

ANALIZË E TRENDËVE TË ZHVILLIMIT PROFESIONAL TË MËSIMDHËNËSVE NË KOSOVË

Selim Mehmeti
Instituti Pedagogjik i Kosovës
E-mail: selimmehmeti@hotmail.com

PËRMBLEDHJE

Kjo analizë fokusohet në kontekstin e ri të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në Kosovë dhe në nismat aktuale të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve. Kjo analizë përkon me fillimin e procesit të licencimit të mësimitdhënësve në Kosovë, me vlerësimin e performancës së mësimitdhënësve dhe me përgatitjet për zbatimin pilot të Kornizës së re të Kurrikulës së Kosovës.

Si nxitje për këtë analizë kanë shërbyer përpjekjet e fundit për të integruar qasje më efikase të ngritjes profesionale të mësimitdhënësve në Kosovë, si: (i) nisma për hartimin e kornizës për ngritje profesionale me bazë në shkollë, (ii) nisma për hartimin e planeve të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në nivel shkolle dhe në nivel të komunës, si dhe (iii) nisma për organizimin e komuniteteve të të mësuarit së bashku.

Pasqyrimi i modaliteteve dhe praktikave aktuale të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në Kosovë është objekti i analizës. Analiza tenton të mbërrijë në disa përfundime dhe mbi këtë bazë të japë sugjerime lidhur me ngritjen profesionale të mësimitdhënësve në Kosovë dhe perspektivën e integritetit të komuniteteve të të mësuarit së bashku në procesin e ngritjes profesionale me bazë në shkollë.

Për të bërë një analizë sa më të plotë janë marrë në konsideratë dokumentet bazë të politikave arsimore, si dhe programet e trajnimit të mësimitdhënësve, të zhvilluara me përkrahjen e partnerëve zhvillimorë të arsimit USAID - Basic Education Program (BEP) dhe GIZ - Programi për Zhvillimin e Kapaciteteve në Edukimin Bazik (CDBE). Kjo ka ndihmuar për të parë nëse ekziston koherenca e nevojshme ndërmjet politikave arsimore e programeve të trajnimit të mësimitdhënësve me planet e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve dhe me angazhimet e shkollave për të jetësuar në praktikë qasjet e reja në zhvillimin profesional të mësimitdhënësve.

Rezultatet e analizës tregojnë se zhvillimi profesional i mësimitdhënësve në Kosovë është në trend të decentralizimit. Në politikat e reja arsimore ekziston një qartësi më e mirë lidhur me rolin dhe përgjegjësitë e MASHT-it, Komunës dhe shkollës për zhvillim profesional të mësimitdhënësve. Me gjithë trendin e decentralizimit në këtë fushë, është e dukshme mungesa e mekanizmave për menaxhimin dhe sigurimin e cilësisë së zhvillimit profesional të mësimitdhënësve, mungesa e planifikimit të

strukturuar dhe e ndërtimit të kapaciteteve për përmbushjen e kërkesave të decentralizimit në fushën e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve dhe drejtuesve të shkollave. Procesi i zhvillimit profesional të mësimitdhënësve me bazë në shkollë i ka dinamizuar aktivitetet e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve, por ky proces është i sfiduar në masë të madhe nga kultura dhe tradita e shkollave në zhvillimin profesional dhe cilësia e fasilituesve në nivel shkolle.

Hyrje

Sistemi i arsimit parauniversitar në Kosovë është duke kaluar në një proces të ndryshimeve të mëdha dhe njëkohësisht mjaft sfidues, duke përfshirë (i) ndryshimet në dokumentin kryesor që rregullon sistemin e arsimit parauniversitar në Kosovë - Kornizën e Kurrikulës dhe ndryshimet e planeve dhe programeve mësimore në bazë të kërkesave të kurrikulës së re, (ii) ndryshimet në decentralizimin e arsimit, legjislacionin arsimor dhe menaxhimin e financave, (iii) vendosjen e standardeve të praktikës profesionale për drejtorë të shkollave dhe standardeve profesionale dhe kompetencave të mësimitdhënësve, (iv) ndryshimet në qasjen e ofrimit të programeve të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve dhe udhëheqjes arsimore, (v) vendosjen e sistemit të licencimit të mësimitdhënësve; (vi) vendosjen e sistemit të ri të vlerësimit të brendshëm dhe të jashtëm, (vii) hartimin e planeve strategjike për zhvillimin e arsimit dhe planeve për zhvillim profesional të mësimitdhënësve etj.

Procesi i ngritjes profesionale të mësimitdhënësve në shërbim përbën një nga sfidat më të mëdha të ndryshimeve aktuale në arsimin parauniversitar në Kosovë, ndryshime këto që do të trajtohen në këtë analizë përmes fokusit në fusha specifike të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve, si:

- i. Konteksti i ri i zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në Kosovë;
- ii. Zhvillimi profesional i mësimitdhënësve me bazë në shkollë;
- iii. Komunitetet e të mësuarit së bashku.

Analiza i ka pikënisje zhvillimet aktuale në infrastrukturën ligjore dhe qasjen e ofrimit të programeve të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në kontekstin e ri. Qëllimi i kësaj analize është ofrimi i një pasqyre të qartë të kontekstit të ri të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në Kosovë, të arriturat në këtë fushë, ndikimi i tyre në menaxhimin cilësor të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në Kosovë.

Objektivat e synuara nga kjo analizë janë si në vijim:

- Të ofrohet një pasqyrë e zhvillimeve në kontekstin e ri të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në Kosovë;
- Të bëhet një vlerësim kritik i nismave të reja të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve;
- Të nxirren rekomandime orientuese për partneritetin në shërbim të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në Kosovë për menaxhimin cilësor në këtë fushë.

I. Konteksti i ri i zhvillimit profesional të mësimdhënësve në Kosovë

Problematika që trajtohet në këtë analizë kërkon që të japim një pasqyrë të kontekstit të ri të zhvillimit profesional të mësimdhënësve në Kosovë, në veçanti një pasqyrë të adresimit të zhvillimit profesional të mësimdhënësve në kornizën ligjore të arsimit, Kornizën e Kurrikulës së Kosovës, planet strategjike, standardet profesionale dhe kompetencat e performancës së mësimdhënësve.

Zhvillimi profesional i mësimdhënësve në Kornizën ligjore të arsimit

Konteksti i ri i zhvillimit profesional të mësimdhënësve është i shprehur në dispozitat ligjore dhe udhëzimet administrative që rregullojnë arsimin parauniversitar në Kosovë. Ligji për arsimin parauniversitar në Republikën e Kosovës, nr. 04/L-032 (2011) dhe Ligji për arsimin në komunat e Republikës së Kosovës, nr. 03/L-068 (2008), i përcaktojnë përgjegjësitë dhe kompetencat e MASHT-it dhe të Komunave për organizimin, menaxhimin e arsimit dhe aftësimin në arsimin parauniversitar. Analiza e këtyre ligjeve tregon se disa kompetenca për menaxhimin e sistemit të arsimit nga niveli qendror janë bartur në nivelin lokal/komunal, duke përfshirë përgjegjësi të veçanta edhe për zhvillimin profesional të mësimdhënësve dhe të edukatorëve.

Roli dhe përgjegjësitë e MASHT-it dhe DKA-ve për zhvillimin profesional të mësimdhënësve më së miri janë pasqyruar në udhëzimet administrative që rregullojnë aspektet e zbatimit të zhvillimit profesional të mësimdhënësve: (i) *Udhëzimi Administrativ për Financimin e Zhvillimit Profesional të Mësimdhënësve në Kosovë* (nr. 15/2013); (ii) *Udhëzimi Administrativ për Zbatimin e Zhvillimit Profesional të Mësimdhënësve* (nr.16/2013); (iii) *Udhëzimi Administrativ për Vlerësimin e Performancës së Mësimdhënësve* (nr. 14/2013) dhe (iv) *Udhëzimi Administrativ për Licencimin e Mësimdhënësve* (nr. 5/2010).

Në Udhëzimin Administrativ për Financimin e Zhvillimit Profesional të Mësimdhënësve në Kosovë (nr. 15/2013), dhe në Udhëzimin Administrativ Zbatimi i Zhvillimit Profesional të Mësimdhënësve (nr. 16/2013) ekzistojnë përshkrime përafërsisht të njëjta sa u përket rolit dhe përgjegjësisë së shkollës për zhvillimin profesional të mësimdhënësve, kurse për rolin dhe përgjegjësinë e MASHT-it dhe Komunës vërehen dallime, sidomos në përshkrimin e aspekteve që lidhen me financimin e zhvillimit profesional të mësimdhënësve.

Detaje të veçanta për rolin dhe përgjegjësitë e MASHT-it, Komunës dhe shkollës për zbatimin e zhvillimit profesional të mësimdhënësve që ofrohen në Udhëzimin Administrativ për Zbatimin e Zhvillimit Profesional të Mësimdhënësve (nr. 16/2013). Duke krahasuar rolin dhe përgjegjësitë për zhvillimin profesional të mësimdhënësve të MASHT-it, DKA-së dhe shkollës në këtë udhëzim administrativ, shohim se përgjegjësia është e shpërndarë dhe tani më dihet se çfarë duhet të bëjë secili

institucion. Me këto udhëzime qartësohet se zhvillimi i profesional i mësimdhënësve drejtohet nga MASHT-i, me planifikimin e fondeve të nevojshme, me akreditimin e programeve të trajnimit, me hartimin e standardeve për sigurimin e cilësisë dhe me krijimin e mekanizmave për zbatimin e zhvillimit profesional të mësimdhënësve. Ndërsa, zhvillimi profesional i mësimdhënësve në nivel të lokal organizohet nga Komuna, sipas një plani për zhvillimin profesional të mësimdhënësve në nivel të komunës. Gjithashtu, saktësohet se çdo shkollë duhet të ketë një plan të saj vjetor të zhvillimit profesional të mësimdhënësve që e integron në Planin e zhvillimit të shkollës.

Megjithatë, brenda përcaktimit të rolit dhe përgjegjësi ka disa mospërputhje, p.sh. MASHT-i është përgjegjës të akreditojë programet e zhvillimit profesional të mësimdhënësve qoftë nga ofruesit qendrorë, *qoftë nga shkollat si ofrues të zhvillimit profesional me bazë në shkollë*, ndërsa shkolla nuk e ka të përcaktuar këtë përgjegjësi - *të këtë mundësi të zhvillojë programe të trajnimit për ZHPM që mund të akreditohen nga MASHT-i*. Komunës i është përcaktuar si përgjegjësi të kërkojë zhvillimin e programeve të reja të ZHPM-së në rastet kur janë identifikuar nevojat e përbashkëta të mësimdhënësve të komunës, mirëpo nuk i është përcaktuar kujt t'u kërkojë MASHT-it, shkollave, apo vetë si komunë të zhvillojë programe të reja për ZHPM.

Zhvillimi profesional i mësimdhënësve në Kornizën e Kurrikulës së Kosovës

Konteksti në ndryshim i zhvillimit profesional të mësimdhënësve është i shprehur edhe në KKK. Korniza e Kurrikulës së Kosovës karakterizohet me një ndryshim të madh në qasje, nga një qasje e bazuar në përmbajtje dhe objektiva mësimore në një qasje e bazuar në kompetenca dhe rezultate mësimore, nga një qasje e bazuar në lëndë mësimore në një qasje të integruar në fusha të kurrikulës.

Korniza e Kurrikulës së Kosovës karakterizohet edhe me ndryshime në sistemin e vlerësimit dhe me pikëpamje më ndryshe se si mund të realizohet metodologjia e mësimdhënies dhe nxënies, si mund të organizohen aktivitetet mësimore dhe si mund të shfrytëzohet autonomia shkollore me qëllim të përmbushjes së rezultateve të nxënies të kompetencave të KKK dhe rezultateve të nxënies të fushave të kurrikulës.

Në pjesën e dytë të dokumentit të Kornizës së Kurrikulës së Kosovës, ku bëhet fjalë për zbatimin e Kornizës së Kurrikulës, janë dhënë disa pika referimi që lidhen me zhvillimin e kapaciteteve të komunave, drejtorëve të shkollave dhe mësimdhënësve për zbatimin e kurrikulës së re, përkatësisht mbi integrimin e qasjes me nxënësin dhe nxënien në qendër dhe qasjes që bazohet në kompetenca (KKK, f. 63.). Rezultatet e një hulumtim të bërë me shkolla pilot për vlerësimin e nevojave të drejtuesve të shkollave dhe mësimdhënësve për përkrahje profesionale për zbatimin Kornizës së re të Kurrikulës së Kosovës tregojnë se nuk janë përmbushur kërkesat e KKK për zhvillimin e kapaciteteve të komunave, drejtorëve të shkollave dhe mësimdhënësve për zbatimin e kurrikulës së re.

Zhvillimi profesional i mësimdhënësve dhe sistemi për licencimin e mësimdhënësve

Vendosja e sistemit të licencimit të mësimdhënësve në Kosovë paraqet po ashtu një ndryshim madhor. Sistemi i licencimit të mësimdhënësve tani është i mbështetur edhe me Ligjin për arsim parauniversitar në Republikën e Kosovës, *nr. 04/L-032 (2011)* - neni 33. Ky sistem është duke u zhvilluar përmes Këshillit Shtetëror për Licencimin e Mësimdhënësve (KShLM), i cili e ka hartuar Udhëzimin Administrativ 04/2010: Licencimi i Mësimdhënësve. Udhëzimi për Licencimin e mësimdhënësve përcakton: *(i) kriteret dhe procedurat për akreditimin e ofertuesve dhe programeve për zhvillimin profesional të mësimdhënësve, (ii) llojin e licencave, (iii) shkallët e gradimit dhe (iv) kriteret për përparim në karrierë.* Sipas këtij udhëzimi administrativ, janë dy lloje të licencave: *(i) Licenca e përkohshme dhe (ii) Licenca e rregullt.* Udhëzimi përcakton katër shkallë të gradimit të mësimdhënësve: *(i) mësimdhënës i karrierës, (ii) mësimdhënës i avancuar, (iii) mësimdhënës mentor dhe (iv) mësimdhënës i merituar.* Udhëzimi, gjithashtu, përcakton kriteret për lëshimin e licencës për secilën shkallë të gradimit. Në mesin e kriteve bazë për gradimin e mësimdhënësve vend meritor zënë kriteret që lidhen me pjesëmarrjen në programet për zhvillim profesional dhe kriteret që lidhen me vlerësimin e performancës së mësimdhënësve.

Aktualisht MASHT-i është duke bërë licencimin e mësimdhënësve, përkatësisht duke lëshuar licencat e rregullta për mësimdhënës të karrierës, ku të gjithë mësimdhënësit që janë në marrëdhënie pune janë të kualifikuar, kanë së paku një vit përvojë pune nga data kur Udhëzimi Administrativ për Licencimin e Mësimdhënësve ka hyrë në fuqi. Neni 20, pika 2 e Udhëzimit Administrativ për Licencimin e Mësimdhënësve tregon se avancimi i mësimdhënësve në sistemin e licencimit ndërlidhet me ngritjen e pagës që do të rregullohet me dispozita të tjera ligjore ose nënligjore. Deri në këtë fazë nuk janë hartuar dispozita ligjore ose nënligjore për të përcaktuar saktë nivelin e ngritjes në pagë dhe praktikën e zbatimit në praktikë. Kjo përbën një sfidë në vete, sidomos në nxitjen dhe motivimin e mësimdhënësve për t'u avancuar nga mësimdhënës i karrierës në nivele të tjera të gradimit.

Një sfidë tjetër që nuk është adresuar përmes Udhëzimit Administrativ për Licencimin e Mësimdhënësve është sistemi i përfshirjes së mësimdhënësve mentorë dhe mësimdhënësve të merituar në organe këshillëdhënëse në nivel të shkollës dhe në nivel të komunës. Zhvillimet aktuale tregojnë se, pavarësisht traditës në funksionimin e aktiveve profesionale në shkollë, nuk ka një mekanizëm se si të rregullohet udhëheqja dhe organizimi i punës profesionale në këto aktive, më shumë kemi një respektim të renditjes në udhëheqje sesa një alternativë të bazuar në performancë. Po ashtu, autoritetet lokale të arsimit në komuna janë të ballafaquara me mungesë të stafit profesional për këshillim, monitorim dhe mentorim profesional të mësimdhënësve. Përcaktimi i kriteve për përfshirje të mësimdhënësve me shkallë të lartë të gradimit në mekanizmat këshillëdhënëse në nivel shkolle dhe në nivel komune do të krijojë mundësi të shkëmbimit të përvojave, zhvillimit profesional me bazë në shkollë dhe të ngritjes së cilësisë së mësimdhënies dhe nxënies përmes përkrahjes kolegjiale në vendin e punës.

Zhvillimi profesional i mësimdhënësve në Planin Strategjik të Arsimit në Kosovë, 2011-2016

Konteksti i ri i zhvillimit profesional të mësimdhënësve është i shprehur në mënyrë implicite në Planin Strategjik të Arsimit në Kosovë 2011-2016 (PSAK). PSAK-u doli si nevojë e bashkërenditjes së aktiviteteve të të gjithë partnerëve zhvillimorë dhe palëve të tjera kryesore në sektorin e arsimit. PSAK-u është zhvilluar si një plan gjashtëvjeçar që i lidh mësimin gjatë gjithë jetës dhe gjithëpërfshirjen në arsim dhe bazohet në një model të nxënies që u drejtohet të gjithë nxënësve, duke u ofruar mundësi të barabarta dhe arsimim cilësor (PSAK f. 8). Korniza e programit strategjik në PSAK që përfshin sektorët e arsimit parauniversitar në Kosovë është e mbështetur në Strategjinë për Zhvillimin e Arsimit Parauniversitar në Kosovë 2007-2017.

Plani Strategjik i Sektorit të Arsimit (PSAK) është ndarë në tetë fusha programore, për të cilat janë zhvilluar rezultatet dhe treguesit specifikë. Një fushë e veçantë e këtij plani është fusha e zhvillimit profesional të mësimdhënësve, objektivi e programit të fushës që përfshin zhvillimin profesional të mësimdhënësve është: Të ndërtohet një sistem efektiv dhe i qëndrueshëm i zhvillimit të mësimdhënësve që do të ishte i përshtatshëm për përmirësimin e cilësisë së arsimit. Ky qëllim strategjik synon të bartë nënsektorin e zhvillimit të mësimdhënësve nga faza e tanishme emergjente në fazën zhvillimore për të qenë kompatibil me trendët e ngjashme në rajon dhe në vendet evropiane (PSAK f. 111).

Standardet profesionale dhe kompetencat e performancës së mësimdhënësve

Standardeve profesionale dhe kompetencave të performancës së mësimdhënësve u parapriu *Korniza për Standardet e Praktikës Profesionale për Mësimdhënësit e Kosovës (2004)*¹. Ato ishin pikë e referimit për të hartuar Kornizën për vlerësimin e performancës së mësimdhënësve, në të cilën janë përfshirë një pako e standardeve profesionale dhe kompetencave për mësimdhënësin, si dhe instrumentet e vlerësimit dhe vetëvlerësimit. Pakoja e standardeve dhe kompetencave të mësimdhënësve përfshijnë gjashtë standarde dhe për secilin standard janë përcaktuar kompetencat që duhet t'i zotërojë një mësimdhënësi dhe të cilat janë bazë e sistemit të vlerësimit të performancës së mësimdhënësve.

Nr. Standardet profesionale²

- 1 Përkushtimi ndaj nxënësve dhe përkushtimit të tyre;
- 2 Njohuritë profesionale;

¹ Më gjerësisht për Kornizën e Standardeve të Praktikës Profesionale për Mësimdhënësit e Kosovës, shih udhëzimin Administrativ nr. MASHT (I) 20/2004.

² Më gjerësisht për standardet profesionale dhe kompetencat e performancës së mësimdhënësve, shih doracakun e modulit 1 për trajnimin e mësimdhënësve: Zhvillimi profesional i mësimdhënësve – të mësuarit së bashku, hartuar nga ekspertët e angazhuar në projektin IPA 2009 - Komponenti 1: Zhvillimi dhe zbatimi i një sistemi dhe programi trajnues efektiv dhe të qëndrueshëm për zhvillimin profesional të mësimdhënësve në Kosovë.

- 3 Praktikat e mësimdhënies;
- 4 Bashkëpunimi me kolegë, me prindër dhe me komunitetin;
- 5 Zhvillimi i vazhdueshëm profesional;
- 6 Përgjegjësia ndaj detyrave dhe obligimeve të punës.

Shikuar nga prizmi i koncepteve që gjinden në gjuhën e standardeve shohim se standardet i referohen (i) fushës akademike në të cilën ndërlidhen njohuritë dhe të kuptuarit që duhet të këtë një mësimdhënës nga lënda/lëndët e specializimit, (ii) fushës profesionale së cilës i referohen shkathtësitë dhe aftësitë profesionale që lidhen me artin e mësimdhënies, si pedagogjia, teoria e mësimi, psikologjia e të mësuarit etj. dhe (iii) fushës së vlerave profesionale dhe përkushtimit profesional, së cilës i referohen aspekte nga kodi etik i mësimdhënësit. Të gjitha këto aspekte përbejnë profilin e kompetencave të mësimdhënësve në Kosovë dhe janë në linjë me kërkesat e OECD-së (*Organizata për Zhvillimin dhe Bashkëpunimin Ekonomik*) për përsosje profesionale të mësimdhënësve, si: profesionalizimi, shkathtësitë pedagogjike, njohja e teknologjisë, kompetenca organizative dhe bashkëpunuese, kompetenca individuale dhe fleksibiliteti.

Akoma nuk mund të flasim për zbatimin në praktikë në shkallë të gjerë të standardeve profesionale dhe kompetencave të mësimdhënësve, por një gjë tashmë është qartësuar, ato mund të përdoren si pikënisje për vlerësimin dhe vetëvlerësimin e performancës së mësimdhënësve, pikë referimi për zhvillimin profesional të mësimdhënësve në shërbim dhe për përgatitjen e udhëzuesve dhe materialeve mbështetëse profesionale për mësimdhënës.

II. Zhvillimi profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë

“Parakusht thelbësor i mësimdhënies cilësore është aftësia për të dhënë mësim, që mund të fitohet dhe përsoset me kalimin e kohës, në kundërshtim me mitin se ajo është diçka “me të cilën lindim”. Shkathtësitë specifike të mësimdhënies, p.sh., aftësia për të dalluar ndërmjet asaj që është e rëndësishme të mësohet nga nxënësi dhe asaj që është e vështirë të kuptohet prej tij – mund të fitohen vetëm nëpërmjet trajnimit, mentorimit, bashkëpunimit dhe praktikës shkollëre.

[Komisioni Amerikan i Mësimdhënies së Matematikës dhe Shkencave]

Zhvillimi profesional i mësimdhënësve është një fushë shumë e gjerë, në fokus të analizës në vijim do të jetë pasqyrimi i ndërlidhjes në mes të zhvillimit profesional të mësimdhënësve në Kosovë që është ofruar tradicionalisht dhe nismave të reja për zhvillim profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë.

Programet e para për zhvillim profesional të mësimdhënësve në Kosovë pas vitit 2000 lidhen me Projektin për Aftësimin e Mësimdhënësve në Kosovë (KEDP-2001) dhe me programe të tjera të trajnimit, të ofruara nga partnerët vendorë dhe ndërkombëtarë, ku përfshirja e mësimdhënësve dhe zhvillimi profesional i mësimdhënësve ka qenë i orientuar kah punëtoritë, seminarët, posterët dhe konferencat. Shikuar në retrospektivë për kontekstin e zhvillimit profesional të mësimdhënësve në Kosovë duhet theksuar zhvillimi profesional i mësimdhënësve në

Kosovë i ofruar në modalitetet e cituara më lart, ka qenë efektiv në programet e zhvilluara në bazë të nevojave të mësimdhënësve, në programet e planifikuara dhe organizuara mirë, në programet ku trajnimi i trajnerëve dhe certifikimi i tyre është bazuar në kritere të përcaktuara paraprakisht etj. Mirëpo, pjesës më të madhe të programeve të trajnimit për mësimdhënës u ka munguar mbështetja, monitorimi dhe mentorimi për zbatimin e përvojave të trajnimit në praktikën e mësimdhënies në klasë.

Blerim Saqipi (2012), në raportin e studimit për *Vlerësimin e nevojave të mësimdhënësve, zhvillimi profesional për zbatimin e Kornizës së re të Kurrikulumit të Kosovës*, konstaton se zhvillimi profesional i mësimdhënësve (ZHPM) në Kosovë është dominuar deri më tani prej një kulture të punëtorive, të cilat janë bërë sinonim me 'trajnimin'. Shpesh, kur mësimdhënësit i referohen përfshirjes së tyre në zhvillim profesional ata i referohen se 'po shkojnë në një trajnim'. Për përmirësimin e cilësisë së aktiviteteve të zhvillimit profesional, autori i këtij raporti vjen në përfundim se *zhvillimi i aktiviteteve të zhvillimit profesional të mësimdhënësve në shërbim, si dhe menaxhimi i ndryshimit kërkon planifikim të strukturuar (plan të zbatimit dhe të veprimit etj.), si dhe ndërtim të kapaciteteve*.

Trajnimet për zhvillim profesional të mësimdhënësve po vazhdojnë të ofrohen edhe tani nga ofertues të ndryshëm. Ato janë më se të mirëseardhura, mirëpo shpesh shtrohet pyetja: *Trajnimet që po ofrohen për mësimdhënës a janë duke sjellë cilësi dhe a janë evidente dallimet në rezultatet e nxënësve?* Natyrisht se përgjigjet në këtë pyetje meritojnë një studim më të thelluar, mirëpo nga perceptimi ynë, studimet e bëra nga Instituti Pedagogjik i Kosovës dhe institucione të tjera, shohim një mospërfutje në mes të investimeve në këtë fushë dhe evidencës së dallimeve në rezultatet e nxënësve. Në studimin tonë të bërë për Provimin e Maturës në Kosovë (S.M. 2010), kemi identifikuar tendencën në rritje të nxënësve për të kopjuar në teste si rezultat i pasigurisë nga ajo që kanë mësuar për tre ose katër vjet, përkundrajt faktit se pjesa më e madhe e mësimdhënësve të tyre kanë qenë të përfshirë në trajnime të ndryshme për metodologji të mësimdhënies dhe nxënies. Kjo tendencë e kopjimeve të nxënësve në vlerësime të jashtme po vazhdon edhe sot dhe pak a shumë është një përgjigje në pyetjen paraprake.

Perceptimi ynë mbështetet edhe në analizën e traditës së viteve të fundit për ofrimin e aktiviteteve e programeve të trajnimit për zhvillim profesional të mësimdhënësve në Kosovë, ku ofertat për trajnime kanë ndikuar në ndryshimin e shpejtë të bindjeve të mësimdhënësve për mënyrën se si të punojë në klasë, pa arritur në shkallë të mjaftueshme të ndryshimeve të arritura si rezultat i njohurive dhe shkathtësive të fituara. P.sh. një numër i programeve që në fokus kanë pasur zhvillimin e shkathtësive të mësimdhënësve për punën në grupe me nxënës, mësimdhënësit vijues të këtyre programeve shpejt i kanë ndryshuar bindjet dhe për pasojë kanë filluar ndryshimet në mënyrën se si të punojnë në klasë, pa i praktikuar në mënyrë të kujdesshme dhe pa i parë ndryshimet në rezultatet e nxënësve. Kemi qenë dëshmitarë të vëzhgimeve në orë mësimore, në diskutime me mësimdhënës, seminare, punëtori ku mësimdhënësit kanë deklaruar se janë duke e përdorur këtë

formë të punës me nxënës pa e arsyetuar lidhjen me qëllimin e orës mësimore, me rezultatet e pritura të planeve dhe programeve mësimore që synohen të arrihen, qëllimin e punës në grupe, mënyrën e aktivizimit të gjithë nxënësve të përfshirë në grupe dhe në disa raste pa pasur as kushtet elementare për të realizuar punën me grupe të nxënësve.

Clare, David & Hollingsworth, Mary (2002) prezantojnë modelin modern të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve, sipas të cilit ngritja profesionale e mësimitdhënësve duhet të prodhojë ndryshim në njohuritë dhe shkathtësitë e mësimitdhënësve, pastaj ndryshimet duhet të zbresin në klasë - në mënyrën se si punon mësimitdhënësi në klasë, pas kësaj do të shohim ndryshimet në rezultatet e nxënësve dhe krejt në fund do të shohim ndryshime në bindjet e mësimitdhënësit³. Për zbatimin në praktik të këtij modeli, ofertat për trajnimin e mësimitdhënësve duhet të mbështeten në kërkesa dhe nevoja të mësimitdhënësve dhe sistemi i menaxhimit të trajnimeve të ndërlidhet drejtpërdrejt me zbatimin e përvojave të trajnimit në klasë.

Zhvillimi profesional i mësimitdhënësve në Kosovë tanimë është në trend të decentralizimit. Me Ligjin për Arsim në Komunitet e Republikës së Kosovës (nr. 03/L-068) është në kompetencë të Drejtorive Komunitet të Arsimit të menaxhojnë "trajnimin e edukatorëve dhe stafit tjetër profesional në pajtim me udhëzimet, parimet dhe standardet e shpallura nga MASHT-i"⁴.

Ministria e Arsimit, e Shkencës dhe e Teknologjisë me ndihmën e partnerëve të saj, si USAID, GIZ, Komisioni Evropian etj., është duke u ofruar mbështetje Drejtorive Komunitet të Arsimit, në hartimin Planeve të Zhvillimit Profesional të Mësimitdhënësve dhe në menaxhimin e trajnimeve në nivel të komunitet.

Para se të përkrahen komunitet në hartimin e planeve të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve, një ekip i ekspertëve të angazhuar nga USAID - Programi i Arsimit Themelor (BEP), ka bërë vlerësimin e nevojave të DKA-ve për të përmirësuar koordinimin e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve. Rezultatet e këtij hulumtimi tregojnë se komunitet/DKA-të nuk kanë persona të caktuar që janë përgjegjës për zhvillimin profesional të mësimitdhënësve, ka mungesë të informimit në nivel të DKA-ve për përgjegjësitë e reja për zhvillimin profesional të mësimitdhënësve dhe DKA-të kanë nevojë për përkrahje profesionale në ngritjen e kapaciteteve për menaxhimin e zhvillimit profesional në nivel të komunitet.

Mbi bazën e rezultateve të studimit të bërë është filluar me ofrimin e mbështetjes së komunitet për themelimin e Qendrave të Ngritjes Profesionale, vendosjen e koordinatorëve⁵ për ngritje profesionale dhe hartimin e planeve të zhvillimit

³ Marrë nga doracaku i Moduli 1 për trajnimin e mësimitdhënësve: Zhvillimi profesional i

mësimitdhënësve – të mësuarit së bashku, hartuar nga ekspertët e angazhuar në projektin IPA 2009

⁴ Kuvendi i Republikës së Kosovës (2008): Ligji për arsimin në komunitet e Republikës së Kosovës, (nr. 03/L-068), Neni 5, pika g, Prishtinë, f. 3.

⁵ Kryesisht koordinatorët për ngritje profesionale të mësimitdhënësve në komunitet janë zyrtarë të DKA-së. Nga aktivitetet e zhvilluara në disa prej këtyre qendrave dhe nga komunikimi me disa koordinatorë, kemi parë seriozitet të punës tek disa koordinatorë, si në organizimin e aktiviteteve, menaxhimin i mjeteve dhe sallave të qendrës, ashtu edhe në dokumentimin e punës që bëhet në këto qendra. Gjithashtu kemi parë edhe mosseriozitet në punë të disa koordinatorë, të cilët mospunën e tyre e arsyetonin me mosrregullimin e statusit të tyre në këtë pozitë, mungesën e

profesional të mësimdhënësve. Nga mbështetja e ofruar, kemi një numër relativisht të madh të komunave (17 komuna⁶) që kanë themeluar Qendrat e Ngritjes Profesionale dhe kanë hartuar planet e zhvillimit profesional të mësimdhënësve në nivel të komunës. Planet e ZHPM të hartuara nga komunat kryesisht kanë tri qëllime bazë (i) identifikimin e nevojave për zhvillim profesional në komunë; (ii) zbatimin e kompetencave në nivel komune për zhvillimin profesional të arsimit; dhe (iii) përmbushjen e qëllimit përfundimtar të secilës komunë: sigurimi i përmirësimit të cilësisë së mësimdhënies dhe të nxënësve.

Procesi i hartimit të PZHM në nivel komune ka filluar me themelimin e Qendrave Komunale për Ngritje Profesionale (QNP), ka vazhduar me zhvillimin profesional të koordinatorëve dhe stafit tjetër relevant të DKA-ve, pastaj me vlerësimin e nevojave për zhvillim profesional të mësimdhënësve në komunë, proces ky që është realizuar përmes një pyetësoi të realizuar në shkollë për vlerësimin e nevojave të zhvillimit profesional të mësimdhënësve, i cili ka rezultuar me vlerësimin e temave sipas rëndësisë/ dobisë dhe me vlerësimin e formave të zhvillimit profesional sipas dobisë. Rezultatet nga hulumtimi i analizës së nevojave janë bërë pjesë e planit të zhvillimit profesional të mësimdhënësve në nivel të komunave. Pjesës më të madhe të planeve të zhvillimit profesional të mësimdhënësve në komuna u mungon kostoja financiare dhe kryesisht këto plane mbesin në suaza të mundësive që të sigurohen fonde të qëndrueshme për zhvillimin profesional të mësimdhënësve⁷. Kjo nënkupton se zbatimi i planeve të ZHPM në nivel të komunave është plotësisht i varur nga përkrahja e donatorëve dhe MASHT-it. Në këtë situatë bën përjashtim komuna e Prishtinës, ku në Planin Zhvillimor të Arsimit 2013-2017 ka përcaktuar një objektiv të veçantë për zhvillimin profesional të mësimdhënësve dhe ka ndarë buxhetin për aktivitetet e masave sipas objektivave të PZHA⁸.

Në përkrahje të shkollave, MASHT-i me mbështetje të projektit BEP ka hartuar dokumentin Korniza për Ngritje Profesionale me Bazë në Shkollë. Dokumenti është hartuar duke u mbështetur në Planin Strategjik të Arsimit në Kosovë 2011 – 2016, ku caku 8 i objektivës së zhvillimit profesional të mësimdhënësve thekson: *Deri në fund të vitit 2016 janë krijuar mekanizmat për zhvillimin me bazë në shkollë për të siguruar qëndrueshmëri të trajnimeve brenda shkollave* (PSAK 2011-2016, f. 118).

Ekipi teknik i autorizuar për hartimin e Kornizës për Ngritje Profesionale me Bazë në Shkollë, në pjesën hyrëse të dokumentit sqaron se puna për zhvillimin e këtij dokumenti është mbështetur në *parimin që sistemin e ngritjes profesionale të mësimdhënësve ta bëjmë: (i) më të thjeshtë; (ii) më lehtë të realizueshëm; (iii) më pak burokratik; (iv) më efikas dhe (v) të qëndrueshëm*.

Në bazë të analizës së kontekstit të arsimit në Kosovë, hartuesit e këtij dokumenti theksojnë së zhvillimi i kornizës së ngritjes profesionale me bazë në shkollë

motivimit, ngarkesën në punë pasi që shumica e aktiviteteve të zhvillimit profesional në këto qendra organizohen vikendeve dhe pushimeve të shkollave.

⁶ Me gjerësi shih në ueb-faqen: <http://sq.bep-ks.org/menaxhimi-i-shkollave/>

⁷ Më gjerësi shih Planet e Zhvillimit Profesional të Mësimdhënësve në komunat e përkrahura nga USAID - Programi i Arsimit Themelor (BEP).

⁸ Më gjerësi shih Planin Zhvillimor të Arsimit të komunës së Prishtinës 2013-2017.

mbështetet në parakushte, si: (i) *shkollës duhet t'i besohet zhvillimi*, (ii) *shkolla është e përkushtuar ndaj zhvillimit të cilësisë në mësimdhënie dhe nxënie*, dhe (iii) *delegimi i përgjegjësisë së plotë në shkollë është shtytje për ta ndryshuar kulturën shkollore*.

Për qëllime praktike, procesi i ngritjes profesionale me bazë në shkollë është ndarë në procedurat e brendshme/shkollore dhe të jashtme/përkrahëse. Kjo ndarje reflekton një situatë në të cilën shkolla planifikon, implementon dhe dëshmon ngritjen profesionale me bazë në shkollë, ndërsa institucionet dhe autoritetet e tjera (DKA, MASHT, IPK, SIA) sigurojnë monitorimin dhe i ofrojnë përkrahje këtij procesi. Në këtë skemë, drejtori i shkollës dhe koordinatori komunal për ngritje profesionale në QNP paraqesin hallkën ndërlidhëse në mes të këtyre dy poleve, përmes funksionit të vet të mundësuesit, garantuesit të cilësisë dhe verifikuesit të tërë procesit⁹.

Aktualisht, Qendra për Arsim e Kosovës, me përkrahje të USAID-it, projektit BEP, është duke testuar në terren Kornizën për zhvillim profesional me bazë në shkollë dhe është duke themeluar dhe fuqizuar strukturat shkollore përgjegjëse për zhvillim profesional, si dhe duke zhvilluar shkathtësitë e monitorimit dhe të mentorimit të krye - fasilituesit e saj¹⁰. Në bazë të raporteve tremujore të hartuara nga 'Basic Education Program' (BEP) dhe diskutimeve me drejtorë të shkollave të përfshirë në programin e trajnimit për udhëheqje arsimore, komponenti i vlerësimit është komponenti që më së shumti është zhvilluar përmes qasjes së zhvillimit profesional me bazë në shkollë.

Nga diskutimit e zhvilluara me drejtorë të shkollave¹¹ në seanca të trajnimit për udhëheqje arsimore në temën për zhvillim profesional të mësimdhënësve me bazë në shkollë, si dhe nga detyrat praktike të prezantuara në trajnim pas shqyrtimit në nivel të shkollës, kemi identifikuar dy sfida të cilat mund të rrezikojnë procesin e zhvillimit profesional me bazë në shkollë, në rast se nuk merren masa preventive për parandalimin dhe adresimin e drejtë të tyre. Natyrisht se ka edhe sfida të tjera, por ne kemi vlerësuar se tejkalimi i këtyre sfidave do të ndikojë pozitivisht në trendin e zhvillimit profesional me bazë në shkollë.

Sfidat e identikuara

Cilësia e fasilitatorëve në nivel shkolle. Disa fasilitatorë, përkundrejt trajnimit për komponentin e vlerësimit – vlerësimit formativ, nuk kanë arritur të tregojnë performancë të mirë në nxitjen dhe motivimin e mësimdhënësve për të zhvilluar njohuritë dhe shkathtësitë e mësimdhënësve në vlerësimin formativ dhe zbatimin e tyre në praktikën e klasës. Tri janë aspektet që kanë ndikuar në cilësinë e "ulët" të disa fasilitatorëve në nivel shkolle: (i) *mos serioziteti i shkollave në përzgjedhjen e fasilitatorëve në nivel shkolle, ku për pasojë në disa raste janë përzgjedhur për t'u bërë fasilitator një numër i mësimdhënësve që në praktikën e punës së tyre nuk kanë treguar performancë të mirë në vlerësimin e nxënësve, apo kanë qenë nën nivelin e performancës së kolegëve të tyre*; (ii) *mos zbatimi i plotë i kriterëve për certifikimin e*

⁹ Më gjerësisht shih draft dokumentin: Korniza e Ngritjes Profesionale me Bazë në Shkollë (2012), MASHT & BEP, Prishtinë, f. 8.

¹⁰ 'Basic Education Program' (2012): Plani Vjetor i Punës, 1 tetor 2012-30 shtator 2013. Prishtinë, f. 25.

¹¹ Komunitat: Istog, Rahovec, Glogoc, Podujevë, Pejë, Viti, Kamenicë dhe Prishtinë.

fasilitatorëve në nivel shkolle; dhe (iii) mungesa e kreativitetit të fasilitatorëve gjatë trajnimit të kolegëve, ku për pasojë disa fasilitatorë në nivel shkolle kryesisht kanë lexuar sllajdet e përgatitura në Power-point pa i interpretuar ato dhe pa i ilustruar me shembuj konkretë.

Kultura e shkollës dhe tradita në zbatimin në klasë i përvojave të trajnimit

Kërkesë për certifikim të pjesëmarrësve në trajnimin me bazë në shkollë ka qenë përgatitja e portfolios me disa orë praktike për vlerësimin formativ, me reflektime nga trajnimi dhe aktivitetet e tjera të realizuara për vlerësimin formativ. Pjesa ma e madhe e mësimeve të përfshirë në këtë trajnim i kanë përgatitur portfoliot e zhvillimit profesional në këtë komponent, mirëpo të një numër relativisht i madh i mësimeve kjo ka mbetur vetëm në suaza të detyrës së trajnimit, që nënkupton se me përfundimin e trajnimit ka përfunduar edhe zbatimi në klasë i përvojave të trajnimit. Në analizën që ne ua kemi bërë reflektimeve të drejtorëve të shkollave dhe disa portfoliove të zhvillimit profesional të mësimeve në komponentin e vlerësimit, vlerësojmë se janë katër faktorë kryesorë që janë duke ndikuar që të mos zbatohen përvojat e trajnimeve ashtu siç janë pritjet e programit të trajnimit: (i) mungesa e monitorimit dhe vlerësimit të zbatimit të përvojave të trajnimit si nga udhëheqja e shkollës ashtu edhe nga institucionet përgjegjëse për këtë fushë; (ii) certifikimi i disa mësimeve pa i përmbushur të gjitha kriteret për certifikim; (iii) mungesa e përvojës së fasilitatorëve për mentorimin e kolegëve për nevojat/kërkesat e tyre në përkrahje të mëtejme në zbatimin në klasë të përvojave të trajnimit; dhe (iv) mungesa e mbështetjes së mësimeve me udhëzime dhe materiale përcjellëse nga ana e udhëheqjes së disa shkollave dhe aktiveve profesionale për zbatimin në klasë të përvojave të trajnimit.

III. Komunitetet e të mësuarit së bashku

Të mësuarit e mësimeve është i lidhur ngushtë me zhvillimin e vazhdueshëm profesional¹². Koncepti i zhvillimit profesional ka ndryshuar gjatë dekadës së fundit. Në të vërtetë, zhvillimi profesional kohët e fundit shihet si një domosdoshmëri e një procesi afatgjatë, që lidhet me cilësinë e arsimit, e cila është sfidë globale e shekullit XXI.

Nisma për organizimin e komuniteteve të të mësuarit së bashku lidhet me Programin e Edukimit Bazik të projektit të GIZ-it (CDBE) në Kosovë. Në kuadër të këtij projekti janë zhvilluar dhe janë duke u implementuar (i) programi për ngritjen e kapaciteteve në udhëheqje arsimore dhe (ii) programi për zhvillimin e kapaciteteve të mësimeve në lëndët matematikë dhe shkencat natyrore. Me qëllim që

¹² Një përkufizim lehtë të kuptueshëm për zhvillimin e vazhdueshëm profesional të mësimeve e gjejmë në doracakun e Moduli 1 për trajnimin e mësimeve: Zhvillimi profesional i mësimeve – të mësuarit së bashku, hartuar nga ekspertët e angazhuar në projektin IPA 2009: Zhvillimi i vazhdueshëm profesional është procesi që siguron se të gjithë mësuesit, 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 nxënësit e nxënësve.

aktivitetet e zhvilluara të mos përfundojnë në suaza të kalendarit të trajnimeve, GIZ në bashkëpunim me shkollat e komunave¹³ që ofron përkrahje për zhvillim profesional ka ngritur komunitete të mësuarit së bashku dhe është duke u ofruar përkrahje profesionale për hartimin e planeve të veprimit për zhvillim profesional përmes të mësuarit së bashku. Duke pasur parasysh së nisma për organizimin e komuniteteve të mësuarit së bashku është një qasje e re, në pjesën në vijim do të sjellim disa informacione teorike dhe praktike të zhvilluara në kuadër të mbështetjes së ofruar ekipeve në Kosovë për hartimin e planeve të veprimit për komunitet e të mësuarit së bashku.

Çfarë kuptojmë me Komunitetet e të mësuarit së bashku?

Me komunitetet e të mësuarit së bashku kuptojmë përfshirjen aktive të pjesëmarrësve të një apo më shumë organizatave - shkollave në aktivitete të përbashkëta, ku të gjithë fitojnë dije dhe përvoja të reja dhe pranojnë përgjegjësi për të bërë punë për shkollën, me qëllim të përmirësimit dhe avancimit të performancës së saj në fushat e cilësisë së shkollës.

Komunitetet e të mësuarit së bashku, në kontekstin e organizimit në Kosovë, përbëhet nga një shkollë mentore dhe tri apo katër shkolla bashkëpunuese. Këto shkolla përbëjnë komunitetin e të mësuarit së bashku dhe pritet të punojnë për një periudhë prej dy viteve nga dhe me njëra-tjetrën. E gjithë puna është e karakterizuar nga shkëmbimi reciprok, *jap dhe marr përvoja dhe praktika më të mira*. Shkollat mentore janë të gatshme t'i ndajnë përvojat dhe idetë e tyre dhe synojnë t'i shkëmbejnë ato me shkollat tjera, në mënyrë që t'i ofrojnë, testojnë dhe zhvillojnë ato. Shkollat bashkëpunuese punojnë intensivisht në arritjen e synimeve të tyre dhe i dëshmojnë ato (Hermann Scheiring, 2013).

Përfshirja e shkollës dhe e përfaqësuesve të saj në komunitetet e të mësuarit së bashku e ndihmon shkollën të përgatitet ndaj ndryshimeve dhe reformave arsimore dhe në arritjen e qëllimeve të vetë shkollës. Një ndryshim i qëndrueshëm dhe sistematik mund të ndodhë në një shkollë si rezultat i pjesëmarrjes aktive në komunitetet e të mësuarit nga udhëheqësit e shkollës, mësimdhënësit, prindërit, nxënësit personeli mbështetës dhe partnerët e tjerë (Blank, 2001).

Crow (2008) konceptin *komunitetet e të mësuarit profesional* e përkufizon si një qëllim drejt të mësuarit, një fokus mbi të mësuarit, një fokus mbi rezultatet, një angazhim kolegjial dhe një gatishmëri për të riformuar dhe zhvilluar kulturën e shkollës.

Ekzistojnë modalitete të ndryshme të organizimit të komuniteteve të mësuarit, si (i) komunitetet e të mësuarit në një organizatë/shkollë të përbërë prej disa përfaqësuesve të shkollës, me qëllim të ngritjes profesionale në një fushë të caktuar, ku anëtarët e këtij komuniteti të të mësuarit ofrojnë ekspertizën e tyre dhe mësojnë së bashku, me qëllim të ngritjes profesionale dhe avancimit të punës së tyre dhe (ii) komunitet e të mësuarit të 4-5 organizatave/ shkollave që bashkojnë sinergjitë e tyre

¹³ Komunitat: Prishtinë, Gjilan, Prizren, Fushë Kosovë, Klinë dhe Kaçanik.

për të punuar – mësuar së bashku për një periudhë të caktuar 2-3- vjeçare, ku njëra prej shkollave është mentore, kurse tjerat janë shkolla bashkëpunuese.

Ekipet e përfshira në komunitetet e të mësuarit profesional mund të jenë në:

- nivel të klasës;
- nivel ndërdisiplinor dhe të një tematike;
- nivel të një shkolle dhe nivel të ekipeve të disa shkollave.

Praktikat e vendeve që kanë përvojë në qasjen e zhvillimit profesional, përmes komuniteteve të të mësuarit së bashku tregojnë se komunitetet e të mësuarit janë efektive kur:

- kuptohet drejt koncepti *komunitetet e të mësuarit* dhe pranohet si filozofi e veprimit;
- aktivitetet janë planifikuar me pjesëmarrje të përbashkët;
- janë përcaktuar në mënyrë të qartë rezultatet që duhet të arrihen dhe është përshkruar ndikimi i tyre në përmirësimin dhe avancimin e punës së shkollës në fusha të caktuara të cilësisë;
- aktivitetet janë relevante dhe kuptimplote për shkollat e përfshira në komunitetet e të mësuarit dhe merren parasysh njohuritë dhe përvojat aktuale;
- veprimet dhe aktivitetet realizohen sipas planit të veprimit.

Hermann Scheiring (2013) në ofrimin e konceptit për rolin dhe detyrat e shkollës mentoruese përcakton katër role të këtyre shkollave: (i) *Roli i ekspertizës*; (ii) *Roli i shtytës*; (iii) *Roli i shoqëruesit të rëndësishëm*; dhe (iv) *Roli i njësisë së të mësuarit*. Të gjitha këto role duhet t'i kenë edhe shkollat tjera të përfshira në komunitetet e të mësuarit, sidomos në aktivitetet kur ofron ekspertiza të suksesshme të shkollës për të cilat kanë nevojë shkollat e tjera të përfshira në komunitetet e të mësuarit t'i dëgjojnë, shohin, përvetësojnë dhe implementojnë në shkollat e tyre.

Puna në komunitetet e të mësuarit karakterizohet nga ofrimi dhe marrja reciproke e ekspertizës. Metodologjia e punës për komunitetet e të mësuarit kërkon që shkollat përbërëse të këtyre komuniteteve të plotësojnë kërkesat si më poshtë (Hermann Scheiring 2013):

Fushat	Parimi orientues
Zotimi	Shkolla shfaq përkushtim të lartë;
Rishtë	Rishtë i takojnë zotërimit themelor të shkollës;
Komunikimi	Shkolla posedon struktura efektive të komunikimit;
Bashkëpunimi	Shkolla ruan interesat e gjëra të bashkëpunimit;
Zhvillimi i shkollës	Shkolla planifikon synimet e veta në mënyrë të strukturuar dhe i zbaton ato në mënyrë sistematike;
Shkolla e mirë	Shkolla është e orientuar në arritjen e synimeve për shkollën e mirë - shkollën cilësore.

Cilat janë zhvillimet aktuale në këtë nismë - komunitetet e të mësuarit së bashku?

Të gjitha shkollat e përfshira në programin Komunitetet e të mësuarit së bashku, paraprakisht kanë ndjekur programin e trajnimit për udhëheqje dhe menaxhim të shkollës të ofruar nga GIZ – partner mbështetës i MASHT-it dhe komunave në zhvillimin e arsimit bazik. Për realizimin e kësaj nisme janë:

- zhvilluar konsultimet me drejtoritë komunale dhe drejtorët e shkollave të përfshira në programin e GIZ-it;
- përzgjedhur shkollat mentore;
- zhvilluar punëtori të veçanta me shkollat mentore për të prezantuar konceptin dhe filozofinë e programit komunitet e të mësuarit së bashku;
- përzgjedhur shkollat bashkëpunuese;
- organizuar konsultime me drejtorët e shkollave bashkëpunuese për konceptin dhe filozofinë e programit komunitet e të mësuarit;
- bërë përgatitjet për organizimin e punëtorive për hartimin e planit të veprimit për komunitetet e të mësuarit së bashku;
- organizuar punëtoritë e planifikuara;
- hartuar për tri komuna planet e veprimit për komunitetet e të mësuarit së bashku.

Shkollat mentoruese dhe shkollat bashkëpunuese kanë ndarë përvojat dhe idetë e tyre në punëtori të përbashkëta për dhe mbi temat që ato i konsiderojnë se do t'i ndihmojnë për të përmirësuar më tej cilësinë e mësimdhënies dhe nxënies në shkollat e tyre. Shkollat janë pajtuar se do të bashkëpunojnë në *sistemin jap dhe marr*, gjithashtu do të punojnë për të mësuar në vend të punës - duke reflektuar mbi përvojat e tyre dhe rregullisht diskutojnë çështje - tema midis tyre, në mënyrë që të përmirësojnë performancën e tyre.

Shkollat mentore dhe shkollat bashkëpunuese janë facilituar në hartimin e planit të veprimit, i cili është mbështetur në analizën e gjendjes në fushat e cilësisë së shkollës që ekipet e shkollave e kanë bërë së bashku. Plani i veprimit përfshin:

- *aspektet e fushave të cilësisë që do të përfshihen në programin komunitet e të mësuarit;*
- *rezultatet që priten të arrihen;*
- *aktivitet që do të ndihmojnë në arritjen e rezultateve të pritura;*
- *afatet kohore dhe përgjegjësit për kryerjen e aktiviteteve të planifikuara;*
- *metodologjia për kryerjen e aktiviteteve të planifikuara.*

Çfarë mund ta bëjë të suksesshme këtë nismë - komunitetet e të mësuarit së bashku?

Ne vlerësojmë se kjo nismë është në funksion të drejtpërdrejtë me qasjen e zhvillimit profesional me bazë në shkollë. Zbatimi i kësaj nisme në bazë të rezultateve të pritura do të ndikojë që shkollat e përfshira në komunitetet e të mësuarit së bashku të

jenë më të përgatitura për zbatimin e kërkesave dhe ndryshimeve që dalin nga Korniza e re e kurrikulës.

Duke u nisur nga tradita dhe kultura aktuale e shkollave Kosovë për aspektin e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve, vlerësojmë se për të qenë e suksesshme dhe e qëndrueshme kjo nismë duhet që:

- shkollat e përfshira ta marrin me seriozitet punën e filluar, t'i zbatojnë me përpikëri aktivitetet e planit të veprimit dhe vazhdimisht të reflektojnë dhe zbatojnë mësimet dhe përvojat e marra;
- shkollat e përfshira në komunitetet e të mësuarit së bashku të monitorohen sistematikisht nga partneri mbështetës i nismës GIZ dhe nga DKA-të përkatëse, si dhe të përkrahen në aspektin profesional në bazë të kërkesave të shkollave, sidomos në fazën e parë të implementimit të aktiviteteve të planit të veprimit;
- të krijohet një portal elektronik - platformë e publikimit të përvojave të fituara nga aktivitetet e të mësuarit së bashku, me qëllim të nxitjes edhe të shkollave të tjera për të krijuar komunitete të tilla dhe me qëllim të dokumentimit të punës dhe qëndrueshmërisë së kësaj nisme.

Trendët e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në Skotlandë

Gjatë muajit maj të vitit 2013 një ekip, i përbërë nga përfaqësues të Ministrisë së Arsimit, Shkencës dhe Teknologjisë, Institutit Pedagogjik të Kosovës dhe ekspertë të arsimit, e realizoi një vizitë studimore në Skotlandë, qëllimi i së cilës ishte *marrja e praktikave të mira të menaxhimit të aktiviteteve të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve dhe udhëheqësve të shkollës për zbatimin e kurrikulës në bazë të kompetencave dhe integrimi i tyre në aktivitetet e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në Kosovë për zbatimin e kurrikulës së re.*

Realizimi i programit katërditor të vizitës studimore, vizitat në *Education Skotlandë, GTC- The General Teaching Council for Scotland, Autoritet lokale të arsimit dhe vizitat në institucione shkollore*, bëri që të ekipi të fitojë një pasqyrë të përgjithshme për arsimin parauniversitar të Skotlandës, në mënyrë të veçantë të fitojë një pasqyrë për praktikën e të mësuarit profesional të mësimitdhënësve dhe drejtorëve të shkollave dhe për praktikën e bashkëpunimit të institucioneve arsimore të nivelit qendror, lokal dhe në nivel shkolle për zbatimin e kurrikulës.

Koncepti i zhvillimit të vazhdueshëm profesional në Skotlandë është i rregulluar me kontratën e punës që e pranojnë mësimitdhënësit dhe drejtuesit e shkollave. Në kontratë janë të përcaktuara 35 orë në vit për zhvillim profesional, për të cilat secili mësimitdhënës është i obliguar të sjellë dëshmi për zhvillimin profesional për zyrtarët arsimorë që merren me zhvillim profesional. Në vitet e fundit në Skotlandë ka një ndryshim të konceptit dhe praktikave të zhvillimit profesional. Nga koncepti i zhvillimit të vazhdueshëm profesional, ndryshimi është duke ndodhur - drejt konceptit të mësuarit profesional gjatë karrierës. Filozofia e ikjes nga zhvillimi profesional drejt të mësuarit profesional gjatë karrierës përfshin në vete tri cikle: (i) shikojmë punën tonë - progresin; (ii) shikojmë rreth nesh - progresin në shkollë; (iii) shikojmë të ardhmen - zhvillimet e reja në shkencë, teknologji dhe praktika të mësimitdhënies dhe nxënies (Kate Paton, maj 2013).

Për të jetësuar konceptin e ri të zhvillimit profesional, autoritet lokale të arsimit dhe GTC- The General Teaching Council for Scotland janë duke ofruar mbështetje të vazhdueshme për mësimdhënës dhe drejtues të shkollave, përmes zhvillimit të standardeve të praktikës profesionale, përgatitjes së udhëzuesve për zhvillim profesional dhe mbështetje në forma të tjera. Standardet e reja të mësuarit profesional hyjnë në zbatim nga gushti i vitit 2013. Education Scotland ka një ueb-faqe të veçantë për aspektet e të mësuarit profesional, fushat e të mësuarit profesional, standardet e të mësuarit profesional etj¹⁴.

Modeli i të mësuarit profesional gjatë karrierës është duke u zbatuar në katër faza: (i) *Vetëvlerësimi*; (ii) *Planifikimi për të mësuarit profesional*; (iii) *Të mësuarit profesional*, i cili zhvillohet në forma dhe modalitet të ndryshme dhe për të cilin ofrohen dëshmi tek zyrtarët e të mësuarit profesional dhe (iv) *Vlerësimi i ndikimit* - në këtë fazë shikohet ndikimi i të mësuarit profesional të mësimdhënësit s individ, te nxënësit dhe te kolegët. Programi për të mësuarit profesional përbëhet nga nëntë pjesë - module, si për planifikim, vlerësim, pyetje reflektimi për të mësuarit profesional gjatë karrierës, etj. I veçantë është moduli 4, ku mësimdhënësit përgatiten për të qenë hulumtues, një segment i këtij moduli është hulumtimi për ndikimin që ka të mësuarit profesional në zhvillimin e shkollës.

Mësimet e marra. Nga (i) prezantimet e ekspertëve të angazhuar nga Education Scotland, GTC- The General Teaching Council for Scotland, Autoritet lokale të arsimit ne Edinburgh; (ii) diskutimet që janë bërë për procesin e zhvillimit profesional të mësimdhënësve dhe drejtorëve të shkollave; (iii) materialet dhe raportet e konsultuara për zhvillimin profesional të mësimdhënësve dhe drejtorëve të shkollave, vlerësojmë se përvojat e marra gjatë vizitës në Skotlandë janë të dobishme dhe mund të shërbejnë për integrimin e tyre në kontekstin e arsimit në Kosovë. Do të veçoja disa nga përvojat më të rëndësishme:

- Sistemin e përkrahjes së mësimdhënësve në zbatimin kurrikulës dhe në të mësuarit profesional nga Education Scotland, GTC- The General Teaching Council for Scotland, Autoriteti lokal i arsimit dhe vetë shkollat;
- Qasjen dhe funksionimin e GTC- The General Teaching Council for Scotland në: (i) regjistrimin e mësimdhënësve në GTC, (ii) akreditimin e programeve universitare për drejtorë të shkollave dhe programeve fleksibile për trajnimin e drejtorëve të shkollave, (iii) licencimin e mësimdhënësve, (iv) hartimin e programit për hulumtimin në veprim të mësimdhënësve, dhe në (v) hartimin-publikimin dhe azhurnimin e materialeve profesionale për mësimdhënës dhe drejtorë të shkollave;
- Bashkëpunimin ndërsektorial dhe harmonizimin e kurrikulave në mes të niveleve të arsimit dhe me universitetet që përgatisin mësimdhënës;
- Ngritjen profesionale të mësimdhënësve brenda shkollës, veçanërisht për aspektet e planifikimit dhe zbatimit të kurrikulit.

¹⁴ Më gjerësisht shih www.educationscotland.gov.uk/clpl, konsultuar më 01.05.2013.

Përfundime dhe rekomandime

Përfundime

Ndërtimi i një sistemi të mirëfilltë të zhvillimit profesional të mësimdhënësve kërkon veprime të harmonizuara nga të gjithë aktorët e përfshirë në këtë proces. Puna që është duke bërë Ministria e Arsimit, e Shkencës dhe Teknologjisë me mbështetjen e partnerëve zhvillimorë të arsimit në Kosovë është një shpresë dhe nxitje drejt efikasitetit dhe funksionalizimit të një sistemi të qëndrueshëm të zhvillimit profesional të mësimdhënësve. Zhvillimi profesional i mësimdhënësve në Kosovë rregullohet nëpërmjet disa udhëzimeve administrative dhe është i ndërlidhur me politikat e tjera arsimore, si Kornizën e Kurrikulës së Kosovës, sistemin për licencimin e mësimdhënësve, Planin Strategjik të arsimit në Kosovë 2011-2016, Standardet profesionale dhe kompetencat e mësimdhënësve. Duke u bazuar në treguesit e dalë nga kjo analizë, kemi arritur në përfundimet në vijim:

- Zhvillimi profesional i mësimdhënësve në Kosovë është në trend të decentralizimit.
- Në politikat e reja arsimore ekziston një qartësi më e mirë lidhur me rolin dhe përgjegjësitë e MASHT-it, Komunës dhe shkollës për zhvillim profesional të mësimdhënësve. Me gjithë trendin e decentralizimit në këtë fushë është e dukshme mungesa e mekanizmave për menaxhimin dhe sigurimin e cilësisë së zhvillimit profesional të mësimdhënësve.
- Udhëzimi Administrativ për Licencimin e Mësimdhënësve, e rregullon sistemin e gradimit të mësimdhënësve në karrierë, por nuk e rregullon sistemin e përfshirjes së mësimdhënësve (mentorë dhe mësimdhënësve të merituar) në organe këshillëdhënëse në nivel të shkollës dhe në nivel të komunës.
- Në shkolla vazhdon tradita e funksionimit të aktiveve profesionale, nuk ka një mekanizëm se si të rregullohet udhëheqja dhe organizimi i punës profesionale në këto aktive, më shumë kemi një respektim të renditjes në udhëheqje sesa një alternativë të bazuar në performancë.
- Autoritetet lokale të arsimit në komuna, përkundrejt mbështetjes që kanë marrë nga USAID - Programi i Arsimit Themelor, për themelimin e qendrave për ngritje profesionale të mësimdhënësve dhe vendosjes së koordinatorëve në këto qendra, janë të ballafaquara me mungesë kapacitetesh dhe me mungesë të stafit profesional për këshillim, monitorim dhe mentorim profesional të mësimdhënësve.
- Trajnimet që janë ofruar deri më tani për mësimdhënës nuk kanë siguruar cilësi të dukshme në mësimdhënie dhe nxënie dhe për pasojë nuk kemi dallime të mëdha në rezultatet e nxënësve në vlerësimet e jashtme.
- Procesi i zhvillimit profesional i mësimdhënësve me bazë në shkollë ka dinamizuar aktivitetet e zhvillimit profesional të mësimdhënësve, por ky proces është i sfiduar në masë të madhe nga kultura dhe tradita e shkollave në zhvillimin profesional të mësimdhënësve dhe cilësia e disa facilituesve në nivel shkolle.

- Në shumicën e komunave dhe shkollave mungojnë linja të veçanta buxhetore për të mbështetur aktivitetet e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve. Qëndrueshmëria e zhvillimit profesional me bazë në shkollë varet nga qëndrueshmëria financiare dhe lidhja me procesin e licencimit të mësimitdhënësve.
- Përvojat e Skotlandës për zhvillimin profesional të mësimitdhënësve mund të shërbejnë për kontekstin e Kosovës dhe mund të ndërliken me përgatitjen e mësimitdhënësve për zbatimin e kurrikulës së re, e cila ka pikë referimi edhe *Curriculum for Excellence* të Skotlandës.

Rekomandime

Duke u nisur nga gjetjet kryesore të kësaj analize, si dhe duke u mbështetur në përfundimet e arritura, kemi nxjerrë rekomandimet në vijim:

- Të hartohet një sistem funksional dhe koherent i mbështetjes së zhvillimit profesional me bazë në shkollë dhe i mentorimit, monitorimit dhe vlerësimit të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve në Kosovë;
- Të hartohen udhëzues dhe doracakë për përdorimin e standardeve profesionale dhe kompetencat e performancës së mësimitdhënësve;
- Nga komunat dhe shkollat të ndahen vija të veçanta buxhetore për të mbështetur aktivitetet e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve;
- Të hapet një portal elektronik, në të cilin do të publikohen dhe shfrytëzohen nga të gjithë mësimitdhënësit në Kosovë të gjitha informacionet, materialet, udhëzuesit dhe programet e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve, si dhe risitë e ndryshimet që lidhen me zhvillimin profesional të mësimitdhënësve;
- Të hartohet një platformë për fuqizimin e një institucioni ekzistues ose themelimin e një institucioni për ofrimin e programeve për ngritje profesionale të mësimitdhënësve në shërbim dhe udhëheqësve të shkollave;
- Të ndërtohet një sistem efikas për menaxhimin e zhvillimit profesional të mësimitdhënësve për zbatimin e kurrikulës së re, i cili duhet të përbëhet nga mekanizmat që e rregullojnë:
 - (i) sistemin e komunikimit në mes të institucioneve të nivelit qendror, nivelit komunal dhe nivelit të shkollës për aspektet që lidhen me zbatimin e kurrikulës së re;
 - (ii) udhëheqjen, rolin, pronësinë dhe llogaridhënien për hartimin e programeve të trajnimit, doracakëve e udhëzuesve, si dhe ofrimin e mbështetjes së shkollave përmes trajnimeve, monitorimit dhe mentorimit të programeve dhe zbatimit në praktikë;
 - (iii) sistemin e vlerësimit të cilësisë së programeve dhe aktiviteteve të zhvillimit profesional të mësimitdhënësve për zbatimin e kurrikulës së re;
 - (iv) sistemin e informimit, publikimit të dokumenteve, strategjive, programeve të trajnimit, udhëzuesve dhe materialeve mbështetëse për zbatimin e kurrikulës së re;
 - (v) ngritjen e kapaciteteve në nivel lokal për mbështetjen e shkollave në funksion të reformës arsimore dhe ndryshimeve në arsim.

REFERENCAT

1. Basic Education Program (2012): Plani Vjetor i Punës, 1 tetor 2012- 30 shtator 2013. Prishtinë.
2. Buleshkaj, O. & Mehmeti, S. (2012). Raport mbi vlerësimin e nevojave të drejtorëve të shkollave për ngritje të kapaciteteve në udhëheqje arsimore, EU IPA 2009 projekt, Prishtinë.
3. Grillo, K. (2002). *Fjalor Edukimi* (Psikologji – Sociologji – Pedagogji), “Drita 2000”, Prishtinë.
4. Growing, E. & Saqipi, B. (2010). Raport mbi vlerësimin e nevojave për zhvillim të kapacitetit të Drejtorive Komunale të Arsimit në Kosovë, EU Education SWAp projekt, Prishtinë.
5. GTC- The General Teaching Council for Scotland (2012), The Standard for Career-Long Professional Learning, Driving Forward Professional Standards for Teachers, Skotland, www.educationscotland.gov.uk/clpl, shkarkuar me 01.05.2013
6. Karameta, P. (2010). Analiza e produkteve të reformës arsimore, arritjet dhe sfidat për përmirësimin e shkollës, f. 13 (version elektronik i shkarkuar më 01.03.2011).
7. Koliqi, H. (2004). Sistemi i arsimit në Kosovë, Libri Shkollor, Prishtinë.
8. Komuna e Prishtinës. (2012). Plani Zhvillimor i Arsimit të komunës së Prishtinës 2013-2017, Prishtinë.
9. Kuvendi i Republikës së Kosovës. (2008). Ligji për arsimin në komunat e Republikës së Kosovës, Ligji Nr. 03/L-068 (2008).
10. Kuvendi i Republikës së Kosovës. (2011). Ligji për arsimin parauniversitar në Republikën e Kosovës, Ligji Nr. 04/L-032 (2011)
11. Majkëll, F. (2010). Forcat e Ndryshimit, Depërtim në thellësitë e reformës arsimore dhe Vazhdimi, CDE, Tiranë.
12. MASHT. (2010). Planin Strategjik të Arsimit në Kosovë 2011-2016.
13. MASHT. (2011). Katalogu i programeve të akredituara për zhvillim profesional të mësimitdhënësve dhe të udhëheqësve të arsimit, Prishtinë.
14. MASHT. (2011). Korniza e Kurrikulës e Arsimit Parauniversitar të Republikës së Kosovës, Prishtinë.
15. MASHT (2013). Udhëzimet Administrative: Nr.(I)20/2004, Nr. 5/2010, Nr. 14/2013, Nr. 15/2013 dhe Nr. 16/2013, <http://www.masht-gov.net>.
16. Matteis, C. & Mehmeti, S. (2012). Shkolla e mirë, GIZ, Prishtinë.
17. Rexhaj, Xh. (2011): Kualifikimi i mësimitdhënësve të Kosovës pa shpëputje nga puna dhe standardet përkatëse evropiane, punim masteri, Universiteti i Prishtinës, Fakulteti Filozofik, Departamenti i Pedagogjisë, Prishtinë.
18. Saqipi, B. (2012). Raport mbi vlerësimin e nevojave të mësimitdhënësve, zhvillimi profesional për zbatimin e Kornizës së re të kurrikulumit të Kosovës, EU IPA 2009 projekt, Prishtinë.
19. Scheiring, H. (2013). Komunitetet e të mësuarit – fletë pune për shkollat mentore, GIZ, Prishtinë.
20. Timper, H. (2007). Teacher professional learning and development, International Academy of Education, Educational Practices Series–18.
21. Vescio, V., Ross, D., Adams, A., (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*