

QËNDRIMI I MËSIMDHËNËSVE NDAJ VLERËSIMIT TË PERFORMANCËS

Ismet Potera
Instituti Pedagogjik i Kosovës
ismet.potera@rks-gov.net
Selim Mehmeti
Instituti Pedagogjik i Kosovës
selimmehmeti.ipk@gmail.com

Abstrakti

Vlerësimi i performancës së mësimeve në Kosovë është pjesë e sistemit të licencimit të mësimeve, i cili paraqet një risi në vendosjen e procedurave të vlerësimit të përgjegjësisë, por edhe të cilësisë së arsimit. Hulumtimi u zhvillua me mësimeve që nuk e dinin nëse ishin ose jo pjesë e fillimit të vlerësimit të performancës së mësimeve. Por, secili ishte në pritje se mund të përzgjidhej për të qenë pjesë e pakos së parë të vlerësimit nga ana e Inspektoratit të Arsimit. Qëllimi i hulumtimit ishte marrja e mendimit dhe qëndrimit të mësuesve lidhur me një proces, pjesë e të cilit do të jenë. Gjithashtu, pjesë e këtij qëllimi ishte edhe identifikimi i cilësisë së informimit të tyre lidhur me këtë proces. Rezultatet tregojnë se mësuesit nuk ishin sa duhet të informuar për procesin e vlerësimit dhe kishte dallime në format e marrjes së informatave për procesin dhe për përmbajtjen e vlerësimit. Hulumtimi është realizuar me një mostër prej 237 mësimeve para vlerësimit të performancës. Qasja ka qenë sasiore dhe është realizuar me anë të një pyetëso. Paraprakisht është pilotuar në një mostër të rastit, prej 30 mësimeve. Instrumenti përbëhet nga çështjet demografike të mostrës, aspektet e informimit për procesin e vlerësimit të performancës, mendimi për vlerësimin si dhe qëndrimet për aspektet e vlerësimit.

Gjithashtu, rezultatet dëshmojnë se mësimeve presin nga vlerësimi t'u ndihmojë në avancimin profesional. Një pjesë ndihen të stresuar, se si do të dalë vlerësimi i tyre.

Fjalët çelës: informim, performancë, qëndrim, vlerësim

Teachers' Attitudes towards Performance Evaluation

Abstract

Assessment of teacher performance represents an administrative innovation in establishing responsibility of assessment procedures, but also in the quality of education. The research was conducted with teachers who did not know whether or not they were part of the beginning of teacher performance appraisal. But everyone was waiting to be selected to be part of the first evaluation package by the Education Inspectorate. The purpose of the research was to get teachers' opinion and attitude about a process that they will be a part of. Part of this goal was also to identify the quality of their information on the process. The results show that teachers were not sufficiently informed about the

assessment process and there were differences in the forms of obtaining information about the process and the content of the assessment.

The research was conducted with a sample of 237 teachers prior to performance evaluation. The approach was quantitative and was conducted through a questionnaire. It was pre-piloted in a random sample of 30 teachers. The instrument consists of sample demographic issues, information aspects of the performance appraisal process, opinion on assessment, and attitudes on assessment aspects.

The results also show that teachers expect evaluation that it will help them in their professional advancement. Also some of them feel stressed about how their rating will turn out.

Key words: *Information, performance, attitude, appraisal*

Hyrje

Qëllimi i këtij hulumtimi është marrja e mendimit dhe perceptimeve të mësimeve, të cilët pritet që t'i nënshtrohen vlerësimit të performancës.

Për herë të parë në Kosovë fillon vlerësimi i performancës së mësimeve në nivelin parauniversitar. Bazuar në takimet me ta, por edhe vetë ndjeshmëria e problemit vërehet një shqetësim i shtuar i tyre lidhur me procesin e vlerësimit, por edhe me rezultatet dhe hapat tutje.

Vlerësimi i performancës së mësimeve bazohet në Ligjin për arsim parauniversitar (2011), Udhëzimin Administrativ për Sistemin e Licencimit dhe Zhvillimit të Mësimeve në Karrierë (2017), Kornizën strategjike për zhvillimin e mësimeve në Kosovë (2017), si dhe në Udhëzimin Administrativ për vlerësimin e performancës (2018). Ndërsa, sipas Ligjit për Inspektoratin e Arsimit (2018), kompetent ligjor për realizimin e këtij procesi, vlerësimit të jashtëm, është Inspektorati i Arsimit. Bazuar në këtë vlerësim, mësimeve u vazhdohet licenca e punës ose jo.

Sistemi i licencimit të mësimeve në Kosovë konsiderohet ndër mekanizmat kryesorë për zhvillimin e cilësisë së mësimit, motivimin dhe adresimin e performancës së mësimeve, i cili ngërthen në vete mekanizmin e zhvillimit profesional të obliguar për secilin mësues dhe mekanizmin e vlerësimit të performancës të secilit prej tyre, si dy elemente përcaktuese (Mehmeti, S., 2019, f. 24).

Vetë çështja e të qenit subjekt i vlerësimit përmban edhe efektet emocionale dhe sociale të individit. Këtij fakti duhet shtuar edhe elementin e vazhdimit ose renovimit të licencës për mësime, pastaj edhe elemente të gradimit të mësuesve, gjë që e shton edhe më shumë ngarkesën e mësuesve me këtë proces, i cili ligjërisht është i domosdoshëm.

Argumentet që dalin nga ky hulumtim dhe rekomandimet kërkojnë përkushtim dhe përkujdesje maksimale para dhe gjatë procesit të vlerësimit, sidomos informimit paraprak.

Konteksti teorik

Vlerësimi i punës së individit, mësuesit, është proces kompleks dhe mjaft i ndjeshëm.

janë analizuar konceptet kryesore të hulumtimit, siç janë: performanca, qëndrimi i mësimeve, vlerësimi, ndryshimi, reforma në arsim. ka një numër të konsiderueshëm studimesh për qëndrimin e mësuesve në përgjithësi. studimi fokusohet në qëndrimin e tyre ndaj vlerësimit, por edhe në studimet lidhur me performancën dhe vlerësimin. sipas Karameta (2014), qëndrimet janë “përgatitja ose gatishmëria për të përballuar e për të trajtuar sfidat dhe detyrat në një mënyrë të caktuar. qëndrimet ndikohen nga njohuritë dhe vlerat dhe janë zakonisht shkaktare të sjelljeve” (Karameta, 2014, f. 18).

Koncepti vlerësim përfshin në vete gjithë procesin e matjes dhe të gjyqimit për dukurinë apo gjendjen për të cilën bëhet. Secili proces, sidomos proceset e ndjeshme dhe të reja, që fillon për herë të parë, patjetër që duhet pasur parasysh *kultura e vlerësimit brenda sistemit arsimor*, (OECD, 2013, f. 61). Në kuadër të kulturës së vlerësimit hyjnë të gjitha elementet e standardizuara të sistemit të vlerësimit, siç janë besueshmëria e vlerësimit, cilësia e informimit, shkallët e vlerësimit dhe arsyetimi i informimit, pastaj edhe konsensusi shoqëror e profesional i vlerësimit (Finster & Milanowski, 2018, f. 33).

Sipas Charlotte Danielson (1996) dhe Grup D. (2013), në literaturën bashkëkohore të vlerësimit dallohet një qasje shumë më konstruktive, e cila promovon dy qëllime të rëndësishme gjatë vlerësimit të performancës, atë të sigurimit të cilësisë në mësimdhënie dhe zhvillimin profesional të mësimeve (cituar nga Lila, A., 2017, f. 9). Referuar dokumentit të punës për vlerësimin e performancës së mësimeve në Kosovë, kriteret dhe procedurat e vlerësimit të performancës së mësimeve (2018), të hartuara nga MASHT-i, përkatësisht Këshilli për Licencimin e

Mësimdhënësve, qëllimet kryesore të vlerësimit të performancës së mësimdhënësve janë:

- të sigurojë vlerësimin e drejtë, të saktë dhe të paanshëm të performancës për secilin mësimdhënës;
- të nxisë zhvillimin profesional të mësimdhënësve, që do të çojë në rezultatet më pozitive të nxënësve;
- të sigurojë se të gjithë nxënësit kanë qasje të barabartë në procesin e të nxënësve, në përkrahje për zotërim të kompetencave kryesore dhe aktivitete që sigurojnë përmbushjen e potencialeve dhe mundësive të tyre.

Vlerësimi i performancës së mësimdhënësve, në politikat arsimore në Kosovë, i referohet vlerësimit individual të mësimdhënësve për nivelin e përmbushjes së standardeve të performancës për rilicencim apo avancim në karrierë. Si i tillë, vlerësimi i performancës së mësimdhënësve në Kosovë, sipas Udhëzimit Administrativ për vlerësimin e performancës së mësimdhënësve (2018), përbëhet nga vlerësimi i brendshëm, i cili i referohet procesit të vetëvlerësimit nga mësimdhënësi/ja dhe vlerësimit nga drejtori i shkollës, përmes instrumentit të vetëvlerësimit dhe instrumentit të vlerësimit nga drejtori i shkollës, dhe vlerësimi i jashtëm, i cili i referohet procesit të vlerësimit të mësimdhënësve nga Inspektorati i Arsimit, përmes instrumentit të protokollit për vëzhgim në klasë dhe instrumentit për planifikimin dhe përgatitjen me shkrim të mësimdhënësve

Jo në të gjitha vendet bëhet vlerësimi i performancës së mësuesve, ose kanë forma të ndryshme të vlerësimit. Por, gradimi i tyre bëhet nëpërmjet formave të tërthorta, si p.sh. arritjet me nxënës, si tregues për sukses të vazhdueshëm të mësuesit, merren si formë vlerësimi dhe gradimi. Në disa vende të tjera shfrytëzohet reflektimi si bazë për vlerësim dhe vetëvlerësim, si dhe dy lloje të vlerësimit, vlerësimi formues dhe vlerësimi përmbledhës

METODOLOGJIA

Qëllimi i hulumtimit

Pasi që vlerësimi i performancës së mësuesve bëhet për herë të parë, si dhe për shkak të ndjeshmërisë së problemit, siç është vlerësimi, qëllimi i këtij studimi është vlerësimi i qëndrimit dhe perceptimi i mësuesve për këtë proces. Gjithashtu, pritet që të gjejmë përgjigjet në pyetjet në vijim.

Pyetja e hulumtimit

1. Çfarë është qëndrimi i mësuesve ndaj vlerësimit të performancës?
2. A ka dallime të rëndësishme midis mësimdhënësve lidhur me vlerësimin e performancës?
3. A ka dallime të rëndësishme midis qëndrimit sipas përkatësisë gjinore të mësuesve ndaj vlerësimit të performancës?
4. Çfarë është perceptimi i mësimdhënësve për besueshmërinë e vlerësimit të performancës?
5. Çfarë janë pritjet e mësimdhënësve nga vlerësimi i performancës?

Hulumtimi është sasior. Është realizuar me anë të një pyetësori në mostrën e përzgjedhur.

Popullacioni dhe mostra

Popullatën e hulumtimit e përbëjnë mësimdhënësit e arsimit parauniversitar të detyrueshëm në Kosovë. Nga kjo popullatë është përzgjedhur mostra nga gjithsej 237 mësimdhënës, të të dyja gjinive, me përvojë të ndryshme dhe gjeografi të ndryshme. Përzgjedhja e mostrës ka qenë e rastësore.

Instrumenti

Për realizimin e hulumtimit jemi përcaktuar për pyetësorin e strukturuar, për grumbullimin e të dhënave sasiore. Përbëhet nga të dhënat demografike të mësimdhënësve, si: gjinia, mosha, përvoja, klasa ose lënda dhe vendi ku punon, fshat ose qytet.

Pastaj të dhënat lidhur me informimin e tyre për procesin e vlerësimit të performancës janë adresuar në katër kërkesa, si dhe në një pyetje kërkohet qëndrimi i tyre për vlerësimin si proces. Në pjesën e fundit adresohen pritjet e mësuesve nga vlerësimi, ku përfshihen gjithsej 21 pohime, në të cilat ata janë përgjigjur me: *Aspak nuk pajtohem, Nuk pajtohem, Kam dilema, Deri diku pajtohem dhe Plotësisht pajtohem* (sipas shkallës Likert). Pyetëtori është hartuar dhe është pilotuar në një mostër prej 30 mësimeve. Pas pilotimit, janë bërë korrigjimet e nevojshme. Plotësimi i pyetësit mesatarisht ka marrë 20 minuta kohë.

Vlera e besueshmërisë së instrumentit për 31 kërkesa të instrumentit ishte $\alpha = .780$, që tregon për besueshmëri pak mbi mesatare.

Procedura e mbledhjes së të dhënave

Të dhënat për këtë hulumtim janë mbledhur drejtpërdrejt nga mostra e përzgjedhur në shkollë. Administrimi i pyetësit është bërë nga vetë hulumtuesit, autorë të këtij raporti të hulumtimit. Paraprakisht të gjithë mësimeve u informuan për qëllimin e hulumtimit dhe mënyrën e realizimit. Plotësimi i pyetësit është bërë individualisht nga mësimeve dhe të njëjtit pyetësor janë marrë menjëherë nga hulumtuesit, të cilët pastaj janë përdorur në procedurën e analizës së të dhënave.

Procedura e analizës së të dhënave

Analiza e të dhënave të regjistruara dhe të shkruara është bërë duke koduar secilin pyetësor. Analiza e pyetësorëve është bërë në programin SPSS, versioni 23. Meqenëse pyetësi ka pasur edhe një pyetje të hapur: Shto diçka nëse e sheh të nevojshme, nuk kemi marrë ndonjë mendim të rëndësishëm për temën, por ndonjë ankesë në kushtet e punës, teksteve shkollore etj.

Teknikat statistikore të përpunuara janë përqindjet, mestarët, devijimi standard.

REZULTATET

Të dhënat e përpunuara në platformën SPSS pasqyrojnë strukturën e mostrës dhe demografinë, si dhe mendimet e tyre për çështjen e vlerësimit të performancës së tyre. Rezultatet prezantohen sipas përmbajtjes së pyetësorit, fillimisht me të dhënat për aspektin demografik të mostrës.

Tabela 1. Mostra sipas gjinisë së mësimdhënësve

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.0 ⁵	15	6.3	6.3	6.3
	Femër	130	54.9	54.9	61.2
	Mashkull	91	38.4	38.4	99.6
	3.0	1	.4	.4	100.0
	Total	237	100.0	100.0	

Nga gjithsej 237 pjesëmarrës të përfshirë në mostër, rreth 55% kanë qenë mësimdhënës dhe rreth 38% mësimdhënës. Rreth 6% prej tyre nuk e kanë deklaruar gjininë. Afërsisht ky është proporcioni gjinor i mësimdhënësve në shkollat e Kosovës.

Tabela 2. Përbërja e mostrës sipas moshës së mësimdhënësve

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.0	1	.4	.4	.4
	Deri në 24 vite	3	1.3	1.3	1.7
	25-34 vite	55	23.2	23.2	24.9
	35-44 vite	91	38.4	38.4	63.3
	45-54 vite	61	25.7	25.7	89.0
	Mbi 54 vite	26	11.0	11.0	100.0
	Total	237	100.0	100.0	

⁵ 0= nuk e kanë deklaruar gjininë

Nga (N=237) pjesëmarrësit, pjesa më e madhe prej tyre (rreth 38.4%) kanë qenë të moshës 35-44 vjeçare dhe më së paku deri në 24 vjeçare (1.3%), që njihen si hyrje në karrierë. Rreth 26% ishin të moshës 45-54 vjeçare dhe 11% mbi moshën 54 vjeç.

Tabela 3. Përvoja e mësimdhënësve si variabël demografike e mostrës

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.0	14	5.9	5.9	5.9
	1-2 vjet	12	5.1	5.1	11.0
	3-8 vjet	54	22.8	22.8	33.8
	9-13 vjet	37	15.6	15.6	49.4
	14-18 vjet	44	18.6	18.6	67.9
	19-23 vjet	33	13.9	13.9	81.9
	Mbi 24 vjet	43	18.1	18.1	100.0
	Total	237	100.0	100.0	

Përvoja e mësimdhënësve pjesëmarrës në mostër është ndarë në gjashtë nivele. Frekuenca më e lartë është në përvojën 3-8 rreth 23% e pjesëmarrësve. Përvoja nuk ka qenë kriter për vlerësimin e performancës, por është përfshirë në mostër për të vlerësuar qëndrimet e tyre. Një përfaqësim më të ulët e kemi te përvoja 14-18 vjet, me 18.6%, e pasuar nga përvoja mbi 24 vjet, me rreth 18%.

Qëndrimet e mësimdhënësve sipas nivelit të përvojës janë tregues me rëndësi për procesin e vlerësimit dhe për përmbajtjen e tij.

Tabela 4

Niveli në të cilin japin mësim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.0	2	.8	.8	.8
	Mësues	76	32.1	32.1	32.9
	Mësimdhënës	159	67.1	67.1	100.0
	Total	237	100.0	100.0	

Nga numri i përgjithshëm (N=237), rreth 32% ishin mësues/e të klasave 1-5 dhe rreth 67% mësimdhënës lëndorë (6-9). Rreth 0.8% nuk e kanë deklaruar ciklin në të cilin punojnë. Ky raport është i përafërt me raportin e përgjithshëm mësues-mësimdhënës në Kosovë.

Tabela 4

Vendi ku punojnë mësimdhënësit, fshat - qytet

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.0	11	4.6	4.6	4.6
	Fshat	79	33.3	33.3	38.0
	Qytet	143	60.3	60.3	98.3
	3.0	4	1.7	1.7	100.0
	Total	237	100.0	100.0	

Shumica e mësimdhënësve të përfshirë në mostër ishin nga shkollat e qytetit. Rreth 4.6% prej tyre nuk e kanë deklaruar vendin ku punojnë, ndërsa 1.7% kanë deklaruar se punojnë në të dyja vendet.

Afërsisht e këtillë është gjendja e përgjithshme e shpërndarjes gjeografike të mësimdhënësve.

Niveli i informimit të mësimeve lidhur me procesin e vlerësimit të performancës

Në pyetjen se sa keni qenë të informuar lidhur me procesin dhe përmbajtjen e vlerësimit të performancës suaj, kemi përgjigjet si në vijim.

Tabela 5

Përgjigjet e mësimeve lidhur me informimin për procesin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid .0	4	1.7	1.7	1.7
Plotësisht	47	19.8	19.8	21.5
Deri diku	123	51.9	51.9	73.4
Kam pak informata	54	22.8	22.8	96.2
Nuk kam asnjë informatë	9	3.8	3.8	100.0
Total	237	100.0	100.0	

Shumica e mësimeve nga (N=237) rreth 52% prej tyre deri diku janë informuar me procesin dhe me përmbajtjen e vlerësimit të performancës së tyre. Pastaj rreth 23% kanë pak informata dhe rreth 20% janë plotësisht të informuar për procesin dhe përmbajtjen e vlerësimit. Gjithashtu, rreth 4% nuk kanë asnjë informatë dhe rreth 1.7% nuk janë deklaruar.

Rëndësia e vlerësimit të performancës për mësuesin

Në pyetjen se cili është vlerësimi juaj për vlerësimin e performancës, pjesëmarrësit në mostër kanë pasur mundësi të vlerësojnë 7 pohime kryesore në pesë pikë të Likert, nga shumë i ulët në rëndësi shumë e lartë (5). Me anë të llogaritjes së X^2 (Chi-Square) është identifikuar ndërlidhja midis moshës dhe përvojës së mësimeve me vlerësimin e rëndësisë (N=237, M=3.24, Ds=1,7) dhe sign=.404). Ndërsa si të domosdoshëm e shohin si në tabelën 6.

Tabela 6

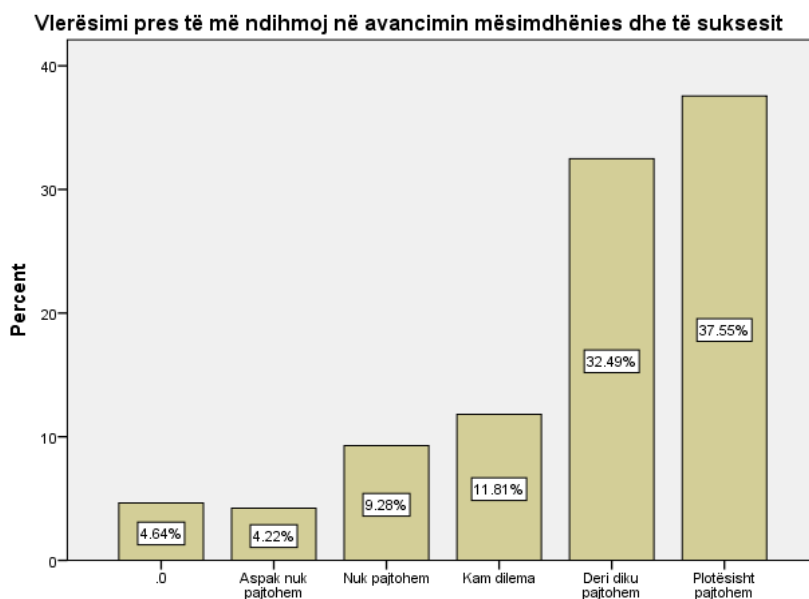
Qëndrimi i mësimdhënësve për vlerën e vlerësimit të performancës

		Për mua është i domosdoshëm						Total
		.0	Shumë i ulët	I ulët	Mesatar /neutral	I lartë	Shumë i lartë	
Përvoja në mësimdhënie	.0	1	0	0	5	2	6	14
	1-2 vjet	2	0	0	2	5	3	12
	3-8 vjet	6	4	6	14	11	13	54
	9-13 vjet	4	3	2	9	10	9	37
	14-18 vjet	8	4	3	10	6	13	44
	19-23 vjet	7	3	3	9	6	5	33
	Mbi 24 vjet	14	2	4	6	8	9	43
Total		42	16	18	55	48	58	237

Është i rëndësishëm fakti se shumica e vlerësojnë si shumë të domosdoshëm vlerësimin e performancës. Por, shprehur në përqindje, 24.5% e mësimdhënësve e shohin si të domosdoshëm, në krahasim me 23.2% që janë neutralë, nuk kanë ndonjë vlerësim, ose kanë dilema. Ndërsa, lart e vlerësojnë rreth 20% e mësimdhënësve. Nëse merret për bazë vlerësimi i lartë dhe shumë i lartë, atëherë përqindja më e madhe e mësimdhënësve e vlerësojnë si të domosdoshëm vlerësimin e performancës së tyre. Ky qëndrim i mësimdhënësve ndërlidhet me mendimin që kanë ata lidhur me ndikimin e vlerësimit të performancës në avancimin e mësimdhënies. *Vlerësimi pres të më ndihmojë në avancimin mësimdhënies dhe të suksesit*, kemi përqindjen si në tabelën 7. Rreth 38% e mësimdhënësve mendojnë se pajtohen plotësisht se vlerësimi i performancës do ta ndihmojë avancimin e mësimdhënies. Gjithashtu, 32.5% prej tyre pajtohen deri diku se vlerësimi ndihmon avancimin e mësimdhënies. Prandaj, bazuar në përqindjen e lartë, të deri diku pajtohem dhe plotësisht pajtohem, mund të konstatohet se mësimdhënësit kanë vlerësim pozitiv sa i përket ndërlidhjes së vlerësimit të performancës me avancimin e mësimdhënies dhe të suksesit.

Pritjet e mësimdhënësve nga vlerësimi i performancës

Në pyetësor janë dhënë 21 pritje, për të cilat mësimdhënësit kanë shprehur shkallën e pajtimit ose mospajtimit me to. Këto kërkesa paraqesin pritjet, por edhe shqetësimet dhe dilemat e tyre para dhe pas procesit të vlerësimit. Nëpërmjet tyre kanë paraqitur edhe gjendjen emocionale, por edhe dyshimet në vetë procesin e vlerësimit. Është indikativ një mësimdhënës i gjuhës, në kërkesën për të shtuar çfarë mendon për vlerësimin e performancës në përgjithësi shpreh këtë shqetësim: *“Momentalisht vlerësimi i performancës shfrytëzohet nga disa drejtorë për kërcënime ndaj mësimdhënësve”* (236⁶). Janë të pakta mendimet e shprehura në fund të pyetësorit, por ky ishte një dyshim i tyre, i cili duhet të merret në konsideratë. Janë disa pritje me interes nga ana e mësimdhënësve për vlerësim të performancës dhe pas përfundimit të vlerësimit.

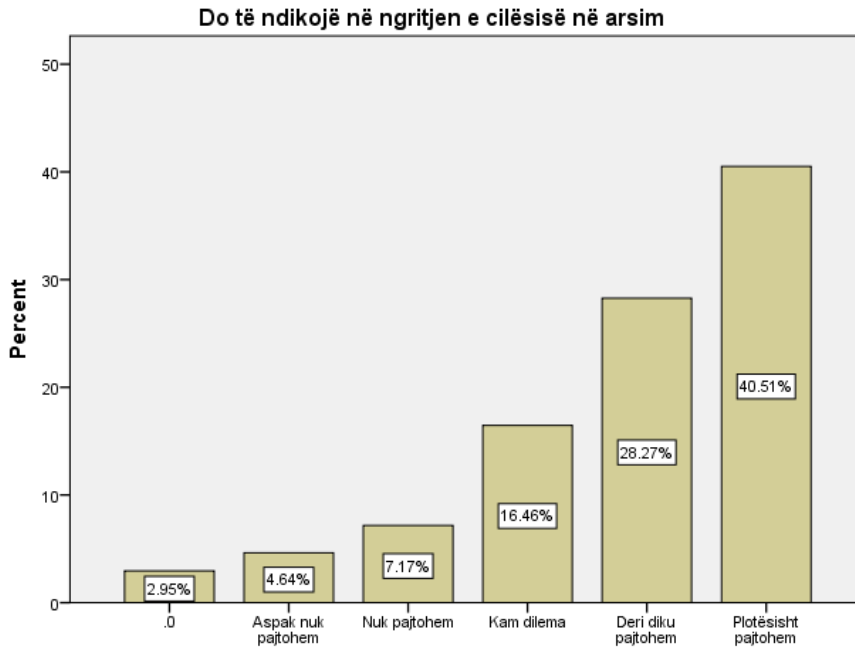


Grafik 1.

Vlerësimi për ndikimin e vlerësimit në avancimin e mësimdhënies.

⁶ 236=kodi i pyetësorit

Siç tregohet në grafikun 1, mbi 38% e mësime dhënë presin që vlerësimi t'i ndihmojë në avancimin e mësime dhënë. Por, është një përqindje e konsiderueshme, mbi 32%, që pajtohen deri diku. Rreth 5% nuk janë përgjigjur në këtë kërkesë.



Grafiku 2

Mësime dhënë presin ndikimin në ngritjen e cilësisë në arsim

Grafiku 2 tregon se mësime dhënë kanë pritje të larta sa i përket ndikimit të vlerësimit në ngritjen e cilësisë në arsim. Mbi 40% prej tyre plotësisht pajtohen me këtë, por edhe deri diku pajtohen përqindje shumë e lartë, mbi 28%, ndërsa rreth 16% kanë dilema nëse vlerësimi i performancës së tyre ndikon në rritjen e cilësisë në arsim në përgjithësi. Sidoqoftë, pritjet janë pozitive, vetëm rreth 11% nuk pajtohen me këtë ndikim.

Tabela 7

Sa janë të motivuar për vlerësimin e performancës

		Frequency	Percent
Valid	.0	11	4.6
	Aspak nuk pajtohem	9	3.8
	Nuk pajtohem	15	6.3
	Kam dilema	44	18.6
	Deri diku pajtohem	84	35.4
	Plotësisht pajtohem	74	31.2
	Total	237	100.0

Në kërkesën për pritjet “*Jam i motivuar që t’i nënshtrohem vlerësimit të performancës*” kemi një përqindje të lartë të pajtueshmërisë me këtë kërkesë. Mbi 31% prej tyre (N=237) plotësisht pajtohen se janë të motivuar që t’i nënshtrohen vlerësimit të performancës. Ndërsa, janë mbi 35%, të cilët deri diku pajtohen se janë të motivuar për t’iu nënshtrohur procesit të vlerësimit. Janë një përqindje e konsiderueshme që kanë dilema lidhur me këtë pritje (18.6%).

Ndikimi i vlerësimit të performancës në raportet udhëheqës – mësime

Një ndër kërkesat për pritjet e mësimeve në ndikimin pozitiv ose negativ të vlerësimit të performancës në marrëdhëniet midis udhëheqësve dhe mësimeve të shkollës tregojnë tabelat në vijim.

Rreth 30% e mësimeve pajtohen plotësisht se vlerësimi i performancës ndikon pozitivisht në cilësinë e marrëdhënieve midis udhëheqësve të shkollës dhe mësimeve. Por, rreth 29% deri diku pajtohen me këtë pritje të mësimeve.

Tabela 8

Pritjet e mësimdhënësve lidhur me ndikimin e vlerësimit të performancës

Ndikim pozitiv		Frequency	Percent
Valid	.0	5	2.1
	Aspak nuk pajtohem	9	3.8
	Nuk pajtohem	12	5.1
	Kam dilema	49	20.7
	Deri diku pajtohem	92	38.8
	Plotësisht pajtohem	70	29.5
	Total	237	100.0
Ndikim negativ		Frequency	Percent
Valid	.0	7	3.0
	Aspak nuk pajtohem	63	26.6
	Nuk pajtohem	70	29.5
	Kam dilema	48	20.3
	Deri diku pajtohem	33	13.9
	Plotësisht pajtohem	16	6.8
	Total	237	100.0

Aspak nuk pajtohen se vlerësimi i performancës ka ndikim negativ në marrëdhëniet udhëheqjes i shkollës-mësimdhënës. Gjithashtu, rreth 14% prej tyre deri diku pajtohen se vlerësimi i performancës së tyre ka ndikim negativ në këto marrëdhënie. Vetëm rreth 7% kanë pajtim të plotë se ky proces mund të ketë ndikim negativ në këto marrëdhënie.

Ndjeshmëria e mësimdhënësve ndaj vlerësimit të performancës

Para vlerësimit të performancës rreth 22% e mësimdhënësve ndihen në stres. Gjithashtu, tregohet një ndjeshmëri ndaj kolegëve nëse vlerësimi del jo i mirë. Rreth 22% ndihen të stresuar nga procesi i vlerësimit, ndërsa 7.6% pajtohen plotësisht se ndihen të stresuar para se të ndodhë vlerësimi i

performancës. Pjesa më e madhe nuk pajtohen se ndihen të stresuar, por 20.7% kanë dilema nëse ndihen të stresuar ose jo.

Rreth 12% e mësimdhënësve frikësohen se do të dalin jo mirë dhe iu vjen inati nga kolegët, por janë mbi 19% që deri diku e kanë këtë brengë të vlerësimit.

Kufizimet dhe hulumtimet në të ardhmen

Studimi është mbështetur në qasjen sasiore, duke nxjerrë përfundimet nga mesatarja e qëndrimit të mësimdhënësve. Gjithashtu, hulumtimi tregon se jo të gjithë mësimdhënësit kanë qenë të informuar njësoj para procesit të vlerësimit të performancës. Mostra e përzgjedhur nuk kanë ditur nëse do të jenë pjesë e vlerësimit të performancës brenda vitit kur është bërë hulumtimi ose jo. Disa tregues të aspekteve socio-emocionale do të hulumtohen nëpërmjet qasjes kualitative, në projektin e ardhshëm.

Përfundimet dhe diskutimi i rezultateve

Vlerësimi i performancës së mësimdhënësve paraqet një akt të ri në sistemin e zhvillimit profesional dhe të ngritjes së përgjegjësisë profesionale e pedagogjike të mësimdhënësve.

Nga hulumtimi dolën disa çështje, të cilat janë adresuar nga përgjigjet dhe qëndrimet e mësimdhënësve të përfshirë në mostër.

Nga mostra prej 237 mësimdhënësish, të të dyja gjinive, me përvojë të ndryshme dhe nga shkolla të ndryshme, fshat-qytet, dolën në pah disa çështje me interes, të cilat do të duhej të merreshin parasysh në procesin e vlerësimit të performancës në të ardhmen.

Gjithashtu, rezultatet e hulumtimit dëshmuar për vetë kompleksitetin e procesit, si dhe për nivelin e ndjeshmërisë së tij. Vetë koncepti vlerësim paraqet ngarkesë të shtuar për individin, i cili i nënshtrohet atij procesi. Sidomos kjo ndjeshmëri është e theksuar te të rriturit. Një përqindje e caktuar e mësimdhënësve deklarojnë se ndihen në stres, se iu vjen inat nga

kolegët nëse nuk dalin mirë në vlerësim, por edhe se mund ta shfrytëzojë, përdor, drejtori për t'u bërë presion.

Hulumtimi tregon se kjo ndjeshmëri është e ndryshme te femrat dhe meshkujt, por edhe në raport me vitet e përvojës së mësimitdhënësve.

Një mangësi e prezantuar nga mësimitdhënësit e përfshirë në mostër është cilësia e informimit të tyre për procesin dhe përmbajtjen e vlerësimit. Ata janë informuar nga burime të ndryshme joformale, por që nuk është zbatuar një sistem i rregullt i informimit të tyre për të gjitha aspektet e procesit.

Supozojmë se cilësia e informimit për procesin dhe përmbajtjen e vlerësimit mund të ketë ndikuar në ndjeshmërinë e shprehur nga mësimitdhënësit. Kjo çështje mbetet të verifikohet në ndonjë studim në të ardhmen.

Një vlerë e shtuar e këtij hulumtimi është se mësimitdhënësit kanë mendim shumë pozitiv për ndikimin e vlerësimit në avancimin profesional të tyre. Përqindje e rëndësishme e tyre e kanë deklaruar këtë pritje. Edhe sa i përket ndikimit të vlerësimit në marrëdhëniet midis udhëheqjes së shkollës dhe mësimitdhënësit kanë dalë mendime se vlerësimi do të ketë ndikim pozitiv në këto marrëdhënie, por edhe mund të ketë, ose pritet të ketë, ndikim të tërthortë negativ në prishjen e marrëdhënieve mes tyre.

Gjithashtu, edhe çështja e ndikimit të vlerësimit të performancës në marrëdhëniet menaxhment – mësues duhet të jenë pjesë e ndonjë trajtimi më të thelluar në të ardhmen. Një deklaratë e një mësimitdhënësi tregon se si vlerësimi mund të shfrytëzohet, keqpërdoret, nga ana e udhëheqësit të shkollës ndaj mësimitdhënësve, të cilët nuk tregojnë performancë të mirë.

Rekomandime

Bazuar në rezultatet e hulumtimit, mendimet dhe qëndrimet e mësimitdhënësve të shprehur në mostër (N=237) mund të nxjerrim disa rekomandime për institucionet relevante përgjegjëse për organizimin dhe zbatimin e procesit të vlerësimit të performancës së mësimitdhënësve.

1. T'i kushtohet vëmendje dhe përkujdesje e veçantë procesit të vlerësimit në fazën para vlerësimit. Në këtë fazë duhet të përcaktohet një formë adekuate e informimit të mësimitdhënësve, i cili duhet të

përfshijë: përmbajtjen e vlerësimit të performancës, instrumentet e vlerësimit, qëllimin dhe kalendarin e vlerësimit.

2. Nga hulumtimi del se një pjesë e rëndësishme e mësimdhënësve presin që vlerësimi t'u ndihmojë atyre në zhvillimin dhe avancimin profesional, prandaj vlerësuesit duhet t'i bindin të vlerësuarit se vlerësimi ka këtë karakter. Kjo duhet të bëhet me përcaktimin e qartë të qëllimit të vlerësimit dhe objektivave të qarta të vetë procesit të vlerësimit.
3. Procesi duhet të jetë shumë transparent dhe i besueshëm, duke shmangur çdo mundësi të keqpërdorimit të tij, edhe nëse është i kënaqshëm për individin, i cili do të mund të keqpërdorej nga udhëheqësit e shkollës. Brengë, të cilën e kanë shprehur në hulumtim, e cila bie ndesh me etikën e vlerësimit.
4. Rezultatet e vlerësimit të performancës të bëhen pjesë e zhvillimit profesional dhe kulturës së përgjithshme të shkollës. Nëse vlerësimi i performancës shndërrohet në kulturë të zhvillimit profesional, e ndërtimit të kulturës së bashkëpunimit midis udhëheqjes së shkollës dhe mësimdhënësve, atëherë mësimdhënësit nuk do të ndiheshin të stresuar, apo niveli i stresit do të ishte shumë më i ulët.

Zbatimi në praktikën shkollore të këtyre rekomandimeve dhe të vlerësimit të performancës së mësimdhënësve, si pjesë e kulturës së shkollës dhe me qëllim dhe objektiva të qarta të zhvillimit profesional të mësuesve nëpërmjet vlerësimit të performancës, do të ndikonte në përmirësimin e cilësisë së arsimit në Kosovë.

Falënderim

Falënderojmë të gjithë mësimdhënësit dhe mësimdhënëset, të cilët nuk hezituan të jenë pjesë e këtij hulumtimi, duke iu përgjigjur kërkesave tona në pyetësor. Gjithashtu, shprehim mirënjohje për recensentët nga Këshilli Shkencor, që dhanë komentet dhe sugjerimet e tyre të rëndësishme për përmirësimin e cilësisë së punimit.

REFERENCAT

1. Day, C. (2004). *A passion for teaching*, Routledge & Palmer, London.
2. De Oliva et al. (2009). Comparative study of the evaluation of professional competencies by experienced and trainee, Spanish primary teachers, *European Journal of Teacher Education*, Vol.32, No.4, pp.437-454.
3. Finster, M. & Milanowski, A. (2018). Teacher Perceptions of a New Performance Evaluation System and Their Influence on Practice: A Within- and Between-School Level Analysis, *Education policy analysis archives*, Volume 26, Number 41.
4. Fullan, M. (2010) Forcat e ndryshimit, Depërtim i në thellësitë e reformës arsimore, CDE, Tiranë.
5. Hedge, J. W., & Teachout, M. S. (2000). Exploring the concept of acceptability as a criterion for evaluating performance measures. *Group & Organization Management*, 25(1), 22–44. <https://doi.org/10.1177/1059601100251003>
6. Heneman, H. G. III, & Milanowski, A. T. (2003). Continuing assessment of teacher reactions to a standards-based teacher evaluation system. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 17(3), 171–195. <https://doi.org/10.1023/B:PEEV.0000032427.99952.02>
7. Karameta, P. (2014), *Arsimi i gjeneratës tjetër, Konstruktivizmi, Kurrikula, Kompetenca*, Tiranë, Sara,.
8. Kuvendi i Kosovës (2018). Ligji për Inspektoratin e Arsimit në Kosovë. Ligji nr. 06/L -04. Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës / nr. 13 / 10 Gusht 2018, Prishtinë.
9. MASHT, (2018). Udhëzimi Administrativ për vlerësimin e performancës së mësimdhënësve,
10. Lila, A. (2017). Ndërtimi i sistemit efektiv për vlerësimin e performancës së mësimdhënësve, KEC, Prishtinë.
11. Mehmeti, S. (autor), Rraci, E. & Bajrami, K. (2019). Zhvillimi Profesional i Mësimdhënësve në Kosovë. Rrjeti i Kosovës për Arsim dhe Punësim – KEEN. http://www.keen-ks.net/site/assets/files/1467/zhvillimi_profesional_i_mesimdhenesve_ne_kosove_alb-1.pdf
12. Ministria e Arsimit, e Shkencës dhe e Teknologjisë (MASHT), (2017). Korniza strategjike për zhvillimin e mësimdhënësve në Kosovë. <https://masht.rks-gov.net/uploads/2017/04/kornize-strategjike.pdf>

13. Ministria e Arsimit, e Shkencës dhe e Teknologjisë (MASHT), (2018). Kriteret dhe procedurat e vlerësimit të performancës së mësimdhënësve (Dokument pune për vlerësimin e performancës së mësimdhënësve).
14. Ministria e Arsimit, e Shkencës dhe e Teknologjisë (MASHT), (2017). Udhëzimi Administrativ nr. 05/2017 për Sistemin e Licencimit dhe Zhvillimit të Mësimdhënësve në Karrierë. <http://masht.rks-gov.net/uploads/2017/08/sistemimi-i-licencimit-dhe-zhvillimit-te-mesimdhenesve-ne-karriere.pdf>.
15. OECD (2013). Synergies for Better Learning, An international perspective On evaluation and assessment.
16. Papay, J. (2012). Refocusing the debate: Assessing the purposes and tools of teacher evaluation. Harvard Educational Review, 82(1), 123–141. <https://doi.org/10.17763/haer.82.1.v40p0833345w6384>
17. Wood, P. (1995). Creative teachers in primary schools, Open University Press, UK.