



PROGRAMI 2030

**PËR ZHVILLIMIN PROFESIONAL TË STAFIT AKADEMIK DHE ADMINISTRATIV
TË KOLEGJIT "BIZNESI"**

Prishtinë, 2024

Programi për zhvillim profesional të stafit arsimor dhe administativ i Kolegjit “BIZNESI”-Prishtinë në Kolegjin BIZNESI është hartuar në mbështetje të Vendim të Këshillit të Lartë Mësimor Shkencor, bazuar në Ligjin nr. 04/L-037 “Për arsimin e lartë në Republikën e Kosovës”, në Statutin e Kolegjit neni 81; si dhe në gjithë legjislacionin tjetër në fuqi dhe që është miratuar me Vendim të Këshillit të Lartë Mësimor Shkencor datë 27.09.2024, të Kolegjit BIZNESI, miraton:

PROGRAMI 2030

PËR ZHVILLIMIN PROFESIONAL TË STAFIT AKADEMIK DHE ADMINISTATIV TË KOLEGJIT “BIZNESI”

Përmbledhje

Zhvillimi profesional paraqet program të planifikuar të aktiviteteve dhe ngjarjeve që parashikojnë dhe kontribuojnë në përmirësimin personal dhe profesional të të punësuarëve. Mundësitë e zhvillimit profesional janë për të gjithë punonjësit në të gjitha kategoritë e punës. Kolegji Biznesi në politikat dhe synimet strategjike të veta pranon se burimet njerëzore janë kapitali i tij më i vlefshëm, për këtë arsye Kolegji është i përkushtuar të zhvillojë potencialin, dijen, shkathtësitë, aftësitë dhe talentin e burimeve njerëzore të veta. Ne i vlerësojmë punonjësit tanë dhe e kuptojmë se nga mësimi i vazhdueshëm përfiton si Kolegji ashtu edhe studentët, duke zhvilluar dhe mbajtur aftësi të punonjësve dhe duke mbështetur udhëheqës të suksesshëm në të gjitha nivelet. Ky angazhim është realizuar si një përgjegjësi e përbashkët midis secilit punonjës dhe Kolegjit. Nëse Kolegji Biznesi dëshiron të tërheqë dhe mbajë punonjësit e talentuar dhe me përvojë, duhet të investojë në rritjen dhe zhvillimin e punonjësve, duke pasur parasysh që inovacioni dhe përmirësimi është rezultat i një organizate që nxit mësimin dhe përmirësimin e vazhdueshëm.

Terminologjia e shfrytëzuar

Zhvillimi profesional, zhvillimi i burimeve njerëzore dhe menaxhimi janë nocione të përdorura gjerësisht në sektorin privat dhe atë publik. Për qëllimet e këtij raporti, zhvillimi profesional i referohet “procesit të përmirësimit dhe rritjes së aftësive të stafit përmes qasjes në një shumëllojshmëri të mundësive të arsimit dhe aftësimit afatshkurtër dhe afatgjatë.” Zhvillimi dhe menaxhimi me burimet njerëzore është nocion më i gjerë dhe përfshin çështje të menaxhimit të personelit që nuk janë adresuar në këtë raport. Nocioni staf akademik përfshin stafin i cili është i përfshirë në mësimdhënie, hulumtim dhe shërbim. Nocioni staf akademik përfshin të gjithë ata që kanë përgjegjësitë administrative dhe menaxhuese në institucion, në departamente të tilla si punët e studentëve, financat, regjistrim, burime njerëzore, marrëdhëniet me publikun, menaxhimi me cilësi, qendra për karrierë dhe efektiviteti institucional.

Qëllimi i programit

Qëllimi i programit është që mbi bazën e analizës të realizohet ekzaminimi i statusit të prioriteteve, politikave dhe praktikave të zhvillimit profesional në institucionin e arsimit të lartë Kolegji Biznesi, me qëllim të identifikimit të fushave të veprimit dhe përmirësimit. Qëllimi themelor i intervistave është që të përcaktohen nevojat për zhvillimin profesional të stafit dhe kuptimi i politikave dhe praktikave, për të rritur ndërgjegjësimin e tyre për natyrën e mësimin të vazhdueshëm për një kuadër profesionist akademik. Nga stafi akademik gjatë intervistimeve janë përcaktuar tre prioritete kryesore të trajnimit

- 1) hulumtimi shkencor,
- 2) mësimdhënia dhe mësim nxënia, dhe
- 3) specializimi për lëndët, ndjekur nga zhvillimi i karrierës, aftësive të lidhshme dhe trajnimet për gjuhë të huaja.

Vlen të përmendet që nuk ka pasur dallime midis prioriteteve kryesore të programeve studimore në institucion. Gjithashtu, për stafin administrativ nuk ka dallime në lidhje me prioritetet e zhvillimit profesional. Në përgjithësi, tre prioritetet kryesore të stafit administrativ ishin 1) trajnime specifike në lidhje me punët që kryejnë, 2) aftësi lidhshme, dhe 3) zhvillimi i karrierës - ndjekur nga menaxhimi i procesit të arsimit të lartë dhe trajnime për gjuhë të huaja. Analiza e politikave dhe praktikave ekzistuese për zhvillimin profesional zbulon se kuadri i Institucionit Kolegji Biznesi besojnë në rëndësinë e mbështetjes së trajnimeve të mëtutjeshme si të personeli akademik ashtu edhe të ai administrativ. Për më tepër, në vend nuk ka organ qeveritar ose joqeveritar që adreson nevojat e zhvillimit profesional të këtyre institucioneve. Ekzistojnë fusha specifike për formimin profesional që mund të përshtaten sipas fokusit disiplinor (d.m.th. biznes, juridik, emergjenca, etj.), por ka edhe fusha të rëndësishme gjenerike si p.sh. proceset e mësimdhënies/proceset arsimore, aftësitë e lidhshme, dizajnimi i hulumtimit shkencor dhe analizat kërkimore në të cilat fusha stafi akademik i Kolegjit Biznesi mund të bashkëpunojë me një përfitim të ndërsjellë dhe me kosto efektive. Institucioni i arsimit të lartë Kolegji Biznesi vazhdimisht hulumton mundësitë për shkëmbimin e praktikave të mira në zhvillimin profesional dhe bashkëpunon për ofrimin e trajnimeve gjenerike profesionale për stafin e programeve studimore në tërë institucionin. Qëllimet kryesore të përcaktuara janë përfitimet e shkëmbimit të ideve, shfrytëzimi i ekspertëve të jashtëm për zhvillim profesional dhe krijimi i rrjeteve për trajnim të vazhdueshëm dhe zhvillim i politikave që deri tani nuk janë realizuar në kuadër të institucionit të arsimit të lartë Kolegji Biznesi.

Rëndësia e zhvillimit profesional në arsimin e lartë

Si një institucion me përgjegjësi shoqërore, Kolegji Biznesi kërkon të mbështesë të gjithë stafin për të arritur potencialin e tyre personal dhe profesional dhe, në këtë mënyrë, të arrijë nivelet më të larta të mundshme të performancës dhe suksesit në rolet e tyre. Burimet njerëzore janë shtylla kurriore e çdo universiteti, kolegji ose institucioni të specializuar. Stafi i kualifikuar dhe i përkushtuar është thelbësor për të siguruar që institucionet e arsimit të lartë të përmbushin misionin

e tyre të mësimdhënies/mësim nxënies, kërkimit shkencor dhe shërbimit të shoqërisë. Që të sigurohet që stafi akademik dhe menaxherial janë të përgatitur të ballafaqohen me sfidat me të cilat sot përballet arsimit të lartë dhe janë vazhdimisht duke zgjeruar njohuritë dhe aftësitë e tyre, për të siguruar dhe përmirësuar cilësinë e arsimit të lartë është e rëndësishme dhe thelbësore që në dispozicion të jenë mundësitë e zhvillimit profesional. Në fokus të këtij programi janë politikat dhe praktikat e zhvillimit profesional të nivelit më të lartë në programet studimore në Kolegjin Biznesi. Qëllimet kryesore të raportit janë që të rrisë ndërgjegjësimin dhe kuptimin e rëndësisë të zhvillimit profesional për mësimdhënien, kërkimin shkencor dhe stafin administrativ; të identifikojë nevojat dhe prioritetet e trajnimit të stafit akademik të arsimit të lartë dhe personelit administrativ/menaxhues; dhe të stimuloj shkëmbimin e informacioneve, bashkëpunimin dhe ngritjen e kapaciteteve midis programeve studimore si pjesë e institucionit të arsimit të lartë në aspektin e zhvillimit të trajnimeve dhe zhvillimit të politikave dhe programeve të ndërlidhura.

Ndryshimet në arsimin e lartë dhe implikimet për zhvillimin profesional

Ndryshimet dhe sfidat me të cilat përballet arsimit të lartë në fushëveprim dhe përmbajtje, janë mjaft të mëdha. Disa nga ndryshimet kryesore që janë të rëndësishme për institucionet e arsimit të lartë në Kolegjin Biznesi mund të përfshihen si në vijim: 1) Zhvillime të reja në fushën e teknologjive të informacionit dhe komunikimit (TIK), si dhe progresi në mediat sociale ndikojnë mbi studentët dhe stafin akademik si në procesin e mësimdhënies/mësim nxënies ashtu edhe në menaxhimin e institucionit. Trajnimi i mëtutjeshëm mund të ndihmojë personelin akademik dhe administrativ të përfitojnë nga progresi në TIK dhe zhvillojnë njohuri dhe aftësi të reja. 2) Aktualisht, është akut presioni ndaj institucioneve të arsimit të lartë për të siguruar që të diplomuarit e tyre përmbushin nevojat e tregut lokal të punës. Kjo është veçanërisht e vërtetë në Republikën e Kosovës dhe në Kolegjin Biznesi, ku ka përpjekje të përqendruar për të diversifikuar nevojat e sektorëve të caktuar në shoqëri. Punëtoritë e organizuara për zhvillimin profesional kryesisht janë të përqendruara në rishikimin plan programeve, me fokus në rezultatet e mësim nxënies dhe kompetenca, mund të ndihmojnë sigurinë që programet akademike të jenë më të rëndësishme për nevojat e vendeve të punës. 3) Theksimi i shtuar që stafi akademik i programeve studimore të realizojnë më shumë hulumtime shkencore përkrah përgjegjësisë të tyre arsimore janë të përhapura në të gjitha institucionet e arsimit të lartë dhe Kolegji Biznesi nuk është përjashtim në këtë. Roli i universiteteve për të kontribuar në ekonominë e dijes është i lidhur drejtpërdrejt me kërkimin shkencor të aplikuar dhe inovacionet të realizuar nga kadri i institucioneve të larta arsimore. 4) Së fundmi, dimensionin ndërkombëtar të arsimit të lartë është gjithnjë e më i rëndësishëm, që dëshmohet nga rritja e numrit të studentëve të regjistruar nga jashtë vendit. Kolegji Biznesi është në mënyrë aktive duke u bërë atraktiv për studentët nga vendet nga rajoni i Ballkanit perëndimor, por, edhe më gjerë, që do të thotë se numri i personelit arsimor dhe personelit administrativ mund të rritet ndjeshëm në të ardhmen. Punëtori për të gjithë stafin për një larmi të temave të tilla si procedurat e sigurimit të cilësisë, kërkesat e regjistrimit, këshillimi, mësimdhënia në Kolegjin Biznesi dhe natyra e marrëdhënieve me studentët janë veçanërisht të rëndësishme për situatat në kampusin kryesor dhe kampuset e degëve të Kolegjit Biznesi. Këto sfida dhe ndryshime të reja në

sektorin e arsimit të lartë kanë implikime të shumëfishta për institucionet e arsimit të lartë, ndër të cilat është edhe ndikimi mbi politikat dhe programet e zhvillimit profesional.

Ndikimi i teknologjisë në mësimdhënie dhe mësim nxënie.

Përdorimi i teknologjisë së informacionit dhe komunikimit në shpërndarjen dhe m Ndikimi i teknologjisë në mësimdhënie dhe mësim nxënie. Përdorimi i teknologjisë së informacionit dhe komunikimit në shpërndarjen dhe menaxhimin e arsimit është një nga trendet më të rëndësishme në arsimin e lartë. Përderisa vazhdon të ketë shumë debate për të mirat dhe të këqijat e përdorimit të teknologjisë, ritmi i shpejtë i ndryshimit teknologjik ka të ngjarë të vazhdojë. Kështu, është shumë e rëndësishme që stafi i arsimit të lartë të jetë i azhurnuar me risitë teknologjike në mënyrë që ata të mund të zbatojnë praktikatat më të mira në kontekste ndryshëm të arsimit. Zhvillimi profesional mund të luajë rol kryesor në pajisjen e stafit arsimor me njohuri mbi përfitimet, rreziqet dhe pasojat e teknologjisë. Trajnimi mbi teknologjitë mund të mbulojë një spektër të gjerë temash, përfshirë teknologjitë si mjete për mësimdhënie dhe mësim nxënie në klasë, si mjete për kërkim shkencor, si mënyrë për të ndërmarrë dizajnimin e një plan programi të përbashkët dhe ofrimin e të njëjtit me partnerët që mund të jenë afër ose larg njëri tjetrit, si mënyra alternative për të zgjeruar numrin e kurseve të ofruara për studentë nga ofruet të ndryshëm dhe si mjet për të arritur studentë të rinj të cilët dëshirojnë të kenë qasje në arsimin e lartë.

Përdorimi i teknologjisë për zhvillimin profesional

Gjithnjë e më shumë staf akademik dhe administrativ janë të interesuar të kenë një lloj të njohjes zyrtare të aktiviteteve të tyre për zhvillimin profesional. Edhe pse kjo mund të dokumentohet përmes çertifikatave të pjesëmarrjes, rritet interesi për diplomat e njohura (pranuara) dhe 5 diploma për aktivitete të përfunduara të zhvillimit profesional. Në përgjigje të këtij interesi, institucionet që ofrojnë kurse të specializuara të arsimit të lartë japin diploma në internet si dhe programe të gradave deri diplomik (cikli i parë) dhe master (cikli i dytë). Programe të tilla adresojnë një shumëllojshmëri të temave të tilla si modeli mësimor, administrimi i arsimit të lartë dhe çështjet e studentëve. Kurse masive të hapura në internet ofrojnë mundësi për stafin akademik dhe administrativ të marrin kurse të specializuara në disiplina ose fushat e tyre të punës. Teknologjitë e reja ofrojnë mënyra dhe mundësi me forma të ndryshme për zhvillim profesional individual ose bashkëpunues, afatshkurtër ose afatgjatë dhe me ose pa kredi.

Mundësi të personalizuar të zhvillimit profesional bazuar në institucionin

Sado të rëndësishme të jenë këto mundësi të reja në internet, ato nuk e mohojnë rëndësinë e vetë institucionit që ofron aktivitetin e tij për zhvillim profesional. Përfitimet e programeve për zhvillim profesional bazuar në vetë institucionin përfshijnë rëndësinë e tyre për prioritetet e veçanta të institucionit, ndërlidhjen e tyre në rrjete dhe bashkëpunim në mes programeve studimore në të gjithë institucionin, ndjeshmëria e tyre ndaj kulturës institucionale dhe në fund aftësia e tyre për të

përshtatur trajnimin ndaj nevojave të shprehura të institucionit dhe forcës punëtore lokale. Për më tepër, kërkesa për të diplomuar të gatshëm për punë kërkon trajnim të mëtutjeshëm në hartimin e plan programeve dhe këshillimi në karrierë.

Zhvillimi profesional për stafin administrativ dhe institucionin

Mundësitë e zhvillimit profesional për stafin administrativ shpesh anashkalohen ose u jepet përparësi e ulët në institucionet e arsimit të lartë. Të gjithë pajtohen për rolin kritik që luan stafi administrativ në funksionimin e këtyre institucioneve, por, në përgjithësi, sfida e përcaktimit si prioritet zhvillimin profesional të stafit akademik nënkupton që stafi administrativ ka më pak mundësi trajnimi. Forma më e zakonshme e zhvillimit profesional për stafin administrativ është anëtarësimi në shoqatat profesionale, të cilat shpesh sigurojnë punëtori, uebfaqe dhe konferenca.

Planifikimi dhe zhvillimi i karrierës.

Një fushë tjetër gjithnjë e më e rëndësishme e zhvillimit profesional për stafin e arsimit të lartë është planifikimi dhe zhvillimi i karrierës. Kjo çështje është e rëndësishme për Kolegjin Biznesi sepse shumë nga stafi në programet studimore janë staf i rregullt, dhe një pjesë e stafit janë me kontratë, në përgjithësi stafi shpesh është mobil në nivel ndërkombëtar. Në situata të tilla, zhvillimi i karrierës përfshin më shumë sesa ndjekje të hierarkisë akademike nga asistent, deri te profesor asistent, pastaj profesorë, ose për administratorët, nga staf, tek oficeri, tek ndihmës drejtori, në fund drejtor. Dizajni, Fushëveprimi dhe Kufizimet e Projektit Kërkimor Fokusi i projektit kërkimor janë politikat dhe praktikat e zhvillimit profesional të institucionet të arsimit të lartë Kolegji Biznesi. Qëllimi kryesor përfshin vlerësimin e politikave dhe aktiviteteve që ekzistojnë aktualisht në programet studimore të Kolegjit Biznesi për të identifikuar nevojat dhe prioritetet për trajnim dhe zhvillim të stafit akademik dhe administrativ.

Objektivat specifike të hulumtimit janë si në vijim:

- për të hartuar dhe analizuar politikat dhe strategjitë ekzistuese që adresojnë trajnime profesionale dhe nevojat për zhvillim të stafit akademik dhe administrativ në institucionin e arsimit të lartë Kolegji Biznesi;
- të identifikohen praktikat e mira në politikat e zhvillimit profesional, si dhe në ato fusha që duhet të forcohen; dhe
- të ndërmarrë vlerësim të programeve studimore dhe prioriteteve të zhvillimit të stafit, siç përcaktohet nga vetë stafi dhe për të rritur ndërgjegjësimin e stafit për rëndësinë dhe praktikën e zhvillimit të vazhdueshëm profesional.

Programi i planifikuar është i përqendruar vetëm në çështjet që lidhen me zhvillimin profesional për personeli akademik dhe administrativ. Ky program nuk adreson çështje më të gjera në menaxhimin e burimeve njerëzore në lidhje me performancën, rishikimin, angazhimin në punë ose promovimin e stafit. Element çelës i studimit ishte përfshirja e politikave,

praktikave dhe prioriteteve të trajnimit për programet studimore, për stafin akademik dhe administrativ.

Analiza e nevojave për trajnim

Pjesë kyçe e zhvillimit është identifikimi i zhvillimit që ju nevojiten mësimdhënësve për të përmirësuar aftësitë e tyre. Faza e parë e këtij procesi është auditimi i aftësive dhe fuqive aktuale dhe identifikimi i fushave për zhvillim. Kjo shpesh quhet 'analizë e nevojave për trajnim' nga punëdhënësit dhe qasja është e dobishme për të marrë parasysh të gjitha mundësitë e zhvillimit dhe jo vetëm kurset formale të trajnimit. Kolegji ose punëdhënësi mund të mbështesë këtë me një proces formal, duke përdorur formularë dhe takime me mësimdhënësit. Nëse jo, atëherë këtë mund ta bëjnë vetë mësimdhënësit. Pasi të kenë përfunduar këtë, do të jeni në gjendje të krijoni një plan zhvillimi profesional duke detajuar mundësitë e trajnimit dhe zhvillimit që ju nevojiten. Analiza e nevojave për trajnim është një ekzaminim i aftësive që ju nevojiten për të përfunduar një detyrë të veçantë kundrejt aftësive të tyre aktuale.

Metodologjia e hartimit të programit

Intervistat dhe rishikimi i dokumenteve (politikave) të institucionit do jenë mënyra kryesore e mbledhjes të informacioneve dhe gjithashtu do shërbejnë për rritjen e ndërgjegjësimit midis të intervistuarve për çështjet që lidhen me zhvillimin profesional. Realizimi i programit nuk do të përdor anketën si instrument, por intervista të shoqëruara nga një grup i paracaktuar i pyetjeve të hapura. Intervistat do të përshtaten me nivelin e të kuptuarit të intervistuarit dhe përfshirja në punën e zhvillimit profesional. Fillimisht një pilot intervistë krijon kategoritë kryesore të veprimtarive të zhvillimit profesional në institucion. Secilit punonjës i institucionit i dërgohet një e-mail nga Zyra për Karrierë që është realizuese e programit në institucion duke dhënë një përshkrim të shkurtër të aktivitetit, duke përshkruar qëllimin dhe kuptimin e zhvillimit profesional. Një përpjekje e qëllimshme do të bëhet për të intervistuar një seksion të kryqëzuar të stafit akademik dhe stafit administrativ në secilin program studimor. Planifikohet që çdo intervistë të zgjasë afërsisht 30 deri 40 minuta dhe të filloj me diskutim të përgjithshëm për kuptimin, rëndësinë dhe përfitimet e zhvillimit profesional. Kjo do të ndihmojë që të sigurohet që ekziston mirëkuptim i përbashkët midis të intervistuarve përpara se politikat, praktikat dhe prioritetet të diskutohen. Gjithashtu kjo do të shërbejë për rritjen e ndërgjegjësimit të stafit për rolin kritik që zhvillimi profesional luan në punën e tyre dhe në cilësinë e përgjithshme të institucionit të tyre përkatës. Në fund të secilit diskutim, prej të intervistuarve do të kërkohet të radhitin me prioritet tre kategoritë e tyre për trajnime të mëtejshme dhe të japin shembuj se cilat tema specifike do të ishin më të dobishme për ta. Kategoritë e zhvillimit profesional do të zhvillohen nga informacionet e grumbulluara nga intervista pilot dhe nga tema të praktikave së zakonshme për zhvillimin profesional të arsimit të lartë. Kategoritë për stafin akademik, si mësimdhënësi dhe hulumtues përshkruhen në Tabelën 1 dhe ato për stafin administrativ janë paraqitur në Tabelën 2.

Tabela 1: Kategoritë e zhvillimit profesional për stafin akademik

Kategoria	Përshkrimi
Për disiplinë/për lëndë	Adreson interesat specifike disiplinore ose kërkimore të akademikut
Lidership	Përfshinë trajnime për lidërsip gjenerik ose aftësi të buta në fusha të tilla si komunikimi ndërpersonal, menaxhimi me kohë, punë në grupe, zgjidhje e problemeve dhe komunikim ndërkulturor
Mësimdhënie dhe mësim nxënie	Përqendrohet në tema të tilla si mësimdhënia/ efektiviteti i mësim nxënies, hartimi dhe rishikimi i plan programeve, vlerësimi i studentëve, motivimi i studentëve dhe mësimi i bazuar në probleme
Integriteti dhe etika akademike	Përfshinë trajnimin e stafit akademik për veprimin në mënyrë të ndershme, të drejtë, të respektueshme dhe të përgjegjshme në punën akademike dhe edukative të stafit akademik. Zbatimi i këtyre vlerave në punë dhe gjithashtu gjatë angazhimit në punët dhe kontributet e të tjerëve. Këto vlera priten si nga stafi ashtu edhe nga studentët.
Hulumtimi shkencor	Ka të bëjë me të gjitha aspektet e përmirësimit të aftësive kërkimore, përfshirë shkrimin e propozimeve për financim, modelimin, analizën e të dhënave dhe shkrimin e artikujve në revista shkencore
Aplikimi i teknologjive të reja në mësimdhënie	Stafi akademik të jetë i përditësuar me risitë teknologjike në mënyrë që ata të mund të zbatojnë praktikatat më të mira në kontekste të ndryshme arsimore.
Zhvillimi i karrierës	Adreson si të planifikohet në mënyrë strategjike zhvillimi i karrierës, përtej përparimit të thjeshtë përmes gradave të profesorëve
Gjuhët e huaja	Përfshinë dëshirën për të mësuar gjuhë të huaja për të shërbyer më mirë dhe bashkëvepruar me studentët, si dhe për të përmirësuar aftësinë dhe theksin në gjuhën angleze

Tabela 2: Kategoritë e zhvillimit profesional për stafin administrativ

Kategoria	Përshkrimi
Specifike për punën	Ka të bëjë me rolin specifik të punës dhe me përgjegjësitë që lidhen me të
Lidershipi	Përfshinë trajnime për lidërsip gjenerik ose aftësi të buta në fusha të tilla si komunikimi ndërpersonal, menaxhimi me kohë, punë në grupe, zgjidhje e problemeve dhe komunikim ndërkulturor
Menaxhimi i arsimit të lartë	Përqendrohet në njohuritë dhe aftësitë që lidhen me zhvillimin e organuatës dhe menaxhimi në një institucion arsimor
Integriteti dhe etika e administratës	Përfshinë trajnimin e stafit administrativ për veprimin në mënyrë të ndershme, të drejtë, të respektueshme dhe të përgjegjshme në punën e tyre administrative.

Zhvillimi i karrierës	Adreson si të planifikoni strategjikisht dhe zbatoni karrierën shtigjet e zhvillimit
Gjuhët e huaja	Përfshinë dëshirën për të mësuar gjuhë të huaja për të shërbyer më mirë dhe bashkëvepruar me studentët, si dhe për të përmirësuar aftësinë dhe theksin në gjuhën angleze

Planifikohet të përfundohen 47 intervista, të cilat përfshijnë 35 me anëtarët e stafit akademik dhe 10 me stafin administrativ. Intervistat do të ndahen në dy kategori. Nga ky grup 10 intervista do të jenë pilot - tetë me stafin arsimor dhe dy me stafin administrativ - dhe pjesa tjetër 5 intervista do të realizohen me drejtues të lartë të programeve studimore dhe ekspertë të arsimit të lartë në Kolegjin Biznesi. Qëllimi i intervistave me drejtuesit e lartë është që të kuptohet më mirë konteksti i institucionit dhe të mësohet kuptimi i politikave dhe praktikave zyrtare nga perspektiva e lidhshme të institucionit. Diskutimet me ekspertë të arsimit të lartë në Kolegjin Biznesi do të sigurojnë mundësi për të marrë informacione të mëtejshme dhe njohuri mbi kontekstin vendor dhe politikën qeveritare në vend. Anonimiteti i të intervistuarve do të jetë kusht i përcaktuar nga programet studimore pjesëmarrëse. Për të siguruar anonimitetin, nuk do të merren informacione demografik ose personale për të intervistuarit. Rezultatet e analizës në lidhje me politikën dhe praktikën që do të bëhen në nivel total do të sigurojnë anonimitetin e stafit të secilit program studimor. Sidoqoftë, analiza e nevojave dhe prioriteteve për zhvillim profesional dhe aftësim për stafin arsimor dhe administrativ do të bëhen në nivel të përgjithshëm edhe për programe studimore, me qëllim krahasimin e të dhënave. Secili nga 47 të intervistuarit do të radhit tre prioritetet e tij/saj më të lartë për zhvillimin profesional të tyre. Përgjigjet e tyre do të analizohen për nga shpeshësia (frekuenca) e përgjigjes dhe për nga pesha e prioritetit. Kështu, prioriteti i parë do të vlerësohet me pesë prej tre pikësh, prioriteti i dytë do të ketë pesë prej dy pikësh, dhe prioriteti i tretë do të ketë pesë prej një pike. Rezultati i përgjithshëm i bazuar mbi frekuencat dhe peshat e llogaritura do të mundësojë renditjen e prioriteteve në kategori nga një deri në gjashtë kategori. Llogaritjet do të bëhen bërë për secilin program studimor individualisht dhe më pas edhe mbi bazën e përgjithshme (agregate) për tërë institucionin e arsimit të lartë Kolegji Biznesi.

Rekomandime për praktikën e zhvillimit profesional

Kolegji Biznesi adreson zhvillimin dhe trajnimin e stafit në mënyrë që të pasqyrojë prioritetet, interesat dhe kontekstin e vetë institucionit. Për këtë arsye, së pari shqyrtohen praktikën ekzistuese të zhvillimit profesional në nivel të institucionit e arsimit të lartë në përgjithësi, dhe në veçanti për programet studimore, duke pasur parasysh specifikat e tyre. Përmes sesioneve orientuese do të përcaktohet angazhimi i institucionit për politikën në lidhje dhe praktikën e rëndësishme për zhvillim profesional. Me seri takimesh do të mundësohet personelin të kuptojë në mënyrë efektive politikën e zhvillimit profesional, që mund edhe të përfshihet në programin e orientimit të stafit për çdo vit akademik. Stafin arsimor në kuadër të programeve

studimor që ka marrë pjesë në mundësitë e zhvillimit profesional në të kaluarën mund të motivojë kolegët e tyre që të ndjekin veprimtari të ngjashme.

Ligjërues të brendshëm dhe të jashtëm, seminare, punëtori dhe konferenca.

Mënyra më e zakonshme për të mbledhur një grup më të madh të stafit për trajnim është mbajtja takimeve për zhvillimin profesional në hapësirat e institucionit (në kampus). Kjo mënyrë ka shumë përparësi për sa i përket qasjes, por, gjithashtu ka edhe disa mangësi. Nga të intervistuarit shpesh është sugjeruar që trajnimi i brendshëm është i kushtëzuar dhe i personalizuar; sidoqoftë, prezenca e stafit nga institucione të tjera që marrin pjesë në aktivitetet e zhvillimit profesional mund të sjell këndvështrime dhe diskutime të ndryshme duke stimuluar të menduarit ndryshe në mes pjesëmarrësve nga normat institucionale. Ligjërues të jashtëm dhe punëtorit/seminare të brendshme mund të jenë forma më e zakonshme e aktiviteteve për zhvillim profesional të ofruara nga institucioni i arsimit të lartë Kolegji Biznesi. Këto iniciativa do të jenë të hapura për të gjithë, zakonisht përqendrohen në fitimin e njohurive të reja rreth një disipline ose fushe lëndore dhe janë mënyra më efektive për të përfshirë një numër të madh të stafit në aktivitetet e zhvillimit profesional. Ekspertë ose ligjërues të jashtëm për zhvillim profesional gjithashtu mund të jenë të dobishëm. Përderisa një trajnues i vetë institucionit e njeh mirë organizatën dhe mund të siguroj që trajnimi të jetë relevant për kontekstin e tij, udhëheqësit e jashtëm të punëtorisë mund të sjellin ekspertizë të ndryshme. Përvoja tregon se, për trajnime për punë specifike (për personelin administrativ), është më mirë të kesh një drejtues punëtorie që ka shumë njohuri për proceset e administrimit dhe kulturën organizative të institucionit. Në nga ana tjetër, trajnime gjenerike që lidhen me aftësitë e liderit, praktikën mësimdhënëse/mësim nxënëse, hulumtimi shkencor dhe aftësitë e të shkruarit shpesh në mënyrë efektive realizohen përmes një trajneri të jashtëm i cili ka një person të brendshëm si bashkëpunëtor. Pjesëmarrja në konferenca të brendshme ose jashtme është forma e dytë më e zakonshme e procesit të zhvillimit profesional për stafin akademik që mundet dhe duhet të shfrytëzohet nga Kolegji Biznesi. Nëse një profesor ka një punim të pranuar nga ana e komitetit organizues të konferencës, zakonisht është e mundur që ai ose ajo të marrin mbështetje financiare për të mbuluar shpenzimet e udhëtimit nga institucioni i tij/saj. Nëse punimi i një anëtari të institucionit duhet të prezantohet, institucioni i tij ose i saj shpesh do të sigurojë kohë të lirë që anëtari i programit studimor të marrë pjesë në konferencë. Profesorët duhet të marrin pjesë në konferenca akademike për të ruajtur njohuritë për disiplinën e tyre dhe për punën e kolegëve të tyre. Për këtë arsye, politikat e ardhshme të zhvillimit profesional duhet të konsiderojnë fonde edhe për ata anëtarë të institucionit që nuk prezantojnë punime, që të marrin pjesë në konferenca dhe seminare përkatëse.

Prishtinë, më ____/____/2024

KLEMISHI Kolegji BIZNESI
Kryetari

/Prof. dr. Shyqeri Kabashi/