

ZHVILLIM I VAZHDUESHËM PROFESIONAL PËR AFP PËR ARSIMTARË, DREJTORË DHE TRAJNUES NË SHQIPËRI – 2018

Kultura, praktikat mësimore, detyrat profesionale,
kushtet e punës, besimet dhe profesionalizimi

Permajtja e këtij raporti është kendveshtrimi i autorit dhe nuk pasqyrojnë domosdoshmerisht kendveshtrimin e ETF apo institucioneve të Bashkimit Europian.

@ European Training Foundation, 2020

Ribotimi autorizohet me kusht që autori/ institucioni të citohet.

MIRËNJOHJET

ETF është mirënjohës ndaj Dajna Sorensen, Zëvendës Ministër, MEFF, dhe për Ejvis Gishti, Drejtor, NAVETQ, për mbështetjen dhe bashkëpunimin e tyre gjatë gjithë hulumtimit. ETF është gjithashtu mirënjohës për të gjithë mësuesët, instruktorët, drejtorët dhe trajnerët që dhanë kohën e tyre për të përfunduar studimin dhe për ato palë të interesuara që ranë dakord të intervistohen. Një falënderim i veçantë shkon për Lindita Ramën, studiuese kryesore dhe autore drejtuese, si dhe për Mimoza Agollin, për kryerjen e punimeve në terren, spastrimin e të dhënave dhe rishikimin e literaturës. Zhvillimi metodologjik dhe analizimi u krye nga Eva Jansova. Redaktimi u krye nga Julian Stanley dhe Denise Loughran.

PËRMBAJTJE

MIRËNJOHJET	3
PËRMBLEDHJEJE EKZEKUTIVE	5
1. ARSYETIM	12
2. METODOLOGJIA	13
PJESA 1. KONTEKSTI: FUQIA E PUNËS, MËSIMDHËNIA DHE MENAXHIMI NË SHKOLLA	16
3. FUQIA E PUNËS	16
4. QEVERISJA E SHKOLLËS	25
5. QASJET NË MËSIMDHËNIE DHE LIDHJET NË VENDIN E PUNËS	36
PJESA 2. ZHVILLIMI PROFESIONAL I MËSUESVE FORMUES	49
6. POLITIKA DHE ZBATIMI	49
7. ORGANIZATAT DHE INSTITUCIONET QË MBËSHTESIN CPD-NË NË VEND	55
8. DIZAJN, SIGURIMI I CILËSISË AND DHE FINANCIMI	57
9. VËLLIMI, FORMA DHE KARAKTERI I OFERTIMIT TË CPD - NGA OFRUESIT E TJERË NGA SHKOLLAT AFP	61
10. ZHVILLIMI PROFESIONAL I BAZUAR NË SHKOLLË	69
11. RËNDËSIA DHE NDIKIMI I CPD	75
12. NJOHJA DHE NXITJA	81
13. PËRMBLEDHJE: PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME ME PRIORITET	86
SHKURTESAT	91

Informacion i mëtejshëm lidhur me këtë kërkim mund të gjendet në anekset e publikuara posacerisht, raporti teknik, rishikimi i literaturës, instrumentet kërkimore.

PËRMBLEDHJEJE EKZEKUTIVE

Hyrje

Zhvillimi profesional i mësuesve dhe trajnuesve të AFP-së është konsideruar nga ETF si nxitësi kryesor për përmirësimin e sistemeve të AFP-së në të gjitha rajonet: *së pari*, pasi ata janë inputi i vetëm dhe më i rëndësishëm në sistemin e AFP-së dhe *së dyti* mësuesit dhe trajnuesit janë gjithashtu tepër të rëndësishëm për implementimin e suksesshëm të reformave të tjera, si p.sh. ndryshimet institucionale të AFP, kurrikulën, zhvillimin e mësimiit nëpërmjet punës, teknologjisë dhe pedagogjisë.

Anketimi mbi zhvillimin e vazhduar profesional 2018 bazohet tek anketimi i vitit 2015. Objektivat kryesore të anketës mbi zhvillimin e vazhduar profesional 2018 janë:

- Të informohen politikëbërësit rreth gjendjes dhe nevojave të mësuesve të arsimit profesional dhe t'i ndihmojë ata të monitorojnë zbatimin dhe progresin;
- Të ndihmojë politikëbërësit të kuptojnë se çfarë kërkohet për të sjellë përmirësime në cilësinë, efektshmërinë dhe reagueshmërinë e zhvillimit të vazhduar profesional, në nivel kombëtar dhe në nivele lokale;
- Të adresojë faktorë të tjerë që influencojnë efektivitetin e mësuesve si p.sh. strukturën e motivimit dhe të karrierës së tyre;
- Të vlerësojë gjendjen e aftësive profesionale të mësuesve të arsimit profesional në Shqipëri, krahasuar me vendet e tjera.

Puna kërkimore është kryer falë bashkëpunimit të ngushtë të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, AKAFP, shkollave të AFP-së dhe qendrave të trajnimit dhe ETF-së.

Ky anketim është pjesë e një anketimi ndërkombëtar krahasimor ku përfshihen gjithashtu: Algjeria, Bjellorusia, Kosova*, Moldavia, Mali i Zi, Serbia dhe Tunizia. Raporti ndërkombëtar krahasimor do të publikohet në vitin 2019.

Metodologjia

Literatura e përdorur përmbledh informacione nga studime të mëparshme dhe publikime, dokumente zyrtare, raporte nga donatorë ndërkombëtarë dhe agjenci në fushat e politikëbërjes në lidhje me AFP-në. Intervistat e detajuara me grupet e interesit shërbyen për të vlerësuar informacionin e grumbulluar përmes literaturës dhe për të mbledhur fakte lidhur me zhvillimet strategjike dhe zbatimin e tyre, sfidave, ndryshimeve institucionale, dialogut me grupet e interesit dhe për të pasur akses në të dhënat administrative. Dy anketa kombëtare online u hartuan për të eksploruar përvojat e mësuesve, instruktorëve, drejtorëve në arsimin dhe formimin profesional. Për shkak se sektori publik i AFP-së në Shqipëri është i vogël, është vendosur që anketa të përfshijë të gjithë mësuesit, instruktorët, trajnuesit dhe drejtorët e shkollave publike të arsimit profesional dhe qendrave të formimit profesional.

Grupi përfundimtar i të dhënave, në bazë të të cilit është përgatitur raporti i vlerësimit, përmban:

- a. 701 përgjigje nga mësuesit në shkollat profesionale dhe 98 përgjigje nga instruktorët në qendrat e formimit profesional (në total 799 përgjigje nga 1,571 të targetuara), me një normë përgjigjeje prej rreth 51% (64% për shkollat dhe 27% për qendrat);
- b. 25 përgjigje nga drejtorët e shkollave profesionale dhe 7 përgjigje nga drejtorët e qendrave të formimit profesional (në total 32 përgjigje nga 44 të synuara), me një normë përgjigjeje prej rreth 73%.

Anketimi ofronte mundësitë për rezultate përfaqësuese, duke përfshirë të gjithë popullatën, ndonëse mund të ndodhte që individët, të cilët nuk e njohin mirë teknologjinë e informacionit dhe komunikimit, të kishin më pak të ngjarë të përgjigjeshin se të tjerët.

Përmbledhje e Rezultateve

Ky seksion përmbledh gjetjet e raportit dhe identifikon ato çështje që janë identifikuar si më kritike, së bashku me rekomandimet për ti adresuar, të identifikuar si më të rëndësishme dhe të realizueshme¹

Fuqia Punëtore

Mësuesit të cilët i janë përgjigjur anketimit janë kryesisht të moshës së mesme, vetëm 6% e të anketuarve janë afër moshës së pensionit. Pjesa e mësuesve që japin mësim teorik dhe praktikë profesionale është 7% më shumë sesa e atyre që japin lëndë të profilit të përgjithshëm. Një e treta e mësuesve ka më pak se 5 vjet përvojë mësimore dhe shumica e mësuesve kanë tërë përvojën e tyre mësimore në të njëjtën shkollë. Pjesa më e madhe e mësuesve dhe instruktorëve kanë përvojë pune në industrinë e degës/profilit formues të mësimdhënies. 41% e mësuesve që punojnë në shkolla profesionale nuk kanë trajnim pedagogjik si pjesë e studimeve të tyre.

Mësuesit orët e tyre të punës ja kushtojnë më së shumti mësimdhënies. Bashkëpunimi i mësuesve dhe shkëmbimi i informacionit me secilin është mesatarisht vetëm 2.3 orë në javë. E njëjta gjë është e vërtetë për përfshirjen në aktivitete shitesë të kurrikulave dhe komunikimin me prindërit.

Drejtimi i shkollës

Ekziston një nivel i mirë i përfaqësimit të mësuesve, studentëve, punëdhënësve dhe prindërve në bordin e menaxhimit të shkollës. Drejtorët e shkollave marrin vendimet kryesore për rekrutimin dhe largimin e mësuesve dhe pranimin e studentëve. Mësuesit kanë autoritet në vlerësimin e nxënësve, në zgjedhjen e materialeve mësimore, si dhe hapësira për përcaktimin e përmbajtjes së lëndës. Pagat, programet mësimore dhe kurset e ofruara në AFP janë përgjegjësi ekskluzive e qeverisë kombëtare, ndërsa ndarja e buxhetit brenda shkollës është nën autoritetin e bordit të shkollës.

Çështjet Prioritare	Rekomandimet Prioritare
Mungesa e mundësive për zhvillim profesional, kuadri rregullativ dhe politikat qeveritare, u identifikuan si pengesat më kritike për efektivitetin e drejtorëve.	Më shumë mundësi dhe planifikim më të mirë për ZhVP përkatëse. Drejtorët duhet të konsultohen në hartimin e politikave në mënyrë që politika të plotësohet nga një menaxhim efektiv i shkollës.

¹ [Në punëtorinë që u zhvillua në Tiranë më 30 janar 2019](#)

52% e drejtorëve thonë se cilësia e mësimdhënies pengohet shumë nga mungesa e arsimtarëve të kualifikuar / të nivelit të lartë formues, mungesa e mësuesve me kompetencë në mësimdhënien për nxënësit me nevoja të veçanta, mungesa e instruktorëve të praktikës dhe pamjaftueshmëria e bazës materialeve mësimore.	Boshllëqet duhet të adresohen përmes rekrutimit të mësuesve dhe instruktorëve me cilësi të lartë dhe ZhVP-së të synuar apo punës bashkëpunuese për të gjeneruar materiale mësimore.
Shumica e drejtorëve thanë që interneti i pamjaftueshëm në funksion të mësimdhënies,, pamjaftueshmëria e kompjuterëve dhe programeve kompjuterike për mësimdhënien kanë efekt negativ në punën e shkollës.	Për të pajisur në mënyrë graduale të gjitha shkollat profesionale me burime të përshtatshme IT dhe planifikim për mirëmbajtje dhe zëvendësim

Mësimdhënia

Metodat klasike të mësimdhënies mbizotërojnë në shkollat e AFP-së. Sidoqoftë, kanë filluar të përdoren metoda të tjera si janë projektet apo puna në grup. ICT dhe metodat multimedia të mësimdhënies përdoren rrallë.

Shumica e mësuesve lidhin teorinë me praktikën në hartimin e detyrave për studentët e tyre. Sidoqoftë, 25% deri 50% të studentëve kanë ndërveprim të drejtpërdrejtë me punëdhënësit, shumë të kufizuar p.sh. ata vizitojnë bizneset, në rastin më të mirë herë pas here. Rreth gjysma e mësuesve rrallë vizitojnë vendet e punës ose rregullisht kanë kontakte me punëdhënësit që kërkojnë të rekrutojnë studentë.

Qasja ndaj mësimdhënies të integruar me punën/praktikën ekziston për një pakicë të nxënësve: sipas mësuesve 38% e studentëve kanë të paktën 10% të mësimin të tyre në vendin e punës. Mësuesit në një masë të madhe, janë të lumtur me sjelljen e nxënësve në klasë, por motivimi i nxënësve në klasë është akoma i diskutueshëm për 24% të mësuesve.

Kurrikulat kombëtare dhe planifikimi i mësuesve, si dhe planet vjetore të detajuara të mësimin janë nxitësit kryesorë të mësimdhënies. Mësuesit janë gjithashtu të ndikuar, por në një shkallë më të vogël, nga ajo që kërkojnë punëdhënësit apo nga kërkesat e vlerësimit.

Çështjet Prioritare	Rekomandimet Prioritare
Materialet mësimore dhe baza didaktike për praktikën mësimore janë të mjaftueshme për vetëm 26% të mësuesve. Materialet e tjera mësimore mungojnë për 20% të mësuesve.	Investimi në materiale mësimore dhe bazë didaktike për të lejuar mësim praktik me cilësi të lartë në shkolla për të gjithë
Vetëm 15% e mësuesve raportojnë se kanë mundësi të përdorin kompjuter dhe programe kompjuterike të nevojshëm për procesin mësimor; edhe interneti i mjaftueshëm për të ndihmuar procesin mësimor nuk është i pranishëm sipas 48% të mësuesve.	Investimi në kompjuter, programe kompjuterike dhe lidhje me internet;
Shumica e mësuesve besojnë se nuk çmohen apo vlerësohen nga pikëpamja sociale.	Të krijohen mundësi që mësimdhënësit t'u njihen arritjet e tyre brenda dhe përtej profesionit.

Politika dhe Zbatimi

Kornizë legislative dhe strategjike në arsimin dhe formimin profesional në nivel kombëtar janë të kompletuara. Për sa i përket zhvillimit të vazhdueshëm profesional Shqipëria duhet të përgatitë një plan kombëtar të veprimit për trajnimin e mësuesve dhe trajnerëve, të shoqëruar me burimet

financiare të nevojshme për zbatimin e trajnimeve dhe programeve të tjera të ZhVP. Ligji i ri për AFP I cakton AKAFP funksionin për të koordinuar aftësimin e mësuesve të AFP. Realizimi i këtij misioni nga AKAFP kërkon hartimin e akteve nënligjore dhe kompletimin e Kuadrit rregullativ, të cilat nuk janë kompletuar ende. Për më tepër, AKAFP do të kërkojë burime shtesë njerëzore dhe financiare për të përmbushur përgjegjësitë në fushën e ZhVP. Financimi për trajnimin e mësuesve mbetet pengesë dhe nuk është i mjaftueshëm për të plotësuar nevojat.

Futja e trainimit dhe vlerësimit gjithëpërfshirës të mësuesve në shërbim, përfshirë (i) programet e mentorimit nga kolegët dhe (ii) instrumentet për të ndjekur efektivitetin e mësuesve mbeten një sfidë. Hulumtimet janë bërë për të shqyrtuar nevojat e drejtorëve të shkollave të AFP-së. Ka pasur disa aktivitete trajnimi dhe është krijuar një Rrjet për Drejtorë. Ekziston iniciativë qeveritare për të organizuar "Akademi të Drejtorëve të Shkollave", si mekanizëm për të formalizuar zhvillimin e vazhdueshëm të drejtuesve të shkollave.

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Përgjegjësia për udhëheqjen dhe koordinimin e ZhVP për mësuesit e AFP nuk është caktuar qartë.	Caktoni përgjegjësi dhe burime për AKAFP
Nuk ka plan veprimi dhe as burime të përshtatshme për të zbatuar angazhimin në shkallë të gjerë, sigurimin sistematik të ZhVP për AFP mësuesit dhe instruktorët.	Ministria duhet të konsultohet me AKAFP dhe aktorë të tjerë, ofruesit, shkollat dhe palët e interesuara për të hartuar dhe publikuar një Strategji dhe Plan të Veprimit.
"Bazat e didaktikës në AFP" nuk do të jenë të detyrueshme për mësuesit dhe instruktorët e AFP-së pa trajnim pedagogjik pas vitit 2020.	Programi i rishikuar "Bazat e didaktikës për AFP" duhet të bëhet i detyrueshëm për të gjithë mësuesit dhe instruktorët e rinj në shkollat e AFP-së që nuk kanë aftësim pedagogjik.

Organizatrat dhe institucionet

Përgjegjësitë për udhëheqjen strategjike, koordinimin dhe pajimin inkurajues, sigurimin e cilësisë dhe regjistrimin në lidhje me ZhVP ndahen midis Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, AKAFP dhe IZHAs. Asnjë prej këtyre institucioneve aktualisht nuk ka autoritetin dhe aftësi të plotë për të zbatuar ofrimin sistematik të ZhVP për mësuesit e profilit formues dhe instruktorët.

Organizatrat ndërkombëtare të donatorëve janë aktive, në partneritet me institucionet në ofrimin e ZhVP si pjesë e projekteve më të mëdha të zhvillimit të AFP-së.

Ka shumë pak organizata kombëtare që ofrojnë ZhVP të specializuar për arsimtarët formues në Shqipëri. Punëdhënësit, institucionet e arsimit të lartë dhe shoqatat e mësuesve japin pak kontribut në ZhVP për mësuesit profesional.

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Përgjegjësia për udhëheqjen dhe koordinimin e ZhVP për mësuesit e AFP nuk është qartësisht e përcaktuar.	Caktoni përgjegjësi dhe burime për AKAFP

Hartimi dhe Sigurimi i Cilësisë

Aktualisht, IZHA ka përgjegjësinë për hartimin e Standardeve të Kualifikimit të Mësuesve, Programit të Kualifikimit të Mësuesve, akreditimin e ofruesve të trajnimit, organizimin e provimeve dhe çertifikimin. Këto përgjegjësi, për mësuesit e profilit profesional, duhet të transferohen tek AKAFP sipas Ligjit 15/2015. AKAFP bashkëpunon me IED për të përgatitur provimet për mësuesit profesional.

Një program i detyrueshëm për Didaktikën Themelore në AFP (që zgjat 24 ditë) është hartuar, aprovuar dhe implementuar nga AKAFP që nga viti 2015 i mbështetur nga GIZ, Sëiss Development dhe Kulturkontakt. Asnjë linjë specifike e buxhetit nuk i është ndarë ZhVP-së, qoftë në nivel kombëtar ose ofrues. Shumica e kostove të ZhVP-së për arsimtarët formues mbulohen nga donatorët.

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Përgjegjësitë zyrtare për ZhVP për mësuesit e profilit formues ushtrohen nga IZHA në bashkëpunim me AKAFP	Përgjegjësitë për ZhVP për mësuesit e profilit formues duhet të caktohen zyrtarisht në AKAFP së bashku me njësitë e zhvillimit të shkollës
Asnjë linjë specifike e buxhetit nuk i është ndarë ZhVP-së, qoftë në nivel kombëtar ose qoftë në nivel ofruesi.	Përcaktoni buxhetet për ZhVP për mësuesit e profilit formues në nivel kombëtar dhe ofrues (brenda Njësive të Zhvillimit të Shkollës)

ZhVP Ofertimi

Anketimi siguron evidenca të mjaftueshme se niveli I pjesëmarrjes nga mësuesit e profilit formues në ZhVP në Shqipëri është përmirësuar që nga viti 2015. 80% e mësuesve që morën pjesë në trajnime zyrtare në shërbim (62% të organizuar në shkollat dhe 70% nga shkolla) rritje nga 65% në 2014/15. Kohëzgjatja mesatare e ZhVP -së gjithashtu është rritur: përqindja e pjesëmarrësve me 30 orë ose më shumë trajnim gjatë shërbimit është rritur nga 33% në 2015 në 47% në 2018.

53% e mësuesve në arsimin profesional thonë se ata kanë hyrë në ZhVP-të të cilat adresojnë tema të specializuara të fushës profesionale (nga 23% në 2014/15), megjithatë, kohëzgjatja e këtij trajnimi ishte relativisht e shkurtër (30 orë ose më shumë për vetëm 25% të pjesëmarrësve). ZhVP-të që përfshinin biznesin apo vëzhgimin në shkolla të tjera raportohen gjithashtu në përmirësim.

Pjesëmarrja në ZhVP ndikohet nga faktorët "e jashtëm". Mësuesit e rinj marrin më shumë orë ZhVP. Qytetet e mëdha, të ndjekura nga qyteza, kanë pjesëmarrjen më të lartë të mësuesve në trajnime brenda shërbimit dhe pjesën më të madhe të atyre me më shumë se 30 orë trajnime. Qytetet e vogla dhe zonat rurale kanë pjesëmarrjen dhe volum më të ulët të trajnimeve.

Metodat moderne, të tilla si mësimi aktiv, bashkëpunimi dhe teknologjitë e reja, janë të pranishme në ZhVP. Sidoqoftë, ka shumë ZhVP që ofrojnë pak mësim aktiv për mësuesit dhe përdorimi i mësimit bashkëpunues dhe teknologjive të reja janë rastesore dhe jo sistematike. Më shumë se 90% e drejtorëve morën pjesë në ZhVP që synonte drejtorët.

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Pothuajse 50% e mësuesve në arsimin profesional nuk kanë marrë një ZhVP të specializuar formuese; për ata që raportojnë se kanë përfituar ZhVP, ato raportohen në volume të ulëta (mesatarisht 25 orë).	AKAFP, Njësitë e Zhvillimit të Shkollave dhe donatorët duhet të bashkëpunojnë për të siguruar ZhVP të përshtatshme për mësuesit formues - përfshirë këtu edhe vendosjet e mësuesve në industri.

ZhVP e bazuar në shkollë

Shkollat kanë përgjegjësi zyrtare të hulumtojnë nevojat për trajnim, të planifikojnë dhe organizojnë ZhVP por në praktikë, përveç nëse janë të përfshira në një projekt të financuar nga donatorët, kjo përgjegjësi nuk përmbushet dhe zbatohet vetëm pak trajnim. Legjislacioni është miratuar për t'i ngritur Njësitë e Zhvillimit të Shkollave. Sidoqoftë, Njësitë e Zhvillimit në shkolla nuk mund të funksionojnë pa akte nënligjore, fonde dhe emëtime.

70% e mësuesve kanë marrë pjesë në një lloj induksioni në shkollën e tyre të re, megjithatë, më pak se 50% e mësuesve kanë marrë induksion zyrtar në shkollën e tyre. Mësimdhënia në ekip, mentorimi nga mësuesit me përvojë dhe takimet e planifikuara me drejtorët ose kolegët mësues janë aktivitetet më shpesh të përdorura për programet e induksionit, ndërsa rishikimi nga kolegët dhe rrjetëzimi janë më pak të përdorur. Mentorimi është në dispozicion në rreth 50% të shkollave formuese.

Vlerësimi për performancën e mësuesve zakonisht ofrohen nga drejtori i shkollës, ka relativisht pak vlerësim nga mentorët, mësuesit e tjerë ose organet e jashtme.

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Njësitë e Zhvillimit në shkolla-nuk janë akoma funksionale;	Duhet të publikohet plan i qartë veprimi dhe të vendoset bashkëpunimi për të bërë funksionale Njësitë e Zhvillimit në të gjithë Shqipërinë;

Rëndësia dhe ndikimi i ZhVP

71%–84% e mësuesve pjesëmarrës raportojnë se ndikimi i programeve të veçanta të ZhVP në mësimin e tyre ishte i moderuar ose i lartë. ZhVP në lidhje me mësimdhënien në një mjedis multikulturor / shumëgjuhësh dhe mësimin e studentëve me nevoja të veçanta u vlerësua të ketë më pak ndikim.

Në përgjithësi, rreth një e treta e mësuesve raportuan një nevojë të paplotësuar të trajnimit për lloje të veçanta të ZhVP. Boshllëqet e trajnimit ishin më të larta për ZhVP-të në adresimin e teknologjive të reja në vendin e punës (60%), mësimin e studentëve me nevoja të veçanta (54%), mësimin e aftësive ndër kurrikulare (53%) dhe qasjet për zhvillimin e kompetencave ndër-profesioniste për punën e ardhshme (52%).

Çështjet Prioritare	Rekomandimet Prioritare
Nuk ka proces koherent dhe të besueshëm përmes të cilit informacioni mbi nevojat e zhvillimit mund të informojë përparësitë strategjike për ZhVP.	Pajisni AKAFP me mjete dhe autorizim për të realizuar këtë përgjegjësi.

Njohje dhe Nxitja e Pjesëmarrjes

Dokumentimi i pjesëmarrjes në ZhVP ruhen në portofolet individuale të mësuesve në shkolla. Ekzistojnë dy baza të të dhënave elektronike që mund të regjistrojnë pjesëmarrjen e mësuesve të formimit profesional në aktivitete të ZhVP -së, por asnjëra prej tyre nuk është aktualisht funksionale dhe e përditësuar.

Pjesëmarrja në ZhVP është kusht zyrtar për përparim të karrierës. Sidoqoftë, ka pak ose aspak marrëdhënie midis kompetencave të zhvilluara përmes ZhVP dhe përgjegjësi të mësuesve të karrierës më të lartë.

Barrierat që ekzistojnë për një numër të konsiderueshëm mësuesish janë: mungesa e stimuljeve për të marrë pjesë në ZhVP (40% e mësuesve); mungesa e aktiviteteve të zhvillim profesional përkatës (37% e mësuesve) dhe koha e nevojitur që bie ndesh me orarin e punës (33%). Barrierat kryesore për drejtorët që të marrin pjesë në ZhVP janë: kërkesa e kohës që bie ndesh me orarin e tyre të punës (37% të drejtorëve), mungesa e mbështetjes nga punëdhënësit (29%) dhe ofertë e kufizuar me aktivitete të zhvillimit profesional përkatës (28%).

Në përgjithësi, drejtorët mund të përballojnë ZhVP dhe mendojnë se ja vlen, ndërsa për një pakicë të konsiderueshme të mësuesve kostoja është e papërballueshme dhe ZhVP nuk sjell përfitim të duhur.

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Nuk ka një bazë të dhënash elektronike gjithëpërfshirëse të pjesëmarrjes së ZhVP-së, kështu që nuk ka grumbullim të dhënash të sakta.	Vendosni në operacion një të dhënë nga bazat e të dhënave ekzistuese ose krijoni bazë të re të dedikuara të dhënash.
Disa ZhVP me cilësi të lartë nuk janë të akredituar për qëllime të akumulimit të kredive në lidhje me përparimin e karrierës.	Programet për cilësi të siguruara duhet të kenë kredit të përshtatshëm.

1. ARSYETIM

Zhvillimi profesional i mësuesve dhe trajnuesve të AFP-së është identifikuar nga ETF si nxitës kryesor për përmirësimin e sistemeve të AFP-së në të gjitha rajonet: së *pari*, sepse ato janë kontributi më i rëndësishëm në sistemin e AFP; në *radhë të dytë*, mësuesit dhe trajnerët janë kritikë për zbatimin e suksesshëm të reformave të tjera, siç janë ndryshimet në organizata, programet mësimore dhe zhvillimi i mësimit të bazuar në punë, teknologji dhe pedagogji. Në vitin 2015, ETF zbatoi projekt rajonal hulumtues për sigurimin e ZhVP, përfshirë Shqipërinë, i përcjellë nga hulumtime dhe analiza të tjera të kryera gjatë periudhës 2015–2017, duke përfshirë mbështetjen për zbatimin e 14 Projektevedemonstruese që kërkuan të informojnë politikë bërjen përmes përvojës së zbatimit. Sondazhi i ZhVP 2018, bazohet në punën e mëparshme. Objektivat kryesore të Sondazhit të ZhVP-së 2018 janë:

- Të informojnë politikëbërësit nacional për gjendjen dhe nevojat e mësuesve profesional dhe t'i ndihmojë ata të monitorojnë zbatimin dhe ndryshimin përmes qasjes nga poshtë-lart dhe sistematike, duke shfrytëzuar gjetjet nga 2015;
- Të ndihmojnë politikëbërësit të kuptojnë se çfarë kërkohet për të sjellë përmirësime në cilësi, efektivitet dhe reagim të ZhVP në nivel nacional, përfshirë ofrimin e trajnimit;
- Të adresojnë disa nga faktorët që ndikojnë në efektivitetin e mësuesve në terma më të përgjithshëm, në lidhje me motivimin dhe strukturën e karrierës së tyre;
- Përcaktoni gjendjen e fuqisë punëtore profesionale të mësuesve të tyre kundër shteteve të tjera.

Për më tepër, sondazhi synon:

1. Fuqizimin e mësuesve dhe palëve të tjera të interesuara në procesin e politikave ndërsa raportojnë përvojën e tyre me zhvillimin profesional, ndikimin në cilësinë e mësimdhënies dhe nevojat e ardhshme;
2. Inkurajimin e bashkëpunimit ndërkombëtar në krijimin e politikave;
3. Mbështetje për përdorimin sistematik e të dhënave në politik bërjen.

Me kërkesë të autoriteteve kombëtare, sondazhi u zgjerua të përfshijë 16-post Qendra të Trajnimit Profesional. Rezultatet nga studimi i VTC-ve janë raportuar në Aneksin 1.

Ky studim është pjesë e studimit krahasues ndërkombëtar, i cili gjithashtu përfshin: Algjerinë, Bjellorusinë, Kosovën *, Moldavinë, Malin e Zi, Serbinë dhe Tunizinë.

2. METODOLOGJIA

Qëllimi

Metodologjia e studimit kombinon rishikim të literaturës, studim në shkallë nacionale të mësuesve/ instruktorëve në shkolla dhe qendra të AP shkollave, një studim të drejtorëve dhe intervista të thella me palët e interesuara.

Rishikimi i literaturës

Rishikimi i literaturës përmbledhi informacione nga studime dhe botime të mëparshme, dokumente zyrtare, raporte nga donatorë dhe agjenci ndërkombëtare në fushën e politikë bërjes në lidhje me AFP. Për më tepër, shqyrtoi strategjinë kombëtare (NESS), raportet e progresit të zbatimit të strategjisë, si dhe aktet ligjore dhe udhëzimet paralel me masat e tjera politike në sektorin e arsimit. Një listë e referencave të tilla është dhënë në shtojcat e dokumentit.

Intervistat

Intervistat e hollësishme me palët e interesuara kryesore shërbyen për të vërtetuar informacionin e mbledhur përmes rishikimit të literaturës dhe për të mbledhur prova mbi zhvillimin dhe zbatimin e strategjisë, sfidat, ndryshimet institucionale, dialogun e palëve të interesuara dhe qasjen në të dhënat administrative. Struktura e hollësishme e intervistës u përgatit dhe standardizua nga ekipi i projektit ETF. Gjatë majit 2018 – shtator 2018, 12 u realizuan intervista të hollësishme me përfaqësues nga: (i) Ministrinë e Ekonomisë dhe Financave – 3 intervista; (ii) Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit dhe Kualifikimeve Profesionale – 2 intervista; (iii) Projekti GIZ AFP – 1 intervistë; (iv) Projekti Zviceran i Zhvillimit AFP "Aftësitë për Punë" – 1 intervistë me përfaqësuesin e projektit; (v) Programi i Aftësive i UNDP për Punësim – 1 intervistë; (vi) Qendra për Promovimin e Zhvillimit Njerëzor – 1 intervistë; (vii) Ekspertë në politikën e AFP – 2 intervistë; (viii) Drejtori i shkollës – 2 intervista; dhe (ix) ofruesi i trajnimit AFP – 1 intervistë.

Sondazhe

U krijua studim i shkallës kombëtare mbi nevojat e mësuesve / instruktorëve në lidhje me CPD, për të mbledhur informacion mbi situatën aktuale dhe nevojat për KMD në sistemin e AFP-së në Shqipëri. Sondazhet përdorën dy pyetësorë të standardizuar: një për mësuesit / instruktorët dhe një tjetër që synonin drejtorët e shkollave. Të dy pyetësorët u siguruan nga ETF dhe u rishikuan, u përkthyen dhe u miratuan më tej në gjuhën kombëtare dhe në kontekstin lokal. Pyetësorët u hartuan nga ETF për qëllime të sondazheve ndërkombëtare, krahasuese. Ato bazohen në sondazhe të tjera ndërkombëtare, në veçanti në sondazhin OECD TALIS.

Sondazhi u testua me numrin e zgjedhur të shkollave gjatë javës 7–11 maj, 2018. Pas testimit, u bënë përshtatjet e nevojshme në pyetësor dhe u organizuan seanca trajnime për të gjitha shkollat dhe qendrat. Qëllimi i seancës trajnuese para zbatimit të studimit ishte: (i) të informojë drejtorët e shkollave / qendrave për studimin dhe të ndërgjegjësojë për rëndësinë e sondazhit në lidhje me CPD-të e institucioneve të AFP-së; (ii) të shpjegojë rolin e drejtorit si ai që do të plotësojë pyetësorin, por edhe ai që do të shpërndajë lidhjen e pyetësorit për çdo mësues / instruktor të shkollës së tyre dhe vazhdimisht t'i kujtojë ata të marrin pjesë në studim; (iii) të sigurojë trajnime për mënyrën e plotësimit

të pyetësorëve, të sqarojë të gjitha pyetjet e ngritura dhe të jetë i përgatitur të ndihmojë mësuesët / instruktorët e tjerë në shkollat / qendrat e tyre në procesin e plotësimit të pyetësorit.

Për shkak të numrit të vogël të popullsisë në sektorin publik të AFP-së në Shqipëri, u vendos që modeli i sondazhit të përfshijë të gjithë popullsinë ekzistuese të mësuesve / instruktorëve dhe drejtorëve të shkollave. Baza e të dhënave të mësuesve / instruktorëve në nivelin e shkollës u përdor për të identifikuar shembullin e 1,114 mësuesve / instruktorëve të kualifikuar (përfshijë drejtorët dhe zëvendësdrejtorët, pra 1,198 minus 84) të përfshihen në sondazh.

TABELA 1. POPULLSIA E SONDAZHIT TË CPD

	Mësuesët e lëndëve profesionale (Orar i plotë)	Instruktor i mësimdhënies praktike (Me gjysmë orar)	Mësuesit e lëndëve të përgjithshme në shkollat e AFP-së	Drejtorët	Zëvendësdrejtorët	Totali
Shkollat Publike të AFP-së	492	122	500	34	50	1198
VTC	69	348	-	10	-	417
Totali	561	470	500	34	50	1,615

Modeli për qendrat e formimit përfshin të gjithë instruktorët që kanë kontratë me orar të plotë me qendrat e formimit (59 instruktorë) nga grupi prej 69 të raportuar. Për më tepër, 41 instruktorë me gjysmë orar (4 instruktorë me gjysmë orar për secilën qendër formuese) u zgjodhën rastësisht për të kompletuar modelin, veçanërisht duke synuar ata që kanë angazhim afatgjatë me VTC. Ky kriter u identifikua në konsultim me NAVETQ dhe me mbështetjen e drejtorëve të VTC-së.

TABELA 2. MODELI I MËSUESVE / INSTRUKTORËVE TË SHKOLLAVE DHE QENDRAVE FORMUESE

	Mësuesit e lëndëve profesionale (FT)	Instruktor i mësimdhënies praktike (PT)	Mësuesit e lëndëve të përgjithshme në shkollat e AFP-së	Totali
Shkollat Publike të AFP-së	492	122	500	1114
VTC	59	41	-	100
Totali	551	163	500	1,214

Modeli i drejtorëve është e gjithë popullata e drejtorëve mes 34 shkollave formuese dhe 10 qendrave formuese, është paraqitur në tabelën nr. 3.

TABELA 3: SHEMBULL I DREJTORËVE TË SHKOLLAVE DHE QENDRAVE FORMUESE

	Popullsia e drejtorëve	Modeli i drejtorëve
Shkollat Publike të AFP-së	34	34
VTC	10	10
Totali	44	44

Përfundimi i sondazhit zgjati mes maj - gusht 2018. Koordinimi me koordinatorët e shkollave dhe bashkëpunimi me drejtorinë kombëtare të shkollave, çuan në përfundimin e suksesshëm të sondazheve. Pas udhëzimeve nga ekipi i projektit ETF u zbatuan procedurat e kontrollit të cilësisë së të dhënave dhe procedurave të spastrimit të të dhënave. Grupimi i dhënave të fundit, i bazuar në të cilën përgatitet raporti i vlerësimit, përmban:

1. 701 vëzhgime të raportuara nga mësuesët në shkollat profesionale dhe 97 vëzhgime nga instruktorët në qendrat formuese (në total 798 përgjigje nga 1.214 të synuarat), me një shkallë përfundimi rreth 66% – e zbërthyer në 63% për shkollat dhe 97% për qendrat;
2. 25 vëzhgime nga shkollat formuese dhe 7 përgjigje nga qendrat formuese (përgjigje totale prej 32 nga 44 në shënjestër), me një shkallë përfundimi rreth 73%.

Është e rëndësishme të pranohet që nga sondazhet zbulohen mendimet e mësuesve dhe drejtorëve, të cilat mund të ndikohen nga faktorë të ndryshëm, siç janë për shembull normat zyrtare. Është e rëndësishme që gjetjet nga burime të ndryshme të interpretohen. Një raport më i detajuar Metodologjik është paraqitur në Shtojcën 4.

PJESA 1. KONTEKSTI: FUQIA E PUNËS, MËSIMDHËNIA DHE MENAXHIMI NË SHKOLLA

3. FUQIA E PUNËS

Mosha e mësuesve

Mosha mesatare e mësuesve në shkollat e arsimit formues është 41.7 vjeçe. Mësuesit në arsimin formues mbizotërojnë nga grupi i moshës së mesme (30–49 vjeç), duke përfaqësuar 54% të stafit mësimor të intervistuar. Mësuesët e rinj (deri në moshën 29 vjeç) përfaqësojnë 17% të stafit mësimor, kështu që mësuesit nën 50 vjeç përfaqësojnë 72% të numrit të përgjithshëm të mësuesve.

TABELA 1. MOSHA E MËSUESVE

Grupmoshat	%	Tot. %
0–29 vjet	17.3	17.3
30–49 vjet	54.2	71.5
50–59 vjet	23.0	94.4
60 vjet e sipër	5.6	100.0

Roli në shkollë

45% e të anketuarve nga sondazhi janë mësuesë të profilit të arsimit të përgjithshëm, 41% janë mësuesë të profilit teorik profesional, 12% janë instruktorë (japin mësim praktik të profilit formues). 3% e të anketuarve deklarojnë se kanë rol indirekt mësimor si këshilltarë, asistentë, teknikë laborator, etj.

TABELA 2. CILI ËSHTË ROLI JUAJ NË SHKOLLËN AKTUALE?

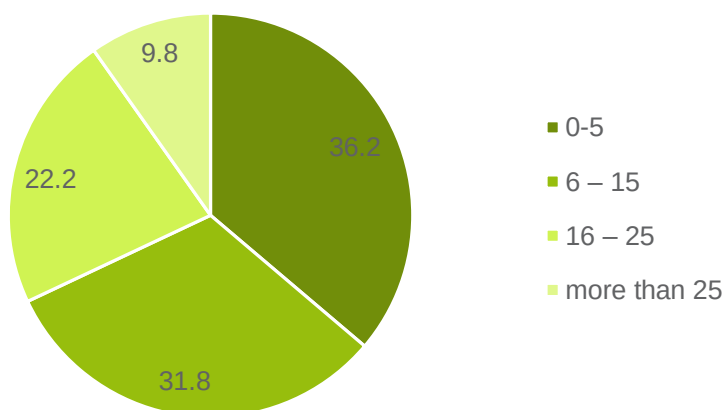
Rolet	Numri	%
mësues i profilit të arsimit të përgjithshëm	310	44.6
mësues i profilit profesional	282	40.6
Instruktor i arsimit praktik	83	11.9
Të tjera	20	2.9
Totali i përgjigjeve të vlefshme	695	100.0

Gjatësia e përvojës mësimore

1/3 e mësuesve kanë më pak se 5 vjet përvojë në mësimdhënie dhe 1/3 tjetër kanë përvojë mësimore që ndryshon nga 6–15 vjet. Duke krahasuar tabelat 2 dhe 3 zbulon se pjesa e mësuesve me përvojë 0–5 vjeç është më shumë se dyfish nga ata të grupmoshës 0–29 që do të thotë se për rreth 17% e të anketuarve, mësimdhënia nuk është puna e parë. Vetëm 10% e mësuesve deklarojnë se kanë më shumë se 25 vjet përvojë mësimore që përkohet me mësuesit që janë rreth 60 vjeç.

TABELA 3: NUMRI I VITEVE TË PUNËS SI MËSUES (N = 666)

Numri i viteve	%	Tot. %
0–5	36.2	36.2
6–15	31.8	68.0
16–25	22.2	90.2
më shumë se 25	9.8	100.0

FIGURA 1. NUMRI I VITEVE QË PUNON SI MËSUES

Përvojë në shkollën aktuale

Ekziston një stabilitet i lartë i punës për mësuesit në shkollat e anketuara. Kështu, 54% e mësuesve kanë më shumë se 5 vjet përvojë mësimore në shkollën e tyre aktuale. Analizat e mëtutjeshme zbulojnë se rreth 67% e mësuesve kanë kaluar tërë karrierën e tyre mësimore në vetëm një shkollë.

TABELA 4. NUMRI I VITEVE QË PUNOJNË NË SHKOLLËN AKTUALE (N = 668)

Numri i viteve	%	Tot. %
0–5	46.4	46.4
6–15	38.2	84.6
16–25	13.8	98.4
më shumë se 25	1.6	100.0

Përvojë pune në profesion, profesionin e industrisë së degës formuese

Shumica e mësuesve dhe instruktorëve profesionalë raportojnë se kanë përvojë në profesionin e industrisë së degës formuese. 19% e mësuesve të lëndëve formuese nuk kanë përvojë pune në industrinë e lëndës formuese që japin mësim në shkollë dhe një pjesë tjetër 16.8% e mësuesve kanë pak përvojë në industri që ndryshon nga 1–3 vjet. 64% e mësuesve që përgjigjen thonë se kanë më shumë se 3 vjet përvojë pune në industrinë e degës formuese.

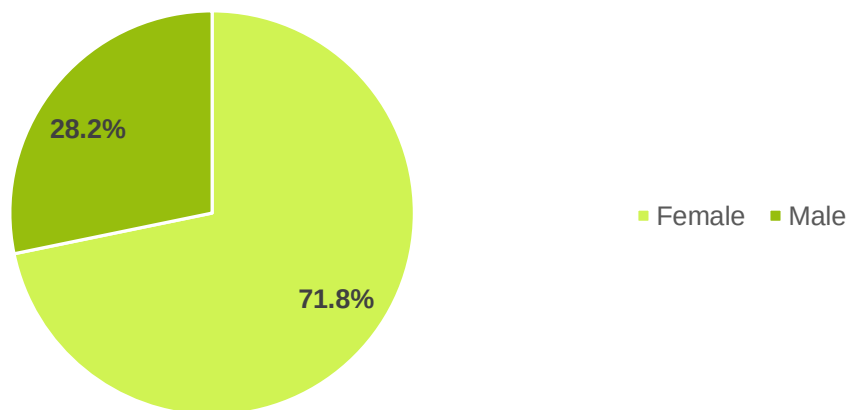
TABELA 5: NUMRI I VITEVE TË PUNËS NË PROFESION / INDUSTRI QË KORRESPONDON ME LËNDËN PROFESIONALE QË MËSONI QË JU? (VETËM PËR MËSUESIT E LËNDËVE FORMUESE)

Përvojë në profesionin / industrinë e lëndës mësimore	Numri	%
0 vjet	70	19.0
1–3 vjet	62	16.8
Më shumë se 3 vjet	237	64.2
Totali i përgjigjeve të kualifikuara	369	100.0

Gjinia

Numri më i madh (72%) i mësuesve janë femra.

FIGURA 2. SHPËRNDARJA GJINORE E MËSUESVE



Sektori formues apo specializim

36% e mësuesve që i përgjigjen studimit janë të specializuar në lëndë të përgjithshme si gjuhë, matematikë, shkencë sociale, shkencë etj. 17% e mësuesve ligjërojnë lëndë profesionale që lidhen me inxhinierinë si elektrike, mekanike, automobilistike, ndërtimore civile etj., e përcjellë nga 12% e të anketuarve që japin mësim në mikpritje, turizëm, hotelieri dhe udhëtime, 10% tregti me pakicë, drejtësi, ekonomi, menaxhim dhe administrim dhe 8% e të anketuarve japin mësim të lëndëve në lidhje me bujqësinë, veterinarinë, pylltarinë dhe peshkimin.

TABELA 6. CILËT SEKTORË FORMUES LIDHEN ME SPECIALIZMIN TUAJ KRYESOR MËSIMOR?

Sektorët formues	%
Bujqësi, veterinari, pylltari, peshkim	7.9
Miniera, metalurgji	0.3
Ndërtimtari (p.sh. vendosja e tullave, hidraulik, ndërtim çatie, zdrukthëtar)	3.1
Inxhinieri (elektrike, mekanike, automobilistike, ndërtimtari civile, kimike, gjeodezi)	17.4
Prodhim, përpunim (ushqime, tekstile, lëkurë, dru)	5.6
Mikpritje, turizmi, hotelieri, udhëtim,	12.0
Biznes, biznes me pakicë, drejtësi, ekonomia, menaxhim, administrim	9.7
Teknologjia e informimit dhe komunikimit	10.1
Logjistika, trafiku, transporti	0.0
Në lidhje me shëndetin (përfshirë ilaçet), mbrojtja sociale	1.4
Bukuri, flokë, kozmetikë	0.0
Punë artizanale, modë, art, dizajn, film, media dhe krijimtari	0.6
Lëndët e përgjithshme, p.sh. gjuhët dhe matematika, shkenca, shkenca sociale	36.1
Të tjera	3.6

Trajnim fillestar

44% e mësuesve përfunduan trajnimin pedagogjik si pjesë e studimeve diplomike. 41% e të anketuarve nuk kanë kryer ndonjë trajnim fillestar pedagogjik para se të fillonin mësimdhënien.

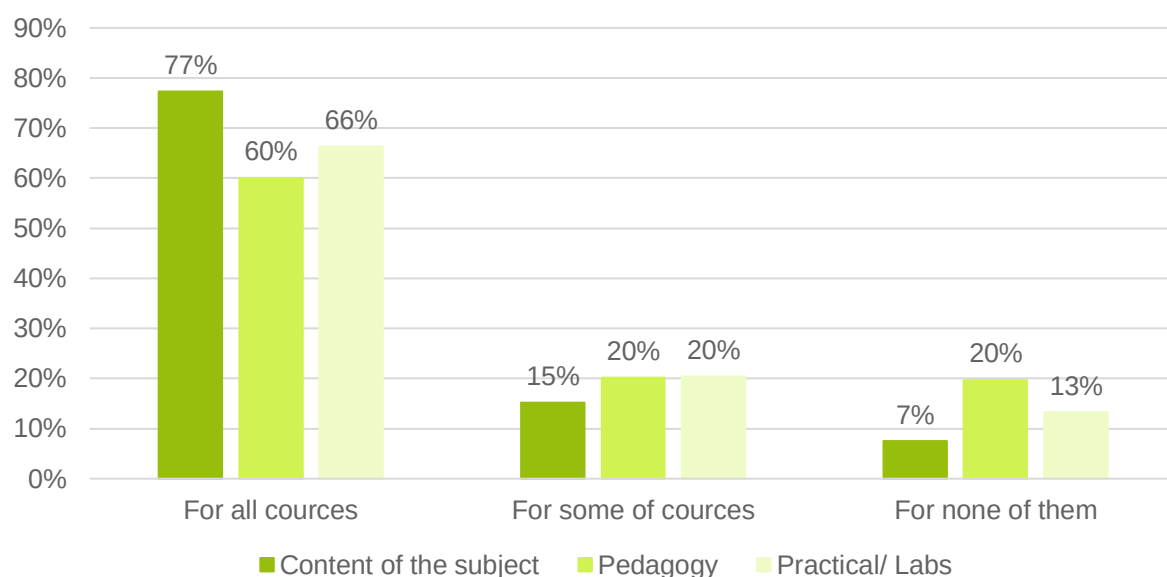
TABELA 7. A KENI REALIZUAR PROGRAM FILLESTAR ARSIMOR OSE TRAJNUES QË JU PËRGATITI TË JENI MËSUES OSE INSTRUKTOR?

Historia e aftësimit pedagogjik	Numri	%
Kam mbaruar trajnimin pedagogjik si pjesë e studimeve të mia diplomike	289	44.2
Kam mbaruar trajnim të veçantë pedagogjik i cili nuk ishte pjesë e programit të diplomës	97	14.8
Nuk kam përfunduar trajnim fillestar pedagogjik para se të filloja mësimet	268	41.0
Totali i përgjigjeve të vlefshme	654	100.0

77% e mësuesve deklarojnë se kurset e tyre zyrtare të arsimit përfshijnë përmbajtje në lidhje me kurset që ata aktualisht japin mësim, ndërsa 66% thonë se arsimit të tyre zyrtar përfshinte praktikë punë laboratorike në lidhje me ato që mësojnë tani.

23% e mësuesve / instruktorëve raportojnë se japin mësim së paku në një kurs për të cilin nuk kanë marrë ndonjë trajnim për përmbajtje gjatë arsimit të tyre zyrtar, dhe 34% e mësuesve raportojnë se kanë marrë pak ose aspak njohuri mbi praktikën e mësimdhënies gjatë arsimit fillestar.

FIGURA 4. A U PËRFSHINË ELEMENTËT E MËPOSHTËM SI PJESË E KURSEVE ZYRTARE TË ARSIMIT APO TRAJNIMIT TUAJ?



Kualifikimet

Mësuesit e shkollave të AFP-së raportojnë të kenë një nivel të lartë të arsimit zyrtar. Mësuesit me diplomë master ose ekuivalent përbëjnë 80% të numrit të përgjithshëm të mësuesve në sondazh. Vetëm 7% e mësuesve raportuan se kishin kualifikim më të ulët se niveli i diplomës bachelor.

TABELA 8. NIVELI MË I LARTË I ARSIMIT ZYRTAR I PËRFUNDUAR

Niveli i arsimit	Frekuenca	%	Tot. %
Arsimi i mesëm i lartë	31	4.6	4.6
Arsimi pas së mesmes, jo-terciar	5	0.7	5.3
Arsim terciar i ciklit të shkurtër	8	1.2	6.5
Bachelor ose ekuivalent	82	12.2	18.7
Master ose ekuivalent	541	80.3	99.0
Doktoratë ose ekuivalent	7	1.0	100.0
Totali i përgjigjeve të vlefshme	674	100.0	

4% e mësuesve thonë se kanë dhënë provimin e shtetit dhe kanë përfunduar praktikën mësimore. 13% thonë se nuk janë të kualifikuar si mësues ose instruktorë ose se nuk kanë dhënë provimin e shtetit ose kanë kryer përvojën praktike zyrtare në shërbim. 87% e stafit mësimdhënës në shkollat formale deklarojnë se kualifikimi i tyre mësimor është në përputhje me kërkesat zyrtare të kualifikimit të përcaktuara me Ligj për mësuesit në AFP shkollat .

FIGURA 5. NIVELI MË I LARTË I ARSIMIT ZYRTAR I PËRFUNDUAR

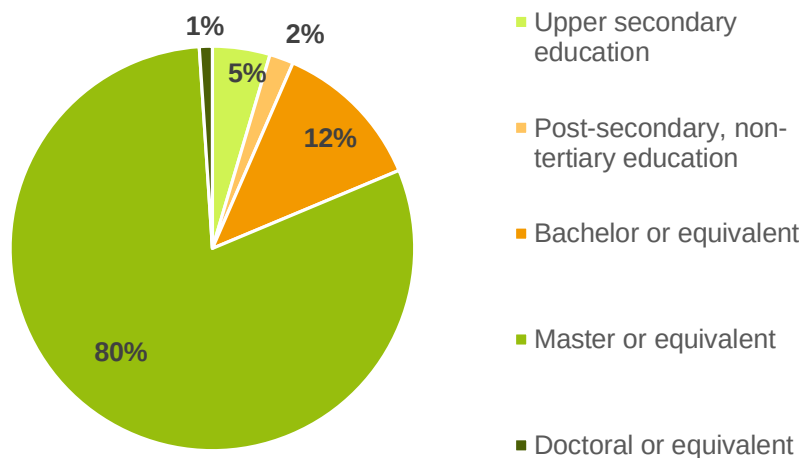


TABELA 9. A JENI I KUALIFIKUAR ZYRTARISHT SI MËSUES OSE SI INSTRUKTOR OSE KOORDINATOR I PRAKTIKËS?

Statusi i kualifikimit për të qenë mësues i AFP-së	Frekuenca	%
I kualifikuar për të qenë mësues / instruktor	440	66.6
Kam dhënë provimin shtetëror për profesionin e mësimit dhe praktikën e përfunduar	29	4.4
I pa kualifikuar për të qenë mësues	42	6.4
I kualifikuar për të qenë instruktor	55	8.3
I pa kualifikuar për të qenë mësues / instruktor	43	6.5
Të tjera	52	7.9
Totali i përgjigjeve të vlefshme	661	100.0

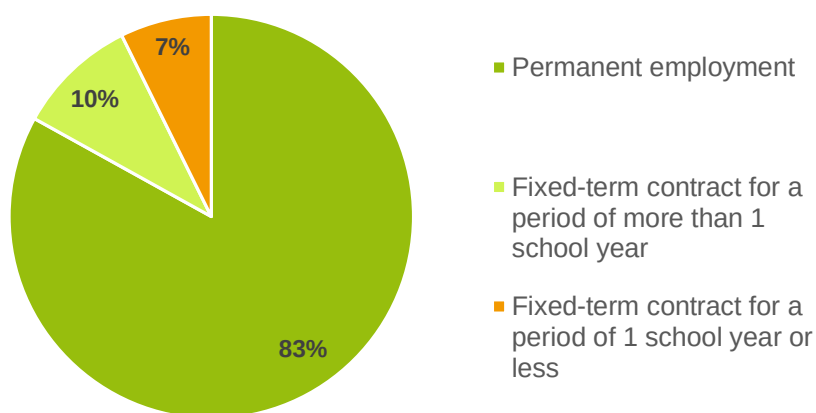
Statusi i Punësimit

Punësimi i përhershëm me kontratë pa pikë të caktuar fikse është lloji tipik i kontratës së punës për 83% të mësuesve të shkollave të AFP-së që i përgjigjen anketës. Deri në një vit akademik kontratat e punës zbatohen për 7.3% të mësuesve të intervistuar. Vetëm 4% e numrit të përgjithshëm të mësuesve nuk janë të punësuar me kohë të plotë në shkollë.

TABELA 10. STATUSI AKTUAL I PUNËSIMIT SI MËSUES

Statusi i punësimit	Frekuenca	%
Punësimi i përhershëm (një kontratë në vazhdim e sipër dhe pa pikë fikse përfundimtare)	534	83.1
Kontratë me afat të caktuar për periudhë më shumë se 1 vit shkollor	62	9.6
Kontrata me afat të caktuar për periudhë 1 vjeçare shkollore ose më pak	47	7.3
Totali i përgjigjeve të vlefshme	643	100.0

FIGURA 6: STATUSI AKTUAL I PUNËSIMIT SI MËSUES



Anëtarësia e TU dhe shoqata profesionale

31% e mësuesve të anketuar deklaruan të jenë anëtar të Sindikatës dhe 14% anëtar të një shoqate të mësuesve profesionistë.

TABELA 11. FREKUENCA E ANËTARËSIMIT NË SINDIKATAT DHE SHOQATAT PROFESIONALE TË MËSUESVE

Statusi i punësimit	Frekuenca	%
Anëtar i Sindikatës	188	30.8
Anëtar i shoqate profesionale të mësuesve	81	13.7

Orët e Punës

Mësimdhënësit / instruktorët e shkollave të AFP-së deklarojnë se ata shpenzojnë mesatarisht 39 orë në javë për detyra të ndryshme, nga mësimdhënia, deri te detyrat administrative dhe komunikuese. Numri i orëve të punës gjatë javës korrespondon me përkufizimet në Kodin e Punës (5 ditë pune, 8 orë / ditë).² Shumica e kohës së mësuesve përdoret për mësimdhënie (48% e orëve të punës javore raportohet të jenë shpenzuar për mësimdhënie). Mësuesit / instruktorët shpenzojnë mesatarisht një orë në ditë në përgatitjen e planeve individuale të klasës, që përbën 15% të orarit të përgjithshëm të punës në javë që përdoret për t'u përgatitur për mësimdhënie. Aktivitetet e mësuesve në lidhje me procesin mësimor, siç është vlerësimi/ korrigjimi i punës së studentëve dhe këshillimi i studentëve, marrin mesatarisht 13% të orëve të punës javore të një mësuesi.

Bashkëpunimi dhe shkëmbimi i informacionit i mësuesve me njëri-tjetrin duket i ulët. Mësuesit deklarojnë të kalojnë mesatarisht 2.4 orë në javë në punë ekipore dhe dialog me kolegët brenda shkollës, gjë që nuk lejon shumë biseda të thelluara ose punë zhvillimore. Mësuesit raportojnë të ndajnë 4% të kohës së tyre në komunikim me prindërit dhe 4% të kohës javore të punës në aktivitete ekstra kurikulare në shkollë.³

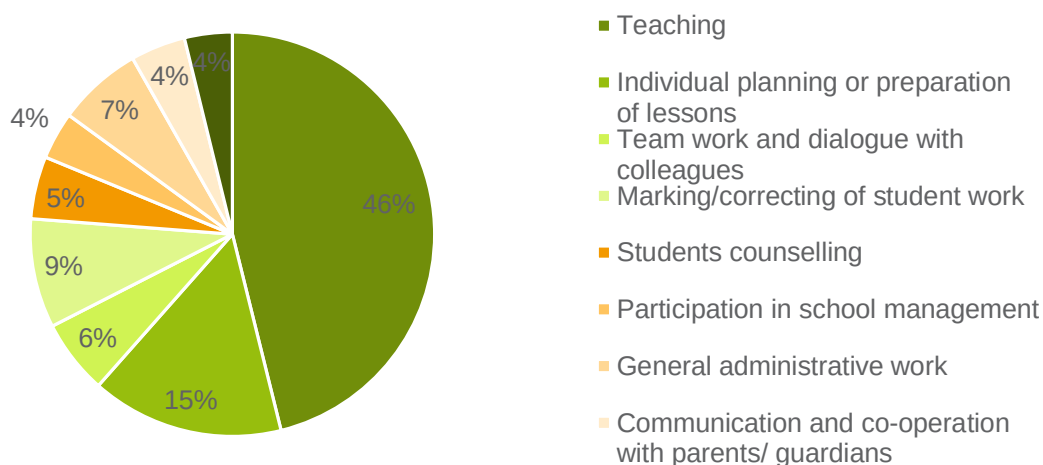
TABELA 12. PJESA (MESATARE) E KOHËS SË PUNËS E KALUAR PËR DETYRA SPECIFIKE (N = 508)

Detyrat	%
Mësimdhënia	48.0
Planifikimi individual ose përgatitja e mësimëve qoftë në shkollë ose jashtë shkollës	15.2
Puna ekipore dhe dialogu me kolegët brenda kësaj shkolle	5.8
Shënimi / korrigjimi i punës së studentëve	8.4
Këshillimi i studentëve (mbikëqyrja e studentëve, këshillimi, udhëheqja e karrierës dhe udhëzimet për delikuençë)	4.8
Pjesëmarrja në menaxhimin e shkollës	3.4
Puna e përgjithshme administrative (përfshirë komunikimin, dokumentet dhe detyrat e tjera zyre që ndërmerrni në punën tuaj si mësues)	6.4
Komunikimi dhe bashkëpunimi me prindërit ose kujdestarët	4.3
Angazhimi në aktivitete ekstrakurikulare (aktivitete sportive dhe kulturore pas shkollës)	3.6
Koha totale e kaluar	100.0

² Kërkohet kujdes në interpretimin e raporteve për orët pasi mësuesit mbështeten në kujtimet e tyre dhe disa të intervistuar bien në kontradiktë me këtë pamje.

³ Këto të dhëna duhet të interpretohen me kujdes pasi mësuesve u është kërkuar të kujtojnë orarin e punës dhe ata nuk kanë mbajtur ditar të orëve të tyre.

FIGURA 7. PJESA (MESATARE) E KOHËS SË PUNËS E KALUAR PËR DETYRA SPECIFIKE (% , N = 508)



Konkluzione

- Mësuesit në arsimin profesional janë kryesisht të moshës mesatare me rreth 6% afër moshës së pensionit.
- Një e treta e mësuesve kanë më pak se 5 vjet përvojë mësimore, ndërsa ka stabilitet të mirë të punës: shumica e mësuesve e kanë tërë përvojën e tyre mësimore në të njëjtën shkollë.
- Pjesa dërrmuese e mësuesve raportojnë se kanë përvojë pune në industrinë e degës formuese mësimdhënëse.
- Pjesa më e madhe e mësuesve nuk kanë trajnim pedagogjik si pjesë e studimeve të tyre të diplomës, megjithatë disa përmbajtje pedagogjike janë integruar në arsimin e tyre zyrtar.
- Mësuesit orët e tyre të punës ja kushtojnë më së shumti mësimdhënies. Bashkëpunimi i mësuesve dhe shkëmbimi i informacionit me njëri-tjetrin duket i ulët, vetëm 2.4 orë në javë mesatarisht. E njëjta gjë është e vërtetë për përfshirjen në aktivitete shtesë të kurrikulave dhe komunikimin me prindërit (megjithëse shkalla e përdorimit të komunikimit celular në vend të kontakteve personale nuk dihet).

4. QEVERISJA E SHKOLLËS

Kush është i përfshirë në qeverisjen e shkollës

Të gjithë aktorët e shkollës kanë prani të fortë në ekipet e menaxhimit të shkollës. Për shembull, prindërit janë të pranishëm në ekipin menaxhues në 91% të shkollave, ndërsa mësuesit në 87% të rasteve.

TABELA 13. KËTO NË VIJIM A PARAQITEN AKTUALISHT NË EKIPIN E MENAXHIMIT TË SHKOLLËS?

Titulli punes	Frekuenca	%
Drejtori	23	100.0
Zëvendës / zëvendësdrejtor ose ndihmës drejtor	18	78.3
Menaxher Financiar	20	87.0
Drejtuesit e sektorëve	22	95.7
Mësuesit	20	87.0
Përfaqësues (it) nga shkolla	15	65.2
Prindërit ose kujdestarët	21	91.3
Studentët	18	78.3
Të tjera	7	30.4
<i>Totali i përgjigjeve të vlefshme</i>	23	100.0

Rezultatet e sondazhit në lidhje me shpërndarjen e përgjegjësi midis aktorëve të ndryshëm në lidhje me aspekte të ndryshme të shkollës tregojnë se drejtorët e shkollave kanë një shkallë të madhe autoriteti brenda strukturës menaxhuese të shkollës dhe bordit drejtues në lidhje me emërimin ose punësimin e mësuesve, shkarkimin ose pezullimin e mësuesve dhe studentët për veprime disiplinore. Sidoqoftë, politika e pagave për mësuesit është e centralizuar dhe asnjë rol nuk i është dhënë drejtorit në këtë drejtim.

Sipas drejtorëve, mësuesit janë vendimmarrësit më të shpeshtë për zgjedhjen e materialeve mësimore që përdoren dhe për vlerësimin e studentëve. Nga ana tjetër, autoriteti kombëtar ka fjalën kryesore për të vendosur se cilat kurse ofrohen. Sa i përket shpërndarjes së buxhetit, shkollat paraqesin kërkesën e tyre në Ministrinë e Financave dhe është Ministria që vendos fondet e ndara për shkollën. Sondazhi tregon se vendimi për ndarjen e fondeve brenda shkollës është kryesisht përgjegjësi e vendimit të bordit dhe ekipit drejtues përfshirë drejtorin.

TABELA 14. NË LIDHJE ME KËTË SHKOLLË, KUSH KA NJË PËRGJEGJËSI TË RËNDËSISHME PËR DETYRAT E MËPOSHTME? (%)

Detyrat	Drejtori	Anëtarët e tjerë të ekipit të menaxhimit të shkollës	Mësuesit	Shkolla (bordi drejtues)	Autoriteti lokal (bashkiak, rajonal ose kombëtar)
Emërimi ose punësimi i mësuesve	74	0	30	70	35
Shkarkimin ose pezullimin e mësuesve nga puna	87	22	22	52	30
Përcaktimi i pagave fillestare të mësuesve, përfshirë caktimin e shkallës së pagave	0	9	0	5	91
Përcaktimi i rritjes së pagës së mësuesve	0	0	0	0	100
Vendosja e ndarjeve të buxhetit brenda shkollës	29	24	14	62	38
Vendosja e politikave dhe procedurave disiplinore të studentëve	55	82	41	18	9
Vendosja e politikave të vlerësimit të studentëve	22	30	52	0	43
Miratimi i pranimit të studentëve në shkollë	74	52	26	30	22
Zgjedhja se cilat materiale mësimore do të përdoren	32	50	82	9	9
Përcaktimi i përmbajtjes së kursit, përfshirë kurrikulat	5	9	32	5	73
Marrja e vendimit se cilat kurse do të ofrohen	10	10	10	5	90

Detyrat	Aktori kryesor përgjegjës
Emërimi ose punësimi i mësuesve	Shkolla (Drejtori, Bordi i Shkollës)
Shkarkimin ose pezullimin e mësuesve nga puna	Shkolla (Drejtori, Bordi i Shkollës)
Përcaktimi i pagave fillestare të mësuesve, përfshirë caktimin e shkallës së pagave	Autoriteti Kombëtar
Përcaktimi i rritjes së pagës së mësuesve	Autoriteti Kombëtar
Vendosja e ndarjeve të buxhetit brenda shkollës	-(bordi shkollor, autoriteti kombëtar) i përzier
Vendosja e politikave dhe procedurave disiplinore të studentëve	Shkolla (ekipi drejtues, drejtorët, mësuesit)
Vendosja e politikave të vlerësimit të studentëve	Shkolla (mësuesit)
Miratimi i pranimit të studentëve në shkollë	Shkolla (drejtori, ekipi drejtues)
Zgjedhja se cilat materiale mësimore do të përdoren	Shkolla (mësuesit)
Përcaktimi i përmbajtjes së kursit, përfshirë kurrikulat	Të përzier - (Autoriteti Kombëtar, mësuesit)
Marrja e vendimit se cilat kurse do të ofrohen	Autoriteti Kombëtar

Cili është roli i Drejtorit

Mesatarisht, shpërndarja e kohës për një drejtor shkolle është siç pritet: detyrat administrative dhe udhëheqëse janë roli kryesor, që zënë 39% të kohës së tyre, ndërsa bashkëveprimi me prindërit zë vetëm 10% të kohës.

Sidoqoftë, mund të vërehen ndryshime të mëdha midis drejtorëve. Për shembull, në lidhje me kurrikulën dhe detyrat që lidhen me mësimin, ka drejtorë që shpenzojnë vetëm 5% të kohës së tyre, ndërsa ka të tjerë që shpenzojnë 50% të kohës së tyre.

TABELA 15. MESATARISHT GJATË GJITHË VITIT SHKOLLOR, ÇFARË PËRQINDJE TË KOHËS NË ROLIN TUAJ SI DREJTOR KUSHTONI PËR DETYRAT E MËPOSHTME NË KËTË SHKOLLË?

Detyrat	N	Mënyrë	Mesatare	Minimum	Maksimum
Detyrat dhe takimet administrative dhe udhëheqëse (Përfshirë çështjet e burimeve njerëzore / personelit, rregulloret, raportet, buxhetin e shkollës, përgatitjen e orareve dhe përbërjen e klasave, planifikimin strategjik, veprimtaritë drejtuese dhe menaxhuese, duke iu përgjigjur kërkesave nga zyrtarët e arsimit të rrethit, të rajonit, ose shtetëror kombëtar).	23	38.6	30.0	18.4	80.0
Detyrat dhe takimet në lidhje me kurrikulën dhe mësimdhënien (përfshirë zhvillimin e kurrikulës, mësimdhënies, vëzhgimet në klasë, vlerësimin e studentëve, mësuesit mentorues, zhvillimin profesional të mësuesve	23	23.0	23.8	5.0	50.0
Ndërveprimet e studentëve (përfshirë këshillimin dhe bisedat jashtë veprimtarive të strukturuar mësimore, disiplinës).	24	13.5	15.0	3.0	30.0
Ndërveprimet e prindërve ose të kujdestarit (përfshirë ndërveprimet zyrtare dhe joformale).	23	9.7	9.1	2.0	20.4
Ndërveprimet me komunitetin vendor dhe rajonal, biznesin dhe industrinë.	23	14.6	14.3	5.0	33.3

Çdo drejtor i shkollës pretendon se ata kanë përdorur rezultatet e vlerësimit të nxënësve dhe vlerësimin e nxënësve për të zhvilluar qëllimet dhe programet arsimore të shkollës dhe njëkohësisht kanë punuar në një plan zhvillimi profesional për shkollën e tij / tij.

TABELA 16. JU LUTEMI TREGONI NËSE NË 12 MUAJT E FUNDIT KENI MARRË PJESE NË KËTË SHKOLLË NË ATO MË POSHTË.

Detyrat	%
Kam përdorur rezultatet e performancës dhe vlerësimit të studentëve për t'i zhvilluar qëllimet dhe programet arsimore të shkollës.	100.0
Kam punuar në plan zhvillimor profesional për këtë shkollë.	100.0

Tabela e mëposhtme tregon se shumica e drejtorëve janë të angazhuar në të gjitha çështjet që lidhen me performancën e shkollës dhe procesin mësimdhënës dhe mësimor. Për çdo detyrë të vetme, më shumë se 75% (vlera ndërmjet 75%–96%) të drejtorëve të shkollave kanë raportuar që janë të angazhuar në detyrat e listuara shpesh ose shumë shpesh.

TABELA 17. JU LUTEMI TREGONI SA SHPESH NË 12 MUAJT E FUNDIT KENI MARRË PJESE NË KËTË SHKOLLË NË ATË QË CEKET MË POSHTË

Detyrat	Asnjëherë/ rrallë [1] (%)	Ndonjëherë [2] (%)	Shpesh [3] (%)	Shumë shpesh [4] (%)	Mënyrë
Kam bashkëpunuar me mësuesit për të zgjidhur problemet e disiplinës në klasë	0	8	50	42	3.1
Kam vëzhguar mësimet në klasë	0	13	54	33	3.1
Kam ndërmarrë aksion për ta mbështetur bashkëpunimin midis mësuesve për të zhvilluar praktika të reja mësimore	0	8	58	33	3.4
Kam ndërmarrë aksion për të siguruar që mësuesit të marrin përgjegjësinë për të përmirësuar aftësitë e tyre mësimore.	0	17	46	38	3.3
Kam ndërmarrë veprime për të siguruar që mësuesit të ndjehen përgjegjës për rezultatet e mësimin të studentëve të tyre	0	21	54	25	3.1
U sigurova prindërve ose kujdestarëve informacion për shkollën dhe performancën e nxënësve	0	17	58	25	3.1
Kontrollova për gabime në procedurat dhe raportet administrative shkollore	0	4	54	42	3.4
Kam zgjidhur problemet me orarin e mësimin në këtë shkollë	0	25	33	42	3.1
Kam bashkëpunuar me drejtorë të shkollave të tjera	0	17	46	38	3.1

Si janë të angazhuara palët e tjera të interesuara

Udhëzimi Nr. 28 (datë 30. 07. 2018) përcakton organizimin dhe përbërjen e Bordit për ofruesit e AFP-së. Tani bordi do të përbëhet nga 2 anëtarë të sektorit privat, një përfaqësues të zgjedhur të mësuesve dhe një përfaqësues të zgjedhur të studentëve. Rezultatet e sondazhit i referohen situatës

para se të nxirrej ky udhëzim, dhe tregojnë se përfaqësimi i bordit drejtues përfshin mësues (100%), studentë (91%), përfaqësues të ndërmarrjeve (100%) dhe prindër (86%).

TABELA 18. A JANË ATO NË VIJIM TË PËRFAQËSUARA AKTUALISHT NË KËSHILLIN DREJTUES TË KËSAJ SHKOLLË?

Anëtarët e mundshëm të bordit drejtues	Frekuenca	%
Mësuesit	22	100.0
Anëtarët e ekipit të menaxhimit të shkollës	7	33.3
Personeli administrativ i shkollës	8	38.1
Prindërit ose kujdestarët	18	85.7
Studentët	19	90.5
Sindikatat	1	5.0
Përfaqësuesit e ndërmarrjeve (institucionet e tregut të punës, shoqatat e punëdhënësve)	22	100.0
Të tjerët (p.sh. një organizata fetare, bamirësi)	6	31.6

Me përjashtime të rralla, drejtorët e shkollave besojnë se ekziston një nivel i lartë bashkëpunimi, diskutime të hapura dhe respekti i ndërsjellë në shkollat e tyre (Tabela 19).

TABELA 19. SA JENI DAKORD OSE NUK JENI DAKORD ME KËTO DEKLARATA SIÇ APLIKOHEN NË KËTË SHKOLLË?

Deklaratat	Aspak nuk pajtohem [1] (%)	Nuk pajtohem [2] (%)	Pajtohem [3] (%)	Plotësisht pajtohem [4] (%)	Mënyrë
Stafi i shkollës ndajnë tok besimesh të përbashkëta në lidhje me mësimin	0	13	58	25	3.1
Ekziston një nivel i lartë bashkëpunimi midis shkollës dhe komunitetit lokal.	0	4	83	8	3.1
Stafi i shkollës kanë diskutim të hapur për vështirësitë.	0	0	71	25	3.3
Ka respekt të ndërsjellë për idetë e kolegëve.	0	0	63	33	3.3
Ekziston një nivel i lartë bashkëpunimi midis shkollës dhe bizneseve lokale.	0	8	50	38	3.5
Marrëdhëniet midis mësuesve dhe nxënësve janë të mira.	0	4	63	29	3.2

Çfarë e kufizon efektivitetin e menaxhimit?

Ky seksion do të diskutojë ata faktorë që kufizojnë efektivitetin e drejtorëve: burimet njerëzore, burimet e tjera, sjelljen e mësuesve dhe studentëve.

Mungesa e mundësive për zhvillim profesional, rregullativa qeveritare dhe politika, si dhe mungesa e mësuesve, u identifikuan si pengesat më kritike për efektivitetin e drejtorëve. Sidoqoftë, drejtorët gjithashtu besonin se mungesa e mësuesve ishte relativisht e rrallë (Shih tabelën 23). Në të kundërt,

sistemi i pagave të bazuara në karrierë të mësuesve, ngarkesa e punës dhe niveli i përgjegjësi nuk u vlerësuan si pengesa të mëdha. Për çdo pengesë të vetme potenciale, më shumë se 50% (vlera midis 52%–77%) e drejtorëve të shkollave kanë raportuar se ajo e kufizon efektivitetin e tyre shumë ose në një masë të caktuar.

Sipas drejtorëve, pengesat kryesore të kapacitetit të shkollës për të ofruar udhëzime cilësore janë mungesa e mësuesve të kualifikuar / të nivelit të lartë formues, mungesa e mësuesve me kompetencë në mësimin e nxënësve me nevoja të veçanta, mungesa e instruktorëve të praktikës dhe pamjaftueshmëria e materialeve mësimore. 52% e drejtorëve të shkollave i panë këto pengesa të kenë ndikim të madh. Gjithashtu, megjithëse në përgjithësi është raportuar se 100% e shkollave të AFP-së kanë qasje në internet, shumica e drejtorëve thanë që qasja e pamjaftueshme në internet, pamjaftueshmëria e kompjuterëve për udhëzime dhe mungesa ose pamjaftueshmëria e programeve kompjuterike për mësimdhënie kishin efekt negativ në punën e shkollës.

Në përgjithësi, drejtorët e shkollave kanë kontroll të mirë të sjelljes së nxënësve. Sjellja problematike ndodh rrallë ose kurrë, me disa përjashtime. Në 9% të shkollave, mungesa e nxënësve dhe / ose arritja në shkollë me vonesë janë probleme ditore. Bulizmi jo fizik është deklaruar të ketë ndodhur në njërin prej shkollave.

TABELA 20. NË Ç'MASË KANË EFEKT KUFIZIMET MË POSHTË NË EFEKTIVITETIN TUAJ SI DREJTOR NË KËTË SHKOLLË? (%)

Pengesat	Aspak	Shumë pak	Në një masë të caktuar	Shumë	N
Buxheti dhe burimet e pamjaftueshme të shkollës	13	17	52	17	23
Rregullimi dhe politika qeveritare	9	35	30	26	23
Mungesat e mësuesve	13	22	43	22	23
Mungesa e përfshirjes dhe përkrahjes së prindërve ose kujdestarit	9	26	48	17	23
Sistemi i pagave të bazuara në karrierë të mësuesve	22	13	52	13	23
Mungesa e mundësive dhe mbështetja për zhvillimin tim profesional	5	23	50	23	22
Mungesa e mundësive dhe mbështetja për zhvillimin profesional të mësuesve	0	23	50	27	22
Ngarkesa e lartë e punës dhe niveli i përgjegjësi në punën time	22	26	39	13	23
Mungesa e lidershit të përbashkët me anëtarët e tjerë të stafit të shkollës	13	30	57	0	23

TABELA 21. A KA KAPACITET KJO SHKOLLË TË OFROJË UDHËZIM CILËSOR QË AKTUALISHT ËSHTË E PENGUAR NGA NDONJË PREJ ÇËSHTJEVE TË MËPOSHTME? (%)

Pengesat	Aspak	Shumë pak	Në një masë të caktuar	Shumë	N
Mungesa e mësuesve të kualifikuar dhe / ose [me performancë të mirë] formuese.	0	0	48	52	23
Mungesa e mësuesve me kompetencë për mësimin e nxënësve me nevoja të veçanta	0	17	30	52	23
Mungesa e mësuesve të lëndëve të përgjithshme	30	9	22	39	23
Mungesë e instruktorëve praktikë	4	17	26	52	23
Mungesa ose pamjaftueshmëria e materialeve mësimore (p.sh. tekstet shkollore)	4	9	35	52	23
Mungesa ose pamjaftueshmëria e kompjuterëve për udhëzime	4	4	52	39	23
Qasje e pamjaftueshme në internet	17	13	52	17	23
Mungesa ose pamjaftueshmëria e programeve kompjuterike për udhëzime	9	13	57	22	23
Mungesa ose pamjaftueshmëria e materialeve bibliotekare	0	9	65	26	23
Mungesa e personelit mbështetës	13	22	48	17	23

TABELA 22. SA SHPESH NGA NXËNËSIT E SHKOLLËS NDODHIN GJËRAT NË VIJIM NË KËTË SHKOLLË? (%)

Ngjarje problematike	Kurrë	Rrallë	Në bazë mujore	Në bazë javore	Në bazë ditore	N
Arritja në shkollë me vonesë	0	78	9	4	9	23
Mungesë (d.m.th. mungesa të pajustificuara)	9	61	9	13	9	23
Mashtrime	9	87	0	4	0	23
Vandalizëm dhe vjedhje	74	26	0	0	0	23
Frikësimi ose abuzim verbal midis nxënësve (ose formave të tjera të ngacmimit jo fizik)	13	83	0	0	4	23
Lëndimi fizik i shkaktuar nga dhuna midis nxënësve	52	48	0	0	0	23
Frikësimi ose abuzimi verbal i mësuesve ose personelit	55	41	5	0	0	23

Sjellja e gabuar e mësuesve raportohet si kryesisht ekzistuese ose ngjarje e rrallë në vetëm disa shkolla. Drejtorët thonë se arritja në shkollë me vonesë ndodh rrallë, në 54% të shkollave, ndërsa diskriminimi (bazuar në gjininë, përkatësinë etnike, fenë ose paaftësinë) e mësuesve ndaj nxënësve ndodh rrallë në 13% të shkollave.

TABELA 23. SA SHPESH NGA MËSUESIT E SHKOLLËS NDODHIN GJËRAT NË VIJIM NË KËTË SHKOLLË? (%)

Ngjarje problematike	Kurrë	Rrallë	Në bazë mujore	Në bazë javore	Në bazë ditore	N
Arritja në shkollë me vonesë	46	54	0	0	0	23
Mungesë (d.m.th. mungesa të pajustificuara)	71	29	0	0	0	23
Diskriminimi (p.sh. bazuar në gjininë, përkatësinë etnike, fenë ose aftësinë e kufizuar, etj.)	88	13	0	0	0	23

Vlerësimi i mësuesve

Pothuajse të gjitha detyrat e listuara që kanë të bëjnë me vlerësimin zyrtar të punës së mësuesve duket se kryhen nga drejtori dhe anëtarët e ekipit të menaxhimit të shkollës. Shumë pak rol kanë organet e jashtme individuale, mentorët e caktuar dhe mësuesit e tjerë (të cilët kryejnë ndonjë rol në diskutimin e reagimit të marrë nga prindërit).

TABELA 24. KUSH I KRYEN DETYRAT E MËPOSHTME SI PJESË E VLERËSIMIT ZYRTAR TË PUNËS SË MËSUESVE NË KËTË SHKOLLË? (%) (N=11)

Detyrat	Individë ose trupa të jashtëm	Drejtori	Anëtarët e ekipit të menaxhimit të shkollës	Mentorët e caktuar	Mësuesit e tjerë	Nuk përdoret në këtë shkollë
Direct observation of classroom teaching	9	82	82	18	9	0
Sondazhet e studentëve rreth mësimdhënies	10	50	80	10	20	0
Vlerësimet e mësuesve për njohuritë e përmbytjes	10	50	70	10	10	10
Analiza e rezultateve të provimit të studentëve	0	82	91	0	9	0
Diskutimi i vetëvlerësimeve të mësuesve për punën e tyre	0	45	64	18	27	9
Diskutim në lidhje me reagimet e marra nga prindërit	0	64	82	0	64	0

Diskutimet me mësuesin dhe plani zhvillimor ose trajnimi për secilin mësues përdoren gjerësisht nga drejtorët për të korrigjuar çdo dobësi në mësimdhënie. Caktimi i një mentori për të ndihmuar mësuesin të përmirësojë mësimin e tij / saj është veprim i përdorur edhe një ilaç i shpeshtë.

Vlerësimi negativ nuk i sjell ndonjë pasojë financiare mësuesit, siç është zvogëlimi i rogës ose bonusit. 78% e drejtorëve të intervistuar raportuan se nuk e lidhin kurrë kompensimin financiar me punën e stafit. Kjo mund të shpjegohet me faktin se pagat dhe bonuset vendosen nga autoritetet kombëtare.

Drejtorët nuk luajnë rol. Gjithashtu, pushimi nga puna ose mos rinovimi i kontratës nuk është praktikë e zakonshme.

TABELA 25. JU LUTEMI TREGONI SHPESHTËSINË SE CILAT NGA KËTO NË VIJIM NDODHIN NË SHKOLLË PAS VLERËSIMIT TË MËSUESVE (%)

Veprime	Kurrë	Ndonjëherë	Të shumtën e kohës	Gjithmonë	N
Masat për të korrigjuar ndonjë dobësi në mësimdhënie diskutohen me mësuesin	0	13	48	39	23
Për secilin mësues është hartuar plan zhvillimi ose trajnimi	0	35	48	17	23
Nëse mësuesi konstatohet të jetë një performues i dobët, sanksionet materiale siç janë ulja e rritjeve vjetore të pagës i shqiptohen mësuesit	78	13	4	4	23
Mësuesit i caktohet mentor për ta ndihmuar të përmirësojë mësimin e tij / saj.	17	39	35	9	23
Ndryshim në përgjegjësitë e punës së mësuesit (p.sh. rritje / ulje e ngarkesës mësimore ose përgjegjësi administrative)	26	35	30	9	23
Ndryshim në pagën e mësuesit ose pagesa e bonusi financiar	78	13	9	0	22
Ndryshim në mundësinë e përparimit në karrierë të një mësuesi	9	61	30	0	22
Prishja ose mos rinovimi i kontratës	35	61	0	4	23

Kultura shkollore

Me disa përjashtime, drejtorët e shkollave deklarojnë se pajtohen ose pajtohen fuqimisht me deklaratat pozitive në lidhje me nivelin e lartë të bashkëpunimit ndërmjet shkollës dhe komunitetit, shkollës dhe bizneseve lokale, diskutime të hapura midis stafit të shkollës në lidhje me vështirësitë, respektimin e ndërsjellë për idetë e kolegëve. Sidoqoftë, drejtorët e vlerësuan më pak bashkëpunimin me komunitetin e tyre lokal. Shumica e drejtorëve pohojnë se shkollat e tyre kishin nivel të lartë bashkëpunimi me biznesin lokal. Sidoqoftë, prova të tjera sugjerojnë se intensiteti dhe shpeshtësia e ndërveprimit midis biznesit dhe arsimit ndryshon shumë ndërmjet shkollave.

TABELA 26. SA JENI DAKORD OSE NUK JENI DAKORD ME KËTO DEKLARATA SIÇ APLIKOHEN NË KËTË SHKOLLË? (%)

Deklaratat	Aspak nuk pajtohem	Nuk pajtohem	Pajtohem	Plotësisht pajtohem	N
Stafi i shkollës ndajnë tok besimesh të përbashkëta në lidhje me mësimin	0	13	61	26	23
Ekziston një nivel i lartë bashkëpunimi midis shkollës dhe komunitetit lokal.	0	4	87	9	23
Stafi i shkollës kanë diskutim të hapur për vështirësitë.	0	0	74	26	23
Ka respekt të ndërsjellë për idetë e kolegëve.	0	0	65	35	23
Ekziston një nivel i lartë bashkëpunimi midis shkollës dhe bizneseve lokale.	0	9	52	39	23
Marrëdhëniet midis mësuesve dhe nxënësve janë të mira.	0	4	65	30	23

Konkluzione

- Ekziston një nivel i mirë i përfaqësimit të mësuesve, studentëve, punëdhënësve dhe prindërve në menaxhimin e shkollës.
- Drejtorët e shkollave kanë autorizim për rekrutimin dhe largimin e mësuesve dhe pranimit e nxënësve. Mësuesit kanë autorizim në vlerësimin e nxënësve, në zgjedhjen e materialeve mësimore, si dhe disa autorizime për përcaktimin e përmbajtjes së lëndës. Pagat, programet mësimore dhe kursi i mësimin janë përgjegjësi ekskluzive e qeverisë kombëtare, ndërsa ndarja e buxhetit brenda shkollës është nën autoritetin e bordit të shkollës.
- Vërehet një ndryshim i gjerë midis drejtorëve në shpërndarjen e kohës për funksione të ndryshme që sugjerojnë lloje të ndryshme të praktikës së menaxhimit.

Çështjet dhe rekomandimet

Këto çështje dhe rekomandime që janë ngulitur, janë gjykuar nga palët e interesuara të zgjedhura si më urgjente dhe më të realizueshme.⁴

Probleme	Rekomandime
Mungesa e mundësive për zhvillim profesional, rregullativa qeveritare dhe politika, u identifikuan si pengesat më kritike për efektivitetin e drejtorëve.	Më shumë mundësi dhe planifikim më të mirë për CPD përkatëse. Drejtorët duhet të konsultohen në përpilimin e politik bërjes në mënyrë që politika të plotësohet nga një menaxhim efektiv i shkollës.
52% e drejtorëve thonë se cilësia e mësimdhënies pengohet shumë nga mungesa e arsimtarëve të kualifikuar / të nivelit të lartë formues, mungesa e mësuesve me kompetencë në mësimin e nxënësve me nevoja të veçanta, mungesa e instruktorëve të praktikës dhe pamjaftueshmëria e materialeve mësimore.	Boshllëqet duhet të adresohen përmes rekrutimit të mësuesve dhe instruktorëve me cilësi të lartë dhe CPD-së të synuar dhe punës bashkëpunuese për të gjeneruar materiale mësimore.

⁴ [Në një punëtori që u zhvillua në Tiranë më 30 janar 2019](#)

Shumica e drejtorëve thanë që qasja e pamjaftueshme në internet, pamjaftueshmëria e kompjuterëve për udhëzime dhe mungesa ose pamjaftueshmëria e programeve kompjuterike për mësimdhënie kishin efekt negativ në punën e shkollës.	Planifikimi dhe financimi për të pajisur në mënyrë graduale të gjitha shkollat formuese me burime të përshtatshme IT dhe planifikim për mirëmbajtje dhe zëvendësim
Bashkëpunimi me komunitetet lokale nuk thuhet të jetë shumë i fortë.	Bashkëpunim më i madh ndërmjet shkollave dhe komuniteteve të tyre, për shembull, përmes Asociacioneve të Mësuesve dhe Prindërve, Bordeve Shkollore dhe qasje më të mirë në burimet e shkollës për mësim gjatë gjithë jetës.

5. QASJET NË MËSIMDHËNIE DHE LIDHJET NË VENDIN E PUNËS

Mësimdhënia

Mësuesve / instruktorëve iu kërkua të përshkruanin sa shpesh përdorin metoda të ndryshme mësimore në klasë. Mësimdhënësit përdorin shpesh ose gjithmonë (mbi 90%), metoda klasike të mësimdhënies, siç është prezantimi i një lënde të mësuar më parë, dhënia e detyrave dhe shënimi i tyre. Mësuesit dhe instruktorët demonstrojnë aftësi dhe nxënësit pritët të mësojnë duke vëzhguar dhe pastaj të përsërisin praktikën për të fituar mjeshtëri.

Përveç mëimit klasik, si mënyrë e të mësuarit po shfaqen puna në grupe dhe projekte, 89% e mësuesve deklarojnë se e përdorin këtë metodë shpesh ose në të gjitha mësimet.

Shumica e mësuesve raportojnë se ata shpesh ose gjithmonë kombinojnë praktikën dhe teorinë, duke u kërkuar nxënësve të përdorin teori për të zgjidhur problemet praktike dhe duke përdorur njohuri në detyra të ngjashme me punën në shkollë.

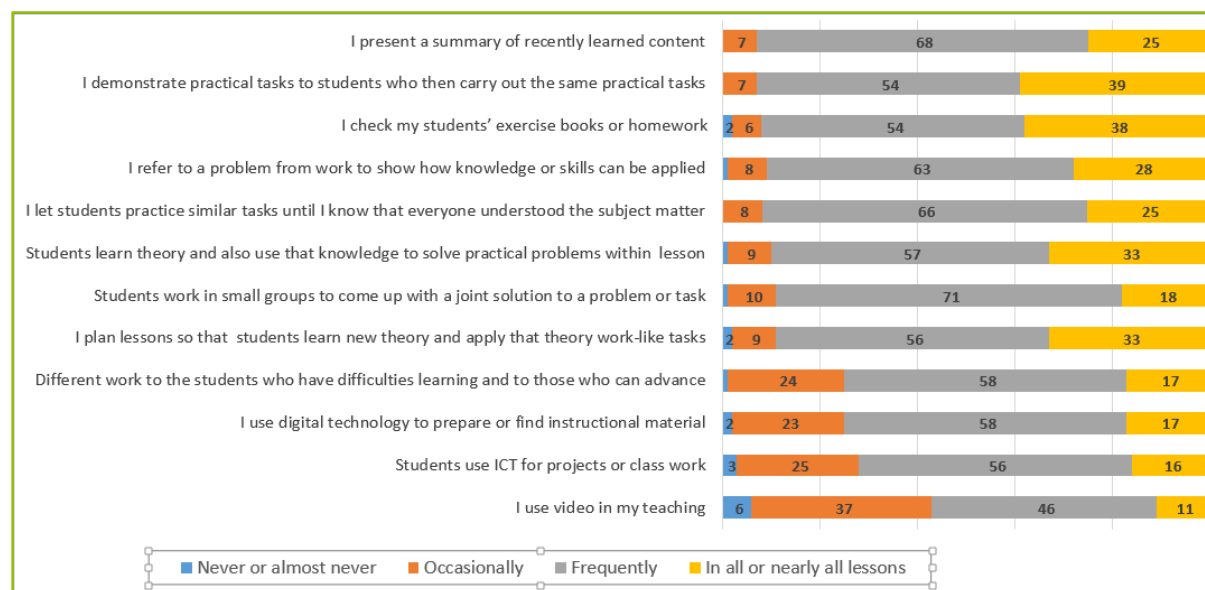
Pavarësisht nga përpjekjet për të modernizuar metodat e mësimdhënies në AFP shkollat përmes përdorimit të ICT, metodat më pak të përdorura për mësimdhënie ose shpërndarjen e materialeve të klasës janë ato që përdorin ICT ose multimedia. 25% e mësuesve u përgjigjën se përdorin IT vetëm herë pas here për mësimdhënie ndërsa 3% nuk e përdorin fare këtë metodë me nxënësit e tyre. 43% e mësuesve u përgjigjën se video është përdorur herë pas here ose pothuajse kurrë si metodë mësimore. Rreth 75% e mësuesve shpesh ose gjithmonë përdorin ICT për të përgatitur mësimet.

TABELA 27. JU LUTEMI TREGONI SA SHPESH PËRDORNI METODAT E NDRYSHME MËSIMORE NË VIJIM (%)

	Asnjëherë ose pothuajse asnjëherë	Herë pas here	Shpesh	Në të gjitha ose pothuajse të gjitha mësimet	N
Prezantoj përmbledhje të përmbajtjes së mësuar së fundmi	0	7	68	25	639
Studentët punojnë në grupe të vogla për të dalë me zgjidhje të përbashkët të një problemi ose detyre	1	10	71	18	642
U jap punë të ndryshme nxënësve që kanë vështirësi në mësim dhe atyre që mund të përparojnë	1	24	58	17	642
I referohem një problemi nga puna për të treguar se si mund të aplikohen njohuritë ose aftësitë	1	8	63	28	637
I le nxënësit të praktikojnë detyra të ngjashme derisa ta di se çdo nxënës e ka kuptuar lëndën	0	8	66	25	638
I kontrolloj librat e ushtrimeve ose detyrat e shtëpisë të nxënësve të mi	2	6	54	38	637

Studentët përdorin TIK (teknologji informacioni dhe komunikimi) për projekte ose punë në klasë	3	25	56	16	640
Demonstroj detyra praktike për studentët të cilët më pas kryejnë të njëjtat detyra praktike	0	7	54	39	637
Studentët mësojnë teori dhe gjithashtu përdorin atë njohuri për të zgjidhur problemet praktike brenda një mësimi	1	9	57	33	637
Planifikoj mësimet në mënyrë që kur nxënësit të mësojnë teori ose njohuri të reja, ato gjithashtu të mund zbatohen në teori ose njohuri për detyra të ngjashme me punën	2	9	56	33	637
Unë përdor teknologjinë digjitale për të përgatitur ose gjetur materiale mësimore	2	23	58	17	636
Unë përdor video në mësimet e mia	6	37	46	11	635

FIGURA 8. JU LUTEMI TREGONI SA SHPESH PËRDORNI METODAT E NDRYSHME MËSIMORE NË VIJIM (NË% DHE TË RENDITURA)



Lidhjet për vendin e punës

81% e mësuesve / instruktorëve raportojnë se nxënësit mësojnë shpesh duke kryer detyra praktike që u ngjajnë shumë detyrave të punës reale.

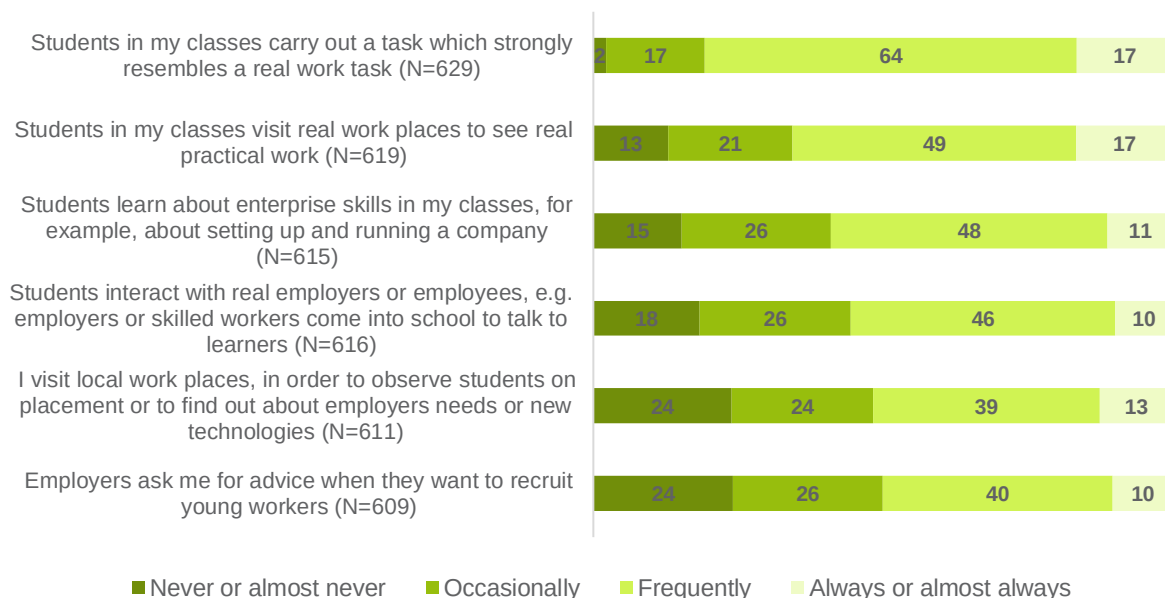
Ekziston një ndërveprim i konsiderueshëm midis disa mësuesve dhe bizneseve: 66% e mësuesve kanë raportuar që nxënësit vizitojnë një biznes lokal shpesh/gjithmonë, 56% e mësuesve raportojnë se përfaqësuesit e biznesit shpesh/gjithmonë ishin të ftuar për të shkëmbyer njohuri me studentët në klasë. Shumica e mësuesve (59%) raportojnë se studentët mësojnë aftësi sipërmarrëse në mjedisin e klasës.

Sidoqoftë, 25% deri 50% e studentëve marrin pjesë vetëm në ndërveprim të drejtpërdrejtë, siç janë vizitat, në rastin më të mirë herë pas here. Rreth gjysma e mësuesve rrallë vizitojnë vendet e punës dhe e njëjta pjesë rregullisht kanë kontakte me punëdhënësit që kërkojnë të rekrutojnë studentë.

TABELA 28. JU LUTEMI TREGONI SA MIRË FJALITË E MËPOSHTME PËRSHKRUAJNË LIDHJEN MIDIS MËSIMIT NË SHKOLLË DHE VENDIT TË PUNËS PËR STUDENTËT TUAJ (%)

	Asnjëherë ose pothuajse asnjëherë	Herë pas here	Shpesh	Gjithmonë ose pothuajse gjithmonë	N
Studentët në klasat e mia kryejnë detyra që i ngjajnë shumë detyrës së vërtetë të punës	2	17	64	17	629
Studentët në klasat e mia vizitojnë vendet e vërteta të punës për të parë punë praktike të vërtetë	13	21	49	17	619
Studentët në klasat e mia bashkëveprojnë me punëdhënës ose punonjës të vërtetë, (punëdhënësit ose punëtorët e shkathtë vijnë në shkollë për të biseduar me studentët)	18	26	46	10	616
Studentët në klasat e mia mësojnë rreth aftësive të ndërmarrjes, për shembull, për krijimin dhe drejtimin e një kompanie	15	26	48	11	615
I vizitoj vendet lokale të punës, për shembull, për të vëzhguar studentët për vend pune ose për të mësuar rreth nevojave të punëdhënësve ose teknologjive të reja	24	24	39	13	611
Punëdhënësit më kërkojnë këshilla kur duan të rekrutojnë punëtorë të rinj	24	26	40	10	609

FIGURA 9. JU LUTEMI TREGONI SA MIRË FJALITË E MËPOSHTME PËRSHKRUAJNË LIDHJEN MIDIS MËSIMIT NË SHKOLLË DHE VENDIT TË PUNËS PËR STUDENTËT TUAJ (NË % DHE TË RENDITUR)



Mësimi i bazuar në punë

38% e mësuesve deklarojnë se shumica e studentëve të tyre kanë vende pune që zgjasin të paktën 10% të kohës së tërë programit të tyre dhe 16% deklarojnë se shumica e studentëve të tyre kanë më pak se 10% të kohës në vendin e punës. 46% e mësuesve deklarojnë se vetëm disa nga studentët e tyre kanë vende pune.

TABELA 29. SA KOHË HARXHOJNË STUDENTËT TUAJ PËR TË MËSUAR NË VENDIN E PUNËS QË ORGANIZOHET PËRMES SHKOLLËS?

	Frekuenca	%
Shumica e studentëve që i mësoj kanë vendosje në vendet e punës që zgjasin të paktën 10% të kohës së tërë programit të tyre	228	38.3
Shumica e studentëve që i mësoj kanë vendosje në vendet e punës që zgjasin më pak se 10% të kohës së tërë programit të tyre	93	15.6
Disa nga studentët që i mësoj kanë vendosje në vendin e punës	275	46.1

Sjellja dhe Motivimi i Studentëve

Shumica e mësuesve deklarojnë se pëlqejnë mësimin dhe se shumica e nxënësve që i japin mësim janë të motivuar. Sidoqoftë, ka 24% të mësuesve që mendojnë se punojnë me studentë të motivuar vetëm në disa / ose në asnjë nga klasat e tyre.

35% e mësuesve / instruktorëve pësojnë ndërprerje në të paktën disa nga klasat e tyre. 26% e mësuesve humbasin kohën duke pritur për qetësi në të paktën disa nga klasat e tyre.

**TABELA 30. JU LUTEMI TREGONI SA MIRË E PËRSHKRUAJNË PËRVOJËN TUAJ
DEKLARATAT E MËPOSHTME TË MËSIMDHËNIES (%)**

Përvojat	Asnjë nga klasat e mia	Disa nga klasat e mia	Shumica nga klasat e mia	Të gjitha ose pothuajse të gjitha klasat e mia	N
Kur fillon mësimi, më duhet të pres shumë kohë që studentët të qetësohen	74	23	2	1	639
Shumica e studentëve në klasë janë të motivuar mirë	2	22	54	22	639
Humbas mjaft kohë për shkak të ndërprerjes së mësimit nga studentët	65	32	2	1	637
Më pëlqen t'i mësoj studentët e mi	2	4	45	49	637

Vlerësim

Metodat më të shpeshta të vlerësimit të arritjeve të nxënësve janë testet e vetë-hartuara nga mësuesit (në formë të shkruar) ose testet e standardizuara (format me shkrim). 88% e mësuesve thonë se ata shpesh ose gjithmonë përdorin teste të vetë-dizajnuara, ndërsa 78% e mësuesve përdorin teste të standardizuara për vlerësimin e studentëve. Mësuesit gjithashtu shpesh pyesin studentët në klasë (77% e mësuesve deklarojnë se përdorin këtë metodë vlerësimi).

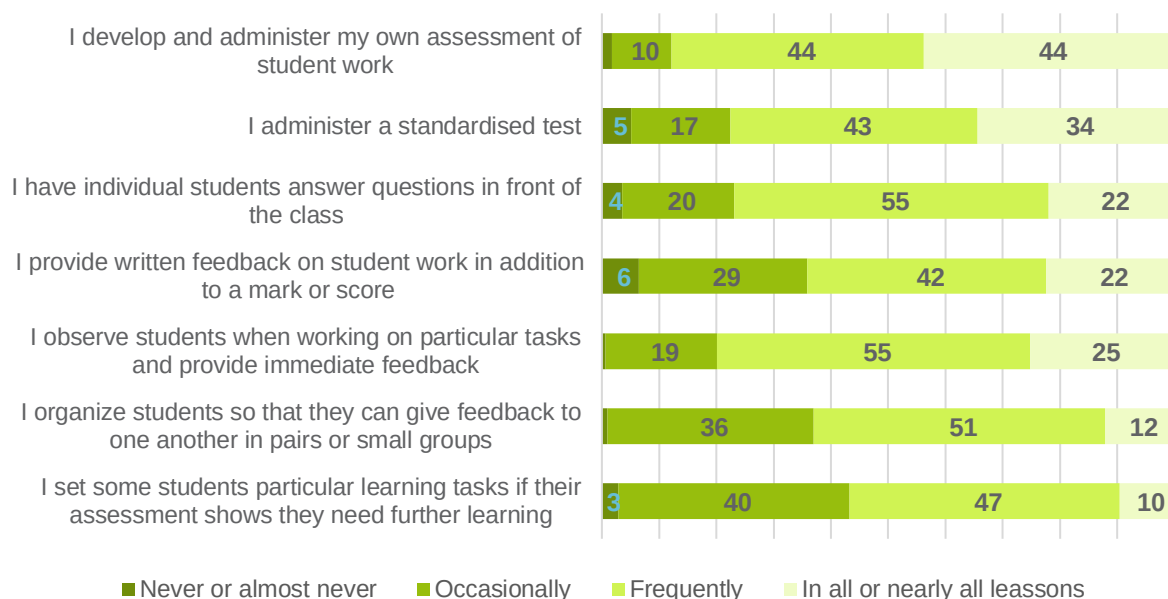
Metodat e vlerësimit më pak të përdorura janë ato të bazuara në reagime me shkrim për projekte të kryera nga studentët / detyrat, vlerësimi i studentëve si dhe vlerësime të bazuara në projekte. Pjesa e mësuesve që raportojnë se ata herë pas here ose kurrë nuk i përdorin këto metoda vlerësimi për nxënësit e tyre raportohet të jetë 35% deri 43%.

TABELA 33. SA SHPESH PËRDORNI SECILËN NGA METODAT E MËPOSHTME PËR TË VLERËSUAR SE ÇFARË KANË MËSUAR STUDENTËT? (%)

	Asnjëherë ose pothuajse asnjëherë	Herë pas here	Shpesh	Në të gjitha ose pothuajse të gjitha mësimet	N
Unë zhvilloj dhe administroj vlerësimin tim për punën e studentëve	2	10	44	44	626
Unë administroj një test të standardizuar	5	17	43	34	625
I bëj studentët tu përgjigjen individualisht pyetjeve para klasës	4	20	55	22	627
Përveç notës ose rezultatit, punës së studentëve u ofroj përgjigje me shkrim	6	29	42	22	625
I vëzhgoj studentët kur punojnë në detyra të veçanta dhe u jap reagime të menjëhershme	1	19	55	25	622

I organizoj studentët në mënyrë që ata të mund t'i japin përgjigje njëri-tjetrit në çifte ose grupe të vogla	1	36	51	12	627
Disa studentëve u caktoj detyra të veçanta mësimore sepse vlerësimi për ta tregon se ata kanë nevojë për mësim të më tejshëm	3	40	47	10	627

TABELA 11. SA SHPESH PËRDORNI SECILËN NGA METODAT E MËPOSHTME PËR TË VLERËSUAR SE ÇFARË KANË MËSUAR STUDENTËT? (%)



Kurrikula

Kurrikulat kombëtare dhe planifikimi i mësuesve, planet vjetore të detajuara të mësimi janë nxitësit kryesorë të mësimdhënies. Mësuesit pritët të hartojnë planin e tyre mësimor që përputhet me kornizën kombëtare të kurrikulës. Sidoqoftë, kur kualifikimet e reja përcaktohen pak para mësimi, mbetet pak kohë për planifikim të detajuar. 75% e mësuesve / instruktorëve raportojnë se gjithmonë udhëzohen nga kurrikulat kombëtare për mësimdhëniet e tyre. Planet vjetore të mësimdhënies dhe planet mësimore janë të zakonshme për mësuesit e AFP-së. 79% e mësuesve thonë se përgatisin plane vjetore të mësimdhënies dhe 71% e mësuesve deklarojnë se përgatisin plane mësimdhënëse⁵ për çdo mësim.

⁵ Përgatitja e planeve mësimore është kërkesë zyrtare në Shqipëri.

Mësuesit thonë se mësimi i tyre udhëhiqet gjithashtu nga njohuritë e tyre mbi aftësitë që u duhen punëdhënësve (25% gjithmonë ose pothuajse gjithmonë) dhe gjithashtu nga pritjet e vlerësimit (21% gjithmonë ose pothuajse gjithmonë) - megjithatë, këta faktorë janë më pak të fortë se kurrikula kombëtare. Shumica e mësuesve thonë se ata shpesh ose gjithmonë eksperimentojnë me mësimet e tyre.

TABELA 31. JU LUTEMI TREGONI SA SHPESH DREJTOHET MËSIMDHËNIA JUAJ NË MËNYRA TË NDRYSHME TË RENDITURA MË POSHTË (%)

Mënyrat e mësimdhënies	Asnjëherë ose pothuajse asnjëherë	Herë pas here	Shpesh	Gjithmonë ose pothuajse gjithmonë	N
Mësimi dhe planifikimi im udhëhiqen nga kurrikula kombëtare e botuar ose standardi i kualifikimit për lëndën time	1	3	21	75	628
Përgatis plan për mënyrën se si do të jap mësimin në tema të ndryshme dhe rezultate gjatë vitit shkollor	0	2	19	79	634
Përgatis plan mësimit të hollësishëm për mësimet e mia	0	2	26	71	632
Eksperimentoj me metoda të ndryshme të mësimdhënies dhe të mësuarit në mënyrë që të shoh se cilat funksionojnë më mirë	0	6	68	25	631
Përqendrohem veçanërisht në temat që studentët do të vlerësohen në teste dhe provime	3	15	61	21	632
Përqendrohem në aftësi dhe njohuri që di se kërkohen nga punëdhënësit	5	10	59	25	620

Burimet arsimore

Materialet mësimore me cilësi të mirë janë gjithmonë të pranishme në 48% të mësimeve. Qasja në harxhime, mjete dhe pajisje për të mbështetur mësimin praktik është gjithmonë e pranishme përkatësisht në 29% dhe 26% të klasave. Qasja në burime ndryshon ndërmjet shkollave, por sondazhi sugjeron se më shumë se 29% e klasave vetëm ndonjëherë kanë harxhe përkatëse. Kjo provë konfirmon gjykimin e Drejtorëve në lidhje me faktorët që ndikojnë në cilësinë e udhëzimeve. Sipas mësuesve, në shumicën e klasave ndonjëherë nuk ka burime të mjaftueshme të mësuarit ose të dobëta. Duhet shtuar që pritjet në lidhje me burimet janë më të ulëta në Shqipëri sesa në vendet më të pasura⁶. Raportohet se studentët kanë burime adekuate të, siç janë librat (mbi 79% e mësuesve konfirmojnë këtë), megjithatë ende ka 20% të studentëve që nuk kanë burime themelore mësimore në klasë. Qasja dhe prania e pajisjeve praktike mësimore, mjeteve dhe materialeve të harxhimit në përgjithësi është në nivelin e kënaqshëm.

Niveli i pranisë së burimeve për të mbështetur mësimdhënien dhe mësimin zvogëlohet në rastin e mjeteve të ICT, vetëm 15% e mësuesve raportojnë se kanë qasje në kompjuterë dhe programe adekuate të nevojshme për procesin e mësimi, dhe 38% të tjerë i përdorin ato shpesh.

⁶ Auditimi i GIZ mbi Shkollat Formuese në Shqipëri

9% e mësuesve thonë se nuk kanë aspak qasje në infrastrukturën e ICT të nevojshme për mësimet e tyre.

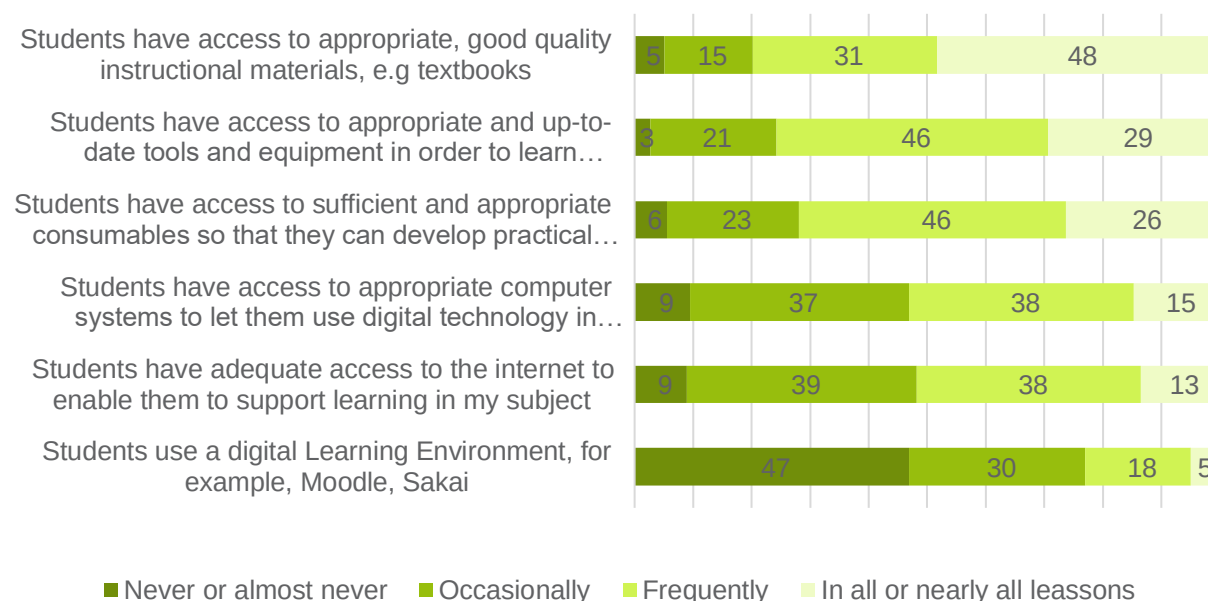
Sipas mësuesve, studentët kanë më pak qasje në kompjuter: vetëm 13% e mësuesve raportojnë se studentët kanë gjithmonë qasje në internet, ndërsa 48% e tyre thonë se studentët kanë qasje vetëm sipas rastit ose pothuajse asnjëherë për mbështetje të mësimi të lëndës.

Pak përdorim është bërë i Mjedisve të mësimi digjital siç është Moodle: 47% e mësuesve thonë se kurrë nuk e përdorin atë dhe 30% të tjerë përdorin sisteme të tilla vetëm herë pas here.

TABELA 32. SA SHPESH APLIKOHEN QËNDRIMET E MËPOSHTME PËR KLASËN TUAJ? (%)

Qasje në materiale dhe pajisje	Asnjëherë ose pothuajse asnjëherë	Herë pas here	Shpesh	Në të gjitha ose pothuajse të gjitha mësimet	N
Studentët kanë qasje në materiale mësimore të përshtatshme, me cilësi të mirë, p.sh. libra shkollorë	5	15	31	48	633
Studentët kanë qasje në mjete dhe pajisje të përshtatshme dhe të përditësuara, në mënyrë që të mësojnë aftësi praktike	3	21	46	29	624
Studentët kanë qasje në harxhime të mjaftueshme dhe të përshtatshme në mënyrë që ata të zhvillojnë aftësi praktike	6	23	46	26	616
Studentët kanë qasje në harduer dhe softuer të sigurt dhe të përshtatshëm kompjuterik që i mundëson ata të përdorin teknologjinë digjitale në lëndën time	9	37	38	15	625
Studentët kanë qasje adekuate në internet për t'i mundësuar atyre mbështetje në mësimin e lëndës sime	9	39	38	13	624
Studentët përdorin mjedis digjital të mësimi, për shembull, Moodle, Sakai	47	30	18	5	618

FIGURA 10. SA SHPESH QËNDRIMET E MËPOSHTME I APLIKOHEN KLASËS SUAJ? (%)



Vetë-efikasiteti i mësuesit

Hulumtimi nga OECD ka zbuluar një lidhje midis perceptimit të mësuesve për efikasitetin e tyre dhe nivelin aktual të arritjeve të studentëve. Vetëvlerësimi i mësuesve për punën dhe ndikimin e tyre në studentët raportohet relativisht i lartë në Shqipëri.

Ata raportojnë se kanë shumë sukses në arritjen e motivimit të studentëve, kontrollin e klasës, krijimin e përkushtimit për të mësuar dhe mëre njohuri dhe për të kuptuar punën e vërtetë në degën formuese.

Mësuesit kanë më pak të ngjarë të gjykojnë veten efektiv kur bëhet fjalë për zhvillimin e aftësive praktike të cilat do të nevojiten në vendin e punës dhe kur është fjala për t'u dhënë studentëve njohuri të përditësuara mbi praktikën në vendin e punës.

TABELA 34. NË MËSIMDHËNIEN TUAJ NË ÇFARË MASE JENI NË GJENDJE TË ARRINI SECILËN NGA REZULTATET E MËPOSHTME? (%)

Veprime	Aspak	Në një masë të caktuar	Goxha shumë	Shumë	N
I bëj studentët të besojnë se mund të dalin mirë në punën në shkollë	1	9	47	44	641
I ndihmoj studentët e mi të vlerësojnë mësimin	0	8	39	52	639
Përgatis pyetje të mira për studentët e mi	0	6	42	52	634
Kontrolloj sjelljen shqetësuese në klasë	0	11	34	54	638
I motivoj studentët që tregojnë interes të ulët për punën në shkollë	4	6	38	52	639
I ndihmoj studentët të kuptojnë punën e vërtetë në degën formuese	0	8	34	58	639

I bëj studentët të ndjekin rregullat në klasë	0	5	37	58	638
I ndihmoj studentët të zhvillojnë angazhim për të punuar në degën time formuese	1	8	38	53	637
Jap shpjegime alternative nëse, për shembull, studentët janë të hutuar	0	6	42	52	638
I jap studentëve aftësitë praktike që do t'u nevojiten në vendin e punës	3	17	43	38	629
I jap studentëve njohuri të përditësuara që lidhen me degën time formuese	2	14	40	44	629

Kënaqësia e karrierës dhe e punës

Mësuesit raportojnë se në përgjithësi janë shumë të kënaqur me profesionin e tyre. 98% e mësuesve janë të kënaqur me punën e tyre, 88% e tyre pajtohen ose pajtohen fuqimisht se profesioni i tyre ka më shumë avantazhe se disavantazhet dhe një numër i vogël (5%) i mësuesve pendohen që janë mësues.

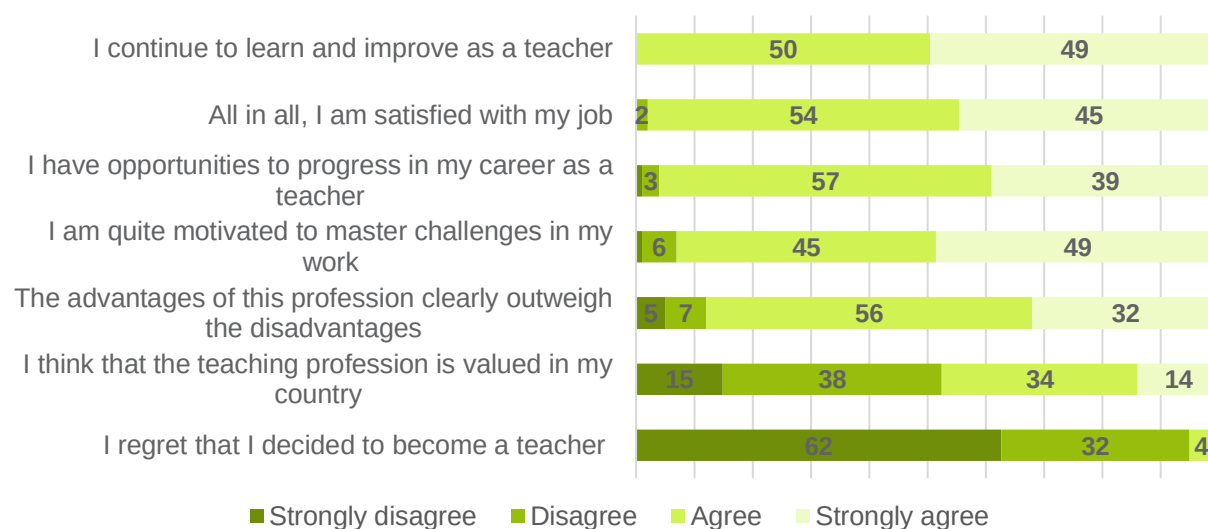
Sidoqoftë, 53% e mësuesve kanë perceptimin se profesioni mësimor nuk vlerësohet në Shqipëri.

99% e mësuesve bien dakord / fuqimisht pajtohen që ata kanë shans për të zhvilluar veten e tyre përmes këtij profesioni, me mundësi për t'u zhvilluar profesionalisht ranë dakord 96% e mësuesve, dhe 94% e mësuesve raportojnë se janë plotësisht të motivuar për të përballuar sfidat përpara.

TABELA 35. SA JENI DAKORD OSE NUK JENI DAKORD ME DEKLARATAT E MËPOSHTME NË LIDHJE ME PUNËN TUAJ? (%)

	Aspak nuk pajtohem	Nuk pajtohem	Pajtohem	Plotësisht pajtohem	N
Avantazhet e këtij profesioni qartë tejkalojnë disavantazhet	5	7	56	32	628
Në përgjithësi, unë jam i kënaqur me punën time	0	2	54	45	630
Pendohej që vendosa të bëhem mësues	62	32	4	1	627
Mendoj se profesioni i mësimdhënies vlerësohet në shtetin tim	15	38	34	14	629
Vazhdoj të mësoj dhe të përmirësohem si mësues	0	0	50	49	626
Kam mundësi të përparoj në karrierën time si mësues	1	3	57	39	626
Mendoj se jam mjaft i motivuar për t'i zotëruar sfidat në punën time	1	6	45	49	626

FIGURA 12. SA JENI DAKORD OSE NUK JENI DAKORD ME DEKLARATAT E MËPOSHTME NË LIDHJE ME PUNËN TUAJ? (NË % DHE TË RENDITURA)



Drejtorët e shkollave raportojnë një situatë të ngjashme me atë të mësuesve. Kështu, të gjithë drejtorët e shkollave raportojnë se janë shumë të kënaqur në përgjithësi me profesionin e tyre. Asnjë prej tyre nuk është përdorur që është bërë drejtor i një shkolle të AFP dhe të gjithë rekomandojnë shkollat e tyre si një vend i mirë për të punuar.

96% e drejtorëve pajtohen ose pajtohen fuqimisht se profesioni i tyre aktual ka përparësi dhe nëse ata do mund të vendosnin përsëri do ta zgjidhnin të njëjtën punë dhe pozicion. 87% e drejtorëve të shkollave nuk do të donin të ndryshonin shkollën e tyre nëse kjo do ishte e mundur.

TABELA 36. NË PËRGJITHËSI SI NDJEHENI PËR PUNËN TUAJ SI DREJTOR I SHKOLLËS? SA FUQISHËM JENI DAKORD OSE NUK JENI DAKORD ME DEKLARATAT E MËPOSHTME? (%)

	Aspak nuk pajtohem	Nuk pajtohem	Pajtohem	Plotësisht pajtohem	N
Avantazhet e këtij profesioni qartë tejkalojnë disavantazhet	0	4	52	43	23
Nëse do të mund të vendosja përsëri, unë përsëri do të zgjidhja këtë punë/pozicion.	0	4	43	52	23
Do të doja ta ndryshoja për një shkollë tjetër nëse kjo do të ishte e mundur.	39	48	13	0	23
Pendohej që vendosa të bëhem drejtor.	70	30	0	0	23
Më pëlqen të punoj në këtë shkollë	0	0	39	61	23
Do ta rekomandoja shkollën time si një vend të mirë për të punuar.	0	0	48	52	23
Mendoj se profesioni i mësimit vlerësohet në shoqëri.	0	48	35	17	23
Jam i kënaqur me performancën time në këtë shkollë.	0	0	70	30	22
Në përgjithësi, unë jam i kënaqur me punën time	0	0	73	27	22

Konkluzione

- Metodatat klasike të mësimdhënies mbizotërojnë në shkollat e AFP-së. Sidoqoftë, kanë filluar të përdoren projektet me metoda të tjera siç është puna në grup, projektet dhe mësimi praktik tashmë janë shfaqur dhe kanë filluar të përdoren. TIK dhe multimedia mbeten metodat më pak të përdorura në mësimdhënie.
- Shumica e mësuesve lidhin teorinë me praktikën dhe hartimin e detyrave të ngjashme me punën për studentët e tyre. Sidoqoftë, 25% deri 50% e studentëve marrin pjesë vetëm në ndërveprim të drejtpërdrejtë, siç janë vizitat, në rastin më të mirë herë pas here. Rreth gjysma e mësuesve rrallë vizitojnë vendet e punës dhe rregullisht kanë kontakte me punëdhënësit që kërkojnë të rekrutojnë studentë.
- Qasja në mësimin e bazuar në punë ekziston për një pakicë të nxënësve formues: sipas mësuesve 38% e studentëve kanë të paktën 10% të mëimit të tyre në vendin e punës
- Mësuesit në një masë të madhe, janë të lumtur me sjelljen e studentëve në klasë, por motivimi i studentëve në klasë është akoma i diskutueshëm për 24% të mësuesve.
- Kurrikulat kombëtare dhe planifikimi i mësuesve, planet vjetore të detajuara të mëimit janë nxitësit kryesorë të mësimdhënies. Mësuesit janë gjithashtu të ndikuar, por në një shkallë më të vogël, nga atë që dinë se çfarë dëshirojnë punëdhënësit dhe nga kërkesat e vlerësimit.
- Harxhimet për aftësi praktike janë të mjaftueshme vetëm për 26% të mësuesve, dhe qasja adekuate në internet nuk është e pranishme për 48% të mësuesve.
- Metodatat më të shpeshta të vlerësimit të arritjeve të studentëve janë testet e vetë-hartuara nga mësuesit (në formë të shkruar) ose testet e standardizuara (format me shkrim). Metodatat e vlerësimit më pak të përdorura janë ato të bazuara në reagime me shkrim për projekte të kryera nga studentët / detyrat, vlerësimi i studentëve si dhe vlerësime të bazuara në projekte.
- Mësuesit gjykojnë veten se janë efektiv në mësimdhënie, motivim dhe kontroll të studentëve. Mësuesit kanë më pak të ngjarë të gjykojnë veten efektiv kur bëhet fjalë për zhvillimin e aftësive praktike të cilat do të nevojiten në vendin e punës dhe kur është fjala për t'u dhënë studentëve njohuri të përditësuara mbi praktikën në vendin e punës.
- Mësuesit duket se janë shumë të kënaqur me profesionin e tyre, por shumë prej tyre mendojnë se profesioni i tyre nuk vlerësohet.
- Drejtorët e shkollave janë të kënaqur me punën e tyre, si dhe me arritjet e tyre dhe kanë kërkesa më të larta për veten e tyre.

Çështjet dhe rekomandimet

Këto çështje dhe rekomandime që janë ngulitur, janë gjykuar nga palët e interesuara të zgjedhura si më urgjente dhe më të realizueshme.⁷

⁷ [Punëtorja u zhvillua në Tiranë më 30 janar 2019](#)

Çështje	Rekomandim
Materialet harxhuese për aftësi praktike janë të mjaftueshme për vetëm 26% të mësuesve. Materialet e tjera mësimore mungojnë për 20% të mësuesve.	Investimi në harxhime për të lejuar mësim praktik me cilësi të lartë në shkolla për të gjithë
Vetëm 15% e mësuesve raportojnë se kanë qasje në kompjuterë të përshtatshëm dhe softuer të nevojshëm për procesin mësimor; qasja e mjaftueshme në internet nuk është e pranishme sipas 48% të mësuesve.	Investimi në kompjuter, softuer dhe hyrje në internet.
Shumica e mësuesve besojnë se nuk çmohen apo vlerësohen nga pikëpamja sociale.	Krijoni mundësi që mësime dhënësit që të njihen arritjet e tyre brenda dhe përtej profesionit.
Ndërveprimi i drejtpërdrejtë në punës është i pranishëm vetëm për një pakicë të mësuesve dhe studentëve.	Të gjithë studentët duhet të kenë mundësinë të kryejnë të paktën 10% të mësimit të tyre në mësimin të bazuar në punë. Mësimi shkollor duhet të mbështetet përmes vizitave dhe vendosjeve. Të gjitha shkollat duhet të bashkëpunojnë më shumë me punëdhënësit.

PJESA 2. ZHVILLIMI PROFESIONAL I MËSUESVE FORMUES

6. POLITIKA DHE ZBATIMI

6.1 Kuadri ligjor dhe normat për CPD

Edukimi dhe Formimi Profesional në Shqipëri rregullohet përmes **Ligjit nr. 15/2017 "Për Arsimin dhe Formimin Profesional në Republikën e Shqipërisë"**, i miratuar në shkurt 2017, i cili përcakton misionin dhe vizionin e arsimit dhe formimit profesional kombëtar dhe hap rrugën për disa reforma në sektorin e punësimit dhe aftësive. Ligji integron sistemin e arsimit dhe trajnimit nën të njëjtën ombrellë institucionale, si një mënyrë për ta afruar sistemin me botën e punës dhe për të gjeneruar efikasitet financiar. Ligji përcakton strukturën institucionale dhe qeverisëse të sistemit dhe përcakton rolet dhe përgjegjësitë në lidhje me CPD të stafit mësimor të AFP-së.

Ligji nr. 15/2017 cakton Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë (MFE) si kuadrin përgjegjës strategjik, politik dhe ligjor të sistemit të AFP-së dhe për qeverisjen, menaxhimin dhe monitorimin e saj. Ligji transferon përgjegjësinë administrative të sistemit të AFP-së tek Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive që do të zëvendësonte NES-in aktual që administrojnë shërbimet e punësimit dhe AFP. Ligji nuk është i qartë në lidhje me rolin e MFE / NAES për CPD të mësuesve / instruktorëve. Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit dhe Kualifikimit Profesional (NAVETQ) është institucioni përgjegjës për administrimin e proceseve mësidhënëse dhe të mësimin, përfshirë zhvillimin e kurrikulave, sigurimin e cilësisë dhe zhvillimin e AQF.

Ligji Nr. 15/2017, neni 10, pika (d) përcakton që NAVETQ është përgjegjëse për monitorimin e CPD-së të stafit mësimor të lëndëve profesionale të angazhuar në sistemin e AFP-së. Neni 8, paragrafi(c) e Ligjit të AFP përcakton që Ministria e Arsimit dhe Sportit (MoES) është përgjegjëse për CPD për mësuesit e lëndëve të përgjithshme të mobilizuara në sistemin e AFP-së dhe vijon trajnimin gjatë shërbimit dhe CPD. Ligji Nr. 69/2012 mbi 'Sistemi arsimor parauniversitar në Shqipëri' përcakton mënyrat dhe procedurat e zbatimit të CPD për mësuesit e profilit të përgjithshëm në sistemin e VE, të cilat më pas zhvillohen dhe qartësohen më tej me Urdhër të Ministrisë Nr. 1, datë 20 Janar 2017

Ligji Nr. 15/2017, neni 15, paragrafi (2.a) përcakton që secili ofrues do të ketë themeluar SDU, e cila do të jetë përgjegjëse për CPD brenda ofruesit të AFP-së. Ligji përcakton se mënyra e organizimit të ofruesve të AFP-së, aktivitetet e tyre përfshirë menaxhimin e burimeve njerëzore, njësine e zhvillimit të ofruesit dhe zhvillimin e vazhdueshëm të personelit të AFP-së do të rregullohen me Urdhër nga Ministria. Aktet nënligjore dhe urdhrat e ministrisë për të mbështetur zbatimin e këtij neni nuk janë miratuar ende. Megjithatë afrimi i CPD -së në nivelin e ofruesit është hap shumë pozitiv, do të nevojitet kohë dhe burime për të ngritur një njësi zhvillimi proaktive, në gjendje të adresojë nevojat e CDP në nivelin e ofruesit. Deri atëherë, përgjegjësia për CPD, përfshirë ndarjen e buxhetit, ka nevojë për identifikim dhe ndarja e trajnimeve mbetet përgjegjësi e paqartë institucionale. Deri më tani, CDP për mësuesit e profileve profesionale / instruktorët e AFP-së është adresuar kryesisht përmes mbështetjes së donatorëve. Në vitin 2016, NAVETQ, e mbështetur nga ETF, ndërmori një projekt pilot për të ngritur Njësi të Trajnimit të Mësuesve në tre shkolla / VTC. Sipas kësaj iniciative, u zhvillua një metodologji e vlerësimit të nevojave të CPD-së në nivelin shkollor. U dorëzuan udhëzime për mënyrën e organizimit dhe koordinimit të ofertimit të CPD-së.

Disa Udhëzime janë zbatuar në lidhje me CPD të mësuesve të AFP-së, siç janë:

Vendim nr 196, i datuar 20.03.2003, "Për standardet për zhvillimin e kurrikulave të arsimit dhe formimit profesional".

Udhëzimi Nr. 867/2, i datuar 30.12.2002, "Vendosja e kërkesave themelore për përgatitjen fillestare dhe kualifikimin e instruktorëve të Qendrave të Formimit Profesional", lëshuar nga MoSWY.

Udhëzimi Nr. 5, e datuar 25.02.2013, "Për standardet e përgjithshme të mësuesve", lëshuar nga MoES.

Udhëzimi Nr. 26, data 02.08.2013, "Për detyrat dhe funksionet e Këshillit të Mësuesve", lëshuar nga MoES.

Udhëzimi Nr. 26, e datuar 15.08.2014, "Për zhvillimin profesional të punonjësve arsimorë", lëshuar nga MoES.

Udhëzimi Nr. 2, e datuar 12.02.2015, "Për kriteret dhe procedurat për kualifikimin e mësuesve", lëshuar nga MoES.

Udhëzimi Nr. 3, datë 13.02.2015, "Për marrjen në punë dhe kompensimin e instruktorëve dhe mësuesve me gjysmë orar, në Drejtoritë Rajonale të Aftësimit formues dhe Shkollat e Mesme Formuese, për vitin 2015", lëshuar nga Ministria e Financave dhe MoSWY.

Udhëzimi Nr. 6, e datuar 24.02.2015, "Për kriteret dhe procedurat për rekrutimin e personelit teorik dhe stafin mësimor praktik në institucionet publike që ofrojnë AFP", lëshuar nga MoSWY dhe MoES.

Udhëzimi Nr. 13, datë 01.04.2015, "Për kriteret dhe procedurat për emërimin dhe shkarkimin e drejtuesve të institucioneve publike që ofrojnë arsim dhe aftësim formues", lëshuar nga MoSWY.

6.2 Kuadri Strategjik

Rëndësia e CPD-së së mësuesve të AFP-së njihet në Shqipëri. Në fund të 2013, Qeveria filloi reformë gjithëpërfshirëse të sektorit të AFP-së, e cila udhëhiqet nga Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2014–2020 (NESS 2014–2020). Strategjia pranon që "në përgjithësi, ka mungesë të trajnimit para-shërbimit dhe të shërbimit të mësuesve në sistemin AFP / VTC" dhe adreson këtë kufizim përmes objektivit strategjik për "Ofrim të arsimit dhe formimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit" (Shtylla B) e cila ka një deklaratë dhe angazhim të qartë për të përmirësuar burimet njerëzore në AFP / VTC duke "rritur rekrutimin dhe duke përmirësuar kompetencat e mësuesve dhe trajnuesve të arsimit profesional përfshirë trajnimin para shërbimit dhe zhvillimi i vazhdueshëm profesional, stafi përgjegjës për menaxhimin rajonal, drejtorët / menaxherët e shkollave ose qendrave "(Objektivi B5: NESS 2014–2020). Në këtë kuadër, në Planin e tij të Veprimit NESS 2014–2020 janë parashikuar disa masa siç janë: (i) Përcaktimi i një politike të re për rekrutimin dhe zhvillimin profesional të mësuesve dhe instruktorëve të AFP për të siguruar cilësinë e mësimdhënies dhe të mësimi. (ii) Vlerësimi i kompetencave të mësuesve të AFP-së në institucionet e AFP-së dhe kryerja e një analize të kërkesës për mësuesit dhe instruktorët e AFP, në shkallë vendore dhe nga profili; (iii) Rishikimi i modelit të përgatitjes së mësuesve të AFP-së; (iv) Organizimi dhe ofrimi i trajnimit masiv për të gjithë mësuesit e AFP-së (në shërbim), përfshirë zhvillimin e detyrueshëm të kapaciteteve për barazinë gjinore dhe përfshirjen sociale / çështjet e diversitetit; (v) Organizimi dhe shpërndarja e trajnimeve për

menaxherët e burimeve njerëzore publike të AFP-së (menaxherët rajonalë, drejtorët, anëtarët e Bordit, inspektorët e AFP)..

Objektivi strategjik B zbatohet gjithashtu përmes Kontratës së Reformës në Sektorin e Mbështetjes së Buxhetit të nënshkruar me Bashkimin Evropian. Sipas këtij aranzhimi, Shqipëria është e angazhuar: (i) të përmirësojë cilësinë dhe të rrisë mbulimin e arsimit dhe formimit profesional (rezultatet e pritura: kompetencat e përmirësuara të mësuesve dhe trainuesve të AFP); (ii) të përcaktojë një politikë të re për rekrutimin e mësuesve dhe instruktorëve të AFP dhe zhvillimin profesional; (iii) të vlerësojë rregullisht kompetencat e mësuesve në institucionet publike të AFP dhe të identifikojë nevojat për zhvillimin e mësuesve dhe trainerëve; (iv) të organizojë shpërndarjen e trajnimeve për të gjithë mësuesit e AFP-së (programi i trajnimit brenda shërbimit), përfshirë zhvillimin e detyrueshëm të aftësive për barazinë gjinore dhe përfshirjen sociale / çështjet e diversitetit. (Kontrata e Reformës sektoriale për punësimin dhe aftësitë – IPA II 2014–2020,

Janë prodhuar tre raporte vjetore të monitorimit për zbatimin e NESS dhe sapo ka përfunduar një Rishikim Afatmesëm i zbatimit të Strategjisë që hap rrugën për konsultime për një plan veprimi të rregulluar për vitet e mbetura, priorizimin e veprimeve si dhe planifikimin strategjik proces përtej vitit 2020. Vlerësimi i mëposhtëm është bërë në lidhje me Objektivin B5 të Strategjisë që ka të bëjë me rekrutimin e mësuesve dhe trajnimin në ofruesit e AFP-së.

B5. Rritja e rekrutimit dhe përmirësimi i kompetencave të AFP arsimtarëve dhe trajnerëve të formimit profesional (përfshirë trajnimin para shërbimit dhe zhvillimin e vazhdueshëm profesional), aktorët përgjegjës për menaxhimin rajonal, drejtorët/menaxherët e shkollave ose qendrave.

B5.1. Përcaktimi i politikës së re për rekrutimin dhe zhvillimin profesional të mësuesve dhe instruktorëve të AFP për të siguruar cilësinë e mësimdhënies dhe mësimi.

Zhvillimet kryesore: Pas miratimit të Ministrit të Arsimit dhe Sportit, Urdhrit Nr. 6, i datës 24.02.2015, "Për kriteret dhe procedurat e përgjithshme për rekrutim, mësimdhënie teorike dhe praktike të personelit në institucionet e arsimit publik dhe aftësimin profesional", NAVETQ përpiloi Hartën Rrugore për Menaxhimin e burimeve njerëzore për ofruesit publik të AFP-së. Të dy dokumentet janë duke u përdorur nga shkollat e AFP për rekrutimin dhe trajnimin fillestar të mësuesve. Instituti për Zhvillimin Arsimor (IZHA) ka realizuar një analizë kombëtare të nevojave për trajnim në mesin e mësuesve të lëndëve të përgjithshme. Mësuesit nga institucionet e AFP-së nuk morën pjesë për shkak të mungesës së qartësisë se kush është përgjegjës në nivel kombëtar për CPD-në e tyre. Fondacioni Evropian i Trajnimit mbështeti kërkimet që mbështesin këtë raport. Donatorë të ndryshëm po mbështesin trajnimin. Për shembull, kontakti zviceran (S4J) po mbështet mentorimin e drejtorëve dhe llogaritarëve për menaxhimin financiar dhe zhvillimin e vazhdueshëm profesional të mësuesve në shkollat partnere të saj: Kualifikimi i instruktorit CISCO për 15 mësues, 11 mësues në turizëm dhe mikpritje të trajnuar në bashkëpunim me sektorin privat, mentorimi pedagogjik dhe udhëzimi në përdorimin e teknologjisë në klasë dhe përgatitjen e materialit mësimor për 40 mësues.

B5.2 Vlerësimi i kompetencave të mësuesve të AFP-së në institucionet e AFP-së dhe ndërmarrja e një analize të kërkesës për mësuesit dhe instruktorët e AFP, në shkallë vendore dhe nga profili.

Zhvillimet kryesore: Një vlerësim i kompetencave të mësuesve të AFP-së dhe instruktorëve të AFP-së u krye në vitin 2015 nga NAVETQ. ETF kreu vlerësim mbi zhvillimin e vazhdueshëm

profesional (CPD) të mësuesve dhe trajnuesve të AFP-së, duke vendosur nivele dhe lloje të CPD-së që kanë marrë mësuesit dhe trajnuesit e AFP-së. Aktualisht është në zbatim një studim tjetër për vlerësimin e nevojave për trajnim të drejtorëve dhe arsimtarëve të AFP-së. Agjencia Kombëtare për AFP dhe Kualifikimeve (NAVETQ), me mbështetje nga GIZ, ka hartuar materiale kursi dhe ka botuar një manual në gjuhën shqipe, për Programin Themelor të Pedagogjisë për mësuesit AFP dhe instruktorët e praktikës. Programi përbëhet prej 24 ditë trajnimi intensiv, i cili përfshin demonstrimet e praktikave të mësuesve. 2016–2017 e kanë parë përmbledhjen e plotë të programit. Në vitin 2017 NAVETQ, në bashkëpunim me GIZ, S4J dhe KulturKontakt, arritën të trajnojnë 286 mësues, të cilët përbënin 81.8% të programit të mbështetjes së buxhetit IPA për vitin 2017. Në total, pak më pak se gjysma e tërë fuqisë punëtore mësimore të AFP-së (përfshirë teorinë e AFP dhe mësuesve të praktikës) në institucionet e AFP-së tani kanë marrë pjesë në programin Themelor Pedagogjik. Të gjitha projektet e donatorëve, të cilat përfshijnë rreth gjysmën e shkollave të AFP-së në Shqipëri, përfshijnë trajnimin brenda shërbimit të mësuesve për aspektet teknike dhe pedagogjike të zbatimit të programeve pilot dhe shumica përfshijnë vlerësimin e nevojave.

B5.3 Shqyrtimi i modelit të përgatitjes së mësuesve të AFP-së

Zhvillimet kryesore: Një përmbledhje e përgjithshme e modelit të përgatitjes së mësuesve të AFP-së ishte pjesë e dy studimeve mbi nevojat për trajnim dhe zhvillim të vazhdueshëm të mësuesve dhe instruktorëve të AFP-së, të zbatuara në 2015. Trajnimi pedagogjik para emërimit (para-shërbimit) të mësuesve të AFP-së është përgjegjësi e Fakultetit të Edukimit, megjithatë nuk e ofron. NAVETQ ka përgatitur trajnimin 24-ditor mbi "Bazat e didaktikës në AFP" në vitin 2016. Ky trajnim do të jetë trajnim i detyrueshëm para shërbimit për të gjithë mësuesit dhe instruktorët e AFP-së.

B5.4 Induksioni i trainimit për të gjithë mësuesit e mundshëm të AFP-së që përfshin module të detyrueshme për çështjet e barazisë gjinore dhe përfshirjes sociale / diversitetit.

Zhvillimet kryesore: Me mbështetjen e Kulturkontakt Austria, janë realizuar disa aktivitete siç janë: publikimi i një studimi për regjistrimin e grave në konvikte, një konferencë kombëtare, Dita e Vajzave në Austri dhe punëtorja fillestare me mësuesit dhe mësuesit kryesorë nga shkolla IT mbi idetë për të rritur regjistrimin e vajzave. Swiss Contact gjithashtu ka organizuar një seri aktivitete në këtë drejtim. Projekti S4J ka ofruar mbështetje për koordinatorin e shkollës për çështje të barazisë gjinore, punëtori trajnimi, trajnim on-line dhe MOOC

B5.5 Organizimi dhe ofrimi i një trajnimi masiv për të gjithë mësuesit e AFP-së (në shërbim), përfshirë zhvillimin e detyrueshëm të kapaciteteve për barazinë gjinore dhe çështjet e përfshirjes sociale / diversitetit.

Zhvillimet kryesore: Ekzistojnë studime të shumta mbi nevojat dhe ofrimin e trajnimeve, por nuk ekziston ndonjë plan veprimi për të zbatuar këtë angazhim politik. Ekziston një listë me 20 trajnerë, por nuk ekziston asnjë bazë e të dhënave për ekzistencën e trajnerëve. Asnjë listë e moduleve në dispozicion të trajnimit nuk është regjistruar dhe siç është diskutuar aktualisht, kjo shihet si përgjegjësi që mund të adresohet pas riorganizimit të NAVETQ, edhe pse ka mungesë të burimeve njerëzore. S4J ka kontribuar në zhvillimin e kapaciteteve. Ekzistojnë nisma të pakta dhe sporadike për të mbledhur mësues të së njëjtës fushë profesionale, por deri më tani nuk ekziston asnjë rrjet operacional. Mësuesit, me mbështetjen e ETF, kanë krijuar rrjete profesionale bazuar në platformë on-line për shkëmbimin e mësimdhënies dhe përgatitjen e materialeve. Gjatë vitit 2017 Janë ngritur tre rrjete shkëmbimi profesional, rrjeti profesional i mësuesve të ekonomisë, mësuesve të turizmit dhe akomodimit si dhe mësuesit termo-hidraulikë. Platformat profesionale të tilla si EPALE mund të ofrojnë

metodë të komunikimit edhe pse koordinimi i donatorëve është gjithashtu i nevojshëm. Ekzistojnë mungesë e provave në lidhje me përdorimin e materialeve online të mësuesve dhe integrimin e moduleve të barazisë gjinore, si pjesë e materialeve të trajnimit të mësuesve.

B5.6 Organizimi dhe shpërndarja e trajnimeve për menaxherët e burimeve njerëzore publike të AFP-së (menaxherët rajonalë, drejtorët, anëtarët e Bordit, inspektorët e AFP)

Zhvillimet kryesore: Ka përfunduar një studim vlerësimi për nevojat e trajnimit të stafit drejtues të ofruesve të AFP-së (drejtorë, zëvendësdrejtorë dhe staf financiar) dhe një studim mbi nevojat për mësimdhënës / instruktorë të AFP-së në 20 shkolla VE dhe 10 qendra të formimit profesional. Trajnimi dhe forcimi i kapaciteteve midis drejtorëve të shkollës AFP dhe qendrave të trajnimit vazhdoi edhe në vitin 2017 i mbështetur nga donatorët. Është krijuar baza e të dhënave e trajnerëve dhe programeve të akredituara dhe azhurnohet vazhdimisht nga NAVETQ. Ekziston një rrjet përmes të cilit drejtorët e institucioneve të AFP-së shkëmbejnë informacione, mësojnë dhe zgjidhin probleme dhe ka pasur disa aktivitete trajnimi por nuk ka ende ndërhyrje sistematike.

Konkluzione

- Është vendosur kornizë legjislativë dhe strategjike.
- Duhet të bëhet përgatitja e planit kombëtar të veprimit për trajnimin e mësuesve dhe trajnerëve, por do të kërkojë një zotim të burimeve financiare të nevojshme për zbatimin e trajnimeve dhe programeve të tjera të CDP.
- Financimi për trajnimin e mësuesve mbetet pengesë dhe nuk është i mjaftueshëm për të kënaqur nevojat.
- Ligji i ri për AFP i cakton NAVETQ funksionin për të koordinuar aftësimin e mësuesve të AFP. Ndonjë projekt akt nënligjor përkatës për NAVETQ nuk është miratuar, ende, d.m.th., deri më tani asnjë institucion nuk është zyrtarisht përgjegjës. Për më tepër, NAVETQ do të kërkojë burime shtesë njerëzore dhe financiare për të përmbushur përgjegjësitë e tij të reja.
- Prezantimi i trajnimit dhe vlerësimit gjithëpërfshirës të mësuesve në shërbim është i nevojshëm, i cili duhet të përfshijë (i) programet e mentorimit nga kolegët dhe (ii) proceset për të vlerësuar efektivitetin e mësuesve.
- Një program pedagogjik 24-ditor për shërbimin e mësuesve, "Bazat e didaktikës në AFP", është duke u zbatuar pothuajse për të gjithë fuqinë punëtore ekzistuese, por nuk do të jetë i detyrueshëm për mësuesit dhe instruktorët e rinj të AFP-së në të ardhmen.
- Hulumtimet janë bërë për të shqyrtuar nevojat e drejtorëve dhe menaxherëve të shkollave të AFP-së. Ka pasur disa aktivitete trajnimi dhe është krijuar një Rrjet për Drejtorë. Ekziston një iniciativë qeveritare për të organizuar 'Akademinë e Drejtorëve të Shkollave', por ende nuk është vendosur nëse kjo do të jetë e hapur për Drejtorët e Shkollave të AFP-së.

Çështjet dhe rekomandimet

Këto çështje dhe rekomandime që janë ngulitur, janë gjykuar nga palët e interesuara të zgjedhura si më urgjente dhe më të realizueshme.⁸

Probleme	Rekomandime
Përgjegjësia për udhëheqjen dhe koordinimin e CPD për mësuesit e AFP nuk është caktuar qartë.	Caktoni përgjegjësi dhe burime për NAVETQ
Nuk ka plan veprimi dhe as burime të përshtatshme për të zbatuar angazhimin në shkallë të gjerë, sigurimin sistematik të CPD për AFP mësuesit dhe instruktorët.	Ministria duhet të konsultohet me NAVETQ dhe aktorë të tjerë, ofruesit, shkollat dhe palët e interesuara për të hartuar dhe publikuar një Strategji dhe Plan të Veprimit.
"Bazat e didaktikës në AFP" nuk do të jenë të detyrueshme për mësuesit dhe instruktorët e AFP-së pa trajnim pedagogjik pas vitit 2020.	Programi i rishikuar "Bazat e didaktikës për AFP" duhet të bëhet i detyrueshëm për të gjithë mësuesit dhe instruktorët e rinj në shkollat e AFP-së që nuk kanë aftësim pedagogjik.

⁸ [Punëtorja u zhvillua në Tiranë më 30 janar 2019](#)

7. ORGANIZATAT DHE INSTITUCIONET QË MBËSHTESIN CPD-në NË VEND

Organizatrat Kombëtare

Ministria e Financave dhe Ekonomisë (MFE) është institucioni kryesor rregullator dhe mbikëqyrës i sistemit të AFP-së. Në lidhje me zhvillimin dhe menaxhimin e stafit të AFP-së, MoFEE është përgjegjës për: zhvillimin e dokumenteve strategjike të politikave; propozimi i bazës ligjore për modernizimin dhe përmirësimin e vazhdueshëm të sistemit të AFP-së; sigurimi i planifikimit dhe monitorimit të përgjithshëm të zhvillimit, performancës dhe kompensimit të stafit; sigurimin e burimeve të nevojshme njerëzore, financiare, materiale dhe fizike; sigurimin e cilësisë së lartë të sistemit të AFP-së; dhe koordinimin me ministritë e tjera, institucionet, donatorët dhe ndihmën e huaj për të rritur cilësinë dhe efektivitetin e stafit të ofruesve të AFP-së.

NAVETQ është përgjegjës për zhvillimin e kapaciteteve të ofruesve të AFP-së dhe koordinimin, mbikëqyrjen dhe sigurimin e cilësisë së të gjitha veprimeve që çojnë në rritjen e kapaciteteve të stafit mësimdhënës dhe menaxhues të AFP-së.

Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP) administron shërbimet e punësimit publik dhe është autoriteti kryesor për zbatimin e Programeve të Aktivizimit të Tregut të Punës, të cilat aktualisht implementohen pjesërisht nga VTC-të. Është përgatitur projektligj për nxitjen e punësimit dhe është në pritje të miratimit. Ligji i ri parashikon përmirësimin e funksioneve të Agjencisë, e cila do të bëhet Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA). Agjencia e re pritet të luajë rol të madh në menaxhimin dhe qeverisjen e të gjithë rrjetit për ofruesit e AFP-së.

Instituti i Zhvillimit të Arsimit (IZHA) është përgjegjës për analizën e nevojave për trajnim, CPD dhe vlerësimin e mësuesve të lëndëve të përgjithshme, përfshirë ata që punojnë në shkollat e AFP-së.

Organizatrat jopublike dhe private janë të përfshira në trajnime në-shërbim. Komisioni i MoES menaxhon akreditimin e organizatave dhe programeve trajnuese për mësuesit (TVK). Është në dispozicion në ueb faqen e IZHA-së lista e ofruesve të trajnimit që i kanë akredituar programet e tyre të trajnimit. Përmbajtja e trajnimit është zhvilluar nga vetë ofruesit e trajnimit. Shembuj të organizatave të tilla të akredituara të trajnimit përfshijnë: (i) Qendra e Ekselencës (FEF) është një institucion që zhvillon dhe siguron aktivitete trajnimi dhe kualifikimi për mësuesit në shërbim. Nuk ka module specifike për mësuesit e AFP-së, përveç modulit me tre kredi në 'Strategjitë dhe teknikat e mësimdhënies në profile të ndryshme të formimit profesional'; (ii) CCP u krijua në tetor 2011 si një organizatë jofitimprurëse. Fushat kryesore të funksionimit të tij janë zhvillimi i AFP-së dhe zhvillimit të SME-ve. Shërbimet e ofruara nga CCP ndër të tjera, përfshijnë trajnime për mësuesit dhe instruktorët e AFP-së. (iii) ISSETI u krijua në korrik 2003 nga një grup matematikanë dhe specialistë të informatikës shqiptare nga Tirana. Aktiviteti i trajnimit filloi në Shtator 2003 duke ofruar një gamë të gjerë shërbimesh në TIK. ISSETI ofron trajnime në kompjuter, gjuhë të huaja dhe financa. ISSETI është i përfshirë në të dyja projektet e BE dhe ato kombëtare që mbulojnë një fushë të gjerë të arsimit të TIK dhe nismave të TIK në Shqipëri. (iv) Akademia Profesionale Irisoft u licencua në tetor 2000 pas testeve të bëra nga Ministria e Arsimit, Sportit dhe Rinisë. Aktivitetet e tij përfshijnë trajnime në IT, gjuhë të huaja si dhe trajnime të ndryshme para-dhe pas universitare.

Donatorë dhe organizata ndërkombëtare si: BE, GIZ, Kultur Kontakt, Bashkëpunimi Austriak, UNDP etj. Programet e donatorëve ofrojnë trajnim të mësuesve / instruktorëve si pjesë e ndihmës që ofrojnë

ata në nivelin e ofruesit. Disa nga modulet e trajnimit të dorëzuara prej tyre janë të akredituar, por jo të gjitha. Aktualisht, GIZ, Swiss Contact, EU dhe Bashkëpunimi Austriak po mbështesin projekte që përfshijnë CPD për mësimdhënës dhe instruktorë profesionalë.

Konkluzione

- Përgjegjësitë për udhëheqjen strategjike, koordinimin dhe pajimin inkurajues, sigurimin e cilësisë dhe regjistrimin në lidhje me CPD ndahen midis Ministrisë së Financave, Ekonomisë dhe Punësimit, NAVETQ dhe IED.
- Asnjë prej këtyre organizatave aktualisht nuk ka autorizim dhe aftësi të plotë për të zbatuar pajimin sistematik të CPD për mësuesit formues dhe instruktorët.
- Organizatat ndërkombëtare të donatorëve janë aktive, në partneritet me agjencitë kombëtare, në ofrimin e CPD si pjesë e projekteve më të mëdha të zhvillimit të AFP-së.
- Ka shumë pak organizata kombëtare që ofrojnë CPD të specializuar për arsimtarët formues në Shqipëri.
- Punëdhënësit, institucionet e arsimit të lartë dhe shoqatat e mësuesve japin pak kontribut në CPD për mësuesit profesional.

Çështjet dhe rekomandimet

Këto çështje dhe rekomandime që janë ngulitur, janë gjykuar nga palët e interesuara të zgjedhura si më urgjente dhe më të realizueshme.⁹

Probleme	Rekomandime
Përgjegjësia për udhëheqjen dhe koordinimin e CPD për mësuesit e AFP nuk është caktuar qartë.	Caktoni përgjegjësi dhe burime për NAVETQ
Kontributet e donatorëve për CPD mund të rezultojnë në furnizim të pabarabartë dhe të pa vazhdueshëm.	Përmirësoni koordinimin midis donatorëve dhe zhvilloni aftësi të ofruesve kombëtarë përfshirë shkollat.

⁹ [Punëtorja u zhvillua në Tiranë më 30 janar 2019](#)

8. DIZAJN, SIGURIMI I CILËSISË AND DHE FINANÇIMI

Vënia në punë dhe Dizajni i CPD

Ekzistojnë katër kategori të veçanta të mësuesve dhe trajnerëve të përfshirë në arsimin dhe formimin fillestar profesional, përkatësisht:

1. Mësuesit e lëndëve të përgjithshme;
2. Mësuesit e lëndëve teorike formuese;
3. Mësuesit e lëndëve praktike në punëtoritë shkollë ose në mjediset e simuluar mësime;
4. Tutorët/mentorët e praktikantëve të caktuar për studentë për studentët në kompanitë (nuk është subjekt i këtij raporti).

Kategoritë e kualifikimit për mësuesit e lëndëve të përgjithshme dhe mësuesit / instruktorët e lëndëve dhe praktikave formuese përcaktohen në udhëzime specifike të nxjerra nga ministritë përgjegjëse, të cilat specifikojnë kategoritë e mëposhtme të kualifikimit:

1. Mësues i kualifikuar (5 vjet përvojë pune);
2. Mësues i specializuar (10 vjet përvojë, 5 vjet si mësues i kualifikuar)
3. Mësues master (20 vjet përvojë, 10 vjet mësues i specializuar)

Kërkesa zyrtare është që kandidati aplikues për një kategori të caktuar kualifikimi duhet të paraqesë portofolin personal dhe duhet të ketë ndjekur 3 ditë trajnim për një vit kalendarik (18 orë trajnimi = 6 kredi) para aplikimit. Portofoli personal përgatitet nga mësuesi / instruktori dhe përbëhet nga dokumentet e mëposhtme:

Mësuesit e lëndëve të përgjithshme	Mësuesit e lëndëve formuese dhe Instruktorët e lëndëve praktike
1. CV 2. Vlerësimi më i fundit i menaxherit të Shkollës; 3. Kopjimi i certifikatave dhe krediteve përkatëse; 4. Kopjimi i dokumenteve për titujt e pranuar dhe gradat shkencore; 5. Kopja e certifikatave për gjuhë të huaj; 6. Një plan aktiviteti për studentët e një klase; 7. Një test përmbledhës për profilin përkatës; 8. Prezantimi i objektivave të arritjeve të studentëve për një kapitull të tekstit; 9. Ditar (plan) për mësim të hapur; 10. Plan i projektit kurrikular dhe përshkrimi përkatës;	1. CV 2. Kopjimi i certifikatave dhe krediteve përkatëse; 3. Kopjimi i dokumenteve për titujt e pranuar dhe gradat shkencore; 4. Kopja e certifikatave për gjuhë të huaj; 5. Plani arsimor (për lëndë të caktuar); 6. Test përmbledhës për kapitullin ose modulën përkatës; 7. Prezantimi i objektivave të arritjeve të studentëve për një kapitull ose modul; 8. Ditar (plan) për mësim; 9. Plan i projektit kurrikular dhe përshkrimi përkatës.

Rregullimi dhe akreditimi

Instituti i Zhvillimit të Arsimit (IED) nën MoESY, aktualisht është përgjegjës për kryerjen e të ashtuquajturës "kualifikim i mësuesit të lëndëve të përgjithshme" në tre kategori, e cila është e lidhur me shkallën e tyre të pagave. IED siguron udhëzime, lëshon Standardet e Kualifikimit të Mësuesve dhe Programin Vjetor Kombëtar të Kualifikimit të Mësuesve, akrediton ofruesit e aftësimit të mësuesve (publik ose privat), zhvillon provime të kualifikimit të mësuesve dhe lëshon certifikatat përkatëse. Programet e kualifikimit, kalendari i provimeve të kualifikimit dhe katalogu i ofruesve të akredituar të aftësimit të mësuesve dhe ofertat e tyre përkatëse të trajnimit janë botuar në faqen e internetit të IED. Si MoESY dhe IED inspektojnë ofruesit e akredituar të trajnimit gjatë ofrimit të trajnimeve. Mësimdhënësit duhet të mbledhin numër të caktuar të "kredive" vjetore përmes trajnimeve të akredituara, të përgatisin "portofol" të trajnimeve të tyre dhe t'i paraqesin Zyrtarëve/Drejtorëve Rajonale të Arsimit. Mësuesit duhet të kalojnë provimin e kualifikimit në mënyrë që të marrin certifikatën e kategorisë përkatëse të kualifikimit, sipas kohëzgjatjes së përvojës mësimore (të lidhur me shkallën e pagave). Nuk ka njohje të arritjeve të mësuesve jashtë trajnimit të detyrueshëm.

Mësuesit dhe instruktorët formues në shkollat VE (por jo në qendrat publike të trajnimit formues) janë aktualisht pjesë e mekanizmit të mësipërm. Provimet e kualifikimit (të bazuara në lëndë) organizohen nga IED dhe financohen nga MoFE. Të gjithë arsimtarët profesionalë kryejnë të njëjtin test, pavarësisht nga profili / lënda specifike e tyre profesionale (sepse testi është i përqendruar në didaktikë, legjisllacion, etikë dhe nuk ka lidhje me aftësitë formuese). IED aktualisht bashkëpunon me NAVETQ për të përgatitur Programin Vjetor Kombëtar të Kualifikimit për arsimtarët formues dhe detyrat përkatëse të provimit. Planet janë që së shpejti të transferohen kjo përgjegjësi për mësuesit dhe instruktorët e AFP në NAVETQ.

Financimi

Financimi Kombëtar

Financimi i CPD për mësuesit e AFP kryesisht është i mbuluar nga donatorët. Në nivelin kombëtar, nuk ka asnjë linjë specifike buxhetore të dedikuar për KMD të stafit të AFP-së.

Ndarja e kostos

Asnjë buxhet i veçantë nuk është ndarë për ofruesit e AFP-së për CPD. Ofruesit e AFP-së nuk marrin buxhet të veçantë të dedikuar për CPD të stafit dhe është e vështirë të llogariten shpërndarjet e tyre të fondeve në këtë drejtim (në disa raste, shkollat mbulojnë shpenzimet e transportit për mësuesit që ndjekin ngjarjet e trajnimit jashtë vendbanimit të tyre). Brenda buxheteve të ndara, shkollat mund të krijojnë shuma modeste të fondeve që do të përdoren për qëllime trajnimi, por ato ankohen për procedura të komplikuar të prokurimit që marrin kohë dhe nuk mund të garantojnë cilësinë e ofrimit të trajnimit për mësuesit. Themelimi i Njësisë për Zhvillimin e Shkollave (SDU) ka për qëllim krijimin e bazës institucionale për kryerjen e vlerësimeve të nevojave për trajnim dhe shpërndarjen e buxhetit të CPD në nivelin e ofruesit, si dhe zhvillimin më të mirë të të gjitha aftësive të trajnimit dhe ngritjes së kapaciteteve brenda dhe jashtë shkollës AFP.

Kontributet e NAVETQ dhe IED në CPD mbulohen nga buxhetet të cilat u ndahen nga Ministritë e tyre.

Dorëzimi i programit kombëtar të trajnimit 24-ditor në "Didaktikën themelore në AFP" financohet nga projektet e donatorëve të AFP-së, të zbatuara nga një numër donatorësh: GIZ (Gjermani),

KulturKontakt (Austri) dhe Swisscontact (Zvicër). NAVETQ kontribuon në shkallë të vogël, duke mbuluar kostot për planifikimin, harmonizimin dhe monitorimin e programit të trajnimit.

Kontributi i mësuesve

Mësuesit u pyetën se sa paguan ata personalisht për të marrë pjesë në aktivitete për zhvillimin e tyre profesional në 12 muajt e fundit. Vetëm 6% paguan të gjitha shpenzimet për CPD.

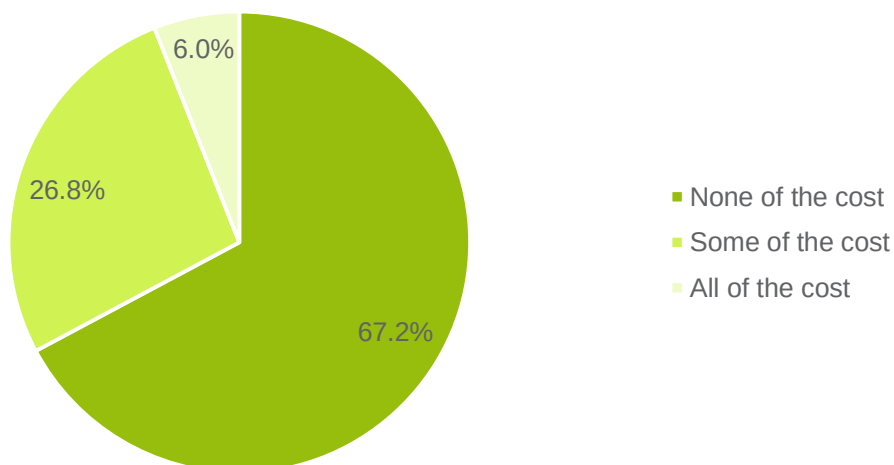
Në 67% të rasteve, kostot e CPD-së ishin mbuluar plotësisht nga organizatorët dhe në 27% ishte aktivitet me kosto të ndarë ndërmjet organizatorëve dhe mësuesve.

Atëherë duket se në shumicën e rasteve mësuesit nuk japin asnjë kontribut në kostot e CPD-së së tyre, megjithatë, ekzistojnë disa programe për të cilat ata kontribuojnë financiarisht.

TABELA 37. PËR ZHVILLIMIN PROFESIONAL QË KENI MARRË PJESE NË 12 MUAJT E FUNDIT, SA ËSHTË DASHUR TË PAGUANI PERSONALISHT?

Rolet	N	%
Asnjë nga kostot	434	67.2
Disa nga kostot	173	26.8
Të gjithë koston	39	6.0
Totali i përgjigjeve të vlefshme	646	100.0

FIGURA 13. PËR ZHVILLIMIN PROFESIONAL QË KENI MARRË PJESE NË 12 MUAJT E FUNDIT, SA ËSHTË DASHUR TË PAGUANI PERSONALISHT?



Konkluzione

- Aktualisht, IED ka përgjegjësinë për dizajnimin e Standardeve të Kualifikimit të Mësuesve, Programit të Kualifikimit të Mësuesve, akreditimin e ofruesve të trajnimit, organizimin e provimeve dhe certifikimin. Këto përgjegjësi, për mësuesit e profesioneve, duhet të transferohen në NAVETQ sipas Ligjit 15/2015. NAVETQ bashkëpunon me IED për të përgatitur provimet për mësuesit profesional.
- Është hartuar kurs 24-ditor i detyrueshëm mbi Didaktikën Themelore në AFP, i aprovuar dhe implementuar nga NAVETQ që nga viti 2015 i mbështetur nga GIZ, Swisscontact dhe Kulturkontakt.
- Asnjë linjë specifike e buxhetit nuk i është ndarë CPD-së, qoftë në nivel kombëtar ose ofrues.
- Shumica e kostove të CPD-së për arsimtarët formues mbulohen nga donatorët.

Çështjet dhe rekomandimet

Këto çështje dhe rekomandime që janë ngulitur u konsideruan nga palët e interesuara të zgjedhura si më urgjente dhe më të realizueshme.¹⁰

Probleme	Rekomandime
Përgjegjësitë zyrtare për CPD për arsimtarët formues aktualisht ushtrohen nga IED në bashkëpunim me NAVETQ	Përgjegjësitë për CPD për mësuesit formues duhet të caktohen zyrtarisht në NAVETQ së bashku me njësitë e zhvillimit të shkollës
Asnjë linjë specifike e buxhetit nuk i është ndarë CPD-së, qoftë në nivel kombëtar ose ofrues	Përcaktoni buxhetet për CPD për arsimtarët formues në nivel kombëtar dhe ofrues (brenda Njësive të Zhvillimit të Shkollës)
Donatorët luajnë rolin kryesor në hartimin e CPD për arsimtarët profesionalë në Shqipëri	Mbështet institucionet shqiptare (shkolla, OJQ, universitete) për të hartuar dhe siguruar programe të CPD me cilësi të lartë për arsimtarët profesional

¹⁰ [Punëtorja u zhvillua në Tiranë më 30 janar 2019](#)

9. VËLLIMI, FORMA DHE KARAKTERI I OFERTIMIT TË CPD - NGA OFRUESIT E TJERË NGA SHKOLLAT AFP

Provat e ofertimit nga perspektiva e ofruesve

Nuk ekziston asnjë Katalog për Programet e CPD-së në nivelin kombëtar. Nuk ka databazë kombëtare për regjistrimin e pjesëmarrjes.

Që nga viti 2015, NAVETQ, në bashkëpunim me GIZ, inicioi program kombëtar trajnimi 24-ditor me temë "Didaktika Themelore në AFP". Kurrikulat e dorëzuara u aprovuan nga MoSWY, më parë përgjegjëse për AFP. Pas udhëheqjes me një grup mësuesish / instruktorësh të AFP-së, MoSWY e caktoi NAVETQ që të organizojë dhe monitorojë zbatimin e këtij programi në nivelin kombëtar. Programi u mbështet nga një numër donatorësh. Programi është i detyrueshëm për mësuesit formues dhe instruktorët e të gjithë ofruesve publik të AFP-së dhe organizohet gjatë fundjavave. 289 mësues dhe instruktorë janë të certifikuar për këtë program dhe më shumë se 100 të tjerë janë në këtë proces. Programi ka përfutur nga një vlerësim i përkohshëm¹¹. Duket se ky program ka dhënë një kontribut të madh në rritjen e pjesëmarrjes të dëshmuar nga sondazhi.

Është zhvilluar CPD e zgjeruar dhe e ofruar nga projektet e donatorëve.

Provat e ofertimit nga perspektiva e mësuesve (sondazhi)

Pjesëmarrje

88% e mësuesve / instruktorëve raportojnë se kanë marrë pjesë në të paktën një lloj zhvillimi profesional gjatë 12 muajve të fundit

Sondazhi siguron prova të forta që pjesëmarrja e mësuesve profesionalë në CPD në Shqipëri është përmirësuar që nga viti 2015. 81% e mësuesve profesional morën pjesë në formimin zyrtar në shërbim, 62% të organizuar nga shkollat dhe 70% në shkolla, nga 65% në 2014 / 15¹². 53% e mësuesve raportuan se morën pjesë në CPD që adresonte specializmin e tyre profesional nga 23% në 2014/15¹³. Participation in education conferences or seminars has increased from 17% to 50%, observation visits to other schools has increased from 31% to 40% and observation visits or trainings in businesses premises has increased from 29% to 42%.

Pothuajse 50% e mësuesve pretendojnë se kanë përparuar zhvillimin e tyre profesional përmes mësimeve në internet ose video, ndërsa 27% raportojnë se kanë marrë pjesë në CPD që rezulton në kualifikim zyrtar.

¹¹ Vlerësimi i referencës.

¹² ETF, CPD e Mësuesve dhe Trajnerëve Formues në Ballkanin Perëndimor dhe Turqi, 2018. Sidoqoftë, metodologjia e sondazhit për vitin 2015 nuk ishte identike me atë të sondazhit në vitin 2018 dhe për këtë arsye krahasimet kërkojnë kujdes.

¹³ Idem

TABELA 38. PJESA E TË ANKETUARVE QË MORËN LLOJET E MËPOSHTME TË ZHVILLIMIT TË VAZHDUESHËM PROFESIONAL (TRAJNIM BRENDA SHËRBIMIT) GJATË 12 MUAJVE TË FUNDIT

Lloji i zhvillimit profesional	%	N
Trajnim gjatë shërbimit jashtë shkollës	61.5	641
Trajnim gjatë shërbimit në shkollë	69.7	641
Trajnim gjatë shërbimit në shkollë dhe / ose jashtë shkollës (e kombinuar)	80.7	648
Zhvillimi profesional i përqendruar në specializim formues	52.6	639
Konferenca arsimore ose seminare	49.8	628
Vizitat vëzhguese në shkollë tjetër	40.3	628
Vizita vëzhgimi ose kurse trajnimi gjatë shërbimit që u zhvilluan në ambientet e biznesit	42.0	629
Mësime on-line ose video tutoriale	48.5	633
Studimi si pjesë e kualifikimit zyrtar	27.2	618

Vëllimi i CPD

Ata mësimdhënës profesionalë që morën pjesë në trajnimin gjatë shërbimit thonë se kanë fituar mesatarisht 70 orë / vit. Përqindja e pjesëmarrësve me 30 orë ose më shumë trajnim gjatë shërbimit është rritur nga 33% në 2015 në 46% në 2018.

Mësuesit që kanë kaluar kualifikim zyrtar, gjatë 12 muajve të fundit, pretendojnë se kanë shpenzuar mesatarisht 113 orë në të, e barabartë me një muaj trajnim me 5–6 orë aktive të trajnimit gjatë çdo dite pune.

TABELA 39. ORËT E LLOJEVE TË MËPOSHTME TË ZHVILLIMIT TË VAZHDUESHËM PROFESIONAL (TRAJNIM BRENDA SHËRBIMIT) GJATË 12 MUAJVE TË FUNDIT

Programet / metodat	Nr. mesatar i orëve	% of respondents with 30 hours and more	N
Trajnim gjatë shërbimit në shkollë dhe jashtë shkollës (e kombinuar)	70	46.3	505
Zhvillimi profesional i përqendruar në specializim formues	25	24.7	336
Konferenca arsimore ose seminare	21	15.7	313
Vizitat vëzhguese në shkollë tjetër	15	10.7	253
Vizita vëzhgimi ose kurse trajnimi gjatë shërbimit që u zhvilluan në ambientet e biznesit	27	28.8	264
Mësime on-line ose video tutoriale	26	20.5	307
Studimi si pjesë e kualifikimit zyrtar	113	45.8	168

Shënim: Vlerat e llogaritura vetëm për ata që morën pjesë në trajnime specifike.

Tabela 40 jep tregues se cilat tema janë adresuar në CPD. Njohuritë për kurrikulën ishin tema më e shpeshtë (82% e mësuesve), e ndjekur nga kompetencat pedagogjike në lëmin e lëndës së vetë mësimore (78%). Në të kundërt, vetëm 53% dhe 54% e mësuesve formues morën pjesë në CPD që adresojnë mësimet në një mjedis multikulturor / shumëgjuhësh dhe mësojnë studentët me nevoja të veçanta përkatësisht.

TABELA 40. PJESA E TË ANKETUARVE QË MORËN PJESË NË AKTIVITETE TË ZHVILLIMIT PROFESIONAL NË TEMAT E MËPOSHTME GJATË 12 MUAJVE TË FUNDIT

Temat e aktiviteteve të zhvillimit	%	N
Njohuri dhe kuptim në fushën (at) lëndore	71	651
Kompetencat pedagogjike në mësimdhënien e fushës sime lëndore, përfshirë fedbackun ndaj nxënësve	78	646
Njohuri për kurrikulën	82	651
Vlerësimi dhe praktikat e vlerësimit të studentëve	79	642
Aftësi për mësimdhënie në TIK (teknologji informacioni dhe komunikimi)	73	641
Sjellja e studentëve dhe menaxhimi i klasës	74	647
Qasjet ndaj mësimet të individualizuar	73	644
Mësimdhënia e studentëve me nevoja të veçanta	54	639
Mësimdhënia në një mjedis multikulturor ose shumëgjuhësh	53	643
Mësimdhënia e aftësive ndërkurrikulare	70	644
Qasjet ndaj zhvillimit të kompetencave ndër-profesioniste për punë të ardhshme	72	641
Teknologji të reja në vendin e punës	68	643
Udhëzim dhe këshillimi i karrierës studentore	73	645
Përditësimi i njohurive / aftësive profesionale në lidhje me praktikën aktuale në vendin e punës	73	644
Adresimi i çështjeve të nxënësve në rrezik nga largimi i hershëm dhe braktisja	64	641

Shpërndarja e CPD – MOSHA

Të gjitha grupmoshat kanë nivele të ngjashme të pjesëmarrjes në CPD (83%) përveç atyre të moshës 60 vjeç ose më shumë, të cilët marrin pjesë më pak (55%). Sidoqoftë, ekziston një lidhje e fortë midis moshës së mësuesve dhe kohëzgjatjes së trajnimit gjatë shërbimit. Mësuesit e rinj marrin më shumë orë të CPD.

TABELA 41. SHPËRNDARJA E PJESËMARRJES NË ÇDO LLOJ CPD NË 12 MUAJT E FUNDIT SIPAS GRUPMOSHAVE (%)

	0–29 vjet	30–49 vjet	50–59 vjet	60 vjet e sipër
Pjesëmarrja në trajnim gjatë shërbimit	83.2	82.7	82.2	55.3
<i>Vetëm ata me 30 orë ose më shumë</i>	43.8	41.7	26.6	16.2
Asnjë pjesëmarrje në trajnime	16.8	17.4	17.8	44.7
Totali	100.0	100.0	100.0	100.0

Shpërndarja – Rajoni

Nuk ka ndonjë ndryshim domethënës midis rajoneve në lidhje me sigurimin e CPD. Rajoni i veriut ka një frekuencë pak më të ulët në krahasim me rajonet e tjera, por ata deklarojnë një përqindje më të lartë të mësuesve me më shumë se 30 orë trajnim brenda një viti.

Sa i përket shpërndarjes së pjesëmarrjes midis 12 prefekturave, dallimet janë domethënëse. Sidoqoftë, nuk mund të vërtetohet se ndryshime të tilla lidhen me rajonin; ato kanë më shumë të ngjarë të jenë të lidhura me karakteristikat e shkollave dhe vendndodhjes (qyteti i madh, qytezë ose fshat).

TABELA 42. SHPËRNDARJA E PJESËMARRJES NË ÇDO LLOJ CPD NË 12 MUAJT E FUNDIT SIPAS RAJONIT (%)

	Veri	Qendër	Juglindje	Jugperëndim
Pjesëmarrja në trajnim gjatë shërbimit	71.4	84.6	77.9	82.7
<i>Vetëm ata me 30 orë ose më shumë</i>	42.7	40.7	31.4	34.3
Asnjë pjesëmarrje në trajnime	28.6	15.4	22.1	17.3
Totali	100.0	100.0	100.0	100.0

Shpërndarja – Shkolla

Disa shkolla janë më efektive në marrjen e CPD për mësuesit e tyre sesa të tjerët. Duke analizuar vetëm ato shkolla ku janë të paktën 10 mësues, pjesëmarrja në trajnim gjatë shërbimit ndryshon nga 52.6% në 100%.

Për mësuesit me pjesëmarrje në trajnime më shumë se 30 orë, ndryshimi është edhe më i madh, nga 13% në 79%.

TABELA 43. SHPËRNDARJA E PJESEMMARRJES NË ÇDO LLOJ CPD NË 12 MUAJT E FUNDIT SIPAS SHKOLLËS

	Shkollat me më pak se 10 mësues që përgjigjen	Shkollat me 10 ose më shumë mësues që përgjigjen
Pjesëmarrja në trajnim gjatë shërbimit	Gama [0%–100.0%]	Gama [52.6%–100.0%]
<i>Vetëm ata me 30 orë ose më shumë</i>		<i>Gama [12.5%–78.6%]</i>
Asnjë pjesëmarrje në trajnime	Gama [0%–100.0%]	Gama [0%–47.4%]
Totali	100.0%	100.0%

Shpërndarja – vendndodhja

Qytetet e mëdha kanë frekuencën më të madhe të mësuesve që morën trajnim gjatë shërbimit gjatë 12 muajve të fundit, 92%, dhe gjithashtu pjesën më të madhe të mësuesve me 30 orë ose më shumë trajnime. E kundërta është e vërtetë për qytetet e vogla me vetëm 47.8% të mësuesve që marrin trajnim dhe 23% marrin pjesë në më shumë se 30 orë.

TABELA 44. SHPËRNDARJA E PJESEMMARRJES NË ÇDO LLOJ CPD NË 12 MUAJT E FUNDIT SIPAS VENDNDODHJES (%)

	Qyteti	Fshat / zonë rurale	Qytet i madh	Qytezë e vogël	Qytezë
Pjesëmarrja në trajnim gjatë shërbimit	74.3	72.9	92.0	47.8	82.1
<i>Vetëm ata me 30 orë ose më shumë</i>	<i>22.7</i>	<i>26.3</i>	<i>58.8</i>	<i>22.7</i>	<i>42.4</i>
Asnjë pjesëmarrje në trajnime	25.7	27.1	8.1	52.2	17.9
Totali	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Shpërndarja – Madhësia e Shkollës

Asnjë ndryshim domethënës i sigurimit të CPD-së nuk është vërejtur në lidhje me nëngrupin e madhësisë së shkollës.

TABELA 45. SHPËRNDARJA E PJESEMMARRJES NË ÇDO LLOJ CPD NË 12 MUAJT E FUNDIT SIPAS MADHËSISË SË SHKOLLËS (%)

	0–20 persona	21–40 persona	41–60 persona	Më shumë se 60 persona
Pjesëmarrja në trajnim gjatë shërbimit	73.3	78.2	84.6	79.1
<i>Vetëm ata me 30 orë ose më shumë</i>	<i>37.7</i>	<i>40.4</i>	<i>32.8</i>	<i>28.9</i>
Asnjë pjesëmarrje në trajnime	26.7	21.8	15.4	20.1
Totali	100.0	100.0	100.0	100.0

Karakteri i CPD

Sondazhi zbulon se metodat moderne, të tilla si mësimi aktiv, bashkëpunimi dhe teknologjitë e reja, janë të pranishme në CPD. Sidoqoftë, të dhënat sugjerojnë se ka shumë CPD që ofrojnë pak mësim aktiv për mësuesit dhe se përdorimi i mësimit bashkëpunues dhe teknologjive të reja janë të rastit sesa që janë normale.

Përdorimi i komunitetit të bazuar në internet ose media sociale për ndarjen e praktikës ose materialeve përdoret më së paku në krahasim me të gjitha metodat e tjera të listuara. 33% e mësuesve raportojnë se kurrë nuk kanë përdorur metoda të tilla në aktivitetet e CPD-së dhe 35% të tjerë raportojnë se i kanë përdorur vetëm herë pas here.

TABELA 46. DUKE MARRË PARASYSH AKTIVITETET E ZHVILLIMIT PROFESIONAL NË TË CILAT KENI MARRË PJESE GJATË 12 MUAJVE TË FUNDIT, NË Ç'MASË I KANË PËRFSHIRË ATO NË VIJIM? (%)

Metodat e angazhimit	Në asnjë aktivitet	Po, në disa aktivitete	Po, në shumicën e aktiviteteve	Po, në të gjitha aktivitetet	N
Një grup kolegësh nga shkolla ime	15	43	26	16	658
Mundësitë për metoda aktive të të mësuarit (jo vetëm dëgjimi i një pedagogu)	17	37	31	15	651
Aktivitetet bashkëpunuese të të mësuarit ose hulumtimi me mësuesit e tjerë	26	40	24	10	638
Teknologjitë e reja, përfshirë teknologjinë e informacionit	21	37	31	11	650
Përdorimi i komunitetit të bazuar në internet ose media sociale për të shkëmbyer praktikë ose materiale	33	35	24	8	642

Pjesëmarrja e mësuesve të shkollës AFP në rrjete, kërkime dhe mentorim është në një nivel të mirë. 67% e tyre kontribuojnë në hulumtime individuale ose bashkëpunuese, 62% i nënshtrohen mentorimit dhe / ose vëzhgimit nga bashkëmoshatarët dhe / ose stërvitjeve, si pjesë e një aranzhimi zyrtar shkollor. Gati gjysma e mësuesve (48%) deklarojnë veten të jenë pjesë e rrjeteve të mësuesve të formuar për të mbështetur zhvillimin profesional të mësuesve.

TABELA 47. GJATË 12 MUAJVE TË FUNDIT, A MORËT PJESE NË FORMAT E MËPOSHTME TË ZHVILLIMIT PROFESIONAL?

	N	%
Rrjet mësuesish i formuar për të mbështetur zhvillimin profesional të mësuesve (Me 'rrjet' nënkuptohet një grup mësuesish nga më shumë se një shkollë që takohen ose komunikojnë rregullisht.)	311	47.9
Hulumtim individual ose bashkëpunues për një temë me interes për ty nga aspekti profesional	435	66.8
Mentorizimi dhe / ose vëzhgimi nga kolegët dhe / ose stërvitje, si pjesë e një aranzhimi zyrtar shkollor	401	61.6

CPD për Drejtorët

Gjatë 12 muajve të fundit, shumica e drejtorëve morën pjesë në CPD që synonte drejtorët. 92% morën pjesë në kurse, konferenca ose vizita vëzhguese, 91% në një rrjet profesional, aktivitete mentoruese ose kërkimore dhe jo më pak se 23% e tyre morën pjesë në trajnime të tjera CPD.

Për ata drejtorë që morën pjesë në trajnimin e CPD, koha mesatare e trajnimit gjatë 12 muajve të fundit ishte rreth 166 orë (28 ditë) në kurse, konferenca ose vizita vëzhguese; 104.8 orë (17 ditë) në rrjete profesionale, aktivitete mentoruese ose kërkimore; jo më pak se 285.5 orë (48 ditë) në të gjitha llojet e trajnimit të CPD.

TABELA 48. CPD PËR DREJTORËT, GJATË 12 MUAJVE TË FUNDIT, ORËT E PJESËMARRJES NË NDONJË NGA AKTIVITETET E MËPOSHTME TË ZHVILLIMIT PROFESIONAL? (1 DITË ËSHTË E BARABARTË ME 6 ORË)

	Pjesëmarrjet		Mënyrë	St. Dev	Minimum	Maksimum
	N	%				
Në rrjet profesional, aktivitete mentorimi ose kërkimi	19	90.5	104.8	121.3	12	420
Në kurse, konferenca ose vizita vëzhguese	22	91.7	166.4	218.0	12	900
Totali (përfshirë përgjigjet "Tjetër")	22	91.7	285.5	326.1	24	1140

Shënim: Përqindja e llogaritur mbi ata që janë përgjigjur në lidhje me trajnimet specifike. Kolonat e tjera llogariten vetëm për ata që marrin pjesë (d.m.th. duke përfshirë përgjigjet "zero").

Konkluzione

- Sondazhi siguron prova të forta që nivelet e pjesëmarrjes nga mësuesit formues në CPD në Shqipëri janë përmirësuar që nga viti 2015. 81% e mësuesve formues morën pjesë në trajnime zyrtare në shërbim (62% të organizuar nga shkollat dhe 70% në shkolla) rritje nga 65% në 2014/15. Kohëzgjatja mesatare e CPD gjithashtu ka shkuar lartë: përqindja e pjesëmarrësve me 30 orë ose më shumë trajnim gjatë shërbimit është rritur nga 33% në 2015 në 46% në 2018.
- 53% e mësuesve të profesioneve thonë se kanë hyrë në CPD e cila adresonte profilet e tyre të specializuara formuese (nga 23% në 2014/15), megjithatë, kohëzgjatja e këtij trajnimi ishte relativisht e shkurtër (vetëm 25% e mësuesve morën pjesë në 30 orë ose më shumë CPD) gjithashtu u rrit.
- CPD që përfshin biznes dhe vëzhgim në shkolla të tjera
- Është vërejtur një lidhje e fortë midis moshës së mësuesve dhe pjesëmarrjes në trajnime gjatë shërbimit: mësuesit e rinj morën më shumë orë CPD.
- Qytetet e mëdha, të ndjekura nga qyteza, kanë pjesëmarrjen më të lartë të mësuesve në trajnime brenda shërbimit dhe pjesën më të madhe të atyre me më shumë se 30 orë trajnime. Qytetet e vogla dhe zonat rurale kanë pjesëmarrjen më të ulët dhe vëllime të trajnimeve.
- Metodatat moderne, të tilla si mësimi aktiv, bashkëpunimi dhe teknologjitë e reja, janë të pranishme në CPD. Sidoqoftë, CPD që ofrojnë mësim aktiv për mësuesit dhe përdorimin e mësimi bashkëpunues dhe teknologjive të reja janë të rastit sesa që janë normale për më shumë se 50% të pjesëmarrësve.
- Më shumë se 90% e drejtorëve morën pjesë në CPD që synonte drejtorët.

Çështjet dhe rekomandimet

Këto çështje dhe rekomandime që janë ngulitur, janë gjykuar nga palët e interesuara të zgjedhura si më urgjente dhe më të realizueshme.¹⁴

Probleme	Rekomandime
Rreth 20% e mësuesve formues nuk morën CPD në 12 muajt e fundit.	Përmirësimi i ofertës dhe përputhja e CPD me mësuesit për të siguruar se të gjithë mësuesit profesional marrin pjesë në CPD të përshtatshme
Mësuesit që punojnë në shkolla në qytete të vogla dhe zona rurale dhe mësuesit më të vjetër kishin më pak gjasa të përfitonin nga CPD	Fuqizoni shkollat që punojnë individualisht ose në grupe për të planifikuar dhe organizuar CPD - të eksploron sesi mund të përmirësohet qasja në CPD, p.sh. duke përdorur sigurimin onlajn.
Pothuajse 50% e mësuesve formues nuk kanë marrë një CPD të specializuar formuese; ata që morën, vetëm vëllime të ulëta (mesatarisht 25 orë).	NAVETQ dhe Njësitë e Zhvillimit të Shkollave dhe donatorët duhet të bashkëpunojnë për të siguruar CPD të përshtatshme për mësuesit formues - përfshirë këtu edhe vendosjet e mësuesve në industri.

¹⁴ [Punëtorja u zhvillua në Tiranë më 30 janar 2019](#)

10. ZHVILLIMI PROFESIONAL I BAZUAR NË SHKOLLË

Përgjegjësitë e Shkollës

Në shkollat publike formuese, CPD e mësuesve AFP është përfshirë në "planin vjetor të zhvillimit të shkollës" që është "zyrtarisht" bazuar në analizën e nevojave për trajnim të stafit. Sipas rregullores aktuale, menaxhmenti i shkollës është përgjegjës për analizimin e nevojave të aftësimin të mësuesve, përgatitjen e planit të trajnimit dhe mbështetjen e zbatimit të këtij plani. Sidoqoftë, nuk është krijuar asnjë metodologji apo udhëzim kombëtar i aprovuar për këtë proces. Në të kaluarën, analiza e nevojave për trajnim është ndërmarrë nën nisma të caktuara të donatorëve në lidhje me profile të caktuara (siç janë hoteli dhe turizmi), por deri më tani ato kanë mbetur raste të izoluara dhe nuk janë përsëritur / përhapur. Sidoqoftë, shumë shkolla kanë përvojë të analizës për nevojat e trajnimit përmes projekteve. Aktualisht, në shumicën e rasteve, drejtori i shkollës ia delegon këtë përgjegjësi një ose më shumë mësuesve me përvojë që analizojnë nevojat individuale të mësuesve dhe përgatisin planin e trajnimit. Në shumicën e shkollave formuese, ekzistojnë të ashtuquajturit "sektorë mësimor" dhe drejtori i sektorit gjithashtu merret me CPD të mësuesve. Por nuk ka asnjë bazë ligjore për pozicion të tillë.

Edhe kur shkollat hartojnë një plan trajnimi, ata nuk mund ta zbatojnë atë sepse nuk kanë burimet e tyre ose nuk janë në gjendje të përdorin ofruesit e jashtëm relevant. Zakonisht, nuk ka asnjë garanci për zbatimin e planit të trajnimit (aktivitetet kryesore përqendrohen në organizimin e klasave të hapura, vizita shkëmbimi dhe ndjekjen e studimeve individuale ose ndjekjen e kurseve të trajnimit të akredituara). Masat e trajnimit në shkolla / qendra varen kryesisht nga projektet e donatorëve pasi vetëm donatorët ofrojnë mjete për të paguar trajnimin. Në fakt është një numër i madh i projekteve të donatorëve me fokus të fortë në CPD, disa por jo të gjitha janë akredituar në mënyrë që pjesëmarrja e mësuesve të njihet zyrtarisht. Disa donatorë kanë mbështetur gjithashtu kapacitetet organizative të shkollave për të hulumtuar nevojat dhe për të organizuar CPD në ato shkolla që ata po i mbështesin. Për shembull, projekti S4J i Swisscontact ka vendosur Koordinatorët e Shkollave në shkollat e projekteve (duke ndjekur specifikimet e legjislacionit shqiptar) me një përgjegjësi për CPD.

Në qendrat publike të formimit profesional, një person emërohet si "specialist i kurrikulave", që është gjithashtu përgjegjës për CPD të stafit, por me kapacitete dhe burime të kufizuara për të ekzekutuar këtë rol.

Nga ana tjetër, shumë projekte janë përqendruar në CPD të stafit, në mënyrë që ata të krijojnë trupa të bazuara në projekte (sektorë, njësi zhvillimi, qendra karriere, multiplikatorë etj) që planifikojnë dhe ekzekutojnë rolin e CPD. Ka shumë aktivitete të CPD-së, siç janë kurset e trajnimeve didaktike dhe profesionale, vizita studimore, seminare etj., Të cilat mbështeten financiarisht dhe teknikisht nga projekti (përfshirë ekspertizën ndërkombëtare). Sidoqoftë, trajnimet e ofruara përmes projekteve të donatorëve, nëse nuk janë të akredituar nga Komisioni përkatës i MoESY, nuk mund të grumbullohen për certifikim të kualifikimit zyrtar.

Ligji i miratuar rishtazi i AFP-së, parashikon krijimin e Njesisë së Zhvillimit të Shkollës (SDU) në secilin ofrues publik të AFP-së. Draftet përkatëse të akteve nënligjore janë zhvilluar por ende nuk janë aprovuar. Ligji dhe aktet nënligjore i caktojnë SDU-së kanë këto përgjegjësi: kryerja e analizës së nevojave, përgatitja e planit të CPD-së, organizimi dhe zbatimi i aktiviteteve trajnuese. Kreu dhe

anëtarët e SDU do të emërohen përmes kriterëve dhe procedurave të caktuara dhe për secilën SDU do të ndahen burimet e dedikuara. Një SDU u pilotua në 2017 përmes një projekti donatorësh¹⁵.

Mentorimi dhe induksioni

Induksioni është një lloj CPD që përgatit mësuesit të punojnë në një shkollë të veçantë. 69.3% e mësuesve raportuan se kishin marrë pjesë në të paktën një program induksioni ose aktiviteti prezantues. Aktivitetet e induksionit zyrtar u jepen vetëm 46.3% të mësuesve.

TABELA 49. NË PUNËSIMIN TUAJ TË PARË TË RREGULLT SI MËSUES, A KENI MARRË PJESË NË NDONJË PROGRAM INDUKSIONI?

Programi / aktiviteti i induksionit	N	%
Kam marrë / po marr pjesë në një program induksioni	295	46.3
Kam marrë / po marr pjesë në aktivitete induktive jozyrtare që nuk janë pjesë e një programi induktimi	309	49.4
Kam marrë / po marr pjesë në një prezantim administrativ dhe / të përgjithshëm në shkollë	227	36.6
Kam marrë / po marr pjesë në të paktën një nga programet e mësipërme të induksionit	455	69.3

Induksioni jozyrtar i mësuesve të rinj është praktika më e shpeshtë, e raportuar në 83% të shkollave, e ndjekur nga programet e induksionit zyrtar në 65% të shkollave. Kjo u konfirmua nga drejtorët: rendi i frekuencave në përgjigjet e drejtorëve është në përputhje me përgjigjet përkatëse të mësuesve.

TABELA 50. DREJTORËT QË RAPORTOJNË PËR PROGRAMIN E INDUKSIONIT PËR MËSUESIT E RINJ NË SHKOLLAT E TYRE (N = 23)

Programi / aktiviteti i induksionit	N	%
Ekziston një program induksioni për mësuesit e rinj.	15	65.2
Ekzistojnë aktivitete induksionesh jozyrtar për mësuesit e rinj që nuk janë pjesë e një programi induksioni.	19	82.6
Ekziston një prezantim i përgjithshëm dhe / ose administrativ në shkollë për mësuesit e rinj.	13	59.1

64% e drejtorëve thonë se programi i induksionit u sigurohet të gjithë mësuesve të rinj në shkollën e tij / saj, ndërsa 36% e tyre deklarojnë të ofrojnë një program të tillë vetëm për mësuesit që janë të rinj në mësimdhënie.

¹⁵ https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=en-gb#!/wiki/W5d6783a44efb_4f07_b375_e897124cc465/page/Albania%20Demonstration%20Project%202017

TABELA 51. CILËVE MËSUESVE NË KËTË SHKOLLË U OFROHET PROGRAM INDUKSIONI? (N=14)

Profili i mësuesit	N	%
Të gjithë mësuesit që janë të ri në këtë shkollë	9	64.3
Vetëm mësues të rinj në mësimdhënie	5	35.7

Mësimdhënia në ekip (p.sh. me mësues më me përvojë) është aktiviteti më i përdorur në programin e induksionit, i raportuar në 93% të shkollave me program të tillë. Ndiqet nga afër nga mentorimi (87%) nga mësuesit me përvojë dhe takimet e planifikuara me mësuesit kryesorë dhe kolegë.

Aktivitete si një sistem i vlerësimit nga kolegët, kurse/seminare dhe rrjetëzim/bashkësi virtuale përdoren herë pas here, nga një maksimum prej 33% e shkollave.

TABELA 52. CILAT STRUKTURA DHE AKTIVITETE PËRFSHIHEN NË KËTË PROGRAM INDUKSIONI? (N=15)

Aktivitetet	N	%
Mentorimi nga mësuesit me përvojë	13	86.7
Kurse/seminare	5	33.3
Takime të planifikuara me drejtorët dhe/ose kolegë të tjerë mësues	13	86.7
Sistem i inspektimit të kolegëve	3	20.0
Rrjetëzimi/komunitetet virtuale	5	33.3
Bashkëpunim me shkollat e tjera	8	53.3
Mësimdhënia në ekip (së bashku me mësuesit më me përvojë)	14	93.3
Një sistem ditarësh/revistash, portofolësh, etj. Për të lehtësuar mësimin dhe reflektimin	11	73.3
Totali i shkollave që kanë program zyrtar të induksionit	15	100.0

Mentorimi mund të jetë mënyrë efektive për të përmirësuar praktikën e mësuesve, dhe përdoret herë pas here në shkollat e AFP në Shqipëri. 24% e mësuesve raportuan që ata kanë shërbyer më parë si mentorë të caktuar të mësuesve për një muaj ose më gjatë, ndërsa 22% e mësuesve madje morën trajnime për të mbështetur punën e tyre të mëvonshme si mentor të mësuesve.

Në kohën e studimit, 18% e mësuesve kishin mentor të caktuar.

TABELA 53. CILA ËSHTË PËRVOJA JUAJ E MENTORIMIT?

Mentorimi	N	%
Aktualisht kam një mentor të caktuar për të më mbështetur	117	18.3
Kam shërbyer si mentor i caktuar i mësuesve për një muaj ose më gjatë	151	23.7
Kam marrë trajnime për të mbështetur punën time si mentor i mësuesve	138	21.8

Bazuar në raportimin e drejtorëve, më shpesh sesa jo, shkollat e AFP-së kanë sistem mentorimi për mësuesit në vend. Në disa shkolla kjo është e disponueshme për të gjithë mësuesit ndërsa në të tjera është vetëm për mësuesit e rinj. Pothuajse në të gjitha këto shkolla, fusha kryesore e mentorit është e njëjta me atë të mësuesit që po mentorohet.

Në 48% të shkollave aktualisht nuk ka qasje në sistem mentorimi për mësuesit.

TABELA 54. A KANË MËSUESIT NË SHKOLLËN TUAJ QASJE NË SISTEMIN E MENTORIMIT? (N=23)

Qasja në mentorim	N	%
Po, por vetëm mësuesit që janë të ri në mësimdhënie, d.m.th në punën e tyre të parë si mësues	4	17.4
Po, të gjithë mësuesit që janë të ri në këtë shkollë kanë qasje	2	8.7
Po, të gjithë mësuesit në këtë shkollë kanë qasje.	6	26.1
Jo, për momentin nuk ka qasje në sistem mentorimi për mësuesit në këtë shkollë.	11	47.8

Fidbek për mësuesit në shkolla

Fidbek për mësuesit në lidhje me mësimin e tyre mund t'i ndihmojnë ata të zhvillohen profesionalisht – gjithashtu mund të jetë i lidhur me lloje të tjera të CPD-së, siç është mentorimi.

Ekzistojnë dy lloje kryesore të fidbekut të dhënë mësuesve në lidhje me performancën e tyre. Fidbek pas vëzhgimit të drejtpërdrejtë të mësimin në klasë dhe fidbek pas analizës së pikëve të testit të studentëve. Të dyja janë dhënë nga i njëjti grup njerëzish dhe me pothuajse të njëjtën frekuencë.

Drejtorët e shkollave ose menaxherët e shkollave janë burimi kryesor i fidbekut për 67%–73% të mësuesve të intervistuar. 18%–20% e mësuesve që raportojnë se marrin fidbek nga kolegët e tyre. Duke pasur parasysh ngarkesën e punës të drejtorëve, kjo varësi ngre pyetje se sa kohë i japin drejtorët këtij funksioni.

Fidbek për mësuesit rrallë vijnë nga individë/trupa të jashtëm (6%–7%) ose mentorë të caktuar (3%–4%).

6% e mësuesve raportojnë se kurrë nuk kanë marrë ndonjë fidbek për punën e tyre mësimore.

TABELA 55. NË KËTË SHKOLLË, KUSH PËRDOR METODAT E MËPOSHTME PËR T'JU DHËNË FIDBEK?

Përdoruesit	Fidbek pas vëzhgimit të drejtpërdrejtë të mësimit në klasë		Fidbek pas analizës së pikëve të testeve të studentëve	
	N	%	N	%
Individë ose trupa të jashtëm	43	6.1	52	7.4
Drejtori i shkollës ose menaxherët e shkollës	513	73.2	469	66.9
Mentor i caktuar	23	3.3	30	4.3
Mësuesit e tjerë	125	17.8	143	20.4
Kurrë nuk e kam marrë këtë fidbek në këtë shkollë	42	6.0	43	6.1

Bashkëpunimi dhe Mësimi (Peer) me mbështetje të kolegëve

Bashkëpunimi mund të funksionojë si një lloj CPD. Avantazhi i këtij lloj trajnimi është se ai mund të përqendrohet drejtpërdrejt në praktikën mësimore dhe ai mund të zgjatet me kalimin e kohës. Mësuesit janë të vetëdijshëm për avantazhe të tilla dhe ka një bashkëpunim të gjerë brenda shkollave formuese në Shqipëri. Më shumë se 80% e mësuesve raportojnë se, në muajin e fundit, ata zhvilluan diskutime në lidhje me mësimin e tyre, të planifikuara dhe jozyrtare, me mësuesit dhe menaxherët e tjerë.

TABELA 56. GJATË 1 MUAJIT TË FUNDIT, A MORËT PJESË NË FORMAT E MËPOSHTME TË ZHVILLIMIT PROFESIONAL NË SHKOLLË?

	N	%
Diskutime të planifikuara me mësuesit e tjerë në lidhje me mësimin tuaj	557	84.0
Diskutime të planifikuara me menaxherët ose me këshilltarët pedagogjikë në lidhje me mësimin tuaj	522	79.8
Diskutime jozyrtare me mësuesit e tjerë ose me menaxherët ose këshilltarët pedagogjikë në lidhje me mësimin tuaj	527	81.3

Konkluzione

- Shkollat kanë një përgjegjësi zyrtare të hulumtojnë nevojat pr trajnim, të planifikojnë dhe organizojnë CPD, përveç nëse janë të përfshira në një projekt të financuar nga donatorët, kjo përgjegjësi nuk përmbushet dhe zbatohet pak trajnim.
- Legjislacioni është miratuar për t'i ngritur Njësitë e Zhvillimit të Shkollave. Sidoqoftë, SDU-të nuk mund të funksionojnë pa akte nënligjore, fonde dhe emëtime.
- 70% e mësuesve kanë marrë pjesë në një lloj induksioni në shkollën e tyre të re, megjithatë, më pak se 50% e mësuesve kanë marrë induksion zyrtar në shkollën e tyre.
- Mësimdhënia në ekip, mentorimi nga mësuesit me përvojë dhe takimet e planifikuara me mësuesit kryesorë ose kolegë janë aktivitetet më shpesh të përdorura për programet e induksionit ndërsa rishikimi nga kolegët dhe rrjetëzimi janë më pak të përdorur.

- Mentorimi është në dispozicion në rreth 50% të shkollave formuese.
- Fidbek për performancën e mësuesve zakonisht ofrohen nga drejtori i shkollës, ka relativisht pak fidbek nga mentorët, mësuesit e tjerë ose organet e jashtme.

Çështjet dhe rekomandimet

Këto çështje dhe rekomandime që janë ngulitur, janë gjykuar nga palët e interesuara të zgjedhura si më urgjente dhe më të realizueshme¹⁶.

Probleme	Rekomandime
SDU-të nuk janë akoma funksionale	Duhet të publikohet plan i qartë veprimi dhe të vendoset bashkëpunimi për të zbatuar SDU-të në të gjithë Shqipërinë
Ligji për profesionet e rregulluara përfshin mentorimin. Mentorimi dhe mësimi nga kolegët janë duke u bërë në disa shkolla, shpesh me mbështetjen e donatorëve, megjithatë, shumë mësues nuk mund të përfitojnë nga mentorimi	Mentorimi duhet të bëhet një e drejtë e mësuesve. Trajnimi, udhëzimi dhe koha e stafit duhet të caktohen për t'i lejuar të gjitha shkollat në Shqipëri të ofrojnë mentorim
Fidbeku kryesisht varet nga kontributi i drejtorëve	Mësuesit e tjerë duhet të aftësohen në mënyrë që ata të jenë në gjendje të ofrojnë fidbek dhe mbështetje mentorimi për kolegët e tyre, p.sh. si Mësues të Specializuar ose Master.

¹⁶ [Punëtorja u zhvillua në Tiranë më 30 janar 2019](#)

11. RËNDËSIA DHE NDIKIMI I CPD

Identifikimi i Nevojave të Trajnimit

Nuk ka asnjë mekanizëm koherent për mbledhjen dhe informacionin e komunikimit mbi nevojat e CPD nga shkollat e AFP deri në qendër. MoFE shfrytëzon burime të ndryshme informacioni, siç është plani vjetor i zhvillimit të ofruesve të AFP, raportet statistikore, punëtoritë dhe tryezat e rrumbullakëta për analizën e nevojave për trajnim dhe raportet e projekteve të donatorëve për të përcaktuar ndërhyrjet strategjike për AFP, stafin dhe buxhetimin dhe për të vlerësuar nevojat e CPD.

Për më tepër, NAVETQ mbledh informacione për nevojat e mësuesve përmes sondazheve kombëtare, tryezave të rrumbullakëta, punëtorive dhe kontakteve të drejtpërdrejta me stafin e ofruesit të AFP-së. Në raste të caktuara, NAVETQ bashkëpunon me projekte të donatorëve për të realizuar aktivitete të tilla. Aktualisht, përqendrimi kryesor në lidhje me nevojat e mësuesve të AFP-së është në lidhje me aspektet didaktike, vlerësimin e studentëve dhe përshtatjen e kurrikulave. Duke qenë nën përgjegjësinë e MOESY, mësuesit e lëndëve të përgjithshme në shkollat e AFP zakonisht nuk përfshihen në analizë të tillë. Nuk ka katalog kombëtar trajnimesh dhe informacionet mbi temat e trajnimit të ofruar dhe ofruesit përkatës të trajnimit nuk janë në dispozicion në një platformë të vetme kombëtare informacioni.

Përputhja e mësuesve me programet

Siç është shpjeguar në kapitullin e mësipërm, sistemet zyrtare që duhet të identifikojnë nevojat për trajnim dhe që duhet të informojnë ofertën e CPD për mësimdhënës dhe shkolla individuale nuk funksionojnë mirë në praktikë. Si pasojë, mësuesve u del të marrin pjesë në programe të veçanta për një nga arsyet e mëposhtme:

1. Kursi është i detyrueshëm (p.sh. për kualifikimin fillestar ose kursin "didaktikë themelore në AFP")
2. Shkolla e një mësuesi është përfshirë në një program zhvillimi të udhëhequr nga donatorët
3. Mësuesi në mënyrë të pavarur identifikon dhe merr qasje në një program CPD.

Donatorët zakonisht kryejnë një lloj vlerësimi të nevojave në shkollë ose në nivelin e mësuesve kur planifikojnë CPD. Tani, për shembull, projekti S4J ka shpërndarë një listë trajnimesh, në ato shkolla që i mbështet, në mënyrë që të hulumtojnë temat e trajnimit që janë me interes për ta.

Sa e rëndësishme është oferta e CPD-së?

Tabela 57 jep tregues se cilat tema janë adresuar në CPD. Njohuritë për kurrikulën ishin tema më e shpeshtë (82% e mësuesve), e ndjekur nga kompetencat pedagogjike në lëmin e lëndës së vetë mësimore (78%). Në të kundërt, vetëm 53% dhe 54% e mësuesve formues morën pjesë në CPD që adresojnë mësimet në një mjedis multikulturor / shumëgjuhësh dhe mësojnë studentët me nevoja të veçanta përkatësisht.

Duke krahasuar rezultatet e sondazhit për vitin 2018 me të dhëna ekuivalente nga studimi i vitit 2015, shohim një rritje të madhe për çdo lloj të CPD-së. Trajnimi në njohuri dhe kuptim në fushën lëndore dhe përditësim i aftësive profesionale në lidhje me praktikën aktuale në vendin e punës është rritur me mbi 30%, duke lëvizur nga 40% në 71% dhe nga 45% në 73% respektivisht.

TABELA 57. PJESA E TË ANKETUARVE QË MORËN PJESË NË AKTIVITETE TË ZHVILLIMIT FORMUES NË TEMAT E MËPOSHTME GJATË 12 MUAJVE TË FUNDIT

Temat e aktiviteteve të zhvillimit	N	%	% në vitin 2015
Njohuri dhe kuptim në fushën (at) lëndore	651	71	40
Kompetencat pedagogjike në mësimdhënien e fushës sime lëndore, përfshirë fidebkun ndaj nxënësve	646	78	50
Njohuri për kurrikulën	651	82	54
Vlerësimi dhe praktikë të vlerësimit të studentëve	642	79	56
Aftësi për mësimdhënie në TIK (teknologji informacioni dhe komunikimi)	641	73	51
Sjellja e studentëve dhe menaxhimi i klasës	647	74	50
Qasjet ndaj mësimi të individualizuar	644	73	45
Mësimdhënia e studentëve me nevoja të veçanta	639	54	37
Mësimdhënia në një mjedis multikulturor ose shumëgjuhësh	643	53	33
Mësimdhënia e aftësive ndërkurrikulare	644	70	44
Qasjet ndaj zhvillimit të kompetencave ndër-profesioniste për punë të ardhshme	641	72	40
Teknologji të reja në vendin e punës	643	68	38
Udhëheqja dhe këshillimi i karrierës studentore	645	73	39
Përditësimi i njohurive / aftësive profesionale në lidhje me praktikën aktuale në vendin e punës	644	73	45
Adresimi i çështjeve të nxënësve në rrezik nga largimi i hershëm dhe braktisja	641	64	N/A

Çfarë ndikimi pati trajnimi?

Në përgjithësi, CPD ka pasur ndikim të mirë sipas mësuesve. 71%–84% e mësuesve pjesëmarrës raportojnë se ndikimi i programeve të veçanta të CPD në mësimin e tyre ishte i moderuar ose i madh, me përjashtim të CPD-së në lidhje me mësimdhënien në mjedis multikulturor / shumëgjuhësh dhe mësimin e studentëve me nevoja të veçanta ku ndikimi ishte më i vogël.

TABELA 58. NDIKIMI I AKTIVITETEVE TË ZHVILLIMIT PROFESIONAL NË MËSIMDHËNIE NGA TEMAT E MËPOSHTME (%)

Temat e aktiviteteve të zhvillimit	Jo/ndikim i kufizuar	Mesatar/ndikim i madh	Nuk di	N
Njohuri dhe kuptim në fushën (at) lëndore	14	81	5	459
Kompetencat pedagogjike në mësimdhënien e fushës sime lëndore, përfshirë dhënien e fidbekut ndaj nxënësve	13	83	4	506
Njohuri për kurrikulën	13	84	4	533
Vlerësimi dhe praktikatat e vlerësimit të studentëve	14	82	4	508
Shkathtësi ICT për mësimdhënie	15	79	6	471
Sjellja e studentëve dhe menaxhimi i klasës	14	82	4	477
Qasjet ndaj mësimit të individualizuar	17	78	5	472
Mësimdhënia e studentëve me nevoja të veçanta	27	66	7	348
Mësimdhënia në një mjedis multikulturor ose shumëgjuhësh	26	61	13	340
Mësimdhënia e aftësive ndërkurrikulare	21	74	4	453
Qasjet ndaj zhvillimit të kompetencave ndër-profesioniste për punë të ardhshme	15	79	6	463
Teknologji të reja në vendin e punës	16	79	5	438
Udhëheqja dhe këshillimi i karrierës studentore	13	83	4	468
Përditësimi i njohurive të mia dhe aftësive profesionale në lidhje me praktikën aktuale në vendin e punës	14	80	6	470
Adresimi i çështjeve të nxënësve në rrezik nga largimi i hershëm dhe braktisja	21	71	8	412

Shënim: Vlerat u referohen vetëm atyre që kanë marrë pjesë në trajnime specifike.

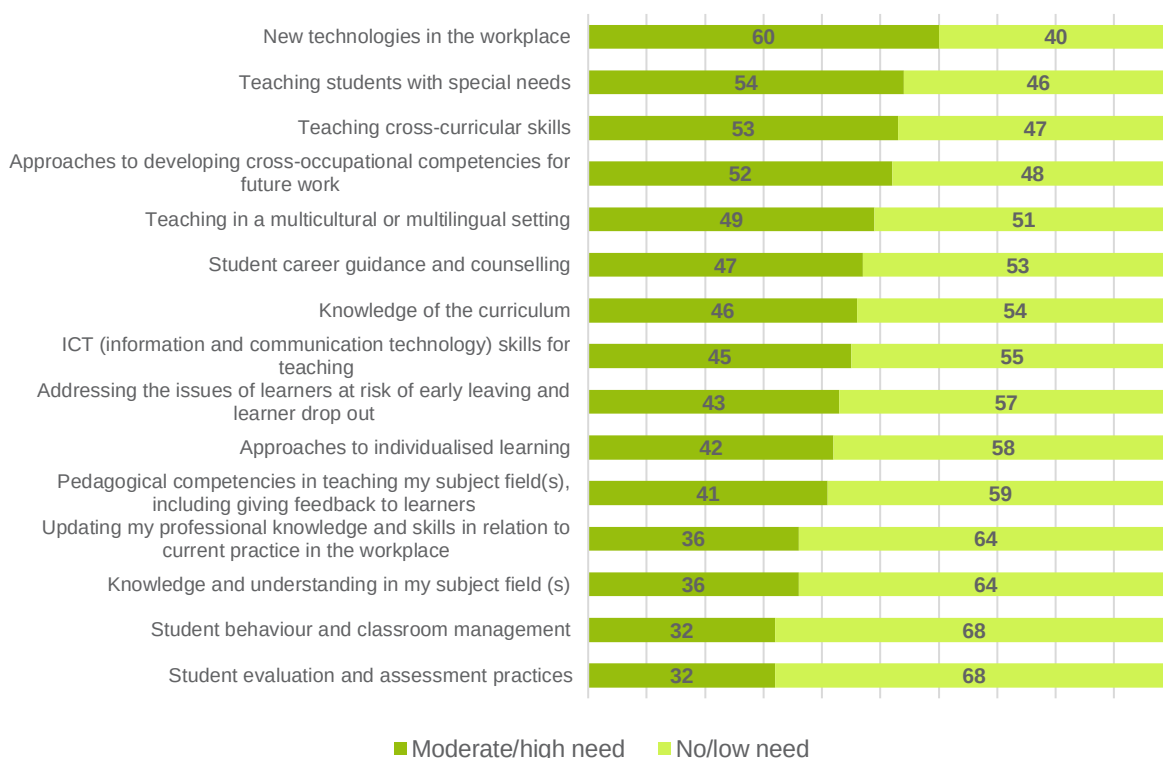
Tabela 59 tregon se shumë mësues nuk kanë marrë trajnime që i përgjigjen nevojave të tyre. Për të gjitha llojet e CPD, të paktën një e treta e mësuesve / instruktorëve që nuk kanë marrë pjesë në atë trajnim specifik deklaruan se kishin nevojë të mesatare ose të lartë për të.

Boshllëqet e trajnimit ishin më të larta për CPD-të në adresimin e teknologjive të reja në vendin e punës (60%), mësimin e studentëve me nevoja të veçanta (54%), mësimin e aftësive ndër kurrikulare (53%) dhe qasjet për zhvillimin e kompetencave ndër-profesioniste për punën e ardhshme (52%).

TABELA 59. TË ANKETUARIT QË NUK KANË MARRË PJESË NË TRAJNIME SPECIFIKE SIPAS NIVELIT TË NEVOJËS PËR TRAJNIME TË TILLA (%)

	Nevojë e moderuar / e lartë	Nuk ka nevojë/ nevojë e ulët	N
Njohuri dhe kuptim në fushën (at) lëndore	36	64	190
Kompetencat pedagogjike në mësimdhënien e fushës sime lëndore, përfshirë dhënien e fidbekut ndaj nxënësve	41	59	138
Njohuri për kurrikulën	46	54	118
Vlerësimi dhe praktikat e vlerësimit të studentëve	32	68	133
Aftësi për mësimdhënie në TIK (teknologji informacioni dhe komunikimi)	45	55	168
Sjellja e studentëve dhe menaxhimi i klasës	32	68	169
Qasjet ndaj mësimit të individualizuar	42	58	170
Mësimdhënia e studentëve me nevoja të veçanta	54	46	288
Mësimdhënia në një mjedis multikulturor ose shumëgjuhësh	49	51	300
Mësimdhënia e aftësive ndërkurrikulare	53	47	189
Qasjet ndaj zhvillimit të kompetencave ndër-profesioniste për punë të ardhshme	52	48	175
Teknologji të reja në vendin e punës	60	40	204
Udhëheqja dhe këshillimi i karrierës studentore	47	53	176
Përditësimi i njohurive të mia dhe aftësive profesionale në lidhje me praktikën aktuale në vendin e punës	36	64	172
Adresimi i çështjeve të nxënësve në rrezik nga largimi i hershëm dhe braktisja	43	57	228

FIGURA 15. TË ANKETUARIT QË NUK KANË MARRË PJESË NË TRAJNIME SPECIFIKE SIPAS NIVELIT TË NEVOJËS PËR TRAJNIME TË TILLA (NË% DHE TË RENDITURA)



Konkluzione

- 71%–84% e mësuesve pjesëmarrës raportojnë se ndikimi i programeve të veçanta të CPD në mësimin e tyre ishte i moderuar ose i madh. CPD në lidhje me mësimdhënien në një mjedis multikulturor / shumëgjuhësh dhe mësimin e studentëve me nevoja të veçanta u vlerësua të ketë më pak ndikim.
- Në përgjithësi, rreth një e treta e mësuesve raportuan një nevojë të paplotësuar të trajnimit për lloje të veçanta të CPD. Boshllëqet e trajnimit ishin më të larta për CPD-të në adresimin e teknologjive të reja në vendin e punës (60%), mësimin e studentëve me nevoja të veçanta (54%), mësimin e aftësive ndër kurrikulare (53%) dhe qasjet për zhvillimin e kompetencave ndër-profesioniste për punën e ardhshme (52%).

Çështjet dhe rekomandimet

Këto çështje dhe rekomandime që janë ngulitur, janë gjykuar nga palët e interesuara të zgjedhura si më urgjente dhe më të realizueshme¹⁷.

Probleme	Rekomandime
Shumë mësues nuk marrin trajnime të rëndësishme për disa nga nevojat e tyre të trajnimit: boshllëqet e trajnimit ishin më të larta për CPD-të në adresimin e teknologjive të reja në vendin e punës (60%), mësimin e studentëve me nevoja të veçanta (54%), mësimin e aftësive ndër kurrikulare (53%) dhe qasjet për zhvillimin e kompetencave ndër-profesioniste për punën e ardhshme (52%).	Zhvillimi dhe sigurimi i CPD duhet të informohet përmes hulumtimit dhe konsultimit me mësuesit, drejtorët dhe punëdhënësit.
Proceset për identifikimin e nevojave dhe përputhjen e trajnimeve përkatëse me mësuesit dhe shkollat individuale nuk funksionojnë në mënyrë efektive.	SDU-të duhet të fuqizohen për të përmirësuar përputhjen midis ofertës dhe nevojave të zhvillimit të mësuesve dhe shkollave.
Nuk ka proces koherent dhe të besueshëm përmes të cilit informacioni mbi nevojat e zhvillimit mund të informojë përparësitë strategjike për CPD.	Pajisni NAVETQ me mjete dhe autorizim për të realizuar këtë përgjegjësi.

¹⁷ [Punëtorja u zhvillua në Tiranë më 30 janar 2019](#)

12. NJOHJA DHE NXITJA

Sistemet e informacionit kombëtar

Në vitin 2012, MoES themeloi një sistem informacioni online për stafin e AFP. Çdo drejtor i shkollës AFP ka llogari personale për të hyrë në sistem dhe për të regjistruar informacionin kryesor për çdo staf administrativ dhe mësimdhënës në shkollë. Sistemi quhet "Sistemi i menaxhimit të informacionit të AFP" dhe informacioni kryesor është: **personal** (emri, data e lindjes, gjinia, informacioni i kontaktit, shkolla e punësuar, pozicioni i punës, statusi, periudha e punës), **karrierë** (ndoqi arsimin e mesëm dhe universitar, fushën e diplomimit, vitin e diplomimit, grada master dhe vitin e diplomimit nëse aplikohet, kategoria e kualifikimit, profili mësimor, vitet e mësimdhënies, statusin e punësimit) dhe **trajnimet e ndjekura**.

Ky sistem është transferuar në MoSWY si institucion përgjegjës për AFP dhe që nga viti 2017 është nën MoFE. Aktualisht, kjo bazë e të dhënave përdoret kryesisht për qëllime të raportimit të burimeve njerëzore dhe jo si një instrument planifikimi në nivelin ofruesi / kombëtar për zhvillimin e stafit. Të dhënat për pjesëmarrjen në CPD nuk shtohen rregullisht në bazën e të dhënave.

Standardet

Raportohet se, në të kaluarën, përmes një Projekti Evropian ishte zhvilluar një standard kombëtar për mësuesit, por që ky standard nuk është zbatuar aktualisht.

Regjistrimi

Në nivelin kombëtar

Sipas Udhëzimit Nr.1, dt.20.01.2017 i MoESY, u krijua një Portal Trajnimi për të mbështetur Institutin e Zhvillimit të Arsimit (IED) për të monitoruar CPD-në e mësuesve (përfshirë mësuesit formues të shkollave formuese). Përmes këtij portali, ofruesit e akredituar të trajnimit duhet të paraqesin kalendarin e tyre të trajnimit dhe të gjithë mësuesit mund të regjistrohen në trajnime nëse janë të interesuar dhe mund të plotësojnë portofolin e tyre digjital pasi të jenë vlerësuar. Rrjeti Akademik i Shqipërisë (RASH) është përgjegjës për këtë portal por aplikacioni përkatës "Trajnimi 4All" nuk është ende plotësisht operativ. *Mësuesit dhe instruktorët e VTC-ve nuk marrin pjesë në këtë sistem.*

NAVETQ ka krijuar regjistër elektronik për të regjistruar pjesëmarrjen, kompletimin dhe certifikimin e të gjithë pjesëmarrësve në një program: "Didaktika Themelore në AAP" (si nga shkollat formuese, ashtu edhe nga VTS-të). Donatorët që mbështesin këtë trajnim mbajnë shënime të pjesëmarrjes së mësuesve.

Në nivelin e shkollës

Të gjithë mësuesit dhe instruktorët në shkollat profesionale dhe MFC-të janë të detyruar të përditësojnë "portofolin e trajnimit" të tyre individual dhe të regjistrojnë të gjitha ngjarjet e tyre të CPD-së, përfshirë trajnime të akredituara ose jo të akredituara, me ose pa certifikatë. Portofoli përfshin CV-në e mësuesit me listën e trajnimeve dhe fotokopje të certifikatave të trajnimit eventual dhe Vlerësim nga drejtori i shkollës.

Karriera, Certifikimi dhe Kualifikimi

CPD-ja e arsimtarëve formues përbëhet nga pjesë "jozyrtare" dhe "zyrtare". CPD-ja zyrtare e mësuesve në shkollat formuese (por jo në VTC-të) është e organizuar në tre nivele kualifikimi (kategori të mësuesve). Kategoritë janë pjesë e përparimit të karrierës dhe shkallës së pagave. Mësuesit mund të bëjnë kërkesë për kategorinë më të ulët (kategoria e tretë), pas 5 vjet përvojë mësimore, për kategorinë e mesme (kategori 2) pas 10 vjet dhe për kategorinë më të lartë (kategoria 1) pas 20 vjet përvojë. Kohëzgjatja e përvojës është një parakusht, por për të arritur një kategori të caktuar të kualifikimit, mësuesit duhet të plotësojnë portofolin dhe ta paraqesin atë pranë Drejtorisë Rajonale të Arsimit (të MoESY) dhe duhet të kalojnë "testin e kualifikimit" përkatës. Portofoli individual regjistron të gjitha ngjarjet e mëparshme të CPD-së dhe konsiderohet i përfunduar vetëm nëse mësuesi ka regjistruar të paktën "një kredi" trajnimi në vit dhe të ketë siguruar certifikatën përkatëse. Një kredi konsiderohet 3 ditë trajnimi (18 orë) e ofruar nga një prej agjencive të regjistruara të akredituara. Mësuesi mund të zgjedh trajnimet e akredituara nga lista e ofruesve të akredituar që është botuar në uebfaqen e IED. Zakonisht, mësuesit duhet të paguajnë tarifën e trajnimit për të ndjekur kursin. Pas plotësimit të tre kushteve (kohëzgjatja e përvojës, portofoli dhe testi) IED lëshon certifikatën përkatëse të kualifikimit që mundëson përparimin në karrierë dhe rritjen e pagave.

Ky mekanizëm aktualisht është nën përgjegjësinë e MoESY. Me Ligjin e ri të AFP-së (2017), parashikohet që përgjegjësia për mësuesit dhe instruktorët e AFP-së (përfshirë ato të VTC-ve) të transferohen në NAVETQ, por aktet nënligjore përkatëse nuk janë aprovuar ende.

Ngjarjet jozyrtare të CPD-së dhe certifikatat eventuale përkatëse të ofruara nga ofruesit e ndryshëm (projektet e donatorëve në veçanti) nuk regjistrohen zyrtarisht dhe nuk kontribuojnë drejtpërdrejt në përparimin zyrtar të karrierës, por shumica e mësuesve formues regjistrojnë ngjarje të tilla në portofolet e tyre individuale.

Trajnimi "Didaktika Themelore në AFP" është aprovuar zyrtarisht nga Ministria përgjegjëse për AFP dhe konsiderohet si një detyrim për të marrë pjesë nga mësuesit dhe instruktorët aktual dhe të ardhshëm të AFP-së. Sidoqoftë, programi nuk njihet zyrtarisht brenda kategorive të kualifikimeve dhe shkallës së pagave.

Barrierat për të ndërmarrë CPD

Mbi 91% e mësuesve besojnë se kanë parakushtet për CPD dhe 96% e tyre janë të interesuar ta bëjnë atë.

Barrierat që ekzistojnë për një numër të konsiderueshëm të mësuesve janë mungesa e stimuljeve për të marrë pjesë në CDP (40% e mësuesve) dhe mos ofrimi përkatës i zhvillimit profesional (36% e mësuesve). Kërkesa për kohën e CPD që bie ndesh me orarin e punës është një tjetër pengesë e raportuar nga 32% e mësuesve.

TABELA 60. SI MËSUES, SA JENI DAKORD OSE NUK JENI DAKORD QË ATO NË VIJIM PARAQESIN BARRIERA NË PJESËMARRJEN TUAJ NË ZHVILLIMIN PROFESIONAL? (%)

Barriera për mësuesit	Aspak nuk pajtohem	Nuk pajtohem	Pajtohem	Plotësisht pajtohem	N
Nuk kam parakushte (p.sh. kualifikime, përvojë, vjetërsi)	72	19	6	2	648
Zhvillimi profesional është shumë i kushtueshëm / i papërballueshëm	27	38	31	4	647
Mungon mbështetja e punëdhënësve	49	35	10	6	651
Zhvillimi profesional bie ndesh me orarin tim të punës	29	38	27	5	647
Nuk kam kohë për shkak të përgjegjësive familjare	43	41	14	2	651
Nuk ofrohet zhvillim profesional përkatës	31	33	29	8	647
Nuk ka stimuj për të marrë pjesë në aktivitete të tilla	28	33	29	11	650
Nuk më intereson ndonjë zhvillim profesional	68	28	3	1	650

92% e drejtorëve të shkollave të AFP besojnë se kanë parakushtet për CPD.

Sipas drejtorëve, pengesat kryesore janë: konflikti me orarin e punës (37% e drejtorëve), mungesa e mbështetjes së punëdhënësve (29%) dhe nuk është raportuar ndonjë zhvillim profesional i ofruar (28%).

TABELA 61. SI DREJTOR, SA JENI DAKORD OSE NUK JENI DAKORD QË ATO NË VIJIM PARAQESIN BARRIERA NË PJESËMARRJEN TUAJ NË ZHVILLIMIN PROFESIONAL? (%)

Barriera për drejtorin	Aspak nuk pajtohem	Nuk pajtohem	Pajtohem	Plotësisht pajtohem	N
Nuk kam parakushte (p.sh. kualifikime, përvojë, vjetërsi)	79	13	8	0	24
Zhvillimi profesional është shumë i kushtueshëm / i papërballueshëm	71	21	8	0	24
Mungon mbështetja e punëdhënësve	50	21	29	0	24
Zhvillimi profesional bie ndesh me orarin tim të punës	17	46	33	4	24
Nuk kam kohë për shkak të përgjegjësive familjare	50	50	0	0	24
Nuk ofrohet zhvillim profesional përkatës	36	36	24	4	25
Nuk ka stimuj për të marrë pjesë në aktivitete të tilla	71	29	0	0	24

Tabela dhe shifrat e mëposhtme ofrojnë një krahasim midis mësuesve dhe drejtorëve. Kostot dhe stimujt janë ndryshimi më i madh ndërmjet tyre. 40% e mësuesve zgjedhën se nuk kanë asnjë motiv stimulues për të marrë pjesë në aktivitete të tilla por zero nga drejtorët. Zhvillimi profesional është

shumë i shtrenjtë / i papërballueshëm për 36% të mësuesve, por vetëm për 8% të drejtorëve. Drejtorët mund të përballojnë CPD dhe mendojnë se ja vlen, ndërsa për një pakicë të konsiderueshme të mësuesve kostoja është e papërballueshme dhe CPD nuk është mjaft e dobishme. Mungesa e mbështetjes së punëdhënësve është pak më shumë shqetësuese për mësuesit sesa drejtorët.

TABELA 62. KRAHASIMI MËSUES - DREJTOR PËR ATË SE SA ATA BIEN DAKORD PËR PENGESAT E MËPOSHTME AKTUALE PËR PJESËMARRJEN E TYRE NË ZHVILLIMIN PROFESIONAL (%)

Barrierat	Barriera për mësuesit (Pajtohem / Pajtohem plotësisht)	Barriera për drejtorin (Pajtohem / Pajtohem plotësisht)
Zhvillimi profesional është shumë i kushtueshëm / i papërballueshëm	36	8
Mungon mbështetja e punëdhënësve	16	29
Zhvillimi profesional bie ndesh me orarin tim të punës	32	37
Nuk kam kohë për shkak të përgjegjësiave familjare	16	0
Nuk ofrohet zhvillim profesional përkatës	36	28
Nuk ka stimuj për të marrë pjesë në aktivitete të tilla	40	0

Në krahasim me të dhënat nga sondazhi 2015, ndërsa tre pengesat më sfiduese për mësuesit për të marrë pjesë në CPD kanë mbetur të njëjta, ka një rënie të konsiderueshme në pjesën e mësuesve që kanë përmendur këto barriera. Ky përmirësim sugjeron një ndikim të vërtetë, sepse ka rreth 20% më shumë mësues nga totali që mund të përballojnë CPD, 15% më shumë mësues që mund të gjejnë oferta përkatëse të CPD dhe 26% më shumë mësues që kanë gjetur stimujt për të marrë pjesë në CPD. Ky konstatim plotëson rritjen e pjesëmarrjes së raportuar më lart.

TABELA 63. KRAHASIMI I MËSUESVE 2018–2015 RRETH ASAJ SE SA BIEN DAKORD PËR PENGESAT E MËPOSHTME PËR PJESËMARRJEN E TYRE NË ZHVILLIMIN PROFESIONAL

Barrierat	Mësuesit 2018 (Pajtohem / Pajtohem plotësisht)	Mësuesit 2015 (Pajtohem / Pajtohem plotësisht)
Zhvillimi profesional është shumë i kushtueshëm / i papërballueshëm	36	55
Nuk ofrohet zhvillim profesional përkatës	36	51
Nuk ka stimuj për të marrë pjesë në aktivitete të tilla	40	66

Konkluzione

- Regjistrimet e pjesëmarrjes në CPD ruhen në portofolet individuale të mësuesve në shkollë.
- Ekzistojnë dy baza të të dhënave elektronike që mund të regjistrojnë pjesëmarrjen e CPD -së të mësuesve formues dhe analizën e lejeve, por asnjëra prej tyre nuk është aktualisht funksionuese ose azhurnuar.
- Pjesëmarrja në CPD është kusht zyrtar për përparim të karrierës. Sidoqoftë, ka pak ose aspak marrëdhënie midis kompetencave të zhvilluara përmes CPD -së dhe përgjegjësi të mësuesve me kualifikime më të larta (d.m.th., ato më të avancuara në strukturën e karrierës).
- Barrierat që ekzistojnë për një numër të konsiderueshëm mësuesish janë: mungesa e stimuljeve për të marrë pjesë në CDP (40% e mësuesve); nuk u ofrohet zhvillim profesional përkatës (36% e mësuesve) dhe kërkesa për kohën e CPD që bie ndesh me orarin e punës (32%)
- Barrierat kryesore të përmendura për drejtorët për të marrë pjesë në CPD janë: kërkesa e kohës që bie ndesh me orarin e tyre të punës (37% të drejtorëve), mungesa e mbështetjes nga punëdhënësit (29%) dhe asnjë ofertë për zhvillim profesional përkatës (28%).
- Në përgjithësi, drejtorët mund të përballojnë CPD dhe mendojnë se ja vlen, ndërsa për një pakicë të konsiderueshme të mësuesve kostoja është e papërballueshme dhe CPD nuk sjell përfitim të duhur.
- Në krahasim me të dhënat nga sondazhi 2015, mësuesit identifikojnë të njëjtat barrierë, por ka një rënie të konsiderueshme në pjesën e mësuesve që e bëjnë këtë.

Çështjet dhe rekomandimet

Këto çështje dhe rekomandime që janë ngulitur, janë gjykuar nga palët e interesuara të zgjedhura si më urgjente dhe më të realizueshme.¹⁸

Probleme	Rekomandime
Nuk ka një bazë të dhënash elektronike gjithëpërfshirëse të pjesëmarrjes së CPD-së, kështu që nuk ka grumbullim të dhënash të sakta.	Vendosni në operacion njërin nga bazat e të dhënave ekzistuese ose krijoni bazë të re të dedikuara të dhënash.
Ka pak ose aspak marrëdhënie midis kompetencave të zhvilluara përmes CPD dhe përgjegjësi të mësuesve të karrierës më të lartë	Zhvilloni CPD që i përgatit mësuesit të ushtrojnë përgjegjësi më të larta që zyrtarisht njihen në strukturën e karrierës, për shembull, në lidhje me funksionet e SDU.
Ekzistojnë barrierë që ekzistojnë për një numër të konsiderueshëm mësuesish: mungesa e stimuljeve për të marrë pjesë në CDP (40% e mësuesve); nuk u ofrohet zhvillim profesional përkatës (36% e mësuesve) dhe kërkesa për kohën e CPD që bie ndesh me orarin e punës (32%).	Zhvilloni dhe siguroni i CPD-së në nivel lokal ose kombëtar ose në nivel të grupeve që përputhen me nevojat e mësuesve dhe kini para sysh se si kjo mund të arrihet lehtësisht nga mësuesit, p.sh. online.
Disa CPD me cilësi të lartë nuk janë të akredituar për qëllime të akumulimit të kredive në lidhje me përparimin e karrierës.	Programet për cilësi të siguruara duhet të kenë kredit të përshtatshëm.

¹⁸ [Punëtorja u zhvillua në Tiranë më 30 janar 2019](#)

13. PËRMBLEDHJE: PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME ME PRIORITET

Ky seksion përmbledh gjetjet e raportit dhe identifikon ato çështje që janë identifikuar si më urgjente, së bashku me rekomandimet që janë identifikuar si më të praktikueshme.¹⁹

Fuqia Punëtore

Mësuesit në përgjigje të sondazhit janë kryesisht të moshës së mesme por vetëm rreth 6% janë afër moshës së pensionit. Pjesa e mësuesve që japin mësim teori dhe praktikë formuese është 7% më shumë sesa ata që japin lëndë të përgjithshme. Një e treta e mësuesve ka më pak se 5 vjet përvojë mësimore dhe shumica e mësuesve kanë tërë përvojën e tyre mësimore në të njëjtën shkollë. Pjesa më e madhe e mësuesve dhe instruktorëve formues kanë përvojë pune në industrinë e degës formuese mësimdhënëse. 41% e mësuesve që punojnë në shkolla profesionale nuk kanë trajnim pedagogjik si pjesë e studimeve të diplomës së tyre.

Mësuesit orët e tyre të punës ja kushtojnë më së shumti mësimdhënies. Bashkëpunimi i mësuesve dhe shkëmbimi i informacionit me secilin është mesatarisht vetëm 2.3 orë në javë. E njëjta gjë është e vërtetë për përfshirjen në aktivitete shtesë të kurrikulave dhe komunikimin me prindërit.

Qeverisja e shkollës

Ekziston një nivel i mirë i përfaqësimit të mësuesve, studentëve, punëdhënësve dhe prindërve në bordin e menaxhimit të shkollës. Drejtorët e shkollave marrin vendime kryesore për rekrutimin dhe largimin e mësuesve dhe pranimin e studentëve. Mësuesit kanë autorizim në vlerësimin e nxënësve, në zgjedhjen e materialeve mësimore, si dhe disa autorizime për përcaktimin e përmbajtjes së lëndës. Pagat, programet mësimore dhe kurset e ofruara në AFP janë përgjegjësi ekskluzive e qeverisë kombëtare, ndërsa ndarja e buxhetit brenda shkollës është nën autoritetin e bordit të shkollës.

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Mungesa e mundësive për zhvillim profesional, rregullativa qeveritare dhe politika, u identifikuan si pengesat më kritike për efektivitetin e drejtorëve.	Më shumë mundësi dhe planifikim më të mirë për CPD përkatëse. Drejtorët duhet të konsultohen në përpilimin e politik bërjes në mënyrë që politika të plotësohet nga një menaxhim efektiv i shkollës.
52% e drejtorëve thonë se cilësia e mësimdhënies pengohet shumë nga mungesa e arsimtarëve të kualifikuar / të nivelit të lartë formues, mungesa e mësuesve me kompetencë në mësimin e nxënësve me nevoja të veçanta, mungesa e instruktorëve të praktikës dhe pamjaftueshmëria e materialeve mësimore.	Boshllëqet duhet të adresohen përmes rekrutimit të mësuesve dhe instruktorëve me cilësi të lartë dhe CPD-së të synuar dhe punës bashkëpunuese për të gjeneruar materiale mësimore.
Shumica e drejtorëve thanë që qasja e pamjaftueshme në internet, pamjaftueshmëria e kompjuterëve për udhëzime dhe mungesa ose pamjaftueshmëria e programeve kompjuterike për mësimdhënie kishin efekt negativ në punën e shkollës.	Për të pajisur në mënyrë graduale të gjitha shkollat formuese me burime të përshtatshme IT dhe planifikim për mirëmbajtje dhe zëvendësim

¹⁹ Në punëtorinë që u zhvillua në Tiranë më³⁰ janar 2019.

Qasjet në Mësimdhënie

Metodat klasike të mësimdhënies mbizotërojnë në shkollat e AFP-së. Sidoqoftë, kanë filluar të përdoren projektet me metoda të tjera siç është puna në grup. ICT dhe metodat multimedia të mësimdhënies përdoren rrallë.

Shumica e mësuesve lidhin teorinë me praktikën dhe hartimin e detyrave të ngjashme me punën për studentët e tyre. Sidoqoftë, 25% deri 50% të studentëve kanë ndërveprim shumë të kufizuar të drejtpërdrejtë me punëdhënësit, p.sh. ata vizitojnë bizneset, në rastin më të mirë herë pas here. Rreth gjysma e mësuesve rrallë vizitojnë vendet e punës ose rregullisht kanë kontakte me punëdhënësit që kërkojnë të rekrutojnë studentë.

Qasja në mësimin e bazuar në punë ekziston për një pakicë të nxënësve formues: sipas mësuesve 38% e studentëve kanë të paktën 10% të mëimit të tyre në vendin e punës. Mësuesit në një masë të madhe, janë të lumtur me sjelljen e nxënësve në klasë, por motivimi i nxënësve në klasë është akoma i diskutueshëm për 24% të mësuesve.

Kurrikulat kombëtare dhe planifikimi i mësuesve, si dhe planet vjetore të detajuara të mëimit janë nxitësit kryesorë të mësimdhënies. Mësuesit janë gjithashtu të ndikuar, por në një shkallë më të vogël, nga atë që dinë se çfarë dëshirojnë punëdhënësit dhe nga kërkesat e vlerësimit.

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Materialet harxhuese për aftësi praktike janë të mjaftueshme për vetëm 26% të mësuesve. Materialet e tjera mësimore mungojnë për 20% të mësuesve.	Investimi në harxhime për të lejuar mësim praktik me cilësi të lartë në shkolla për të gjithë
Vetëm 15% e mësuesve raportojnë se kanë qasje në kompjuterë të përshtatshëm dhe softuer të nevojshëm për procesin mësimor; qasja e mjaftueshme në internet nuk është e pranishme sipas 48% të mësuesve.	Investimi në kompjuter, softuer dhe hyrje në internet.
Shumica e mësuesve besojnë se nuk çmohen apo vlerësohen nga pikëpamja sociale.	Krijoni mundësi që mësimdhënësit që të njihen arritjet e tyre brenda dhe përtej profesionit.

Politika dhe Zbatimi

Është vendosur kornizë legjislative dhe strategjike. Duhet të bëhet përgatitja e planit kombëtar të veprimit për trajnimin e mësuesve dhe trajnerëve, por do të kërkojë një zotim të burimeve financiare të nevojshme për zbatimin e trajnimeve dhe programeve të tjera të CDP. Ligji i ri për AFP i cakton NAVETQ funksionin për të koordinuar aftësimin e mësuesve të AFP. Ndonjë projekt akt nënligjor përkatës për NAVETQ ende nuk është miratuar, d.m.th., deri më tani asnjë institucion nuk është zyrtarisht përgjegjës. Për më tepër, NAVETQ do të kërkojë burime shtesë njerëzore dhe financiare për të përmbushur përgjegjësitë e tij të reja. Financimi për trajnimin e mësuesve mbetet pengesë dhe nuk është i mjaftueshëm për të kënaqur nevojat.

Futja e trainimit dhe vlerësimit gjithëpërfshirës të mësuesve në shërbim, përfshirë (i) programet e mentorimit nga kolegët dhe (ii) instrumentet për të ndjekur efektivitetin e mësuesve mbeten një sfidë. Hulumtimet janë bërë për të shqyrtuar nevojat e drejtorëve dhe menaxherëve të shkollave të AFP-së. Ka pasur disa aktivitete trajnimi dhe është krijuar një Rrjet për Drejtorë. Ekziston iniciativë qeveritare për të organizuar "Akademi të Drejtorëve të Shkollave".

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Përgjegjësia për udhëheqjen dhe koordinimin e CPD për mësuesit e AFP nuk është caktuar qartë.	Caktoni përgjegjësi dhe burime për NAVETQ
Nuk ka plan veprimi dhe as burime të përshtatshme për të zbatuar angazhimin në shkallë të gjerë, sigurimin sistematik të CPD për AFP mësuesit dhe instruktorët.	Ministria duhet të konsultohet me NAVETQ dhe aktorë të tjerë, ofruesit, shkollat dhe palët e interesuara për të hartuar dhe publikuar një Strategji dhe Plan të Veprimit.
"Bazat e didaktikës në AFP" nuk do të jenë të detyrueshme për mësuesit dhe instruktorët e AFP-së pa trajnim pedagogjik pas vitit 2020.	Programi i rishikuar "Bazat e didaktikës për AFP" duhet të bëhet i detyrueshëm për të gjithë mësuesit dhe instruktorët e rinj në shkollat e AFP-së që nuk kanë aftësim pedagogjik.

Organizatat dhe institucionet

Përgjegjësitë për udhëheqjen strategjike, koordinimin dhe pajimin inkurajues, sigurimin e cilësisë dhe regjistrimin në lidhje me CPD ndahen midis Ministrisë së Financave, Ekonomisë dhe Punësimit, NAVETQ dhe IED. Asnjë prej këtyre organizatave aktualisht nuk ka autorizim dhe aftësi të plotë për të zbatuar pajimin sistematik të CPD për mësuesit formues dhe instruktorët.

Organizatat ndërkombëtare të donatorëve janë aktive, në partneritet me agjencitë kombëtare, në ofrimin e CPD si pjesë e projekteve më të mëdha të zhvillimit të AFP-së.

Ka shumë pak organizata kombëtare që ofrojnë CPD të specializuar për arsimtarët formues në Shqipëri. Punëdhënësit, institucionet e arsimit të lartë dhe shoqatat e mësuesve japin pak kontribut në CPD për mësuesit profesional.

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Përgjegjësia për udhëheqjen dhe koordinimin e CPD për mësuesit e AFP nuk është caktuar qartë.	Caktoni përgjegjësi dhe burime për NAVETQ

Dizajni dhe Sigurimi i Cilësisë

Aktualisht, IED ka përgjegjësinë për dizajnimin e Standardeve të Kualifikimit të Mësuesve, Programit të Kualifikimit të Mësuesve, akreditimin e ofruesve të trajnimit, organizimin e provimeve dhe certifikimin. Këto përgjegjësi, për mësuesit e profesioneve, duhet të transferohen në NAVETQ sipas Ligjit 15/2015. NAVETQ bashkëpunon me IED për të përgatitur provimet për mësuesit profesional.

Një program i detyrueshëm për Didaktikën Themelore në AFP (që zgjat 24 ditë) është hartuar, aprovuar dhe implementuar nga NAVETQ që nga viti 2015 i mbështetur nga GIZ, Swiss Development dhe Kulturkontakt. Asnjë linjë specifike e buxhetit nuk i është ndarë CPD-së, qoftë në nivel kombëtar ose ofrues. Shumica e kostove të CPD-së për arsimtarët formues mbulohen nga donatorët.

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Përgjegjësitë zyrtare për CPD për arsimtarët formues aktualisht ushtrohen nga IED në bashkëpunim me NAVETQ	Përgjegjësitë për CPD për mësuesit formues duhet të caktohen zyrtarisht në NAVETQ së bashku me njësitë e zhvillimit të shkollës
Asnjë linjë specifike e buxhetit nuk i është ndarë CPD-së, qoftë në nivel kombëtar ose ofrues.	Përcaktoni buxhetet për CPD për arsimtarët formues në nivel kombëtar dhe ofrues (brenda Njërive të Zhvillimit të Shkollës)

CPD Ofertimi

Sondazhi siguron prova të forta që nivelet e pjesëmarrjes nga mësuesit formues në CPD në Shqipëri janë përmirësuar që nga viti 2015. 80% e mësuesve formues morën pjesë në trajnime zyrtare në shërbim (62% të organizuar në shkollat dhe 70% nga shkolla) rritje nga 65% në 2014/15. Kohëzgjatja mesatare e CPD -së gjithashtu është rritur: përqindja e pjesëmarrësve me 30 orë ose më shumë trajnim gjatë shërbimit është rritur nga 33% në 2015 në 47% në 2018. 53% e mësuesve të formacionit thonë se ata kanë hyrë në CPD e cila adresonte profile të specializuara profesionale (nga 23% në 2014/15), megjithatë, kohëzgjatja e këtij trajnimi ishte relativisht e shkurtër (30 orë ose më shumë për vetëm 25% të pjesëmarrësve). CPD që përfshin biznes dhe vëzhgim në shkolla të tjera gjithashtu është rritur.

Pjesëmarrja në CPD ndikohet nga faktorët "e jashtëm". Mësuesit e rinj marrin më shumë orë CPD. Qytetet e mëdha, të ndjekura nga qyteza, kanë pjesëmarrjen më të lartë të mësuesve në trajnime brenda shërbimit dhe pjesën më të madhe të atyre me më shumë se 30 orë trajnime. Qytetet e vogla dhe zonat rurale kanë pjesëmarrjen më të ulët dhe vëllime të trajnimeve.

Metodat moderne, të tilla si mësimi aktiv, bashkëpunimi dhe teknologjitë e reja, janë të pranishme në CPD. Sidoqoftë, ka shumë CPD që ofrojnë pak mësim aktiv për mësuesit dhe përdorimi i mësimi bashkëpunues dhe teknologjive të reja janë të rastit sesa që janë normale. Më shumë se 90% e drejtorëve morën pjesë në CPD që synonte drejtorët.

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Pothuajse 50% e mësuesve formues nuk kanë marrë një CPD të specializuar formuese; ata që morën, vetëm vëllime të ulëta (mesatarisht 25 orë).	NAVETQ dhe Njësitë e Zhvillimit të Shkollave dhe donatorët duhet të bashkëpunojnë për të siguruar CPD të përshtatshme për mësuesit formues - përfshirë këtu edhe vendosjet e mësuesve në industri.

CPD e bazuar në shkollë

Shkollat kanë përgjegjësi zyrtare të hulumtojnë nevojat për trajnim, të planifikojnë dhe organizojnë CPD por në praktikë, përveç nëse janë të përfshira në një projekt të financuar nga donatorët, kjo përgjegjësi nuk përbushet dhe zbatohet vetëm pak trajnim. Legjislacioni është miratuar për t'i ngritur Njësitë e Zhvillimit të Shkollave. Sidoqoftë, SDU-të nuk mund të funksionojnë pa akte nënligjore, fonde dhe emëtime.

70% e mësuesve kanë marrë pjesë në një lloj induksioni në shkollën e tyre të re, megjithatë, më pak se 50% e mësuesve kanë marrë induksion zyrtar në shkollën e tyre. Mësimdhënia në ekip, mentorimi nga mësuesit me përvojë dhe takimet e planifikuara me drejtorët ose kolegët mësues janë aktivitetet më shpesh të përdorura për programet e induksionit, ndërsa rishikimi nga kolegët dhe rrjetëzimi janë më pak të përdorur. Mentorimi është në dispozicion në rreth 50% të shkollave formuese.

Fidbek për performancën e mësuesve zakonisht ofrohen nga drejtori i shkollës, ka relativisht pak fidbek nga mentorët, mësuesit e tjerë ose organet e jashtme.

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
SDU-të nuk janë akoma funksionale	Duhet të publikohet plan i qartë veprimi dhe të vendoset bashkëpunimi për të zbatuar SDU-të në të gjithë Shqipërinë

Rëndësia dhe ndikimi i CPD

71%–84% e mësuesve pjesëmarrës raportojnë se ndikimi i programeve të veçanta të CPD në mësimin e tyre ishte i moderuar ose i madh. CPD në lidhje me mësimdhënien në një mjedis multikulturor / shumëgjuhësh dhe mësimin e studentëve me nevoja të veçanta u vlerësua të ketë më pak ndikim.

Në përgjithësi, rreth një e treta e mësuesve raportuan një nevojë të paplotësuar të trajnimit për lloje të veçanta të CPD. Boshllëqet e trajnimit ishin më të larta për CPD-të në adresimin e teknologjive të reja në vendin e punës (60%), mësimin e studentëve me nevoja të veçanta (54%), mësimin e aftësive ndër kurrikulare (53%) dhe qasjet për zhvillimin e kompetencave ndër-profesioniste për punën e ardhshme (52%).

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Nuk ka proces koherent dhe të besueshëm përmes të cilit informacioni mbi nevojat e zhvillimit mund të informojë përparësitë strategjike për CPD.	Pajisni NAVETQ me mjete dhe autorizim për të realizuar këtë përgjegjësi.

Njohje dhe stimulim

Regjistrimet e pjesëmarrjes në CPD ruhen në portofolet individuale të mësuesve në shkolla. Ekzistojnë dy baza të të dhënave elektronike që mund të regjistrojnë pjesëmarrjen e CPD -së të mësuesve formues dhe analizën e lejeve, por asnjëra prej tyre nuk është aktualisht funksionuese ose azhurnuar.

Pjesëmarrja në CPD është kusht zyrtar për përparim të karrierës. Sidoqoftë, ka pak ose aspak marrëdhënie midis kompetencave të zhvilluara përmes CPD dhe përgjegjësi të mësuesve të karrierës më të lartë

Barrierat që ekzistojnë për një numër të konsiderueshëm mësuesish janë: mungesa e stimuljeve për të marrë pjesë në CDP (40% e mësuesve); nuk u ofrohet zhvillim profesional përkatës (37% e mësuesve) dhe koha e nevojitur që bie ndesh me orarin e punës (33%). Barrierat kryesore për drejtorët që të marrin pjesë në CPD janë: kërkesa e kohës që bie ndesh me orarin e tyre të punës (37% të drejtorëve), mungesa e mbështetjes nga punëdhënësit (29%) dhe nuk është raportuar ofertë për zhvillim profesional përkatës (28%).

Në përgjithësi, drejtorët mund të përballojnë CPD dhe mendojnë se ja vlen, ndërsa për një pakicë të konsiderueshme të mësuesve kostoja është e papërballueshme dhe CPD nuk sjell përfitim të duhur.

Çështjet me Prioritet	Rekomandimet me prioritet
Nuk ka një bazë të dhënash elektronike gjithëpërfshirëse të pjesëmarrjes së CPD-së, kështu që nuk ka grumbullim të dhënash të sakta.	Vendosni në operacion njërën nga bazat e të dhënave ekzistuese ose krijoni bazë të re të dedikuara të dhënash.
Disa CPD me cilësi të lartë nuk janë të akredituar për qëllime të akumulimit të kredive në lidhje me përparimin e karrierës.	Programet për cilësi të siguruara duhet të kenë kredit të përshtatshëm.

SHKURTESAT

KARTAT	Asistenca e komunitetit për rindërtim, zhvillim dhe stabilizim
TVK	Komisioni për Akreditim
ZhVP	Zhvillim i vazhdueshëm profesional
VKM	Vendimi i Këshillit të Ministrave
SETK	Sistemi Evropian i Transferimit të Kredisë dhe Akumulimit
ZA	Zyra e Arsimit
FET	Fondacioni Evropian për Trajnim
BE	Bashkimi Evropian
FEF	Fakulteti i Edukimit dhe Filologjisë
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
AL	Arsimi i Larte
ZhBNj	Zhvillimi i burimeve njerëzore
TIK	Teknologjitë e informacionit dhe komunikimit
IZhA	Instituti për Zhvillimin Arsimit
ONP	Organizata Ndërkombëtare e Punës
IPA	Instrumenti për Ndihmë Para-Aderuese
QMF	Qendra multifunkionale e AFP-së
MAS	Ministria e Arsimit dhe Sportit
MMSR	Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë
AKAFPK	Agjensia Kombëtare e Arsimit dhe Formimit Profesional dhe Kualifikimeve
ShKP	Shërbimi Kombëtar për Punësim
SKPA	Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësim
DRA	Drejtoria Rajonale e Arsimit
EJLT	Evropa Juglindore dhe Turqia
ATF	Arsimi dhe trajnimi formues
VTC	Qendra e Trajnimit Formues

Ku të zbuloni më shumë

Faqja e internetit
www.etf.europa.eu

ETF Open Space
<https://openspace.etf.europa.eu>

Twitter
[@etfeuropa](https://twitter.com/etfeuropa)

Facebook
facebook.com/etfeuropa

YouTube
www.youtube.com/user/etfeuropa

Instagram
instagram.com/etfeuropa/

LinkedIn
linkedin.com/company/european-training-foundation

E-mail
info@etf.europa.eu