura.

Shkollat pjesëmarrëse në këtë hulumtim janë: SHFMU “Ahmet Hoxha”, SHFMU “Ganimete Terbeshi”, SHFMU “Jeronim De Rada”, SHFMU “Gjon Serreçi”, SHFMU “Riza Matoshi”, SHFMU “Jeta e Re”, SHFMU “Pavarësia”, dhe SHFMU “Imri Halili”.

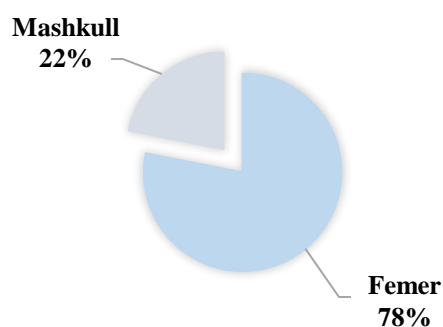
*Tabela 1. Shkollat e përfshira në hulumtim*

Shkolla	Frekuenca	Përqindja	Vendi
<b>Ahmet Hoxha</b>	17	12%	Ferizaj
<b>Ganimete Terbeshi</b>	16	11%	Ferizaj
<b>Jeronim De Rada</b>	23	16%	Ferizaj
<b>Gjon Serreçi</b>	17	12%	Ferizaj
<b>Riza Matoshi</b>	24	16%	Nikadin



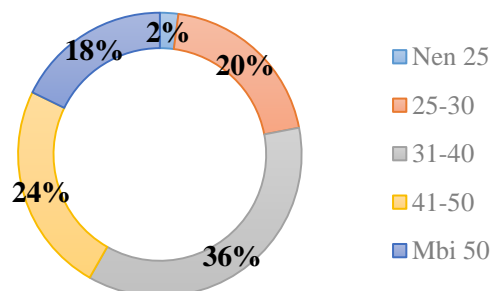
<b>Jeta e Re</b>	13	9%	Greme
<b>Pavarësia</b>	15	10%	Balaj
<b>Imri Halili</b>	21	14%	Gaçkë
<b>Gjithsej</b>	146	100%	

Në hulumtim është vërejtur pjesëmarrje e theksuar e gjinisë femërore. Megjithëse mostra ka qenë e qëllimshme, nuk do të të thotë se qëllimisht i është dhënë më shumë rast gjinisë femërore për të qenë pjesë e hulumtimit, mirëpo vetë shkollat në përgjithësi kanë pasur më shumë mësimdhënësë, se sa mësimdhënës. Pra, gjithsej kanë qenë 114 femra dhe 32 meshkuj. Shih figurën më poshtë!



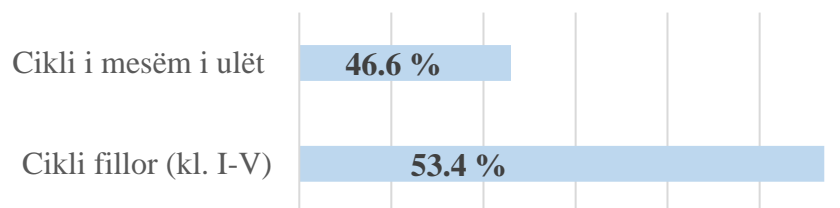
*Figura 1. Gjinia e pjesëmarrësve e paraqitur në përqindje*

Pjesë e hulumtimit kanë qenë mësimdhënës të moshave të ndryshme, prej tyre nën moshën 25 vjeçare ishin gjithsej 3 mësimdhënës, 25-30 vjeç 29 mësimdhënës, 31-40 vjeç 53 mësimdhënës, 41-50 vjeç 35 mësimdhënës, si dhe mbi moshën 50 vjeç kanë qenë 26 mësimdhënës. Shih figurën më poshtë!



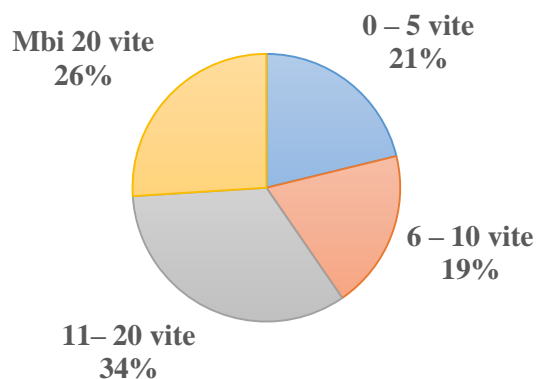
*Figura 2. Moshë e mësimdhënësve e paraqitur në përqindje*

Nga 146 mësime të pjesëmarrësve 78 prej tyre japin mësim në ciklin fillor (kl. I-V) dhe 68 prej tyre në ciklin e mesëm të ulët (kl. VI-IX).



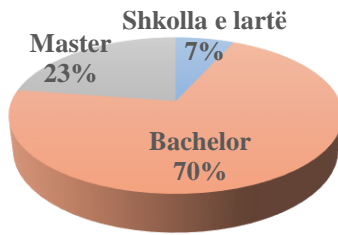
*Figura 3. Përqindja e mësime të nivelin që japin mësim*

Mësime të pjesëmarrësve kishin vite të ndryshme të punës. Duke filluar nga 0-5 vite të punës kishin gjithsej 31 mësime, 6-10 vite të punës kishin 28 mësime, 11-20 vite të punës kishin 49 mësime, si dhe më shumë se 20 vite të punës kishin 38 mësime. Shih figurën më poshtë!



*Figura 4. Vitet e punës së mësime të nivelin që japin mësim*

Sa i përket kualifikimit shkollor, 10 mësime kanë përfunduar shkollën e lartë, 103 studimet bachelor dhe 33 mësime kanë vazhduar zhvillimin profesional të tyre duke ndjekur studimet master. Shih figurën më poshtë!



*Figura 5. Kualifikimi shkollor*

### **3.2 Instrumentet**

Me qëllimin e mbledhjes të të dhënave të nevojshme lidhur me hulumtimin dhe duke ju përshtatur metodës së hulumtimit, kam zgjedhur pyetësozin si dhe intervistën të jenë instrumentet e hulumtimit tim. Pra, më anë të pyetësozit janë mbledhur të dhënat sasiore dhe përmes intervistës janë mbledhur të dhënat cilësore.

Në parim sikurse në hartimin e pyetësozit, ngjashëm edhe në hartimin e pyetjeve të intervistës janë marrë për bazë pyetjet kërkimore, apo pyetjet e hulumtimit si udhërrëfyese drejtë këtij rrugëtimi.

Për të hartuar pyetësozin e mësimdhënësve, fillimisht është shqyrtuar literatura e nevojshme që ka qenë në harmoni me temën e hulumtimit tim. Në përputhshmëri me këtë, fokusi im ka qenë të formulohen temat që ndërlidhen në mënyrë specifike me temën e përgjithshme. Për të qenë sa më konkrete, pa u zgjeruar shumë, pjesa e parë ka të bëjë me pyetjet për zhvillimin profesional në përgjithësi, mandej me fokus janë pyetjet lidhur me zhvillimin profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë, rolin e drejtorit në organizimin e zhvillimit profesional me bazë në shkollë, si dhe me sfidat që paraqiten gjatë këtij procesi.

Pyetësozi është hartuar në atë mënyrë që të jetë i qartë dhe i kuptueshëm për respondentët. Pyetjet e pyetësozit janë të mbyllura. Pjesa hyrëse e pyetësozit përmban një shpjegim lidhur me hulumtimin, shënim lidhur me konfidencialitetin e pjesëmarrësve. Tutje në faqen pasuese kemi pyetjet lidhur me të dhënat demografike të pjesëmarrësve (gjinia, mosha, vitet e përvojës në punë, përgatitja profesionale etj.). Pjesa kryesore e pyetësozit, që ndërlidhet direkt me problemin në fjalë fillon me disa pyetje të përgjithshme lidhur me implementimin e zhvillimit profesional të

mësimdhënësve në shkollat përkatëse, ku bashkangjitur në vazhdimësi janë edhe udhëzimet se si të plotësohet pyetëtori. Pjesa tjetër ka të bëjë me pyetjet lidhur me perceptimet e mësimdhënësve për zhvillimin profesional të mësimdhënësve në përgjithësi, si dhe pjesa e fundit me pyetjet lidhur me perceptimin e mësimdhënësve për zhvillimin profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë dhe sfidat me të cilat ballafaqohen ata. Është ndarë në dy pjesë, për shkakun se në rastet kur mësimdhënësit pohojnë se në shkollat e tyre nuk organizohet/implementohet zhvillimi profesional mësimdhënësve, atëherë mund të plotësojnë vetëm pjesën e parë lidhur me perceptimet e tyre për zhvillimin profesional në përgjithësi.

Të dhënat cilësore zakonisht mblidhen kur përdoret qasja epistemologjike interpretuese dhe kur të dhënat e mbledhura janë fjalët dhe shprehjet e vetë pjesëmarrësve në hulumtim. Të dhënat nga drejtorët e shkollave janë marrë përmes intervistës së gjysmë strukturuar, kjo u ka mundësuar pjesëmarrësve të jenë të lirë dhe të kenë mundësi të flasin rreth temës (pyetjes) sipas këndvështrimit dhe përvojës personale të tyre. Paraprakisht është shqyrtuar literature e nevojshme në përgatitjen e pyetjeve të intervistës. Intervista është zhvilluar me drejtorët e shkollave pjesëmarrëse, ku në disa raste është incizuar me lejen e pjesëmarrësve, ndërsa në disa raste nga mospëlqimi i pjesëmarrësve vetëm kam marr shënime gjatë intervistës. Intervistat e realizuara më pas janë transkriptuar dhe janë analizuar përmes analizës tematike. Pyetjet kanë të bëjnë me perceptimin të drejtorëve lidhur me rëndësinë e implementimit të zhvillimit profesional të mësimdhënësve, lidhur me mënyrën se si organizimit të zhvillimit profesional të mësimdhënësve në shkollat përkatëse, se cilat janë sfidat dhe vështirësitë me të cilat ballafaqohen gjatë organizimit dhe realizimit të zhvillimit profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë, ku i adresojnë problematikën e tyre, a gjejnë mbështetje edhe nga akterët e jashtëm dhe si realizohet bashkëpunimi me ta, pastaj për përfshirjen e zhvillimit profesional në Planin Zhvillimor të Shkollës, mekanizmat që përdorin për të evituar vështirësitë me të cilat ballafaqohen, faktorët që ndikojnë në realizimin efektiv të zhvillimit profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë etj.

Duke qenë se pyetëtori i mësimdhënësve përmban pyetje të mbyllura dhe është formuluar duke u bazuar në shkallën Likert, atëherë ka qenë e domosdoshme që të bëjmë analizën e besueshmërisë së pyetëtorit. Kjo është bërë me qëllimin për të parë konsistencën e brendshme të pyetësorëve. Shih tabelën më poshtë!

Tabela 2. Koeficienti i besueshmërisë së pyetësorëve Cronbach's Alpha

Statistikat e besueshmërisë		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.932	47

Sipas autores Cortina (1993), kuptimi i vlerave të Cronbach's alpha është: mbi 0.9 vlerësohet shkëlqyeshëm, 0.8 - 0.9 vlerësohet mirë, 0.7 - 0.8 vlerësohet e pranueshme, 0.6 - 0.7 vlerësohet e diskutueshme, 0.5 - 0.6 vlerësohet e varfër, më pak se 0.5 vlerësohet e papranueshme. Duke u bazuar në këto të dhëna si dhe siç mund të vërejmë në tabelën më lartë vlera e Cronbach's alpha është mbi 0.9, përkatësisht .922 që do të thotë se pyetësori ka një shkallë të lartë të besueshmërisë.

### 3.3 Procedurat

Procesi i mbledhjes së të dhënave ka filluar në mars të vitit 2020 në komunën e Ferizajt, ku pas takimit me drejtorët e 5 prej 8 shkollave pjesëmarrëse, më është miratuar kërkesa për të zhvilluar hulumtimin. Me ç'rast kam filluar shpërndarjen e pyetësorëve tek disa mësimdhënës të këtyre shkollave dhe u janë dhënë informacionet rreth afatit kohor për plotësimin e pyetësoreve. Në harmoni me shpërndarjen e pyetësorëve, janë realizuar edhe disa nga intervistat me drejtorët e shkollave përkatëse. Fatkeqësisht, pas këtij procesi ndodhi edhe pezullimi i mësimin në shkollë, si pasojë e virusit COVID19, kështu një numër i pyetësorëve nuk më është kthyer fare, ndërsa disa prej tyre i kam marrë në muajin qershor. Tutje, pas fillimit të vitit të ri shkollor (me vonësë), procesin e mbledhjes së të dhënave e kam vazhduar në muajin tetor 2020.

Të dhënat sasiore janë përpunuar dhe analizuar në programin SPSS, ndërsa të dhënat cilësore të marra nga intervista janë transkriptuar, analizuar dhe më pas janë interpretuar.

Të gjitha këto kanë ndodhur në periudha të caktuara kohore!

## IV. ANALIZA E TË DHËNAVE

Rrugëtimi i një hulumtimi vështirësohet në momentin e analizimit dhe interpretimit të të dhënave, prandaj gjithmonë duhet pasur kujdes, që interpretimet të mos jenë të dyfishta, apo të keqkuptohen nga lexuesit. Interpretimet do të jenë të qarta dhe të kuptueshme për të gjithë njësoj.

Në këtë kapitull është paraqitur analiza e të dhënave të marra nga hulumtimi. Fillimisht janë paraqitur analiza e të dhënave sasiore si dhe interpretimi i tyre, pastaj janë paraqitur analiza e të dhënave cilësore, përkatësisht intervistave.

### 4.1 Të dhënat sasiore nga pyetësi me mësimdhënës

Në këtë pjesë të punimit do të paraqiten analiza dhe interpretimi i të dhënave të marra nga pyetësi me mësimdhënës. Në vazhdim do të paraqes përgjigjet e disa pyetjeve specifike që ndërlidhen me temën në fjalë, përkatësisht janë pyetje rreth zhvillimit profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë.

Pohimi “Zhvillimi profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë është i dobishëm, sepse na mundëson adresimin e nevojave, interesave dhe sfidave me të cilat ballafaqohemi në punën tonë të përditshme”, është vlerësuar në mënyra të ndryshme. Vërehet se ka një vlerësim të lartë, megjithatë ka prej tyre që kanë vlerësuar edhe ulët temën apo pohimin në fjalë. Nga 146 pjesëmarrës 1 është përgjigjur se nuk pajtohem aspak, 1 është përgjigjur nuk pajtohem, 7 kanë qenë neutral, 72 janë përgjigjur me pajtohem dhe 65 pajtohem plotësisht. Më poshtë është paraqitur më detajisht edhe në përqindje. Shih figurën më poshtë!

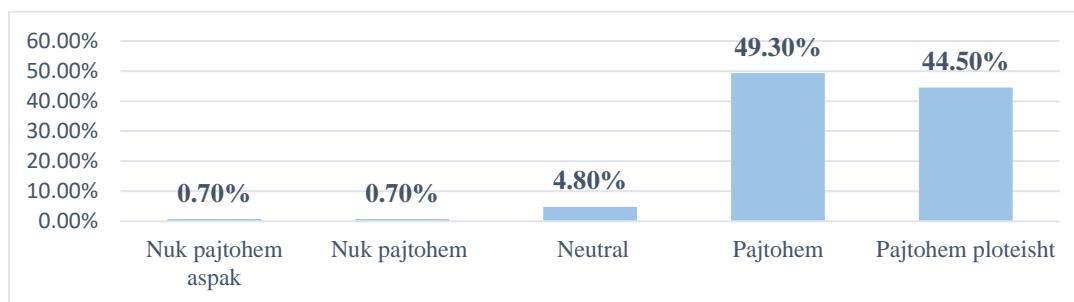


Figura 6. Vlerësimet e mësimdhënësve lidhur me temën

Në pyetjen: “A organizon shkolla juaj aktivitete të zhvillimit profesional”, 131 mësimdhënës janë përgjigjur PO, ndërsa 15 janë përgjigjur JO. Kjo në disa raste ka rënë në kundërshtim me përgjigjet e drejtorëve të shkollave, për arsye se të gjithë kanë pohuar se organizohet zhvillimi profesional

me bazë në shkollë. Për kundër faktit se nuk kishte mjaftueshëm aktivitete, megjithatë kanë numëruar disa bazë të cilat realisht do të duhej në vazhdimësi të realizohen edhe pa i përfshirë në kuadër të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve. Më detajisht shih figurën më poshtë!

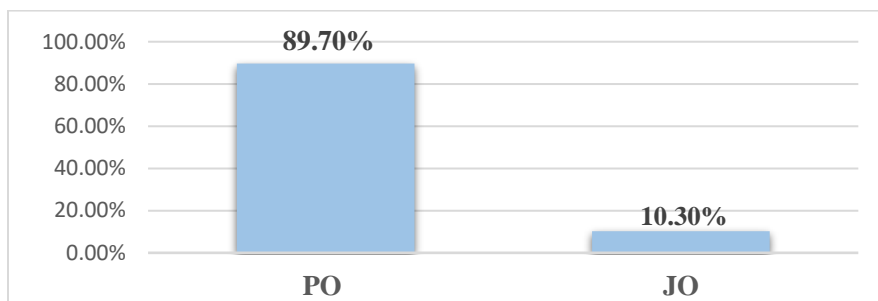


Figura 7. Organizimi i zhvillimit profesional në shkolla

Në pyetjen pasuese “Nëse po, cilat nga aktivitetet e mëposhtme të zhvillimit profesional (me bazë në shkollë), organizohen në shkollën tuaj?”, e cila siç vërehet lidhet ngushtë me pyetjen pararake, mësimitdhënësit janë përgjigjur në mënyra të ndryshme. 131 nga 146 mësimitdhënës janë përgjigjur me PO, të tillët është dashur të iu përgjigjen edhe pyetjes përkatëse lidhur me aktivitetet e zhvillimit profesional.

Gjatë analizës së pyetësorëve, si dhe bisedave me mësimitdhënësit, në përgjithësi trajnimi është parë si aktiviteti i vetëm i cili organizohet në kuadër të zhvillimit profesional. Në të shumtën e rasteve trajnimet janë të organizuara nga DKA dhe MASHT, pra janë trajnime me tema të përgjithshme, dhe jo trajnime që ndërlidhen drejtpërdrejtë me nevojat individuale të mësimitdhënësve. Megjithkëtë, disa mësimitdhënësit janë përgjigjur se organizohen edhe aktivitete tjera përpos trajnimeve. Prej 131 mësimitdhënës 112 janë përgjigjur se organizohen trajnime, ndërsa 19 prej tyre jo. Lidhur me vëzhgimin e kolegëve 54 janë përgjigjur PO, ndërsa 77 JO, mbledhje/diskutime 114 PO, 17 JO, hulumtime në veprim 45 PO, 86 JO, si dhe këshillimi në vendin e punës 88 PO, 43 JO. Më detajisht shih tabelën e mëposhtme!

Tabela 3. Aktivitetet e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve

<b>AKTIVITETET</b>	<b>PO</b>	<b>JO</b>
Trajnime	85.5%	14.5%
Vëzhgimi i kolegëve	41.2%	58.8%
Shkëmbimi i ideve/përvojave	86.3%	13.7%
Mbledhje/diskutime	87%	13%
Hulumtime në veprim	34.4%	65.6%
Këshillimi në vendin e punës	67.2%	32.8%

#### 4.2 Analiza përshkruese e pyetësorit me mësimdhënës

Pas paraqitjes së të dhënave të përgjithshme të pjesëmarrësve, tutje në këtë pjesë do të paraqiten analiza përshkruese e pyetësorit me mësimdhënës. Fillimisht do të paraqitet analiza përshkruese e lidhur me perceptimet e mësimdhënësve për zhvillimin profesional në përgjithësi (rëndësia, motivimi), si dhe analiza përshkruese për perceptimet e mësimdhënësve për zhvillimin profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë, që ka të bëjë me sfidat, bashkëpunimin dhe rolin e drejtorit në organizimin e zhvillimit profesional me bazë në shkollë.

*Tabela 4. Analiza përshkruese e pyetësorit me mësimdhënës lidhur me zhvillimin profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë*

<b>Statistikat përshkruese</b>							
<b>TEMAT</b>	<b>Nuk pajtohem aspak %</b>	<b>Nuk pajtohem %</b>	<b>Neutral %</b>	<b>Pajtohem %</b>	<b>Pajtohem plotësisht %</b>	<b>Mesatarja</b>	<b>Devijimi standard</b>
<b>Zhvillimi profesional i mësimdhënësve</b>							
Mësimdhënia është profesion i atillë ku kërkesat rriten dhe ndryshojnë në vazhdimësi	1.4	1.4	5.5	29.5	62.3	4.50	0.78
Zhvillimi profesional në shërbim është i domosdoshëm, sepse trajnimi formal para shërbimit është i pamjaftueshëm	2.1	0	17.1	48.3	32.2	4.08	0.82



Mësimdhënësit duhet të jenë të gatshëm në mënyrë sistematike të zgjerojnë njohuritë e tyre	1.4	0	0	28.8	69.9	4.65	.062
Mësimdhënësi i suksesshëm është ai që është “nxënës i përhershëm”	1.4	0	2.1	20.5	76	4.69	0.64
Zhvillimi i vazhdueshëm profesional rrit besimin e mësimdhënësve lidhur me performancën e tyre	0	0	6.8	32.2	61	4.54	0.62
Zhvillimi profesional është proces i fokusuar në formimin e shkathtësive, të cilat mësimdhënësit i mundëson të arrijë rezultate më të larta dhe produktivitet në procesin e mësimdhënies.	0.7	0	5.5	37	56.8	4.49	0.66
Zhvillimi profesional më mundëson rritjen e kontrollit ndaj punës dhe të përmirësoj metodologjinë e punës	0	0	5.5	32.9	61.6	4.56	0.59
Zhvillimi profesional më mundëson të zhvilloj aftësitë dhe shkathtësitë e mia në çdo fazë të karrierës	0	0	6.2	36.3	57.5	4.51	0.61
Zhvillimi profesional ndikon në mënyrë direkte në ngritjen e cilësisë së mësimdhënies dhe të nxënësve	1.4	0.7	4.8	38.6	54.5	4.44	0.74
Mësimi i nxënësve përmirësohet nga mësimi i vazhdueshëm e bashkëpunues i mësuesve i përqendruar në kontekste specifike	0.7	0	9.6	43.2	46.6	4.34	0.71
<b>Motivimi</b>							
Zhvillimi profesional përforcon vetbesimin dhe ngrit motivimin për të përmirësuar të nxënësve	0.7	0	8.3	43.4	47.6	4.37	0.69
Motivohem për të mësuar kur ajo që duhet mësuar i plotëson nevojat dhe interesat e mia specifike	0.7	1.4	10.3	39.3	48.3	4.33	0.77
Motivohem për të mësuar atë që është praktike, e lehtë për t’u zbatuar në klasë dhe sjellë rezultate pozitive	0.7	3.4	8.2	37.7	50	4.32	0.82
<b>Organizimi i zhvillimit profesional</b>							

Zhvillimi profesional duhet të organizohet në aktivitete që zhvillojnë aftësitë, njohuritë, ekspertizën dhe karakteristikat e një individi si mësimdhënës	0	0	4.8	43.2	52.1	4.47	0.58
Zhvillimi profesional kërkon planifikim të kujdesshëm, zbatim të kujdesshëm dhe vlerësim për të siguruar që i përgjigjet nevojave të mësimdhënësve	0	0	3.4	39.3	57.2	4.53	0.56
Fryma pozitive e bashkëpunimit dhe komunikimit në mes akterëve të shkollës, është çelësi për një zhvillim efektiv	0	0	2.7	28.8	68.5	4.65	0.53

Zhvillimi profesional i mësimdhënësve është vlerësuar përmes 10 pyetjeve. Me këtë rast, mësimdhënësit pjesëmarrës në hulumtim kanë vlerësuar në mënyra të ndryshme pohimet. Mirëpo, siç mund të vërehet në tabelën më lartë, vlerësimet më të larta ka marrë tema “Mësimdhënës i suksesshëm është ai që është “nxënës i përhershëm”, ku 20.8 % janë përgjigjur pajtohem (4), kurse 76 % janë përgjigjur pajtohem plotësisht (5), pra me mesatare të lartë (4.69). Ndërkaq, tema “Zhvillimi profesional në shërbim është i domosdoshëm, sepse trajnimi formal para shërbimit është i pamjaftueshëm”, ka marrë vlerësim më të ulët, ne krahasim me temat e tjera. 17.1 % e mësimdhënësve kanë qëndrim neutral, 48.3% janë përgjigjur se pajtohen dhe 32.2 % pajtohen plotësisht me këtë pohim. Megjithkëtë, mesatarja (4.08) tregon se është një vlerësim deri diku i kënaqshëm, sepse për kundër faktit se temat tjera janë vlerësuar lartë, kjo temë sikur bie ndesh me vlerësimin e temave të tjera.

Sa i përket pohimit “Mësimdhënia është profesion i atillë ku kërkesat rriten dhe ndryshojnë në vazhdimësi”, 29.5 % janë përgjigjur pajtohem (4), ndërsa 62.3 % janë përgjigjur pajtohem plotësisht, mesatarja në këtë përgjigje rezulton te jetë 4.50, pra është një vlerësim i lartë.

Gjithashtu edhe temat e tjera janë vlerësuar mbi mesatare, që do të thotë se mësimdhënësit pjesëmarrës përmes kësaj e vënë në pah rëndësinë e zhvillimit të vazhdueshëm profesional. Siç thuhet edhe në literaturë të ndryshme, se duke implementuar zhvillimin profesional efektiv, mësimdhënësit do jenë gjithmonë më të përgatitur dhe do të kenë mundësi më lehtë të tejkalojnë sfidat me të cilat përballën ata.

Në pjesën ku temat lidhen me motivimin e mësimit për zhvillim profesional, vlerësimi në 3 pohimet është i lartë dhe pothuajse i ngjashëm. Sipas rezultateve 43.4% e mësimit kanë pohuar se pajtohen, dhe 47.6% e tyre pajtohen plotësisht se Zhvillimi profesional përforcon vetbesimin dhe ngrit motivimin për të përmirësuar të nxënësit e nxënësve. Në pohimin “Motivohem për të mësuar kur ajo që duhet mësuar i plotëson nevojat dhe interesat e mia specifike”, 10.3% janë neutral, 39.3% pajtohen dhe 48.3% pajtohen plotësisht.

Mësimit po ashtu, kanë pohuar se motivohen për të mësuar atë që është praktike, e lehtë për t’u zbatuar në klasë dhe sjellë rezultate pozitive mbi mesatare (4.32). 37.7% e tyre kanë shënuar se pajtohen dhe 50% pajtohen plotësisht.

Sa i përket organizimit të zhvillimit profesional të mësimit, mësimit kanë vlerësuar lartë temat e zgjedhura me mbi mesatare. Sipas tyre zhvillimi profesional duhet të organizohet në aktivitete që zhvillojnë aftësitë, njohuritë, ekspertizën dhe karakteristikat e një individi si mësimit dhe e gjitha kjo kërkon një planifikim, zbatim, vlerësim të kujdesshëm dhe bashkëpunim (më detajisht, shih përqindjet dhe mesataren në tabelën më lartë).

*Tabela 5. Analiza përshkuese e pyetësorit me mësimit lidhur me organizimin e zhvillimit profesional të mësimit me bazë në shkollë*

Statistikat përshkuese							
TEMAT	Asnjëherë %	Rrallëherë %	Ndonjëherë %	Shpeshherë %	Gjithmonë %	Mesatarja	Devijimi standard
Shkolla jonë është vend për të mësuar, ku ne mësuesit mësojmë për nxënësit tanë dhe nxënësit për veten e tyre.	0.8	0	3.8	28.3	66.9	4.60	0.64
Shkolla jonë siguron që ne mësuesit të jemi në hap me trendet e shkencës së pedagogjisë, psikologjisë dhe shkencave sociale e të tjera	0.8	2.3	16	35.9	45	4.22	0.85

Marrim pjesë në takime ku shprehim mendime rreth aktiviteteve të cilat mund të realizohen	0.8	1.5	10	36.2	51.5	4.36	0.78
Marr pjesë në aktivitete të ndryshme të zhvillimit profesional, ku mësojmë praktika të reja dhe i realizojmë në klasë	0	0.8	18.3	44.3	36.6	4.16	0.74
Aktivitetet përzgjidhen në bazë të kërkesave tona si mësimdhënës	0.8	2.3	15.3	51.1	30.5	4.08	0.78
Zhvillimi profesional duhet të organizohet në aktivitete që zhvillojnë aftësitë, njohuritë, ekspertizën dhe karakteristikat e një individi si mësimdhënës	0	1.5	10.7	46.6	41.2	4.27	0.71
Shkolla jonë harton Planin Zhvillimor të Shkollës ku vëmendje e veçantë i kushtohet zhvillimit profesional	0.8	0	19.2	30	50	4.28	0.82
Shkolla jonë ka Ekipin për zhvillim profesional, i cili mirret me procedurat e organizimit dhe realizimit të ZhP	10.7	3.8	14.5	27.5	43.5	3.89	1.30
Para se të hartohet PZhSh nga ne kërkohet të hartojmë Planin Individual për Zhvillim Profesional	9.2	5.4	13.1	28.5	43.8	3.92	1.27

Pjesën e dytë të pyetësorit e kanë plotësuar n=130 mësimdhënës. Në tabelën më lartë janë paraqitur temat të cilat ndërlidhen me organizimin e zhvillimit profesional me bazë në shkollë. Siç mund të vërehet edhe në këtë pjesë mësimdhënësit kanë vlerësuar lartë temat në fjalë. Vlerësimi më i lartë i është dhënë pohimit “Shkolla jonë është vend për të mësuar, ku ne mësuesit mësojmë për nxënësit tanë dhe nxënësit për veten e tyre”, me mesatare 4.60, ndërkaq më së ulëti është vlerësuar pohimi “Shkolla jonë ka Ekipin për zhvillim profesional, i cili mirret me procedurat e organizimit dhe realizimit të ZhP”, me mesatare 3.89. Do të thotë prapë se prapë është mbi mesatare, (10.7% kanë shënuar asnjëherë, 3.8% rrallëherë, 14.5% ndonjëherë, 27.7% shpeshherë dhe 43.5% gjithmonë).

Në pyetjen “Shkolla jonë siguron që ne mësuesit të jemi në hap me trendet e shkencës së pedagogjisë, psikologjisë dhe shkencave sociale e të tjera”, 16% janë përgjigjur ndonjëherë, 35.9 % shpeshherë, si dhe 45% gjithmonë (mesatarja 4.22). Tutje pohimet lidhur me pjesëmarrjen në aktivitete të zhvillimit profesional, mundësinë e zgjedhjes së aktiviteteve në bazë të kërkesave të mësimeve, mësuesit kanë bërë vlerësim të lartë. Përmes kësaj kuptojmë se mësuesit përfshihe në aktivitete të zhvillimit profesional në një masë deri diku të kënaqshme.

Në pyetjet lidhur me përfshirjen e zhvillimit profesional në planin zhvillimor të shkollës, 50% e mësimeve janë përgjigjur gjithmonë, 30% shpeshherë, si dhe rreth 20% ndonjëherë, do të thotë, se zhvillimi profesional i mësimeve nuk përfshihet aq sa duhet në planin zhvillimor të shkollës. Pohimi i fundit i kësaj teme ka të bëjë me planin individual për zhvillim profesional, ku sipas të dhënave, nuk kërkohet sa duhet nga mësuesit që ta hartojnë këtë plan dhe ti vënë në pah anët e forta dhe ato më pak të forta të tyre. Kështu mund edhe të planifikohen dhe organizohen aktivitetet e zhvillimit profesional, duke marrë për bazë nevojat specifike të mësimeve për ndryshim. 9.2% e mësimeve janë përgjigjur asnjëherë, 5.4% rrallëherë, 13.1% ndonjëherë, 28.5% shpeshherë dhe 43.8% gjithmonë.

*Tabela 6. Analiza përshkuese e pyetësorit me mësuesit - roli i drejtorit të shkollës*

Statistikat përshkuese							
TEMAT	Asnjëherë %	Rrallëherë %	Ndonjëherë %	Shpeshherë %	Gjithmonë %	Mesatarja	Devijimi standard
Udhëheqësi i shkollës sonë krijon një sistem të qëndrueshëm të vlerave, krijon klimë miqësore dhe bashkëpunuese	0	0.8	8.4	28.2	62.6	4.52	0.68

Së bashku me udhëheqësin e shkollës sonë identifikojmë sukseset dhe dështimet, si dhe na orienton në kahun e duhur	0.8	1.5	9.2	37.4	51.1	4.36	0.77
Udhëheqësi i shkollës time është i gatshëm të më dëgjojë lidhur me vështirësitë me të cilat përballem dhe më jep komente kthyes	0	2.3	9.9	30.5	57.3	4.42	0.76
Udhëheqësi i shkollës tonë krijon situata që na bën të veprojmë, duke na ndihmuar dhe motivuar për të vepruar e jo vetëm duke folur se si të veprojmë	0	2.3	10.7	29	58	4.42	0.77
Zhvillimi profesional me bazë në shkollë na mundëson krijimin e një gjuhe të përbashkët profesionale për të gjithë komunitetin mësimor	0	3.1	4.6	47.7	44.6	4.33	0.71
Stafi drejtues e ai profesional janë në gjendje gatishmërie për të na ndihmuar dhe inkurajuar në raste kur kemi nevojë	0	1.5	10.7	34.4	53.4	4.39	0.74
Mësimdhënësit në shkollën tonë e përkrahin njëri – tjetrin	2.3	0	4.6	31.3	61.8	4.50	0.78
Jam në gjendje gatishmërie të ofroj ndihmë, ide, shembuj konkret gjithë kolegeve të mi, lidhur me mësimdhënien (kur ata më kërkojnë)	0	0	3.1	19.9	77.9	4.74	0.50
Kërkoj ndihmë pa hezituat nga kolegët e mi, ne raste kur unë kam nevojë.	0	1.5	6.9	20.6	71	4.61	0.68
Krijojmë marrëdhënie të reja duke vëzhguar kolegët e punës, duke kryer hulumtime në veprim dhe duke këshilluar njëri – tjetrin	0.8	2.3	9.9	38.9	48.1	4.31	0.80

Rol të rëndësishëm në organizimin dhe mbarëvajtjen e zhvillimit profesional ka udhëheqësi i shkollës. Siç e argumenton edhe literatura udhëheqësi i shkollës ka influencë të madhe në planifikimin, organizimin, krijimin e klimës për komunikim dhe bashkëpunim efikas. Ngjashëm si në rastet e analizuara më lartë edhe këto tema janë vlerësuar mbi mesatarën, rreth 4.50.

Në pohimin “Udhëheqësi i shkollës sonë krijon një sistem të qëndrueshëm të vlerave, krijon klimë miqësore dhe bashkëpunuese”, 8.4% ndonjëherë, 28.2% shpeshherë, 62,6% gjithmonë, dhe vetëm një mësimdhënës (0.8%) është përgjigjur rrallëherë. Tutje ne pohimin “Së bashku me udhëheqësin e shkollës sonë identifikojmë sukseset dhe dështimet, si dhe na orienton në kahun e duhur”, 9.2% e mësimdhënësve kanë shënuar ndonjëherë, 37.4% shpeshherë, si dhe 51.7% kanë shënuar gjithmonë.

Pohimet “Udhëheqësi i shkollës time është i gatshëm të më dëgjojë lidhur me vështirësitë me të cilat përballem dhe më jep komente kthyesë” dhe “Udhëheqësi i shkollës tonë krijon situata që na bën të veprojmë, duke na ndihmuar dhe motivuar për të vepruar e jo vetëm duke folur se si të veprojmë”, kanë marrë vlerësime pothuajse të ngjashme, me mesatare te njejte (4.42). Me rrallëherë, janë përgjigjur 2.3%, rreth 10% ndonjëherë, rreth 30% shpeshherë dhe rreth 58% gjithmonë.

Duke u bazuar në këto rezultate, mund të themi se udhëheqësit e shkollave përkatëse, kryejnë detyrën e tyre në mënyrë të kënaqshme. Mbi të gjitha krijimi i klimës pozitive në shkollë është ndër arritjet më të larta, e cila ndikon drejtëpërdrejtë edhe në motivimin e mësimdhënësve për t’u angazhuar maksimalisht në punën e tyre. Me krijimin e klimës pozitive në shkollë, në këtë rast poenta qëndron në komunikimin efikas, bashkëpunimin, mbështetjen sistematike, si dhe udhëzimet e duhura për veprim.

Në pohimet tjera që ndërlidhen me bashkëpunimin ndërmjet mësimdhënësve dhe stafit drejtues, gjithashtu mësimdhënësit janë përgjigjur me vlera të larta. Siç mund të vërehet, në tabelën më lartë, mesatarja më e ulët është 4.31 dhe më e larta 4.74.

Lidhur me mundësitë që u jep zhvillimi profesional me bazë në shkollë në krijimin e gjuhës së përbashkët me stafin drejtues dhe kolegët, mësimdhënësit janë përgjigjur në këtë mënyrë. 3.1% rrallëherë, 4.6% ndonjëherë, 47.7% shpeshherë dhe 44.6% gjithmonë. Në fakt rezultatet do të duhej të ishin më të larta në këtë kontekst, gjë që lë shumë për të dëshiruar dhe na bënë që të mbajmë shpresë se me kalimin e kohës mësimdhënësit do të kuptojnë mirëfilli rëndësinë e zhvillimit profesional dhe ndikimit të tij në përmirësimin e performancës së tyre.

Në pyetjet që ndërlidhen me përkrahjen dhe ndihmën që ofrojnë mësimdhënësit njëri-tjetrit, gatishmërinë për të ndarë përvojat dhe idetë lidhur me procesin e mësimdhënies, rezultatet tregojnë

se mësimdhënësit janë në gjendje gatishmërie për të ofrur ndihmë, por edhe për të kërkuar atë pa hezitim nga kolegët e tyre. Sa i përket përkrahjes së njëri-tjetrit 31.3% janë përgjigjur shpeshherë dhe rreth 62% gjithmonë. Në anën tjetër rreth 20% janë përgjigjur me shpeshherë dhe rreth 78% gjithmonë, që janë në gjendje gatishmërie për të ofruar ndihmë, ndërsa pohuan se 20.6% shpeshherë dhe 71% gjithmonë kërkojnë ndihmë nga kolegët nëse është nevoja.

*Tabela 7. Analiza përshkruese e pyetësorit me mësimdhënës lidhur me sfidat e implementimit të zhvillimit profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë*

Statistikat përshkruese							
TEMAT	Asnjëherë %	Rrallëherë %	Ndonjëherë %	Shpeshherë %	Gjithmonë %	Mesatarja	Devijimi standard
Jam i gatshëm të marrë pjesë në aktivitete të zhvillimit profesional edhe nëqoftëse nuk marrë certifikatë	2.3	0.8	7.6	24.4	64.9	4.48	0.85
Financimi është një sfidë që vështirëson implementimin e zhvillimit profesional në shkollën tonë	3.1	2.3	13.2	41.1	40.3	4.13	0.94
Në rastet kur planifikimi është i dobët zhvillimi profesional nuk mund të jetë efikas	3.1	0.8	10.7	41.2	44.3	4.22	0.89
Zbatimi i zhvillimit profesional në rastet kur mësimdhënësit kanë mungesë të mbështetjes sistematike të menaxhmentit të shkollës është i vështirë	0	2.3	11.5	49.6	36.6	4.20	0.73
Mosinteresimi për pjesëmarrje në aktivitete të zhvillimit profesional është pengesë që të arrihen rezultatet e synuara	3.8	1.5	13.1	36.9	44.6	4.16	0.98
Kushtet e vështira të punës (mungesa e hapësirave,	1.5	4.6	6.9	47.3	39.7	4.19	0.86



mjeteve e materialeve, koha etj.) kanë ndikim në mosfunktionalizimin e zbatimit të zhvillimit profesional							
Mosfunktionalizimi i sistemit të licencimit rezulton me demotivim të mësimit për të marrë pjesë në aktivitete të zhvillimit profesional	4.6	5.3	13.7	50.4	26	3.87	1.00
Vështirësitë sistematike në shkollë vështirësojnë organizimin dhe zbatimin e zhvillimit profesional	0.8	3.1	15.3	51.9	29	4.05	0.79

Në pjesën e fundit të pyetësorit, mësimit u janë përgjigjur pyetjeve që kanë të bëjnë me sfidat dhe vështirësitë me të cilat ballafaqohen mësimit gjatë implementimit të zhvillimit profesional të tyre me bazë në shkollë. Duke iu referuar rezultateve, vërehet se vlera mesatare sillet rreth 3.87 deri 4.48 (këtu përfshihen gjitha pohimet).

Literatura e shqyrtuar në këtë punim dhe studimet e ndryshme kanë vënë në pah sfidat e zhvillimit profesional të mësimit me bazë në shkollë, në bazë të së cilave është formuluar edhe pyetësori. Në anën tjetër rezultatet e këtij punimi, tregojnë pothuajse përqindje të përafërta me ato të studimeve të tjera, që do të thotë se sfidat që janë përmenduar në studime të ndryshme, të tillat edhe janë identifikuar në këtë punim.

Në pohimin “Jam i gatshëm të marrë pjesë në aktivitete të zhvillimit profesional edhe në qoftë se nuk marrë certifikatë” mësimit janë përgjigjur në këtë mënyrë. 2.3% asnjëherë, 0.8% rrallëherë, 7.6% ndonjëherë, 24.4% shpeshherë, si dhe 64.9% gjithmonë. Kjo sipas rezultateve dëshmon gatishmërinë e mësimit për të marrë pjesë në aktivitete të zhvillimit profesional, por literatura, studimet, observimi, si dhe bisedat e drejtëpërdrejta me mësimit dhe drejtorët e shkollave, kanë pohuar se qëllimi kryesor i pjesëmarrjes në trajnime e aktivitete të tjera është paisja me certifikatë, që mësimit i siguron pikë, si dhe i shërben në sistemin e licencimit. Mandej, mosfunktionalizimi i sistemit të licencimit rezulton me demotivim të mësimit për të marrë pjesë në aktivitete të zhvillimit profesional. Këtë e kanë pohuar një përqindje e lartë e mësimit. Ku nga nr. i përgjithshëm 51.4% kanë shënuar shpeshherë, dhe 29% gjithmonë.

Kjo gjithashtu ndikon edhe në mosinteresimin e mësimitdhënësve për të marrë pjesë në aktivitete të zhvillimit profesional, kjo paraqet një sfidë tjetër. Lidhur me këtë rreth 40% kanë shënuar shpeshherë dhe rreth 45% kanë shënuar gjithmonë.

Në një hulumtim lidhur me format efektive të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve, të realizuar në kuadër të studimeve Master (kursi Zhvillimi profesional i mësimitdhënësve), pjesëmarrësit kanë shprehur pakënaqësi lidhur me organizimin e zhvillimit profesional, e ndër të tjera në mënyrë të veçantë është përmendur edhe çështja e çertifikatave, si në vijim *“Në vendin tonë, mbahen shumë trajnime... për shumë mësimitdhënës janë monotone dhe arsyeja që i mbajnë ato trajnime, nuk janë nga dëshira për të mësuar, por vetëm çertifikimi dhe licencimi” E1.*

Ngjashëm kjo çështje është përmendur edhe në disa studime tjera, të cilat më hollësisht mund t'i shikoni në shqyrtimin e literaturës tek sfidat e implementimit të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve.

Tutje në pyetjen që ka të bëjë me financimin si sfidë tjetër, ngjashëm si në literaturë, edhe të gjeturat tona tregojnë se financimi është një sfidë që e vështirëson procesin e organizimit dhe implementimit të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë. 3.1% janë përgjigjur me asnjëherë, 2.3% rrallëherë, 13.2% ndonjëherë, 41.1 shpeshherë dhe 40.3% gjithmonë.

Për të qenë efektiv, zhvillimi profesional duhet të jetë mirë i planifikuar, në të kundërtën planifikimi i dobët paraqet një sfidë tjetër që pengon implementimin e suksesshëm të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë. Gjithashtu, kushtet e vështira të punës, ku përfshihen vështirësitë sistematike, mungesa e hapësirave, mjeteve e materialeve, koha etj., kanë ndikim në mosfunksionalizimin e zbatimit të zhvillimit profesional. Këtë e kanë pohuar në përqindje të lartë edhe mësimitdhënësit. Në pohimin *“Në rastet kur planifikimi është i dobët zhvillimi profesional nuk mund të jetë efikas”*, 10.7% kanë shënuar ndonjëherë, 41.2% shpeshherë dhe 44.3% gjithmonë. Ndërsa, sa u përket kushteve të vështira të punës dhe vështirësive sistematike rreth 15% janë përgjigjur ndonjëherë, rreth 50% shpeshherë dhe rreth 30% gjithmonë.

*Tabela 8. Korrelacioni ndërmjet moshës së mësimdhënësve dhe perceptimet e tyre për zhvillimin profesional*

	<b>Mosha</b>	
	Korrelacioni	Rëndësia statistikore
Zhvillimi profesional në shërbim është i domosdoshëm, sepse trajnimi formal para shërbimit është i pamjaftueshëm	.090	.280
Zhvillimi profesional është proces i fokusuar në formimin e shkathtësive, të cilat mësimdhënësit i mundëson të arrijë rezultate më të larta dhe produktivitet në procesin e mësimdhënies.	-.006	.940
Zhvillimi profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë është i dobishëm, sepse na mundëson adresimin e nevojave, interesave, sfidave me të cilat ballafaqohemi në punën tonë të përditshme.	.176*	.034

\*. Korrelacioni është me rëndësi statistikore në nivelin 0.05 (2-karesh).

\*\* . Korrelacioni është me rëndësi statistikore në nivelin 0.02 (2-karesh).

Në tabelën më lartë vërejmë vlerat korrelative ndërmjet moshës dhe perceptimeve të mësimdhënësve për zhvillimin profesional. Qëllimi im ka qenë të shoh se cila është ndërlidhja mes këtyre dy variablave. Siç vërehet në tabelë kemi korrelacion pozitiv të lartë në mes moshës dhe pohimit lidhur me dobinë e zhvillimit profesional me bazë në shkollë me vlerë korrelative .176\* dhe me rëndësi statistikore  $p=.034$ . Ndërsa, në rastin tjetër kemi korrelacion pozitiv të dobët  $r=.090$  ndërmjet moshës dhe pohimit se zhvillimi profesional në shërbim është i domosdoshëm, sepse trajnimi formal në shërbim është i pamjaftueshëm, me rëndësi statistikore  $p=.280$ . Sipas kësaj, sa më të vjetër që janë mësimdhënësit, perceptimi, bindja për dobinë dhe nevojën për zhvillimin profesional ndryshon dhe merr kahje pozitive.

Gjithashtu në tabelë vërehet edhe korrelacion i dobët negativ  $-.006$ , ndërmjet moshës dhe pohimit “Zhvillimi profesional është proces i fokusuar në formimin e shkathtësive, të cilat mësimdhënësit

i mundëson të arrijë rezultate më të larta dhe produktivitet në procesin e mësimdhënies”, me vlerë p prej .940.

Në bazë të këtyre vlerave ne kuptojmë se mosha e mësimdhënësve ka ndërlidhje me perceptimet e tyre për zhvillimin profesional, pra me kalimin e viteve perceptimet e mësimdhënësve lidhur me aspekte të ndryshme të zhvillimit profesional ndryshojnë.

*Tabela 9. Korrelacioni ndërmjet përvojës dhe perceptimit të mësimdhënësve për zhvillimin profesional*

	Përvoja	
	Korrelacioni	Rëndësia statistikore
Zhvillimi profesional në shërbim është i domosdoshëm, sepse trajnimi formal para shërbimit është i pamjaftueshëm	.059	.480
Zhvillimi profesional është proces i fokusuar në formimin e shkathtësive, të cilat mësimdhënësit i mundëson të arrijë rezultate më të larta dhe produktivitet në procesin e mësimdhënies.	.016	.851
Zhvillimi profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë është i dobishëm, sepse na mundëson adresimin e nevojave, interesave, sfidave me të cilat ballafaqohemi në punën tonë të përditshme.	.159	.055

\*\* Korrelacioni është me rëndësi statistikore në nivelin 0.01 (2-karesh).

Në tabelën 14, në tre rastet vërehet korrelacion pozitiv i dobët ndërmjet përvojës së mësimdhënësve dhe perceptimeve të tyre lidhur me zhvillimin profesional. Vlera korrelative ndërmjet përvojës dhe pohimit se zhvillimi profesional në shërbim është i domosdoshëm, sepse trajnimi formal para shërbimit është i pamjaftueshëm, është  $r=.059$ , me vlerë  $p=.480$ . Në rastin tjetër, vlera korrelative ndërmjet përvojës dhe perceptimit se zhvillimi profesional është proces i fokusuar në formimin e shkathtësive, të cilat mësimdhënësit i mundëson të arrijë rezultate më të larta dhe produktivitet në procesin e mësimdhënies janë  $r=.016$  dhe me rëndësi statistikore .851,

si dhe rasti i fundit marrëdhënia në mes përvojës dhe pohimit “Zhvillimi profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë është i dobishëm, sepse na mundëson adresimin e nevojave, interesave, sfidave me të cilat ballafaqohemi në punën tonë të përditshme” rezultojnë të ketë korrelacion pozitiv me vlera  $r=.159$  dhe me vlera  $p$  prej  $.055$ .

Në bazë të kësaj mund të themi se përvoja e punës ndërlidhet me perceptimet e mësimdhënësve për ZhP. Pra, sa më shumë përvojë që kanë mësimdhënësit, perceptimi lidhur me rëndësinë e zhvillimit profesional është pozitivisht më i lartë.

### **4.3 Analiza dhe rezultatet nga intervista me drejtorët e shkollave**

Në këtë pjesë të punimit do të paraqiten të dhënat dhe rezultatet e marra nga intervistat e zhvilluara me 8 drejtorët e shkollave pjesëmarrëse në hulumtim. Intervistat janë realizuar në shkolla, ku qëllimi im ka qenë të vë në pah, se cili është roli/detyrat e drejtorit të shkollës në organizimin dhe implementimin e zhvillimit profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë, si bëhet organizimi dhe cilat janë sfidat me të cilat ballafaqohen gjatë këtij procesi, si dhe cilët janë faktorët kyç, që mundësojnë implementimin e suksesshëm të zhvillimit profesional me bazë në shkollë.

Pas marrjes së të dhënave është bërë transkriptimi dhe për analizën e intervistave është përdorur analiza tematike, ku janë identifikuar temat është bërë kodimi dhe më pas interpretimi.

Interpretimi i të gjeturave është bërë duke iu referuar literaturës dhe studimeve të tjera të kësaj fushe.

Nga analiza tematike e intervistës janë identifikuar këto tema:

#### **Përceptimet e drejtorëve lidhur me rëndësinë e zhvillimit profesional të mësimdhënësve**

Zhvillimi profesional ka rëndësi të jashtëzakonshme në përmirësimin e performancës së mësimdhënësve, kështu pohuan drejtorët pjesëmarrës në këtë hulumtim. Ngjashëm si thuhet në literaturën e shqyrtuar edhe katër nga drejtorët pjesëmarrës theksuan se zhvillimi profesional është ndër fushat më të rëndësishme që i shërben ngritjes së cilësisë së performancës së mësimdhënësit dhe ngritjes së cilësisë së shkollës dhe arsimit në përgjithësi.

Një sistem arsimor është po aq i mirë sa mësuesit e tij dhe përmirësimi i cilësisë së mësuesve në të gjitha fazat e karrierës së një mësuesi është kështu një faktor kyç në përmirësimin e cilësisë së mësimimit (OECD, 2014). Lidhur me këtë janë të të njëjtit mendim edhe drejtorët e shkollave, ku

sipas tyre zhvillimi i vazhdueshëm profesional u ndihmon mësimitdhënësve të jenë në hap me kohën dhe zhvillimet e reja në arsim, me ç'rast përmes zhvillimit profesional mësimitdhënësit fitojnë njohuri, shkathtësi, qëndrime dhe vlera që përmirësojnë performancën e tyre. Niveli i duhur i përgatitjes së mësimitdhënësve tregon edhe nivelin e punës në shkollë, pra ka ndikim të lartë në cilësinë e mësimitdhënies dhe mësimitnxënies.

### **Roli dhe detyrat e drejtorit në organizimin e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë**

Drejtori i shkollës luan rol tejet të rëndësishëm në organizimin dhe mbarëvajtjen e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë. Roli dhe detyrat e drejtorit lidhur me kontekstin e studimit që janë radhitur nga drejtorët e shkollave pjesëmarrëse, gjejnë mbështetje edhe në literaturën e shqyrtuar në këtë punim (shih kapitullin përkatës).

Drejtorët kanë theksuar në veçanti se ajo çfarë më së shumti u duhet mësimitdhënësve në ditët e sotme është mbështetja maksimale, motivimi, këshillimi, inkurajimi dhe vlerësimi i punës së tyre. Mandej, krijimi i kushteve të përshtatshme për punë (hapësira, mjetet e nevojshme), ofrimi i mundësive për pjesëmarrje edhe në trajnime të organizuara jashtë shkollës (në mënyrë që njohuritë e fituara të zbatohen në shkollë).

Tutje një nga detyrat më të rëndësishme është të bashkëpunojë me gjithë mësimitdhënësit dhe me gjerë, po edhe duke inkurajuar mësimitdhënësit të bashkëpunojnë me njëri-tjetrin. Në këtë radhë hyn edhe komunikimi efektiv, pra bashkëpunimi dhe komunikimi efektiv janë çelësi i krijimit të klimës pozitive të punës në shkollë, por edhe krijimit të raporteve të shëndosha kolegiale. Për t'i kontribuar krijimit të klimës pozitive të punës në shkollë drejtorët ishin të mendimit se në vazhdimësi duhet t'i jipet mundësia edhe mësimitdhënësve të shprehin idetë e tyre lidhur me problematika të ndryshme me të cilat ballafaqohet shkolla, jo vetëm drejtori të merr vendime, por të gjithë së bashkë të punojnë në përmirësimin e cilësisë së punës në shkollë. Ndarja e detyrave dhe përgjegjësisive bën që secili të jetë pjesëmarrës aktiv dhe të ndihet i vlerësuar duke dhënë kontributin e tij/saj!

Të gjitha këto sigurisht nuk do të mjaftonin poqëse zhvillimi profesional nuk do të planifikohej dhe të përfshihej si prioritet në Planin Zhvillimor të Shkollës. Pra, detyrë tjetër është edhe

planifikimi i ZhP, ku sipas drejtorëve planifikimi gjithmonë bëhet në harmoni me nevojat që kanë mësimdhënësit për përmirësim.

### **Organizimi i zhvillimit profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë**

Rëndësi të madhe në efektivitetin e zhvillimit profesional ka planifikimi i tij në nivel të shkollës. Ky proces, kërkon përkushtim, kohë dhe angazhim (QMEQ, 2016). Lidhur me organizimin e zhvillimit profesional me bazë në shkollë, drejtorët janë shprehur se para së gjithash, mirren parasysh nevojat e mësimdhënësve për përmirësim dhe kjo bëhet në mënyra të ndryshme. Njëra nga drejtoreshat përmendi se bashkë me koordinatorin e cilësisë në shkollë, kanë përpiluar një pyetësor për mësimdhënësit, me qëllim të identifikimit të nevojave për përmirësim. Ndërsa, të tjerët pjesëmarrës identifikimin e nevojave të mësimdhënësve për përmirësim kanë pohuar se e realizojnë përmes mbledhjes, diskutimeve dhe vëzhgimit në orët mësimore. Sipas literaturës së shqyrtuar, saktësisht në doracakun që ka të bëjë me “Vëzhgimin e punës dhe planifikimin e zhvillimit profesional të arsimtarëve dhe bashkëpunorëve profesional në shkolla fillore dhe të mesme”, nga Qendra Maqedonase për Edukim Qytetar thuhet se mësimdhënësit duhet të posedojnë Planin Individual për Zhvillim Profesional, i cili ndihmon të organizohet ZhP me bazë në shkollë dhe mundëson të jetë relevant me nevojat/prioritetet e mësimdhënësve. Ky plan, nuk është përmendur nga asnjëri pjesëmarrës!

Pjesëmarrësit pohuan se Zhvillimi Profesional i mësimdhënësve përfshihet në Planin Zhvillimor të Shkollës dhe i kushtohet vëmendje e veçantë. Përpos njërës nga drejtorët, i cili thotë se është problem të bëhet organizimi i denjë në shkollë për shkak se arsimtarët janë vazhdimisht në lëvizje (janë në plotësim norme, sepse shkolla ka numër të vogël të nxënësve) dhe në këtë mënyrë mësimdhënësit ndjekin më shumë trajnimet e përgjithshme të ofruara nga MASHT dhe DKA. Përpos kësaj shkolle me numër më të vogël të nxënësve dhe stafit që është në lëvizje vazhdimisht, ka pas edhe disa shkolla tjera në vendet rurale, mirëpo nuk kanë shprehur një gjë të tillë, madje kam parë se ekziston një vullnet dhe një përkushtim i madh i drejtorëve dhe drejtoreshave në organizimin e zhvillimit profesional të mësimdhënësve. Njëri nga pjesëmarrësit thotë se “*Së bashku identifikojmë sukseset, vështirësitë dhe pengesat që dalin lidhur me mësimdhënien dhe të nxënësve, si dhe në bashkëpunim gjejmë mekanizma për të përmirësuar performancën në vazhdimësi*” (D7; Intervista)

## **Format/aktivitetet e zhvillimit profesional të mësimit në bazë në shkollë**

Zhvillimi profesional i mësimit në bazë në shkollë mund të realizohet përmes formave/aktiviteteve të ndryshme, varësisht nga përzierja e mësimit në bashkëpunim me stafin drejtues si dhe në përputhje me nevojat e mësimit për përmirësim. Nga të dhënat e marra nga intervistat e realizuara, në përgjithësi pjesëmarrësit kanë përmendur trajnimet si formë të zakonshme të ZhP. Por, gjatë diskutimit disa prej tyre kanë vënë në pah edhe aktivitete të tjera të zhvillimit profesional si mbledhjet/diskusimet, vëzhgimi mes kolegëve, shkëmbimi i ideve dhe përvojave, seminarët, hulumtimet në veprim, këshillimi në vendin e punës. Sipas disa prej tyre, format më efektive janë diskutimi me njëri-tjetrin, shkëmbimi i ideve dhe përvojave lidhur me çështje të ndryshme që lidhen me procesin mësimor (shih në fund të punimit Shtojca D).

Theksuam se ZhP mund të realizohet përmes aktiviteteve të ndryshme, këto aktivitete të cilat janë përmendur nga pjesëmarrësit janë pothuajse të ngjashme me gjitha ato që përmenden në literaturën e shqyrtuar, megjithëse fokusi ka qenë në aktivitetet e ZhP me bazë në shkollë. Pra, që përfshijnë aktivitetet e përbashkëta të të gjithë mësimit. Në parim, kam konsideruar se format personale të ZhP, mësimit i zbatojnë domosdoshmërit (siç janë cekur edhe në kapitullin e shqyrtimit të literaturës). Prej tyre janë shfrytëzimi i literaturës së ndryshme profesionale, hulumtimi në internet, mbajtja e ditarit reflektiv, analiza e orëve mësimore, këshillimi me ekspert etj.

Ajo që nuk duhet të lihet pa e përmendur është se të gjithë pjesëmarrësit kanë thënë se të gjitha aktivitetet e zhvillimit profesional, përzgjidhen në diskutim me mësimit e shkollës.

## **Motivimi i mësimit për përfshirje në aktivitetet e zhvillimit profesional me bazë në shkollë**

Motivimi i mësimit bëhet në mënyra të ndryshme dhe konsiderohet si pikë shumë e rëndësishme që ndikon në shtytjen e mësimit për të marrë pjesë në aktivitetet e ZhP.

Disa nga pjesëmarrësit përmendën se për t'i motivuar mësimit u jipen mirënjohje, disa të tjerë u dhurojnë libra të gjithëve për të mos shkaktuar konflikte, mirëpo secilit prej tyre u jipen komente lidhur me performancën e tyre, pra përmes bisedës dhe fjalëve motivuese.



Lidhur me motivimin e mësimitdhënësve për të mësuar referohemi edhe në studimin e MASHT-it, ku gjejmë se “Mësimitdhënësit do të motivohen për të mësuar kur, ajo që duhet të mësohet plotëson nevojat e tyre ashtu si ata i kuptojnë ato, ajo që duhet të mësohet zgjedh një problem (e), ajo që duhet të mësohet është praktike, mund të aplikohet në klasë me nxënës...”. Ngjashëm është pohuar edhe nga 2 drejtorë, të cilët thonë se ka prej mësimitdhënësve që hezitojnë të marrin pjesë në aktivitete të ndryshme të ZhP, mirëpo gjatë diskutimit, bisedës ato binden të marrin pjesë, si rrjedhojë edhe ata vetë e shohin se sa u ndihmon kjo në punën e tyre të përditshme në këtë mënyrë janë të motivuar që në vazhdimësi të rifreskojnë njohuritë e tyre.

Certifikimi i mësimitdhënësve për pjesëmarrjen në aktivitete të ndryshme poashtu është motivim për ta. Në anën tjetër, sipas drejtorëve të shkollave pjesëmarrëse kjo nuk është aspak në rregull, sepse në të shumtën e rasteve kjo është arsyeja bazë të cilës mësimitdhënësit i referohen për të marrë pjesë në trajnime/aktivitete të ndryshme. Pra, certifikimi dhe marrja e pikëve për licencim, ndërsa përmirësimi i performancës së mësimitdhënësve le shumë për të dëshiruar.

Në Kornizën Strategjike për zhvillimin e mësimitdhënësve në Kosovë, ndër detyrat e shkollës është të përgatisë dokumentacionin dhe përcjellë procedurat e certifikimit me bazë në shkollë në mënyrë që certifikimi i mësimitdhënësve të njihet në sistemit e licencimit për punën e bërë. Kjo nuk është pohuar nga asnjëri pjesëmarrës, pra nuk zbatohet një gjë e tillë. Në njërin anë ndoshta do të ishte një mundësi e mirë dhe motiv që mësimitdhënësit të kenë interes më të lartë për pjesëmarrje në aktivitete të ZhP, mirëpo në anën tjetër sic edhe u cek më lartë, ndoshta efektiviteti i gjithë aktiviteteve do të vihej në pikëpyetje!

### **Sfidat e organizimit dhe implementimit të zhvillimit profesional me bazë në shkollë**

Procesi i organizimit dhe implementimit të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë ballafaqohet me sfida nga më të ndryshmet. Shumicën e sfidave që përmenden në studime të ndryshme brenda dhe jashtë vendit, i hasim edhe në studimin tonë, pra nga të dhënat e marra nga intervistat.

Sfidë kryesore sipas pjesëmarrësve është financimi (mungesa e mjeteve buxhetore), madje shprehet pakënaqësi që komuna nuk mendon fare për buxhetin që i nevojitet shkollës, dhe në rastin tjetër kemi ankesa sepse shkolla nuk e ka autonominë e saj për të menaxhuar vetë mjetet buxhetore.

Si sfida tjera gjithashtu përmenden edhe kushtet e vështira të punës (mungesa e hapësirave, mjetet e ndryshme, koha), mungesa e trajnimeve të njëpasnjëshme, si dhe mosgadishmëria e

mësimdhënësve për pjesëmarrje në aktivitete të zhvillimit profesional si rrjedhojë e arsyeve të ndryshme personale.

Njëri nga pjesëmarrësit thekson se sfidë është edhe problemi në planifikimin e ZhP me bazë në shkollë, që nis që nga hallka më e lartë, pra nga MASHT, që nuk ofron përkrahje të mjaftueshme. Madje, lidhur me këtë thuhet se kërkesat që u janë bërë DKA-së dhe MASHT-it, kanë hasur në vesh të shurdhur dhe nuk kanë pasur mbështetje. Mirëpo, prapë se prapë në pyetjen lidhur me adresimin e problematikave të tilla, pjesëmarrësit kanë pohuar se ato i adresojnë në DKA, pastaj përmes saj ato përcillen në MASHT, ndërsa në rastet kur problematikat janë të natyrës së vogël, mundohen vetë të i zgjedhin, ose edhe të kërkojnë ndihmë tek komuniteti përreth, bizneset, prindërit, OJQ-të etj. Pra, përmes këtyre mekanizmave, mundohen që të zgjidhen ose sado pak të evitohen sfidat dhe problemet e ndryshme.

Mungesa e inspektorëve poashtu është konsideruar si sfidë, sepse kjo çon gjithashtu në një sfidë tjetër që ndërlidhet edhe me mosfunksionalizimin e sistemit të licencimit. Puna nuk inspektohet dhe nuk vlerësohet, kështu krjohet një ngatërresë që mësimdhënësve dhe në përgjithësi sistemit të arsimit po i kushton shumë!

### **Faktorët me ndikim në implementimin efikas të zhvillimit profesional me bazë në shkollë**

I tërë ky proces i elaboruar deri më tani, mund të mbështetet edhe në disa faktorë, përmes të cilëve puna dhe angazhimi mund të jenë më lehtë të menaxhueshme dhe më pak stresuese.

Pjesëmarrësit kanë shprehur se faktorë me rëndësi në këtë proces është krijimi i kushteve të përshtatshme për punë, vëzhgimi, monitorimi, vlerësimi i performancës së mësimdhënësve, përgatitja e trajnerëve (fasilitatorëve), të cilët njohuritë e fituara mund të i përcjellin edhe tek kolegët e tjerë, sigurimi i qasjes së duhur për zhvillim profesional, si dhe stili i të mësuarit të mësimdhënësve.

Si tre faktorët më me rëndësi janë theksuar faktori njeri/individ (vullneti dhe përkushtimi për punë që buron nga vetja), bashkëpunimi efikas mes gjithë akterëve brenda dhe jashtë shkollës, si dhe udhëheqja efektive. Sa i përket udhëheqjes, ngjashëm thuhet edhe në studimet e hershme mbi efektivitetin e shkollës, që faktorët efektiv të shkollës nuk mund të mblidheshin dhe as të mirëmbahen pa udhëheqje të fortë administrative (Edmonds, 1979).

Megjithatë, përgjegjësia lidhur me zhvillimin profesional në përgjithësi qëndron në nivele të ndryshme dhe asnjë nivel nuk është më i rëndësishëm se tjetri. Përgjegjësia fillon nga individi, më pas mbështetet nga të gjithë akterët e tjerë e në veçanti nga drejtori i shkollës. Ai përcakton nëse zhvillimi profesional merret seriozisht dhe zbatohet apo jo (Plessis, 2017). Pra, edhe Plessis gërsheton faktorin individ, si dhe udhëheqjen si të rëndësishëm në implementimin efektiv të zhvillimit profesional.

Një faktor tjetër me rëndësi absolute është planifikimi i duhur në nivel shkolle, i cili nuk është përmendur nga pjesëmarrësit e që në literaturë e hasim si faktor me shumë ndikim në këtë proces.

## V. DISKUTIMI DHE KONKLUDIMET

Qëllimi i këtij studimi ishte që në bazë të përvojave të pjesëmarrësve të arrijmë të identifikojmë dhe të vëmë në pah sfidat e implementimit të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë, angazhimin e drejtorëve të shkollave në organizimin e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve (mënyra se si organizohet ZhPM me bazë në shkollë), faktorët me ndikim në implementimin e suksesshëm të ZhPM me bazë në shkollë, si dhe mekanizmat që përdoren në përpjekje për t'i tejkaluar sfidat dhe problematikat e ndryshme.

Rezultatet tregojnë se procesi i implementimit të zhvillimit profesional me bazë në shkollë përballet me sfida nga më të ndryshmet. Ngjashëm me të gjeturat nga hulumtimet ndërkombëtare dhe ato vendore edhe ky studim gjeti se financimi është sfida kryesore me të cilën ballafaqohet ky proces. Pastaj, kushtet e papërshtatshme, probleme në planifikimin e zhvillimit profesional, mosinteresimi i mësimitdhënësve për pjesëmarrje në aktivitete të zhvillimit profesional, si dhe pjesëmarrja në aktivitete të zhvillimit profesional me qëllim certifikimi dhe marrje të pikëve për licencim. Tutje, mungesa e inspektorëve, mosvlerësimi i performancës së mësimitdhënësve dolën si sfida të tjera.

Të gjeturat nga studimi ynë, bien ndesh me të gjeturat e hulumtimit lidhur me Praktikën dhe sfidat e mësimitdhënësve gjatë zhvillimit të vazhdueshëm profesional të tyre me bazë në shkollë të autorit Tulu (2018), i cili si sfida thekson se mësimitdhënësit nuk kanë informacione të mjaftueshme lidhur me zhvillimin profesional, si dhe mungesa e mbështetjes së mjaftueshme dhe feedback-ut nga drejtorët e shkollave. Këto që nga Tulu konsiderohen si sfida, në studimin tonë mësimitdhënësit kanë pohuar se kanë mbështetje të lartë nga drejtorët e shkollave, si dhe nga vlerësimet e pohimeve lidhur me zhvillimin profesional, vërehet se mësimitdhënësit kanë informacione të mjaftueshme lidhur me zhvillimin profesional në përgjithësi. Gjithashtu këtë mund ta mbështetim edhe nga të dhënat që kemi marrë nga intervistat me drejtorët e shkollave, të cilët kanë pohuar se ofrojnë mbështetje maksimale të gjithë mësimitdhënësve. Në këtë radhë mund të përmendim edhe mosfunksionalizimin e sistemit të licencimit si sfida, që del nga hulumtimi i Rrjetit për Arsim dhe Punësim në Kosovë, e që pjesëmarrësit në studimin tonë nuk e kanë theksuar si sfida të veçantë.

Sa i përket organizimit të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë rezultatet nga studimi ynë tregojnë se ky proces realizohet duke e planifikuar me kujdes të veçantë, duke marrë parasysh nevojat individuale të mësimitdhënësve për përmirësim (përmes mënyrave të

ndryshme) dhe duke u përfshirë në Planin Zhvillimor të Shkollës. Aktivitetet në të cilat organizohen janë në përputhje me ato të cilat përmenden në literatura të ndryshme edhe pse me theks të veçantë janë trajnimet si formë e zakonshme! Ajo që nuk është përmendur dhe vlen të theksohet, është vlerësimi i zhvillimit profesional në nivel shkolle.

Faktorët kyç në implementimin efikas të zhvillimit profesional me bazë në shkollë dolën të jenë: krijimi i kushteve të përshtatshme, vëzhgimi, monitorimi, vlerësimi i performancës së mësimitdhënësve, përgatitja e trajnerëve, sigurimi i qasjes së duhur të zhvillimit profesional dhe stili i të mësuarit të mësimitdhënësve. Ndërkaq, si faktorët kyç sipas këtij studimi janë: faktori njeri/individ, bashkëpunimi efikas ndërmjet akterëve brenda dhe jashtë shkollës, si dhe udhëheqja efektive. Të gjitha këto gjejnë mbështetje edhe në studime të tjera, të cilave ju jemi referuar në këtë punim!

Siç e kemi përmendur në fillim të kapitullit, ndër të tjera qëllimi ynë ishte të identifikojmë edhe mekanizmat që përdoren në tejkalimin e sfidave të lartëpërmendura. Gjetjet tregojnë se sfidat apo problematikat të cilat janë më lehtë të menaxhueshme shkolla në krye me drejtorin dhe mësimitdhënësit diskutojnë dhe vetë mundohen të gjejnë zgjidhje për t'i tejkaluar, ndërsa në përballje me probleme më të theksuara ato adresohen në DKA, përmes saj në MASHT, gjithashtu bashkëpunohet me OJQ-të, bizneset e ndryshme, prindërit etj.

Implementimi i zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë, që konsiderohet si formë më efektive mund të themi se para së gjithash kërkon një vetëdijësim të lartë të të gjithëve duke përfshirë mësimitdhënësit, por edhe drejtorët lidhur me rëndësinë të pakontestueshme që ka zhvillimi profesional i mësimitdhënësve. Me qëllim që pas vetëdijësimit të mirret më seriozisht lidhur me organizimin dhe implementimin e denjë dhe të mirëfilltë të ZhP.

Vetëdijësimi nuk mjafton kur mungon përkushtimi dhe puna e pandalshme, sepse në të kundërtën nuk është e mundur të arrihet përmirësim i performancës dhe ngritje e cilësisë në arsim! Pra, në këtë drejtim duhet të punohet maksimalisht dhe secili duke filluar nga drejtori, koordinorët e cilësisë, mësimitdhënësit e tjerë të kontribuojnë në organizimin efikas të zhvillimit profesional me bazë në shkollë. Në këtë përfshihet edhe planifikimi, të cilit duhet t'i kushtohet vëmendje të veçantë dhe të mos bëhet vetëm në aspektin formal dhe të mos ketë fare ndikim në zbatim. E për të arritur qëllimet që synohen, duhet me patjetër që shkolla/drejtori të bëjë një analizë të gjithë ecurisë së implementimit, të vlerësohet performanca e mësimitdhënësve, si dhe efektiviteti i

aktiviteteve që realizohen, pra rezultatet që dalin. Kështu në bashkëpunim të identifikohen masat që duhet të ndërmerren në periudhë të menjëhershme dhe mos të humbet kot koha, që është një faktor tejet i rëndësishëm e që kur bëhet fjalë për të arriturat e nxënësve pastaj, na bën me dije se kemi humbur shumë!

DKA dhe MASHT, duhet të marrë parasysh kërkesat dhe nevojat e mësimitdhënësve, të organizojnë trajnime me tema që janë në harmoni me atë cka mësimitdhënësve u duhet. E gjitha kjo, me qëllim që mësimitdhënësit të ndjekin këto trajnime dhe më pas të organizohen aktivitete me bazë në shkollë, ku njohuritë e fituara, përcillen tek mësimitdhënësit e tjerë dhe gjejnë zbatim në praktikë e sjellin rezultate pozitive në të arriturat e nxënësve. Duhet të largohet fokusi që është bërë në trajnimet që ndërlidhen me zbatimin e KKK, për të cilën çështje duhet të ndërmerren hapa të tjerë që çojnë në ridizajnimin e programeve, për të treguar rezultate pozitive. Gjithashtu, t'u sigurohet mjete të mjaftueshme buxhetore shkollave të cilat organizojnë dhe implementojnë ZhPM me bazë në shkollë. Në këtë mënyrë të punohet dhe të arrihen rezultatet pozitive, pa pasur sfida të theksuara që pengojnë këtë proces dhe që situata me cilësinë e mësimitdhënies dhe mësimitnxënies të përmirësohet!

### **Kufizimet e studimit dhe hulumtimet në të ardhmen**

Për kundër faktit se studimi ynë ka sjellë rezultate dhe pikat që janë synuar të identifikohen, janë identifikuar, fatkeqsisht për shkak të numrit të vogël të pjesëmarrësve dhe faktit që studimi është realizuar vetëm në komunën e Ferizajt, nuk e kemi hapësirën për të bërë përgjithësime. Megjithatë ky studim mund të mirret për bazë dhe t'i shërbejë studimeve tjera të kësaj natyre, pra të problemit që ne kemi parashtruar/studiuar.

Hulumtimet në nivel vendi lidhur me ecurinë e zhvillimin profesional të mësimitdhënësve në përgjithësi dhe me theks të veçantë me zhvillimin profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë janë të domosdoshme, që çojnë në një vlerësim të përgjithshëm të gjendjes në të cilën jemi dhe në bazë të saj të bëhet identifikimi i mekanizmave për përmirësimin e këtij procesi!

## BIBLIOGRAFIA

1. Aliu, L. (2019). *Analizë e sistemit arsimor në Kosovë*. Prishtinë: Friedrich-Ebert-Stiftung
2. Bernadine, G. G. (2019). *Challenges Faced by Educators in the Implementation of Continuing Professional Teacher Development*. Gauteng - South Africa: Intechopen .
3. Burnette, B. (2002). *How we formed our community: lights and camera are optional, but action is essential*, *Journal of Staff Development*, 23(1): 51-5
4. Burns, M. (2015, July 22). *4 Barriers to teachers' professional development in fragile contexts*. Retrieved June 20, 2019, from Global Partnership for Education: <https://www.globalpartnership.org/blog/4-barriers-teachers-professional-development-fragile-contexts>
5. Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
6. Day, C. (2017). *School Leadership as an Influence on Teacher Quality*. In X. Zhu, A. L. Goodwin & H. Zhang (Eds.), *Quality of Teacher Education and Learning: Theory and Practice*, Singapore: Springer.
7. Day, Ch., Sachs, J. (2004). *International handbook on the continuing professional development of teachers*. England: Open University Press.
8. Delvaux, E., Vanhoof, J., Tuytens, M., Vekeman, E., Devos, G., Petegem, P.V. (2013). *How may teacher evaluation have an impact on professional development? A multilevel analysis*. Belgium: Elsevier.
9. Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181-199. <http://dx.doi.org/10.3102/0013189X08331140>
10. Edmonds, R. (1979). *Effective Schools for the Urban Poor*. *Educational Leadership*, 15-23.

11. Fullan, M. (1991). *The new meaning of educational change*. New York: Teachers College Press
12. Fullan, M. (1993). *Change Forces: Probing the Depths of Educational Reform*. London: Falmer Press.
13. Fullan, M., Cuttress, C. and Kilcher, A. (2005). *Eight Forces for Leaders of Change*. National Staff Development Council. 26/4. 54-64
14. Harwell, S. H. (2003). *Teacher Professional Development*. Texas: CORD.
15. Hoerr, T. R. (2005). *The art of school leadership*. Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
16. Inasaridze, M., Lobzhanidze, S. & Ratiani, M. (2015). *Successes and problems of school based teacher professional development program (Case study from Georgia)*. Georgia: Andragoški glasnik.
17. Instituti i Zhvillimit të Arsimit. (2017). *UDHËZUES PËR FUNKSIONIMIN E RRJETEVE PROFESIONALE TË PUNONJËSVE ARSIMORË PRANË ÇDO DAR-i DHE ZA-je*. Tiranë: IZhA.
18. Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2011). *The Adult Learner. The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development*. New York: Elsevier Inc.
19. Këndusi, V. (2018). *Aftësimi Profesional i Mësimdhënësve për zbatimin e metodologjive bashkëkohore të mësimdhënies (Punimi i doktoratës)*. Tiranë: Universiteti i Tiranës.
20. Lieberman, A. (1995). *Practices that support teacher professional development: Transforming Conceptions of Professional Learning*. Bloomington: Phi Delta Kappan.
21. Louis, K., Leithwood, K., Ehlstrom, K., & Anderson, S. (2010). *Investigating the Links to Improved Student Learning*. Toronto: The Wallace Foundation.
22. Linda Darling-Hammond & Milbrey W. McLaughlin (2011, March). *Policies That Support Professional Development in an Era of Reform*. Retrieved Maj 8, 2019, from Phi Delta Kapan:  
[https://www.pdkmembers.org/members\\_online/publications/Archive/pdf/PDK\\_92\\_6/81pdk\\_92\\_6.pdf](https://www.pdkmembers.org/members_online/publications/Archive/pdf/PDK_92_6/81pdk_92_6.pdf)



23. Marcucio, M. (2015). *Teacher training in teaching learning to learn key competence. Choices for innovation and problematic aspects*. Italian Journal Of Educational Research. (14). 13-34
24. Maistry, S. (2008). *Towards collaboration rather than cooperation for effective teacher professional development in South Africa*. Southern African Research in Education, 14(1/2):119-141.
25. McLaughlin, M. W. & Talbert, J. E. (2006). *Building school-based teacher learning communities: Professional strategies to improve student achievement*. New York: Teachers College Press.
26. Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë & GIZ. (2012). *SEMINARI DY, Mësimdhënia dhe të mësuarit*. Prishtinë.
27. Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë & Instituti Pedagogjik i Kosovës. (2016). *Korniza për sigurim të cilësisë së performancës së shkollës*. Prishtinë: Instituti Pedagogjik i Kosovës.
28. Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë (2007). *STRATEGJIA PËR ZHVILLIMIN E ARSIMIT PARAUNIVERSITAR NË KOSOVË*. Prishtinë: Druckart.
29. Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë. (2016). *Plani Strategjik i Arsimit në Kosovë 2017-2021*. Prishtinë: MASHT.
30. Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë. (2016). *Udhëzimi Administrativ nr. 23/2016 Për planin zhvillimor të shkollës dhe Planin komunal të arsimit*. Prishtinë: MASHT.
31. Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë. (2017). *Kornizë strategjike për zhvillimin e mësimdhënësve në Kosovë*. Prishtinë.
32. Ministria e Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, GIZ. (2012-13). *Moduli 1 për TMNSh: Zhvillimi Profesional i mësimdhënësve: Të mësuarit së bashku*. Prishtinë.
33. Mizell, A. (2010). *Why Professional Development Matters*. Oxford: Learning ForWard

34. Michael Fullan & Suzanne Stiegelbauer. (1991). *The New Meaning of Educational Change*. Toronto: OISE press.
35. OECD (2005). *Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers*. Paris: OECD Publishing
36. OECD (2014). *Education at a Glance*. Paris: OECD Publishing
37. Paul V. Bredeson (2000) *The school principal's role in teacher professional development*. Journal of In-Service Education, 26:2, 385-401, DOI: 10.1080/13674580000200114
38. Plessis, A. D. (2017, February 23). *The role of the principal in continuous professional teacher development CPTD*. Macmillan South Africa. Retrieved December 5, 2019, from www.macmillan.co.za: <https://www.macmillan.co.za/news/education-news/4/>
39. Qendra Maqedonase për Edukim Qytetar. (2016). *Doracak për vëzhgimin e punës dhe planifikimin e zhvillimit profesional të arsimtarëve dhe bashkëpunëtorëve profesional në shkolla fillore dhe të mesme*. Maqedoni: Vinsent Grafika.
40. A. W. Richter, J. F. Dawson and M. A. Eest (2011). "The effectiveness of teams in organizations: A meta-analysis". International Journal of Human Resource Management. [On-line] 22(13), pp. 2749- 2769. Available: doi: 10.1080/09585192.2011.573971
41. Ruth C. Ash, J. Maurice Persall. (2000). *The Principal as Chief Learning Office: Developing Teacher Leaders*. 84 issue: 616, page(s): 15-22, DOI: [10.1177/019263650008461604](https://doi.org/10.1177/019263650008461604)
42. Rrjeti i Kosovës për Arsim dhe Punësim. (2018). *Sfidat e zbatimit të reformës kurrikulare në arsimin parauniversitar në Kosovë*. Prishtinë: Envinion.
43. Rrjeti i Kosovës për Arsim dhe Punësim. (2019). *Zhvillimi Profesional i Mësimdhënësve në Kosovë*. Prishtinë: KEEN.
44. Schwille, J. & Dembele, M. (2007). *Global perspectives on teacher learning: Improving policy and practice*. Paris: UNESCO: Fundamentals of Educational Planning.
45. Sinjari, E. (2017). *Programi i zhvillimit të brendshëm profesional*. Berat: Shkolla "Llambi Goxhomani".

46. Tulu, A. (2018) *The practice and challenges of school-based teachers' continuous professional development: A case of Government Secondary Schools of Hawassa City in Ethiopia*. Educational Research and Reviews, Vol. 14(1), DOI: 10.5897/ERR2018.3646
47. Yadeta, T., & Assefa, W. (2017). *The practices and challenges of teacher educators' professional development through lesson study: focus on Oromia Colleges of Teachers Education*. Oromia: Jimma University.
48. Zylfiu, H. et al. (2013 ). *Zhvillimi i udhëheqjes arsimore. Përmbledhje punimesh*. Prishtinë: Instituti Pedagogjik i Kosovës.

## **SHTOJCA A: Pyetësi për mësimdhënës**

### **PYETËSOR PËR MËSIMDHËNËS**

*Sfidat e implementimit të zhvillimit profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë*

Ky hulumtim është në kuadër të studimeve Master, në Universitetin e Prishtinës “Hasan Prishtina”, Fakulteti i Edukimit, programi Pedagogji Teorik – shkencor. Hulumtimi në fjalë ka të bëjë me sfidat me të cilat ballafaqohen mësimdhënësit gjatë implementimit të zhvillimit profesional të tyre me bazë në shkollë. Realizimi i këtij pyetësi me ju si mësimdhënës është shtylla kryesore që do të më ndihmoj të përfundoj me sukses këtë hulumtim. Ju lutem të ndani pak nga koha juaj që t’i përgjigjeni me sinjeritet dhe korrektësi pyetjeve të këtij pyetësi.

Ju siguroj se përgjigjeve të juaja do t’ju ruhet anonimiteti. Të dhënat do të përdoren vetëm për hulumtimin tim dhe do të mbeten konfidenciale.

U jam mirënjohëse nëse plotësimin e kësaj anketeje do ta përfundoni deri në 2 ditë.

Për ndonjë paqartësi ose ndonjë pyetje eventuale mos hezitoni të më shkruani në e-mail adresën [krenare.ibrahimi21@gmail.com](mailto:krenare.ibrahimi21@gmail.com)

*Ju faleminderit!*

## 1. Pyetje të përgjithshme

**1.1 Emri i shkollës dhe vendi** (shëno):

↓ (qarkoni opsionin që ju përgjigjet)

**1.2 Gjinia:**

- Femër
- Mashkull

**1.3 Mosha:**

- Nën 25
- 25 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- Mbi 50

**1.4 Kualifikimi shkollor:**

- Shkolla e lartë
  - Bachelor
  - Master
- Fakulteti \_\_\_\_\_ programi \_\_\_\_\_ (plotëso)

**1.5 Ju jepni mësim në:**

- Ciklin fillor (kl. I-V)
- Cikli i mesëm i ulët (kl. VI-IX)

**1.6 Përvoja e punës:**

- 0 – 5 vite
- 6 – 10 vite
- 11 – 20 vite
- Mbi 20 vite

**Respodenti:** \_\_\_\_\_

Nënshkrimi

## 2. PYETJE SPECIFIKE

2.1 Zhvillimi profesional i mësimeve me bazë në shkollë është i dobishëm, sepse na mundëson adresimin e nevojave, interesave, sfidave me të cilat ballafaqohemi në punën tonë të përditshme. (shënoni me  $\sqrt$  njërin nga opsionin që ju përgjigjet)

Nuk pajtohem aspak	Nuk pajtohem	Neutral	Pajtohem	Pajtohem plotësisht

2.2 A organizon shkolla juaj aktivitete të zhvillimit profesional? (shënoni me  $\sqrt$  po ose jo)

PO	JO

2.2.1 Nëse po, cilat nga aktivitetet e mëposhtme të zhvillimit profesional (me bazë në shkollë), organizohen në shkollën tuaj? (shënoni me  $\sqrt$  po ose jo)

AKTIVITETET	PO	JO
Trajnime		
Vëzhgimi i kolegëve		
Shkëmbimi i ideve/përvojave		
Mbledhje/diskutime		
Hulumtime në veprim		
Këshillimi në vendin e punës		

*Nëse JO, përgjigjuni vetëm pyetjeve të mëposhtme (tabela 1), që kanë të bëjnë me zhvillimin profesional në përgjithësi.*

### 3. PËRCEPTIMET E MËSIMDHËNËSVE LIDHUR ME ZHVILLIMIN PROFESIONAL

*(Ju lutem që të përcaktoheni në njërën nga opsionet (√) sipas pajtueshmërisë tuaj me temat,  
1 deri 5)*

*1 – Nuk pajtohem aspak, 2 – Nuk pajtohem. 3 – Neutral, 4 – Pajtohem, 5 – Pajtohem plotësisht*

Nr.	Temat	1	2	3	4	5
1.	Mësimdhënia është profesion i atillë ku kërkesat rriten dhe ndryshojnë në vazhdimësi					
2.	Zhvillimi profesional në shërbim është i domosdoshëm, sepse trajnimi formal para shërbimit është i pamjaftueshëm,					
3.	Mësimdhënësit duhet të jenë të gatshëm në mënyrë sistematike të zgjerojnë njohuritë e tyre					
4.	Mësimdhënës i suksesshëm është ai që është “nxënës i përhershëm”					
5.	Zhvillimi i vazhdueshëm profesional rrit besimin e mësimdhënësve lidhur me performancën e tyre					
6.	Zhvillimi profesional është proces i fokusuar në formimin e shkathtësive, të cilat mësimdhënësit i mundëson të arrijë rezultate më të larta dhe produktivitet në procesin e mësimdhënies.					
7.	Zhvillimi profesional më mundëson rritjen e kontrollit ndaj punës dhe të përmirësoj metodologjinë e punës					
8.	Zhvillimi profesional më mundëson të zhvilloj aftësitë dhe shkathtësitë e mia në çdo fazë të karrierës					
9.	Zhvillimi profesional ndikon në mënyrë direkte në ngritjen e cilësisë së mësimdhënies dhe të nxënësve					

10.	Mësimi i nxënësve përmirësohet nga mësimi i vazhdueshëm e bashkëpunues i mësuesve i përqendruar në kontekste specifike					
11.	Zhvillimi profesional përforcon vetbesimin dhe ngrit motivimin për të përmirësuar të nxënit e nxënësve					
12.	Motivohem për të mësuar kur ajo që duhet mësuar i plotëson nevojat dhe interesat e mia specifike					
13.	Motivohem për të mësuar atë që është praktike, e lehtë për t'u zbatuar në klasë dhe sjellë rezultate pozitive					
14.	Zhvillimi profesional duhet të organizohet në aktivitete që zhvillojnë aftësitë, njohuritë, ekspertizën dhe karakteristikat e një individi si mësime të mësimdhënësve					
15.	Mësime të mësimdhënësve duhet të posedojnë shkathtësi të theksuara profesionale dhe pedagogjike për t'u bërë ballë zhvillimeve në sferën e arsimit					
16.	Zhvillimi profesional kërkon planifikim të kujdesshëm, zbatim të kujdesshëm dhe vlerësim për të siguruar që i përgjigjet nevojave të mësime të mësimdhënësve					
17.	Fryma pozitive e bashkëpunimit dhe komunikimit në mes akterëve të shkollës, është çelësi për një zhvillim efektiv					



**4. PËRCEPTIMET E MËSIMDHËNËSVE LIDHUR ME ZHVILLIMIN  
PROFESIONAL TË TYRE ME BAZË NË SHKOLLË**

*(Ju lutem që të përcaktoheni në një të njëzën nga opsionet (√) sipas pajtueshmërisë tuaj me temat, 1  
deri 5)*

*1 – Asnjëherë, 2 – Rrallëherë. 3 – Ndonjëherë, 4 – Shpeshherë, 5 – Gjithmonë*

Nr.	Tema	1	2	3	4	5
1.	Shkolla jonë është vend për të mësuar, ku ne mësuesit mësojmë për nxënësit tanë dhe nxënësit për veten e tyre.					
2.	Shkolla jonë siguron që ne mësuesit të jemi në hap me trendet e shkencës së pedagogjisë, psikologjisë dhe shkencave sociale e të tjera					
3.	Marrim pjesë në takime ku shprehim mendime rreth aktiviteteve të cilat mund të realizohen					
4.	Aktivitetet janë konkrete, relevante dhe të vazhdueshme lidhur me nevojat tona për përmirësim					
5.	Aktivitetet përzgjidhen në bazë të kërkesave tona si mësimdhënës					
6.	Marr pjesë në aktivitete të ndryshme të zhvillimit profesional, ku mësojmë praktika të reja dhe i realizojmë në klasë					
7.	Menaxhmenti i shkollës planifikon zhvillimin profesional sipas kërkesave dhe nevojave tona					
8.	Shkolla jonë harton Planin Zhvillimor të Shkollës, ku vëmendje e veçantë i kushtohet zhvillimit profesional					
9.	Shkolla jonë ka Ekipin për zhvillim profesional, i cili mirret me procedurat e organizimit dhe realizimit të ZhP					

10.	Para se të hartohet PZhSh nga ne kërkohet të hartojmë Planin Individual për Zhvillim Profesional					
11.	Udhëheqësi i shkollës sonë krijon një sistem të qëndrueshëm të vlerave, krijon klimë miqësore dhe bashkëpunuese					
12.	Së bashku me udhëheqësin e shkollës sonë identifikojmë sukseset dhe dështimet, si dhe na orienton në kahun e duhur					
13.	Udhëheqësi i shkollës sime është i gatshëm të më dëgjojë lidhur me vështirësitë me të cilat përballem dhe më jep komente kthyes.					
14.	Udhëheqësi i shkollës sonë krijon situata që na bën të veprojmë, duke na ndihmuar dhe motivuar për të vepruar e jo vetëm duke folur se si të veprojmë					
15.	Zhvillimi profesional me bazë në shkollë na mundëson krijimin e një gjuhe të përbashkët profesionale për të gjithë komunitetin mësimor					
16.	Stafi drejtues e ai profesional janë në gjendje gatishmërie për të na ndihmuar dhe inkurajuar në raste kur kemi nevojë					
17.	Mësimdhënësit në shkollën tonë e përkrahin njëri – tjetrin					
18.	Jam në gjendje gatishmërie të ofroj ndihmë, ide, shembuj konkret gjithë kolegeve të mi, lidhur me mësimdhënien (kur ata më kërkojnë)					
19.	Kërkoj ndihmë pa hezituar nga kolegët e mi, ne raste kur unë kam nevojë.					
20.	Krijojmë marrëdhënie të reja duke vëzhguar kolegët e punës, duke kryer hulumtime në veprim dhe duke këshilluar njëri – tjetrin					

21.	Jam i gatshëm të marrë pjesë në aktivitete të zhvillimit profesional edhe nëqoftëse nuk marrë certifikatë					
22.	Financimi është një sfidë që vështirëson implementimin e zhvillimit profesional në shkollën tone					
23.	Në rastet kur planifikimi është i dobët zhvillimi profesional nuk mund të jetë efikas					
24.	Zbatimi i zhvillimit profesional në rastet kur mësuesit kanë mungesë të mbështetjes sistematike të menaxhmentit të shkollës është i vështirë					
25.	Mosinteresimi për pjesëmarrje në aktivitete të zhvillimit profesional është pengesë që të arrihen rezultatet e synuara					
26.	Kushtet e vështira të punës (mungesa e hapësirave, mjeteve e materialeve, koha etj.) kanë ndikim në mosfunksionalizimin e zbatimit të zhvillimit profesional					
27.	Mosfunksionalizimi i sistemit të licencimit rezulton me demotivim të mësuesve për të marrë pjesë në aktivitete të zhvillimit profesional					
28.	Vështirësitë sistematike në shkollë vështirësojnë organizimin dhe zbatimin e zhvillimit profesional					
29.	Aktivitetet e zhvillimit profesional janë thjeshtë rutinë dhe nuk sjellin ndonjë përfitim.					

## **SHTOJCA B: Pyetjet e intervistës**

### **PROTOKOLI I INTERVISTËS**

*Sfidat e implementimit të zhvillimit profesional të mësimeve me bazë në shkollë*

Ky hulumtim është në kuadër të studimeve Master, në Universitetin e Prishtinës “Hasan Prishtina”, Fakulteti i Edukimit, programi Pedagogji Teorik – shkencor. Hulumtimi në fjalë ka të bëjë me sfidat me të cilat ballafaqohen mësuesit gjatë implementimit të zhvillimit profesional të tyre me bazë në shkollë. Duke marrë parasysh faktin se ju si drejtor i shkollës luani një rol kyç në këtë proces, mendoj se do të më ndihmoni shumë që me sinqeritet dhe korrektësi të plotë të identifikojmë dhe t’i vëmë në pah sfidat apo vështirësitë për temën në fjalë, prandaj edhe ju kam për zgjedhur që të jeni pjesëmarrës në këtë studim.

Ju siguroj se përgjigjeve të juaja do t’ju ruhet anonimiteti. Të dhënat do të përdoren vetëm për hulumtimin tim dhe do të mbeten konfidenciale.

*Ju faleminderit paraprakisht!*

Fillimisht na nevojiten disa të dhëna tuaja:

<b>Shkolla</b>	
<b>Emri dhe mbiemri</b>	
<b>Gjinia</b>	
<b>Mosha</b>	
<b>Kualifikimi shkollor</b>	
<b>Vitet e përvojës në punë</b>	
<b>Vitet e përvojës në cilësinë e drejtorit</b>	

1. **Cili është përceptimi juaj lidhur me zhvillimin profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë?**
  - *Cila është rëndësia e implementimit të zhvillimit të vazhdueshëm profesional të mësimitdhënësve?*
  
2. **Cili është roli juaj në organizimin e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në shkollën të cilën e udhëhiqni?**
  - *A mund të na përmendni disa nga detyrat tuaja specifike lidhur me ZhPM?*
  
3. **Në çfarë mënyre i kontribuoni kultivimit të klimës pozitive të komunikimit dhe bashkëpunimit me stafin e mësimitdhënësve e më gjerë?**
  - *Çfarë do të thotë sipas jush, të punosh në një ambient/mjedis pozitiv të punës? Përmend disa nga karakteristikat kryesore që e përbëjnë një ambient të tillë dhe si mund të ndikojnë në performancën e mësimitdhënësve?*
  
4. **Si organizohet zhvillimi profesional i mësimitdhënësve në shkollën tuaj? Çfarë mendoni ju, cila është qasja më e duhur/më efektive që ndikon në organizimin, apo në përgjithësi në ecurinë e ZhPM?**
  - *A përfshihet zhvillimi profesional i mësimitdhënësve në planin zhvillimor të shkollës suaj? Nëse po, si realizohet kjo?*
  - *A mirren parasysh nevojat individuale të mësimitdhënësve për përmirësim? Nëse po, në çfarë mënyre?*
  
5. **Cilat janë format/aktivitetet e zakonshme të cilat i praktikoni në kuadër të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në shkollën tuaj?**
  - *Cilat nga aktivitetet e ZhP të cilat i zbatoni janë më efektive sipas jush dhe pse?*
  - *Këto aktivitete, a përzgjidhen në bashkëpunim me mësimitdhënësit? Nëse po në çfarë mënyre realizohet kjo?*
  
6. **Si i motivoni mësimitdhënësit kundrejt iniciativave të ndryshme për përmirësim?**

- *A keni ndonjë rast specifik kur mësuesit kanë ngurruar të jenë pjesë e këtyre iniciativave. Nëse po, si keni reaguar?/ Nëse jo si do të reagoje po të ndodhte në realitet?*

**7. Cilat janë sfidat me të cilat ballafaqoheni gjatë organizimit/ implementimit të zhvillimit profesional të mësuesve në shkollën tuaj? (Përmendni ato)**

- *Si ndikojnë këto në ecurinë e ZhPM?*
- *Cilët janë mekanizmat që i përdorni me qëllim për t'i tejkaluar këto sfida?*

**8. Ku i adresoni problematikat e përgjithshme dhe a gjeni mbështetje nga akterët e jashtëm?**

**9. Sipas jush, cilët janë faktorët që ndikojnë në implementimin e suksesshëm të zhvillimit profesional të mësuesve me bazë në shkollë?**

**10. Përderisa reflektoni lidhur me punën tuaj si drejtor, në veçanti në organizimin e zhvillimit profesional të mësuesve, cilët i shihni si 3 faktorët më të rëndësishëm në avancimin e mësimit dhe përmirësimin e arritjeve të nxënësve dhe pse i shihni këto si më të rëndësishëm?**

**11. A keni diçka për të shtuar lidhur me temën e përgjithshme?**

## SHTOJCA C: Tabelat nga programi SPSS

### Gjinia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Femer	114	78.1	78.1	78.1
	Mashkull	32	21.9	21.9	100.0
Total		146	100.0	100.0	

### Moshë

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nën 25	3	2.1	2.1	2.1
	25-30	29	19.9	19.9	21.9
	31-40	53	36.3	36.3	58.2
	41-50	35	24.0	24.0	82.2
	Mbi 50	26	17.8	17.8	100.0
Total		146	100.0	100.0	

### Ju jepni mesim ne:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cikli fillor (kl. I-V)	78	53.4	53.4	53.4
	Cikli i mesëm i ulët (kl. VI-IX)	68	46.6	46.6	100.0
Total		146	100.0	100.0	

### Kualifikimi shkollor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Shkolla e lartë	10	6.8	6.8	6.8
	Bachelor	103	70.5	70.5	77.4
	Master	33	22.6	22.6	100.0

Total	146	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

**A organizon shkolla juaj aktivitete të zhvillimit profesional**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Po	131	89.7	89.7	89.7
	Jo	15	10.3	10.3	100.0
	Total	146	100.0	100.0	



**Korrelacioni ndërmjet moshës dhe përceptimeve të mësimdhënësve lidhur me rëndësinë e zhvillimit profesional**

**Correlations**

		Mosha	Zhvillimi profesional në shërbim është i domosdoshëm, sepse trajnimi formal para shërbimit është i pamjaftueshëm	Zhvillimi profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë është i dobishëm, sepse na mundëson adresimin e nevojave, interesave, sfidave me të cilat ballafaqohemi në punën tonë të përditshme.	Zhvillimi profesional është proces i fokusuar në formimin e shkathtësive, të cilat mësimdhënësit i mundëson të arrijë rezultate më të larta dhe produktivitet në procesin e mësimdhënies.
Mosha	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1  146	.090 .280 145	.176* .034 146	-.006 .940 146
Zhvillimi profesional në shërbim është i domosdoshëm, sepse trajnimi formal para shërbimit është i pamjaftueshëm	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.090 .280 145	1  145	.454** .000 145	.437** .000 145
Zhvillimi profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë është i dobishëm, sepse na mundëson adresimin e nevojave, interesave, sfidave	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.176* .034	.454** .000	1	.274** .001

me të cilat ballafaqohemi në punën tonë të përditshme.	N	146	145	146	146
Zhvillimi profesional është proces i fokusuar në formimin e shkathtësive, të cilat mësimdhënësit i mundëson të arrijë rezultate më të larta dhe produktivitet në procesin e mësimdhënies.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.006 .940	.437** .000	.274** .001	1
	N	146	145	146	146

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Korrelacioni ndërmjet përvojës dhe përceptimeve të mësimdhënësve lidhur me rëndësinë e zhvillimit profesional

#### Correlations

		Përvoja e punes	Zhvillimi profesional në shërbim është i domosdoshëm, sepse trajnimi formal para shërbimit është i pamjaftueshëm	Zhvillimi profesional është proces i fokusuar në formimin e shkathtësive, të cilat mësimdhënësit i mundëson të arrijë rezultate më të larta dhe produktivitet në procesin e mësimdhënies.	Zhvillimi profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë është i dobishëm, sepse na mundëson adresimin e nevojave, interesave, sfidave me të cilat ballafaqohemi në punën tonë të përditshme.
Përvoja e punes	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1  146	.059 .480 145	.016 .851 146	.159 .055 146
Zhvillimi profesional në shërbim është i domosdoshëm, sepse trajnimi formal para shërbimit është i pamjaftueshëm	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.059 .480 145	1  145	.437** .000 145	.454** .000 145
Zhvillimi profesional është proces i fokusuar në formimin	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.016 .851	.437** .000	1	.274** .001

e shkathtësive, të cilat mësimdhënësit i mundëson të arrijë rezultate më të larta dhe produktivitet në procesin e mësimdhënies.	N				
		146	145	146	146
Zhvillimi profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë është i dobishëm, sepse na mundëson adresimin e nevojave, interesave, sfidave me të cilat ballafaqohemi në punën tonë të përditshme.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.159 .055 146	.454** .000 145	.274** .001 146	1 146

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



		<p><i>mësimdhënësve dhe ngritjes së cilësisë së shkollës”. D8</i></p>
<p><b>Roli dhe detyrat i drejtorit në organizimin e zhvillimit profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë</b></p>	<p>Drejtori i shkollës luan rol të rëndësishëm në organizimin e ZhPM, i cili duke bashkëpunuar dhe komunikuar në mënyrë efektive me mësimdhënësit inkurajon, motivon, mbështet dhe u siguron kushte të përshtatshme mësimdhënësve për përmirësim.</p>	<p><i>“Unë gjithmonë jam bashkëpunuese me gjithë mësimdhënësit në mënyrë që ajo që iu nevojitet atyre, të u jap mbështetje”. D2</i></p> <p><i>“Fillimisht duhet të krijohen kushtet dhe mundësitë (donacione, projekte të ndryshme), krijimi i klimës pozitive, bashkëpunimi i ndërsjellë me secilin, jo vetëm me mësimdhënësit, por edhe me prindërit dhe gjithë mekanizmat që janë në shkollë. Inkurajimi i mësimdhënësve që të marrin pjesë në trajnime të ndryshme, që çdo herë me qenë efikas dhe të përgatitur në punën e tyre...” D3</i></p> <p><i>“Në planin zhvillimor kam paraparë si pikë të veçantë zhvillimin profesional të mësimdhënësve”. D4</i></p> <p><i>“Roli im si drejtor ose menaxher shkolle, në bashkëpunim me strukturën e shkollës, organet, koordinatorin e cilësisë, është të bashkëpunoj lidhur me çdo preukupim, shqetësim dhe të ofroj sqarim, ndihmë për të arritur zgjidhje të tyre”. D5</i></p> <p><i>“Sigurimi i kushteve të punës, që nënkupton hapësirë, mjete të konkretizimit, trajnime etj”. D6</i></p> <p><i>“Roli im është që të jem këshillues, motivues, vëzhgues, monitorues, bashkëpunues, vlerësues... Pastaj, planifikimi i zhvillimit profesional të mësimdhënësve sipas kërkesave dhe nevojave të tyre, formimi i</i></p>

		<p><i>ekipit për ZhPM, krijimi i klimës miqësore dhe bashkëpunuese, atmosferë pune dhe transparencë”. <b>D7</b></i></p> <p><i>“Detyra ime është që t’u ofrojë përkrahje maksimale mësimit në cilëndo formë që kërkohet, apo është e nevojshme” <b>D8</b></i></p>
<p><b>Organizimi i zhvillimit profesional të mësimit me bazë në shkollë</b></p>	<p>Organizimi i zhvillimit profesional bëhet duke marrë për bazë nevojat e mësimit për përmirësim, duke u përfshirë në Planin Zhvillimor të Shkollës si prioritet. Përmes diskutimeve mësimit japin idetë lidhur me aktivitetet që mund të zhvillohen!</p>	<p><i>“Përveç që plani zhvillimor i mësimit përfshihet në planin zhvillimor të shkollës në cdo muaj të vitit, shkolla posedon edhe planin për ngritjen profesionale të mësimit ... unë kam marrë iniciativë me koordinatorin e cilësisë dhe kemi bërë një pyetësor për mësimit... me temat që janë me interes të veçantë në shkollë, duke identifikuar se cilat janë nevojat e domosdoshme të mësimit për përmirësim” <b>D1</b></i></p> <p><i>“Në vazhdimësi mirren parasysh nevojat e mësimit, nuk guxojmë t’i ikim kësaj” <b>D2</b></i></p> <p><i>“Unë vazhdimisht shkoj në orë mësimore, përcjellë ecurinë e procesit mësimor, duke mentoruar, vëzhguar... Zhvillimi profesional i mësimit përfshihet në PZhSh, mbajmë takime me këshillin e shkollës, këshillin e arsimtarëve, diskutojmë dhe debatojmë lidhur me nevojat aktuale”. <b>D3</b></i></p> <p><i>“...përfshihet në PZhSh...është edhe mendimi i mësimit dhe bashkarisht vendosin dhe i vënë në pah nevojat specifike për përmirësim” <b>D5</b></i></p>

		<p><i>“...diskutojmë më mësimdhënësit, vlerësojmë se ku kemi çaluar dhe në bazë të saj shohim se çfarë na duhet të veprojmë tutje. Zakonisht realizohet përmes trajnimeve të ndryshme” D6</i></p> <p><i>“Zhvillimi profesional në shkollën tonë realizohet duke mbajtur trajnime në nivel shkolle, sipas programit të përzgjedhur nga shkolla, këshillim dhe mentorim ndërmjet kolegëve, pjesëmarrje në seminare dhe rrjete profesionale etj... duke marrë parasysh nevojat individuale të mësimdhënësve për përmirësim” D7</i></p> <p><i>“Po gjithsesi, përfshihet në PZhSh, ku njëra ndër fushat më të rëndësishme është ZhPM, gjithmonë duke marrë për bazë nevojat e mësimdhënësve për përmirësim në lëndët apo fushat për të cilat janë të thirrur”. D8</i></p>
<p><b>Format/aktivitetet e zhvillimit profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë</b></p>	<p>Kur jemi tek format e zhvillimit profesional të mësimdhënësve, ajo më e zakonshmeja dhe nganjehere që konsiderohet si formë/aktivitet i vetëm është trajnimi (trajnimet). Megjithatë, përmenden edhe disa aktivitete të tjera si shkëmbimi i ideve/përvojave, vëzhgimi mes kolegëve, këshillimi në vendin e punës, seminarët si dhe hulumtimet në veprim. Sipas pjesëmarrësve diskutimi, shkëmbimi i ideve dhe përvojave është forma më efektive!</p>	<p><i>“...Monitorimi i njëri-tjetrit gjatë orës mësimore...” D1</i></p> <p><i>“Trajnimet...” D2</i></p> <p><i>“...shkëmbejnë mendime lidhur me çështje të ndryshme, p.sh në rregullimin e dokumentacionit”. D3</i></p> <p><i>“Përpos trajnimeve, mentorimi, shkëmbimi i ideve me njëri-tjetrin, hulumtime në veprim lidhur me teknika të ndryshme të mësimdhënies. Ka mësimdhënës që ndjekin trajnime të organizuara nga profesionistë dhe më pas ato njohuri të fituara i inkorporojnë në praktikë dhe ka pas shumë rezultat” D4</i></p>



		<p><i>“...mësimdhënësit nxiten që të konsultohen me njëri-tjetrin. Kjo realizohet përmes mbledhjeve, gjatë pushimeve etj, pra ndajnë idetë e tyre për zgjidhjen e problemeve. Format më efektive mendoj që është konsulta, debatet, pra shkëmbimi i ideve dhe përvojave lidhur me çështje specifike”. <b>D5</b></i></p> <p><i>“Trajnime, aktivitete të ndryshme sipas nevojës së mësimdhënësve”. <b>D6</b></i></p> <p><i>“Zhvillimi profesional i mësimdhënësve në shkollën tonë praktikohet përmes aktiviteteve që zhvillojnë aftësitë dhe njohuritë, ekspertizën dhe karakteristikat e një individi si mësimdhënës” <b>D7</b></i></p> <p><i>“Shkëmbimi i ideve dhe përvojave, shiqimi i dosjeve të njëri-tjetrit, seminare, trajnime, këshillimi në vendin e punës etj. Të gjitha këto së bashku, e plotësojnë njëra tjetrën” <b>D8</b></i></p>
<p><b>Motivimi i mësimdhënësve për përfshirje në aktivitetet e zhvillimit profesional me bazë në shkollë</b></p>	<p>Motivimi i mësimdhënësve bëhet në mënyra të ndryshme dhe konsiderohet si pikë shumë e rëndësishme që ndikon në shtytjen e mësimdhënësve për të marrë pjesë në aktivitetet e ZhP. Certifikimi i mësimdhënësve për pjesëmarrjen në aktivitete të ndryshme poashtu është motivim për ta. Në anën tjetër, sipas drejtorëve të shkollave pjesëmarrëse kjo nuk është aspak në rregull, sepse në të shumtën e rasteve kjo është arsyeja bazë</p>	<p><i>“Motivimi deri para 3-4 viteve, deri nuk ka ekzistuar kjo formë e licencimit me këto kritere ka qenë e vështirë për mua si drejtoreshë... Tani konkurrenca është e madhe... Potencoj që gjithmonë, me theks të veçantë, mësimdhënësit trajnimet i ndjekin më shumë për licencim se sa për ngritjen e tyre profesionale” <b>D1</b></i></p> <p><i>“...licenca nuk mirret pa bërë pikë të mjaftueshme në trajnime” <b>D2</b></i></p> <p><i>“I motivojmë duke bashkëpunuar, i japim mirënjohje për punën që bëjnë, i stimulojmë në mënyra të ndryshme me atë sa kemi</i></p>

	<p>të cilës mësimdhënësit i referohen për të marrë pjesë në trajnime/aktivitete të ndryshme. Pra, certifikimi dhe marrja e pikëve për licencim, ndërsa përmirësimi i performancës së mësimdhënësve le shumë për të dëshiruar.</p>	<p><i>mundësi si institucion. Inkurajohen të marrin pjesë në aktivitete të ndryshme” D3</i>  <i>“...përmes konsultave, bisedës t’i nxisë të marrin pjesë në aktivitete të ndryshme që të përmirësojnë praktikën e tyre të përditshme... Ka raste që vetëm shkojnë në trajnime për të marrë në fund një certifikatë dhe disa pikë, por mandej zbatimi në praktikë ka telashe” D4</i>  <i>“Për pjesëmarrje në aktivitete të ndryshme zakonisht, ngurrojnë mësimdhënëset e reja... mandej në forma individuale, jo grupe, jo publike, duke u konsultuar, gradualisht binden se me të vërtetë është e nevojshme të jenë pjesë e aktiviteteve të ndryshme” D5</i>  <i>“I motivojmë duke u shpërndarë mirënjohje, falenderime, mundësi të ndryshme shpërblimi, duke i bërë publike arritjet e tyre nëpërmjet faqes së shkollës etj.” D6</i>  <i>“Së bashku identifikojmë sukseset, vështirësitë dhe pengesat që dalin lidhur me mësimdhënien dhe të nxënit, si dhe në bashkëpunim gjejmë mekanizma për të përmirësuar performancën në vazhdimësi” D7</i>  <i>“Motivohen maksimalisht, shembull përmes dhurimit të librave, përmes fjalëve motivuese...dhurata u bëj të gjithëve, por gjithmonë duke shtuar komente secilit në veçanti” D8</i></p>
--	---	---

**Sfidat e organizimit dhe implementimit të zhvillimit profesional me bazë në shkollë**

Ky proces ndërlikohet si rrjedhojë e prezencës së sfidave të ndryshme. Si sfidë kryesore përmendet financimi, pastaj kushtet e punës (mungesa e hapësirave, mjeteve, kohës), problem në planifikim, mosgadishmëria e mësimitdhënësve për pjesëmarrje në aktivitete të ZhP, mosfunksionimi i sistemit të licencimit si dhe mungesa e trajnimeve të vazhdueshme.

*“Sfidë kryesore financimi. DA duhet të ketë vijën buxhetore, që mendon për ngritjen profesionale të mësimitdhënësve” D1*

*“...ne si drejtorë kërkojmë që të kemi më shumë trajnime (mungesa e trajnimeve)...licenca nuk mirret pa bërë pikë të mjaftueshme në trajnime” D2*

*“...nuk kemi inspektor të bollshëm dhe nuk kemi mekanizëm që na stimulon, ose ofron me bë një gjë të tillë... Poashtu, pjesa financiare! Shkolla nuk e ka autonominë të menaxhojë buxhetin e vet!. Nëse janë problematika më të mëdha, i adresojmë në DA, ndërsa në rastet kur kemi problematika më të vogla mundohemi më i zgjedh vetë, me bizneset e fshatit, prindërit”.D3*

*“Problem është që mësimitdhënësit janë shumë në lëvizje. Kjo është sfidë që ne na pengon për të bërë një organizim të mirëfilltë me bazë në shkollë. Problemtatikat kryesisht i adresojmë në DKA, organizata te tjera, tek donator të ndryshëm etj.” D4*

*“Po, mund të themi çështjet individuale të mësimitdhënësve...mosgatishmëria e tyre për të marrë pjesë në aktivitete të ZhP...pastaj edhe mungesa e hapësirave, pjesa financiare që nuk është as sa gjysma sa mendohet të jetë buxheti i shkollës...” D5*

*“Probleme që lindin që nga hartimi i planeve në MA...” D6*

*“...mungesa e paisjeve digjitale, mungesa e kabineteve (hapësirave) me aparaturë efikase dhe resurset materiale/financiare.*

		<p><i>Problematikat e përgjithshme i adresojmë tek DKA-ja, MASH-T-I dhe OJQ”. D7</i>  <i>“Vështirësitë që dalin në implementimin e ZhPM janë pjesa financiare dhe ajo kohore” D8</i></p>
<p><b>Faktorët me ndikim në implementimin efikas të zhvillimit profesional me bazë në shkollë</b></p>	<p>Implementimi efikas i zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë varet nga shumë faktorë. Pjesëmarrësit kanë theksuar rëndësinë e vëzhgimit (monitorimit), vlerësimit të performancës së mësimitdhënësve, krijimit të kushteve të përshtatshme, trajnimet e vazhdueshme, përgatitja e trajnerëve, stili i të mësuarit të mësimitdhënësve e ndër faktorët kyç janë rradhitur udhëheqja efektive, bashkëpunimi në mes akterëve, si dhe vullneti dhe përkushtimi për përmirësim!</p>	<p><i>“Trajnimi i mësimitdhënësve, vëzhgimi (monitorimi) dhe bashkëpunimi brenda dhe jashtë shkollës... ” D1</i>  <i>“Organizimi i trajnimeve të njëpasnjëshme...të krijohen kushtet e përshatshme për mësimitdhënësit që trajnimet/aktivitetet të zhvillohen ashtu sic duhet dhe bashkëpunimi si faktor i rëndësishëm... kam një bashkëpunim jashtëzakonisht të mirë edhe me DKA-në, sepse nuk arrihet suksesi si drejtoreshë nëse nuk ke bashkëpunim edhe me akterët e jashtëm” D2</i>  <i>“Një faktor i rëndësishëm është përgatitja e trajnerëve, domethënë fasilitatorëve. Mandej udhëheqja...Kuptohet bashkëpunimi në mes gjithë akterëve është faktori kyç në ecurinë dhe efektivitetin e ZHPM... komunikimi i ndërsjellë” D3</i>  <i>“Unë mendoj se faktori i parë duhet të jetë vullneti, mbi të gjitha vullneti, pastaj përgjegjësia, të jesh drejtor nuk duhet ta marrim si privilegj, sepse është një përgjegjësi shumë e madhe, si dhe qasja ndaj të tjerëve, pra repektimi i mendimit të mësimitdhënësve dhe bashkëpunimi me ta” D5</i></p>

		<p><i>“Kushtet infrastrukturore, mjetet e konkretizimit, kuadri i kualifikuar” D6</i></p> <p><i>“...sigurimi i qasjes së duhur për zhvillimin profesional, përkushtimi i mësimit për ndryshim, si dhe stili i të mësuarit të mësimit” D7</i></p> <p><i>“Në radhë të parë mendoj se faktor i rëndësishëm është institucioni shkollor, pra kushtet e punës (hapësira, mjetet, koha), pastaj qeveria, pra MASHT-I, përmes DKA-së (financimi) dhe komuniteti (prindërit)” D8</i></p>
--	--	--

